



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

Det vi taler om når vi taler om arbejdet

Mølholm, Martin

Publication date:
2013

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Mølholm, M. (2013). *Det vi taler om når vi taler om arbejdet*. Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Martin Mølholm

Det vi taler om
når vi taler om arbejdet

Martin Mølholm

DET VI TALER OM, NÅR VI TALER OM ARBEJDET

Ph.d.-afhandling

Institut for Kommunikation
Aalborg Universitet

2013

FORORD

Denne afhandling er den foreløbige kulmination på en proces der tog sin begyndelse i det sene efterår 1996. Jeg havde netop forladt min stilling som politiassistent i Københavns Politi, og stod foran at skulle tiltræde mit første 'civile' job som underviser og konsulent hos AOF Aalborg. I de følgende tolv år var jeg projektleder for en lang række danske og europæiske projekter, alle med det formål at udvikle de menneskelige ressourcer i private og offentlige organisationer, implementere nye organisations- og ledelsesformer, eller udvikle viden og metoder til at understøtte disse bestræbelser. I løbet af disse år erfarede jeg ved selvsyn, både personligt og professionelt, hvor kontrast- og modsætningsfyldt det senmoderne arbejdsliv er. Jeg oplevede arbejdspladser hvor medarbejdere sendte mails sendt søndag aften for, som en af dem udtrykte det, at få sit pleaserfix. Eller hvor en leder i sommerferien kørte sin familie i sommerhus, for straks derefter at returnere og tage på arbejde igen, fordi de andre kollegaer ikke kunne undvære ham. For dem alle gjaldt, at arbejdslivet på forskellig vis var grænseløst. En sætning i Ugebrevet A4 fra 2003 der sagde, at nye organisationsformer havde gjort konstant fleksibilitet og udvikling til religion, gjorde et uudsletteligt indtryk på mig, fordi den gradvis satte mine erfaringer ind i et nyt perspektiv. Det gav næring til det der endte med at manifestere sig i en ansøgning til det ph.d. stipendiat, der nu kulminerer med denne afhandling.

Fra en umiddelbar betragtning kan det forekomme at det at skrive en afhandling er en enmandspræstation. Det er dog kun tilsyneladende. For det er det så langt fra. Denne afhandling ville aldrig være blevet en realitet, hvis det ikke havde været for det omfattende netværk af kollegaer, familie og venner som stod bag mig igennem hele processen, og støttede mig både fagligt og moralsk. Tak til jer alle, ingen nævnt ingen glemt. Nogle enkelte vil jeg dog gerne fremhæve.

Først og fremmest skal der lyde en varm og hjertelig tak til min vejleder, Mikael Vetner. Du trådte til og tog mig ind, på et tidspunkt hvor jeg følte mig meget alene og en anelse fortabt. Som vejleder har du været en formidabel støtte og inspiration, indpisker og forbillede. Vores samtaler har været både fagligt og personligt berigende, og ikke sjældent har emner som løb og politik fået tiden til at løbe fra os. Men du har altid leveret kritik og input til min afhandling der har peget fremad, og leveret konstruktive og konkrete ideer til forbedringer. Det er et privilegium og en ære at have dig som ph.d. vejleder - og ven.

Dernæst skal der lyde en stor tak til mine fantastiske kollegaer, Malene Kjær Jeppesen og Ann Starbæk Bager, Iben Bredahl Jessen, Anders Bonde og Søren Lindhardt. Malene og Ann fordi I ikke bare har været nogle fagligt udfordrende kollegaer, men frem for alt nogle omsorgsfulde venner der aldrig har tøvet, når jeg har haft behov for at 'læsse af', møde forståelse, finde opmuntring og mærke tiltro. Iben fordi du igennem de sidste halvandet år har været min tålmodige, altid glade, lyttende og samklingende kontorfælle. Det har været en fornøjelse af de særlige at dele kontor med dig. Ikke mindst fordi du har været generøs og delt ud af dine erfaringer og din viden, og på den måde forberedt mig på nogle af de mange udfordringer der er forbundet med at skrive en afhandling. Anders, du har fra allerførste færd været en evig kilde til godt humør og munter lethed i arbejdet. Selv om dit forskningsområde ligger et godt stykke væk fra mit, vækker dit arbejde ikke desto mindre altid min nysgerrighed. Og selv om vi ikke kan mødes i musikken når vi forsker, så gør vi det til jul når vi samler vores mandekor og synger en ode for vores kollegaer, i forbindelse med fakultetets julefrokost. Og Søren, du er et af de varmeste og mest kærligste mennesker jeg har mødt, samtidig med at du er en af de fagligt mest kompetente og inspirerende kollegaer i huset. Det er en ganske særlig og sjælden kombination af egenskaber, og derfor det der gør dig helt unik. Et tak rækker ikke, men får gøre det for nu. Endelig skal der lyde en tak til Helle Alrø, fordi du i sin tid troede så meget på mig, at jeg fik chancen for at skrive denne afhandling.

Jeg vil også gerne benytte lejligheden til at sige en varm tak til mine partifæller Thomas Kastrup-Larsen, Mai-Britt Iversen, Hans-Henrik Henriksen og Helle Lundgreen. Mens jeg de sidste mange måneder har været en alt for fraværende formand, har I taget over på trods af at I selv har en tætpakket hverdag og overfyldt kalender.

Men frem for nogen andre er jeg min familie - min kloge og kærlige kone Gitte, mine vidunderlige børn Christian, Savannah, Sara, Kjartan og Tristan, og min far og mor, Palle og Annelis - dybt og inderligt taknemmelig. Tak for jeres aldrig svigtende støtte, tålmodighed, overbærenhed og jeres ikke altid realistiske tiltro til mine evner. Når solen går ned og dag bliver til nat, er i stjernerne der lyser og viser vejen hjem til havn. Når solen står op og nat bliver til dag, er i lyset der giver liv og varmen der giver næring. I den sammenhæng er en afhandling blot et ubetydeligt hulrum i tilværelsen univers.

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD

INDHOLDSFORTEGNELSE

DEL 1.

Kapitel 1:	Hvad taler vi om, når vi taler om arbejdet.	1
1.0.	Kærligheden til arbejdet.	1
1.1.	Afskyen og leden ved arbejdet.	6
1.2.	Glæden og afskyen - og alt det der imellem.	10
1.3.	Afhandlingens problematik.	10
Kapitel 2:	Afhandlingens genstands- og problemfelt I: Det moderne arbejdsmenneske.	17
	Introduktion til kapitel 2.	17
2.0.	Det alligevel knap så selvfølgelige...	20
2.1.	Den sproglige definition af begrebet arbejde.	20
2.2.	Arbejdet som fysisk og åndelig aktivitet.	22
2.3.	Arbejdet som et kald.	24
2.4.	De dovne og uarbejdsomme.	27
2.5.	Locke og Hobbes - De Britiske Empirister og liberalismens fødsel.	31
2.6.	Civilsamfundets frembrud.	40
2.7.	Statsræsonens transformation og Gouvernamentalitetens fødsel.	51
2.8.	Den politiske økonomis rationalitet.	57
2.9.	Ansætter til dannelsen af velfærdssamfundet.	61
2.10.	Disciplineringen til arbejdet.	64
2.11.	Disciplinering til arbejdet - en produktiv magt.	68
2.12.	Det fremmedgjorte arbejdsmenneske og Kapitalens Logik.	79
2.13.	Om indpodningen af en pervers arbejdsmoral i proletariatet.	83
2.14.	Durkheim og den kollektive bevidsthed.	86
2.15.	Mennesket i oplysningstiden - umyndiggjort, autonomt eller disciplineret.	89
2.16.	Afsluttende bemærkninger til kapitel 2; indledende bemærkninger til kapitel 3.	97
Kapitel 3:	Afhandlingens genstands- og problemfelt II: Det senmoderne arbejdsmenneskets opdukken.	99
3.1.	Fra ydre determinering til indre tilfredsstillelse.	99
3.2.	Brydningstiden set i et diskursivt og vidensfilosofisk metaperspektiv.	106
3.3.	Brydningstiden - de normative faktorer.	107
3.4.	Brydningstiden - kravet om mening.	113
3.5.	Total Quality Management	116
3.6.	Paradigmeskiftet genbesøgt.	118
3.7.	Positiviteten om det senmoderne arbejdsmenneske.	124
3.8.	Afsluttende bemærkninger.	129

Kapitel 4:	Diskurs, Sprog & Magt.	131
4.1.	Den sproglige vending og menneskets tilstedekomst.	133
4.2.	Sproget - virkelighed, efterligning eller begge dele...	142
4.3.	Beskrivelsen af de diskursive formationer: Ytringen, det ytringsmæssige felt og positiviteten.	150
4.4.	Det arkæologiske arbejde og beskrivelsen af arkivet.	165
4.5.	Introduktion til reglerne for dannelsen af objekterne, ytringens modaliteter, begreberne og strategierne.	170
4.6.	De diskursive regelmæssigheder I: Dannelsen af objekterne.	174
4.7.	De diskursive regelmæssigheder II: Dannelsen af ytringens modaliteter.	178
4.8.	De diskursive regelmæssigheder III: Dannelsen af begreberne.	180
4.9.	De diskursive regelmæssigheder IV: Dannelsen af strategierne.	184
4.10.	Dannelsen af formationen af diskurser: et overblik.	189
4.11.	Dispositivet & Den Produktive Magt.	192
4.12.	Foucault set i et kritisk perspektiv	205

Kapitel 5:	Afhandlingens analysestrategi & kriterier for udvælgelse af afhandlingens datamateriale.	212
5.1.	Diskursanalyse som videnskabelig disciplin.	214
5.2.	Om forholdet mellem diskurs, diskursformation og dispositiv.	220
5.3.	Strategi for en analyse af italesættelsen og disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske.	223
5.4.	Analysens konditionering og iagttagelsespunkt.	232
5.5.	Afhandlingens undersøgelsesdesign: inddeling, strukturering og bearbejdning af datamaterialet.	235
5.6.	Afhandlingens datamateriale.	240

DEL 2.

Kapitel 6:	Globaliseringsdiskursen og italesættelsen af en nødvendighed.	245
6.1.	Objekternes og begrebernes regularitet i perioden 2002 - 2004: et overblik.	246
6.1.1.	2002 - 2004.	246
6.1.1.1.	Supplerende eksempler.	248
6.1.1.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten og disponeringen af arbejdsmennesket.	249
6.1.1.3.	Diskursens modalitet.	249
6.1.2.	2005 - 2007.	250
6.1.2.1.	Supplerende eksempler.	253
6.1.2.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	255
6.1.2.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	255
6.1.2.4.	Diskursens modalitet.	257
6.1.3.	2008 - 2010.	258
6.1.3.1.	Supplerende eksempler.	261
6.1.3.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	262
6.1.3.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	263
6.1.3.4.	Diskursens modalitet.	266
6.2.	Udsagnenes dispositionelle helhed og subjektivering af det globaliserede arbejdsmenneske.	267
6.3.	Globaliseringen, som italesat af meningsdannerne og de landsdækkende medier.	272
6.3.1.	De landsdækkende medier og dagblade.	275
6.4.	Opsamling: Globaliseringen i et samlet perspektiv.	280

Kapitel 7:	Udviklingsdiskursen - det lærende arbejdsmenneske.	283
7.1.	Objekternes og begrebernes regularitet i perioden 2002 - 2004: et overblik.	283
7.1.1.	2002 - 2004.	284
7.1.1.1.	Supplerende eksempler.	288
7.1.1.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	290
7.1.1.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	292
7.1.1.4.	Diskursens modalitet.	294
7.1.2.	2005 - 2007.	295
7.1.2.1.	Supplerende eksempler.	299
7.1.2.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	301
7.1.2.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	306
7.1.2.4.	Diskursens modalitet.	309
7.1.3.	2008 - 2010.	310
7.1.3.1.	Supplerende eksempler.	314
7.1.3.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	316
7.1.3.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	320
7.1.3.4.	Diskursens modalitet.	322
7.2.	Udsagnenes dispositionelle helhed og subjektivering af det udviklende senmoderne arbejdsmenneske.	323
7.3.	Udvikling, uddannelse og læring, som italesat af meningsdannerne og de landsdækkende medier.	328
7.3.1.	De landsdækkende medier og dagblade.	333
7.4.	Opsamling: Udvikling i et samlet perspektiv.	338
Kapitel 8:	Sundhedsdiskursen - det stressende arbejde.	343
8.1.	Objekternes og begrebernes regularitet i perioden 2002 - 2004: et overblik.	345
8.1.1.	2002 - 2004.	345
8.1.1.1.	Supplerende eksempler.	350
8.1.1.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	352
8.1.1.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	354
8.1.1.4.	Diskursens modalitet.	358
8.1.2.	2005 - 2007.	359
8.1.2.1.	Supplerende eksempler.	364
8.1.2.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	367
8.1.2.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	368
8.1.2.4.	Diskursens modalitet.	373
8.1.3.	2008 - 2010.	374
8.1.3.1.	Supplerende eksempler.	379
8.1.3.2.	Beskrivelse af udsagnsregulariteten.	381
8.1.3.3.	Disponeringen af arbejdsmennesket.	385
8.1.3.4.	Diskursens modalitet.	387
8.2.	Udsagnenes dispositionelle helhed og subjektivering af det sunde arbejdsmenneske.	388
8.3.	Sundhedsdiskursen: meningsdannerne og de landsdækkende medier.	393
8.3.1.	De landsdækkende medier og dagblade.	398
8.4.	Opsamling: Stress, udbrændthed og depression i et samlet perspektiv.	404

Kapitel 9:	Hvad vi taler om, når vi taler om arbejdet.	408
9.1.	Konstitueringen af det senmoderne arbejdsmenneske.	411
9.2.	Det senmoderne arbejdsmenneske - globaliseret, udviklet og stresset.	422
9.3.	Det lokale og det globale subjekt.	424
9.4.	Kravet om udvikling og anerkendelse.	427
9.5.	At leve er at arbejde; at arbejde er at leve.	430
9.6.	Det dialektisk determinerede arbejdsmenneske.	434
9.7.	Det juveniliserede arbejdsmenneske.	437
9.8.	Flexploitation.	440
9.9.	Ismerne genbesøgt.	443
9.10.	Summa Summarum.	446

Kapitel 10:	Afslutning.	448
10.1.	Afhandlingens teoretiske og analysestrategiske grundlag.	449
10.2.	Afhandlingens analyser og konklusioner.	450
10.3.	Perspektiver & Muligheder.	457

DET VI TALER OM, NÅR VI TALER OM ARBEJDET - DANSK RESUME	459
WHAT WE TALK ABOUT, WHEN WE TALK ABOUT WORK - ENGLISH SUMMARY	462

LITTERATUR

i - xxxiv

DEL 1

DET VI TALER OM,
NÅR VI TALER OM ARBEJDET.

1. Hvad taler vi om, når vi taler om arbejdet?

1.0. Kærligheden til arbejdet.

Vi læser det, igen og igen. Vi taler om det, fortæller med begejstring og glød i stemmen hinanden om det, og vi hører det konstant: vi elsker at arbejde, og arbejdet fylder stadigt mere i vores liv.¹ Når vi taler med et menneske vi ikke har mødt før, og som vi ikke kender, er et af de første spørgsmål vi stiller vedkommende ofte, hvilket arbejde han eller hun har. Herefter er det ikke sjældent, at samtalen hurtigt bliver til en passioneret udveksling af, hvor fantastisk privilegerede vi føler os over at have netop *det* job, fordi ikke én dag er den samme; vores kollegaer, ledere og samarbejdspartnere er nogle spændende, energiske og inspirerende mennesker; opgaverne giver os muligheder for konstante udfordringer; hver dag er en mulighed for ny faglig og personlig udvikling; og friheden til selv at definere vores opgaver, udtænke den rette løsning, og tilrettelægge og gennemføre arbejdet er nærmest ubegrænset. Med et smil på læben taler vi om de udfordringer vi dagligt møder. Vi er for længst holdt op med at tale om dem som problemer.

For vi har lært, at det første er en positiv mulighed, mens sidstnævnte er en negativ vanskelighed. Ikke sjældent hører vi os selv og hinanden fortælle, at det ofte er sket, at vi har været så engagerede i, og optaget af, en arbejdsopgave, at vi er kommet (alt) for sent ud af døren på arbejdet, så vi må haste hjem for at nå at hente vores børn i institutionerne, inden de lukker. Med ét aner vi et svagt stænk af dårlig samvittighed hos den anden og os selv: vi kan høre det på stemmen, fornemme det på tonelejet, der pludselig og lige så umærkeligt synker en kvart tone, og ilden i blikket der farer sammen fra bulder til blus. Men det varer kun et kort og flygtigt øjeblik, så er vi igen tilbage og siger til hinanden, at *sådan er det jo*, når *man* er opslugt af noget der er så spændende, at det nærmest ophæver fornemmelsen for tid og rum. Ja, måske ligefrem ophæver selve fornemmelsen for træthed, sult og åndelig udmattelse.

Når vi taler om denne følelsesmæssige optagethed og dedikation til arbejdet, forekommer det ofte at være et nyt fænomen. En helt særlig og nær relation mellem mennesket og arbejdslivet, der er dukket op inden for de seneste 15 - 25 år. Givet er det da formentlig også, at vores forhold til arbejdet og

¹ Jacobsen & Tonboe 2004:12; Rasmussen 2005:9; Ugebrevet A4 2006/21:12-15.

arbejdslivet har undergået en markant forandring i den periode. At nye ledelses- og organisationsformer har sat den enkelte medarbejders muligheder for at udfolde sig, øve indflydelse på sin dagligdag og indgå i meningsfulde og udviklende relationer med sine kollegaer og ledere, i fokus i en sådan grad, at markante ændringer er opstået som følge heraf. At det i dag derfor er betydeligt nemmere at holde af sit arbejde, end det var for blot en generation siden, skyldes ifølge psykolog Pernille Rasmussen blandt andet, at vi igennem vores arbejde kan få opfyldt en række centrale behov. Vi kan både udvikle os fagligt og personligt, vi får anerkendelse og ros for vores indsats. Og så kan vi oven i købet have det sjovt mens vi gør det. Vi kan opnå at være noget via vores arbejde. Noget der alt sammen er med til at gøre, at vi i dag har nemmere ved at blive opslugt af vores arbejde, så det måske ligefrem kommer til at styre os, i stedet for omvendt.²

Men allerede tilbage i 1880 iagttog den cubanske³ forfatter og socialist Paul Lafargue, en ændret indstilling i arbejderklassen; en ændring han opfattede som et udtryk for en "besynderlig galskab", nemlig

Kærligheden til arbejde, en dødsmerket lidenskab for arbejde drevet til sådanne yderligheder, at den svækker menneskets livskraft og nedbryder dets afkom. I stedet for at søge at kurere denne sindsforvildelse har præster, økonomer og moralister gjort arbejdet til noget helligt.⁴

Der er noget genkendeligt i den observation af arbejderens forhold til arbejdslivet, som Lafargue gjorde sig i 1880, og den måde vi i dag taler om nutidens arbejderes tilknytning til arbejdet og arbejdsfællesskabet. Det er næsten ikke muligt at åbne et dameblad, et erhvervsmagasin, en avis eller en bog, uden at støde på et storsmilende overskudsmenneske der kigger tilbage

² Danmarks Radio, P1 2010/0419:10.45 - 11.05.

³ Lafargue flyttede dog allerede som barn med sine forældre til Frankrig, hvor han (med undtagelse af en periode fra 1871 - 1882 boede i eksil i henholdsvis Spanien og England) boede og virkede resten af sit liv.

⁴ Lafargue 1880:25.

på os og fortæller os om alle de muligheder, det senmoderne⁵ arbejdsliv har for det menneske, der er i stand til at finde kilden til udvikling, forandring og engagement inde i sig selv. Vi kan heller ikke tænde for fjernsynet, uden at blive mødt af den ene sprudlende, humørfyldte og ressourcestærke personlighed efter den anden, der tilbyder os alskens forskellige opskrifter på det perfekte liv. Vi hører med begejstring disse mennesker tale og fortælle om den krævende indsats, hvor vi må opbyde al vores vilje, koncentrere al vores fokus og tilsidesætte vores behov, som 'Hard Fun', og vi synes ikke svære at forføre. Det lyder forjættende og tillokkende, så vi integrerer begrebet i vores egen forståelse af, og fortælling om, vores liv: i samtalen hen over bordet ved middagsselskabet, i rundkredsen på gulvet i konferencelokalet hvor vi er på teambuilding, på gangen udenfor vores kontorer og - som sagt, og ikke mindst - i diverse medier. Glæden og begejstringen ved det hårde og krævende arbejde er en mulighed for os alle, hvis vi blot har den rette vilje og den rigtige indstilling. Belønningen 'Fun', er inden for rækkevidde for den der vil yde indsatsen, 'Hard (Work)'.

Det er 'Hard Fun', når Chris MacDonald storsmilende og med uimodståelig vilje og charme, på landsdækkende TV og i den bedste sendetid får en hel by til at skrumpes ind til ingenting, eller en gruppe depressionsramte danskere til at smide medicinen og få det gode humør igen, alene ved hjælp af hård fysisk træning. Det ligner også 'Hard Fun', når BS Christiansen formår at gøre selv Bubber til en rigtig mand, eller når han formår at motivere og inspirere en gruppe håbløst fortabte og - ikke mindst - svært overvægtige unge mænd til at tage sig, så de kan klare optagelsesprøverne til forsvaret, og få opfyldt deres drengedrøm og hedeste ønske om at køre kampvogn, sejle krigsskib eller på anden måde opnå en karriere inden for vores væbnede styrker.

Vi bliver heller ikke ladet tilbage med den mindste tvivl om, at der venter den ultimative belønning til den der har den rette indstilling og er villig til at yde den indsats som kræves, hvis vi samler et tilfældigt eksemplar op, af et af de

⁵ I afhandlingen vil jeg anvende begreberne 'moderne' og 'senmoderne', som betegnelserne for to perioder der overlapper hinanden, som er forskellige, men som dog har en række lighedspunkter. Den 'moderne' periode tager sin begyndelse i starten af det 17. århundrede og rækker frem til overgangen mellem det industrielle samfund, og videns- og informationssamfundet. Den 'senmoderne' periode går fra tiden omkring 2. verdenskrig, og frem til i dag. Dermed er der en årrække fra tiden mellem 1. og 2. verdenskrig og frem til slutningen af 1960'erne, hvor de to perioder overlapper hinanden. I kapitel 3 redegør jeg nærmere for, hvori jeg ser dette overlap komme til udtryk. Men inspirationen til denne opdeling er hentet fra artikel "Fra moderne arbejdsetik til senmoderne selvvalgt slaveri", af Michael Hviid Jacobsen.

mange ugeblade der kommer os i møde, når vi går forbi kassen i det lokale supermarked. I dem kan vi læse om stærke kvinder, som i kraft af deres fandenivoldske indstilling og vilje til at det skal være anderledes, er kommet styrket ud på den anden side af en alvorlig krise i deres arbejdsliv, eller som på anden vis er kommet i kontakt med deres indre 'power-woman'. Som har været i stand til at se muligheder, i livssituationer vi normalt opfatter som kritiske og truende, og som de fleste af os derfor frygter at havne i.⁶

Den norske psykiater Finn Skårderud kalder disse rollemodeller og overskudsmennesker for 'tidsaristokrater'. Det handler om, siger han, at have dårlig tid af den gode slags. Tidsaristokraterne har dårlig tid, men de nyder det. De opfatter det der tidligere blev betegnet som hårdt arbejde, som 'hård morskab'. Problemet med disse mennesker er ifølge Skårderud bare at de, udover at have enormt travlt, samtidig "skriver kloge bøger om dårlig tid", hvorved de "bidrager til at gøre deres livsstil til et statussymbol."⁷ Derved bliver de eksponenter for en ideologi der fungerer som det Karl Marx kaldte for 'falsk bevidsthed'. De har kulturel magt til at sætte deres livsstil og livsopfattelse igennem, og bidrager derved til "skyld- og skamfølelser hos dem der er lidt mere harmoniske og tager det roligere."⁸

Der er altså ikke tvivl om, at netop muligheden for at have et arbejde vi kan begejstres over, brænde stærkt for og føle passion over, er noget af det som fremhæves stærkest i diskurserne⁹ om det senmoderne arbejdsliv, som noget vi vægter højt når vi skal vælge job. Det er diskurser der er opstået i takt med, at det i dag i højere grad end tidligere, er muligt at få opfyldt en række centrale behov. Derfor studser vi heller ikke over overskriften "Vi elsker vores arbejde" eller finder det påfaldende når vi læser, at nutidens arbejdsmenneske er så tæt forbundet med sit arbejde, og finder det så vigtigt i sit liv, at han, selv om han skulle gå hen og vinde den helt store lottogevinst, ville fortsætte med at arbejde, i stedet for at læne sig tilbage og bare nyde en arbejdsfri tilværelse, sådan som spillereklamerne ellers ynder at promovere deres produkt.¹⁰ Arbejdet er nemlig meningsfuldt for os. Det rummer nogle muligheder og giver os nogle oplevelser, vi *kun* er i stand til at realisere og få netop dér.

⁶ Se bl.a. Alt for damerne 2006/3; Femina 2008/9; Femina 2010/18.

⁷ Skårderud 2004:226.

⁸ Ibid:227.

⁹ I kapitel 6 til 8 beskriver og analyser jeg tre arbejdslivsdiskurser: globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen.

¹⁰ Morgenavisen Jyllands-Posten 2009/0818:1.

Vi genkender det måske fra os selv, hvis vi har gjort os nogle tanker om, hvad det ville gøre ved vores liv, hvis vi vandt den store lottogevinst. Eller fra de mennesker vi dagligt møder i forskellige sammenhænge, der med begejstring i stemmen fortæller om arbejdslivet som noget vigtigt og meningsfuldt. Måske genkender vi den glæde og begejstring, der opstår, når vi bliver opslugt af en opgave vi selv har været med til at definere, og som vi helt personligt føler interesse for, og er optaget af.

I sin bog "Uro - en rejse i det moderne selv" beskriver Finn Skårderud den dragende effekt, det intense (arbejds)liv har på det senmoderne menneske:

Jeg skriver at jeg er rastløs. Moderne uro - eller rastløshed - kan forstås i forhold til begrebet tid. Man har for lidt tid. Man har meget at gøre inden i morgen, og for øvrigt er man dødelig. Hvert sekund på viseren er et lille forvarsel om dødsøjeblikket. Man har ligesom jeg meget dårlig tid. Jeg er rastløs eller hvileløs i den forstand at jeg ikke har tid til at hvile. Men det er ikke så dårligt. Måske kan jeg lide det, for intensitet kan til forveksling ligne nærvær. Fart er et rusmiddel.¹¹

Måske er det intensiteten i det senmoderne arbejdsliv, og de muligheder det giver for personlig udvikling, selvstændighed, samarbejdet med en masse andre ildsjæle som os selv og indflydelse, der vækker lystfølelsen og får os til at sige, at vi elsker vores arbejde. Det kan hænde at vi ikke engang synes vi rigtigt arbejder, men snarere *oplever*.¹² Hvis det er tilfældet, er det ikke så underligt at det er svært at tøjle begejstringen og lægge arbejdsopgaven fra sig. Oplevelser er det svært at få nok af.

Tilsammen tegner italesættelsen af det senmoderne arbejdsliv et billede af et liv, der er så intenst og dragende, udfordrende og stimulerende, at de følelser der præger relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet, minder om den kærlighed der knytter to mennesker sammen: det er hengivent, i den forstand at vi giver os hen til det uforbeholdent, med alt hvad vi kan mønstre af åbenhed, engagement og nysgerrighed; og det er intimt, i den forstand at det er præget af nærhed, fortrolighed og en gensidig forståelse inden for arbejdsfællesskabet. Det er en relation hvor de følelsesmæssige bånd synes så stærke, at Den Anden - i dette tilfælde arbejdet og

¹¹ Skårderud 1998:18.

¹² Van Hauen, Kastberg & Strandgaard 1996:21.

arbejdsfællesskabet - kommer før alt andet¹³, og hvor hengivenheden til arbejdet indebærer, at vi er parate til at bringe store ofre, for at kunne indgå i relationen.

Kærligheden til arbejdet bliver dermed det samlende udtryk for den mængde af forhold, der kendetegner relationen. Entusiasme, vilje, begejstring og engagement har jeg allerede været inde på. Men også - hvilket jeg kommer ind på senere i afhandlingen - fleksibilitet, kreativitet, og en fornemmelse af en udstrakt grad af autonomi; af fornyelse, udvikling, konstante muligheder for udfordrende opgaver og projekter.

På den måde minder den følelsesmæssige beskrivelse af relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og det senmoderne arbejdsliv, om beskrivelsen af en slags 'Arbejdslivets Elastikspring': det er risikabelt og uforudsigeligt; det bygger på den ultimative tillid og kræver mod; det forudsætter at den der springer kan se muligheder i stedet for begrænsninger, og oplevelser i stedet for farer; det er intenst, virilt og prægnant med nærvær; det er grænseoverskridende og horisontudvidende; det er euforisk og vanedannende. Det er kærlighed på kontrakt, der minder om frivillighed, og med et kommercielt perspektiv der minder om næstekærlighed.

1.1. Afskyen og leden ved arbejdet.

Det senmoderne arbejdsmenneskes relation til arbejdet er imidlertid ikke kun præget af ømme, kærlige og hengivne følelser. Træet vi arbejder ved er ikke vokset ind i himlen, selv om vi af og til kan få det indtryk at udviklingen inden for de senere år, med udviklingen af selv- og medstyrende grupper, lærende organisationer og flade organisationsstrukturer. En udvikling der har gjort, at det senmoderne arbejdsmenneske nu synes at have de optimale betingelser for, på en og samme tid at udvikle sig, og samtidig trives i arbejdslivet, mens han gør det.

Vores forhold til arbejdslivet er præget af ambivalens. Af modstridende følelser. Og af en oplevelse af et paradoksalt forhold, hvor udviklingen er som et tveægget sværd med hvilket vi kløver et enten/eller og beslutter os for det ene, og ikke det andet, og indfører autonomi og medbestemmelse, kreativitet

¹³ Jeg vender i kapitel 9 tilbage til parallellerne mellem dannelsen af intimrelationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdsfællesskabet, og individets relation til 'Den Betydningsfulde Anden'.

og fleksibilitet. Men hvor denne individualisering samtidig er betinget, fordi vi skal indgå i et arbejdsfællesskab der, for at kunne fungere, må begrænse selvsamme frihed og selvstændighed. Et eksempel på denne ambivalens, blev for nogle år siden beskrevet i en artikel i Morgenavisen Jyllandsposten, der blev indledt med følgende dobbelte budskab: "Attention: jeg elsker mit arbejde, - men hader firmaet."¹⁴ Artikel fortæller den lidt syrlige historie om en folkeskolelærers frustration over sin arbejdsplads og et offentligt arbejdsmarked, der ikke i tilnærmelsesvis tilstrækkelig grad byder på de rammer, forhold og ressourcer som er nødvendige for at kunne udføre den vigtige, meningsfulde og tilfredsstillende opgave hun føler så stærkt for, så hun kan hjælpe de skolebørn, hun holder så meget af. En såvel passion, som frustration, hun ifølge artiklens forfatter¹⁵ deler med både politibetjenten og sygeplejersken.¹⁶

Folkeskolelæreren, sygeplejersken og politibetjenten er imidlertid ikke alene. Mens jeg arbejdede som konsulent og rådgiver inden for HRM-området, mødte jeg ofte medarbejdere og ledere, både på det private og det offentlige arbejdsmarked, der på den ene side var glade og begejstrede for de muligheder, det senmoderne arbejdsliv bød dem. Men som samtidig vandede sig over at det blev tiltagende vanskeligere at sige nej: nej til lige at læse et oplæg søndag aften, til mødet mandag morgen, fordi det kunne tolkes som en mangel på engagement; nej til lige at gøre en opgave færdig, der var kommet ind midt på eftermiddagen, til en kunde der stod og trippede, fordi det kunne tolkes som et udtryk for mangel på teamspirit; nej til at tage en ny og banebrydende uddannelse, fordi det kunne tolkes som udtryk for manglende vilje til personlige og faglig udvikling; nej til at deltage i en teambuilding-weekend der havde til formål at ryste arbejdsgruppen endnu tættere sammen,

¹⁴ Morgenavisen Jyllands-Posten 2008/0127:2.

¹⁵ Artiklen er skrevet af Lars Kolind, tidligere koncernchef for Oticon, overvismand i Kompetencerådet, samt medlem af, eller formand for, en række bestyrelser i ind- og udland.

¹⁶ Eksemplet knytter sig til en generel opfattelse af det offentlige arbejdsmarked som rigtigt, bureaukratisk, regelstyret og formelt, med begrænsede muligheder for kreativ og individuel udfoldelse for den enkelte. Til en organisationsform der opfattes som hierarkisk, hvor lederne opnår anerkendelse ved at få deres ansatte til at udføre standardiserede rutineopgaver, så fejlfrit som muligt, og hvor systemet virker igennem kommando og kontrol (Ugebladet Mandag Morgen 2006/41:38). Dette til trods viste en undersøgelse fra 2011, at knap 70% af de offentligt ansatte akademikere betegner deres job som et ønskejob, at de udfører opgaver som de brænder for, og at en ny fortælling om den offentlige arbejdsplads baseret på begejstrede medarbejdere, kan være det der skal til for at tiltrække morgendagens talenter (Ugebladet Mandag Morgen 2011/12:12-14).

fordi det kunne tolkes som en afvisning af at ville indgå som en dedikeret teamplayer.

Samtidig har danskernes stressniveau været stødt stigende siden 1995. Danske arbejdere er blandt dem i EU, der klager allermost over arbejdsintensiteten. Således følte 75% af de adspurgte i en undersøgelse der udkom i 2009, at de arbejdede meget hurtigt, over halvdelen af tiden på jobbet, mens 27% angav at være stressede. Undersøgelsen fik EU's arbejdsmiljøagentur OSHA til at konkludere, at stress er en af de største farer mod sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Endvidere konkluderede rapporten, at stress har en finger med i spillet i mere end halvdelen af de europæiske sygedage.¹⁷ Tidligere konkluderede Familie- og Arbejdslivskommissionen, at 30% af den danske arbejdsstyrke lider af stress, svarende til ca. 840.000 ansatte.¹⁸ Og en undersøgelse foretaget i 2006 af Ugebrevet A4 viste, at mere end hver sjette respondent havde været nødt til at melde sig syg på grund af arbejdspress eller stress. Forelagt undersøgelsen udtalte professor i sundhedspsykologi Bobby Zachariae at "arbejdet udvikler sig fra at være forholdsvis enkelt til at blive mere komplekse arbejdsprocesser med større fleksibilitet, der øger risikoen for stress."¹⁹

Alligevel er det på jobbet vi oftest er tilfredse, på trods af at vi klager over stress og for meget arbejde.²⁰ På den ene side får vi altså et klap på skulderen og en anerkendelse af vores indsats, hvilket bidrager til vores selvværdsfølelse og oplevelse af social samhørighed og tilknytning. På den anden side angiver vi, at vi føler arbejdspresset tynde os mere og mere, så det i dag udgør en alvorlig trussel mod vores sundhed, og koster vores samfund enorme summer.

Hvorvidt der er en sammenhæng, skal være usagt. Men det er tankevækkende, at det tilsyneladende opleves som et svaghedstegn, hvis man som medarbejder italesætter stress som en negativ påvirkning, frem for en præstationsfremmende energi.²¹ Det kunne indikere, at der eksisterer en oplevelse af et modsætningsforhold mellem på den ene side at leve et liv uden stress, og på den anden side indrette et arbejdsfællesskab og praktisere et

¹⁷ Magasinet Arbejdsmiljø 2009/10a.

¹⁸ Magasinet Arbejdsmiljø 2008/10:56.

¹⁹ Ugebrevet A4 2006/10:15.

²⁰ Magasinet Arbejdsmiljø 2010/5:12.

²¹ Magasinet Arbejdsmiljø 2010/4a.

arbejdsliv, der rummer de kvaliteter vi forbinder med en senmoderne organisationsform og et senmoderne arbejdsliv.

Foruden de allerede nævnte forhold, er der de helt almindelige og dagligdags problematikker. Vi brokker os stadig til hinanden over en chef der aldrig er der, som ikke aner hvad der foregår 'nede på gulvet', og som kun sjældent bemærker og anerkender vores indsats efter fortjeneste. Vi hører fortsat os selv og hinanden beklage os over, hvor 'åndsvagt' vores overordnede har indrettet de nye forretningsgange, fordi de har ladet sig forføre af en eller anden smart konsulent, der med et tandpastasmil på læben overbeviste dem om, at den eneste rigtige løsning på virksomhedens udfordringer, er implementeringen af det såkaldte 'Lean'. Og vi sender hinanden himmelvendte øjne og tager os opgivende til hovedet, når vi ikke mere end lige har fået vejret efter den hektiske proces med at implementere Lean, før selvsamme ledelse kommer rendende med det næste store reformprogram, der skal gøre os til en innovativ virksomhed der opererer helt efter drejebogen for 'Blue Ocean Strategy'.

Vi kan også fortsat brokke os over vores kollega, som endnu ikke har lært at få styr på sine projekter, og som altid kommer rendende i sidste øjeblik, med håret ud til alle sider og vild panik i blikket, og tigger os om at hjælpe ham med at nå hans deadline. Vi er heller ikke holdt op med at bagtale hinanden ude på gangen, eller når vi i al hemmelighed mødes på hinandens kontoret bag en lukket dør. Her er det især rygerne det går hårdt ud over, og som har det stadigt vanskeligere. Vi holder os ikke for gode til at stemple dem som vilje- og karaktersvage, fordi de endnu ikke har lagt den ulækre og klamt stinkende vane fra sig, er hoppet med på sundhedsbølgen og har gennemført deres første marathonløb. Vi finder det dybt uretfærdigt og grænseløst urimeligt, at de kan få lov til at bruge *mindst* et kvarter af hver arbejdstime på at finde deres smøger frem, hente hinanden rundt omkring på kontorerne, gå hele den lange vej ned ad trappen og udenfor virksomhedens matrikel, tænde deres smøg, hygge sig og grine højlydt sammen over noget der *helt tydeligt* ikke har noget som helst med deres arbejde at gøre, for bagefter at tilbagelægge hele den lange vej tilbage til deres pind. Hvor de så oven i købet skal bruge en masse tid på at finde ind i den opgave, de forlod for at gå ud for at ryge.

1.2. *Glæden og afskyen - og alt det der imellem.*

Midt imellem alt det glædelige og problematiske, det frydefulde og det forfærdelige, er det senmoderne arbejdsliv også en arena, vi skal have til at passe sammen med vores familie, venner, fritidsaktiviteter, naboer og lokalfællesskaber. Ja selv vores medtrafikanter, med hvem vi deler vejene til og fra hjemmet, skolen, daginstitutionen og arbejdspladsen. Arbejdslivet er stadig kun en del af et samlet og helt liv, hvor vi også skal forholde os til vores børns skolegang, vores tid hos tandlægen, vores ægtefælles sene eftermiddagsmøde eller åbningstiden i vores lokale supermarked. I vores bestræbelser på at opnå et meningsfuldt og indholdsrigt arbejdsliv, har de fleste af os også en ambition om at være en god far for vores børn. Ja, vi hører måske endda oven i købet os selv, igen og igen udtale, at det vigtigste for os vil være at vi på vores dødsleje kan se tilbage på vores liv og sige, at vi var en god forælder for vores børn og lykkedes med at bringe dem godt i vej, og ikke en fabelagtig god projektleder der var dygtig til at hive ordrer hjem og levere opsigtsvækkende resultater. På samme måde har vi givetvis et ønske om at være en god ægtefælle, en hjælpsom nabo og en uselvisk ven.

Livet er, selv om vi af og til synes at glemme det, andet og mere end vores arbejde. Alligevel forekommer det som om vi kun er i stand til at iagttage vores liv, *igennem* vores arbejde. Som om arbejdet er den optik, igennem hvilken alt andet iagttages - selv vores arbejde. Det er som om arbejdet er blevet altings - eller i hvert fald en vigtig - målestok. Altså et metermål der afgør, om vi som (arbejds)menneske har foldet os helt ud og nået vores fulde højde. Det er som om arbejdslivet er blevet den baggrund, på hvilket vor liv træder frem og antager form.

1.3. *Afhandlingens problematik*

Når vi taler om vores arbejde, gør vi det med vidt forskelligt indhold. Det kan afhænge af, hvem vi er, hvem vi kommunikerer med og til, i hvilken sammenhæng vi befinder os, hvad vi beskæftiger os med, med videre. Men uanset hvad, taler vi om vores arbejde, vores forhold til det, og den betydning det spiller for os personligt, såvel som for vores nærmeste og samfundet. Til tider kan man få det indtryk, som jeg også giver udtryk for ovenfor, at vi taler endda rigtig meget om det.

Vi taler imidlertid ikke bare *om* arbejdet, men også *med om en bestemt måde* at tale om arbejdet på, og *ind i en særlig ramme* der ligger omkring vores (sam)tale om relationen mellem menneske og arbejde. Omkring vores dagligdag og

daglige interaktion med hinanden, tilflyder der os en strøm af kommunikation fra og gennem forskellige medier, der imellem sig italesætter og opbygger en bestemt sproglig konstruktion af det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdsliv, og relationen mellem menneske og arbejde, der markerer rammerne og sætter dagsordenen for vores kommunikation med hinanden, herom. Denne kommunikation strømmer til os - som de få eksempler ovenfor blandt andet tjener til at illustrere - fra vidt forskellige kilder: Forskere; konsulenter der har formået at markere sig i den offentlige debat; politikere; offentlige institutioner og myndigheder; erhvervsledere; journalister fra dagspressen, forskellige magasiner og ugeblade; m.v. Det er derfor både interessant og relevant at undersøge mere præcist, *hvad* det er for diskursive konstruktioner, der inden for de sidste 10 år er blevet skabt, af relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet. For der igennem at forsøge at lokalisere den forståelsesramme der er spændt ud omkring den kommunikation, vi i det daglige har med hinanden herom.

Det er interessant at undersøge, fordi det er en tilgang der ikke er mange der har anlagt på netop dette felt. Arbejdslivet og relationen mellem menneske og arbejde er blevet flittigt behandlet i blandt andet sociologiske, arbejdspsykologiske, filosofiske og antropologiske analyser. Jeg ønsker imidlertid at bidrage med en sprogfilosofisk analyse der ser på, hvordan relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet italesættes og konstitueres, og hvordan denne sproglige konstruktion gør relationen meningsfuld på en *bestemt* måde.

Det er relevant, fordi arbejdet fylder så utroligt meget for os. Det er både i overført og bogstaveligste forstand, en aktivitet der har eksistentiel betydning for vores overlevelse, velfærd og identitet, men som vi kun har adgang til at forstå og give mening via sproget. Derfor er det relevant at undersøge de selvfølgeligheder, der på den mest naturlige måde former det senmoderne menneskes arbejdslivsverden, så det disponeres til at agere på en *bestemt* måde i forhold til sit arbejde, arbejdsmarkedet og arbejdsfællesskabet.

På den baggrund er afhandlingens initierende undersøgelsesspørgsmål derfor:

Hvad taler vi om, når vi taler om relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet?

Afledt af undersøgelsesspørgsmålet, er de problematikker jeg med min afhandling søger at beskrive og forstå, følgende:

Hvilke regulariteter af udsagn konstituerer diskurserne om det senmoderne arbejdsliv?

Hvorledes konstituerer regulariteten af udsagn forholdet mellem det senmoderne arbejdsmenneske og det senmoderne arbejdsliv?

Hvilke handlinger, holdninger og diskurser sandsynliggøres af regulariteten af udsagn, og hvilke handlinger, holdninger og diskurser blokeres der for, gennem diskursernes disponering af det senmoderne arbejdsmenneske?

Hvorledes kan det tænkes, at italesættelsen af det senmoderne arbejdsmenneskes relation til arbejdslivet, tilskrivningen af mening, dannelsen af forventninger og udviklingen af normer, influerer på den organisatoriske kommunikation om relationen mellem ledere og medarbejdere?

Afhandlingen tager afsæt i en forståelse af sproget som det medie der forbinder mennesket med dets omverden; som betydningsbærende og meningskonstituerende; og som det der giver mennesket en bevidsthed om, og en forståelse af, sig selv, sin plads i verden og den relation det indgår i hermed. Dette afsæt indebærer populært formuleret, at vi er hvad vi siger. At vores verden først og sidst er en sproglig konstruktion, der tillader os mulighed for at forholde os - stå i et forhold - til den, agere i den og i forhold til den, og gøre vores handlinger og beslutninger menings- og betydningsfulde. Afhandlingen tager desuden afsæt i en forståelse af sproget som den form, mediet udsagn danner sin regularitet og konstituerer formationen af diskurser i, hvorved nogle handlinger bliver meningsfulde og sandsynlige, mens andre og modsatrettede handlinger bliver tilsvarende usandsynlige og meningsløse.

Med afsæt heri, vil jeg derfor beskrive, hvordan forholdet mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet italesættes i erhvervs- og

arbejdsmarkedsmagasinerne 'Ugebrevet Mandag Morgen'²² og 'Ugebrevet A4'²³, i en niårig periode, fra 2002 til 2010. Ved at præsentere en række eksempler på udsagn, der er repræsentative for perioden, vil jeg vise, hvordan diskurserne om globalisering, udvikling og sundhed konstitueres af en regularitet af udsagn og, hvilken adfærd, hvilke holdninger og hvilke diskurser, denne regularitet anviser og disponerer det senmoderne arbejdsmenneske med.

Jeg vil dernæst præsentere en række udsagn, repræsentative for diskurserne om globalisering, udvikling og sundhed, fra fem af de mest fremtrædende forskere og meningsdannere inden for HR-området: Henrik Holt Larsen, Steen Hildebrandt, Anders Drejer, Ole Thyssen og Henrik Dahl, og publiceret i de største landsdækkende aviser: Børsen, Berlingske Tidende, Jyllandsposten, Politiken, Kristeligt Dagblad, Information og Weekendavisen.

Endelig vil jeg præsentere en række udsagn fra artikler fra perioden, publiceret i de landsdækkende medier Aktuelt, Berlingske Tidende, BT, Børsen, Ekstra Bladet, Information, Jyllandsposten, Kristeligt Dagblad, Politiken og Weekendavisen.²⁴

Som afhandlingens teoretiske og begrebsmæssige fundament for analysen, vil jeg først og fremmest inddrage den franske filosof Michel Foucaults (1926 -

²² *Ugebrevet Mandag Morgen* definerer sig selv som en uafhængig tænketank, der primært henvender sig til A-siden på arbejdsmarkedet: til samfundets centrale beslutningstagere og ledere. Mandag Morgens mål består af at identificere "the most important events and trends" med det formål at transformere disse om til "strategic knowledge, empowering our clients with a competitive edge. Navigating under ever changing circumstances it is not just a matter of what you know, but how fast you know it and act on it. It is Leadership Navigation." (http://mandagmorgen.com/images/200911/MondayMorning_company_profile.pdf, tirsdag den 23. november 2010)

²³ *Ugebrevet A4*, som ejes og udgives af LO i Danmark, henvender sig primært til B-siden på arbejdsmarkedet: til de faglige tillidsrepræsentanter, m.fl. Men også til de politiske og administrative beslutningstagere, samt øvrige medier.²³ Deres mål er at "formidle ny viden af høj kvalitet" med det formål, derigennem at medvirke til "en åben og fordomsfri debat om arbejdsmarkeds- og velfærdspolitiske emner" (<http://www.ugebreveta4.dk/OmA4.aspx>, tirsdag den 23. november 2010.)

²⁴ Af hensyn til muligheden for overhovedet at operationalisere en analyse af makrodiskursen om det senmoderne arbejdsmenneske, har det været nødvendigt at begrænse det Foucault kalder for 'arkivet', til den mængde af artikler og publikationer som jeg kort har præsenteret her. I kapitel 5: 'Afhandlingens analysestrategi og kriterier for udvælgelse af datamateriale', giver jeg en detaljeret redegørelse for de kriterier og parametre der ligger til grund for udvælgelsen af dette datamateriale, og hvorledes det opfylder kravet om repræsentativitet.

1984) diskursteori og magtforståelse, den tyske filosof Martin Heideggers (1889 - 1976) sprogforståelse, samt den tyske sociolog Niklas Luhmanns (1927 - 1998) teori om sociale systemer. Ved at lade Foucaults diskurs- og magtforståelse danne grundlag for analysen, anlægger jeg et makroperspektiv på italesættelsen af det senmoderne arbejdsmenneske, og dets forhold til arbejdet. Regulariteten af udsagn der italesætter forholdet mellem menneske og arbejde, danner imellem sig en række forskellige diskurser. I min analyse vil jeg beskrive og analysere diskurserne om globalisering, udvikling og sundhed, som diskurser der indgår i formationen af arbejdslivsdiskurser. En konsekvens af at definere diskurs som en regularitet af udsagn er, at den sociale tilskrivning af mening til det senmoderne arbejdsmenneske er resultatet af den samlede mængde af forskelligartede ytringer, og derfor ikke et enkeltindividuel anliggende. En person, organisation, institution, eller anden form for aktør har således ikke alene magt eller beføjelser, til at tilskrive et bestemt fænomen mening og betydning. Det betyder, at diskursen har magt til at producere noget reelt og alment gyldigt: et genstandsområde og nogle ritualer for frembringelsen af sandhed.²⁵ Magten er altså produktiv. Den åbner op for, og beforder, et ganske bestemt mulighedsrum for (meningsfulde) handlinger, samtidig med at den er med til at begrænse uforudsigeligheden og tilfældigheden i menneskets valg af adfærd, og progressionen i begivenhedernes udvikling.²⁶

Det primære mål med afhandlingen er at beskrive, hvordan det senmoderne arbejdssamfund og arbejdsmenneske italesætter sig selv, hvilken mening det tilskriver arbejdet og hvordan det italesætter arbejdets betydning for det enkelte individ. Målet er endvidere at beskrive de diskursive mekanismer, procedurer og strategier som muliggør og beforder denne proces. Endelig er målet med afhandlingen af vise, hvordan de forskellige diskurser disponerer det senmoderne menneske - arbejdstageren, arbejdsgiveren, arbejdsmarkedets parter, de politiske beslutningstagere, m.fl. - med en bestemt forståelse og bestemte holdninger, og til en bestemt adfærd og måde at tænke og tale om sig selv som arbejdsmenneske på.

Afhandlingens sekundære mål er, på den baggrund at diskutere og perspektivere, de rammer der hermed sættes omkring den inter- og intraorganisatoriske beslutningskommunikation, der udspiller sig omkring medarbejderen som det symbolsk generaliserende kommunikationsmedie: hvilke perspektiver på den organisatoriske kommunikation om

²⁵ Foucault 1975:210.

²⁶ Foucault 1971A:13.

arbejdsfællesskabet, medarbejderen og organisationen åbner sig, når diskursen om relationen mellem arbejde og menneske sætter en fortolknings- og forståelsesramme omkring vores iagttagelse af det arbejdende individ, der påvirker og bestemmer vores indbyrdes forventninger til hinandens valg og handlinger, og gør disse meningsfulde på en bestemt måde?

Formålet med afhandlingen er at bidrage med en øget erkendelse af, og forståelse for, hvordan de ændringer af meningstilskrivningen af det arbejdende menneske der har fundet sted siden midten af det 20. århundrede, har påvirket og forandret vores iagttagelse, oplevelse og forståelse af os selv som arbejdsindivider, og de arbejdsfællesskaber vi indgår i, og de forventninger vi på den baggrund gensidigt har til hinandens valg og prioriteringer, når det gælder uddannelse, arbejde, karriere, faglig og personlig udvikling og sundhed. Formålet er desuden at bidrage med en indsigt i, og opmærksomhed omkring, de mekanismer og procedurer der træder i kraft og virker ind på vores måde at forstå os selv og hinanden på, når vi taler om os selv og relationen mellem arbejdet og mennesket på en bestemt måde, således at vi i kraft af den indsigt, kan påvirke den måde vi iagttager og forstår sig selv og hinanden på, i relation til det senmoderne arbejdsliv.

Afhandlingens 1. del indledes, efter dette introducerende kapitel 1, med et kapitel om, hvordan menneskets relation til arbejdet, historisk set har udviklet sig, fra oplysningstidens begyndelse, frem til omkring 1970. Det sker i *kapitel 2: Afhandlingens genstands- og problemfelt I: Det moderne arbejdsmenneske*, og *kapitel 3: Afhandlingens genstands- og problemfelt II: Det senmoderne arbejdsmenneskes opdukken*. I *kapitel 4: Diskurs, Sprog & Magt*, præsenterer og redegør jeg for de centrale teoridannelser, der udgør afhandlingens fundament og referenceramme. Første del afsluttes af *kapitel 5: Afhandlingens analysestrategi og kriterier for udvælgelse af afhandlingens datamateriale*, hvor jeg bringer afhandlingens teoretiske og begrebsmæssige konstruktion ind i en operationaliserbar analysemodel.

Afhandlingens 2. del består hovedsagelig af afhandlingens tre analysekapitler: *kapitel 6: Globaliseringsdiskursen og italesættelsen af en nødvendighed*; *kapitel 7: udviklingsdiskursen, og italesættelsen af livslang uddannelse og læring som den afledte effekt af globaliseringen*; og *kapitel 8: Sundhedsdiskursen og italesættelsen af stress, udbrændthed og depression som konsekvenserne af det grænseløse, udviklende arbejde*. I de tre kapitler præsenterer jeg en række

eksempler, der imellem sig beskriver den regularitet af udsagn fra perioden 2002 til 2010, der tilsammen konstituerer de tre diskurser. I *kapitel 9: Hvad vi taler om, når vi taler om arbejdet*, foretager jeg en komparativ analyse af kapitel 6 til 8. I dette kapitel diskuterer jeg resultatet af min analyse herunder, hvorledes de analyserede arbejdslivsdiskurser kan tænkes at influere på den organisatoriske kommunikation om relationen mellem medarbejderen og virksomheden. Afhandlingens sidste kapitel er *kapitel 10: Konklusion*. Dette kapitel afslutter samtidig afhandlingens 2. del.

2. Afhandlingens genstands- og problemfelt I - Det moderne arbejdsmenneske.

*Gør jeres arbejde med god vilje
som et arbejde for Herren og ikke for mennesker.²⁷*

Introduktion til kapitel 2.

Mennesket arbejder! Det skaber, forandrer og udvikler; det afvikler, nedbryder og begrænser. Det behersker og kontrollerer sine omgivelser, og den verden det bebor. Det synes at besidde et uudtømmeligt begær efter at vinde ny indsigt, opnå ny erkendelse og danne ny viden, så det kan overskride nye horisonter og erobre nyt terræn, hvad enten visionen er at udvikle ny teknologi der gør mennesket i stand til at bebo fremmede planeter, eller forstå nye aspekter af menneskets interaktion med sine omgivelser, så det menneskelige fællesskab kan blive endnu bedre til at fungere og udvikle sig, påvirke sine omgivelser og skabe fremtiden i sit eget billede.

I dette kapitel vil jeg beskrive den udvikling der er sket i relationen mellem mennesket og arbejdet, og det der har motiveret den, fra tiden omkring år 1600 og frem midten af det 20. århundrede og 2. verdenskrigs begyndelse. I kapitel 3 redegør jeg for den transformation af relationen der finder sted fra begyndelsen af det 1900-århundrede, hen over 2. verdenskrig, der får afgørende indflydelse på arbejdslivets betydning for mennesket, og frem til slutningen af 1970'erne.

Jeg vil redegøre for, hvordan denne relation er blevet beskrevet på forskellige tidspunkter, og hvad det er for en grundlæggende forståelse af mennesket som er kommet til udtryk heri. Allerede i århundrederne op til Kristi fødsel eksisterede der således to meget forskellige forståelser af menneskets forpligtelse til at arbejde. I Palæstina levede jøderne efter de gammeltestamentlige forskrifter, ifølge hvilke mennesket som følge af arvesynden, var dømt til hårdt, slid- og plagsomt arbejde. Mens grækerne ikke langt derfra, på den anden side af Middelhavet, anså det at udføre et stykke fysisk betonet arbejde som uværdigt og en slaves lod; som en aktivitet der var

²⁷ Bibelen, Det Gamle Testamente, Efeserbrevet kapitel 6, vers 7.

ringeagtet, fordi det som virkelig udmærker mennesket, er dets evne til at tænke og reflektere. En aktivitet beregnet på frie individer.

Langt senere, i en periode der strækker sig fra midten af 1600-tallet og frem til slutningen af det 18. århundrede, udspiller der sig nogle skelsættende begivenheder i England og Frankrig, som baner vejen for omfattende forandringer og nye tider for de europæiske samfund. Disse år bliver starten på en periode vi i dag kender som *oplysningstiden*. I England etablerede man det konstitutionelle kongedømme²⁸ og indførte parlamentarisme.²⁹ Den politiske tænkning var præget af ideen om, at mennesket grundlæggende har en række ukrænkelige frihedsrettigheder, der udspringer af en naturlov som ikke engang kongen har ret til at træde under fode, og som derfor tænker individet som i udgangspunktet frit og autonomt.

I Frankrig var man endnu ikke nået så vidt som til at forstille sig afskaffelsen af monarkiet³⁰. Her var det en elendig regeringsførelse af Ludvig XIV, også kendt som Solkongen, der vakte den politiske tænkning til live, og som kritiserede den enevældige konge for ikke at være effektiv og rationel nok, når det handlede om at beskytte og udvikle erhvervslivets interesser. De ønskede sig derfor en mere *oplyst* og effektiv enevælde.³¹ Individets frisættelse og oplysningen af, ikke bare suveræn og regering, men også befolkningen, kom herefter til at præge både filosofien og den politiske debat, helt frem til vor tid. En proces der ikke bare betød store, sociale forandringer, men som også gav anledning til ikke bare udviklingen, men også en stadigt mere central placering, af videnskaben. Samfundet videnskabeliggøres, hvilket ikke bare sætter sig igennem i erhvervslivet og den offentlige forvaltning, men også i de tanker og holdninger som kommer til at præge den måde, de europæiske samfund og menneskene i dem forstår og agerer på, i forhold til deres egen og den fælles verden.³²

Disse tre grundlæggende opfattelser - *determinismen*, som vi finder repræsenteret især i kristendommen, den græske og britiske *voluntarisme* og

²⁸ Et konstitutionel monarki er en styreform, hvor en monarks magt er kraftigt indskrænket af forfatningen.

²⁹ Skirbekk & Gilje 1992B:9.

³⁰ Det sker som bekendt først i 1789, i forbindelse med Den Franske Revolution.

³¹ Skirbekk & Gilje 1992B:9.

³² Ibid:10.

oplysningstidens *scientisme*³³ - får afgørende betydning for udviklingen af menneskets relation til arbejdet, i perioden fra oplysningstidens begyndelse og frem til i dag. I dette og de følgende to kapitler vil jeg redegøre for den indflydelse de har haft, og hvordan det er kommet til udtryk i menneskets italesættelse af sin egen rolle, forpligtelse og ansvar i relation til arbejdet og udviklingen af det, nogle forskere betegner som arbejdssamfundet.³⁴

Formålet er at beskrive den relation der skabes mellem det senmoderne menneske og arbejdet, i kraft af den måde aktørerne på og omkring arbejdsmarkedet taler om dette forhold; hvad det er for et sprogligt hus³⁵ det senmoderne arbejdsmenneske bygger op og gør til sin verden og det sted, det lever sit liv; hvad det er for nogle normer, forventninger, holdninger og opfattelser, viden, indsigt og forståelse som regulerer samværet i dette hus, og som formår at foranledige det senmoderne menneske til at arbejde, uddanne og udvikle sig livslangt.

For at kunne gøre det, er det nødvendigt at beskrive den hovedbygning, det senmoderne arbejdssamfund er en tilbygning til. Derfor er formålet med dette og de næste to kapitler at skabe en forståelseshorisont for, hvordan vi overhovedet begriber, beskriver og forstår relationen mellem menneske og arbejde. Kapitlerne afsluttes med en opsamling og en delkonklusion.

Jeg vil af pædagogiske årsager, af hensyn til afhandlingens læsevenlighed, indlede de forskellige afsnit med en kort præsentation af deres indhold, hvor de placerer sig i forhold til de tre -ismer (determinisme, voluntarisme og scientisme), og hvad det er for en relation mellem menneske og arbejde der hermed beskrives. Det indebærer givetvis, at jeg derved kommer til at foregribe min beskrivelse og analyse af de perioder, teorier og filosofiske betragtninger, jeg behandler. Men det tjener som sagt det pædagogiske og formidlingsmæssige hensyn, at give læsningen en retning der forhåbentlig er med til at gøre den mere meningsfuld og forståelig.

³³ Jeg redegør senere i kapitlet for disse tre forskellige positioner, herunder definitionen på begreberne determinisme, voluntarisme og scientisme. Det er dog på dette sted på sin plads, ganske kort at varsle en betydeligt mere positiv definition af begrebet scientisme, da det i denne sammenhæng ikke er brugt som et nedsættende begreb, således som det ofte er tilfældet.

³⁴ Jacobsen & Tonboe 2004.

³⁵ Metaforen om sproget som værens hus vil jeg vende tilbage til adskillige gange, i afhandlingen. Den stammer fra den tyske filosof Martin Heidegger, der i flere af sine publikationer benytter denne metafor.

2.0. *Det alligevel knap så selvfølgelige...*

Hvad vil det sige at have et arbejde, og hvorfor arbejder vi? Svarene på de to spørgsmål forekommer så indlysende og selvfølgelige, at vi ikke ofrer dem den store opmærksomhed. Men som, lige så snart vi begynder at tænke over det, straks giver os vanskeligheder og ikke blot lader sig forklare enkelt, hurtigt og ligetil. For de fleste menneskers vedkommende er det 'at tage på arbejde' en rutinemæssig handling vi udfører med samme selvfølgelighed, som når vi kort inden vi går ud af døren, børster tænder. I daglig tale er udsagnet et udtryk for, at vi begiver os et bestemt sted hen (om end dette sted, for nogen kan variere ganske betydeligt, fra dag til dag), for, mod betaling og i et givent tidsrum, at udføre en række nærmere aftalte handlinger.

Begrebet 'arbejde' stammer helt tilbage fra det antikke Grækenland. Men

den første anvendelse, der specifikt henviser til arbejde som et middel til at skaffe brød på bordet, stammer fra den tidlige industrialisme. Det var her, og ikke mindst i den senere kapitalisme, at arbejdet fik den særlige betydning, som har med lønarbejdet at gøre. Lønarbejdet kan defineres som det arbejde, der udføres inden for en defineret tidsperiode, og som man modtager en vis betaling for.³⁶

Tænker vi nærmere over det, er svaret på spørgsmålene om, hvad vi forstår ved begrebet 'arbejde' og hvorfor vi gør det, imidlertid ikke helt så enkelt.

2.1. *Den sproglige definition af begrebet arbejde.*

Begrebet *arbejde* er både et verbum: "at arbejde", og et substantiv: "et arbejde." Som verbum anvendes begrebet til at beskrive en konkret aktivitet. Vi kan eksempelvis sige om en kollega, at "hun gjorde et stort stykke arbejde for at få opgaven færdig til tiden", til at beskrive omfanget af en nærmere bestemt aktivitet. Samme udsagn kan imidlertid have flere betydninger, hvoraf nogle kan være underforstået. Eksempelvis at hun tilsidesatte nogle andre ting, for at skabe plads til at opgaven kunne blive færdig. Derved benyttes begrebet ikke blot til at beskrive en aktivitet, men også til at beskrive den udførendes karakteregenskaber.

³⁶ Jacobsen 2004:75.

Men begrebet anvendes også som et substantiv, i betydningen *at have et arbejde*, hvorved det dækker over et organisatorisk tilhørsforhold.³⁷ Vi ville eksempelvis ikke sige om vores nabo at han har et arbejde, selv om han bruger al sin tid på at knokle med at skaffe sponsorstøtte til den lokale fodboldklub, dele soveposer ud om vinteren til de hjemløse, hente børnene tidligt fra skole for at tage dem med hjem og bage boller, og passe familiens hus og have. Uanset hvor meget han arbejder med alle disse opgaver, er han fortsat *arbejdsløs*. Og det gælder med stor sandsynlighed, set med såvel hans egne øjne, som med omgivelsernes. For han vil formentlig ikke bruge meget tid på at forklare hvad han mener, når han på et tidspunkt hen over hækken annoncerer at han har fået et arbejde. Så ved vi godt at der er tale om, at han nu er blevet tilknyttet en organisation, hvor han mod betaling skal udfylde en nærmere defineret arbejdsfunktion.

Som udgangspunkt dækker begrebet altså både over det forhold at udføre en konkret handling, og det at indgå i et fællesskab med andre, for hvem denne handling har et mål, formål og en værdi. Det gælder, uanset om vi indgår i et større organisatorisk fællesskab med andre, eller om vi har vores egen lille enmandsvirksomhed. Eksempelvis udfører landmanden sit arbejde med at dyrke sin jord og høste sine afgrøder, på forventet bestilling fra forædlingsindustrien, der forarbejder afgrøderne til eksempelvis rugbrød eller majs vælling på forventet bestilling fra detailhandlen, der har en formodning om at der vil være kunder til at købe disse produkter. Landmandens arbejde indgår på den måde, i et fællesskab med indsatsen andre steder i samfundet, for hvem arbejdet har en værdi, opfylder et mål og tjener et formål. Imidlertid illustrerer eksemplet samtidig en anden væsentlig og central betydning af begrebet arbejde nemlig, at det ikke blot skal have en værdi for det organisatoriske fællesskab, men også for det omgivende samfund. For i sidste ende havner resultatet af indsatsen på forbrugers bord, og opfylder behovet for føde og væske.

Etiske diskussioner udeladt, så gælder dette også for ansatte i våbenindustrien, der indgår i produktionen af eksempelvis biologiske våben, at de anses for at være i beskæftigelse og udføre et stykke arbejde. Mens narkosmugleren der sniger kokain over grænsen til Danmark eller menneskesmugleren der hjælper flygtninge ind i vores land, ikke anses for hverken at have, eller udføre et stykke, arbejde, uanset at de modtager

³⁷ Graversen & Holt Larsen 2004:11.

betaling for deres indsats, og at det måtte spille en given rolle i samfundsøkonomien.

2.2. *Arbejdet som fysisk og åndelig aktivitet.*

Denne skelnen mellem en aktivitet der har et bredt anerkendt samfundsmæssigt formål, og en der ikke har, stammer helt tilbage fra første gang, begrebet arbejde optræder i *The Oxford English Dictionary* i 1776. Heri defineres arbejde som

en fysisk anstrengelse, der har til formål at dække et givet samfunds behov.³⁸

Hvad der er vigtigt at bemærke ved definitionen er, at det afgrænses til at omfatte det, der er forbundet med en fysisk anstrengelse. Den åndelige beskæftigelse anses ikke på dette tidspunkt for at være et arbejde. Det hænger givetvis sammen med at åndelig virksomhed i antikkens Grækenland ikke blev betragtet som et arbejde, men som en aktivitet udført af frie individer. Det fysiske arbejde blev udført af slaver der var tvunget til at arbejde, hvis frihed var inddraget, og som ikke blev betragtet som et medlemmer af samfundet. Derfor gjaldt det om at undgå at arbejde og, ifølge filosoferne Aristoteles og Platon, i stedet hellige sig filosofi, politik og kunst. Det gode og meningsfulde liv bestod i en refleksion over, og søgen efter sandhed, og var derfor det mest agtværdige et menneske kunne beskæftige sig med.³⁹ Det bedste var, hvis det var muligt helt at undgå at arbejde, og i stedet bruge tiden på fritid og fornøjelser. Af den grund blev det fysiske arbejde anset for at være mindre betydnings- og værdifuldt, mindre udfordrende,⁴⁰ og således også mindre agtværdigt. Ifølge Platon var det arbejde, der blev udført for at opnå en fortjeneste, ligefrem en forbrydelse. I et af hans hovedværker, "Staten", skriver han således, at:

Naturen har hverken frembragt skomagere eller grovsmede; sådan beskæftigelse fornedrer de mennesker, som udøver den, usle lejesoldater, unævnelig lavhed som på grund af deres tilstand er udelukket fra politiske rettigheder. Hvad angår købmændene, som er vant til at lyve og snyde, vil man ikke tåle dem i byen som andet end et nødvendigt onde. Den borger som skulle have fornedret sig ved butikshandel vil blive forfulgt for denne forsyndelse.

³⁸ Bauman 2001:54.

³⁹ Lafargue 1880:26; Beck 1999:18; Rasmussen 2005:21.

⁴⁰ Jacobsen 2004:69.

Hvis han bliver fundet skyldig, vil han blive dømt til et års fængsel. Straffen vil blive fordoblet, hver gang forbrydelsen gentages.⁴¹

De græske filosoffer var overbevist om at manuelt, fysisk arbejde og købmandshandel var skadeligt for ånden⁴², og derfor følgelig måtte betyde fratagelsen af alle politiske rettigheder fra de som beskæftigede sig hermed.

Denne holdning ændrede sig imidlertid gradvist, i takt med at kristendommen vandt frem i den vestlige verden. Beskrivelsen af denne proces kender vi især fra den tyske sociolog Max Weber (1864 - 1920), og hans berømte og omdiskuterede værk 'Den protestantiske etik og kapitalismens ånd' fra 1904/1905. I dette værk beskriver han, hvordan der med den kristne tro fulgte en arbejdsetik, som i stor udstrækning kom til at præge forståelsen af relationen mellem menneske og arbejde, og som især den tyske teolog Martin Luther stod fadder til i årene omkring 1520, hvor han grundlagte protestantismen. En forståelse som mange forskere fortsat mener, præger vores forhold og holdning til arbejdet.⁴³

Jeg vil derfor i de følgende to afsnit - afsnit 2.3 og 2.4 - give en kort redegørelse for Webers analyse af denne kobling mellem den protestantiske etik og kapitalismens ånd. Der er tale om en arbejdsetik der føres med over fra middelalderen og den historiske periode der går forud for oplysningstiden, og som anlægger et *deterministisk*⁴⁴ perspektiv på relationen mellem menneske og arbejde, som en opgave mennesket er pålagt af Gud og forudbestemt til at varetage. I afsnit 2.4. trækker jeg nogle paralleller mellem Webers og den franske filosof Michel Foucaults analyser af perioden omkring oplysningstidens begyndelse, og den kristne tros påvirkning af datidens forståelse af arbejdet.

⁴¹ Lafargue 1880:45-46. Citatet er gengivet fra Platons "Staten", bog V.

⁴² Ibid. Lafargue citerer Xenophon: "Folk som beskæftiger sig med manuelt arbejde, bliver aldrig tildelt noget ansvar, og det går man klogt i. Flertallet af dem der er fordømt til at sidde ned hele dagen, nogen endog til uafbrudt at udholde ilden, kan ikke undgå at få deres krop bragt ud af lave og det er næppe tænkeligt, at ikke også ånden tager skade."

⁴³ Bovbjerg 2001; Jensen, M. 2004; Rasmussen 2005; Salamon 2007; Tonboe 2004.

⁴⁴ **Determinisme** betyder ifølge Politikens Store Fremmedordbog og Den Store Danske Encyklopædi henholdsvis "en opfattelse af at alt er forudbestemt, og at mennesker ikke har en fri vilje; (filosofi) at enhver hændelse er bestemt af på forhånd givne omstændigheder" og "(filosofi) en filosofisk tese om, at alle begivenheder har en årsag. Tesen kan præciseres på følgende måde: forud for enhver begivenhed foreligger der en række betingelser, der indbærer, at begivenheden nødvendigvis indtræffer."

2.3. *Arbejdet som et kald.*

Det tyske ord for arbejde er 'Beruf' og betyder kald, profession, fag og (livs)stilling. Og det er præcis dét, arbejdet ifølge Luther er: det er en opgave stillet af Gud, som mennesket er kaldet til at udføre.⁴⁵ Kun ved at opfylde sine pligter og svare sit kald, kan mennesket behage Gud. Hver enkelt af os er sat i verden af Gud, iklædt hver vores individuelle skæbne som vi må acceptere, således at hver enkelt af os bliver i det kald og den stand, Gud har sat os. Kaldet er en guddommelig forordning vi må tage på os og indordne os under.⁴⁶ Samtidig bliver arbejdet den enkeltes mulighed for synligt at bevise sin næstekærlighed.⁴⁷ Det simple regnestykke lyder derfor, at jo mere man arbejder, jo bedre en kristen er man.⁴⁸

I kølvandet på Martin Luther og Reformationen fulgte en række puritanske trosretninger, der hver især forkyndte strenge regler for, hvordan mennesket tjener Gud til ære. En af disse trosretninger er Calvinismen, der blandt andet er kendt for sin prædestinationslære der kort fortalt går ud fra en overbevisning om, at nogle mennesker er forudbestemt til nåden og det evige liv i Guds himmel, andre til at brænde op i Helvedes flammer.

En sådan *deterministisk* overbevisning fremkaldte naturligvis både angst og usikkerhed hos medlemmerne af de calvinistiske menigheder. Hvis Gud på forhånd havde besluttet sig for, hvem der efter det jordiske liv skulle slutte sig til Ham i paradiset, og hvem der for evigt var fortabte, hvordan kunne man så vide om man var bestemt til den ene eller den anden skæbne? Ville der gives et tegn der kunne give en vished for, om man var udvalgt til at følge Ham i livet efter døden?

⁴⁵ Weber 1904/1905:48 & 52.

⁴⁶ Ibid:52.

⁴⁷ I Paulus' andet brev til Thessalonikerne, skriver han i kapitel 4, vers 9 - 12: "Om broderkærligheden har I ikke brug for, at der skrives til jer, for I er selv oplært af Gud til at elske hinanden, og I viser jo kærlighed mod alle brødrene i hele Makedonien. Men vi formaner jer, brødre, til at gøre det endnu mere og til at sætte en ære i at leve stilfærdigt og passe jeres egne sager og selv arbejde med jeres hænder, sådan som vi påbød jer det, så at I lever ordentligt i jeres omgang med dem uden for og ikke mangler noget." Paulus' formaning er altså, at forudsætningen for at leve i fred med sine omgivelser og stå på god fod med sine medmennesker, er viljen til at yde et godt stykke arbejde og på den måde sørge for sig selv, og ikke ligge andre til last.

⁴⁸ Weber 1904/1905:49; Rasmussen 2005:23.

Svaret på dette spørgsmål blev givet ved en indskærpelse af det "*utrættelige kaldsarbejde*" som et fremragende middel til at *opnå* denne vished. Kaldsarbejdet og det alene kan jage den religiøse tvivl på flugt og give sikkerheden om nådens stand.⁴⁹ Ved at bruge sit liv på hårdt arbejde og tilrettelægge sin livsførelse på en sådan måde, at ens jordiske liv tjener til Guds ære, kan det hårdtarbejdende menneske bevise sit værd og sin kristne-moralske karakterstyrke og lade det fungere som "et lille lys i mørket, et 'udvælgelses tegn' på, at man hørte til dem, der ikke endte i helvede."⁵⁰ Men det kan altså ikke eliminere usikkerheden fuldstændig, eftersom det ikke er muligt at få Gud direkte i tale. Eneste mulighed er at arbejde så hårdt, og gøre det så godt, som overhovedet muligt, ved opbud af al sin moralske styrke og vilje, og så bede til at man derved opnår den frelse som bl.a. disciplen Simon Peter skriver vil komme til den, som lever et dydigt liv der tjener Gud:

Sæt netop derfor al jeres iver ind på, at I til jeres tro føjer dyd, til dyden erkendelse, til erkendelsen selvbeherskelse, til selvbeherskelsen udholdenhed, til udholdenheden gudsfrygt, til gudsfrygten brodersind, og til brodersindet kærlighed. For når alt dette findes og vokser hos jer, kan I aldrig være uden flid og uden frugt i erkendelsen af vor Herre Jesus Kristus; [...]. Derfor, brødre, skal I arbejde med endnu større iver på at befæste jeres kaldelse og udvælgelse; gør I det, vil I aldrig snuble. For så vil døren til vor Herres og frelsers, Jesu Kristi, evige rige stå på vid gab for jer.⁵¹

Arbejdet er ifølge Luther og den protestantiske arbejdsetik et åg og en skæbne, vi må tage på os, lagt på vores skuldre af Gud. Det er den pris mennesket må betale for Syndefaldet, fordi Adam og Eva trodsede Guds vilje og spiste af Kundskabens Træ. Det slidsomme, fysisk hårde arbejde er altså en straf udmøntet af Gud, men i første omgang pålagt manden at bære:

Til Adam sagde han: fordi du lyttede til din kvinde og spiste af det træ, jeg forbød dig at spise af, skal agerjorden være forbandet for din skyld; med møje skal du skaffe dig føden alle dine dage. Tjørn og tidsel skal jorden lade spire frem til dig, og du skal leve af markens planter. I dit ansigts sved skal du spise dit brød, indtil du vender tilbage til jorden, for af den er du taget.⁵²

⁴⁹ Weber 1904/1905:72.

⁵⁰ Sennett 1998:115.

⁵¹ Bibelen: Det Nye Testamente, 2. Petersbrev, kapitel 1, vers 5 - 11.

⁵² Bibelen: Det Gamle Testamente, 1. Mosebog, kapitel 3, vers 17 - 19.

Samtidig med at den kristne, protestantiske arbejdsetik gjorde arbejdet til et kald og en forpligtelse, og en skæbne vi måtte bøje os for og indordne os under, fungerede den som et værn mod alt det der blev anset for moralsk forkasteligt. Til sidstnævnte hører især lediggang og dovenskab. Arbejdet tjener til at ære Guds skaberværk.⁵³ Det er et af Gud indstiftet mål i sig selv, hvorfor den enkeltes evne til at overvinde fristelsen til at hvile, nyde frugten af sine bedrifter, og ikke spille sin tid på at slappe af og sove for meget, alt sammen bliver set som et tegn på hans eller hendes nådesstand. Dem som Gud anser for at være onde og ugudelige, overgiver han til "deres egne lyster, til verdens fristelser og Satans magt."⁵⁴ Den der altså handler lystbetinget og som giver efter for de fristelser han eller hun eksponeres for, er altså i Satans magt, og har givet efter for det onde. Han har ladet sig lokke på afveje og dermed væk fra den rette, sande vej til Guds rige og frelse.

Det blev anset for moralsk forkasteligt at hvile, og give efter for lysten til at nyde frugten af sin indsats, fordi det uundgåeligt fører lediggang og dovenskab med sig. Evangelieteksten forkynder at gøre Guds gerning så længe det er dag, fordi kun handlingen tjener til Guds ære. Vores handlinger på jorden afspejler vores status i himmelen; de tjener til at vise os værdige eller uværdige til et liv i himlen.

Ved livets ende gøres regnskabet op. Er vi forfaldet til dovenskab, tidsspilde og slaphed, risikerer vi at ende som Belacqua i "Dantes Guddommelige Komædie" der sidder på Purgatoriebjerget "så dvask som var fru Doven hans søster."⁵⁵ På Dantes spørgsmål om, hvorfor han sidder afmægtigt, tungt og dvask i skyggen bag en klippeblok svarer Belacqua, at han ikke blev sluppet ind i himlen, fordi han til den allersidste stund udskød at gøre regnskab. Vandringen op ad Purgatoriebjerget er, siger digteren Vergil⁵⁶ der fører Dante gennem Helvedet og op ad Purgatoriebjerget, tungest forneden, men lettere jo højere man kommer, præcis som livet på jorden antages at være mest vanskeligt og tungt i starten men stadig lettere, jo tættere man kommer på paradiset gennem from livsførelse. Som følge heraf anses tidsspilde for at være den alvorligste af alle synder: "Selv søvn ud over det strengt nødvendige - 6 til 8 timer - er moralsk forkasteligt [...] hver tabt time er taget fra ens tjeneste til

⁵³ Weber 1904/1905:70 & 106.

⁵⁴ Ibid:65. Citatet har Weber hentet fra Westminster-bekendelsen af 1647, som danner grundlag for den Calvinistiske trosretning.

⁵⁵ Alighieri 1307-1321:Purgatoriet Sang IV, linie 111.

⁵⁶ Ibid:Helvedet Sang I, linie 79f. Der er tale om den romerske digter Vergil, der levede i årene 70 - 19 f.Kr. Han kunne ikke føre Dante gennem paradiset, da han ikke var døbt.

Guds ære."⁵⁷ Det er med andre ord "forbudt at spille den tid, som tælles af Gud og betales af menneskene."⁵⁸

I den kristne, protestantiske opfattelse af menneskets bestemmelse i livet, er der en klar opfattelse af menneskets skæbne som forudbestemt. Såvel menneskets skæbne i livet, som dets skæbne i livet efter døden. Det fysisk hårde og slidsomme arbejde er en opgave stillet af Gud, som straf for menneskets ulydighed og syndefaldet. Mennesket er kaldet til denne opgave, og må bøje nakken i lydighed, svare sit kald og tage sin skæbne på sig. Acceptere det lod i livet, Gud har givet ham. Skulle han nægte dette, er fællesskabet forpligtet til at udstøde ham.⁵⁹ Samtidig er mennesket skæbne i livet *efter* døden også forudbestemt, i hvert tilfælde ifølge nogle af de kristne trosretninger, blandt andet Calvinismen. Den protestantiske arbejdsetik repræsenterer således en *deterministisk* forståelse af relationen mellem menneske og arbejde. Som et forhold mennesket ikke er fri til selv at definere eller indgå i, men på forhånd bestemt til at tage på sig og passe.

2.4. *De dovne og uarbejdsomme.*

For den dovne og ugidelige som ikke havde lyst til at arbejde og som der igennem ikke ville ære Gud, var skæbnen hård. På Dantes tid og helt frem til det 20. århundrede, var det en skæbne som ikke blot ramte den ikke-arbejdende i hans jordiske liv, og som førte til udstødelse af samfundet og et liv i armod og fattigdom, men altså også en skæbne der fulgte med ham ind i døden.

Fraværet af den indre styrke og vilje til at knokle fra tidlig morgen til sen aften, ofte alle ugens dage og lige fra den tidligste barndom til de sidste dage i livet, blev altså ikke blot set som et symptom og tegn på at nådestanden ikke

⁵⁷ Weber 1904/1905:105.

⁵⁸ Foucault 1975:170.

⁵⁹ I Johannesevangeliet benytter Jesus metaforen om vintræet til at forklare, hvorfor dette er nødvendigt. Han sammenligner sig selv med vintræet, og Gud med vingårdsmesteren. Hver gren på træet som ikke bærer frugt, skæres bort og kastes i ilden. Sådan er det også med mennesket: hvis det ikke følger Guds ord og Jesus' lære, vil det blive kastet bort. For kun ved at blive ved Jesus, kan mennesket bære frugt og gøre nytte (Johannesevangeliet, kapitel 15, vers 1 - 8). I Lukasevangeliet fortæller Jesus lignelsen om manden der havde et figentræ, som ikke bar frugt. Han befalede sin gartner at hugge det om, fordi det blot stod og tog plads op, uden at gøre nogen verdens nytte. Gartneren gik imidlertid i forbøn for træet og bad om, at give det en chance mere. Så ville han grave op omkring det og gøde jorden. Hvis det ikke hjalp, ville gartneren hugge træet om (Lukasevangeliet, kapitel 13, vers 6 - 9).

forelå, og som førte til et liv efter døden som var fyldt med pinsler, således som Dante portrætter det i sin Guddommelige komedie. En udsigt som kan synes ubarmhjertig i sig selv. Den indebar som nævnt også en udstødelse af den dovne og ikke-arbejdsomme, fra det samfundsmæssige fællesskab og den gensidige varetagelse af hinandens velfærd og overlevelse: "Den, der ikke vil arbejde, skal heller ikke have føden"⁶⁰, citerer Weber Paulus for at skrive i sit andet brev til Thessalonikerne.

Citatet er taget fra afsnittet 'Formaning om et arbejdsomt liv'. Paulus belærer Thessalonikerne om, at hver enkelt af os ikke må ligge hinanden til last, men at vi selv skal skaffe os til livets ophold; at vi skal holde os fra dem der lever et uordenligt liv og mærke dem, så de kan skamme sig. Men også at vi skal vejlede dem, således at de kan finde tilbage og tjene Guds herlighed:

Vi påbyder jer, brødre, i vor Herre Jesu Kristi navn at holde jer fra enhver broder, der lever et uordentligt liv og ikke holder sig til den overlevering, de modtog af os. [...] vi fik ikke kosten gratis af nogen, men fik den ved at arbejde under slid og møje nat og dag for ikke at ligge nogen af jer til byrde, [...]. For allerede da vi var hos jer, bød vi jer, at den, der ikke vil arbejde, skal heller ikke have føden. [...]. Dem byder og formaner vi ved Herren Jesus Kristus, at de skal arbejde støt og stille og selv skaffe sig til livets ophold. Men I, brødre, må ikke blive trætte af at gøre det gode. Hvis nogen ikke adlyder, hvad vi har sagt her i brevet, så mærk jer ham og hav ikke noget med ham at gøre, så at han kan skamme sig; dog skal I ikke regne ham for en fjende, men vejlede ham som en broder.⁶¹

Den franske filosof Michel Foucault (1926 - 1984) beskriver denne forholdemåde indgående, i sine forelæsninger i perioden fra 1977 - 1979. I 1600-tallets Frankrig blev borgere der ikke ville lade sig indskrive til at arbejde, ikke betragtet som borgere, men "som folkets bæreme, som æreløst rækkerpak."⁶² Alle over 25 år skulle lade det lokale politikontor meddele, hvilket hverv han eller hun ønskede at udøve og lade sig indskrive i den klasse der passede til den pågældendes midler, stand og duelighed, således at han ikke blev ramt af skændsel. Den som undlod at følge dette påbud ville ud over at miste førnævnte borgerrang, desuden blive frataget "alle den gode tros

⁶⁰ Weber 1904/1905:106.

⁶¹ Bibelen: Det Nye Testamente, Paulus' 2. brev til Thessalonikerne, kapitel 3, vers 6 - 15.

⁶² Foucault 1978L:346.

privilegier”⁶³ (Foucault kommer ikke nærmere ind på, hvori disse privilegier bestod).

Omtrent hundrede år senere, i begyndelsen af 1700-tallet, var politiets arbejde udvidet til at omfatte i alt tretten domæner,⁶⁴ som det skulle påse forvaltningen af. Herunder hørte varetagelsen af den arbejdende befolkning, og opdelingen mellem de der kan og vil arbejde, og de som ikke kan eller vil. Det gjaldt dog kun den del af befolkningen som var fattig, og som derved udgjorde en økonomisk og social byrde for samfundet, dersom de var uvirksomme og ikke fungerede som en nyttig ressource. For denne gruppes vedkommende var midlet eksklusion, og dermed en udstødelse af den del af det samfundsmæssige fællesskab, der var omfattet af det der var statens ansvarsområde og som var målgruppen for den fælles, sociale indsats:

[...] hvad disciplineringen af og omsorgen for de fattige angår, er det altså 'en betragtelig del af almenvellet', det er elimineringen af eller i al fald kontrollen over de fattige, det er at udstøde dem, der ikke kan arbejde, og at tvinge dem, der kan, til faktisk at arbejde. Alt dette udgør den overordnede betingelse for, at samfundslivet reelt bevares ifølge sine tre aspekter: dets godhed, dets bekvemmelighed og det fornøjelighed [...]. Livets godhed, dets bevarelse, dets bekvemmelighed, dets fornøjelser, det er det, det handler om.⁶⁵

Over en periode på omkring hundrede år, bliver forholdet mellem menneske og arbejde altså til et politisk, forvaltningsmæssigt område som lægges ind under den statslige myndighed, og det blev politimyndigheden pålagt at påvirke, overvåge, regulere og ”forvalte individernes aktivitet helt ned i mindste detalje.”⁶⁶

Udviklingen er et led i den øgede indre regulering af staten, som afløsning for middelalderens regenter og suveræners imperiale orientering. Men som jeg skrev i indledningen til kapitlet, var det frem for alt et opgør med Ludvig XIV elendige regeringsførelse, og kravet om en mere rationel ledelse af nationen, funderet på et oplyst grundlag af viden og indsigt. Med denne nye statsræson erkender hver enkelt stat at have sine interesser, som den naturligvis må forsvare, uden at den sætter sig som mål at indtage ”et totalt og globalt

⁶³ Ibid:358, note 23.

⁶⁴ I afsnit 2.9 gives en mere udførlig beskrivelse af disse tretten domæner.

⁶⁵ Foucault 1978M:362.

⁶⁶ Foucault 1979A:21.

imperiums samlede position.”⁶⁷ I stedet må den enkelte stat konkurrere på vilkårene i et frit marked, hvilket imidlertid forudsætter at den er i stand til at

regulere undersåtternes liv, deres økonomiske aktiviteter, deres produktion, den pris de kræver for deres varer, den pris de betaler for dem, og så videre.⁶⁸

I takt med den øgede orientering i Europa efter udviklingen af de frie markedskræfter, sker der en samtidig ændring i de indbyrdes forhold staterne imellem, således at de indbyrdes kampe nu i stadig højere grad kommer til at foregå på det merkantile område, frem for militært. Perioden markerer samtidig overgangen til en regeringsform, der bærer nogle af oplysningstidens første tegn på at regeringen af befolkningen, og de mellemstatslige relationer, sker på et rationelt fundament af viden. Det betyder, at det, jeg betegner som *Scientismen*, er en gryende realitet.

Men inden alle disse begivenheder indtræffer i Frankrig, har de britiske empirister lagt fundamentet for parlamentarismens indførelse i England, og udviklingen af en regeringsform der tager afsæt i individets ukrænkelige ret til frit at forme og forvalte sit eget liv. I de følgende to afsnit - afsnit 2.5 og 2.6 - vil jeg redegøre for, hvordan empiristernes etiske og filosofiske refleksioner markerer et brud med opfattelsen af mennesket, som en skabning der står i et livslangt gældsforhold til en omnipotent Gud. Ganske vist har den kristne Gud en central placering hos de britiske empirister. Men mennesket er frem for alt, fra naturens side fri til at bestemme sin egen skæbne og forme sin egen tilværelse, sådan som det *vil*. Menneskets frie *vilje* betones og fremhæves som dominant. Det er det, jeg i indeværende afhandling, betegner som *voluntarismen*.⁶⁹ Mennesket bliver gradvist myndigt; et fornuftsvæsen der er i stand til at afdække virkelighedens inderste væsen, og som er i stand til at "klare sig selv uden grundløse autoriteter og uden teologisk formynderi."⁷⁰

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid:22.

⁶⁹ **Voluntarisme** betyder ifølge Politikens Store Fremmedordbog og Den Store Danske Encyklopædi henholdsvis "en filosofisk lære der betoner viljen som grundlæggende princip" og "en række forskellige filosofiske teorier, som har det tilfælles, at de betoner viljens afgørende rolle."

⁷⁰ Skirbekk & Gilje 1992B:11.

2.5. Locke & Hobbes - De Britiske Empirister og liberalismens fødsel.

I sidste halvdel af 1600-tallet var det de engelske filosoffer der førte an i den politiske debat, og som derved kom til at føre an i de store og meget markante omvæltninger, de europæiske nationalsamfund gennemgik fra omkring midten af 1600-tallet og de følgende godt hundrede år. I 1651 skrev filosofen Thomas Hobbes (1588 - 1679) sit berømte værk "Leviathan", og i 1690 skrev den engelske filosof John Locke (1632 - 1704) sit sidenhen lige så berømte værk, "Second Treatise of Government." På en lang række punkter, hvilket jeg i det følgende vil vise, indrammer Locke og Hobbes sin samtids optagethed af individets placering i det samfundsmæssige fællesskab, hans⁷¹ rettigheder og pligter, individets frihed og retten til at beskytte sin ejendom.

Locke tager udgangspunkt i, at regeringen af mennesket og udformning af en politik for forvaltningen af befolkningen, må ske ud fra en forudsætning om, at mennesket er skabt frit. Locke tænker sig en naturtilstand som udgangspunktet for sin samfunds- og statsteori⁷², ifølge hvilken mennesket befinder sig i en tilstand af frihed til at bestemme sine handlinger og råde over sine besiddelser og sin person, sådan som han eller hun finder det rigtigt:

TO understand political power right, and derive it from its original, we must consider, what state all men are naturally in, and that is, a state of perfect freedom to order their actions, and dispose of their possessions and persons, as they think fit, within the bounds of the law of nature [...].⁷³

Eneste indskrænkning i denne naturgivne frihedsrettighed, er naturloven (the law of nature): En lov baseret på fornuft og ifølge hvilken det ikke er tilladt at føje skade til andres liv, helbred, frihed eller ejendom, eftersom alle mennesker er (født) lige og uafhængige:

[...]. The state of nature has a law of nature to govern it, which obliges every one: and reason, which is that law, teaches all mankind, who will but consult it, that being all equal and independent, no one ought to harm another in his life,

⁷¹ Kvinden var ifølge Locke endnu manden underlagt, om end han i vage vendinger understreger at manden ikke har mere ret til at forvalte kvindes naturgivne rettigheder, end kvinden har til at forvalte hans.

⁷² Andersen, S. 2003:196. Andersen er tilsyneladende uenig med Foucault, idet Foucault i en af sine forelæsninger siger, at "Locke etablerer ikke nogen statsteori, han udarbejder en regeringsteori" (Foucault 1979D:112). Jeg vil dog ikke gøre dette spørgsmål til genstand for yderligere bemærkninger.

⁷³ Locke 1690:afsnit 4.

health, liberty and possessions: for men being all the workmanship of one omnipotent, and infinite wise maker, all the servants of one sovereign master, sent into the world by his order, and about his business; they are his property, whose workmanship they are, made to last during his, not one another's, pleasure.⁷⁴

Denne naturlov er imidlertid ikke en lov, der ved hjælp af nogle konstanter regulerer udvekslingsforholdet mellem en række elementer i verden, men en lov indstiftet af Gud. Derved adskiller Lockes liberalistiske teori sig fra sin landsmand Thomas Hobbes'.

Ifølge Hobbes afstemmer menneskeheden sit indbyrdes forhold og lever i fred med hinanden, i kraft af tre fundamentale love (at søge freden, indskrænke sin ret og overholde sine aftaler) - The Laws of Nature.⁷⁵ Love der ikke er indstiftet af Gud, men som har deres oprindelse i mennesket, idet mennesket regulerer sin adfærd ved hjælp af lidenskaber og fornuft: Frygten for døden og behovet for det nødvendige til opretholdelse af livet, samt fornuftsevnen til at blive enige om en række retningslinier for fred - de førnævnte 'Laws of Nature':

De Lidenskaber, der tilskynder folk til Fred, er Frygten for Døden; et Ønske om ting, der er nødvendige for et behageligt liv; og folks Håb om ved Flid at skaffe sig dem. Fornuften foreslår velegnede Artikler for Fred, som vil kalde folk til enighed. Der er tale om Artikler, der i andre sammenhænge kaldes Naturlove; [...].⁷⁶

Hobbes siger samtidig, at menneskets motivation for at arbejde og være flittig ligger i håbet om, derved at skaffe sig de ting der er nødvendige, for at opnå et behageligt liv. Et andet sted skriver han, at mennesket "ved flid og takket være Jordens frugter er i stand til at ernære sig selv og leve i tilfredshed [...]."⁷⁷ Arbejdet bliver dermed en basal livsnødvendighed, der først og sidst handler om at skaffe sig føde, men som også handler om at gøre sig livet behageligt og godt at leve.

⁷⁴ Ibid:afsnit 6.

⁷⁵ Hobbes 1651:142 - 166; Andersen, S. 2003:154ff, 197. Der findes i alt nitten naturlove. Et par af disse springer i øjnene, idet de er enslydende med nogle af de syv dødssynder og således har nogle klare paralleller til kristendommen. Det gælder blandt andet den syvende naturlov om ikke at udføre en hævnakt, og således lade vreden løbe af med sig. Og det gælder den niende naturlov, der påbyder mennesket at afstå fra at udvise hovmod.

⁷⁶ Hobbes 1651:142.

⁷⁷ Ibid:175.

For Thomas Hobbes gjaldt det, at mennesket fra naturens side er stillet lige hvilket indebærer, at den ene ikke kan "gøre krav på fordele for sig selv, som den anden ikke med samme ret kan gøre gældende."⁷⁸ Men da mennesket fra naturens side desuden er lige, hvad angår "sindets evner"⁷⁹ sker det, at to eller flere personer begærer de samme ting, og derfor ender med at bekrige hinanden.⁸⁰ Derfor eksisterede der en tilstand af alles-krig-mod-alle i det før-civile samfund, dengang mennesket "levede uden en fælles magt, der kunne holde alle i ave."⁸¹

I civilsamfundet hersker freden imidlertid, som følge af naturlovene - love, Hobbes andre steder kalder for 'fornuftsregler' og som understreger, at de har deres oprindelse i mennesket. Fornuften påbyder således at

enhver bør stræbe efter Fred, for så vidt som han kan gøre sig håb om det; og at han, hvis ikke han kan opnå det, må søge og gøre brug af alle Krigens midler og enhver fordel, der byder sig til⁸²;

At man, så langt som man af hensyn til Freden og sit forsvar for sig selv dømmes det nødvendigt, er villig til at give afkald på sin ret til alle ting og, hvis også andre er det samme, at stille sig tilfreds med så meget frihed i forhold til andre, som man vil tillade andre over for sig selv⁸³, samt

At man honorerer de Kontrakter, man har indgået.⁸⁴

Overholdelsen af kontrakten gælder også, når mennesket "giver en person Retten til at herske Suverænt", i hvilket det ligger, "at de giver ham retten til at rejse midler til at holde Soldater og udnævne Magistrater til at håndhæve Retfærdigheden."⁸⁵

Udgangspunktet hos Hobbes er, at mennesket er berettiget til alt, også et andet menneskes legeme; at mennesket har ret til at gøre alt, hvad det måtte ønske og have lyst til, hvilket står i skarp kontrast til Lockes etikforståelse. Der

⁷⁸ Ibid:138.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Ibid:139.

⁸¹ Ibid:140.

⁸² Ibid:143.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid:153.

⁸⁵ Ibid:149.

findes dog hos Locke en undtagelse herfor, nemlig det menneske som i retfærdig krig er blevet taget til fange af fjenden, og hvis frihed og selvbestemmelsesret ophører i denne tilstand. Et sådan menneske er sin fjendes slave, og underlagt hans befaling.⁸⁶

Ifølge Locke er krig både nødvendig og retmæssig, da ethvert menneske har ret til at beskytte sit liv og sin frihed mod en fjende, der har til sinde at fratage ham dette, ligesom han har ret til at skyde en tyv.⁸⁷ Således kredser både Locke og Hobbes omkring det krigsførende menneske, og retten til at herske over et andet menneskes legeme. Begge er de optaget af modsætningsforholdet mellem det frie menneske og slaven, på samme måde som grækerne var det, om end de altså ikke deler grækernes opfattelse af de fysiske arbejder som uværdigt for det frie menneske.

Hobbes mener dog at fornuften får mennesket til at besinde sig og stræbe efter at leve i fred med hinanden, da det ellers ikke nyder nogen sikkerhed overhovedet, for at kunne leve sin tid ud. Imidlertid må mennesket med alle midler forsøge at bekæmpe sin fjende, dersom freden ikke er mulig, hvorved Hobbes samtidig tilkender individet en selvstændig ret til at afgøre, hvornår fred ikke længere er opnåeligt. Dog gælder, at mennesket skal være indstillet på at lade grænsen for sin frihed gå, dér hvor grænsen for den andens slutter, og omvendt; at intet menneske kan kræve en frihed, han eller hun ikke er indstillet på skal gælde for enhver anden.

På trods af deres uenigheder om naturlovenes oprindelse og udspring (om de er indstiftet ved en guddommelig forordning eller har deres kilde i menneskene selv), synes Locke og Hobbes dog at være enige om at mennesket, når det først er trådt ind i civilsamfundet, er forpligtet til at overholde gældende love, og give staten ret til at etablere organer der har til opgave at håndhæve loven, og sikre retfærdighed.

Det er netop lidenskabene efter at skabe sig en behagelig tilværelse og leve så længe, naturen måtte give en mulighed for; at leve et godt liv i fredelig sameksistens, skabe sikkerhed for at kunne ernære sig ved flid og hårdt arbejde, ved at høste af jordens frugter, og beskytte sig mod angreb fra både ydre og indre fjender; ved fornuftens evne at stifte fred, indgå kompromisser og aftaler, og ikke kræve mere end man er parat til selv at give, Hobbes

⁸⁶ Locke 1690:afsnit 85.

⁸⁷ Ibid:afsnit 16 & 18.

mener, ansporer mennesket til at overdrage en del af magten over tilværelsen og livet til en øvre magtinstans - dét der får mennesket til at indsætte en suveræn og overdrage magten til almenvellet. Det er en afgivelse af suverænitet, der hviler på de samme principper som gælder for indgåelsen af enhver anden form for kontrakt, således som det allerede er beskrevet ovenfor. Det er således primært suverænen eller almenvellets opgave at "[...] forsvare menneskene mod angreb fra Fremmede og mod at forøve skade på hinanden"⁸⁸, ved at mennesket

overdrager al deres magt og styrke til en enkelt Mand eller en Forsamling af mænd, der kan reducere alle folks viljer, som ytret ved flerheden af deres stemmer, til én Vilje; [...] ved at hver enkelt person indgår en Kontrakt med alle andre personer på en sådan måde, som ville enhver sige til enhver anden: Jeg bemyndiger og overdrager min Ret til at herske over mig selv til denne Mand eller til hans Forsamling af Mænd, på betingelse af, at du overdrager din Ret til ham og på samme måde Bemyndiger alle hans Handlinger. Når dette er gjort, kaldes den Mængde, der således er blevet forenet i én Person, for et ALMENVEL, på latin CIVITAS. Dette er skabelsen af den store LEVIATHAN. [...] Og den, som bærer denne Person, kaldes SUVERÆNEN, og han siges at besidde Suveræn Magt.⁸⁹

Det er en overdragelse som giver suverænen ret til både at oprette en hær, og til at udnævnte magistrater (embedsmænd) der kan forvalte, administrere og udmønte den magt, den af befolkningen er tildelt.

Locke og Hobbes adskiller sig fra hinanden på endnu et andet, og meget fundamentalt, punkt. Nemlig, hvorvidt der er tale om en lov der forpligter, eller en række rettigheder der frisætter og giver den enkelte et reelt valg mellem at gøre, eller undlade at gøre, noget.⁹⁰ Ifølge Locke er mennesket, i kraft af en Guddommelig forordning, forpligtet til ikke at volde andre mennesker skade, inddrage deres frihed og fratage dem deres ejendom. Hos Hobbes er dette et valg, idet den enkelte må afgøre med sig selv, hvad der er nødvendigt for at opretholde livet og sikre sin egen overlevelse.

Locke derimod, lader som sagt menneskets frihedsrettighed og naturloven tage afsæt i en almægtig Gud, hvis enestående skaberværk, intet menneske må krænke, ej heller det enkelte menneske selv (hvorfor det ligeledes er i strid

⁸⁸ Hobbes 1651:175.

⁸⁹ Ibid:175 - 176.

⁹⁰ Tuckness 2011:2ff; Andersen, S. 2003:155f.

med naturloven at tage sit eget liv). Mennesket er påbudt en forpligtelse, som det ikke er lagt i menneskets lod at træffe afgørelse om. Det er sat i verden for at passe på Guds skaberværk og værne om livet, helbredet, den enkeltes frihed og menneskets besiddelser. Gud har indrettet det sådan, at "himlen er Herrens himmel, men jorden gav han til menneskenes børn."⁹¹ Dog ganske vist en jord som er forbandet, og fra hvilken mennesket, med møje og slid skal skaffe sig føden til livets opretholdelse. Markens urter skal være menneskets føde, som det skal spise i sit ansigts sved.⁹² Et forhold som Locke da også lægger til grund, idet han fastslår at

[...]. God, when he gave the world in common to all mankind, commanded man also to labour, and the penury of his condition required it of him. God and his reason commanded him to subdue the earth, i.e. improve it for the benefit of life, and therein lay out something upon it that was his own, his labour.⁹³

Men samtidig med at mennesket er pålagt at gøde og dyrke jorden, og yde en arbejdsindsats for at høste dens frugter, har det også fået en grund til at få det bedst mulige ud af sin indsats, og opnå de fordele og bekvemmeligheder som arbejdsindsatsen gør det muligt:

God, who hath given the world to men in common, hath also given them reason to make use of it to the best advantage of life, and convenience. The earth, and all that is therein, is given to men for the support and comfort of their being.⁹⁴

Dermed har Gud altså indstiftet en orden, ifølge hvilken jorden tilhører mennesket. Alle mennesker, og ikke kun ét. En forordning som umiddelbart synes at stride mod Lockes hævde af den private ejendomsret: retten til at eje frugten af egen indsats. Hertil svarer Locke klart og tydeligt nej. Tværtimod! Før føden kan nære mennesket, må det nødvendigvis tilhøre ham eller hende på en sådan måde, at ingen anden kan hævde en ret over det.⁹⁵

Endvidere kan mennesket ikke dyrke jorden, høste dens afgrøder og frugter, drikke mælken fra køerne og gederne eller spise kødet fra de dyr det nedlægger, *uden først* at lægge noget af sig selv ind i processen, nemlig sin arbejdsindsats. Og da arbejdskraften er en i mennesket iboende ressource, og

⁹¹ Bibelen, Det Gamle Testamente, Salmernes Bog, Salme 115, vers 16.

⁹² Ibid:vers 17-18.

⁹³ Locke 1690:afsnit 32.

⁹⁴ Ibid:afsnit 26.

⁹⁵ Ibid.

eftersom intet menneske kan foretage indskrænkninger i et andet menneskes frihed eller gøre krav på hans person, tilhører resultatet af dette arbejde også det menneske som udfører det:

Though the earth, and all inferior creatures, be common to all men, yet every man has a property in his own person: this no body has any right to but himself. The labour of his body, and the work of his hands, we may say, are properly his. Whatsoever then he removes out of the state that nature hath provided, and left it in, he hath mixed his labour with, and joined to it something that is his own, and thereby makes it his property.⁹⁶

Det er altså *arbejdsindsatsen* der er den handling, som forvandler det der før arbejdshandlingen var fælles, til det der efter indsatsen bliver den arbejdendes ejendom. Ejendomsretten indtræder i samme øjeblik, arbejdshandlingen frigør det der er fælles fra sin oprindelige tilstand, og gør det til genstand for opretholdelsen af den arbejdendes liv og velfærd.⁹⁷ Locke henviser til bibelens påbud til mennesket om at varetage ansvaret for Guds skaberværk, hvilket indebærer at dyrke jorden så den tjener til livets opretholdelse og velfærd.

Der er imidlertid ikke tale om en pligtetik, i lighed med 'Det Kategoriske Imperativ' som den tyske filosof Immanuel Kant (1724 - 1804) formulerer i "Grundlegung zur Metaphysik der Zitten." Kant gør gældende at et menneskes handling, for at man kan sige at den er moralsk, må opfylde to krav: Den skal kunne gælde som almen rettesnor for enhver tilsvarende⁹⁸, og så skal det menneske der handler moralsk altid tillige behandle det menneske, hans eller hendes handling er rettet imod, som et øjemed i sig selv, og aldrig blot som et middel til at opnå et mål.⁹⁹ Kant anfører, at den moralske handling hos fornuftsmennesket *altid* er bundet af pligten til at *gøre noget aktivt*, idet det først er den handling der ikke udspringer af tilbøjeligheden til at gøre det rigtige og gode, men tværtimod den som udspringer af pligten og viljen, som kan kaldes for moralsk.

Lockes udgangspunkt er et andet. Han tager afsæt i, at mennesket - født lige og uafhængigt - skal *afstå* fra handlinger, der måtte være egnede til at føje

⁹⁶ Ibid:afsnit 27.

⁹⁷ Ibid:afsnit 28.

⁹⁸ Kant 1785:57. Det kategoriske imperativ lyder "[...] Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, daß sie ein allgemeines Gesetz werde."

⁹⁹ Ibid:76-77. "[...] daß jedes derselben sich selbst und alle anderen niemals bloß als Mittel, sondern jederzeit zugleich als Zweck an sich selbst behandeln solle."

skade til et andet menneskets liv, helbred, frihed eller besiddelser. Der ligger altså ikke noget påbud der forpligter mennesket til at tage vare på hinanden, og sikre hverandres overlevelse, velfærd, frihed eller ejendom. Mennesket er alene forpligtet til at tage vare på sit eget liv, og hverken skade det eller noget andet liv. Endvidere anfører Locke, at når Gud har skænket jorden til mennesket i fællesskab, til menneskets nytte og behag, kan Han ikke have gjort det med tanke på at den til evig tid skulle ligge uopdyrket hen, og for altid forblive en fælles ejendom. Tværtimod gav Gud, ifølge Locke, jorden til den foretagsomme, besindige og fornuftige, og ikke til den stridslystnes begær.¹⁰⁰ Mennesket har imidlertid ikke godt af at være alene. En række farer lurur. Når mennesket er alene, er det sårbart. Ikke alle skabninger, ej heller alle mennesker, respekterer og efterlever 'The Laws of Nature'. Derfor blev mennesket skabt med en tilbøjelighed til at søge ind i et fællesskab, såvel på grund af nødvendighed, som på grund af bekvemmeligheden ved det.¹⁰¹ Og det er først ved denne handling, hvor et menneske giver afkald på sin suveræne selvbestemmelse og overdrager den til fællesskabet, at der dannes det Locke kalder for et politisk samfund eller civilsamfund:

Where-ever therefore any number of men are so united into one society, as to quit every one his executive power of the law of nature, and to resign it to the public, there and there only is a political, or civil society.¹⁰²

Intet menneske kan imidlertid tvinge et andet menneske ind i fællesskabet. Det hører til det enkelte menneske frihed til selv at bestemme, også at træffe afgørelse om, hvorvidt man vil underkaste sig et fællesskabs politiske magt.¹⁰³ Der gælder dog den begrænsning i denne selvbestemmelse, at sønnen er bundet af faderens indgåelse i et fællesskab.¹⁰⁴ Når et civilsamfund således er dannet og en stat oprettet, er det ikke op til den enkelte at afgøre, hvorvidt han eller hun vil være en del heraf, eller ej. Og som del af det civilsamfundsmæssige fællesskab, er enhver underlagt de love og regler der

¹⁰⁰ Locke 1690:afsnit 34. "God gave the world to men in common; but since he gave it them for their benefit, and the greatest conveniencies of life they were capable to draw from it, it cannot be supposed he meant it should always remain common and uncultivated. He gave it to the use of the industrious and rational, (and *labour* was to be his *title* to it;) not to the fancy or covetousness of the quarrelsome and contentious."

¹⁰¹ Ibid:afsnit 77.

¹⁰² Ibid:afsnit 89.

¹⁰³ Ibid:afsnit 95.

¹⁰⁴ Ibid:afsnit 100.

gælder i den pågældende stat. Ligesom enhver, uanset rang og social status, er strafbar på lige vilkår med alle andre borgere i det pågældende land. John Lockes teori om individets frihed og grundlaget for dannelsen af civilsamfundet og den politiske magtudøvelse, markerer sammen med Thomas Hobbes' teori et brud med den indtil da herskende opfattelse af staten, som underlagt en enevældig magt. Deres teorier udgør en modvægt til den kristne determinisme, hvor både mennesket og den enevældige hersker var underlagt en guddommelig magt og en række af bestemmelser for, hvordan den enkelte skulle forvalte sit liv i henhold til Guds vilje. Locke og Hobbes argumenterer i modsætning til denne opfattelse for, at mennesket fra naturens side er fri til at leve og forvalte sit liv, således som han eller hun finder det rigtigt og bedst. De repræsenterer med andre ord, det jeg i optakten til dette afsnit betegner som et *voluntaristisk* menneskesyn: en opfattelse af mennesket som et myndigt, viljesbestemt og fornuftsorienteret væsen. En skabning, for hvem arbejdet fremdeles handler om at skaffe sig til livets opretholdelse, bekvemmelighed, ejendom og sikkerhed inden for fællesskabets og almenvællets¹⁰⁵ rammer.¹⁰⁶

¹⁰⁵ På engelsk *Common-Wealth*. Altså et 'fælles vel', der i sin engelske betydning imidlertid refererer til en betydning af velfærd forstået som sikkerhed, og ikke som velfærdsstat.

¹⁰⁶ Inden jeg fortsætter, er det på sin plads at bemærke fraværet af en gennemgang af den skotske filosof David Hume (1711 - 1776). At jeg i denne afhandling har valgt at se bort fra Hume skyldes *ikke*, at hans filosofiske bidrag er af mindre betydning end de gennemgængede. Årsagen er udelukkende den enkle, at det har været nødvendigt at afgrænse omfanget af dette kapitel, blandt andet fordi det ikke tjener et formål i sig selv at give en så fuldstændig præsentation som muligt, af den filosofiske tænknings udvikling i den omhandlede periode, men udelukkende at trække de store og mest betydningsfulde linier op. Således skriver Hume sig ind i sin samtids optagethed af den menneskelige fornuft, de naturlige processer og den enkeltes frihed. Noget han selv bemærker i resuméet til hans "A Treatise of Human Nature", idet han fastslår at "nærværende bog synes at være skrevet inden for samme horisont som flere andre værker, der i de senere år har nyt stor bevågenhed i England" (Hume 1740:447).

I lighed med især Thomas Hobbes konstaterer han, at menneskets sameksistens grundlæggende hviler på en tillid til, at hver enkelt handler ud fra nogle fælles forventninger om, hvad der er passende og rigtigt at gøre, og hvad man med rette kan forvente af reaktion på ens egen aktion. At selv den fattigste håndværker udfører sit arbejde i forventning om, at magistraten beskytter ham på en sådan måde, at han er i stand til at nyde frugten af sit arbejde. At samhandlen bygger på en forventning om at opnå en bestemt pris for sine varer, og muligheden for at kunne erhverve sig andre livsfornødenheder hos andre handlende, til en pris der modsvarer forventningerne hertil (Hume 1748:156). Eneste grund til at mennesket indskrænker sin frihed er, at ikke alle mennesker er i besiddelse af den *sjælsstyrke* der skal til, for at forfølge "almene og fjerne interesser" (Hume 1751:286), hvorfor "troskabspligten er den gavn (i originalsproget *Advantage*) som den (regeringen, egen præcision) skaffer samfundet ved at opretholde fred og orden blandt menneskene" (Hume 1751:286).

2.6. *Civilsamfundets frembrud.*

Som det fremgår, kommer diskussionen om relationen mellem menneske og arbejde, og hvorvidt arbejdet er en straf, nedkaldt over mennesket af Gud, eller blot en flidspræget viljeshandling bestemt for frie individers selvopretholdelse, i samme ombæring til at omhandle forholdet mellem stat og borger, suveræn og undersåt. Med de britiske empirister følger en udvikling, der gør mennesket til et selvstændigt subjekt for en interesse, rettet mod individet selv, og ikke mod en omnipotent, omniscient og benevolent Gud. Jeg vil derfor i dette afsnit gå yderligere i dybden med at beskrive, hvordan tankerne omkring forholdet mellem stat og borger udvikler sig, i perioden fra omkring det 18. århundredes begyndelse og de følgende knap hundrede år.

Over denne forholdsvis korte årrække, udvikler der sig inden for *voluntarismen* nogle diametralt forskellige opfattelser af, hvad der er menneskets natur og suverænenes ansvar og opgave. Opfattelser der på afgørende vis får indflydelse på den måde, de forskellige europæiske samfund udvikler sig op igennem oplysningstiden, og helt frem til i dag.

Foucault fremfører i en af sine forelæsninger i 1979, at det som de britiske empirister, herunder John Locke, bidrager med i tiden omkring år 1700, er

[...] et subjekt, der fremtræder som et subjekt, der træffer individuelle valg, som hverken lader sig reducere til noget som helst andet eller overføre til andre. [...] den frembringer noget, der overhovedet ikke havde eksisteret før: det er forestillingen om et interessesubjekt, jeg mener et subjekt som interesseprincip, som hjemsted for en interesse eller sæde for en interessemekanik.¹⁰⁷

Foucault fremhæver, hvordan John Locke, sammen med andre af de britiske empirister, eksempelvis Thomas Hobbes og den skotske filosof David Hume, etablerer en forståelse af det sociale menneske der tager udgangspunkt i, at mennesket har en interesse i at indgå aftaler med hinanden og overholde disse, fordi de derved samtidig beskytter og understøtter deres egne, individuelle interesser bedst. Uden de indbyrdes aftaler, efterladt i deres naturtilstand, er de individuelle interesser truet.¹⁰⁸ Når mennesket bliver ved med at overholde de indgåede aftaler, skyldes det at det sociale samkvem og

¹⁰⁷ Foucault 1979K:308 & 309.

¹⁰⁸ Ibid:310.

samliv ikke ville være spor sikkert, dersom det ikke gjorde det.¹⁰⁹ Det tjener altså i menneskets egen interesse, at give afkald på en del af sin egen selvbestemmelse, til fordel for opnåelse af sikkerhed, tryghed og stabilitet. Han drager en parallel mellem de mekanismer og procedurer der regulerer det frie marked, og de som regulerer den sociale orden af det menneskelige fællesskab. Fælles for dem begge er, at der eksisterer et sammenfald af *interesser*.

Men herefter skiller vandene, mellem blandt andet den skotske samfundsfilosof og økonom Adam Smith (1723 - 1790), John Locke og Thomas Hobbes på den ene side, fysiokraterne på den anden, og Smiths landsmand og navnebror, teologen, historikeren og filosofen Adam Ferguson (1723 - 1816) på en helt tredje. På centrale punkter har de nogle forskellige opfattelser af, hvad mennesket *i sin natur* er for en skabning, og hvordan mennesket bedst foranlediges til at arbejde og bidrage til den samlede befolknings sikkerhed, velfærd og velstand.

Smith skriver i 1776 sit nok mest berømte værk, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, i hvilken han beskriver den økonomiske interessemekanik som grundlæggende umulig at kontrollere. Dels fordi den fælles interesse afhænger af, at den individuelle interesse har fuldstændig frie betingelser for at udfolde sig og forfølge sit mål. Individuel succes og velstand er, siger Smith, forudsætningen for at kollektivet kan opnå fremgang og øget velstand. Følgelig indebærer det, at regeringen ikke må lægge hindringer i vejen for den enkeltes mulighed for udfoldelse. Dels fordi det er umuligt for en regering som suveræn at indtage en position, hvorfra den kan overskue og gennemskue alle elementerne i det økonomiske væv, og herfra kombinere og manipulere hvert enkelt i forhold til en nøjere anlagt plan.¹¹⁰ Som følge heraf, bør suverænen i stedet tilstræbe at være uvidende, fordi en suveræn der hævder det modsatte - at være i stand til at anlægge det altomfattende blik og se langt ud i fremtiden - aldrig vil fremmane andet end et gøglebillede.¹¹¹ Resultatet er at den økonomiske rationalitet ikke er

omgærdet af, men snarere grundlagt på den samlede proces' uerkendelighed. Homo Oeconomicus er den eneste mulige ø af rationalitet i en økonomisk proces, hvis ukontrollerbare beskaffenhed ikke anfægter, men tværtimod ligger til grund for rationaliteten i homo Oeconomicus' atomistiske adfærd. Således er

¹⁰⁹ Ibid:311.

¹¹⁰ Ibid:318.

¹¹¹ Ibid:318-319.

den økonomiske verden af natur uigennemsigtig. Den kan af natur ikke sammenfattes i et helhedsbillede.¹¹²

Nationen hviler på et økonomisk fundament, der ikke lader sig iagttage i sin komplekse helhed. Kun mennesket er en rationel entitet, hvis motiver og handlinger lader sig forklare. Sat fri, vil det forfølge sit eget mål, adlyde sine egne bestræbelser og realisere sit eget potentiale. Ved at lade hver enkelt opbygge og akkumulere egen rigdom, bliver nationen gradvist rigere, hvilket - ganske vist utilsigtet for den enkelte - kommer alle til glæde og gavn. Derved udgør Smiths økonomiske liberalisme en diskvalificering af såvel merkantilismen (med dens forsøg på, gennem sanktioner, reguleringer, handelsbarrierer, m.v., at kontrollere samhandlen og markedet), som projektet om en helhedspolitik baseret på den politiske fornuft.¹¹³

Parallelt med Smith, finder vi ifølge Foucault fysiokraterne. De havde gjort markedet og dets mekanismer til genstand for en serie af analyser, der dannede et økonomisk overblik - en økonomisk tavle¹¹⁴ - som gav suverænen en indsigt i alt hvad der

sker inden for landets grænser, og altså mulighed for at kontrollere de økonomiske processer. Det vil sige, at den økonomiske tavle udstyrer suverænen med et analyseprincip og nærmest et gennemsigtighedsprincip i forhold til den økonomiske proces i dens helhed.¹¹⁵

Fysiokraterne mener, at det er regeringens opgave at sørge for at formidle denne viden og indsigt, forklare de økonomiske aktører hvordan tingene hænger sammen, og hvad de kan gøre for at forbedre deres udbytte og maksimere deres profit. Den gode regering formidler sin viden så bredt og ensartet som muligt, således at økonomiens love bliver det fælles grundlag, på hvilket alle - suverænen og de økonomiske aktører - agerer. De repræsenterer en opfattelse af regeringskunsten, som med tiden udvikler sig til den form for regeringskunst, Foucault betegner med begrebet *gouvernementalitet*, og den

¹¹² Ibid:319.

¹¹³ Ibid:322.

¹¹⁴ Ibid:323.

¹¹⁵ Fysiokraternes analyse nåede frem til samme konklusion som Smith, nemlig at markedet bedst fungerede, hvis det fik lov til at regulere sig i henhold til dets egen indre dynamik. Forskellen på fysiokraterne og Smith består altså i en uenighed om, hvorvidt markedet lader sig overskue og skontrolere.

særlige form for magt der producerer genstandsområder og sandhedsritualer.¹¹⁶

Foucault afslutter serien af forelæsninger i 1979 med at præsentere en tredje, parallel teori fra denne periode i 1700-tallet, om civilsamfundet, den politiske økonomi og de økonomiske processer. Han understreger at perioden bød på en række forskellige vinkler og perspektiver på dette spørgsmål, men vælger at gå i dybden med den teori, der efter hans opfattelse er den mest grundlæggende, nemlig Adam Fergusons 'An Essay on the History of Civil Society'¹¹⁷ (som han, værd at bemærke, udgiver i 1767, og dermed ni år før Smith publicer sit hovedværk).

Fergusons teori udgør ifølge Foucault, det politiske modstykke til Smiths. Hvor Smith ser markedsøkonomien som den helhed eller den form, i hvilken *Homo Oeconomicus* er mediet - den 'atomistiske del' og den 'eneste rationelle ø' - ser Ferguson civilsamfundet som den yderste ramme og som selve grundlaget, inden for og hvorpå hvilket, markedsøkonomien og *Homo Oeconomicus* har udviklet og kan udfolde sig. Dette udgangspunkt betyder, at Ferguson på en række centrale punkter distancerer sig fra både Smith, Locke og Hobbes.

For det første giver det for Ferguson ikke nogen mening at tale om civilsamfundet som en fællesskabsform, der har afløst mennesket i dets naturtilstand, for civilsamfundet *er* et naturtræk ved mennesket. Det er en historisk-naturlig konstant.¹¹⁸ Det ligger i menneskets natur at være social, og derfor også i menneskets natur, at det ikke lader sig adskille fra samfundet.¹¹⁹ Mennesket har altid, skriver Ferguson, levet i fællesskaber, hvad enten det slår sig ned et bestemt sted, eller det lever en nomadetilværelse:

Mankind have always wandered or settled, agreed or quarreled, in troops and companies. The cause of their assembling, whatever it be, is the principle of their alliance or union. [...] 'Man is born in society', says Montesquieu, 'and there he remains.'¹²⁰

¹¹⁶ Se også afsnit 2.8. & 3.7.

¹¹⁷ Foucault 1979L:336. I teksten er angivet den franske titel på Adam Fergusons tekst: "Essai sur l'histoire de la société civile"; Ferguson 1767.

¹¹⁸ Ibid:336ff.

¹¹⁹ Ibid:337

¹²⁰ Ferguson 1767:Part I, Section III.

For det andet indebærer denne antagelse om det sociale menneske, at civilsamfundet varetager "*individernes spontane syntese*."¹²¹ At den er spontan betyder at en kontrakt mellem mennesker ikke er nødvendig, sådan som Hobbes påstår, for at de kan leve i fred med hinanden. Mennesket behøver heller ikke, som både Locke og Hobbes hævder, at give afkald på nogle af sine rettigheder, for at det kan leve i tryghed. I sin natur orienterer mennesket sig spontant imod fællesskabet. Det er drevet af det Ferguson kalder for en 'desinteresseret interesse' (disinterested benevolence, egen tilføjelse), der er "instinktet, det er følelsen, sympatien, individernes velvillige indstilling til hinanden, deres medfølelse, [...]"¹²²

De nære og stærke bånd mellem mennesker lader sig ikke kun forklare, ved at være et udtryk for hensynet til egen interesse eller sikkerhed. Disse hensyn giver ikke noget svar på, hvorfor et menneske med fare for egen sikkerhed eller risiko for eget liv, begiver sig ind i en farefuld situation, for at komme et andet menneske til hjælp og undsætning, den affektion et menneske føler, ved gensynet med en længe savnet slægtning eller nær ven eller, hvorfor mennesker er villige til at dele deres sidste skive brød med en fremmed, i situationer hvor de selv sulter og der ikke er udsigt til nye forsyninger. Sådanne handlinger kan kun forstås som et udtryk for en hengivenhed, der er spontan og uden tanke for egen vinding eller fordel:

Mere acquaintance and habitude nourish affection, and the experience of society brings every passion of the human mind upon its side. Its triumphs and prosperities, its calamities and distresses, bring a variety and a force of emotion, which can only have place in the company of our fellow creatures. It is here that a man is made to forget his weakness, his cares of safety, and his subsistence; and to act from those passions which make him discover his force.¹²³

Intet, påpeger Ferguson, binder os stærkere sammen end oplevelsen af gensidig generøsitet og uselvskhed, eller når vi sammen med et andet menneske har gennemlevet store prøvelser, der har testet vores mod. Og intet fremkalder stærkere følelser i os, end når et medmenneske oplever stor sorg og smerte, glæde eller ekstase.¹²⁴ Civilsamfundets fællesskab væves af tråde, der ikke er betinget af hverken udsigten til en overflod af goder, mulighederne for at forfølge egne interesser, eller graden af sikkerhed for

¹²¹ Foucault 1979L:338ff.

¹²² Ibid:340

¹²³ Ferguson 1767:Part I, Section III.

¹²⁴ Ibid.

vores liv eller besiddelser. Tværtimod, siger Ferguson, forekommer mennesket allermest trofast og hengivent, der hvor fordelene og bekvemmelighederne er mest fåtallige og mindst udtalte; tilknytningen stærkest, der hvor den betales med blod.¹²⁵ Derfor gælder det, ifølge Foucault, også, at vel er civilsamfundet befordrende for at økonomiske bånd kan spindes, og forbinde individerne med hinanden på grund af den fælles interesse for opbygning af velstand og velfærd. Men de udgør samtidig årsagen til at splid opstår. De

[...] vil - så at sige ved at skærpe, betone, tilspidse individernes egoistiske interesse - konstant have tendens til at opløse det, som civilsamfundets spontane bånd har sammenknyttet.¹²⁶

For det tredje gælder det for civilsamfundet, at det er en "permanent politisk magtmatrice."¹²⁷ Før der overhovedet danner sig det, vi i dag forstår ved politiske institutioner, har mennesket accepteret at spille forskellige roller og at påtage sig forskellige ansvarsforpligtelser, uden forudgående konflikter og magtkampe. Mennesket er fra naturens side skabt med forskellige egenskaber, lidenskaber og talenter, der gør det egnet til at løse forskellige opgaver. Det overlader beslutningskompetencen til udvalgte personer, simpelthen fordi det er en forudsætning for at fællesskabet - og dermed individet - kan overleve:

Prior to any political institution whatever, men are qualified by a great diversity of talents, by a different tone of the soul, and ardour of the passions, to act a variety of parts. Bring them together, each will find his place. They censure or applaud in a body; they consult and deliberate in more select parties; they take or give an ascendant as individuals; and numbers are by this means fitted to act in company, and to preserve their communities, before any formal distribution of office is made.¹²⁸

Ferguson repræsenterer en, på afgørende punkter forskellig opfattelse af menneskets natur, end Smith, Locke og Hobbes. For selv om mennesket er frit til at definere sin egen skæbne og indrette sin tilværelse som han eller hun vil, er det som udgangspunkt orienteret imod fællesskabet. Ferguson ligger

¹²⁵ Ibid. "Men are so far from valuing society on account of its mere external conveniencies, that they are commonly most attached where those conveniencies are least frequent; and are there most faithful, where the tribute of their allegiance is paid in blood."

¹²⁶ Foucault 1979L:341.

¹²⁷ Ibid:342

¹²⁸ Ferguson 1767:Part I, Section X.

ganske vist på linie med både Hobbes og Locke når han siger, at mennesket gør det af hensyn til sin egen tryghed og sikkerhed. Men ikke for at beskytte sin ejendom eller velfærd, men fordi mennesket fra naturens side er så sårbart, at dersom det ikke gjorde det, var det prisgivet. Det handler ikke om indgåelse af en kontrakt, fordi det er det mest fordelagtige. Men fordi mennesket er spontant indstillet herpå, fra naturens side. De sociale bånd er ikke blot resultatet af en cost-benefit analyse der afslører, hvad der bedst kan betale sig og rummer den mindre grad af risici, sat op imod prisen i form af en begrænsning af egen frihed. De knyttes af mere irrationelle faktorer - *a variety and af force of emotion* - så som medfølelse, sympati, den velvillige indstilling og hengivenhed (affection), der får mennesket til at handle uselvsk og glemme hensynet til egne interesser og sikkerhed. Forud for skabelsen af ejendom og inddelingen af samfundsklasser har mennesket en "right to defend their persons, and to act with freedom; [...]"¹²⁹

Det er derfor rigtigt at placere Ferguson inden for *voluntarismen*. Men det er menneskets velvillige indstilling overfor hinanden der er selve fundamentet for dets forestillinger om individets frihed og rettigheder. Det er den instinktive rækken ud efter hinanden, og viljen til at stå sit medmenneske bi, der danner grundlaget for den moralske tænkning, og distinktionen mellem godt og ondt:

Hvis det er sandt, at mennesket er instinktivt forenet, at dets sociale adfærd udspringer af hengiven venlighed og venskab; [...] da forekommer det som om, at fundamentet for en moralsk opfattelse er tilstrækkeligt anlagt i disse forskellige afskygninger af en venskabelig og fredelig natur, og at vores fornemmelse for retfærdighed for os selv, ved vores menneskelighed og oprigtighed strækker sig til, også at omfatte vores medskabninger.¹³⁰

Ikke desto mindre ligger der i Fergusons opfattelse af mennesket som en skabning, der fra fødslen er skabt med forskellige evner og kvalifikationer, nogle paralleller til *determinismen* - til forestillingen om at mennesket er skæbnebestemt. Det er en opfattelse som synes at hvile på, at naturen har indrettet det sociale menneske så viseligt, at det på grund af sin forskellighed, nærmest automatisk finder hen til sin plads i samfundet, og indtager den. Det er imidlertid en deterministisk forståelse der hviler på et ganske andet grundlag end de forskellige protestantiske trosretninger, idet individet ifølge Ferguson affinder sig med sin skæbne, *i kraft af sine forskellige kvaliteter*,

¹²⁹ Ferguson 1767:Part I, Section VI.

¹³⁰ Ibid. Egen oversættelse.

evner og karaktertræk. Det skal ikke tvinges eller formanet, men blot gives de rette betingelser. Han peger på, at mennesket instinktivt følger en leder, og først bagefter bestemmer, hvordan han eller hun skal vælges, og hvordan lederens planer skal diskuteres. At det først var, da menneskeheden og lederne, i deres egenskab af embedsmænd eller regeringsansvarlige, havde begået en række fejl, at de besluttede at gøre regeringsmagten til genstand for et selvstændigt sæt af juridiske regler og procedurer.¹³¹ Men forud - som det helt grundlæggende - for udformningen af formelle regler for civilsamfundet, søger mennesket spontant og i kraft af en naturlig drift ind i fællesskabet, hvor det lige så spontant påtager sig forskellige roller og indfinder sig på den plads i hierarkiet, hvor det bedst muligt er i stand til at lade sine talenter og egenskaber komme til maksimal udfoldelse.

Foucault peger i flere af sine forelæsninger på, at det netop er denne forståelse af mennesket og befolkningen, som sæde for en spontan drift og iboende naturlighed, der fører til udviklingen af gouvernementaliteten. Det er den ændrede iagttagelse af mennesket der fører til opfattelsen af, at befolkningen ikke længere skal formås til at arbejde og være lydigt igennem undertrykkelse og tvang, men ved at blive sat fri til at handle i henhold til sin egen naturlighed. Det er i spændingsfeltet mellem de forskellige positioner, hvoraf jeg har gennemgået nogle i de foregående afsnit, at det politiske samfund bliver skabt. Det er i dette felt, menneskets relation til arbejdet som både en fri og livsnødvendig aktivitet, en social pligt, en etisk og religiøs dyd, og en naturlig indre og beregnelig drift, formes og forsøges reguleret. Meget passende er det da også den afskedssalut, Foucault slutter sin forelæsningsrække af med, da han afslutter den sidste forelæsning i 1979 med at spørge:

Hvad andet er politikken i sidste ende, end såvel dette spil mellem de forskellige regeringskunster, med deres respektive indekser, som den debat, disse forskellige regeringskunster frembringer? Det er her, politikken efter min mening opstår. Ja, det var så det. Tak.¹³²

Ser vi på den udvikling der finder sted inden for den politiske og økonomiske videnskab, videnskaben og mennesket og inden for samfundsvidenskaberne, opdager vi at der fra midten af 1600-tallet og frem, opstår en række forskellige paradigmer, og inden for de forskellige paradigmer en række forskellige

¹³¹ Ibid; Foucault 1979L:343.

¹³² Foucault 1979L:353.

retninger. På nogle punkter anlægger de forskellige betragtninger på forholdet mellem stat og borger, menneske og arbejde, på andre punkter lignende. Vi ser det, som Foucault beskriver, som et spil mellem forskellige regeringskunster.

John Locke, Thomas Hobbes, Adam Smith, Adam Ferguson og fysiokraterne repræsenterer hver især forskellige perspektiver på disse forhold. At mennesket er drevet af en interessemekanik er de enige om. At mennesket har en ret til frihed og til muligheden for at udfolde sig, er de også et stykke hen ad vejen enige om. Men hvad der motiverer menneskets interesser, og hvad det betyder i forhold til indretningen af samfundet, er de til gengæld ikke enige om. Og i hvilken udstrækning det er muligt at opnå indsigt i, og kontrol med, de mekanismer der regulerer markedet og samfundet, er de heller ikke enige om. Dermed udgør de et alternativ til hinanden, og præsenterer sig i form af et enten-eller.¹³³

Det betyder, at de også ser forskelligt på forholdet mellem menneske og arbejde, og hvad der foranlediger mennesket til, dag efter dag og igennem et langt liv at påtage sig en arbejdsforpligtelse, hvor slidsom og fysisk nedbrydende den end måtte være. For Locke var arbejdet en aktivitet, der lige delt handlede om på den ene side at skaffe sig til livets opretholdelse og tilværelsens bekvemmelighed, på den anden side at affinde sig med at arbejdet var en del af menneskets bestemmelse som fastsat af Gud, og livet en gave herfra som mennesket var pligtig til at tage vare på. For Hobbes var Gud ganske vist også en del af det samlede verdensbillede. Men Han havde ikke noget at gøre med forholdet mellem menneske og arbejde. Dette var alene drevet af ønsket om at skaffe sig det nødvendige for at overleve, og opnå et behagelig og godt liv. For Smith er arbejdet først og fremmest båret af menneskets bestræbelse efter at forfølge og realisere egne interesser. Mennesket "efterstræber kun egen fortjeneste og tænker ikke på almenvældet."¹³⁴ Dette er Ferguson til gengæld fuldstændig uenig med Smith i, idet han anfører at mennesket fra naturens side er sådan indrettet, at hver enkelt individ er udstyret med forskellige evner. Og det bringer disse evner i spil og indtager den plads i fællesskabet, der passer hertil. Overfor en overvældende natur har mennesket ikke andet valg, hvorfor det fra naturens side er sådan indrettet.

¹³³ Foucault 1969:116. Formen enten-eller opstår i diskursens diffraktionspunkt. Se afsnit 4.9.

¹³⁴ Foucault 1979K:317.

Fælles for dem alle er, at de anlægger et *voluntaristisk* perspektiv på menneskets bestemmelse, der står i et klart og tydeligt modsætningsforhold til den protestantiske arbejdsetik, om end Locke også til dels henter sine argumenter i bibelen, og Ferguson abonnerer på forestillingen om, at menneskets særlige evner og egenskaber er medfødte. Men centralt hos dem alle står, at mennesket er født med en naturgiven ret til frit at forvalte og forsvare sit eget liv, og at det er enhver regerings pligt at beskytte og sikre denne rettighed.

Locke, Hobbes og Smith repræsenterer altså en anden forestilling om regeringskunsten, end Fysiokraterne og Ferguson. Når man læser Foucaults forelæsninger fra 1977 - 1979 er det imidlertid tydeligt, at han tilskriver de sidstnævnte primær betydning i forhold til udviklingen af politistaten og statsræsonen, og sidenhen en scientistisk *gouvernementalisering* af de vesteuropæiske nationer. Det er dannelsen af en stats- og regeringsform der primært hviler på et refleksivt og rationelt grundlag, der hos Foucault er det centrale i dannelsen af de moderne vestlige velfærdsstater. I den *gouvernementaliserede* stat handler det ikke så meget om legitimt versus illegitimt¹³⁵, men om hvorvidt den konkrete handling er baseret på indsigt, viden og et oplyst grundlag, eller ej, og om beslutningen efterfølgende viste sig at være klog eller uklog, hensigtsmæssig eller uhensigtsmæssig.

Lockes stats- og regeringsetik hænger nøje sammen med individets forhold til arbejdet, som en handling der først og fremmest har til formål at tjene til livets opretholdelse og velfærd, samt sikre et godt helbred, gennem fri og lige adgang til naturens ressourcer, og retten til at tage den i sin besiddelse, i det omfang det er nødvendigt for at overleve. Således forholder det sig, fordi Gud har lagt det således til rette for mennesket. På det punkt flugter Lockes arbejdsetik, med Max Webers analyse af perioden fra omkring år 1600 og frem. Men hvor Weber gør den åndelige frelse og bestræbelsen efter det evige liv i Guds rige, til motiv og drivkraft bag menneskets pligtskyldige og lydige arbejdsindsats, er den menneskelige arbejdshandling hos Locke drevet af en langt mere basal, konkret og materiel nødvendighed, der handler om overlevelse. Ganske vist en overlevelse som også Gud har pålagt mennesket. Men først og fremmest en overlevelse, betinget af den tilstand af forarmelse

¹³⁵ Herved hævdes det naturligvis ikke, at der ikke gælder almindelig retspraksis og -principper i den statsform som Foucault beskriver.

som Gud havde hensat mennesket i: *and the penury of his condition required of him*.¹³⁶

Men også Hobbes, Smith, Ferguson og fysiokraterne er med til at fremme den bevægelse hen imod frisættelsen af det enkelte menneske, som Locke argumenterede for. Blot med den væsentlige forskel, som allerede er nævnt flere gange, at deres begrundelse ikke var teologisk funderet, men tog afsæt i menneskets grundlæggende fornuftsevne. Mennesket vil arbejde, og gør det, fordi det derved skaffer sig til livets opretholdelse og en behagelig tilværelse, og det indgår i et fællesskab med hinanden for at kunne gøre dette inden for nogle trygge rammer.

I indledningen til dette afsnit skrev jeg, at forholdet mellem menneske og arbejde, i denne periode også kommer til at omhandle forholdet mellem borger og stat. Det er i stigende grad tilfældet, efterhånden som kravet om en regeringsførelse der baserer sig på objektive kriterier og et rationelt grundlag, vinder større og større lydhørhed og tilslutning. Denne udvikling - som bærer årsagen til at perioden efter 1600-tallet kaldes for Oplysningstiden - vil jeg i det følgende afsnit 2.7 uddybe yderligere, da det er denne udvikling som ligger til grund, for det jeg betegner som en *scientistisk* relation mellem menneske og arbejde.

Som jeg vil vise, sker der en forskydning i denne relation. Fra at handle om hvorvidt den er bestemt og betinget af Gud, og styret af frygten for evig fortabelse på den ene side, eller en fri, viljesbestemt handling der udspringer af menneskets behov for at opfylde sine basale behov og ønske om et behageligt liv på den anden side. Til at handle om, hvad det er for nogle sociale og psykologiske mekanismer der, ud over de biologiske og evolutionære, foranlediger mennesket til at arbejde, og i hvilket omfang det er muligt at opnå en indsigt i disse som gør det muligt at manipulere og disciplinere mennesket, således at det, givet de rette betingelser, træffer de valg og udviser den adfærd, samfundet på et givent tidspunkt måtte betragte som ønskværdig, formålstjenlig og hensigtsmæssig. Det er denne udvikling i forholdet mellem stat og borger, og relationen mellem menneske og arbejde som et middel til at fremme et fælles, samfundsmæssigt formål, jeg vil uddybe nærmere i det følgende afsnit.

¹³⁶ Afsnit 2.5. og Locke 1690:afsnit 32.

2.7. *Statsræsonens transformation og Gouvernamentalitetens fødsel.*

Omkring midten af 1700-tallet sker der, skriver Foucault, en transformation af statsræsonen og politistaten; en bevægelse hen imod det han kalder for den moderne regeringsfornuft, der består i

grundlæggelsen af et princip for begrænsningen af regeringskunsten, der nu ikke ligger uden for den, som det var tilfældet for retten i 1600-tallet, [men] som er den iboende. En intern regulering af regeringsrationaliteten.¹³⁷

Princippet om reguleringen af regeringsrationaliteten kommer herefter til at bygge på fem former for begrænsninger: en konkret, en almen, en saglig, en strategisk og en iboende.¹³⁸

At den er *konkret* indebærer, at den ikke er af juridisk karakter. En regering der overskrider sine grænser vil ikke være illegitim, men snarere blive betragtet som ude af trit med situationen og fornemmelse for, hvad der er rigtigt og godt at gøre i den konkrete situation. At den er konkret indebærer, at begrænsningen altid er defineret af den øjeblikkelige situation, og ikke af en alment gældende lov. Samtidig skal begrænsningen være *alment* gældende, og dermed følge nogle principper der altid er gyldige, uanset omstændighederne. Det byder dermed enhver regering den udfordring at definere såvel den almene, som den konkrete begrænsning, som den skal sætte for sig selv.

Derfor baserer princippet om den interne regulering af regeringsrationaliteten sig tillige på, hvad man kunne kalde for en *saglig* begrænsning. At enhver regering må

skelne mellem det, der skal gøres, og det, som det er passende ikke at gøre. [...] Med andre ord spalter denne regeringsfornuft ikke undersåtterne i en absolut beskyttet frihed og en tvungen eller accepteret underkastelse. Reelt vil skellet ikke drages blandt individerne, menneskene, undersåtterne; det vil drages i regeringspraksissens eget domæne, nemlig mellem de operationer, der kan udføres, og dem, der ikke kan, med andre ord: mellem på den ene side de ting, der skal gøres, og de midler, der i den forbindelse skal tages i anvendelse, og på

¹³⁷ Foucault 1979A:25.

¹³⁸ Ibid:25ff.

den anden side de ting, der ikke skal gøres. [...] Skellet drages mellem agenda og non agenda, de ting, der skal gøres, og de ting, der ikke må gøres.¹³⁹

Der er hverken tale om regeringsfornuft baseret på kristendommens *determinisme*, feudalstatens undertrykkelse, eller de britiske empiristers *voluntarisme* og den ubetingede beskyttelse af individets frihed. Men om en regeringspraksis baseret på en anvendelse af de midler der måtte være nødvendige, for at opnå et givent mål. Foucault beskriver med andre ord en *gouvernementalisering*proces, der gradvis udvikler en videnskabelig tilgang til udvindingen af en viden som gør det muligt, for staten at regere på et rationelt grundlag - en *gouvernementalitetens scientisme*.

Scientisme defineres i denne afhandling som:

Den opfattelse, at naturvidenskaberne og deres metodologiske grundlag er i stand til at redegøre for og forklare menneskelige og sociale fænomener inden for en bred vifte af videnskabelige områder, herunder videnskaber som direkte eller indirekte beskæftiger sig med fænomener inden for politik, regeringsførelse, magt og demokrati; Overbevisningen om, at videnskaben er i stand til at frembringe viden og metoder som gør mennesket i stand til, på et rationelt grundlag at kontrollere og regulere sin verden og sine omgivelser, samt forudse udfaldet af tiltag, som er besluttet på baggrund af videnskabeligt understøttede beregninger.¹⁴⁰

Dette indebærer at en regering, når den har opstillet sine målsætninger, må lægge disse til grund for, hvad der *kan* gøres, og hvad der *skal* gøres, og lade dette ske på baggrund af en konkret og saglig vurdering; den må nøje forsøge at beregne, hvilke handlinger og tiltag det er nødvendigt at foretage sig, for at realisere målet og leve op til sine målsætninger. Men også hvad regeringen må

¹³⁹ Ibid:27.

¹⁴⁰ Begrebet 'Scientisme' er ifølge Den Store Danske Encyklopædi "normalt brugt som skældsord om den opfattelse, at naturvidenskaberne og deres metodologiske grundlag udtømmende kan redegøre for og forklare hele virkeligheden, herunder også alle menneskelige og sociale fænomener som politik, kunst, moral, m.v." [http://www.denstoredanske.dk/Samfund, jura og politik/Filosofi/Filosofi i 1800- og 1900-t./scientisme](http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Filosofi/Filosofi_i_1800-_og_1900-<u>t./scientisme</u>). Begrebet har blandt andet sin oprindelse fra det engelske begreb 'Scientism' der ifølge 'The Oxford Dictionary of English' betyder "excessive belief in the power of scientific knowledge and techniques." Ifølge Politikens Store Fremmedordbog defineres begrebet som "(filosofi) det at tillægge de naturvidenskabelige erkendelser og arbejdsmetoder betydning uden for de naturvidenskabelige områder, f.eks. til beskrivelse af filosofi eller sociologi; nedsættende, en overvurdering af naturvidenskabens betydning."

afstå fra at gøre, for ikke at lægge hindringer i vejen herfor. Den må, med andre ord, være *strategisk* i sine overvejelser og beslutninger.

De nævnte fire begrænsninger udgør fundamentet for den femte, nemlig den som er regeringsrationalet iboende. For når

[...] regeringen af menneskene er en praksis, som de regerende ikke udsætter de regerede for, men en praksis, der fastsætter definitionen på de regerede og de regerende samt deres indbyrdes position, over for og relativt til hinanden, indebærer 'intern regulering', at denne begrænsning ikke i streng forstand pålægges af nogen af parterne [...] ¹⁴¹,

og som derfor heller ikke er et sæt af begrænsninger, som en given regering suverænt og egenrådigt bestemmer.

Når de europæiske regeringer på dette tidspunkt iværksatte tiltag, der havde til formål at forvalte det enkelte individs aktiviteter helt ned i den mindste detalje, skete det altså ikke for at gennemtvinge borgernes underkastelse eller beskytte deres frihed. Tværtimod handlede det om, ud fra en rationel betragtning at foretage nogle kalkulationer der kunne bestemme, hvad der var nødvendigt at gøre for at opnå et givent mål, nemlig

at berige staten. Dens mål er at sikre den simultane, korrelative og behørigt indbyrdes tilpassede vækst i såvel befolkningen som livsfornødenhederne [...] På en passende og tilpasset og altid indbringende måde at opretholde konkurrencen mellem staterne. [...] at bevare en vis ligevægt mellem staterne for derved netop at muliggøre konkurrencen. Det vil sige, at den lige netop overtager de mål, som statsræsonen og politistaten, merkantilismen og den europæiske ligevægtstanke havde sat sig og forsøgt at indfri. ¹⁴²

Der indtræf dermed en ændring i suverænenens orienteringspunkt, således at målet nu blev at skabe de bedst mulige betingelser for, gennem fredelig sameksistens at etablere nogle samhandelsbetingelser mellem de europæiske stater som gjorde, at alle var i stand til at udvikle deres velstand og garantere borgernes sikkerhed. Det var et mål som gradvis satte økonomien som det, den tyske sociolog Niklas Luhmann kalder for det 'symbolsk generaliserende

¹⁴¹ Foucault 1979A:27.

¹⁴² Ibid:29-30.

kommunikationsmedie'¹⁴³; som orienteringspunkt for de statslige beslutninger og tiltag overfor befolkningen. Statens målsætning om at skabe sikkerhed for den enkelte gennem fredelig sameksistens, således at den enkelte borger kan anskaffe sig de nødvendige livsfornødenheder, og skabe sig en bekvemt tilværelse, er sammenfaldende med de interesser de britiske empirister tilskriver mennesket, som årsagen til at det arbejder. Der eksisterer med andre ord et sammenfald mellem statens og den enkelte borgers interesser.¹⁴⁴

Men hvor såvel *voluntarismen*, som *determinismen* angiver en relation mellem menneske og arbejde som båret frem af en *tilbøjelighed*, der enten har sit afsæt i mennesket selv og dets ønske om at sikre sin overlevelse, eller i en Guddommelig kraft og forordning der har til formål at tjene Gud og sikre den enkelte det evige liv, baserer *scientismen* sig på relationens *beregnelighed*. *Scientismen* gør relationen til et anliggende for fællesskabet, og ikke kun til et (lukket) forhold, enten mellem menneske og Gud, eller for det enkelte individ selv. Den gør relationen til et anliggende for den moderne regeringsfornuft, og spørgsmålet om hvad det er nødvendigt at gøre for at fremme statens og fællesskabets interesser. Det gør samtidig relationen upersonlig forstået på den måde, at den nu ikke længere er en strid mellem på den ene side borgerens accepterede, men tvungne underkastelse, overfor - på den anden side - en beskyttelse af hans eller hendes absolutte frihed. Nu handler det i stedet om at iværksætte de tiltag, der ud fra en rationel betragtning er påkrævede for at fremme den tilstræbte udvikling, og skabe det ønskede resultat. Det har den radikale konsekvens, at diskussionen ændrer karakter fra at være et *etisk* og *religiøst* spørgsmål af metafysisk karakter og med et ontologisk udgangspunkt, til et *videnskabeligt* spørgsmål der har et epistemologisk udgangspunkt og en empirisk karakter.

Relationen er nu ikke længere kun et privat anliggende der så at sige kun eksisterer i et lukket kredsløb, bestemt af noget på forhånd givet. Enten af Gud, eller af en indre, autonom drift. Mennesket er ikke kun sat i verden til at

¹⁴³ Luhmann 1984:203ff. Luhmann "betegner medier som symbolsk generaliserende kommunikationsmedier, hvis de anvender generaliseringer til at symbolisere sammenhængen mellem selektion og motivation, dvs. hvis de fremstiller selektion og motivation som en enhed." Det er symbolske medier der er så stærke, at de i det sociale system (altså også på nationalt plan) knytter bånd mellem det der kan siges meningsfuldt, det meningsfulde der bliver sagt, og de motiver til - og forventninger om - handling det sagte producerer.

¹⁴⁴ Dette interessesammenfald behandles nærmere i afsnit 2.14: "Disciplineringen til arbejdet - en produktiv magt."

slide og lide, for at tjene en dominerende, undertrykkende og straffende Gud. Eller omvendt bestemt til, frit at forfølge sine egne mål og beregne hvilken, om nødvendigt plagsom, indsats og uønskede indskrænkninger i friheden han eller hun er nødt til at leve med, for at kunne nyde frugten af egen indsats. Menneskets gudsfrygt eller dets bestræbelser efter at sikre sin overlevelse, er givetvis fortsat et legitimt og afgørende motiv for det arbejdende individ.

Men fra at lade arbejdet være et lukket forhold, enten mellem det enkelte menneske og Gud, eller for den enkelte selv, bliver relationen mellem menneske og arbejde nu også til et element i den fælles, samfundsmæssige udvikling og den indbyrdes konkurrence mellem staterne, der lader sig iagttage, beregne og påvirke. Det enkelte individs forhold til arbejdet bliver dermed til et fælles, samfundsmæssigt og statsligt anliggende, det er statens opgave at forvalte. Den skal forvalte individernes aktivitet helt ned i mindste detalje.¹⁴⁵

Anvendelsen af begrebet 'forvalte' er i denne sammenhæng interessant. At forvalte har, ifølge 'Den Danske Ordbog' sin oprindelse fra det tyske begreb *verwalten*, der afledt af *walten* kan oversættes til 'herske' eller 'råde over'. På dansk kommer 'at forvalte' således til, blandt andet at betyde at

tage vare på eller hånd om - ofte med tanke på fremtiden og en positiv og fornuftig udvikling.¹⁴⁶

Staten havde altså ansvar for at tage vare på, og hånd om, individernes aktiviteter, og sørge for at de lod sig indskrive til at arbejde. Alternativt at lade de borgere udstøde, der ikke ville følge denne anvisning. Men det handlede ikke bare om at gennemtvinge suverænenes vilje, men at gøre det på en sådan måde, at den fremmer en positiv udvikling der har til hensigt at realisere en given målsætning for fremtiden. Og så skal den være fornuftig, hvilket altså vil sige at den skal være klog og baseret på indsigt.¹⁴⁷

Denne forskydning flytter orienteringen væk fra *hvad* der er, hvor relationen iagttages som noget der eksisterer udenfor fællesskabets kontrol, påvirkning og indflydelse. Til en orientering imod, *hvordan* relationen eksisterer som

¹⁴⁵ Se afsnit 2.4. og Foucault 1979A:21.

¹⁴⁶ www.ordnet.dk/ddo

¹⁴⁷ Ibid.

noget der lader sig bestemme, og som det er muligt, nødvendigt og hensigtsmæssigt for staten og suverænen at forstå, beregne, kontrollere, påvirke og øve indflydelse på. Kravet om en regeringsførelse baseret på fornuft, fører til iagttagelsen af befolkningen ud fra et *scientistisk* perspektiv, hvilket gør det nødvendigt at opnå indsigt i de sociale og psykologiske mekanismer der - ud over de biologiske, evolutionære og religiøse - foranlediger mennesket til at arbejde, for der igennem at gøre det muligt at manipulere og disciplinere mennesket. Det handler, som allerede nævnt, om at regulere borgernes adfærd og indpode et bestemt sæt af normer, således at den enkelte formås til af egen drift at tage sine pligter på sig.

Scientismen føjer yderligere en dimension til, i relationen mellem menneske og arbejde. Nu lader relationen sig også *bestemme*, og ikke kun være *bestemt*. Den kan manipuleres og borgeren disciplineres, hvilket reelt vil sige at den kan påvirkes, ændres, formes, bestemmes og lade afspejle fællesskabets eget billede af det samfund det ønsker, således at den indgår som en komponent og variabel i en større, fælles dagsorden. *Scientismen* er derfor også en form for determinisme. Men den er ikke statisk, som det er tilfældet der hvor relationen alene er bestemt af Gud, og udvekslingen kun går én vej. Der er i stedet tale om en *dialektisk determinisme*, fordi den rummer et element af selvoverskridelse, hvor udviklingen af samfundet påvirker udviklingen af individet, der i kraft heraf virker tilbage på samfundet og udvikler det, osv.

Den er dialektisk, fordi de løbende opstående modsætningsforhold mellem staten og dens borgere, og de konflikter der opstår i disse brudflader, gensidigt udvikler og transformere hinanden. Den *dialektiske determinisme* forandrer gradvis menneskets viden om og forståelse af sig selv, sin rolle og sit ansvar, ændrer de strukturer samfundet er bygget op omkring, og skaber således et udvekslingsforhold mellem borger og stat der løbende forandrer dem begge.

Perioden omkring år 1700 markerer en åbenbar ændring, ikke bare i iagttagelsen og forståelsen af relationen mellem stat og borger. Men også i iagttagelsen af det indbyrdes forhold mellem de europæiske stater, der nu i tiltagende grad defineres af, og udvikler sig på, de markedsøkonomiske præmisser. Blodige, væbnede konflikter afløses af handels- og produktionsbaseret konkurrence. En konkurrence der fordrer at alle parter er nogenlunde ligeværdige, for derved at optimere staternes muligheder for at afsætte varer og tjenesteydelser til hinanden. Jeg vil i det følgende afsnit

uddybe det nytterationale, som i stigende grad kom til at udgøre grundlaget for den manipulation af relationen mellem menneske og arbejde, der op igennem oplysningstiden kom til at præge de vesteuropæiske stater.

2.8. *Den politiske økonomis rationalitet.*

Princippet om begrænsningen af regeringsfornuften "forstået som en konkret, almen selvregulering"¹⁴⁸, tager afsæt i rationalet om den politiske økonomi, der betegner

enhver regeringsmetode, der kunne tænkes at befordre en nations fremgang og rigdom", samtidig med en "overordnet refleksion over organiseringen, fordelingen og begrænsningen af magtinstanserne i et samfund [...].¹⁴⁹

Den politiske økonomi stræbte efter at opnå en indsigt i, og forståelse af, de mekanismer som er markedet iboende, og som indefra virkede ind på produktiviteten, handelen, borgerne, arbejderne, virksomhederne, m.v. I stedet for at begrunde en regerings udøvelse af handlinger juridisk, på baggrund af nogle på forhånd definerede rettigheder, søger den politiske økonomi at begrunde dem i deres virkninger. Ledeforskellen bliver succes/fiasco, mens forudsætningerne herfor kommer til at svinge omkring ledeforskellen indsigt/uvidenhed. Når en regering begår fejl og har fiasco med en given beslutning, søger man derfor ikke længere en forklaring i en lovttekst, en guddommelig befaling eller nogen anden form for ydre, statisk forordning, men i stedet i regeringens manglende indsigt og viden om det konkrete forhold. Den politiske økonomi rettede altså spørgsmålene indad mod sine egne mekanismer, frem for udad mod nogle ydre sanktioner. Derved

[...] blotlagde den fænomener, processer og regelmæssigheder, der nødvendigvis er styret af intelligible mekanismer", hvorved den afdækker, "ikke nogle naturlige rettigheder, der går forud for udøvelsen af gouvernementaliteten; det, som den opdager, er en bestemt form for naturlighed, der er kendetegnende for selve regeringens praksis.¹⁵⁰

Den politiske økonomi afdækker nogle mekanismer, det for mennesket er muligt at gennemskue og forstå, og nogle processer og regelmæssigheder der

¹⁴⁸ Foucault 1979A:28.

¹⁴⁹ Ibid:29.

¹⁵⁰ Ibid:31.

lader sig bestemme. Derved bliver det muligt at kontrollere udfaldet af et givent sæt af tiltag. Ved 1700-tallets begyndelse drejer det sig om tiltag rettet imod beskæftigelsen af befolkningen. Den fattige skulle lade sig indskrive til at arbejde, såfremt han eller hun ville nyde godt af de fælles privilegier. Disciplineringen af den fattige, og forvaltningen af individernes aktivitet helt ned den mindste detalje, udgjorde en central komponent i dannelsen af civilsamfundet. Derfor bliver en af statens vigtigste opgaver, at erhverve sig indsigt i, og viden om, de nu flere gange nævnte mekanismer, processer og regelmæssigheder. Derved skabes der en iagttagelse af et marked der reguleres af sin egen indre logik og naturlighed, og som

[...] strømmer under, gennem, i selve udøvelsen af *gouvernementalitet*. Den er, om De vil, dens uundværlige underhud. Den er den anden side af noget, hvis synlige side, synlig for de regerende forstås, er disses egen handling.¹⁵¹

Derved bliver det også muligt at bestemme, hvad der skal overlades til markedet selv at regulere, og hvor en indgriben vil virke forstyrrende ind; hvilke foranstaltninger, tiltag eller sanktioner der skal indføres, for at opnå et givent resultat, og hvilke som skal undlades.

At regere kommer af det latinske begreb *regere*, der betyder styre, men som i overført betydning også kan betyde at bestyre, lede eller retlede. Det engelske ord for regere, er "govern", der er afledt af det latinske begreb *gubernatio*, som betyder styring, styrelse eller ledelse, og som samtidig er nært beslægtet med det af Foucault anvendte begreb *gouvernementalitet*, som han bruger som betegnelse for den

mængde af institutioner, procedurer, analyser og refleksioner, beregninger og taktikker, som gør det muligt at udøve den specifikke, om end meget komplekse form for magt, hvis primære sigte er befolkningen, hvis vigtigste vidensform er den politiske økonomi [...]. Det betegner "den tendens eller den kraftlinie, som i hele den vestlige verden og igennem meget lang tid har givet den magttype, som man kan kalde 'regering', forrang for andre som suverænitæt og disciplinering [...].¹⁵²

Det latinske begreb *gubernatio* betyder imidlertid ikke bare styring, men henviser oprindeligt og mere specifikt til styringen af et skib. Altså til kunsten at kunne aflæse en stjernehimmel og fastslå skibets position, kende skibets

¹⁵¹ Ibid:32.

¹⁵² Foucault 1978D:116-117.

mål og målets position, og på den baggrund formå at få sin besætning til at agere som én mekanisme, uden at hvert enkelt medlem behøver konstant at blive overvåget, eller ved trusler om straf eller andre sanktioner at tvinges til at opfylde sin funktion. At regere baserer sig på samme grundlæggende princip om at styre staten, på baggrund af en mængde af analyser og refleksioner, indsigt og viden, samt nogle faste procedurer for frembringelsen og anvendelsen heraf, i udmøntningen af de beslutninger der altid har befolkningen som sit sigte. Nøjagtig som et skibs kaptajn har besætningens og lastens sikkerhed og velfærd, som sit.

Begrebet 'regulere' kommer af det latinske begreb *regula*, som bl.a. betyder rettesnor eller regel. Når begrænsningen af regeringsfornuften forstås som en almen selvregulering betyder det med andre ord, at regeringen lader styringen og ledelsen af staten basere sig på et sæt af regler og nogle rettesnore, som er den statsdannelse iboende, der lader sig basere på de frie markedskræfters vilkår. Det er en regeringsform der hviler på nogle indre dynamikker og kræfter, der gensidigt virker ind på hinanden og holder hinanden på plads, så der altid er denne sære form for "uligevægtig ligevægtstilstand"¹⁵³, som Foucault kalder det, og som er udtryk for det, han kalder for en bestemt form for naturlighed. At lade regeringsfornuften begrænse af en almen, indre selvregulering betyder således at lade regeringsførelsen bero på, at samfundets indre dynamik styres af en mængde af love, på nøjagtig samme måde som videnskaben har påvist at naturen bliver det.

Udviklingen betyder, at der fra og med den politiske økonomis fremkomst og gouvernementalitetens fødsel indstiftes en særlig sandhedsorden; en række regler og procedurer for, hvem der kan iagttage, analysere og fortolke bestemte fænomener på det frie marked og i befolkningen, hvad der kan iagttages, hvor og hvordan:

[...] det, der i sine grundtræk indstiftes her, er selvfølgelig ikke sandhedens rige inden for det politiske domæne, men en vis sandhedsorden, der netop er kendetegnende for det, man kunne kalde politikens tidsalder, og hvis grundstruktur alt i alt er den samme den dag i dag. [...] denne periode er præget af en bestemt type diskurs, der knytter an til en række praksisser og derved dels konstituerer perioden som en intelligibelt struktureret helhed, dels

¹⁵³ Foucault 1979A:22.

definerer lovrammer for disse praksisser, der nu kan bestemmes som enten sande eller falske.¹⁵⁴

Det var ikke sådan at man havde afdækket *sandheden* om markedet og befolkningen, således at man nu kunne kontrollere befolkningen og de mellemstatslige anliggender ud fra nogle rent videnskabelige metoder, og på et rent videnskabeligt grundlag. Hvad den politiske økonomi havde befordret, var en *ændring i iagttagelsen* af ledelsen af befolkningen, og måden hvorpå staterne indgik i relation til hinanden. Det var et nyt sæt af metoder og tilgange til en *forståelse* - intelligibilisering - af de mekanismer og processer, der styrer og kontrollerer de komplekse forhold der tilsammen udgør staten: befolkningen, institutionerne, infrastrukturen, organisationerne, artefakterne, m.v. Det var en række sandhedsritualer¹⁵⁵ for dannelsen af det genstandsområde, der nu var befolkningen og regeringen af staten. Derved opnåede man at etablere

en gennemtænkt og velovervejet sammenhæng, en sammenhæng, som skyldes de intelligible mekanismer, der forbinder disse forskellige praksisser og disses virkninger med hinanden, og som følgelig gør det muligt at bedømme alle disse praksissers gode eller dårlige værdi, nu ikke i henhold til en lov eller et moralsk princip, men i henhold til sætninger, der kan tillægges eller fratages sandhedsværdi. Det er altså en hel fløj af regeringsaktivitet, der kommer til at indgå i en ny sandhedsorden [...].¹⁵⁶

Indsigt og forståelse som grundlag for forvaltningen af befolkningen, afløste gradvis traditionen, loven, den guddommelige forordning og moralen, som det redskab der gav kongen, fyrsten og/eller regeringen magt over sit territorium og menneskene der befolkede det. Den håndgribelige afstraffelse og undertrykkelse blev afløst af iværksættelsen af en række usynlige virkemidler, der havde til formål at påvirke de mekanismer og forhold, hvis virkninger nu var kendte, og som man ønskede at fremkalde.

I forhold til relationen mellem menneske og arbejde betød det, at statens opgave nu blev at "tage sig af befolkningen i dens naturlighed"¹⁵⁷, som nu ikke længere skulle undertrykkes og underordnes, men tilskyndes,

¹⁵⁴ Ibid:34.

¹⁵⁵ Foucault 1975:210.

¹⁵⁶ Foucault 1979A:35.

¹⁵⁷ Foucault 1978M:381.

manipuleres og reguleres. Mennesket skulle nu ikke længere piskes og straffes til at arbejde, men tilskyndes, lokkes, motiveres og stimuleres til det, ved at

[...] respektere disse naturlige processer, eller i al fald tage højde for dem, at give dem frit spil eller spille med dem.¹⁵⁸

Indstiftelsen af friheden for den enkelte, følger heraf. Gouvernamentaliteten har som grundlæggende forudsætning, at det enkelte menneske er fri til at agere i henhold til den (sociale) naturlighed, der er mennesket iboende. Befolkningen blev med gouvernamentalitetens frembrud en "helhed af naturlige fænomener"¹⁵⁹, hvorved borgeren - og dermed også det arbejdende menneske - blev en skabning der reguleres af nogle indre mekanismer der, når det indgår i befolkningen, blev til en helhed der enten skal gives frit spil, eller som det gælder om at spille med. Det handler med andre ord om at skaffe sig indsigt i, hvordan det med forskellige midler er muligt at formå det enkelte menneske til at ville sin egen underkastelse¹⁶⁰, tage "magtens tvang på sig"¹⁶¹ og lade den virke på sig selv, således at hun eller han af egen drift byder sig til, udvikler sine kompetencer og påtager sig at udføre et stykke arbejde.

2.9. *Ansætser til dannelsen af velfærdssamfundet.*

Mellem Thomas Hobbes' bog *Leviathan* som publiceres i 1651, og Adam Smiths *An Inquiry ...* der udkommer i 1776, går der 125 år. Over denne forholdsvis korte periode gennemgik de europæiske nationer en omfattende transformation, fra stater der var styret af en enevældig hersker, sat der af en almægtig Gud og enerådende som følge af lige dele tradition og Guddommelig forordning, til gryende civilsamfund der gradvist blev mere og mere gennemreguleret, på et fundament af indsigt, viden, forståelse og rationelle kalkulationer.

Det var en transformation der, forsimplet formuleret, gik fra den primitive, simple, tilfældige og uberegnelige afstraffelse og undertrykkelse af befolkningen, til indførelsen af et net af sofistikerede, komplekse, nøje udvalgte og kalkulerbare procedurer og mekanismer. Teknologier der dels sørgede for den akkumulerede opbygning af viden, dels den fortsatte

¹⁵⁸ Ibid:382.

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Borch & Larsen 2003:155.

¹⁶¹ Foucault 1975:220.

udbygning af de teknikker og strukturer der skulle stimulere befolkningen til at træffe de valg og foretage de handlinger, der ud fra en overordnet politisk målsætning var ønskværdig. Det var en transformation af de europæiske samfund, der på dramatisk vis forandrede menneskets forståelse af sig selv som *determineret* af en transcendent skabning, over et *voluntaristisk* perspektiv på mennesket som fri til at forme sin egen skæbne og verden i sit eget billede, til en *scientistisk* tilgang der gav fornuften forrang, og foranledigede mennesket til at opbygge et samfund baseret på en viden, forståelse og indsigt der blev dannet ud fra nogle videnskabelige principper.

I begyndelsen af 1700-tallet var opgaven med at opbygge det franske civilsamfund på et rationelt grundlag, lagt ind under politiet. Etatens ansvarsområde blev over en forholdsvis kort årrække udvidet til at omfatte i alt 13 domæner, der tilsammen skulle sørge for at sikre og bevare samfundslivet.¹⁶² Politimyndighedens dannelse blev således startskuddet til dannelsen af et egentligt nationalsamfund og til en samfundsmodel, der med tiden udviklede sig til det velfærdssamfund vi kender i dag. Det handlede om at bevare borgernes liv og deres sundhed, blandt andet fordi en syg og svækket borger udgjorde et enormt ressourcospild, og en betragtelig omkostning for det borgersamfund, der var under udvikling. At bevare og tage vare på livet, var - og er - på mange måder en af de vigtigste opgaver.

Men lige så vigtigt var det, at politiet påså varetagelsen af 'livets godhed' - altså at befolkningen levede et liv, der fulgte de kristne forskrifter, sæderne og skikkene. Hvad der konkret lå i denne opgave, kommer Foucault ikke nærmere ind på. Men det må formodes at betyde, at politiet fik til opgave at sikre annekteringen en række af de kristne dyder, herunder de som direkte foreskrev menneskets forpligtelse til at arbejde, hvorved menneskets kristne pligt til at arbejde bliver udgrænset og etableret som et selvstændigt politikområde; en målrettet indsats der løftes ud af sin oprindelige sammenhæng (nemlig den religiøse, hvor formålet og motivet er et andet), og

¹⁶² Foucault 1978M:362. De tretten domæner er: livets godhed gennem varetagelsen af religionen, sæder og skikke; livets bevarelse, ved at overvåge og varetage sundheden og livsfornødenhederne; livsbekvemmelighederne ved blandt andet at sikre ro og orden, videnskaberne, den frie handel, fabrikkerne, håndværkerne, tyendet og daglejerne; og endelig livsforlystelserne ved en varetagelse af det kunstneriske og kulturelle liv.

som nu formuleres som en selvstændig borgerpligt til, gennem arbejdet at bidrage til det samfundsmæssige fællesskab.¹⁶³

Fordringen om at leve et lastefrit og dydigt liv var ikke ny. Den hentede sin begrundelse i den kristne tro og de bibelske tekster, der indeholder adskillige formaninger om at leve et liv præget af selvbeherskelse.¹⁶⁴ Der udvikles et fintmasket net af politikker for en lang række af de områder, vi i dag kender fra vores eget velfærdssamfund. Et system til reguleringen af både den enkelte borger, samfundets forskellige institutioner og organisationer, og samspillet mellem borgerne og mellem borger og stat. Vi ser indretningen og vedligeholdelsen af en infrastruktur, der gør det muligt at befordre denne regulering og dette samspil, og kontrollere strømmen af varer, mennesker og ydelser...

Som allerede nævnt et par gange, blev det et stadigt mere veldefineret og centralt mål for de europæiske stater, at fremme en udvikling der gjorde dem i stand til at akkumulere deres rigdom og den enkelte borgers velfærd og bekvemmelighed, ved blandt andet at sørge for gode samhandelsmuligheder med de øvrige europæiske stater. En effektiv produktion og et konkurrencedygtigt produkt, fremstillet til en pris der er attraktiv, bliver afgørende for den enkelte stats udvikling. Men samtidig er det vigtigt at dette skete på en måde som gør, at der eksisterer et ligeværdigt forhold mellem de enkelte stater, fordi samhandelsparternes velfærd, og dermed købekraft, er afgørende for, om de var i stand til at aftage de produkter, handelsmændene ønsker at afsætte. I den sammenhæng spiller adgangen til arbejdskraft naturligvis en central rolle. Og derfor skulle alle - som tidligere skrevet - over 25 år meddele, hvilket hverv han eller hun ønskede at bestride, og lade sig indskrive til at arbejde og påtage sig den opgave, der passede til vedkommendes stand og duelighed.

¹⁶³ Foucault angiver selv denne udgrænsning, hvor et fænomen - diskursobjektet - løftes ud af sin oprindelige sammenhæng og gøres til genstand for en målrettet, rationelt funderet og beregnende indsats, som det første trin i dannelsen af en selvstændig diskurs - det han benævner en 'diskursiv formation'. Første trin er dannelsen af det diskursive objekt, hvilket altså i dette tilfælde til sige dannelsen af borgeren som arbejdsmenneske (Foucault 1969:86). I kapitel 4 bliver Foucaults teori om dannelsen af de diskursive formationer behandlet selvstændigt.

¹⁶⁴ Se eksempelvis: Bibelen, Det Nye Testamente, Paulus' første brev til Timotheus, Kapitel 3, vers 1 - 5.

Med den protestantiske arbejdsetik som moralsk rettesnor; med akkumulationen af viden om markedskræfternes dynamik og menneskets natur; med indførelsen af parlamentarisme, og udviklingen af den britiske empirisme og den politiske liberalisme; med indretningen af en politimyndighed, til forvaltningen af befolkningen inden for en lang række indsatsområder, der hver især skulle sikre befolkningens sundhed, dyd, arbejdsomhed og fornøjelighed, blev disciplineringen af hver enkelt borger stadigt vigtigere. I de følgende to afsnit vil jeg derfor give en mere detaljeret indføring i disciplineringens væsen, og den forankring begrebet 'disciplin' har i forestillingen om det selvoverskridende og lærende menneske. Formålet med de to afsnit er at vise, hvordan disciplineringen af borgeren til arbejdsmenneske udgør en helt central og afgørende funktion, i forhold til at fremme målet om at optimere statens konkurrencedygtighed og -evne i forhold til de omgivende stater.

2.1o. *Disciplineringen til arbejdet.*

Fra midten af 1700-tallet blev der gennemført en række tiltag inden for hæren, uddannelsesinstitutionerne og senere hen på fabrikkerne, der til at begynde med inddelte døgnet i små, nøje afmålte tidsenheder, således at hvert øjeblik blev anvendt til at tjene Gud og ære hans skaberværk.

Inddelingen af døgnet og opdelingen af tiden får en afgørende funktion i hele individets dannelsesproces, fra barnet starter i skolen, til det fortsætter i uddannelsessystemet og videre ind i voksenlivet når det træder ind på arbejdsmarkedet. I lighed med Foucault, beskriver den danske historiker og tidligere lektor ved Syddansk Universitet Søren Mørch (1933 -) i bogen "Store forandringer", hvordan opfindelsen af uret og inddelingen af tiden får betydning for den måde, mennesket opdeler og strukturerer sin livsførelse på. Hvordan den moderne disciplin henter sin inspirationen til inddelingen af tiden, og muligheden for at opdele døgnet i en række intervaller af nøje udmålt varighed, fra klostrene, hvor munkenes og nonnernes liv er inddelt i minutiøst opdelt stykker af tid, hvert stykke med sin aktivitet.¹⁶⁵ Igennem flere hundrede år havde de religiøse ordner været disciplinens mestre. Men omkring dannelsen af den moderne stat blev disse teknikker forfinet, udviklet og modificeret: "Man begyndte at tælle i kvarterer, minutter og sekunder"¹⁶⁶, og i grundskolen blev opdelingen af tiden mere og mere stram, med

¹⁶⁵ Foucault 1975:165ff; Mørch 2009:360.

¹⁶⁶ Foucault 1975:166.

aktiviteter der efterhånden begrænsedes til ordrer som eleverne skulle besvare med det samme. Disciplinen

[...] deler alt, hvad den kommer i nærheden af, ind i lige store stykker, så det bliver til at kapere, lige til at spise, haps, haps, haps. Den lille tabel, den store tabel, durch, für, gegen, ohne, wieder, um. En, to, en, to, en, to, højre, venstre, højre, venstre. Ind på to rækker, alt på sin faste plads. Så er det til at overskue og kontrollere. Det bliver beregneligt, manipulerbart og dermed til at styre. Med uret kan man skaffe sig den oplevelse, at man kan styre tiden. Med disciplinen kan man styre sine medmennesker.¹⁶⁷

At den systematiske udbredelse af disciplineringen af befolkningen, henter sin inspiration fra institutioner forankret i kristendommen, og at arbejderens fortsat "bringer sit (deres) arbejde som et offer for Gud"¹⁶⁸ viser, at "den industrielle tids strengthed"¹⁶⁹ længe bevarer en religiøs karakter. Og det lægger alen til det stykke, Foucault udfolder i 'Vidensarkæologien', hvor han påpeger at vi kommer til at lede forgæves¹⁷⁰, dersom vi forsøger at finde netop det tidspunkt og det sted i historien, hvor én diskurs og én forståelse, afløses af en anden. Således skriver Foucault blandt andet, at

[...] endnu i det 19. århundrede, når man ville bruge landbefolkningen i industrien, sker det, at de organiseres som et religiøst samfund for at vænne dem til arbejdet i værkstederne. Man huser arbejderne i nogle 'fabriksklostre'.¹⁷¹

Iagttagelsen af relationen mellem menneske og arbejde var altså fortsat præget af en *deterministisk* forståelse, selv om udbredelsen af disciplineringen af befolkningen tog afsæt i en *scientistisk* forståelse af mennesket som et væsen det var muligt at gøre til genstand for selvstændige studier, opnå en indsigt i og en forståelse af, og - som følge heraf - gøre til genstand for beregninger, påvirkning og manipulation. Disciplineringen tager netop afsæt i, at mennesket er et produkt af sine omgivelser, der igen er et produkt af de mennesker der indgår i det samfundsmæssige fællesskab. At mennesket formes af, og former, det samfund det udlever sin tilværelse i.

¹⁶⁷ Mørch 2009:361.

¹⁶⁸ Foucault 1975:165.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Se afsnit 3.1.

¹⁷¹ Foucault 1975:165-166.

Dannelsen og udviklingen af det enkelte menneske fulgte en nøje tilrettelagt og gennemtænkt plan, hvor først de mest simple funktioner og øvelser trænedes ved fortsatte gentagelser, indtil de lå på ryggraden og blev udført pr. refleksi; indtil de var blevet en integreret del af

Denne nye genstand, det er den naturlige krop, bærer af sine kræfter og sæde for en varighed. Det er den krop, der er i stand til at udføre specifikke operationer, som har deres orden, tid, interne betingelser og konstituerende elementer. Kroppen bliver genstand for nye former for viden ved at blive målet for de nye magtmekanismer. Det er øvelsens krop snarere end den spekulative fysiks krop. En krop manipuleret af autoriteten snarere end en, der er gennemtrængt af animalske ånder. Den nyttige dressurs krop og ikke den rationelle mekaniske krop.¹⁷²

Behovet for en øget kontrol over strømmen af varer og tjenesteydelser, en øget effektivisering og udnyttelse af den menneskelige arbejdskraft, og nødvendigheden af at kunne regulere den menneskelige sundheds- og hygiejneadfærd, sammenholdt med behovet for at formå den enkelte til at arbejde så meget og så længe som muligt, med størst mulig præcision og koncentration, affødte den nødvendighed der førte til inddeling af døgnen. 'Den naturlige krop' blev en ny genstand for manipulation og eksperimenter, igennem hvilken ny viden og nye sandhedsritualer opstod.

Med 'den naturlige krop' blev der skabt en ny genstand - et nyt diskursobjekt - der kaldte på en forklaring, og fordrede en indsats.¹⁷³ Den menneskelige krop blev genstand for en serie af øvelser, hvis formål var at sikre en nøje indstudering af en nøje udmålt serie af handlinger, der levede op til en lige så nøje beskrevet grad af præcision, udført inden for et nøje angivet og udmålt rum af tid. Mennesket blev med andre ord en øvelsens, manipulationens og dressurens krop; en genstand det var muligt at forme og udnytte ved at følge en minutiøst tilrettelagt dannelsesproces. Det menneskelige objekt blev genstand for et 'disciplinens dispositiv'¹⁷⁴, der evnede at "indfange, orientere, bestemme, opfange, forme, kontrollere og sikre de levende væseners handlinger, adfærd, meninger og diskurser."¹⁷⁵

¹⁷² Ibid:171.

¹⁷³ Om dannelsen af diskursens objekter, se afsnit 4.6 og Foucault 1969:85-96.

¹⁷⁴ For yderligere om dispositivet, se afsnit 3.7 og 4.11.

¹⁷⁵ Agamben 2006:18.

Når en funktion, øvelse eller færdighed var indlært i tilstrækkelig grad, startede processen så at sige forfra ved at lægge yderligere et element af viden eller færdighed ovenpå, som barnet, lærlingen eller den arbejdende herefter trænede og forfinede til perfektion. En cyklus der teoretiske set var uden ende, og som fastsatte princippet om en stadig stigende udnyttelse af tiden, hvor målet er udtømmelse, frem for blot og bar anvendelse af den.¹⁷⁶ En ny underkastelsesteknik var dermed blevet udviklet. Derved blev relationen mellem menneske og arbejde et stadigt mere reguleret forhold, i kraft af at (den arbejdende) kroppen bliver til en selvstændig genstand for viden og manipulation.

Denne disciplinering af mennesket begynder ifølge Foucault, allerede at tage form i det 17. århundrede. I starten og op igennem den industrielle tidsalder skete disciplineringen med en fokusering på detaljen,¹⁷⁷ hvor målet var en stadig forfinelse af arbejdsprocessen, udførelsen af den enkelte arbejdsopgave, bevægelsen i hver enkelt manøvre, og så videre. Præcision og nøjereghed bliver væsentlige dyder, i bestræbelserne på at opnå kontrol over, og beherskelse af, de allermindste dele af livet, verden og menneskene i den. De baserer sig på den herskende forestilling om, at der i verden eksisterer en orden og en lovmæssighed, ifølge hvilken alt lader sig nøjagtigt beskrive, hvor alle enkeltdeles funktion og virkning lader sig bestemme, hvor disse enkeltdele indgår i en helhed i hvilken der hersker en logisk, lovmæssigt reguleret orden, og hvor mennesket derfor 'blot' er et tandhjul i det større maskineri, som hedder markedet. Et marked, der ligeledes lader sig regulere og styre af en indre 'naturlighed' og en lovmæssighed, således at der altid er den rigtige og optimale balance mellem pris, udbud og efterspørgsel, arbejdernes lønninger, etc.¹⁷⁸

Derfor gælder der også det særlige forhold mellem menneske og arbejde, at den optimale udnyttelse af tiden, er forudsætningen for at kunne svare efterspørgslen med et tilsvarende udbud, og frembragt til så lav en omkostning som muligt.

Tid er penge. Den der kan tjene ti shillings om dagen ved sit arbejde, men vandrer omkring, eller sidder ørkesløs hen, halvdelen af dagen, skønt han kun bruger sixpence ved sin adspredelse eller ørkesløshed, han bør ikke anse dette

¹⁷⁶ Foucault 1975:170.

¹⁷⁷ Ibid:156.

¹⁷⁸ Foucault 1978M:378ff.

for den eneste udgift; i virkeligheden har han brugt eller snarere bortkastet, fem shillings tillige.¹⁷⁹

Den gradvise disciplinering og udvikling af det enkelte menneskes evner og kapacitet til, med præcision at udføre nogle bestemte arbejdsrutiner, bevægelser eller beregninger, bliver et afgørende redskab i bestræbelserne på at kontrollere og beherske den verden, mennesket er sat til at leve i, og et vigtigt element i den mængde af mekanismer og procedurer der sikrer at magten bliver allestedsnærværende.

Ved den konstante repetition indøves nogle rutiner og vaner, en individets selvforvaltning, der indlejrer sig i menneskekroppen, og som har en vis varighed. Derved bliver det, billedligt talt, muligt, om ikke fuldstændigt, så dog et langt stykke hen ad vejen, at fjerne de synlige lænker, lægge pisen væk og sætte individet fri. Det disciplinerede menneske behøver ikke længere befalinger og instrukser, og den konstante trussel om straf bliver overflødig. Han er blevet udstyret med nogle karakteregenskaber der gør, at han af egen drift udfører de handlinger og udviser den adfærd, der forventes af ham. En lovmæssighed er etableret som betyder, at individets adfærd til en vis grad lader sig forudsige.

2.11. Disciplinering til arbejdet - en produktiv magt.

Samtidig med en tiltagende disciplinering af befolkningen, fra tidspunktet omkring år 1700, sker der i den samme periode en gradvis udvikling af teknologier, metoder, processer og procedurer der kan understøtte disciplineringen. Foruden de i foregående kapitel nævnte teknologier - inddelingen af tiden, repetitionen, serien af øvelser, den trinvise udvikling af færdigheder, manipulationen af kroppen, m.v. - er en af de teknologier, som har fået størst opmærksomhed, den engelske filosof Jeremy Bentham's (1748 - 1832) 'Panoptikon'¹⁸⁰: en sindrig indretning af bygninger og offentlige rum som gør det muligt, for autoriteter at overvåge udvalgte dele af befolkningen,

¹⁷⁹ Franklin, Benjamin (1736/1748), i Weber 1904/1905:26.

¹⁸⁰ Bentham's 'Panoptikon' vil blive beskrevet senere, i kapitel XX. Såvel Michel Foucault i bogen "Overvågning og Straf", som den polsk-engelske sociolog Zygmunt Bauman i hans bog "Frihed", dedikerer hele kapitler til beskrivelsen af panoptikonet, når de skal beskrive det moderne samfunds indføring af magten i de subjekter, der er genstand for magten selv, på en sådan måde at genstanden for magten - subjektet selv - spontant lader magten virke på sig selv.

uden selv at blive set.¹⁸¹ Bentham udviklede teknologien til anvendelse i datidens fængsler, mens Foucault benytter begrebet som metafor for samfundets magtudfoldelse.

Umiddelbart forbinder vi ofte ordet disciplin med noget negativt. Med kæft, trit og retning. Med kontant, og sommetider korporlig, afregning i tilfælde af ulydighed. Med afretning og indpodning af lydighed. Men det har også en positiv betydning. Begrebet disciplin kommer af det latinske begreb 'disciplina' som betyder 'undervisning' og 'opdragelse', 'lærdom' og 'kundskab'. I en militær sammenhæng betyder begrebet 'mandstugt', men det kan også betyde 'levevis', 'livsorden' eller 'moral'. Derfor er det også mere nuanceret end som så, blot at forbinde disciplin med kold og kontant afretning. Ordet rummer tillige en opfattelse og forståelse af mennesket, som et væsen der i sig, er i besiddelse af et potentiale til udvikling. Som en skabning der igennem undervisning er i stand til at "blive klogere, udvikle sig fra en tilstand til en anden."¹⁸²

Disciplineringen af mennesket - det at kunne styre sine medmennesker, som Søren Mørch formulerer det - gør staten, som repræsentant for den kollektive vilje, i stand til at kontrollere og retningsangive udviklingen og dannelsen af borgeren, i den retning og derhen staten ønsker det. Og det er det der ifølge Mørch er det fine ved det:

Når man har lært og er blevet disciplineret, så er man blevet klogere. Man har udviklet sig. Har gjort fremskridt. Man er blevet et andet menneske. Bedre!¹⁸³

Med disciplineringen af borgeren, sker der (som beskrevet i afsnit 2.8 om den politiske økonomis rationalitet) samtidig en retningsændring i statens blik, således at det nu i tiltagende grad er rettet indad mod dens egne borgere: "Disciplinens råmateriale er mennesker, og det er mennesker og menneskers omgivelser, der systematisk bliver delt op [...]."¹⁸⁴

I skolen inddeles børnene i klasser med nogenlunde lige mange børn, af nogenlunde samme alder. Den curriculumbaserede undervisning opstår. Den

¹⁸¹ Et system der i dag er bredt ud over en bred vifte af samfundsinstitutioner og infrastrukturer: internettet, dagligvarebutikken, arbejdspladsen, i trafikken, skolen, daginstitutionerne, de offentlige myndigheder, m.v.

¹⁸² Mørch 2009:360.

¹⁸³ Ibid:361.

¹⁸⁴ Ibid.

faglighed, børnene og de unge skal bibringes, inddeles i fag, som igen opdeles i læseplaner af hvilke det nøje fremgår, hvad den enkelte elev skal igennem, i hvilken rækkefølge og med hvilket formål. De enkelte fag tildeles den mængde timer, det forventes at eleven har brug for at modtage undervisning i, for at opnå det ønskede niveau af færdigheder, viden og kompetencer. Timerne fordeles i et skema, som herefter kan gentages uge efter uge frem til skoleårets afslutning, hvorefter processen starter forfra, men på et højere niveau, når det nye skoleår starter op efter sommerferien. Læseplanerne har til formål at sikre en nogenlunde ensartethed i den undervisning der praktiseres over hele landet, i de enkelte fag, således at alle borgere har nogenlunde det samme grundlag at indgå i samfundslivet på, når de efter endt skolegang skal ind på arbejdsmarkedet, og ud i samfundet og udøve deres borgerpligt.

På arbejdspladsen inddeles tiden også, således at arbejderen kommer og går på bestemte tidspunkter. Arbejdsdagen inddeles i tidsintervaller som er de samme, dag efter dag. Der arbejdes, holdes pauser og spises på bestemte tidspunkter og af en varighed som angives i klokke-tid. Indtil for få år siden foregik al indtrædelse på arbejdsmarkedet på den måde, at det unge menneske, efter end skolegang stod i mesterlære, igennem en periode der strakte sig over et bestemt antal år og måneder. Mesterlæreformen er kendetegnet ved, at optagelsen i arbejdsfællesskabet er et gensidigt valg mellem mester og elev/lærling. Relationen er altså ikke påtvungen, men frivillig. Elevens position i arbejdsfællesskabet er i begyndelsen perifer, og opgaverne enkle. Det første stykke tid består elevens opgave i at iagttage mesteren, hvorefter eleven forsøger at imitere mesterens måde at udføre opgaven på, under hans nøje overvågning og vejledning.

Gennem den gradvise tilegnelse af de færdigheder, normer, værdier og adfærdsmønstre der tilsammen tegner arbejdsfællesskabets identitet, opnår eleven status af et stadigt mere fuldgyldigt medlem. Undervejs i processen får eleven i tiltagende grad lov til at udføre de forskellige arbejdsopgaver på egen hånd,¹⁸⁵ uden mesters årvågne blik hvilende på hver eneste handling. Det sker i takt med at elevens punktlighed, præcision og omhu modsvarer de for faget gældende normer, og de forskellige rutiner løses på den rigtige måde, inden for de tidsmæssige rammer der er til de enkelte opgaver, m.v. Mesterlære i sin traditionelle form som dannelses- og uddannelsesproces, er fortsat udbredt inden for bl.a. håndværksfagene og industrien. Men i forskellige varianter er denne form for disciplinering af de nyankomne på arbejdsmarkedet ganske

¹⁸⁵ Lave 1999.

almindelig, hvorfor mesterlære som læreproces har opnået en betydelig, og fornyet, interesse over de senere år.¹⁸⁶

Opbygningen af en samfundsmæssig infrastruktur der er så fintmasket og kompleks, at den kan fungere som kanaliseringssystem for den systematiske indlæring af en struktureret og målrettet adfærd, og formidling og overlevering af viden, i kraft af sproglige og symbolske repræsentationer af verden, der eksisterer for det enkelte individ selv; opbygningen af et arbejdsmarkedet der bygger på de samme principper og normer, ved indlemmelsen af borgeren på arbejdsmarkedet; disse rammer omkring udviklingen og disciplineringen af borgeren udgør tilsammen et beherskelsessystem, der definerer menneskets endelighed og indrammer dets verden. Mennesket er, siger Foucault, i en vis forstand

[...] behersket af arbejdet, livet og sproget: dets konkrete eksistens finder i dem sine bestemmelser; man kan kun få adgang til det gennem dets ord, dets organisme og genstandene, det forfærdiger - som om først og fremmest disse (og måske kun disse) indeholdt sandheden; og fra det øjeblik, det tænker, afsløres det kun for sine egne øjne i form af en væren, der allerede, i en nødvendigvis dybtliggende fortætning, i en irreducibel fortidighed, er et levende væsen, et produktionsredskab, et befordringsmiddel for ordene, der eksisterer før det selv.¹⁸⁷

Igennem disciplineringen af mennesket, gøres mennesket "på en myndig måde"¹⁸⁸ bekendt med sin endelighed - sine grænser, såvel i forhold til viden om verden 'som den er', som i forhold til normerne for menneskets færden i denne verden - i kraft af "kundskabens positivitet."¹⁸⁹ I positivitetens¹⁹⁰ materialitet fornemmer mennesket sin endelighed, på samme måde som det erkender og erfarer sprogets muligheder og begrænsninger, symbolernes repræsentationsværdi, produkternes og genstandenes formål. Men i menneskets kendskab til alle disse figurers endelighed og begrænsninger, aner det samtidig "tomrummet i alt det, de umuliggør."¹⁹¹ At der mellem

¹⁸⁶ Se bl.a. Kvale & Nielsen 1999.

¹⁸⁷ Foucault 1966:363-364.

¹⁸⁸ Ibid:364.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ Begrebet er beslægtet med begrebet *dispositiv*, som Foucault senere i sin forskning og sit forfatterskab bruger til at betegne, ikke bare det sagte/diskursive, men også det ikke-sagte, jfr. afsnit 3.7 og 4.11.

¹⁹¹ Ibid.

ordene, symbolerne og artefakterne, er 'noget' det ikke er i stand til at sige noget om, eller gøre noget med.

Der opstår med andre ord et system, der på systematisk vis disciplinerer både barnet, den unge og den voksne borger på en sådan måde, at det nu ikke længere er nødvendigt at beherske det i form af tvang, undertrykkelse og afstraffelse, men i stedet af en positivitet der disponerer det (med diskurser, normer, holdninger, adfærd og handlinger) og som var der, før barnet, den unge og det voksne menneske blev menneske, og som er en integreret del af det enkelte individ selv. Disciplineringen bliver i kraft heraf en produktiv magt, der gør arbejdssamfundet i stand til at forvalte store mængder af menneskelige ressourcer på en måde der forener alles indsats, og retter denne indsats imod et samlet, fælles mål der tjener et samfundsmæssigt formål. For så vidt lader denne magt sig alene udøve over frie individer (hvilket mesterlæreformen er et udmærket eksempel på), der i udgangspunktet er i stand til at vælge mellem to eller flere alternativer, al den stund at der bag individet ikke står en 'dukkefører' der befaler hver eneste handling:

Magt udøves alene over 'frie subjekter', og kun for så vidt de er frie;¹⁹²

[...] such power implies freedom, it presupposes rather than annuls individuals' capacities as agents.¹⁹³

Den handling eller den beslutning der på forhånd er determineret, kan i sagens natur ikke beslattes¹⁹⁴, hverken af den der skal udføre handlingen eller den der skal træffe beslutningen, for der er ikke nogen beslutning at træffe og derfor ikke nogle alternative handlinger at vælge imellem. Hvis individet ikke er frit, og således ikke i stand til at vælge mellem to eller flere mulige handlinger, er det meningsløst at tale om udøvelse af magt. Det giver kun mening at tale om magt som det at regulere egen eller andres handling, i og for så vidt det ikke på forhånd er givet med sikkerhed, hvordan det enkelte individ vil handle.

Samtidig bliver magten paradoksalt nok magtesløs, hvis hvert enkelt individ handlede fuldstændigt tilfældigt og uforudsigeligt. Det skaber plads til udviklingen af det, Foucault kalder for selvteknologier, hvis formål det er at

¹⁹² Foucault 1984:167.

¹⁹³ Miller & Rose 2009:148.

¹⁹⁴ Luhmann 1993:35.

gøre det muligt at lede den enkeltes ledelse af sig selv - to "conduct conduct"¹⁹⁵ eller "*conduire des conduites*."¹⁹⁶ Der er med andre ord tale om indpodningen af et ganske bestemt, og til formålet udviklet, sæt af holdninger, forståelser og normer der sikrer, at hver enkelt borger forvalter sin individuelle frihed på en sådan måde, at hans eller hendes handlinger *også samtidig* har fællesskabets ønsker, behov, mål og forventninger for øje. Magt er "action on the actions of others"¹⁹⁷, og arbejdet

en disciplineret adfærd udført af frie individer, hvis handlinger til en vis grad lader sig forudsige.

Magten decentraliseres, samtidig med at udviklingen og implementeringen af de mekanismer og procedurer som udgør den usynlige, allestedsnærværende magt, udformes af den centralt placerede (velfærds)stat. Magten ligger ikke længere i hænderne på én stærk fyrste, konge eller enevældig hersker, men er bredt ud og indflettet i alle samfundets lag, således at magten bliver den flere gange omtalte "mængde af mekanismer og procedurer"¹⁹⁸, der virker *igennem* hver enkelt borger som en indbygget kraft i den indre, sociale dynamik, frem for *på* hvert enkelt individ, som et tryk der må opretholdes konstant, for at virke. Magtformen ændrer radikalt karakter, og fører til fremkomsten af den særlige magtform som Foucault benævner med begrebet *Gouvernementalitet*:

En mængde af institutioner, procedurer, analyser og refleksioner, beregninger og taktikker, som gør det muligt at udøve den specifikke, om end meget komplekse form for magt, hvis primære sigte er befolkningen [...]¹⁹⁹,

og som udøves i form af en række praksisser - interventionstyper²⁰⁰ - der hviler på en forståelse af befolkningen, der flugter med det Ferguson kalder for 'individernes spontane syntese'. Fra at se befolkningen som en samling af subjekter, hvis frihed det handler om at indsnævre og som skal kontrolleres gennem undertrykkelse, straf og trusler, fører *gouvernementaliseringen* til en ændret iagttagelse af befolkningen, som en "helhed af naturlige fænomener"²⁰¹, hvis frihed er selve forudsætningen for at den kan virke.

¹⁹⁵ Miller & Rose 2009:14.

¹⁹⁶ Borch & Larsen 2003:155.

¹⁹⁷ Miller & Rose 2009:148.

¹⁹⁸ Foucault 1978A:8.

¹⁹⁹ Foucault 1978D:116.

²⁰⁰ Foucault 1978M:381.

²⁰¹ Ibid:382.

Befolkningen skal ikke længere tvinges. For det er lige så vanskeligt og krævende som det er at få et tungt legeme til at bevæge sig opad, i stedet for at lade det falde ved tyngdekraftens virkning. Det handler nu om at forstå at befolkningen har

sine egne forandringslove, bevægelseslove, og den er nøjagtig ligesom rigdommen underkastet naturlige processer. Rigdommen flytter sig, rigdommen forandrer sig, rigdommen forøges eller formindskes. Og i overensstemmelse med processer, der ikke er de samme, men er af samme art, eller i al fald er lige så naturlige, vil befolkningen forandre sig, vokse, mindskes, bevæge sig. En naturlighed er altså befolkningen iboende. Og dernæst er det andet særtræk ved befolkningen, at der mellem hvert enkelt individ og alle de andre opstår en række interaktioner, vekselvirkninger, udbredelseeffekter, der gør, at der mellem individet og alle de andre knyttes et bånd, som ikke er det, som staten har skabt og har villet, men som er et spontant bånd. Det er denne lov om interessernes mekanik, der vil kendetegne befolkningen.²⁰²

Gouvernementalitet er en regeringspraksis der ikke i streng forstand pålægges af hverken staten eller borgeren, men som i stedet baserer sig på en viden om befolkningens iboende naturlighed, der gør det muligt at analysere, reflektere, beregne og udforme taktikker, således at den udnyttes til at gennemføre de tiltag som et givent samfund, på et givent tidspunkt måtte ønske og finde nødvendige. En regeringspraksis der tilstræber at udnytte de naturlige og spontane bånd og den spontane syntese, som iboende befolkningen regulerer individets handlinger i, forestillinger om, og forståelse af, verden.

Det gælder således også, som beskrevet ovenfor, i forhold til ønsket og målet om at få så stor en del af befolkningen til at arbejde, så meget som muligt. Nemlig ved at indrette et så fintmasket system af institutioner, procedurer og mekanismer, at det stimulerer og forstærker den indbyrdes 'interessernes mekanik' der udgør den indre reguleringsmekanisme i et samfund, og som får hver enkelt borger til at agere i henhold til de normer, der på ethvert givent tidspunkt måtte gælde for den pågældende befolkning.

I modsætning til Max Weber og den tyske filosof Karl Marx (som jeg præsenterer i næste afsnit), anlægger Foucault ikke et normativt eller kritisk perspektiv på magtens mekanismer og procedurer. Frem for at indtage en kritisk stillingtagen i forhold til magten, søger han i stedet at beskrive den og forklare dens funktion. Foucault beskriver *hvad* magten *er*, hvad den *gør*,

²⁰² Ibid:381.

hvilket *formål* den tjener, hvilke *regelmæssigheder* den følger, og hvilke *muligheder* den indstifter. Han tager et opgør med opfattelsen af magt som noget negativt og begrænsende, og beskriver i stedet magten som noget produktivt der skaber et genstandsområde og nogle sandhedsritualer²⁰³, der gør det muligt at frembringe en kollektiv systematik, en orden og nogle fælles normer baseret på nogle videnskabeligt-disciplinære mekanismer, der erstattede "det mindreværdige menneskes individualitet" med det "beregnelige menneskes individualitet."²⁰⁴ Foucaults forskning skyder nogle klare rødder ned i den franske oplysningstids bestræbelser på at gøre regeringsførelsen mere videnskabelig og rationel, og som har kendetegnet udviklingen i Frankrig siden begyndelsen af 1700-tallet.

Gennem disciplineringen af individet, og implementeringen af et stadigt mere fintmasket net af institutioner, mekanismer og procedurer der øger antallet af potentielle øjne, der hver især kan iagttage hvert enkelt individs bevægelser og handlinger, uanset hvor han eller hun befinder sig, men uden at en sådan konstant iagttagelse faktisk finder sted og uden at den enkelte ved, hvornår han/hun iagttages, bliver udviklingen af magtens dynamik dyrket i det enkelte menneske selv. For det menneske der

befinder sig i et synsfelt, og som er klar over det, tager magtens tvang på sig. Han lader den spontant virke på ham selv. Han indskrives i sig selv den magtrelation, hvori han selv spiller begge roller. Han bliver oprindelsen til sin egen underkastelse.²⁰⁵

I forhold til det arbejdende menneske, sker denne overvågning, regulering og selvregulering i en og samme bevægelse. Den er allestedsnærværende, både i tid og rum. Den starter allerede når det enkelte menneske bliver født og indtræder som borger i samfundet. Den undersøger og afdækker barnets evner, potentialer og muligheder; etablerer et rum og et forløb, der langsomt udvikler individets potentiale efter en nøje tids- og handlingsplan; monitorerer løbende individets udvikling og evne til at arbejde selvstændigt og disciplineret; tildeler passende belønning til den flittige og disciplinerede, og en lige så passende straf til den som er doven og som forsøger at omgås systemet; vejleder og anviser en vej gennem uddannelsessystemet, der matcher den enkeltes evner og potentiale, og som derved angiver en mulig vej

²⁰³ Foucault 1975:210.

²⁰⁴ Ibid.

²⁰⁵ Ibid:220.

ind på arbejdsmarkedet. Alt sammen tjener denne myndige regulering et selvregulerende formål, således at hver enkelt samfundsindivid bliver "fanget i en magtsituation, som de selv er bærere af."²⁰⁶ Det indstifter en magt som er produktiv, fordi den forener et samfunds samlede mængder af ressourcer i at udøve et pres, der har den samme retning.

Denne form for magt er *dialektisk deterministisk* som et helt system af interaktioner, vekselvirkninger og udbredelseeffekter²⁰⁷ der ikke er villet af hverken staten eller dens borgere, men som er befolkningen og samfundet iboende. Den behersker det enkelte individ, men på en måde så det sker i det skjulte. Foucault taler om manipulation²⁰⁸, når han beskriver den handling en regering foretager sig, når den forvalter samfundets menneskelige ressourcer - borgerne. Men der er tale om en form for manipulation, der udnytter de kræfter og den mekanik som er samfundet iboende; den bygger en infrastruktur op der leder disse strømme og kanaliserer dem rundt i systemet, dér hvor den ønsker at kræfterne skal virke, så de skaber det samfund, der er målet med processerne.

På samme måde sikrer mængden af mekanismer og procedurer, institutioner og strukturer, at det senmoderne menneske stimuleres med virkemidler, der formår at få den enkelte borger til at træffe nogle valg og udvise en adfærd, der understøtter og befordrer den udvikling, et samfund på et givent tidspunkt er nødt til at gennemløbe for at nå sine mål, hvad enten disse mål så er mere og bedre velfærd, et bedre miljø, mere sundhed, mindre ulighed, eller noget helt andet. Prisen for den kollektive forening af kræfter er, at den enkelte må opgive en del af sin frihed til selv at bestemme, hvordan han eller hun forvalter sit liv. Til gengæld bliver hver enkelt individ iagttaget og synliggjort, set og bemærket, anerkendt som individ og givet betydning som menneske, og indlemmet i fællesskabet for at tjene det kollektive, samfundsmæssige formål.

Det enkelte menneske bliver med andre ord individ. Og således er resultatet af denne differentieringsproces, individualitet: en inddeling af rummet i en

²⁰⁶ Ibid:218.

²⁰⁷ Jfr. ovenfor & Foucault 1978M:381.

²⁰⁸ Ibid:382: "Inden for det således afgrænsede felt opstår der så et helt domæne af indgreb, mulige indgreb, nødvendige indgreb, som dog ikke nødvendigvis, ikke overordnet og meget ofte slet ikke antager form af et reglementerende indgreb. Der skal manipuleres, folk skal tilskyndes, visse ting skal beforders, andre skal gives frit spil, der skal altså forvaltes og ikke længere reglementeres.

cellestruktur, hvor der i hver enkelt 'celle' sker en nøje tilrettelagt påvirkning af hvert enkelt individ, udført efter et detaljeret tilrettelagt forløb og skema; en nøje kortlægning af det enkelte menneskes potentiale og ressourcer; en minutiøs tilrettelæggelse af øvelser og opgaver for den enkelte, af stigende sværhedsgrad, som passer til hans eller hendes talenter og aktuelle udviklingsniveau; en indbyrdes tilrettelagt konkurrence mellem individerne, med det formål at differentiere hvert enkelt individs evner.²⁰⁹

Ifølge professor og arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet Henning Jørgensen, må denne individualisering imidlertid ikke forveksles med individualisme, hvor sidstnævnte stræber efter den ubetingede og ubegrænsede frihed for den enkelte, hvor enhver er sig selv nærmest, og hvor det handler om at føre sig selv frem, om nødvendigt på andres bekostning. Der er altså ikke tale om en *voluntaristisk* form for individualisme. Jørgensen definerer i stedet individualitet på en måde, der flugter med Fergusons menneskesyn. Som en individualitet der knytter sig til fællesskabet, i form af en gensidig solidaritet mellem individer der ved, at ingen er sig selv nok. Hvor fællesskabet styrker den enkelte og bidrager til at han eller hun kan udfolde sig optimalt.²¹⁰ Jørgensens definition af individualitet som den solidariske binding til et fællesskab, minder derved om den form for individuel spontan syntese, Ferguson argumenterede for i slutningen af det 18. århundrede; en syntese som består i foreningen af de individuelle kræfter i en kollektiv bestræbelse, hvor individets fokus er rettet imod fællesskabet, fordi det ligger i menneskets natur. Men hvor genstanden - fællesskabet - *også samtidig* er individet, fordi fællesskabet netop udgøres af den forenede mængde af individer. Derfor er individualitet ikke lig med ubetinget og ubegrænset frihed, der kun kan

tænkes (om end ikke praktiseres) som fuldkommen ensomhed: et totalt afkald på kommunikation med andre mennesker. Selv i teorien er en sådan tilstand uholdbar. For det første vil en frigørelse fra alle sociale bånd bevirke, at den 'frie' person står helt alene over for en overvældende natur; [...].²¹¹

Mennesket afgiver altså en del af sin frihed, indordner sig under en form for kollektivt tiltrådt myndighed, for på den måde at nyde den beskyttelse der

²⁰⁹ Foucault 1975:183, 174, 178.

²¹⁰ Danmarks Radio, P1 2010/1005:23.26-24.58. Afsnittet om individualitet vs. individualisme er inspireret af et interview med professor i arbejdsmarkedsforhold, Henning Jørgensen, der i interviewet taler om (sen)moderne solidaritet mellem lønmodtagere.

²¹¹ Bauman 1988:74.

ligger i at indgå solidarisk i et socialt fællesskab, og den anerkendelse der socialt giver den enkelte handling mening.

På den måde er den guvernemntale og disciplinerende magt en produktiv kraft. Der er imidlertid også udviklet teorier og anlagt en række betragtninger på den samfundsmæssige dynamik, der peger på magtstrukturer og -mekanismer der på subtil vis undertrykker det arbejdende menneske og proletariatet, og fastholder det i et forhold til sin verden der bygger på 'falske' repræsentationer. Som anfører, at det er de til enhver tid herskende klasser i et samfund, der har kontrol over udviklingen af de sproglige og begrebslige repræsentationer af verden, der kommer til at udgøre den beherskede del af befolkningens mentale modeller, og som de facto afskærer arbejderens fra muligheden for at opnå bevidsthed om sin egen undertrykkelse.

Den tyske filosof Karl Marx (1818 - 1883) peger, sammen med sin landsmand Friedrich Engel (1820 - 1895), på ordet og sproget som redskab til at udbrede en ideologi der indpoder befolkningen, det de kalder for en 'falsk bevidsthed'. Marx mente at hovedparten af arbejderklassens bevidsthed er falsk; er ideologi og rationaliseringer. At den sande drivkraft bag arbejderens handlinger er ubevidste for ham. At den er

[...] rooted in the whole social organization of man, which directs his consciousness in certain directions, and block him from being aware of certain facts and experiences."²¹²

Ideologi er for både Marx og Engel fuldendelsen af en ganske vist bevidst proces, men på grundlag af en falsk bevidsthed. "The real motives impelling him (the thinker) remain unknown to him, otherwise it would not be an ideological process at all."²¹³ Ideologien er ifølge Marx, til enhver tid den herskende klasses ideologi; den udgøres af en repræsentation af den herskende klasses tanker, hvorved disse tanker i sig selv bliver herskende. Den klasse som har midlerne til den materielle produktion, har samtidig også kontrol over midlerne til produktionen af de mentale modeller, der altså ender med at blive til falske repræsentationer af virkeligheden:

The ideas of the ruling class are in every epoch the ruling ideas: i.e., the class, which is the ruling material force of society, is at the same time its ruling

²¹² Fromm 1961:20.

²¹³ Engel 1893.

intellectual force. The class, which has the means of material production at its disposal, has control at the same time over the means of mental production, so that thereby, generally speaking, the ideas of those who lack the means of mental production are subject to it. The ruling ideas are nothing more than the ideal expression of the dominant material relationships, the dominant material relationships grasped as ideas; hence of the relationships which make the one class the ruling one, therefore the ideas of its dominance. The individuals composing the ruling class possess among other things consciousness, and therefore think. In so far, therefore, as they rule as a class and determine the extent and compass of an epoch, it is self-evident that they do this in their whole range, hence among other things rule also as thinkers, as producers of ideas, and regulate the production and distribution of the ideas of their age: thus their ideas are the ruling ideas of the epoch.²¹⁴

Derved afskæres arbejderen kort og godt fra at opnå bevidsthed om, at liberalismens og de britiske empiristers højt besungne ideal om frihed og lighed, i virkeligheden tjener den ideologiske funktion "at tilsløre og retfærdiggøre kapitalismens faktiske ufrihed og ulighed."²¹⁵ Det gør arbejderen ude af stand til at erkende sin egen ufrihed, og dermed ude af stand til at protestere imod den.

I de næste to kapitler vil jeg uddybe, hvordan indpodningen af en falsk bevidsthed, ifølge Marx gør arbejderen fremmed for sig selv, bundet til en ufri og asymmetrisk relation til et lønarbejde, hvis produkt det ikke selv ejer, og hvis værdi det ikke selv kan råde over. Resultatet er ifølge Marx' svigersøn Paul Lafarge en arbejderklasse der passivt accepterer bourgeoisiets udnyttelse af deres arbejdskraft. Begge skriver sig ind i en iagttagelse af relationen mellem det moderne arbejdsmenneske og arbejdet som *determineret* af nogle omstændigheder og betingelser, der ligger udenfor det enkelte individs indflydelse og mulighed for påvirkning.

2.12. *Det fremmedgjorte arbejdsmenneske & Kapitalens Logik*

Mens arbejdet for Max Weber er et religiøst kald og et tegn på frelse, der i realiteten ender med at udvikle sig til et 'rationalitetens jernbur' som arbejderen, uden at være bevidst om det, lader sig binde til og spærre inde i²¹⁶, er det for Karl Marx noget helt essentielt for mennesket. Arbejdet er en del af

²¹⁴ Marx 1845/1846:21.

²¹⁵ <http://www.denstoredanske.dk>, artiklen om ideologi.

²¹⁶ Tonboe 2004:27.

menneskets bestemmelse, og selve grundlaget for menneskets eksistens i verden.²¹⁷ Det er en helt fundamental del af menneskets artsvesen: en proces, i hvilken mennesket former sig selv og sin verden, og derfor en del af menneskets selvskabelse.²¹⁸ Igennem arbejdet frigør mennesket sig og gør sig uafhængig af naturen: vejrligets omskiftelighed, naturressourcernes ulige geografiske og tidslige fordeling, m.v.

Arbejdet gør det med andre ord muligt for mennesket, ikke kun at leve fra hånden til munden, men at bearbejde og forarbejde naturressourcerne, opdyrke land, domesticere og opdrætte husdyr til produktion af kød og mælk, forædle og udvikle fødevarer, klæder og materielle goder, for blot at nævne nogle få eksempler. Marx syntes således ikke at være uenig med de engelske empirister om, at arbejdet er en grundlæggende og fundamental aktivitet for mennesket; en del af menneskets bestemmelse, og et grundvilkår for at kunne stå imod de for mennesket fjendtlige omgivelser, som vejret omskiftelighed og naturressourcernes sparsomhed udgør.

For Karl Marx er det kendetegnende for det naturlige forhold mellem mennesket og arbejdet, at der er et direkte forhold mellem det fremstillede produkt af arbejdet, og arbejderen. I det naturlige forhold er mennesket subjektet der bearbejder råvaren, objektet. Som udvinder, former og forarbejder sin genstand, med det formål at tjene til livets opretholdelse, frigørelsen fra naturen, og skabelsen af sin egen tilværelse. I det naturlige forhold er arbejdet ikke en vare der handles med, men en aktivitet der alene udføres som en for mennesket selvskabende handling. Arbejdet forbinder med andre ord mennesket med dets omverden, så omverden kan tjene til opretholdelse af den menneskelige tilværelse. Også på det punkt forekommer Marx at ligge på linie med de britiske empirister, der netop fremhæver menneskets ret til at tage det i sin besiddelse, som er nødvendigt for at få stillet sin sult og tørst, skaffe sig tøj på kroppen, m.v. Men i udgangspunktet heller ikke hverken mere eller mindre.

Med privatejendommens og lønarbejdets indtog, blev dette forhold vendt om, og den direkte kobling afbrudt. Det naturlige - arbejdet - blev unaturligt. Relationen mellem menneske og arbejde, mellem arbejder og produkt, blev 'vendt på hovedet', så der skete en omvendning i subjekt/objekt forholdet. I lighed med Foucault der påviser, at der i løbet af det 17. århundrede sker en

²¹⁷ Månson 1996:29.

²¹⁸ Ibid:28; Tonboe 2004:27.

udvikling i opfattelsen af at det er en naturgiven, lovbestemt indre, selvregulerende og naturlige dynamik, der ligger til grund for de frie markeds kræfter påpeger Marx, at økonomernes påstand om at privatejendomsretten og lønarbejdet er noget 'naturligt', er årsagen til at forholdet mellem menneske og arbejde byttes rundt. Ved at forstå de få ejendomsbesidderes besiddelse af den samlede mængde af produkter som noget naturligt, og ved at opfatte lønarbejdet som en handelsvare som noget naturligt, får det kapitalistiske marked sit eget liv, opretholdt og drevet af nogle indre, naturlige kræfter. Dermed bliver kapitalmarkedet, lønarbejdet og ejendomsretten til det subjektive.

Det mente Marx imidlertid er en forkert slutning. Kapitalismen er ifølge Marx et historisk og kulturelt fænomen: det er resultatet af en menneskelig konstruktion og indretning af samfundet, og ikke noget der - hvis blot mennesket giver det frit - skaber sig selv. Derfor gælder det også at lønarbejdsformen ikke er et naturligt fænomen. Tværtimod. Resultatet er at mennesket bliver fremmedgjort: for sig selv, det produkt det fremstiller, for sin art, og socialt.²¹⁹

Det placerer Marx' teori om det moderne arbejdsmenneske, inden for *determinismen*. Ikke fordi Marx som udgangspunkt mente, at mennesket fra naturens side er forudbestemt til at indtage en bestemt plads i samfundet. Men fordi den dialektiske vending bytter om på forholdet mellem mennesket som subjekt, og arbejdets genstand som objekt, hvilket fastlåser det i forhold til sine omgivelser, og gør mennesket fremmed for sig selv. Mennesket bliver fremmedgjort i forhold til produktet af sin indsats, fordi det frembragte produkt ikke længere indgår direkte i hus- og livsførelsen hos det fremstillende menneske, men bliver til en vare der handles med. I den samme proces bliver arbejdsindsatsen ligeledes en vare: en ydelse arbejderen handler med, og som han/hun sælger til en given timepris, der så bliver arbejderens lønindtægt. Det resulterer i at mennesket bliver slave af sit eget produkt: det bliver afhængig af at fremstille produkter, det ikke selv skal bruge eller har brug for, for at tjene en indtægt, det herefter kan anvende til at købe nogle andre produkter, der ligeledes er en vare det ikke selv har fremstillet.

Desuden bliver mennesket fremmed for sig selv, fordi det som lønarbejder bliver til et objekt: en genstand der kan formes, udvikles og tilpasses arbejdsmarkedets behov, og en leverandør af en ydelse i form af arbejdsevne

²¹⁹ Månson 1996:30ff.

og arbejdskraft, der kan handles med. Når arbejderen samtidig skilles fra resultatet af arbejdsindsatsen, medfører det at mennesket oplever arbejdet som noget ydre og påtvunget, og som en aktivitet den enkelte vil søge at begrænse mest muligt. En aktivitet der ikke har nogen direkte forbindelse til menneskets selvskabelse og selvopretholdelse, men som udelukkende er indirekte forbundet hermed.

Endelig bliver mennesket fremmedgjort i forhold til sin art. Ifølge Marx er mennesket

bestemt af dets bevidst produktive virksomhed, som også er et mål i sig selv. Men under lønarbejdsforhold er arbejdet ikke et mål i sig selv, men blot et middel til at opretholde livet. Og dette bevirker, at det der adskiller mennesket fra dyrene, den frie bevidste livsaktivitet, forsvinder."²²⁰

Syntesen af fremmedgørelsen fra produktet, sig selv og sin art er at mennesket bliver socialt fremmedgjort. Når menneskets arbejdsindsats individualiseres og bliver et lønarbejderforhold mellem det arbejdende individ og en arbejdsgiver, og ejerskabet af produktet af arbejdsindsatsen ligger i hænderne på en lille gruppe ejendomsbesiddere²²¹, bliver mennesket fremmedgjort i forhold til dets oprindelige bestemmelse som et selvskabende væsen, der udfolder sin bevidste og frie livsaktivitet inden for nogle sociale normer og rammer.

Karl Marx' fremmedgørelses- og kapitalteori er ikke en moralsk kritik af kapitalejerne og ejendomsbesidderne. Den er snarere et forsøg på at blotlægge og beskrive de mekanismer, der regulerer forholdet mellem kapital, ejendom og arbejdskraft. At ejerskabet af produktet af arbejdsindsatsen således tilfalder den der ejer de komponenter og elementer der indgår i produktionen, er derfor blot det uafvendelige resultat af de markedsmekanismer mennesket har konstrueret til at drive det kapitalistiske samfund. Et samfund som meget forenklet beskrevet, er drevet af forholdet mellem udbud og efterspørgsel, udbytningen af jord/hav, råmaterialer og arbejdskraft, og køb og salg heraf. Dermed bliver den menneskelige arbejdsindsats også et genstand, der kan udbyttes, sælges og købes, ud fra et forhold mellem udbud og efterspørgsel.

²²⁰ Ibid:30.

²²¹ Ejendom skal her forstås bredt, som al form for materiel og immateriel besiddelse.

Resultatet tilhører køberen, mens sælgeren distanceres og adskilles fra det:

First, the labourer works under the control of the capitalist to whom his labour belongs; [...]. Secondly, the product is the property of the capitalist and not that of the labourer, its immediate producer [...]. From the instant he steps into the workshop, the use-value of his labour-power, and therefore also its use, which is labour, belongs to the capitalist [...].²²²

Arbejderens adskillelse fra såvel produktet, som arbejdsindsatsen der, lige så snart den er solgt til arbejdsgiveren, tilhører denne, indebærer en samtidig overdragelse af kontrollen over ikke bare denne verdens ressourcer, men også over det arbejdende menneske. For markedet kan kun eksistere, såfremt arbejderen er forpligtet til at stille sin arbejdskraft til rådighed for køberen (arbejdsgiveren). Ellers ville markedet hurtigt bryde sammen: "[...] the labourer instead of being in the position to sell commodities in which his labour is incorporated, must be obliged to offer for sale as a commodity that very labour-power, which exists only in his living self"²²³

2.13. Om indpodningen af en pervers arbejdsmentalitet i proletariatet.

I modsætning til Karl Marx (men også Weber og Foucault), var hans svigersøn, den cubansk-franske socialist Paul Lafargue (1842 - 1911), mere aktivist end analytiker. Frem for at iagttage samfundet udefra, var Lafargue langt mere optaget af at påvirke og forandre det indefra. Han mente at omvæltningen af kapitalismen og bourgeoisiet var en historisk og uundgåelig nødvendighed, som

Med sin jernfod knuser (den) hovederne på alle dem, som hikkende og ravende ikke længere kan flygte og med vældig hånd omstyrter (den) det kapitalistiske Frankrig, der er helt forfjamsket og sveder af skræk.²²⁴

Lafargue forudså at "en hård og lang hævn vil blive taget over de moralister, der har perverteret den menneskelige natur"²²⁵, og at jorden skælvende af glæde ville føle et nyt univers røre sig, "hvis arbejderklassen rev den last, som behersker og fornædler dens natur, ud af hovedet og rejste sig i al sin

²²² Marx 1867:86-87.

²²³ Ibid:77.

²²⁴ Lafargue 1880:43.

²²⁵ Ibid:42.

frygtelige magt.”²²⁶ Det var da også som revolutionær tænker og inspirator, at Lafargue vandt berømmelse og anerkendelse i brede, marxistiske kredse rundt om i verden. Lenins tale ved Paul Lafargues og hans kone Lauras begravelse²²⁷ den 3. december 1911, var en synlig anerkendelse af denne status. I lighed med Max Weber, der 25 år efter udgivelsen af Lafargues ”Retten til Dovenskab” udgiver sin analyse af sammenhængen mellem den protestantiske etik og kapitalismens ånd, peger Lafargue på den kristne arbejdetik som en del af forklaringen på, at proletariatet synes forblændet af begæret efter arbejde. Følgelig består udfordringen i at krænge den moralske spændetrøje af sig og nedbryde den kristne arbejdetiks blændværk: ”Men før proletariatet kan blive sig sin styrke bevidst, er det nødt til at kaste den kristne morals, nationaløkonomiens og de fritænkeriske fordomme fra sig.”²²⁸ Lafargue forudså dog, at dette kunne blive en udfordring og opgave, der oversteg hans evner og muligheder:

[...] at overbevise proletariatet om at det er blevet indpodet med en pervers moral, at den hæmnings- og formålsløse arbejdsomhed det har givet sig hen til siden århundredets begyndelse, er den mest frygtelige plage som nogensinde har hjemmøgt menneskeheden, at arbejdet ikke vil blive et krydderi til dovenskabens fornøjelser, en velgørende øvelse og nyttig lidenskab for den menneskelige og sociale organisme, før den bliver klogt planlagt og indskrænket til maximum tre timer om dagen, det er et vanskeligt hverv som overstiger mine kræfter.²²⁹

Lafargue syntes ikke at have haft andet end foragt til overs for det proletariat, hvis ret til en kort arbejdsdag og uge han så hårdt kæmpede for. Han omtaler arbejdsklassen som en gruppe der enfoldigt og godtroende har ladet sig indoktrinere, og blindt ladet sig kaste ud i arbejde og afholdenhed²³⁰; som fordummede af arbejdets dogme ikke forstår, at ”det er det overarbejde, som de pålagde sig i en periode af tilsyneladende velstand, som er årsagen til deres

²²⁶ Ibid:43.

²²⁷ Paul og Laura Lafargue begik selvmord sammen, cirka en uge før de blev begravet. Lafargue nærrede tilsyneladende en indædt frygt for at alderdommen ville berøve ham livets glæder og fornøjelser, hans psykiske og intellektuelle styrke og gøre ham til en byrde for sig selv og andre. Derfor havde han lovet sig selv, at han ikke ville overleve sine 70 år. Både Paul og Laura Lafargue var sunde og raske, da de begik selvmord.

²²⁸ Lafargue 1880:32. Foruden de nævnte eksempler og citater, kommer Lafargue også ind på sammenhængen mellem den kapitalistiske og kristne moral, i forordet til essayet (side 23).

²²⁹ Ibid.

²³⁰ Ibid:34.

nuværende elendighed.”²³¹ Med slet skjult sarkasme beskriver han arbejderen, som et forarmet menneske, der tæret af sult og armod kræver endnu mere arbejde, og som ikke indser at han derved spiller kapitalisterne og bourgeoisierne alle kortene på hånden, fordi de kan udnytte arbejderens desperation til at trykke arbejdslønnen yderligere og fabrikere billigere.²³²

Resultatet af alt dette overarbejde, er ifølge Lafargue en overproduktion af varer. Derfor stod bourgeoisiet overfor den udfordring at opdage og indlemme nye forbrugere, ”ophidse deres appetit og skabe kunstige behov”²³³, og således udvide det uproduktive borgerskab, i første omfang ”soldater, politibetjente, magistrater, fangevogtere og bøddler.”²³⁴ Da det viste sig utilstrækkeligt, begyndte fabrikanterne at ’forfalske’ deres egne varer, således at de fik en ringere holdbarhed.²³⁵ Med sin særlige form for sarkasme skriver Lafargue, at fabrikanterne kun forfalsker sine produkter, ud fra rent humanistiske hensyn. De er blot besjælet af tanken om at give arbejderen, der ikke kan finde sig i at leve med armene over kors, beskæftigelse, hvorved forfalskningerne bliver et bevis på

[...] borgerskabets filantropiske opfindsomhed og arbejderens frygtelige unatur, der for at lindre deres arbejdslederlighed gør det nødvendigt for industriherrerne at kvæle samvittighedens stemme og øve vold mod selve den handelsmæssige hæderlighed.²³⁶

Opråbet til arbejderklassen er ikke til at tage fejl af: Arbejderne skal ophøre med at føre en indbyrdes kamp om arbejdet, og lade være med at hive brødet ud af munden på hinanden.²³⁷ På grund af arbejderens liderlighed (således omtaler Lafargue faktisk arbejderens passion for arbejdet, og ganske konsekvent) efter at arbejde, kan han ikke se, at for at der kan være arbejde til alle, må det rationeres. Hvis måneder med arbejdsdage på 12 - 14 timer ikke skal afløses af måneder uden arbejde overhovedet, og dermed uden mad at leve af, må der finde en fordeling af arbejdet sted. Tilsvarende må kapitalisterne lære af samtidens eksempler fra bl.a. England, hvor en kortere arbejdstid ikke har ført til produktionsnedgang, og fra Belgien, hvor der ikke

²³¹ Ibid:30.

²³² Ibid:31.

²³³ Ibid:37.

²³⁴ Ibid:36.

²³⁵ Ibid:37.

²³⁶ Ibid.

²³⁷ Ibid:38.

er et mindre produktionsafkast i de uger, hvor der falder en fridag. Lafargue foreslår derfor arbejdstiden nedsat til 3 timer om dagen, og kræver samtidig at *Retten til Dovenskab* derved hævdes. For ved at overbebyrde sig med arbejde, nedbryder arbejderen

både deres egne og deres afkoms kræfter, således at de på grund af slid og slæb bliver arbejdsuduelige i en tidlig alder; og at de er så fordummede af denne ene last, at de ikke mere er mennesker, men kun stumper af mennesker der dræber alle de smukkeste evner i sig selv for kun at lade den altfortærende arbejdsliderlighed uantastet.²³⁸

Lafargue tegner en karakteristik af arbejderen, som en skabning det er lykkedes kapitalisterne og præsteskabet i forening at indoktrinere en arbejdsmoral og asketisk livsførelse, der kun tjener industriherrerens interesser i form af lave produktionsomkostninger. Den asketiske livsførelse betyder, at arbejderen ikke har de store fordringer og kun kræver lidt for at kunne overleve, hvilket derfor er med til at holde lønningerne nede, mens arbejdsmoralen forhindrer ham i at protestere over en umenneskelig lang arbejdsdag. Således manipuleret og ført bag lyset, kæmper arbejderne en indbyrdes kamp med hinanden, frem for at føre en kamp mod deres undertrykkere - bourgeoisiet og præsteskabet. Konsekvenserne er, at proletariatet lever et arbejdsliv og fører en kamp for en tilværelse, der er imod menneskets natur, i stedet for at kæmpe for retten til at leve et liv i dovenskab og nydelse, og dermed i henhold til dets egentlige natur. Og selv om Lafargue derved hævder en anden menneskelig natur, deler han sin svigerfars synspunkt om, at mennesket således er fremmedgjort i forhold til sig selv og sin art.

2.14. Durkheim og den kollektive bevidsthed

Tre år efter Lafargue skrev sit essay om retten til dovenskab, og seksten år efter Marx udgav 'Kapitalen', forsvarede den franske filosof og professor i sociologi og pædagogik Émile Durkheim sin doktorafhandling om dannelsen af den kollektive bevidsthed. Jeg vil runde min gennemgang af nogle af de mest centrale skikkelser i oplysningstiden af med en præsentation af nogle af de tanker, Durkheim præsenterer i sin afhandling, og i redegørelsen trække nogle få paralleller til den tyske filosof Georg Simmel (1858 - 1918), der blev født samme år som Durkheim og døde året efter ham.

²³⁸ Ibid.

Simmel og Durkheim interesserede sig begge for fænomenet 'arbejdsdeling'. Simmel som et redskab til at opnå rationaliserings- og effektiviseringsgevinster²³⁹; Durkheim tillige som et normativt redskab til regulering af den menneskelige adfærd. I lighed med Simmel, peger Durkheim på arbejdsdelingen som et redskab til forøgelse af udbyttet, bedre kvalitet, højere produktivitet og mere fuldendte produkter. Målet er at forøge den enkeltes oplevelse af lykke, nydelse og velbehag.²⁴⁰

Arbejdsdelingen er etableringen af en solidaritetsfølelse, mellem to eller flere personer som er gensidigt afhængige af hinanden, fordi de hver for sig er ufuldstændige.²⁴¹ I menneskets kamp mod naturen, er det i højere grad i stand til at komme succesrigt ud af denne strid, når det forener sine kræfter, og uddifferentierer de funktioner og opgaver som skal løses i bestræbelserne herpå. Rationalet er som nævnt, at arbejdsdelingen giver et større og bedre udbytte, som således kan komme flere mennesker til større gavn. Heraf følger dannelsen af en samfundsetik, der forpligter den enkelte til at gøre sig nyttig og udøve en bestemt funktion. Durkheim når derfor frem til den iagttagelse (i indledningen til afhandlingen), at

Det virker uden tvivl, som om den offentlige mening tenderer mod at gøre arbejdsdelingen til en bydende handleregel, at pålægge den som pligt [...]. For at kæmpe mod naturen har vi behov for kraftigere evner og mere produktive energier. Vi vil, at vores aktivitet, i stedet for at sprede sig i bredden, bliver mere koncentreret og vinder det i styrke, som den taber i omfang [...]. Vi tager afstand fra de mennesker, hvis eneste bekymring består i at organisere og optræne alle deres evner, men uden at bruge dem til noget bestemt og uden at opgive nogen af dem [...]. Det forekommer os, at denne ligegyldighed og ubestemthed har noget antisocialt over sig [...]. Vi ser snarere det fuldendte i det kompetente menneske, som ikke søger at være altomfattende, men at frembringe noget, idet han har en afgrænset opgave [...]. Kort sagt er den moralske samvittigheds kategoriske imperativ, i et af sine aspekter, ved at antage følgende form: Gør dig i stand til på nyttig måde at udøve en bestemt funktion.²⁴²

Udstødelse og straf er den kollektive, psykologiske reaktion hos et samfund, når det oplever at et af dets medlemmer forbryder sig mod moralen, der er "det uundværlige minimum, det strengt nødvendige, det daglige brød, uden

²³⁹ Ørnstrup 1996:113ff.

²⁴⁰ Durkheim 1893:219f.

²⁴¹ Ibid:81 & 85.

²⁴² Ibid:69-70.

hvilket samfundene ikke kan overleve.”²⁴³ Den er samfundets reaktion overfor de individer der ikke vil efterleve sin forpligtelse til at følge en bestemt vej, mod et fælles og bestemt mål. Arbejdsdelingen er den solidariske forpligtelse til, i fællesskab at stå sammen om at skabe de bedst mulige livsbetingelser for flest mulig mennesker.

Det der gør det interessant at beskæftige sig med Durkheim, er at han i sin afhandling giver sig til at beskrive de psykologiske og sociale mekanismer, der påvirker udviklingen af det han kalder for en kollektiv, fælles bevidsthed²⁴⁴, og at de uselviske, solidariske følelser tilsyneladende er trådt i stedet for eksempelvis de religiøse.²⁴⁵ Hans tilgang til iagttagelsen af det moderne arbejdsmenneske, og til undersøgelsen af de mekanismer der regulerer det moderne menneskes adfærd, markerer en overgang fra iagttagelsen af mennesket som styret af nogle ydre dikterede, udenfor mennesket bestemte forhold, til at iagttage det moderne arbejdsmenneskes adfærd som bestemt af nogle, i såvel det enkelte menneske, som det kollektive samfundssystem, iboende opfattelser og følelser. Helheden af disse, som er fælles for gennemsnittet af medlemmerne af det samme samfund, danner ifølge Durkheim et

bestemt system, som har sit eget liv; man kunne kalde det den kollektive eller fælles bevidsthed. [...]. Den er den psykiske samfundstype, en samfundstype, som har sine egne egenskaber, sine eksistensbetingelser, sin måde at udvikle sig på, ligesom de individuelle typer, skønt på en anden måde.²⁴⁶

Den kollektive og fælles bevidsthed forener de individuelle kræfter i en fælles kamp for overlevelse, fremskridt, velstand og lykke. Det er således hverken Gud eller Hans stedfortræder, kapitalisten eller markedskræfterne, der trækker mennesket ind på fabrikkerne og tvinger det til at arbejde. Det synes tværtimod at være nogle helt basale menneskelige og sociale behov som tryghed, lykke og overlevelse der driver mennesket, og som forpligter den enkelte til at yde en indsats. Denne opfattelse og følelse er ikke groet i én magthavers have. Den er groet og udviklet i det fælles og kollektive. Den er på en og samme tid uafhængig af det enkelte individ og den enkelte generation, samtidig med at den kun er mulig at gro i kraft af det enkelte individs deltagelse.

²⁴³ Ibid:77.

²⁴⁴ Ibid:99.

²⁴⁵ Ibid:95.

²⁴⁶ Ibid:99-100.

Parallellerne til Adam Fergusons beskrivelse af menneskets natur, som grundlæggende uselvvisk og solidarisk, ansporet af behovet for i fællesskab at stå imod en truende natur, er tydelige. Og målet om at arbejdet skal bidrage til en forøgelse af den enkeltes lykke og et behageligt liv, trækker nogle klare tråde til de britiske empirister og deres fokusering på arbejdet, som et middel til at skaffe sig det nødvendige til opretholdelse af livet.²⁴⁷ Men Durkheim ser også arbejdsdelingen som et redskab, der dels er i stand til at regulere den menneskelige adfærd, dels skabe nogle rationaliserings- og effektiviseringsgevinster der optimerer udbyttet af arbejdsindsatsen. Det moderne arbejdsmenneske er således en skabning, der i sin natur er socialt orienteret, og hvis adfærd således i et vist omfang lader sig forudsige. Samtidig er det muligt, gennem regulering at kontrollere arbejdsprocesserne, og styre udfaldet af en given indsats. Derved skriver Durkheim sig ind i gruppen af filosoffer, der argumenterede for reguleringen af samfundet på et oplyst grundlag, etableret gennem videnskabelige undersøgelser og deraf udarbejdede teorier, metoder og modeller.²⁴⁸

Omkring trekvart århundrede senere udvikler den franske filosof Michel Foucault en magtteori, der på samme måde hviler på en kollektiv bevidsthed, dannet af den umådelige mængde af ytringer, der i et komplekst samspil mellem forskellige subjektpositioner konstituerer de diskurser, der tilsammen udgør de fælles sandheder om mennesket som dets adfærd hviler på.

2.15. Mennesket i oplysningstiden - umyndiggjort, autonomt eller disciplineret.

Hvad enten optikken foran det samfundsagttagende øje hedder liberalisme, gouvernementalitet, protestantisme eller marxisme, forekommer det arbejdende menneske at være et (delvist) umyndiggjort individ, hvis bestemmelse som arbejdsmenneske synes enten at være givet på forhånd af en almægtig Gud; af en nødvendighed for (og måske pligt til) at anskaffe sig det fornødne til opretholdelse af livet og skabelsen af en tålelig tilværelse; af en regering som forvalter en i befolkningen iboende naturlighed, og som i kraft

²⁴⁷ Durkheim er ganske klar over, at den naturlige arbejdsdeling også antager patologiske former. Former, hvor arbejdsdelingen er påtvunget, og der hvor modsætningerne mellem arbejdet og kapitalen fører til klassekamp (Durkheim 1893:315ff, 332ff).

²⁴⁸ Kapitel 1 bærer titlen "Metode til at bestemme denne funktion", med henvisning til arbejdsdelingen. Afhandlingen er således i sig selv en videnskabelig redegørelse for, hvorledes det er muligt at bestemme og verificere den sociale arbejdsdeling som samfundsfunktion, og foranledige dette på et videnskabeligt oplyst grundlag.

af en mængde mekanismer og procedurer udnytter denne, således at det til enhver tid gældende *dispositiv* behersker det enkelte menneske; eller af en ideologi og en falsk bevidsthed, spundet og bundet af den herskende klasses tanker og forestillinger.

På trods af deres forskelligheder, er det også muligt at identificere nogle paralleller mellem i første omgang Marx, Lafargue og Max Weber. Og mellem dem og John Locke. Marx, Lafargue og Weber forholder sig alle tre kritiske til kristendommen og religionen, som de i forskellige perspektiver ser som undertrykkende, virkelighedsforvrængende; som projektioner af nogle dyder, krav og længsler der fastholder mennesket i en underdanig og lydige position. Yderligere gælder det for Marx, at han så religion som et produkt af en "'fordrejet verdensbevidsthed', fordi vi lever i en 'fordrejet verden', [...] fuld af uretfærdighed, undertrykkelse og menneskelig lidelse."²⁴⁹ Religionen bliver den opium for folket, som gør mennesket i stand til at leve og forsone sig med al den lidelse, elendighed og afmagt som tilværelsen for mange af datidens menneskers vedkommende var fyldt af.

For Lafargue og Weber var kristendommen indbegrebet af indpodningen af en arbejdsmoral, der kun havde til formål at fastholde mennesket i den position, Vorherre nu en gang havde tilskikket den enkelte med. Kristendommen forkyndte en tro, ifølge hvilken livsløddet var en skæbne det enkelte menneske måtte affinde sig med og være taknemmelig for; en gave fra Gud det var pålagt mennesket at ære med respekt, ved pligttopfyldende og troskyldigt at passe det arbejde, der nu var blevet den enkelte til del. En betragtning som Locke også flere steder giver udtryk for at dele, om end arbejdet for Locke er det frie og lige menneskes ret til at passe på det liv, det har fået af Gud, og som det har pligt til at værne om. Locke gør det til et forhold mellem den enkelte selv og Gud at afgøre, hvad der er rigtigt og nødvendigt at gøre for bevarelsen af eget liv, helbred og besiddelser, og individets frihed til det primære, etiske imperativ. Dermed bliver menneskets ret til autonomt at bestemme over sine egne anliggender, det der er menneskets forudbestemmelse - en form for determineret voluntarisme.

Karl Marx var af den opfattelse, at umyndiggørelsen havde antaget et omfang som gjorde, at mennesket ikke længere levede et liv i henhold til dets selvskabende natur. Den private ejendomsret og lønarbejdet havde afbrudt den direkte kobling mellem resultatet af det enkelte menneskes arbejdsindsats

²⁴⁹ Thielst 1996:281-282.

og mennesket hvilket gjorde, at mennesket var blevet fremmedgjort i forhold til sig selv, sin art, resultatet af sin arbejdsindsats, og - som summen af disse tre - socialt og samfundsmæssigt. Når mennesket løsrives fra resultatet af sin arbejdsindsats, og han/hun samtidig er forpligtet til at sætte den til salg, og når dette sker i en proces der er afkoblet fra den frie, selvskabende livsaktivitet, bliver kapitalsamfundet en magt der har sit eget liv, og som ingen har kontrol over, men som i stedet kontrollerer den enkelte. Og dette gælder, værd at bemærke, ikke kun for arbejderen, men i lige så høj grad også for kapital- og ejendomsbesidderen, der lige så lidt kan frigøre sig fra de tvangsmekanismer, der styrer det frie marked, som arbejderen kan.

I modsætning til Marx, søgte Weber efter at etablere en forbindelse mellem den protestantiske kaldsetik og kapitalismens ånd. Han ser det "indre slægtskab"²⁵⁰ imellem disse to som årsagen til menneskets umyndiggørelse, og som hen flere steder²⁵¹ beskriver som 'ejendommeligt':

Denne ejendommelige pligt til sin gerning, der er så indgroet i dag og dog så langt fra er en selvfølgelig tanke - en pligt, som den enkelte skal føle og føler over for indholdet af sin 'gerning', hvori den end består, og især uden hensyn til, om den for en nøgtern betragtning må tage sig ud som ren udnyttelse af vedkommendes arbejdskraft eller materielle besiddelse.²⁵²

Weber søger med andre ord en forklaring der tager udgangspunkt i, at samfundet iagttager sig selv igennem en deocentrisk optik, ifølge hvilken "samfundets moral er guddommeligt begrundet."²⁵³ I modsætning til Marx der forstår samfundet ud fra et antropocentrisk perspektiv, hvor mennesket sættes som den højeste skabning og som den der kan afkode og forklare alle verdens hemmeligheder. Striden står således mellem Marx og hans samtids økonomer, og handler om hvad der er 'naturligt' og 'menneskets natur', og følgelig hvilke lovmæssigheder den samfundsmæssige indretning bør hvile på og indrette sig efter.

Hos Lafargue fremstår umyndiggørelsen som en snedig og nærmest diabolisk sindrig konstruktion, spundet i fællesskab af præstevældet og kapitalisterne, for hvem det er lykkedes at indpode en arbejdsmoral der har fået arbejderen

²⁵⁰ Weber 1904/1905:22.

²⁵¹ Se bl.a. Weber 1904/1905:28 & 30.

²⁵² Ibid:30.

²⁵³ Qvortrup 1998:37.

til at underkaste sig kapitalismens magt, og uvidende kræve sin egen undertrykkelse og nære kilden til sin egen armod.

For dem alle tre gælder, at de er fælles om en *deterministisk* opfattelse af det moderne arbejdsmenneske, som en skabning der, manipuleret af enten kapitalejerne eller kirken, befinder sig i et unaturligt forhold til sin oprindelige bestemmelse, der gør det ude af stand til at se de lænker der fastholder det i et umyndiggjort forhold til kapitalen, eller i et forhold til arbejdet der er nedkaldt over mennesket, af en almægtig Gud, overfor hvilken mennesket er afmægtig.

Overfor Marx, Lafargue og Weber, finder vi især de engelske empirister. Hos dem møder vi for første gang i den vesteuropæiske historie et menneske, der fra fødslen har en ukrænkelig ret til selv at bestemme over sine egne anliggender, forvaltningen af sit liv, og råderetten over sin ejendom og besiddelser. Hos dem fødes det moderne menneske, der kun er forpligtet i forhold til de aftaler det af egen fri, utvungen vilje indgår med et andet menneske eller et fællesskab af mennesker, og som kun er forpligtet i det omfang aftalen eller kontrakten angiver. Af de britiske empirister bliver vi præsenteret for en regeringsopfattelse, ifølge hvilken det er magistratens og suverænenes opgave at værne om og beskytte individet mod krænkelser af, eller begrænsninger for, mennesket frie udfoldelse, hans besiddelser og hans helbred, og ethvert angreb herpå fra såvel ydre, som indre fjender. Derudover skal staten blande sig mindst muligt i den enkelte borgers anliggender, for så vidt disse ikke krænker andres ret til samme frihed og autonomi. Ganske vist er borgeren også hos dem underlagt landets love, og forpligtet til at overholde dem. Borgeren kan derfor også frataget sine borgerrettigheder, såfremt han eller hun forbryder sig imod de gældende love. Men det er love, mennesket selv har været med til at fastsætte og bestemme, og som det derfor også er fri til at ændre på. Ikke love og befalinger udgået fra en højere, guddommelig skabning, hvis magt ikke kan drages i tvivl og som det ikke ligger i menneskets lod at have andel i.

Således repræsenterer de britiske empirister en *voluntaristisk* forståelse af mennesket, for hvem arbejdet er en fri, selvskabende og selvopretholdende aktivitet, der har til formål at tjene menneskets overlevelse; som en aktivitet der skal bidrage til et behageligt og nydelsesfuldt liv. Magten over det enkelte menneskes liv føres altså tilbage til mennesket selv, og lader sig kun begrænse

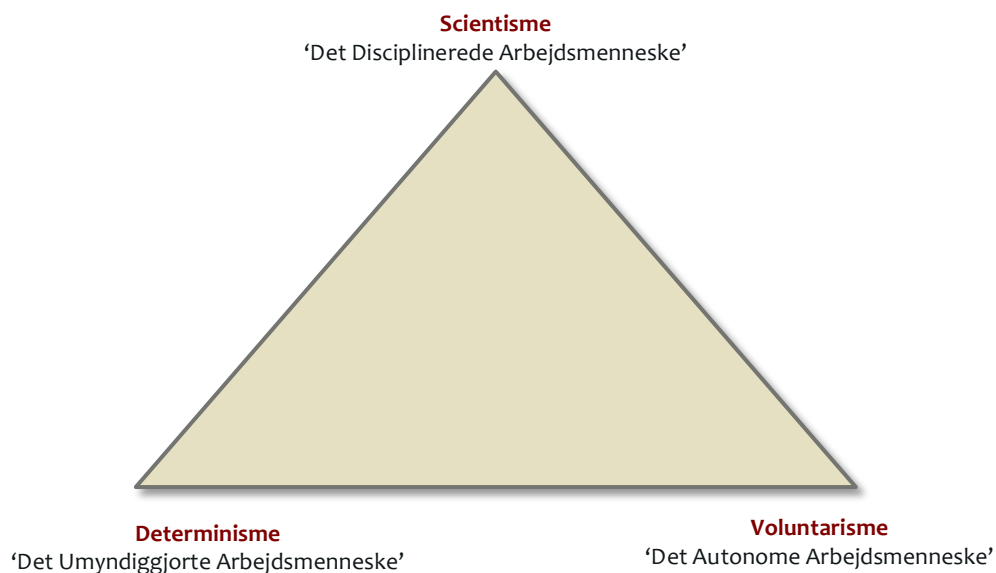
i det omfang det tjener til at beskytte individets overlevelse, frihed, velfærd og ejendom, og for så vidt det sker med den enkeltes tiltrædelse heraf.

Imellem *determinismen* og *voluntarismen*, og forskudt i forhold til disse to, finder vi hele den oplysningstradition, som Foucaults begreb om *gouvernementalitet* hviler på, og som jeg i afhandlingen benævner *scientismen*. Med 'imellem' og 'forskudt i forhold til' peger jeg på, at *scientismen* i sig selv udgør en iagttagelse af mennesket, hvis forudbestemmelse forskydes fra at have sin oprindelse i en ydre tvang, til at have sit udspring i en indre, naturlig drift. Derved ændrer magten på især ét punkt, radikal karakter. Den lader sig iagttage! Både i modsætning til en guddommelig og transcendent magt, der befinder sig hinsides grænserne for den menneskelige erkendelse. Og i forhold til kapitalens magt, der gør mennesket fremmed i forhold til sig selv og ude af stand til at se sin egen trælbandethed.

Scientismen tillader mennesket mulighed for at opnå indsigt i, forståelse for, og viden om de mekanismer, som *i mennesket selv* har magt til at foranledige det til at handle på en bestemt måde. Og som dermed gør det muligt, i kraft af en mængde mekanismer og procedurer at stimulere og disciplinere det moderne menneske, så det vedvarende udvikler sig og stræber efter at blive en bedre udgave af sig selv. Det er en forskydning fra det mindreværdige til det beregnelige menneskes individualitet; fra en regeringsmagt baseret på et asymmetrisk mereværd/mindreværd forhold mellem suveræn og undersåt, til en regeringsrationalitet baseret på indsigt, kalkulation, sandsynlighed og forventet udfald.

Derved ligger der i den *scientistiske* forståelse, både en opfattelse af mennesket som forudbestemt af de karaktertræk og egenskaber, som er særlige for det, og som både Ferguson, Durkheim og Foucault lægger til grund for civilsamfundets eksistensmulighed, samtidig med at mennesket i denne proces bliver et individ for hvem det gælder, at hun eller han gives de optimale betingelser for at udfolde det potentiale, vedkommende træder ind i livet og fællesskabet med.

Forholdet mellem *determinisme*, *voluntarisme* og *scientisme* kan herefter illustreres med følgende model:



Figur 1: Arbejdslivets ismer.

Sammenfattet er det muligt at sætte de tre retninger overfor hinanden på en række centrale parametre og vise, hvordan de adskiller sig fra hinanden.

I forhold til deres *ontologiske* forankring gælder, at den deterministiske relation er forankret i et deocentrisk perspektiv, hvor menneskets bestemmelse er guddommeligt begrundet. Det modsatte gør sig gældende i den voluntaristiske relation. Her er perspektivet egocentrisk, og relationen begrundet i en individuel ret til frihed, lighed og ejendom. For den scientistiske relation gælder, at den begrundes i et perspektiv der undersøgende aftvinger relationen en indsigt i de processer der betinger den, så den lader sig beherske på basis af indsigt, forståelse og viden. Det gør på sæt og vis relationen til en hybrid af, på den ene side at være begrundet i nogle forhold - en naturlighed; en mekanik - det ligger udenfor menneskets rækkevidde at bestemme, samtidig med at indsigt, viden og forståelse gør det muligt for mennesket at beherske den, øve indflydelse på den, og manipulere med mekanikkens forskellige elementer.

De tre retninger adskiller sig fra hinanden, på en række centrale områder, jf. tabel 2.1.

Determinismen hviler på et kristent, religiøst paradigme der gør arbejdet til 'an act of faith', hvor det handler om at gøre det rigtige. Imperativet er at mennesket *skal* arbejde, for der igennem at bevise sin tro på, og tillid til, Gud. Det skal først og fremmest komme Gud til gavn, som en ærbødig handling der tjener til at ære og passe på Guds skaberværk. Derfor gælder det at mennesket først og fremmest lydigt skal affinde sig med sin skæbne, og stabilt og vedholdende gøre sit arbejde, uanset hvor hårdt og nedslidende det er, og hvor lidt frugter det kaster af sig. Det er den gode intention og handlingen i sig selv, der er vigtig, og ikke gevinsten for den enkelte ved at udføre den. Summen af disse forhold er at relationen er statisk, og givet en gang for alle.

Voluntarismen derimod, begrundes sig i nogle etiske overvejelser om, hvori *den gode* bestemmelse af relationen består. Det er nogle overvejelser der tager afsæt i mennesket som den højeste skabning, og ikke Gud. Det betyder, at mennesket kan arbejde, og - fordi det er nødvendigt for at opretholde livet og skabe sig en bekvemmelig tilværelse - bør gøre det. Men ikke at det skal. Frugten af arbejdet skal først og sidst komme individet til gavn. Derfor er nogle af de centrale normer også, at det enkelte menneske er retskaffent og indstillet på at overholde de love samfundet opstiller, og de aftaler den enkelte indgår med sine medmennesker. Samt parat til, ved flid at skabe og opretholde fundamentet under sin egen tilværelse. Tilsammen betyder disse forskellige faktorer, at relationen er dynamisk: den er givet i kraft af et udvekslingsforhold mellem arbejdet som objekt, mennesket som subjekt, og et produkt der tjener til livets opretholdelse, som resultat heraf.

Scientismen har skabelsen af viden, og udviklingen af indsigt i relationen mellem menneske og arbejde, som sit paradigme; den stræber efter at afgøre, hvad der er 'det sande' om dette forhold. I kraft af sit kendskab til, og indsigt i, arbejdets indre mekanik og processer, og ved at aftvinge det en viden herom, bliver mennesket i stand til at tilrettelægge og beherske relationen mellem mennesket og arbejde på en sådan måde, at det enkelte individ føler sig foranlediget af en indre nødvendighed til at arbejde; som en aktivitet det bare *må* foretage sig. Udbyttet af arbejdsindsatsen skal komme det samfundsmæssige fællesskab til nytte og bidrage til opbygningen af den fælles velfærd, og indsatsen være drevet af en uselvisk indstilling til det samfundsmæssige kollektiv. Hvert medlem af samfundet forventes at indtage en velvillig, åben og fleksibel indstilling til de foranstaltninger staten sætter i gang, og som har til formål at regulere, udvikle og anvende hver enkelt menneskes potentiale i henhold til hans eller hendes natur. Disse tiltag gavner

til gengæld også på indirekte vis individet, som i kraft heraf vil opleve et samfund baseret på fornuftige, rationelle beslutninger. Relationen er dialektisk, således som jeg allerede har beskrevet tidligere.

Stillet op overfor hinanden, og sammenlignet på en række forskellige parametre, ser det i tabelform således ud:

	Determinisme	Voluntarisme	Scientisme
Ontologi	Deocentrisk	Egocentrisk	Scientcentrisk
Paradigme	Religion 'Det Rigtige'	Etik 'Det Gode'	Videnskab 'Det Sande'
Imperativ	'Skal'	'Kan/Bør'	'Må'
Udvekslingsforhold	Statisk	Dynamisk	Dialektisk
Motiv	Ærbødighed	Nødvendighed	Uselviskhed
Nytte	'Ham' / Gud	'Mig' / Individet	'Os' / Fællesskabet
Norm	Lydig Stabil	Retskaffen Flittig	Velvillig Fleksibel/Mobil/Åben
Status	Umyndigt	Autonomt	Disciplineret

Tabel 1: Det Moderne arbejdslivs ismer.

2.16. *Afsluttende bemærkninger til kapitel 2; indledende bemærkninger til kapitel 3.*

Oplysningstidens tiltagende krav om en regeringsførelse, baseret på viden, indsigt i markedet og en forståelse af de mekanismer som regulerer ikke bare markedet, men også befolkningen, har uden tvivl haft en afgørende indflydelse på dannelsen af de vesteuropæiske velfærdssamfund, sådan som vi kender dem i dag. Beslutninger der påvirker den enkelte borgers liv, forventes at være truffet på et rationelt grundlag. Det gælder ikke mindst, når det handler om indretningen af arbejdsmarkedet og reguleringen af adfærden hos den arbejdsduelige del af befolkningen.

Andre store ændringer i de europæiske samfund, har imidlertid også haft afgørende indflydelse på den udvikling jeg beskriver i dette kapitel. Overgangen fra landbrugssamfund til industrisamfund, de store migrationer fra land til by og urbaniseringen af samfundene, har bidraget betydeligt til denne udvikling. Det samme har opfindelsen af elektriciteten, udviklingen af sundhedssystemet, og mange andre skelsættende begivenheder også. Men formålet med kapitlet er ikke at det skal præsentere en fuldstændig og altomfattende analyse af perioden, medtagende alle de faktorer og variable der har påvirket udviklingen af det arbejdssamfund, vi ser i dag. Formålet er alene at vise, *hvordan* nogle af de centrale tænkere, der endte med at få stor indflydelse på menneskets forståelse af sin relation til arbejdet, i perioden har *skrevet og talt* om denne relation. Målet er, at det i analysen er i stand til at tjene som redskab til at forklare og forstå relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet, og i hvilket omfang relationen endnu måtte være præget af de forskellige sproglige konstruktioner, jeg har præsenteret i dette kapitel.

I kapitel 3 vil jeg beskrive den proces, der leder frem til det senmoderne arbejdsmenneske, og det paradigmeskifte som finder sted op igennem det 20. århundrede. Jeg vil give en indføring i de forskellige teorier, der på hver deres måde bidrager til at belyse fremkomsten af det senmoderne arbejdsmenneske, eller det der også kan kaldes for det *scienficerede* arbejdsmenneske. Et menneske, der bliver objekt for en stadig bredere vifte af videnskaber: psykologien, sociologien, etnologien, antropologien, pædagogikken, arbejdspsykologien, arbejdsmedicinen, etc., omkring hvilke der opstår en tiltagende mængde af positiviteter og dispositiver, hver med deres 'dagsorden'. Ved at tale om såvel det senmoderne, som det scienficerede

arbejdsmenneske, åbner der sig to dimensioner. Det scienficerede arbejdsmenneske giver adgang til at skelne mellem forskellige positiviteter og dispositiver, og dermed mellem forskellige diskurser.²⁵⁴ Mens det i et historisk perspektiv giver bedre mening at skelne mellem det moderne og det senmoderne arbejdsmenneske. De to betegnelser dækker dog over det samme fænomen, blot iagttaget ud fra to forskellige, videnskabelige perspektiver.

Det kan med en vis ret anfægtes, at jeg med disse indledende bemærkninger synes at foregribe analysen af den angivne periode, ved på forhånd at konkludere *at* der finder et paradigmeskifte sted, og *at* et nyt dispositiv indstiftes. Når jeg vælger at gøre det alligevel skyldes det, at der er skrevet og publiceret en ganske betydelig mængde af videnskabelig litteratur, der analyserer denne periode, og som belyser det videnskabelige paradigmeskifte i iagttagelsen af det arbejdende menneske som finder sted op igennem det 20. århundrede. Hensigten med kapitlet er altså ikke at bidrage med noget væsentligt nyt eller anderledes i den henseende, men at fortsætte beskrivelsen af den historiske udvikling af afhandlingens problem- og genstandsfelt, således at det sammen med kapitel 2 kan udgøre en oplyst baggrund, jeg kan spejle afhandlingens analyse i.

²⁵⁴ For en udførlig fremstilling heraf, se kapitel 4.

3. Afhandlingens genstands- & problemfelt II: Det senmoderne arbejdsmenneskes opdukken.

3.1. *Fra ydre determinering, til indre tilfredsstillelse.*

Over en forholdsvis kort årrække i tiden omkring 2. verdenskrig, sker der en radikal ændring i *beskrivelsen* af menneskets relation til arbejdslivet. Fra at se arbejdet som en pligt og et kald, en basal nødvendighed eller disciplineret, loyal indsats²⁵⁵, bliver arbejdet (også) en mulighed for en personlig og/eller faglig udvikling der er forbundet med glæde og personlig tilfredsstillelse; fra at opfatte og definere arbejdet inden for rammerne af en klart afgrænset periode af enten ufri og ydrestemt, fri men dog nødvendig, eller skarpt struktureret og opdelt arbejdstid der stod skarpt adskilt fra den frie og ustrukturerede fritid, til de nu mere flydende arbejdstider, hvor vi selv har muligheden for, og friheden til, at forvalte døgnets timer; fra en asymmetrisk og statisk relation mellem arbejdsgiver og arbejdstager, præget af at arbejderne underkastede sig arbejdslederens vilje²⁵⁶, til en relation mellem medarbejder og leder der synes mere symmetrisk og ligeværdig, qua den øgede frihed og indflydelse; fra lønarbejderidentitet, hvor opgaverne var klart definerede og afgrænsede og blev løst inden for det omtalte afgrænsede tidsrum, til 'projektarbejderidentitet', hvor opgavens indhold, udfordring og løsning i udpræget grad identificeres af medarbejderen selv, og som løses inden en nærmere fastsat deadline.²⁵⁷

Der sker en *transformation* af den eksisterende opfattelse af relationen mellem menneske og arbejde, således at der henover en forholdsvis kort periode op igennem 1970'erne etablerer sig en ny diskurs, hvor arbejdslivets meningsindhold skifter fra at have en tilsyneladende ydre, enten Guds-, individs- eller samfundsbaseeret begrundelse, med de i kapitel 2 nævnte motiver, imperativer, m.v. som deres rationaler. Til en diskurs der er forankret i et humanistisk og psykologisk-videnskabeligt paradigme, og som begrunder sig i en indre-menneskelig meningsfuldhed der handler om, at det arbejdende menneske, igennem arbejdet opnår muligheden for at realisere sig selv. Det

²⁵⁵ Se kapitel 2.

²⁵⁶ Donzelot 1980:253-254; Foucault 1975:165-168. Donzelot var Foucaults elev, og er i dag professor på universitet i Nanterre, Paris.

²⁵⁷ Jacobsen 2004:74ff; Graversen & Holt Larsen 2004:18ff.

ænder sig fra at udgøre en mulighed for selvoverskridelse og tilsidesættelse af egne behov, til at blive en søgen efter en glæde ved arbejdet:

The last ten years have seen the emergence in France of a new discourse about work, one that might be termed the search for 'pleasure in work' [...]. It is the outcome of a series of reforms and experiments conceived in response to a malaise caused by the pursuit of productivity, designed to induce a range of local improvements in the regime of work [...]. To continue our contrast with fascism, one can say that these measures are intended to make work come to be perceived not just as a matter of pure constraints but as a good in itself: as a means towards self-realization rather than as an opportunity for self-transcendence.²⁵⁸

Ifølge Donzelot dukker den nye diskurs op i tiden omkring 1970, som et resultat af en mængde af reformer og forsøg der havde til formål at modvirke den utilpashed, jagten på produktivitet havde ført med sig, og som blev designet til at fremkalde en vifte af lokale forbedringer. Målet med disse reformer var, at arbejderen ikke skulle opfatte arbejdet som udelukkende begrænsende, men som et gode i sig selv, og som et middel til at fremme sin egen, individuelle selvrealisering.

Jeg betegner denne transformation af diskursen, som en samtidig markering af overgangen fra det moderne, til det senmoderne arbejdsmenneske.

Transformationen sker imidlertid ikke abrupt og pludseligt. Det kommer ikke som lyn fra en klar himmel, der rammer ned og kløver diskursen om det arbejdende menneske i et før og efter. Tværtimod. Den 'gamle' diskurs forsvinder ikke og mister sin sandhedsværdi, i samme øjeblik den 'nye' melder sin ankomst og gør krav på at tage plads i værens hus og menneskets sproglige bolig. De eksisterer side om side, således at mennesket både kan se det som sin moralske pligt at bidrage til fællesskabet, sin religiøse pligt at passe godt på Guds skaberværk, som et frit menneskes mulighed for at skabe sin egen tilværelse og opbygge sine besiddelser, og nu også - i den periode jeg beskriver i dette kapitel - som en kilde til personlig og faglig udvikling, livskvalitet og glæde.

Ansatsen til diskursen om det senmoderne arbejdsmenneske kan spores helt tilbage til begyndelsen af det 20. århundrede. Men som jeg vil belyse i det følgende, er det først i tiden før, under og efter 2. verdenskrig, hvor kvinderne

²⁵⁸ Donzelot 1980:251.

for alvor kom ind på arbejdsmarkedet, ikke mindst foranlediget af at mændene forlod det for at drage i krig²⁵⁹, at forandringerne i diskursen tager fart. Først omkring 1970 indlejres diskursen i den ikke-diskursive praksis' beslutninger, processer og procedurer og løser nogle problemer²⁶⁰, hvorved den fortrænger den indtil da herskende diskurs om det moderne arbejdsmenneske. Der er med andre ord tale om en proces, der varer et sted mellem et halvt og trekvart århundrede. Det vil altså, som Michel Foucault pointerer i *Vidensarkæologien*, være frugtesløst, dersom vi søger efter netop dét punkt i den diskursive historie, hvor skiftet finder sted. I så fald kommer vi, siger Foucault, til at lede forgæves efter "afbrydelsernes indvirkning."²⁶¹

Der sker som sagt en omfattende ændring i opfattelsen og forståelsen af mennesket som arbejdsindivid, i tiden omkring 2. verdenskrig. Indtil dette tidspunkt var det fortsat det herskende menneskesyn og den dominerende opfattelse, at mennesket er en skabning der grundlæggende afskyr at arbejde og anser det for at være en straf. Og at det derfor kræver en nøje overvågning, styring og kontrol af den enkelte arbejder, at få ham til at passe sit arbejde og yde en ordentlig indsats. Arbejderen er et kalkulerende arbejdsindivid der kun arbejder af ren og skær nødvendighed.²⁶² Arbejdstilværelsen er en ufri tilstand præget af dominans og underkastelse, hvor klassiske behavioristiske metoder som belønning og straf anvendes for at sikre et forudsigeligt

²⁵⁹ Ibid.

²⁶⁰ Se afsnit 4.9., om dannelsen af strategierne som et element i dannelsen af den diskursive formation.

²⁶¹ Foucault 1969a:44. Med dette mener Foucault afbrydelser der "suspenderer den uendelige akkumulation af erkendelserne, afbryder deres langsomme modning og føjer dem ind i en ny tid, afskærer dem fra deres empiriske oprindelse og deres indlejrede motivationer [...]." Når en ny diskurs indfinder sig, sker det på forskellige steder og tidspunkter, og med forskelligt indhold. Den historisk udvikling er karakteriseret ved at den er præget af diskontinuitet, brud og grænser (Ibid:63ff). Derfor er det mest interessante at give sig til at undersøge heller ikke, hvor en diskursiv flod eventuelt måtte have sit udspring, for diskursive forandringer er ikke resultatet af en rolig, langsom og naturligt fremadskridende udvikling der følger en evolutionær regelmæssighed. Den lader sig ikke stedfæste til én begivenhed, én person eller ét kraftcenter af viden, men er udelukkende det aktuelle resultat af de til enhver tid gældende betingelser for dens frembrud. Når det sker, bryder det imidlertid ofte dramatisk med den indtil da gældende diskurs, og dermed med den italesættelse af sandheden om det der er diskursens objekt, der indtil da har været den herskende. Det gælder ikke mindre, når det handler om den diskursive fremstilling af relationen mellem menneske og arbejde, og de psykologiske teorier der dominerer beskrivelsen heraf.

²⁶² Keldorff 1998:163.

adfærdsmønster hos arbejderen, hvor anvendelsen af én stimuli, forudsigeligt afstedkommer den ønskede respons.

Dette menneskesyn afløses i perioden omkring den sidste verdenskrig gradvist af den humanistiske psykologis syn på mennesket. Nu opfattes og forstås arbejdet som en lige så naturlig og tilfredsstillende aktivitet som leg, når det tillader den enkelte muligheden for selvudvikling og anerkendelse²⁶³, og som i kraft heraf motiveres af en indre drivkraft. Mennesket ses som et væsen, der livet igennem befinder sig i en "stadig tilblivelse."²⁶⁴ Ifølge det humanistiske menneskesyn er der ikke et modsætningsforhold mellem fri, utvungen aktivitet og udvikling. Tværtimod. Derfor behøver udviklingen af mennesket heller ikke kun at foregå sekventielt, indlagt på udvalgte tidspunkter i det enkelte menneskes liv, men vil helt naturligt kunne forekomme hele livet igennem, forudsat at den tager et individuelt udgangspunkt og tilrettelægges på en sådan måde, at den støtter den enkelte i at udvikle og udnytte sit potentiale fuldt ud. Således bliver 'Livslang Udvikling' et ideal for den humanistiske psykologi, idet udvikling ikke betragtes

som en udefra styret proces, men primært som en indefra styret, spontan, livslang stræben mod at realisere menneskets iboende muligheder.²⁶⁵

Ændringerne i iagttagelsen, opfattelsen og forståelsen af mennesket indebærer samtidig, at mennesket ikke længere anses som primært drevet af krav og betingelser, defineret af ydre forhold. Den humanistiske psykologi *udelukker ikke*, at eksempelvis religiøse faktorer har en indflydelse på det enkelte menneskes eventuelle pligtfølelse i forhold til at yde en arbejdsindsats, eller at andre, eksempelvis sociologiske faktorer, spiller en rolle. Men ved at rette blikket mod menneskets indre drivkraft, får denne en selvstændig betydning, således at den (igen: under de rette betingelser) vil formå det enkelte menneske til konstant at forsøge at udvikle sig og realisere sit potentiale, igennem leveringen af en meningsfuld arbejdsindsats, og uden at den pågældende samtidig enten manipuleres til at arbejde, eller svarer et religiøst kald til at gøre det.

²⁶³ Waring 1991:135-136, med henvisning til Douglas McGregor's Theory X og Theory Y.

²⁶⁴ Korsgaard 1999:143.

²⁶⁵ Ibid.

Som det fremgår af kapitel 2 kom *scientismen* til, i stigende grad at præge den generelle tilgang til reguleringen af det arbejdende menneske. Menneskets søgen efter at skaffe sig indblik i og forstå menneskets sociale mekanik, og det interessebaserede udvekslingsforhold og den naturlighed der driver dette, på samme måde som den naturlighed der sørger for, at markedet regulerer sig selv, har endnu sit afsæt i naturvidenskaben og objektivismen. Den baserer sig endnu på en kausalforståelse af udvekslingen mellem mennesket og dets omgivelser, således at mennesket, ved at blive stimuleret på det rette tidspunkt, med den rette stimuli, vil respondere på denne på en bestemt, forudsigelig og kontrollerbar måde. Inddelingen af tiden, den stramme strukturering af et nøje udvalgt curriculum, og den minutiøse overvågning af processen, er alt sammen elementer i et sådan kausalforhold. Det er denne nøje kontrollerede proces der gradvis forandrer ikke bare mennesket, men som samtidig virker forandrende tilbage på samfundet, så forandringen i sig selv bærer kimen til udviklingen af den humanistiske psykologi.

Det var endnu de naturvidenskabelige idealer der dominerede forskningen i menneskets psyke, ved indgangen til det 20. århundrede. Den behavioristiske psykologi indtog en fremtrædende position på dette tidspunkt. Helt frem til slutningen af 1960'erne, indtog den, ikke mindst inden for det arbejdspsykologiske område, en central position og dominerede opfattelsen af arbejderen og relationen mellem menneske og arbejde. Ifølge det behavioristiske menneskesyn, var den ideelle arbejder i de første tre fjerdedele af 1900-tallet

[...] den utrættelige trækokse' som kunne knokle i det uendelige, uden en tanke i hovedet: 'Til det grove arbejde udvælges mænd, der er så dumme og flegmatiske, at de snarere ligner oxen i deres mentale 'make-up', end nogen anden type. Den mentalt kvikke og intelligente er af netop denne grund fuldstændig uegnet til den kedsommelige monotoni i den slags arbejde.'²⁶⁶

Det handlede om at udvælge netop de mennesker der var så fysisk stærke, at de kunne klare den fysiske belastning, således at de ikke blev så udmattede, at det udgjorde en risiko for såvel produktiviteten, som sikkerheden.²⁶⁷ Samtidig med at de skulle være tilstrækkeligt dumme til at ville acceptere den skarpe adskillelse af håndens og åndens arbejde, som den funktionsopdelte arbejdsorganisering medførte.

²⁶⁶ Kelldorff 1998:163 og Frederic Winston Taylor iflg. Jørgensen 1977:302.

²⁶⁷ Donzelot 1980:256

2. verdenskrig kastede imidlertid de krigsramte samfunds arbejdsmarkeder ud i en alvorlig krise, med en voldsom mangel på arbejdskraft, som tvang dem til at åbne for alternative og anderledes syn på mennesket som arbejdsindivid. Krigen affødte et akut behov for at aktivere den del af befolkningen, som det indtil dette tidspunkt blev anset for uanstændigt, uansvarligt og/eller farligt at sætte i arbejde, herunder blandt andet kvinderne²⁶⁸ og de mentalt handicappede.

Før krigen, var den psykologiske og fysiologiske videnskab kun optaget af den raske mand, og fokuseret på at identificere hans særlige evner og anlæg, med henblik på den optimale udnyttelse heraf. Psykiatrien havde på den modsatte side udelukkende beskæftiget sig med identifikation og behandlingen af de syge og de afvigende. Således markerede arbejdsmarkedet samtidig den faglige grænse mellem de syge og de raske. Krigen betød, at denne selvfølge og selvberoende grænse blev opløst, og at arbejdets psykopatologi som selvstændig disciplin, så dagens lys. Det blev tvingende nødvendigt at mobilisere den samlede mængde af produktive ressourcer, og afgørende for den britiske regering at få held med at bringe kvinder og mænd der tidligere blev anset for uegnede til at arbejde, i beskæftigelse. Nationens overlevelse stod og faldt på det. Denne nødssituation banede vejen for den gryende indsigt i den menneskelige natur, som havde fundet sted i årene op til 2. verdenskrig, og som efter krigen førte til gennembruddet for den humanistiske psykologi.²⁶⁹ Krigen betød at

the previously instituted frontier of entry to the world of work came to appear an altogether relative affair [...] The coming together of these psychiatrist with doctors working in industry prompted the perception which inaugurates the psychopathology of work: if the frontier between aptitude and inaptitude can be so relative, and if work can (as some say) make people ill, and yet (as others say) can also heal, should it not be concluded that work in itself is neither a good nor an evil, and that its effect on the individual depends on its

²⁶⁸ Der var også før Anden Verdenskrigs udbrud mange kvinder på arbejdsmarkedet, dog hovedsageligt fra minoritetssamfund og samfundets laveste klasser. Det var således først og fremmest kvinder fra den samfundsmæssige middel- og overklasse der var hjemmegående. Årsagerne hertil var ikke kun, at kvinder ikke blev anset for egnede til at udføre et arbejde. Det handlede også om at beskytte mændenes muligheder, ikke mindst under Depressionen i 30'erne, der var præget af høj arbejdsløshed, og hvor man ikke ønskede yderligere kamp om de få ledige jobs, ved at kvinderne bevægede sig ud på arbejdsmarkedet. <http://www.nps.gov/pwro/collection/website/rosie.htm> (websitet udgives og administreres af det amerikanske indenrigsministerium - The US Department of The Interior).

²⁶⁹ Donzelot 1980:261f. Dette afsnit er i stor udstrækning en parafrasering af Donzelots tekst.

meaningfulness for the worker and the circumstances by which this is determined: the framework of relationships in which the worker is placed which define work for him as either meaningful or meaningless and thus make it the bearer either of health or of illness?²⁷⁰

Opløsningen af grænserne for, hvem der er egnede og har anlæg for at arbejde, og hvem der ikke er det, affødte nye spørgsmål som tidligere havde været umulige at stille, hvilket gav anledning til nogle skelsættende erkendelser. Det afgørende synes at være, hvorvidt arbejdet er meningsfuldt eller meningsløst, når det handler om arbejdets påvirkning af helbredet. Det er altså ikke en defekt eller mangeltilstand hos det enkelte menneske, som han eller hun enten bærer i sin arvemasse eller lider af som følge af et sygdomsforløb, der er bestemmende for, hvorvidt han eller hun vil være i stand til at udføre og passe et arbejde.

Derfor affødte verdenskrigen også et behov for at udvikle "rehabiliterings- og reintegrationsteknologier"²⁷¹, således at den del af arbejdsstyrken der indtil krigens udbrud blev anset for uegnede til at udføre et arbejde på en produktiv og sikker måde, kunne føres ind i arbejdsstyrken. Det banede vejen for psykopatologien, der fik til opgave at fungere som en slags parallel videnskab hvis opgave blandt andet bestod i

the prevention of those phenomena which the positivistic pre-war science of aptitudes had proved unable to deal with in its own (industrial accidents, absenteeism, alcoholism), together with the treatment and rehabilitation of the handicapped.²⁷²

Vi ser altså, at manglen på arbejdskraft indebærer en orientering efter at finde redskaber, der kan bringe den uarbejdsdygtige del af arbejdsstyrken ind på, eller tilbage til, arbejdsmarkedet. Den skarpe adskillelse mellem de der var egnede til arbejde, og de der for tid og evighed var dømt uegnede hertil, og derfor sat på - eller sendt på - overførselsindkomst, blev opløst. Den juridiske diskurs der manifesterer sig i det kontraktuelle forhold der før verdenskrigen regulerede forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvor arbejdstageren opgiver sin frihed og autonomi til gengæld for en økonomisk kompensation herfor i form af løn, blev i den forbindelse suppleret af den psykosociale diskurs' opmærksomhed på den sociale sammenbindingskraft.

²⁷⁰ Ibid:262.

²⁷¹ Ibid.

²⁷² Ibid.

Perspektivskiftet betød, at fokus blev rettet mod at "modify the relation of individuals to their work"²⁷³, gennem indførelsen af øget autonomi, muligheden for at udfolde sit fulde potentiale og påtage sig nye opgaver og nyt ansvar i henhold til ens kompetencer, med det formål at styrke den enkeltes evne til at tilpasse sig og blive "an agent of change in a world of change."²⁷⁴ Målet var at gøre arbejderne til en selvregulerende forandringsagent (agent of change), som var villige til at påtage sig et personligt ansvar for virksomhedens drift og udvikling. Arbejdspladsen og arbejdsfællesskabet bliver med tilgangen af dette parallelle, psykosociale perspektiv til en arena, der ikke i sig selv og "i sagens natur" er enten god eller ond, frisættende eller undertrykkende. Det er ikke bare et sted for udfoldelsen af et mekanisk udvekslingsforhold mellem kvantificerbare størrelser der lader sig måle, teste, kontrollere og beregne den nøjagtige effekt af, med en lige så kvantificerbar udmåling af den rette økonomiske kompensation for udførelsen af et givent stykke nøje udmålt arbejde. Men også til et sted, hvor produktivitet, sikkerhed, engagement, forpligtelse og ansvar er et resultat af den enkeltes oplevelse af mening, mulighed for indflydelse og adgang til at reflektere over og påvirke arbejdets udførelse.

3.2. *Brydningstiden set i et diskursivt og vidensfilosofisk metaperspektiv.*

Set i bakspejlet kan det umiddelbart undre, at vi skulle så langt ind i det 20. århundrede før synet på mennesket og forståelsen af menneskets natur begyndte at afspejle vores indre behov for meningsfuldhed, mulighed for udvikling og anerkendelse, indflydelse på forholdene vores liv udspiller sig under, m.v.; at denne 'sandhed' om mennesket ikke kom frem i lyset noget før, og afspejlede sig i den måde arbejdslivet blev tilrettelagt og forvaltet på, når så fremtrædende personer som blandt andet Marx og Weber på hver deres måde havde påvist, hvordan arbejdet i stedet for at være en selvskabende virkeliggørelse af eget potentiale, der udspillede sig i overensstemmelse med menneskets natur og essens, blev det Marx beskrev som en *kilde til fremmedgørelse, undertrykkelse og udbytning*, og som Weber betegnede som et "rationalitetens jernbur" det moderne menneske endte med at være spærret inde i og lænket til.²⁷⁵ Det kan synes besynderligt at vi skulle frem til den sidste fjerdedel af forrige århundrede, før så markante sociologer og psykologer som Drucker, Maslow, Adorno, Rogers og Argyris (for blot at

²⁷³ Ibid:252

²⁷⁴ Ibid.

²⁷⁵ Tonboe 2004:27.

nævne nogle ganske få) begyndte at præge og udvikle arbejdslivsdiskursen frem mod det før omtalte brud.

Forklaringerne herpå er mange, kan forekomme lange og tillige forekomme foregribende. Jeg vil ikke desto mindre fremhæve to af dem som Foucault gør gældende, da de peger frem imod det der er afhandlingens omdrejningspunkt: de normative krav og betingelser der skal være opfyldt, for at en ytring kan blive optaget som et element i diskursens dannelse, og ytringernes bidrag til at gøre diskursen meningsfuld. Der er en risiko for at de, ganske ufrivilligt og utilsigtet, kommer til at lægge afstand til kapitlets formål, som er at beskrive det paradigmeskifte og den transformation fra det moderne til det senmoderne arbejdsmenneske, som i slutningen af det 20. århundrede toner mere og mere tydeligt frem, hvorved en ny relation mellem menneske og arbejde opstår. Og så kommer de uundgåeligt til at berøre de teorier jeg først præsenterer i kapitel 4. Når jeg alligevel vælger at forklare, hvorfor transformationen fra det moderne til det senmoderne arbejdsliv kom til at tage så mange år er det, fordi denne periode, og det der sker inden for videnskaberne om mennesket, får en omfattende og afgørende betydning for tiden efter 1970, og hele den måde nutidens menneske indgår i relation til arbejdet på. Det er ændringer som hænger sammen med nogle meget grundlæggende forandringer af, hvilke krav videnskaben skal opfylde for at hvile på et sikkert fundament, således at de vedvarende kan hævde deres *objektivitet, validitet og reliabilitet*.

3.3. Brydningstiden - de normative faktorer.

For det første er det hos Foucault helt grundlæggende, at der til dannelsen af de diskursive formationer²⁷⁶ knytter sig en mængde af betingelser der afgør, hvem der kan ytre sig sandt inden for den givne diskursive formation, hvilken baggrund de pågældende skal have, hvilke metoder og teorier ytringen skal basere sig på, hvilken institutionel/organisatorisk ramme ytringen udsiges inden for, hvorledes ytringerne, begrebsligt og sætningsmæssigt er bygget op, m.v.²⁷⁷

²⁷⁶ I såvel dette kapitel, som i kapitel 4 (afhandlingens teorikapitel) forbliver jeg tro mod den oprindelige betegnelse 'diskursive formationer'. I afsnit 5.2 argumenterer jeg imidlertid for, hvorfor jeg mener at betegnelsen 'formation af diskurser' for det første er mere retvisende, for det andet skaber en bedre og mere kongruent sammenhæng til begrebet dispositiv.

²⁷⁷ Foucault 1969a:85-129. I kapitel 4, afsnit 4.6 - 4.9, behandler jeg udførligt disse betingelser, som Foucault betegner som regler for dannelsen af de diskursive formationer.

Det drejer sig om at

[...] bestemme betingelserne for deres iværksættelse, om at pålægge individerne, som bærer dem, en vis mængde af regler, og således om ikke at tillade enhver adgang til talerne.²⁷⁸

Det afgørende for, hvorvidt en ytring tilkendes og tillægges sandhedsværdi og dermed anses for at knytte an til en given diskursiv formation, er altså ikke hvorvidt ytringen faktisk *er sand*, men om den der fremkommer med ytringen *er i det sande*.²⁷⁹ Foucault giver i "Talens Forfatning" et eksempel herpå fra forrige århundrede, hvor han om biologen Mendel konstaterer at han

talte om genstande, iværksatte metoder, drejede sig hen imod en teoretisk horisont, som var fremmed for hans tidsalder [...]. Mendel talte sandt, men han var ikke 'i det sande', som udgjordes af hans epokes biologiske diskurs: det var ikke ifølge sådanne regler, man udformede biologiske begreber og genstande; der krævedes et helt trinskifte, udfoldelse af et nye genstandsområde i biologien, førend Mendel kunne trænge ind i det sande, og hans påstande da fremstå som (for en stor del) sande.²⁸⁰

På tilsvarende vis har tilgangen til undersøgelsen af det arbejdende menneske udviklet sig radikalt op igennem 1900-tallet. I begyndelsen af århundredet begrænsede studierne af menneskets egnethed sig med at måle, præcis hvor stor en belastning det var muligt at pålægge arbejderne, uden at det gik ud over enten sikkerheden eller produktiviteten. Kvantitative studier baseret på en positivistisk opfattelse af viden godtgjorde således at

the optimum rate of employment of a worker's labor to turn a crank positioned 1 meter above ground level, with a radius of 40 centimeters and moving a weight of 13 kilograms, is one of twenty-four to twenty-six rotations per minute.²⁸¹

Det handlede altså om at fastsætte nogle præcise, objektive og målbare værdier for såvel arbejdets udformning, som det arbejdende menneskes formåen. Arbejderens sjæleliv blev anset for videnskabeligt uinteressant. Den amerikanske behaviorist²⁸² Burrhus Frederic Skinner anså det for et stort

²⁷⁸ Foucault 1971A:26.

²⁷⁹ Ibid:25.

²⁸⁰ Ibid:25-26.

²⁸¹ Donzelot 1980:256.

²⁸² Behaviorismen har sine rødder i positivismen og refleksologien, sidstnævnte udviklet af den russiske fysiolog og psykolog Ivan P. Pavlov.

videnskabeligt fremskridt at det ikke var nødvendigt at tage sjælelivet i betragtning i studiet af menneskets adfærd:

Fysikken gjorde ikke fremskridt ved nøjere at iagttage et faldende legemes glæde eller biologien ved at se den levende ånds natur, og vi behøver ikke at prøve at opdage egenskaber, sindstilstande, følelser, karaktertræk, planer, formål, hensigter eller andre af det selvstændige menneskes træk, for at kunne foretage en videnskabelig analyse af adfærd.²⁸³

Når sjælelivet af den naturvidenskabeligt orienterede forsker blev anset for uinteressant skyldes det, at den menneskelige adfærd er det eneste der er direkte observerbart, og som derfor kan studeres objektivt. Tilgangen til studiet af mennesket var altså lig tilgangen til ethvert andet naturfænomen: mennesket blev en 'genstand' - et objekt - for forskerens objektive beskrivelse, på samme måde som fysikeren studerer og beskriver et faldende legeme.²⁸⁴ Forestillingen om at 'trænge ind' bag menneskets ydre og det umiddelbart givne, og give sig til at undersøge det indre sjæleliv, blev endnu ikke anset for god, sikker, valid og objektiv videnskab, hvorfor det ikke blev opfattet som meningsfuldt at beskæftige sig med. Det handler med andre ord om, til enhver tid om at befinde sig i, hvad der aktuelt anses for

den optimale perceptive afstand, hvis grænser afgrænser de relevante informationspartikler.²⁸⁵

Som en parallel til undersøgelsen af mennesket som arbejdsindivid, har vi tilsvarende set en udvikling inden for lægevidenskaben, hvor afstanden til legemet løbende har ændret sig fra ydre observationer, til berøring heraf, over penetration og udtræk af mikroskopiske dele af kroppen for nærmere analyser, til kvalitativt orienterede samtaler med patienten. Grænserne for, hvor langt en forsker skal være fra sit forskningsobjekt, for at kunne bevare sin objektivitet, forandrer sig således over tid, i takt med at nye videnskabelige tilgange presser sig på og kaster sig ind i kampen om at påvirke de regler, der regulerer fremkomsten af de diskursive formationer.

I begyndelsen af det 20. århundrede var det imidlertid fortsat den såkaldt angelsaksiske tradition der herskede, og vidensfilosoffer som Karl Popper og

²⁸³ Korsaa 1983:122. Citatet er af Skinner, Burrhus F. fra "Om behaviorisme" fra forlaget Schönberg 1975. Sidetal ikke angivet.

²⁸⁴ Ibid.

²⁸⁵ Foucault 1969:100.

Thomas Kuhn der dominerede den videnskabelige tænkning. Når det handler om, hvorvidt en given videnskab kan påkalde sig at være valid, objektiv og troværdig er det for Popper helt afgørende, om en given teori kan testes og efterprøves eller ej. Psykoanalysens teorier er ifølge Karl Popper en pseudovidenskab alt den stund, at den dels gør sig immun overfor kritik og forsøg på tilbagevisning, dels at den bygger på nogle antagelser der ikke lader sig ledsage af nogle testbare resultater. Nok kan den forklare det meste af den menneskelige adfærd, der omvendt også for det meste bekræfter teorien. Men et af problemerne er at dette sker ud fra stadig flere varianter af teorierne, og at disse stadig flere varianter hele tiden verificeres af foretagne observationer²⁸⁶ hvilket indebærer, at der på intet tidspunkt opstår en sikker, uforgængelig og evigtgyldig teori der kan danne grundlag for sikre kalkulationer og forudsigelser.

Den svenske idehistoriker Bernt Gustavsson angiver i overensstemmelse med Donzelot, 1970'erne som det årti hvor paradigmeskiftet fra den naturvidenskabeligt orienterede, angelsaksiske vidensfilosofi, til den fænomenologisk orienterede og kontinentale vidensfilosofi, finder sted:

I Sverige har vi i lang tid været under stærk indflydelse af den angelsaksiske verden. Dette ændres fra og med 1970'erne, hvor den kontinentale filosofi successivt introduceres på ny efter at have indtaget en tilbagetrukket position i efterkrigstiden.²⁸⁷

Med dette paradigmeskifte forlades dels kravet om, at kun det der kan underkastes præcise iagttagelser og observationer, og det vi kan foretage nøje tilrettelagte eksperimenter med, kan give os sikker og brugbar viden. Dels forestillingen om en ren og ubesmittet, objektiv viden der er en "viden, uden nogen der ved [...]. Viden uden et vidende subjekt."²⁸⁸

I denne forestillings sted træder den Husserl inspirerede fænomenologiske opfattelse af bevidsthed og omverden, som uløseligt forbundne og gensidigt

²⁸⁶ Gustavsson 2000:49-50.

²⁸⁷ Ibid:67.

²⁸⁸ Ibid:54. Der er sandsynligvis tale om et citat af Karl Popper, uden at det dog er angivet i teksten.

afhængige af hinanden: omverdenen eksisterer²⁸⁹ kun i kraft af at der er en bevidsthed den kan være omverden for, og bevidstheden har kun eksistens, for så vidt at den er bevidst om, at der eksisterer en omverden udenfor den selv at være bevidst om. Det fører imidlertid ikke til den fejlslutning som er så almindelig når det angår fænomenologien, nemlig at der dermed er tale om en "videnskab om det blot subjektive, tilsyneladende eller overfladiske."²⁹⁰ Det ville, som Heidegger udtrykker det, være absurd at hævde at fænomenet står i vejen for noget mere fundamentalt, som det blot repræsenterer.²⁹¹ Fænomenet er det som gives for os, således som det optræder i vores bevidsthed og manifesterer sig. Fænomenologiens grundlæggende spørgsmål er derfor også et helt andet end det de objektivistiske videnskaber stiller. I stedet for at spørge, *hvad* der fremtræder spørger fænomenologien, *hvorledes* fænomenet træder frem for bevidstheden (hensigt/intentionalitet) og, *hvorledes* forståelsen er struktureret (mening). Spørgsmålene om hensigt og mening beskæftiger sig med det der kaldes for første-persons perspektivet og baserer sig på en antagelse om at "ethvert fænomen, enhver genstandsfremtrædelse, altid er en fremtrædelse af noget for nogen."²⁹²

Vores bevidsthed er ikke en neutral og passiv platform, hvorpå erkendelserne lægger sig lag på lag uden gensidigt at påvirke hinanden; en tom tavle som virkeligheden kan indskrive sig på. Bevidstheden er fyldt med erfaringer, perceptioner, domme, værdier, m.v. som får genstanden for iagttagelsen til at fremtræde på netop den måde den fremtræder, med de vurderinger og forståelser, og dermed den meningstilskrivning, som følger heraf. Derved træder fænomenologien så at sige et skridt tilbage fra mennesket, og stiller spørgsmålstegn ved videns mulighed som selvfølgelig og naturligt givet; den forlader forestillingen om viden som ubetinget af menneskets bevidsthed, til betinget heraf:

Once reflection on the relationship between knowledge and the object is awakened, abysmal difficulties open up. Knowledge, the thing taken most for granted in natural thinking, suddenly stands before us as a mystery. But I must

²⁸⁹ Eksistens skal her forstås i begrebets etymologiske betydning: "ek" = udenfor + "sistere" = stillen sig. Eksistens betyder således det som har væren, for den som står ved siden af - eller uden for - det værende. At omverden eksisterer skal dermed forstås således, at den har eksistens, er værende, for en erkendende bevidsthed der står uden for omverden og erkender den. Denne eksistensforståelse er inspireret af Husserls elev Martin Heideggers "Et brev om humanismen."

²⁹⁰ Zahavi 2003:126.

²⁹¹ Ibid:128.

²⁹² Ibid:129.

be more exact. What is taken for granted in natural thinking is the possibility of knowledge. Constantly engaged in productive activity, advancing from discovery to discovery in newly developed sciences, natural thinking finds no occasion to raise the question of the possibility of knowledge as such.²⁹³

For iagttagelsen, undersøgelsen og udforskningen af det arbejdende menneske åbner paradigmeskifte en mulighed for, at de videnskabelige tilgange der undersøger de fænomener der ikke lader sig observeres med det blotte øje, som der ikke kan opstilles lovmæssigheder for, og som kan underkastes forsøg der enten kan bekræfte eller tilbagevise dem, kan blive regnet for valide og troværdige. Det åbner med andre ord op for muligheden for at tilskrive menneskets *oplevelse*²⁹⁴ af sin relation til arbejdslivet - og de følelser han eller hun har i forhold til denne relation - sandhedsværdi, *netop* fordi den fænomenologiske tilgang betoner vigtigheden af at belyse, hvorledes erkendelsen bliver til for den enkelte. Det gælder såvel den videnskabelige erkendelse, som den erkendelse den videnskabelige undersøgelse har som sit undersøgelsesobjekt.

Denne mulighed bryder grundlæggende med eksempelvis Popper, for hvem den intersubjektive viden ikke er videnskabelig viden.²⁹⁵ Den opererer ifølge den norske professor i pædagogisk psykologi Steinar Kvale, ud fra antagelsen om, at hvis vi "gerne vil vide, hvordan folk forstår deres verden og deres liv"²⁹⁶, så må vi tale med dem. Når forskeren gør dette, lytter han til

hvad folk selv fortæller om deres livsverden, hører dem udtrykke deres opfattelser og meninger med deres egne ord, får noget at vide om deres syn på deres arbejdssituation og familieliv, deres drømme og håb.²⁹⁷

Den grundlæggende opfattelse af viden er, at erkendelsesprocessen er en konstruktiv proces som finder sted i samspillet mellem forskeren og

²⁹³ Husserl 1907:16.

²⁹⁴ Begrebet "oplevelse" forstås her som "det, der [...] konstitueres i erindringen; [...] den varige betydning, som en erfaring har for den oplevede person [...] en betonet umiddelbarhed, der unddrager sig enhver mening om dens betydning. Alt oplevet er selvoplevet, og en del af dets betydning er, at det tilhører enheden af dette 'selv', og derfor har en umiskendelig og uløselig forbindelse til dette individuelle liv som helhed. Det er for så vidt oplevelsens væsen ikke at være identisk med det, der vil kunne formidles om den eller fastholdes som dens begreb" (Gadamer 1960:68).

²⁹⁵ Gustavsson 2000:54.

²⁹⁶ Kvale:15.

²⁹⁷ Ibid.

hans/hendes objekt, og som tilskriver sandhedsværdi til de oplevelser og den mening der fremkommer gennem eksempelvis et interview, en samtale- eller tekstanalyse, etc., uagtet at netop oplevelse, mening og livsverdensforståelse ikke er objektive og entydigt definerbare fænomener der lader sig kvantificere, måle, beregne og efterprøve.

I overensstemmelse med Gustavsson og Donzelot, påpeger Kvale den dominans den positivistisk inspirerede naturvidenskabelige tilgang havde i den første halvdel af 1900-tallet, men som siden midten af århundredet har været på retur, sammen med dens opfattelse af samfundsvidenskaberne

som naturvidenskaber, der kunne baseres på objektive, kvantificerbare data med forudsigelse og kontrol af andres adfærd som mål.²⁹⁸

I stedet har samfundsvidenskaben bevæget sig i retning af de humanistiske fag, med deres fokus på viden som en social konstruktion, på den hermeneutiske fortolkning og på fænomenologiens beskrivelse af bevidstheden som inter-forbundet med omverden. Denne bevægelse var tilsyneladende medvirkende årsag til motivationen for at skrive bogen "Interview", da der i slutningen af 70'erne var "ved at opstå interesse for kvalitativ forskning"²⁹⁹, uden at der endnu fandtes megen litteratur om den forskning som baserede sig på interviews.

3.4. Brydningstiden - kravet om mening.

Som nævnt angiver Foucault i hvert tilfælde to grunde til, at et paradigmeskifte pludselig finder sted. Den første er altså af normativ karakter, og handler om nogle helt konkrete betingelser og regler for, hvordan et givent fænomen på et givent tidspunkt lader sig iagttage, undersøge, beskrive og analysere.

Den anden årsag til at et givent paradigme kommer under pres, handler om paradigmets meningspotentiale - dets muligheder for at give svar på de spørgsmål, en given problemstilling rejser og kræver løsningsmuligheder for. Som skitseret ovenfor, opstår der i tiden omkring den sidste verdenskrig et behov for at udvide arbejdsstyrken, som ikke lader sig indfri ved en fortsat iagttagelse af den del af befolkningen som er i den arbejdsdygtige alder,

²⁹⁸ Ibid:24.

²⁹⁹ Ibid:13.

igennem et positivistisk og naturvidenskabeligt perspektiv. Før verdenskrigen havde denne opfattelse af menneskets natur vist sig adækvat, når det drejede sig om at besvare de spørgsmål og opfylde de behov, arbejdsmarkedet havde i forhold til rekrutteringen af arbejdskraft. Mennesket var at betragte som en motor - ganske vist den mest avancerede og komplekse af slagsen³⁰⁰ - hvis kapacitet og ydeevne kunne måles, tilpasses og udnyttes optimalt, hvis blot arbejdet og arbejdsbelastningen blev nøje styret og overvåget.

Nu stod de krigsramte samfund i en ny og akut opstået situation der krævede, at ny viden og et nyt grundlag at træffe beslutninger på, blev etableret. Arbejdsmarkederne stod med et rekrutteringslag, hvor det positivistiske paradigme var blottet for mening³⁰¹, som redskab til at løse problemet med at få den tilgængelige arbejdsstyrke gjort produktiv på en sikker og udbytterig måde. Nye udfordringer som det herskende paradigme stod magtesløs overfor, alt den stund at det ikke var i stand til at få øje på andre muligheder for at udnytte arbejdskraften, end den mekaniske udveksling mellem to objektive størrelser - mennesket og materialet.

Det banede vejen for at den psykosociale og psykopatologiske diskurs kunne begynde at knytte an til arbejdsdiskursen, og de ytringer der her inden for italesatte forholdet mellem menneske og arbejde, som en meningsbærende og socialt betinget relation. Krigen gjorde at samfundets beslutningstagere, erhvervslivets ledere og arbejdsgiverne var tvunget til at forsøge at afdække enhver arbejdsduelig borgers potentiale, og ikke kun det der lod sig iagttage inden for det snævre spektrum, som det positivistiske paradigme tillod. Samtidig var det nødvendigt at indpode, forme og modne en ny bevidsthed hos arbejdsmennesket, om eget potentiale, muligheder, ansvar og forpligtelse i relation til arbejdslivet og arbejdsfællesskabet. Dermed var vejen også banet for at se arbejdet som en livssfære der ikke er ubetinget negativ, men også rummede en positiv mulighed for selvrealisering, og for at bidrage til det menneskelige fællesskab.

Derved modnes den psykosociale og psykopatologiske diskurs' meningspotentiale, som diskurser der har evnen til at befrugte undfangelsen af løsningsmuligheder for den aktuelle udfordring og problemstilling. Det er her vigtigt at holde sig for øje, at det dermed *ikke* er de psykosociale og

³⁰⁰ Revue de la science du travail (udgivelsesår og sidetal ikke angivet) i Donzelot 1991:256.

³⁰¹ Mening defineres her som et givent systems mulighed for at træffe beslutninger, fortsætte sine operationer og foretage nye handlinger. Begrebet behandles mere udførligt i kapitel 4.

psykopatologiske ytringer der ændrer meningsindhold, for at tilpasse sig og bane sig adgang til diskursen om forholdet mellem arbejde og menneske, men den ændrede situation omkring dette forhold der ændrer bevægelsens retning, således at det nu er den nye situation der opsøger og efterlyser nye muligheder for handling, i den psykosociale og psykopatologiske diskurs.

Det betyder at den humanistiske psykologis antagelse om, at mennesket grundlæggende besidder en iboende stræben efter vækst og udvikling³⁰², ikke er den samme, før og efter et givent brud. Det der har ændret sig, er ikke ordenes betydning. Det er ytringernes identitet i relation til andre ytringer, deres anvendelsesmuligheder og det felt af erfaringer de kan knyttes til, de problemer de kan løse og som kan henvises til dem, der har ændret sig. Foucault nævner som eksempler Kopernikus og Darwin og fremhæver, at "påstanden om, at jorden er rund, eller at arterne udvikler sig" ikke udgør den samme ytring før og efter disse to historiske skikkelser.³⁰³ Det der havde ændret sig, var

påstandenes relation til andre udsagn, det er deres brugs- og genindlejningsbetingelser, det er erfaringsfeltet, de mulige verifikationer, det er nogle problemer, der skal løses, og som man kan henføre dem til.³⁰⁴

Påstandene om, at mennesket har et grundlæggende behov for at kunne se meningen med det arbejde han eller hun udfører, få anerkendelse for sin arbejdsindsats, øve indflydelse på sit arbejdsliv og tage et ansvar, og have mulighed for at udvikle sig og anvende sit potentiale, blev i tiden omkring verdenskrigen meningsfulde som viden, der kunne løse nogle helt konkrete rekrutteringsproblematikker, og som man således kunne henføre dem til. Hvis det altså ikke *kun* var et spørgsmål om arbejderens fysiske formåen, men *også* - og måske oven i købet primært - et spørgsmål om, hvordan arbejdet tilrettelægges og gøres meningsfuldt, var det heller ikke længere udelukket at kvinder, handicappede og andre med lidelser der ansås for uforenelige med et arbejdsliv, kunne bestride et job.

³⁰² Korsgaard 1999:145.

³⁰³ Foucault 1969:159.

³⁰⁴ Ibid.

3.5. *Total Quality Management.*

Verden var på alle tænkelige måder en anden, da 2. verdenskrig sluttede med japanernes kapitulation den 15. august 1945. Store dele af Europa lå i ruiner. Der var knaphed på alt lige fra de helt basale nødvendigheder så som fødevarer og klæder, til produktionsteknologi og en velfungerende infrastruktur. De europæiske nationer var præget af valutaknaphed, svigtende produktionsmuligheder, høj arbejdsløshed, social uro og inflation. For at undgå et destabiliseret europæisk kontinent, modvirke kommunistisk samfundsomvæltning i Vesteuropa og for at sætte gang i den amerikanske industris eksport til Europa, gennemførte USA i årene 1948 - 1951 den såkaldte Marshall-plan, der havde til formål at sikre genopbygningen af de Vesteuropæiske lande i kølvandet på verdenskrigen.³⁰⁵

På samme tid spirede en helt ny organisationsfilosofi frem, Total Quality Management (TQM), der i det følgende halve århundrede skulle vise sig at få stor indflydelse på den måde, man først i Japan og siden i USA og store dele af den øvrige verden, ledede, udviklede og drev virksomhed. Jeg husker fra min egen barndom i 70'erne, hvordan min far, der var en del af ledelsen i den danske afdeling af en stor multinational amerikanske virksomhed, deltog i en lang række kurser i TQM, og hvordan virksomheden gennemførte omfattende forandringsprocesser baseret på dette koncept.

Med det formål at forbedre produktiviteten og forbedre deres livskvalitet, nedsatte det japanske videnskabs- og ingeniørforbund (the Union of Japanese Scientists and Engineers) i 1949 en komite, bestående af videnskabsfolk, ingeniører og repræsentanter for regeringen, for at udvikle en uddannelse i strategisk kvalitetskontrol for japanske ingeniører. Uddannelsen skulle basere sig på den amerikanske statistiker William Edwards Demings kvalitetsfilosofi, der havde spillet en vigtig rolle i uddannelsen af de amerikanske ingeniører med ansvar for produktionen af amerikanernes krigsmateriel³⁰⁶, og som havde vist sig at have en afgørende betydning for kvaliteten, og for produktions- og forsyningsstabiliteten til de amerikanske tropper.

Deming identificerede og opstillede 14 indsatsområder, som var nødvendige for at sikre løbende forbedringer af kvaliteten, samtidig med at overvågningen og kontrollen reduceres. Men som frem for alt, og som det vigtigste, "gjorde

³⁰⁵ [http://www.denstoredanske.dk/Samfund, jura og politik/okonomi/Samfundsokonomiske forhold/Marshallplanen](http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/okonomi/Samfundsokonomiske_forhold/Marshallplanen), 110901.

³⁰⁶ Powell 1995:16; www.deming.org, 110901.

det muligt for mennesker at opnå arbejdsglæde.”³⁰⁷ Det handlede blandt andet om at få medarbejderne til at samarbejde og skabe vind-vind situationer, frem for indbyrdes at konkurrere (pkt. 2); forbedre produktionsprocesserne og starte med at bygge kvalitet ind i produkterne til at begynde med, så masseovervågning blev overflødiggjort (pkt. 3); indføre et omfattende uddannelses- og selvudviklingsprogram der løbende forbedrer de ansattes kvalifikationer, gennem træning, uddannelse og kurser (pkt. 6 og 12); adoptere og indføre en ny ledelsesform der fokuserer på en ledelse af mennesker, der anerkender deres forskellige evner, kompetencer og mål i livet, og hvor målet med at lede er at hjælpe den enkelte til at optimere den enkeltes indsats (pkt. 7); eliminere frygt og skabe tillid, så alle kan arbejde effektivt (pkt. 8); nedbryde barrierer mellem de forskellige afdelinger, afskaffe indbyrdes konkurrence og etablere en samarbejdsorienteret vind-vind kultur, således at alle arbejder sammen i et team, for på den måde at blive bedre til at foregribe eventuelle produktionsvanskeligheder (pkt. 9); fjerne barrierer der berøver medarbejderne deres arbejdsglæde (pkt. 12), samt indføre et omfattende uddannelses- og selvudviklingsprogram.

Den amerikanske forsker Thomas C. Powell beskriver sammenfattende TQM som en

integrated management philosophy and set of practices that emphasizes, among other things, continuous improvement, meeting customers' requirements, reducing rework, long-range thinking, increased employee involvement and teamwork, process redesign, competitive benchmarking, team-based problem-solving, constant measurement of results, and closer relationships with suppliers.³⁰⁸

At Deming valgte at tage imod japanernes tilbud skal formentlig ses i lyset af hans åbenlyse frustration over, at den udvikling han havde været med til at sætte i gang under krigen, brat ophørte umiddelbart efter dens afslutning. Deming havde forventet at den civile industri ville tage hans kvalitetsfilosofi til sig, når de tusindvis af ingeniører som havde været beskæftiget i krigsindustrien, vendte tilbage til den civile industri. Det skete ikke. Tværtimod. Fokus på kvantitet, vandt over opmærksomheden på kvalitet. Skuffet og trist måtte Deming konstatere at "there was nothing - not even smoke."³⁰⁹ Men den japanske industri tog konceptet til sig, og i løbet af ganske

³⁰⁷ <http://deming.org/index.cfm?content=654>. Citat af W. Edwards Deming, egen oversættelse.

³⁰⁸ Powell 1995:16.

³⁰⁹ <http://deming.org/index.cfm?content=654>.

få år lykkedes det japanerne at erobre enorme markedsandele, på bekostning af blandt andet de amerikanske virksomheder.

Det bemærkelsesværdige og nytænkende ved TQM-konceptet, er dets fokus på forbedringerne af arbejdsindividets trivsel og arbejdsglæde. Det var et afgørende brud med behaviorismen og dens rødder i den logiske positivisme, ifølge hvilken videnskaben kun kan udsige noget om empirisk givne og observerbare fysiske ting, der eksisterer i tid og rum.³¹⁰ Hvor behaviorismen hvilede på en antagelse om, at den menneskelige bevidsthed lader sig forstå "gennem iagttagelse af den ydre adfærd og kroppens indre forandringer"³¹¹, banede TQM vejen for en gryende forståelse for den betydning, den enkeltes oplevelse af sit arbejde har for hans eller hendes engagement, effektivitet og ansvarsfølelse, samt vilje til at udvikle sig, indgå i et samarbejde og være selvregulerende. TQM viste, at det er muligt at fjerne en række af de kontrolforanstaltninger og den konstante overvågning der skal sikre varenes kvalitet, og samtidig få medarbejdere der oplever større arbejdsglæde og værdighed, ved at vise tillid og anerkendelse, give muligheder for personlig og faglig udvikling, og stimulere til samarbejde frem for indbyrdes konkurrence.

3.6. *Paradigmeskiftet genbesøgt.*

Ændringerne i menneskesynet indebar samtidig en ændring af den videnskabelige grænsesætning for den 'optimale perceptive afstand'. Den flyttede sig fra sin position udenfor mennesket, og ind i menneskets indre, åndelige og mentale univers. Forenklet formuleret, flyttede den sig fra det perceptive studie af mennesket som objekt, til et auditivt og lyttende, samtalebaseret studie af mennesket som et åndeligt og mentalt subjekt.

Uden i øvrigt her at gå ind i en videnskabsteoretisk diskussion om de forskellige videnskabelige retningers objektivitet, validitet og reliabilitet, så hviler de naturvidenskabelige discipliner på et objektivistisk grundlag og en holdning til teori og praksis om, at verden er en ydre realitet som findes udenfor os som noget givet, og som det er muligt for mennesket at tilegne sig sand og sikker viden om. Metoderne er oftest kvantitative og baseret på anvendelsen af teknologiske hjælpere (eksempelvis biologens mikroskop, astrofysikerens teleskop, lægens blodtryksmåler, atletikdommernes stopur og målfotoapparat, etc.), således at de

³¹⁰ Pedersen & Toft 2004:64.

³¹¹ Ibid.

videnskabelige data tilvejebringes af en teknologi der gør det muligt at udføre de samme målinger og observationer overalt, og af enhver, på principielt set den samme måde. Og som dermed gør det muligt at sammenholde forskellige data, uden at skulle medregne den menneskelige faktor som en mulig fejlkilde. På den måde er det altså eksempelvis muligt at afgøre, hvilken kvinde der i en 100-meter finale i et atletikstævne er den hurtigste til at gennemløbe distancen den pågældende dag, ved at tage tid på alle deltagerne i løbet og afgøre, hvem der først passerede mållinien med sin torso.³¹²

100-meter løberen er imidlertid et eksempel, der lige så godt kunne have været fabriksarbejderen, maskinteknikeren, mejeristen, landmanden eller ingeniøren. I tiden før 2. verdenskrig var det, som allerede beskrevet, nemlig de naturvidenskabelige metoder der blev benyttet til at afgøre, hvorvidt et menneske var egnet til at arbejde eller ej. Kvinder og handikappede var på forhånd sorteret fra. Den mandlige arbejdsstyrke blev vurderet på baggrund af deres fysiske kapacitet. Kun de som var i stand til at møde de fysiske krav, havde en mulighed for at opnå beskæftigelse.

TQM's udbredelse markerer den ændrede perceptive afstand. Forskning inden for især den humanistiske psykologi havde påvist, at individets følelsesmæssige og kognitive oplevelse af sit arbejdsliv havde langt større betydning, når det gjaldt så væsentlige forhold som effektivitet, kvalitet og sikkerhed, end individets fysiske egenskaber. Det var af naturvidenskaben blevet afvist som uden betydning. Derfor var det heller ikke muligt, ud fra et naturvidenskabeligt standpunkt, at få øje på de følelsesmæssige og kognitive faktoreres betydning for den enkeltes arbejdspræstation. For ingen giver sig til at lede efter noget, der ikke er der, eller som den søgende i det mindste har en forestilling om, har været. At spørge nysgerrigt og undrende, forudsætter derfor først og fremmest en antagelse om at 'noget' er derude til at give et svar:

Enhver spørgen er en søgen. Enhver søgen får sin forudgående retningsbestemthed fra det eftersøgte. At spørge er erkendende at søge efter værende i henhold til, at det er, og i henhold til hvorledes det er. [...]. Som en søgen har spørgsmålet forudgående brug for at blive ledt i retning af det eftersøgte. Værens mening må derfor på en vis måde allerede stå til rådighed.

³¹² Det vil her være meningsløst at komme ind på en mere detaljeret redegørelse for alle de potentielle fejlkilder, de forskellige faktorer som kan gøre sig gældende for den enkelte deltager, m.v. Eksemplet skal udelukkende tjene det formål at illustrere den kvantitative, naturvidenskabelige metodes datagrundlag.

Det blev antydet: Vi bevæger os på forhånd allerede inden for en forståelse af væren.³¹³

I dette tilfælde er Heideggers spørgen rettet mod væren. Men dette spørgsmål hviler, skriver han, på en forudsætning om at væren *er*, "uden at vi begrebsligt kan fastsætte det, som dette 'er' betyder."³¹⁴ Vi må altså tro at der er 'noget' at opdage, om det med rette eller ej, og uanset om den hviler på en forestilling eller fantasi, eller på mere eller mindre konkrete tegn herpå:

Troen på den 'ydre verdens' realitet, om med rette eller urette; beviserne for denne realitet, om tilstrækkelige eller utilstrækkelige; det at forudsætte den, om det er eksplicit eller ej, alle disse forsøg præsupponerer, uden i en fuld gennemsigtighed at beherske deres eget grundlag, et først og fremmest verdensløst subjekt henholdsvis et subjekt, der ikke er sikker på sin verden, som i grunden først må forsikre sig om en verden. Det at-være-i-en-verden bliver dermed fra begyndelsen stillet op på opfattelse, antagelse, forvisning og tro: forholdsmåder, der på forhånd allerede er funderede modi af i-verden-væren.³¹⁵

Videnskabens historie er fuld af eksempler på videnskabelige landvindinger, der er sket som følge af disse 'leaps of faith'.³¹⁶

Det var netop forestillingen om, at der måtte kunne findes 'noget' hos mennesket, der endnu ikke var blevet opdaget; noget, der var usynligt for det blotte øje, og som kunne bidrage med nogle andre forklaringer på eksempelvis adfærdsproblemer og ineffektivitet, der i 1920'erne førte til

³¹³ Heidegger 1927:24-25.

³¹⁴ Ibid:25.

³¹⁵ Ibid:236.

³¹⁶ 'Leaps of faith' er handlinger der er baseret på en overbevisning om, eller tillid til noget endnu uhåndgribeligt, eller noget der endnu ikke er ført bevis for. Månens bjerge, de utallige fiksstjerner og Jupiters fire måner ville eksempelvis ikke være blevet opdaget af Galileo Galilei, hvis ikke han havde forstillet sig, at der på den mørke nattehimmel, i det sorte univers eksisterede 'noget' der var usynligt for det blotte øje, og som derfor fik ham til at sætte den nyligt opfundne kikkert for sit øje i begyndelsen af 1600-tallet. Opdagelser der stred mod enhver af datidens forestillinger, og som vakte megen modsigelse og modstand. Havde Galilei ikke gjort sig nogle andre forestillinger end datidens, og troet på at der fandtes ting der ikke kunne ses med det blotte øje, eller havde han tilsluttet sig overbevisningen om at der ikke fandtes noget, ville han aldrig have stillet spørgsmålet, om der fandtes himmellegemer der ikke var umiddelbart synlige. Kun fordi Galilei ikke var sikker på sin verden, og derfor først måtte forsikre sig om den, blev det muligt at få øje på elementer i den verden, han altså ikke var sikker på.

oprettelsen af "The Tavistock Square Clinic for the Treatment of Functional Nerve Disorder"³¹⁷, der var

[...] one of a number of clinics established by participants in the mental hygiene movement, which saw minor problems of human conduct from bed-wetting to delinquency and industrial inefficiency as originating in the early experiences of the child with his or her family.³¹⁸

Efter 2. verdenskrig blev 'The Tavistock Institute of Human Relations' etableret, samtidig med at det blev inkorporeret i det britiske 'National Health Service.' I de efterfølgende år gennemførte instituttet en række analyse- og forskningsprojekter og udviklede på den baggrund, i samarbejde med de britiske regering og erhvervslivet, en række individuelle og gruppebaserede teknikker, der søgte at løse en række problemer vedrørende produktivitet, samarbejde og organisatorisk funktionalitet. De gennemførte en række gruppebaserede udviklingsforløb, med det formål at demokratisere og humanisere arbejdslivet i en række europæiske lande.³¹⁹

Alt dette hvilede på det, de to engelske professorer i sociologi og politisk ledelse Peter Miller og Nikolas Rose betegner som "the formation of this new species of authority."³²⁰ De tager udgangspunkt i Tavistock-instituttet som case. Men gør det ud fra en antagelse om, at dette paradigmeskifte kun kan finde sted, fordi der på samme tid sker en knopskydning af identiske erfaringer og erkendelser som hurtigt spreder sig, igennem

[...] a complex of loosely connected expertises, technologies and representations addressed to the management of problems of living, or the problematization of life from the perspective of its potential amenability to therapy.³²¹

Tavistock-instituttet er således blot én af flere samtidige forsknings- og udviklingsinstitutioner, der i tiden omkring 2. verdenskrig søger at finde svar på, hvilken betydning det arbejdende menneskes oplevelser af arbejdslivet har, for hans eller hendes trivsel, effektivitet, sundhed, sikkerhed og det sociale samspil. Imellem sig, danner disse løst koblede ekspertiser, teknologier og repræsentationer et 'net', som efterhånden vinder i styrke og udbredelse,

³¹⁷ Miller & Rose 2008:144.

³¹⁸ Ibid.

³¹⁹ Ibid:145.

³²⁰ Ibid:142.

³²¹ Ibid.

og som hen over 2. verdenskrig formår at svare en nødvendighed. Der opstår et nyt vokabular, der understøtter en ny måde at diagnosticere og intervenere³²² i forhold til problemstillinger, relateret til forholdet mellem menneske og arbejde. Et vokabular, nogle teknologier og repræsentationer som både betinger, og er betinget af, de særlige former for viden som den psykologiske forskning hviler på.

Miller og Rose stiller i deres bog "Governing the Present" det oplagte spørgsmål: "How can the few transform the many?"³²³ Hvordan, fortsætter de, kan en lille gruppe mennesker, der geografisk befinder sig nogle ganske få steder, som kun har begrænsede mængder af tid og penge til deres rådighed, forandre så mange menneskers måde at tænke på, deres bedømmelseskriterier og deres adfærd, og som samtidig er spredt ud over et stort område.

Der findes, skriver de, grundlæggende fire måder at gøre det på. Du kan enten *regulere* mennesker, ved at vikle dem ind i et net af regler, love og standarder, koblet sammen med et system af afstraffelse og belønning; *forføre* mennesket med charme og magt, og ved hjælp af en karismatisk personlighed binde dem til dine værdier; *undervise* mennesker, og ændre deres holdning, træne dem, og overbevise eller overtale dem til at overtage en bestemt måde at opfatte, forklare, begrunde, evaluere og beslutte sig på.³²⁴ Endelig findes der en fjerde, og betydeligt mere effektiv og potent, måde at gøre det på:

[...] convert others, transform their personhood, their ways of experiencing themselves and their world, so that they understand and explain the meaning and nature of life-conduct in fundamentally new ways. Of these four ways of acting upon others, this last is undoubtedly the most potent. Whilst education transforms the intellectual technologies, which individuals utilize to evaluate, reason and speak about their world, conversion transforms persons at the level of their subjectivity. Personhood itself is remade, producing new ways of being in the world, of experiencing and ascribing significance to that experience.³²⁵

Ved at forvandle og omvende det andet menneske, ændres der grundlæggende på dette menneskes personlighed og måde at forstå sig selv, verden, og sig selv i verden, på. Det er en helt fundamental forvandling - en grundlæggende *transformation* - som indpoder mennesket med nye "ethical

³²² Ibid.

³²³ Ibid:146.

³²⁴ Ibid:147. Egen oversættelse og parafrasering.

³²⁵ Ibid.

regimes, [...] ways of experiencing, judging and acting"³²⁶, hvorefter det ikke længere er nødvendigt at tage højde for alle detaljer, foregribe enhver situation og nøje indstudere den rette måde at tackle disse forskellige situationer på. Det er initieringen og gennemførelsen af en vifte af handlinger, der har sigte på at påvirke og forandre menneskets handling i, og i forhold til, verden. Det er "action on the actions of others"³²⁷ således, at hvert enkelt menneske *med* disse ændrede måder at iagttage, opfatte, bearbejde, forstå og være i verden (som i denne afhandling er afgrænset til at omfatte arbejdstilværelsen) på, er i stand til at agere frit, og uden at det er nødvendigt med en nøje instruktion, overvågning og kontrol. Det er, som det allerede er blevet sagt, en grundlæggende anderledes form for magt, der hermed installeres og praktiseres. En magt der ikke virker igennem tvang, undertrykkelse, (folke)forførelse, kontrol og dominans. Men som i stedet virker ved at påvirke og transformere den frie agents (individs) måde at konceptualisere sin verden på, så han frit vil lægge denne ændrede opfattelse og forståelse til grund for sine valg, og hans handlinger komme til at flugte hermed.

For at kunne iværksætte og gennemføre en transformation af denne karakter, er der, indlysende nok, en lang række forudsætninger og krav der skal være opfyldt. En af forudsætningerne er, påpeger Miller og Rose, *viden*. Der er brug for en viden om, hvilke teknikker og metoder der er behov for, hvorledes de skal udformes, og hvilke det, ud fra en rationel vurdering, er mest rigtigt og bedst at anvende i de forskellige situationer, for at opnå den bedste og den ønskede virkning. Der er brug for en række professionelle aktører (dem der i dag går, i forskellige varianter går under betegnelsen 'konsulenter') der, i kraft af en psykosocial viden og indsigt i arbejdsmennesket og arbejdsfællesskabet, kan udvikle disse selvstyringsmekanismer, og som herefter er i stand til at sørge for at levere og implementere metoderne og teknikkerne hos relevante personer og institutioner, så de kan blive spredt ud på, og implementeret, på arbejdsmarkedet. Og endelig er der brug for at 'konvertitterne' betror sig til og 'smitter' deres kollega, den øvrige ledelse, naboen, vennen eller familiemedlemmet, således at der opstår en spredningseffekt.

Dette var, hvad Tavistock-instituttet fik til opgave at sørge for: at udvikle viden om, komme med forslag og udvikle metoder til, hvordan de få er i stand til at påvirke de mange. I kølvandet på dette arbejde blomstrede markedet for

³²⁶ Ibid.

³²⁷ Se afsnit 2.11.

professionelle agenter, hvis opgave bestod i at forme arbejderens opførelse, gennem en rekonceptualisering af hans eller hendes verden, og ved at bibringe det arbejdende menneske en række nye kompetencer, således at nye muligheder for handling og nye måder at opleve sit arbejdsliv på, opstod. Det var en udvikling som først og fremmest hvilede på de videnskabelige fremskridt der blev gjort inden for den humanistiske forskning i arbejdsmenneskets psykologi, og de arbejds sociale forholds betydning for det arbejds menneskes oplevelse af, og dermed relation til, arbejdet. Det var nogle forandringer af kulturen på arbejdsmarkedet som tog afsæt i resultatet af de forsøg, blandt andet Tavistock-instituttet gennemførte, og den viden som genereredes her igennem.

Udviklingen betød, at der opstod nogle helt nye og anderledes grænseflader mellem staten og det politiske regime på den ene side, og eksperterne og de professionelle på den anden. Det ændrede betragteligt magtens spredning, således at den nu i endnu mindre grad havde et egentligt centrum, og nu i tilsvarende højere grad var en mængde af mekanismer og procedurer, der virkede ud i selv de alleryderste led og fjerneste kroge af (arbejds)samfundet. Dermed skete der en betragtelig udbygning og forskydning af den *scientistiske* kobling mellem menneske og arbejde, som tog sin begyndelse i slutningen af 1700-tallet, og som gradvist udviklede sig op igennem de næste cirka tohundrede år, frem til midten af det 20. århundrede.

3.7. *Positiviteten om det senmoderne arbejdsmenneske.*

Jeg har i dette kapitel sat mig for at beskrive, under hvilke betingelser og på hvilket grundlag, transformationen af arbejdslivsdiskursens italesættelse af relationen mellem menneske og arbejde, finder sted. Hvad det var for nogle forandringer i de vesteuropæiske samfund der gjorde, at relationen forandrede sig og begyndte at udvikle sig hen imod det der kendetegner det senmoderne arbejdsliv. Det var en udvikling som skulle få vidtrækkende konsekvenser for det vesteuropæiske menneskes arbejdsidentitet, og hendes eller hans forståelse af sin rolle og sit ansvar i forhold til arbejdslivet. Forsøg med at lade medarbejdere indgå i arbejdsgrupper, og imellem sig i gruppefællesskabet løse nogle udfordringer; tiltag til demokratisering af arbejdslivet, og med at gøre det mere menneskevenligt; udviklingen og indførelsen af TQM i den amerikanske krigsindustri - og efter 2. verdenskrigs afslutning, i en række japanske virksomheder - der har det som et eksplicit

mål at øge arbejdsglæden hos de ansatte, ved bl.a. at fremme samarbejdet og fokusere på uddannelse, selvudvikling og kompetenceløft af medarbejderne.

Disse få eksempler var blot nogle af de nye tiltag der, lidt efter lidt bliver stadigt mere udbredte på de vestlige (og altså japanske, de store forskelle uadresserede i denne afhandling, der trods alt er) arbejdspladser, og som gradvist endte med at ændre, ikke bare den måde vi taler om arbejdet på, men også hele vores måde at indrette arbejdspladserne på og omgås vores kollegaer og ledere. Samtidig har den teknologiske udvikling ført til, at vi i dag har nogle muligheder i forhold til, hvor og hvornår vi arbejder, og hvilke typer af opgaver vi kan løse uafhængigt af tid og sted, som ikke eksisterede for blot 10 år siden.

I perioden efter 2. verdenskrig sker der samtidig nogle signifikante forandringer af det danske arbejdsmarked. For det første falder andelen af beskæftigede inden for primærsektoren (de brancher der beskæftiger sig med udvinding af råstoffer eller dyrkelse og afhøstning af afgrøder) dramatisk fra 25,7% i 1950, til 5,0% i 1994. I samme periode stiger andelen af ansatte i den offentlige sektor fra 7,9% i 1950, til 31,4% i 1994: "In only four decades Denmark was transformed from an economy dominated by agriculture and industries related to agriculture, to a service economy with a public sector responsible for almost one third of total employment."³²⁸ Det er en bevægelse som på afgørende vis ændrer hele billedet af det danske arbejdsmarked, og dermed også det dominerende billede af en gennemsnitlig dansk arbejdsplads.

Der dannes med andre ord et nyt *dispositiv*³²⁹; et begreb som Foucault låner af Hegel³³⁰, og som han i et interview i 1977 definerer som

[...] et fuldstændigt heterogent hele, der implicerer diskurser, institutioner, arkitektoniske strukturer, regulative beslutninger, love, administrative forholdsregler, videnskabelige ytringer, filosofiske, moralske og filantropiske

³²⁸ Madsen 1999:13.

³²⁹ I 'Vidensarkæologien' anvender Foucault termen 'positivitet' om genstanden for sine undersøgelser: "[...] bestemmer denne form for positivitet (og betingelserne for den ytringsmæssige funktions virke) et felt, hvor nogle formelle identiteter, nogle tematiske kontinuiteter, oversættelser af begreber og polemiske spil eventuelt kan udfolde sig. Således spiller positiviteten den rolle, som man kunne betegne som *et historisk a priori*" (Foucault 1969:188). Det som Foucault altså senere betegner som 'et net', udgøres altså her af et felt. Men et felt der, ligesom nettet, er betinget, jfr. nedenfor.

³³⁰ Agamben 2006:11ff.

læresætninger, kort sagt: ligeså meget det sagte som det ikke-sagte, dét er dispositivets elementer. Dispositivet selv er nettet, som etableres mellem disse elementer [...] med termen dispositiv forstår jeg en slags dannelse, om man så må sige, hvis væsentligste funktion har været at svare på en nødvendighed. Dispositivet har således en yderst strategisk funktion [...]. Jeg har sagt, at dispositivet hovedsageligt er af strategisk natur, som betyder, at det drejer sig om en særlig manipulation af styrkeforhold, om en rationel og aftalt indgriben i styrkeforhold, både for at orientere dem i en bestemt retning og for at blokere eller fikser dem og for at anvende dem. Dispositivet er altid indskrevet i et magtspil og samtidig altid knyttet til de grænser for viden, som stammer fra den, og som i samme henseende bestemmer den. Dette er netop dispositivet: et hele af styrkeforholdsstrategier, som betinges af særlige former for viden.³³¹

Begreber som anerkendelse, personlig tilfredsstillelse og udvikling, involvering og indflydelse og ansvar; teknologier som gruppeprocesser, demokrati, selvstyrende grupper og medarbejderudviklingsamtale; og arkitektoniske strukturer som storrumskontor, motionsrum og tagterrasse til medarbejderne. Alt dette er eksempler på den brede vifte af elementer³³², der tilsammen og imellem sig etablerer det dispositiv, som den humanistiske, psykologiske videnskab om det arbejdende menneske spinder som et net. Et net der er betinget af de særlige former for viden, som genereres i samspillet mellem den heterogene mængde af institutioner, organisationer og aktører, som er en del af, og som opfylder, betingelserne for dannelsen af de diskursive formationer. En ytrings³³³ validitet og trofærdighed, og den vægt, med hvilken det er i stand til at påvirke og forme vores fælles forståelse af verden, de beslutninger vi træffer, og de handlinger vi foretager os, er således betinget af en lang række af faktorer: hvem der taler³³⁴, hvilken form for sprog

³³¹ Agamben 2006:9-10. Jeg citerer fra den engelske oversættelse af interviewet, i kapitel 4. Nævnte citat vil således optræde i dets engelske oversættelse, senere i afhandlingen.

³³² Foucault taler om nettet af diskurser, institutioner, etc., som selve dispositivet. Jeg vælger derfor ikke at følge Giorgio Agamben, der kalder "en hvilken som helst ting dispositiv, der på en eller anden måde måtte have evnen til at indfange, orientere, bestemme, opfange, forme, kontrollere og sikre de levende væseners handlinger, adfærd, meninger og diskurser [...] også pennen, skriften, litteraturen, filosofien, landbruget, cigaretten, skibsfarten, computeren og mobiltelefonerne; og hvorfor ikke sproget selv, der måske er det ældste dispositiv" (Agamben 2006:18-19).

³³³ Afhængig af, hvilken oversættelse der refereres til, bliver diskursens mindstelement benævnt som enten en ytring eller et udsagn. I den engelske oversættelse anvendes både begrebet enunciation, og begrebet statement.

³³⁴ Foucault 1969:97.

der tales i³³⁵, hvilke begreber der anvendes og hvorledes de kombineres³³⁶, hvad der tales om³³⁷, hvilken institution eller organisation han eller hun taler fra³³⁸, hvilket aktuelt videnskabeligt magtspil ytringen indgår i³³⁹, m.v.³⁴⁰

Betingelserne indebærer, at ytringens subjekt er en "bestemt tom plads, som rent faktisk kan udfyldes af nogle forskellige individer"³⁴¹, således at ytringens subjekt altså ikke er et bestemt individ, men i stedet en position, som ethvert individ "kan og bør indtage for at være dens subjekt."³⁴² Det er imellem disse positioner, nettet spindes og spændes ud og feltet kridtes op. Det er positionerne der leverer elementerne til, og som imellem sig bygger, det sproglige hus mennesket bor i.³⁴³ Og det er i dette felt af viden, og under dets tag, mennesket henter sine orienteringspunkter, således at dispositivet ikke blot fikserer vores handlemuligheder og sørger for at "beherske begivenhedernes slumpræf"³⁴⁴, men derved også sørger for at gøre det

³³⁵ Ibid.

³³⁶ Ibid:104.

³³⁷ Ibid:86.

³³⁸ Ibid:98.

³³⁹ Ibid:114ff.

³⁴⁰ Se afsnit 4.6 - 4.9, om dannelsen af de diskursive formationer.

³⁴¹ Foucault 1969:150.

³⁴² Ibid.

³⁴³ Den tyske filosof Martin Heidegger betegner i "Unterwegs zur Sprache" og "Et brev om humanismen" sproget som Værens Hus: "Das Sein von jeglichem, was ist, wohnt im Wort. Daher gilt der Satz: Die Sprache ist das Haus des Seins" (Heidegger 1957/1958:166); "Sproget er værens hus. I dets bolig bor mennesket" (Heidegger 1946:27). Den franske professor i filosofi og historie Francois Dosse knytter Heideggers brev om humanismen og Foucaults 'Vidensarkæologien' sammen, idet han hævder, at "The Archaeology of Knowledge is an implicit debate with Heidegger's Letter on Humanism" (Dosse 1991a:376). Dosse redegør ikke nærmere for, hvad det er Foucault debatterer med Heidegger. Men centralt i Heideggers brev om humanismen, er netop påstanden om sproget som et helt centralt element i det han kalder for 'offentlighedens diktatur' der "[...] på forhånd afgør, hvad de er forståeligt, og hvad der må forkastes som uforståeligt", og som fungerer som et "instrument for herredømmet over det værende" (Heidegger 1946:33-34, 35). Sproget lænker tænkningen, og bliver til et instrument, en *téchné*: noget der styrer vores handling, ved hjælp af viden, således at man ikke længere *tænker* filosofisk, men *beskæftiger* sig med filosofi, der så indgår i konkurrence med andre beskæftigelser der byder sig offentligt til, som forskellige -ismer der forsøger at overbyde hinanden. Heri ligger en beskrivelse af et magtspil, hvor sproget spiller en afgørende og dominerende rolle, der i nogen udstrækning minder om de formationsregler og de strategier, som Foucault udfolder i Vidensarkæologien, og som han i 'Talens Forfatning' konkretiserer yderligere.

³⁴⁴ Foucault 1971A:13.

anvendeligt. Det er derfor Foucault af flere omgange fremhæver, at den diskursive magt er både produktiv, nødvendig og opbyggende:

Man må holde op med hele tiden at beskrive magtens virkninger i negative vendinger: den 'udelukker', den 'bekæmper', den 'undertrykker', den 'censurerer', den 'abstraherer', den 'maskerer', og den 'skjuler'. Faktisk producerer magten noget. Den producerer noget reelt, den producerer et genstandsområde og nogle sandhedsritualer. Individet og den erkendelse, som man kan uddrage af det, henhører under denne produktion.³⁴⁵

But it seems to me now that the notion of repression is quite inadequate for capturing what is precisely the productive aspect of power. [...]. If power were never anything but repressive, if it never did anything but to say no, do you really think one would be brought to obey it? What makes power hold good, what makes it accepted, is the simple fact that it doesn't only weigh on us as a force that says no, but that it traverses and produces things, it induces pleasure, forms knowledge, produces discourse. It needs to be considered as a productive network which runs through the whole social body [...].³⁴⁶

Det nye dispositiv om det 'psykologiske arbejdsmenneske', producerer - hævder jeg altså - et nyt genstandsområde og nogle nye sandhedsritualer, der nøje modsvarer den nødvendighed som 2. verdenskrig frembragte. Frem for alt producerer dispositivet en mulighed for at udnytte en arbejdskraft, samfundet og arbejdsmarkedet indtil dette tidspunkt havde anset for uegnet til at varetage et job, fordi dispositivet producerede en række nye iagttagelsesparametre, egnethedskriterier, sikkerheds- og produktivetsparametre, m.v. Det producerede nogle nye sandhedsritualer, som gav mulighed for at iagttage aspekter af det arbejdende menneske, som tidligere var blevet afvist og udelukket, og føje disse til 'sandheden' om mennesket som arbejdsindivid.

Dermed skabte det nye dispositiv også nogle nye muligheder for arbejdsmarkedets parter, i forhold til udviklingen af nye tiltag til en øget optimering og forbedret produktivitet, trivsel, arbejdsglæde, sikkerhed og sundhed. Det skabte nogle helt nye genstandsområder: det sociale liv, den individuelle oplevelse af arbejdet, muligheden for personligt ansvar, indflydelse og udvikling, m.v. Arbejdsmarkedets parter fik derved nogle helt nye knapper at dreje på, og redskaber at arbejde med. Men dermed også nogle

³⁴⁵ Foucault 1975:210.

³⁴⁶ Foucault 1977A:119.

nye forhandlingsobjekter, der kunne gøres til genstand for et bytteforhold i forbindelse med forhandling af overenskomst. Således er de traditionelle forhandlinger og løn og arbejdstid, i dag suppleret med forhandlinger om en lang række forhold, bl.a. mulighed for efter- og videreuddannelse, sundhedsforsikringer, seniorordninger, medindflydelse og -bestemmelse, tryghed i ansættelsen, m.m.

Uden præcist at kunne angive en konkret begivenhed eller et konkret tidspunkt, markerer transformationen af videnskaben om det arbejdende menneske, og den humanistiske psykologis frem- og gennembrud, en *tærskel til positiviteten* om det senmoderne arbejdsmenneske: den slår en diskursiv praksis for italesættelsen af det senmoderne arbejdsmenneske an, som individualiserer sig og bliver autonom.³⁴⁷

3.8. *Afsluttende bemærkninger.*

Jeg har i dette kapitel beskrevet de forandringer i de vestlige samfund, der i perioden omkring 2. verdenskrig banede vejen for paradigmeskiftet fra det moderne, til det senmoderne arbejdsmenneske. I modsætning til fremgangsmåden i kapitel 2, hvor jeg kronologisk præsenterede de forskellige filosofiske og sociologiske perspektiver på relationen mellem menneske og arbejde, har jeg i dette kapitel valgt at beskrive den kamp mellem forskellige videnskabelige paradigmer, som udspillede sig op igennem det 20. århundrede, og hvordan 2. verdenskrig som global krise og konflikt dannede grobund for de forskydninger, der sidenhen førte til de humanistiske videnskabers gennembrud. Det er der flere grunde til.

For det første ligger de begivenheder, og den periode paradigmeskiftet skete i, ikke ret mange år tilbage i tiden. Historiske set befinder de sig altså i nutidens baghave. Det er derfor endnu for tidligt at sige, i hvilket omfang paradigmeskiftet har fuldbragt en samtidig transformation af diskursen om det arbejdende menneske, således at det senmoderne arbejdsmenneske nu er en fuldbyrdet realitet. Det eneste det er muligt at sige med sikkerhed er, at en transformationsproces som tog sin begyndelse i tiden omkring den sidste verdenskrig, er sat i gang.

Transformationerne sker dog ikke abrupt og pludseligt og på en måde som gør, at de gamle diskursive formationer opløses og forsvinder. Til dette kan

³⁴⁷ Foucault 1969:255.

tilføjes, hvad Foucault selv fremhæver om "de forskellige tærskler og deres kronologi"³⁴⁸, nemlig at "man kan beskrive flere særskilte frembrud i forbindelse med en diskursiv formation."³⁴⁹ Der sker en gradvis modning af den diskursive formation, fra at den til at begynde med individualiserer sig som praksis, til at den fuldbyrder sig som en diskurs der selv bestemmer sine aksiomer, elementer, propositionelle strukturer og acceptable transformationer, og "ud fra sig selv vil kunne udfolde den formelle bygning, den udgør [...]."³⁵⁰ Det betyder at

fordelingen i tiden af disse tærskler; deres rækkefølge, forskydning og eventuelle sammenfald; den måde, hvorpå de kan være styret af eller implicere hinanden; de betingelser, hvorunder de efter tur etablerer sig, udgør for arkæologien et af dens vigtigste forskningsområder.³⁵¹

Med Foucaults analyser og teorier som afhandlingens primære referenceramme, ville det være at gå for langt, dersom perioden fra slutningen af 1800-tallet frem til 1970 blev betragtet som en afsluttet og selvstændig historisk periode, det nu er muligt at præsentere, med alle dens færdige overlap, og elementer der afløser hinanden. Det er et forbehold der med en vis ret også kunne tages i forhold til perioden forud herfor, og som jeg redegør for i kapitel 2. Jeg mener dog at det ligger uden for formålet med denne afhandling, at gå dybere ind i en diskussion heraf. Afgrænsningen af perioden fra 1600-tallets begyndelse frem til tiden omkring år 1900, tjener alene det formål at anlægge en baggrund, på hvilken det er muligt at spejle analysen af samtidens formation af diskurser om det senmoderne arbejdsmenneske.

³⁴⁸ Ibid.

³⁴⁹ Ibid.

³⁵⁰ Ibid:255-256.

³⁵¹ Ibid:256.

4. Diskurs, Sprog & Magt.

I dette kapitel vil jeg præsentere og udlægge afhandlingens teoretiske referenceramme. Rammen sættes i alt væsentligt af den franske filosof Michel Foucaults værker, dog afgrænset til at omfatte perioden fra 1966, hvor "Ordene og Tingene" udkommer, og frem hans død i 1984. Langt hovedvægten af kapitlet vil derfor koncentrere sig om at præsentere og udlægge Foucaults forskellige analyser af sproget, de diskursive formationer, magten, disciplineringen og disponeringen af mennesket, og videnskabens rolle i frembringelsen af viden, sandhedsritualer og genstandsfelter.

Oprindeligt var det Foucaults mening med "Ordene og Tingene", at den skulle have været en bog om tegn.³⁵² Den endte imidlertid med at blive en eksegese over videnskaberne om mennesket, og med orden som sit hovedtema, i stedet for. I bogens sidste del viser Foucault, hvordan mennesket går fra at være en passiv iagttager af, og ydrestyret brik i, verden, til gennem sproget, arbejdet og det levede liv at blive en aktiv medskabende - et produktionsapparat og et befordringsmiddel - af verden.

Det arbejde Foucault gennemfører i "Ordene og Tingene", ender på mange måder med at præge hans arbejde, frem til hans død. Jeg finder det derfor helt afgørende for at kunne give en forståelig og sammenhængende præsentation af Foucaults analyse af de diskursive formationers dannelsesbetingelser, at starte med at præsentere hans analyse af menneskets tilstedekomst i løbet af det 19. århundrede. Det gør jeg i afsnit 4.1. Her viser jeg, hvordan Foucault sætter mennesket ind *imellem* erkendelsen og bevidstheden om verden, og verden selv, men nærmest som en slags parentes: som et lukket og utilgængeligt bevidsthedssystem, der kun lader sig binde sammen med verden gennem sproget - både den verden der var der før det enkelte menneske, den der eksisterer *samtidig* med, og den der opstår *efter*. Den betydning og funktion, Foucault i "Ordene og Tingene" tilskriver sproget, og de implikationer det har for menneskets muligheder for at stå i forhold til verden, får afgørende betydning for hans analyse af diskursernes mulighedsbetingelser, og for den særlige position det sætter mennesket i. Ja, han definerer ligefrem den talende - ytringens subjekt - som en position; som "en bestemt tom plads."³⁵³

³⁵² Foucault 1966:11. Forord og introduktion af bogens oversætter, Christian Svendsen.

³⁵³ Foucault 1969:150.

I afsnit 4.2 redegør jeg for, hvordan jeg mener Foucaults analyse af sproget og diskursens eksistensbetingelser, har paralleller til tidligere og samtidige filosoffer som Martin Heidegger, Ludwig Wittgenstein og Hans-Georg Gadamer, og til de systemiske tænkere Niklas Luhmann og Gregory Bateson. Formålet er at vise, hvordan Foucault ikke bare har ladet sig påvirke af Friedrich Nietzsche³⁵⁴, Hegel, Canguilhem, Bachelard, m.fl. Disse tråde er i vidt omfang trukket og påvist. Men også at vise, at der eksisterer nogle klare paralleller til den tyske filosof Martin Heidegger, hvilket i mindre grad er fremhævet.³⁵⁵ Det samme gælder fællestrækkene med Heideggers elev Hans-Georg Gadamer. Jeg vil derfor ganske kort vise, hvordan jeg mener at der, især når det handler om sprogets funktion, er nogle sammenfald mellem Foucault, Heidegger og Gadamer. Jeg vil dog ikke gøre det til genstand for en mere omfattende diskussion med andre receptioner og diskussioner af dette emne. Formålet er alene at vise, hvordan jeg mener Heidegger og Gadamer er relevante, i forhold til en læsning af Foucault, ved at pege på nogle bestemte sammenhænge og der igennem understøtte det teoretiske grundlag, afhandlingen hviler på.

Endelig en kort bemærkning om inddragelsen af den tyske sociolog Niklas Luhmann. I modsætning til behandlingen af Heidegger, Gadamer og Wittgenstein, inddrager jeg Luhmanns systemteori, dér hvor jeg finder at hans arbejde kan understøtte eller yderligere bidrage til en forståelse af Foucaults tekster. Der er i forskellige publikationer redegjort for, hvordan der eksisterer nogle fællestræk, især mellem Luhmanns systemteori og Foucaults magtanalytik.³⁵⁶ Jeg mener imidlertid også det er vigtigt at pege på en stribe andre paralleller mellem Luhmann og Foucault for at vise, hvordan Luhmanns insisteren på at analysere de sociale systemers operationsmodus i deres fremtrædelsesform, gennem en *iagttagelse og beskrivelse* af deres kommunikation, svarer nøje overens med Foucaults tilsvarende insisteren på at *analysere og beskrive* de diskursive formationer på deres frembruds overflade³⁵⁷, og deres indtrængen som hændelse.³⁵⁸ Ved at fremhæve dette

³⁵⁴ Inspirationen fra Nietzsche er almen kendt. Foucault gør den selv eksplicit gældende i flere af sine tekster, ikke mindst i hans artikel fra 1971: "Nietzsche, la généalogie, l'histoire (Nietzsche, genealogien, historien)", optrykt på dansk i bogen "Talens Forfatning" (Foucault 1971A). Men dertil kommer adskillige produktioner, hvor denne forbindelse fremhæves og analyseres, bl.a. Dreyfus & Rabinow 1982; Gutting 1989; Sluga 2003; Fogh Jensen 2005.

³⁵⁵ Dreyfus & Rabinow 1982 er en (af flere) undtagelse herfor.

³⁵⁶ På dansk er der udgivet antologien "Perspektiv, Magt & Styring - Luhmann og Foucault til diskussion", hvor flere af artiklerne behandler netop dette tema. Se Borch & Larsen 2003. På engelsk kan anbefales Pottage 1998.

³⁵⁷ Foucault 1969:86

fællestræk, er det muligt at pege på den forbindelse der er mellem Foucaults og filosofiens refleksioner over sprogets funktion som bindeled mellem verden og erkendelse, og Luhmann og sociologiens iagttagelser af den sprogligt betingede kommunikations sociale genus. Eller, forenklet sagt, mellem det abstrakte og det konkrete, vel vidende at både Luhmann og Foucault kan være begge dele.

I de derpå følgende tre afsnit bevæger jeg mig fra betragtningerne over fundamentet under Foucaults analyser, og ind i en præsentation og fortolkning af "Vidensarkæologien" fra 1969, som udgør den teoretiske hjørnesten i denne afhandling. I de sidste tre afsnit af kapitlet gennemgår jeg den udvikling der herefter sker i Foucaults forfatterskab, hvor han i stigende grad retter fokus på de ikke diskursive sammenhænge, og de mekanismer og procedurer der i disse producerer magtforhold, der disciplinerer og disponerer mennesket.

I kapitlet lægger jeg en særlig vægt på Foucaults analyse af diskursens rammebetingelser, magten og dispositivet. Det betyder at en række andre teorier der i afhandlingen også vil blive inddraget, ikke bliver præsenteret i dette kapitel, men i stedet bliver udfoldet efterhånden som de inddrages i analysen. Det kan ses som en svaghed ved afhandlingen, da der således ikke dannes et samlet og samlende overblik over det teoretiske grundlag, afhandlingen hviler på. Jeg har imidlertid vurderet, at jeg ved denne disposition bedst muligt imødekommer behovet for at præsentere et teoriafsnit, der er tilstrækkeligt afgrænset og konkret til, at det kan udgøre et overskueligt fundament under afhandlingen.

4.1. *Den sproglige vending og menneskets tilstedekomst.*

Jeg har med denne afhandling sat mig for at undersøge "hvad vi taler om, når vi taler om relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet."

Ved at fokusere på det talte; det der, set i et historisk perspektiv, er blevet sagt og skrevet om relationen mellem menneske og arbejde siden oplysningstidens begyndelse og frem til slutningen af det 20. århundrede, og det der bliver sagt i en nutidig kontekst, markerer jeg i afhandlingen en grænse. Denne demarkationslinje er bestemt af sproget og diskurserne, hvilket vil sige de erkendelser, meningsdannelser og -konstruktioner, med videre, der er

³⁵⁸ Ibid:68.

organiseret efter en række mere eller mindre tydelige regler. Eller sagt på en anden måde; det er den sprogligt konstituerede viden, der er blevet opbygget og udviklet, og som herigennem skaber en mængde af positiviteter: en mængde af sproglige repræsentationer af verden, der konstituerer og organiserer sig omkring nogle fælles temaer på en sådan måde, at de danner en "helhed af verbale præstationer"³⁵⁹, således som de fremtræder og kommer til syne; "et felt, hvor nogle formelle identiteter, nogle tematiske kontinuiteter, oversættelser af begreber og polemiske spil eventuelt kan udfolde sig."³⁶⁰ Det er de forskellige måder, der ordner forholdet mellem ordene og tingene, og som eksempelvis gør relationen mellem det arbejdende menneske og arbejdet, menings- og betydningsfuldt i en given periode eller sammenhæng.³⁶¹ Det er nogle *betingede* sproglige konstruktioner af verden, hvis dannelse følger nogle principper og regler der går både forud for, og ligger hinsides, det enkelte menneske, og som han eller hun må kende og respektere, for at kunne 'komme til orde': for at kunne tale på en måde, som gør talen forståelig og meningsfuld for andre.

Det er en grænse som placerer mennesket i en tvetydig position, i hvilken det både er objekt og subjekt; genstand for en kundskab, og et individ der erkender³⁶² og tilegner sig kundskab om verden og sig selv. I denne position, balancerende på grænsen mellem sproget og verden, kommer mennesket til syne. Det iagttagede, det der indsættes som repræsentation af verden 'som

³⁵⁹ Ibid:186.

³⁶⁰ Ibid:188. I afsnit 4.2 redegør jeg mere detaljeret for, hvorledes positiviteten står i forhold til det ytringsmæssige felt og de diskursive formationer.

³⁶¹ En kort bemærkning om begrebet 'betydning', og om forskellen på anvendelsen af begrebet hos Foucault og den tysk-østrigske filosof Ludwig Wittgenstein: Foucaults tilgang er diskursiv. Udgangspunktet er en søgen efter at beskrive mønstre i vores udsagn, inden for forskellige sociale domæner; at afdække regler for den sproglige anvendelse der bestemmer, *hvad* der kan tales om, med *hvilke* begreber der kan tales om dette *hvad*, *hvorledes* ytringerne kan sammensættes, *hvem* der kan tale på vegne af det diskursive felt, *hvilke* formelle kriterier som skal være opfyldt herfor, m.v.

Wittgenstein anlægger en mere streng, sprogfilosofisk og semantisk tilgang. Ifølge Wittgenstein får ordet sin betydning, af den måde det bliver anvendt på. Dermed bryder han med nogle af sin samtids førende filosoffer, bl.a. Gottlob Frege, for hvem ordet fik sin betydning i den sætningssammenhæng det indgik i (Wittgenstein 1953:§49). For Wittgenstein er konteksten for ordets betydningsdannelse *handlingen*, ikke sætningen. Det er den måde ordet anvendes på, der giver det dets betydning "Et ords betydning er dets brug i sproget" (Wittgenstein 1953:§43). Og at kunne forstå et ord vil sige, at kunne forklare, hvad det betyder: "'Ordet betydning er det, som forklaringen på betydning forklarer'. D.v.s.: vil du forstå brugen af ordet 'betydning', så se efter, hvad man kalder 'forklaring af betydningen'" (Wittgenstein 1953:§560).

³⁶² Foucault 1966:362.

den bliver til', sættes i forhold til et blik af kød og blod. Mennesket kommer til stede og skaber en ny position og et nyt perspektiv, hvorfra forholdet mellem ordene og tingene, og deres indbyrdes ordning, etableres. Det bestemmes, bestemmer og lader sig bestemme. Det beherskes af sproget og

[...] rejser sig med sit eget væsen, med sin kraft til at danne repræsentationer, i en fordybning, skabt af de levende væsner, udvekslingsgenstandene og ordene, [...] og ruller sig sammen om sig selv i overensstemmelse med livets, produktionens og sprogets love. [...]. I en vis forstand er mennesket behersket af arbejdet, livet og sproget: dets konkrete eksistens finder i dem sin bestemmelse; man kan kun få adgang til det gennem dets ord, dets organisme og genstandene, det forfærdiger [...].³⁶³

Dermed markerer sprogets, ordenes og talens grænse, i næste øjeblik en *begrænsning*. Noget lader sig bestemme, træde frem og tilskrives betydning. Det indgår som et element i det, der til sidst ender med at udgøre vores billede af verden. Men ikke alt, og kun netop dét, som sproget og diskurserne gør forståeligt på en meningsfuld måde. Udenfor og imellem sig, er positiviteterne adskilt af et tomrum, utilgængeligt for den menneskelige erkendelse. I tomrummet befinder sig alt det, som mennesket endnu ikke har erkendt, skaffet sig bevidsthed om, og ladet repræsentere i en sproglig og diskursiv form. Den menneskelige begrænsning - menneskets endelighed - træder dermed tydeligt frem. Den viser sig i det vi ved, som det vi samtidig (eller endnu) ikke ved, eller ikke kan vide, noget om:

Menneskets endelighed bekendtgøres - på en myndig måde - i kundskabens positivitet [...]; som vandmærker i alle disse solide, positive og fulde figurer fornemmer man endeligheden og begrænsningerne, de påtvinger, og man aner så at sige i tomrummet alt det, de umuliggør.³⁶⁴

Tomrummet er imidlertid ikke blot fraværet af noget, men også dette 'nogets' forudsætning. Det er kun fordi menneskets kundskab om verden er endelig og afgrænset³⁶⁵, at det kan lade noget gælde som kendskab til, og viden om, verden, uanset hvor flygtigt eller bestandigt denne måtte være. Det er alene i kraft af at sproget og kundskaben eksisterer og behersker mennesket, at mennesket er i stand til at indtage en bestemt position, hvorfra det kan lade verden træde frem og give sig til kende. Det er ikke muligt at iagttage fra et

³⁶³ Ibid:363.

³⁶⁴ Ibid:364.

³⁶⁵ Ibid:367.

ikke-sted. Og det er alene ved hjælp af sproget, den levende krop og ånd, og de genstande mennesket frembringer, at det kan omsætte sine iagttagelser til viden, og skabe og forme den verden, der også allerede *er* formet for det enkelte menneske selv. Kun i kraft af begrænsningen, det eksisterende sprog og den allerede gældende viden, og sprogets og kroppens skabelseskapacitet, er mennesket i stand til at frembringe konkrete og operationaliserbare repræsentationer af verden, som det kan bruge til at beherske, manipulere og betydningsdanne verden, og sig selv i verden, med. Sproget *gør det muligt* for mennesket at gøre verden meningsfuld, således at nye handlinger eller nye måder at forstå og erkende på, åbner sig op. Sproget placerer, når det frembringer mening, noget i fokus og centrum for vores opmærksomhed, mens alt andet forbliver horisont eller baggrund, det eventuelt næste eller det umulige.³⁶⁶

Imellem de sproglige elementer og konstruktioner aner man samtidig det tomrum, de ikke dækker eller er i stand til at udfylde. Noget bringes altså frem og sættes i fokus; andet henligger som noget ikke-fokuseret, uklart og ubestemt. Dette 'noget' går som sagt forud for os selv, og er dog alligevel samtidig nyt:

Det er altid på en baggrund af det allerede begyndte, at mennesket kan tænke det, der for mennesket gælder som oprindelse. [...]. Oprindelsen, det er langt mere måden, hvorpå mennesket generelt [...] sammenføjes med det allerede begyndte arbejde, liv og sprog; den skal søges i denne fold, hvor mennesket i fuld naivitet bearbejder en verden, der er blevet forarbejdet i løbet af årtusinder, hvor det lever, i sin enestående, nylige og usikre eksistens' friskhed [...] og sammensætter ord, der er ældre end erindringen, i sætningsforløb, der aldrig er blevet udtrykt (selvom generationer har gentaget dem).³⁶⁷

Det er i sammenføjnngen mellem det der har eksisteret i en tidlig ubestemmelighed, og menneskets øjeblikkelige eksistens og 'kommen-til-stede', at den menneskelige erkendelse markerer sin endelighed i verden som den er: som på forhånd givet, men for det enkelte menneske alligevel givet for første gang, som var den en ny, unik og original første opdagelse.

Ved at lade mennesket komme til stede, må noget andet vige pladsen. Den der først bliver trængt, er Gud. Som den der sætter alting i gang og sørger for

³⁶⁶ Luhmann 1984:99.

³⁶⁷ Foucault 1966:382-383.

orden i verden, således som Descartes forestillede sig det³⁶⁸, bliver Gud lidt efter lidt skubbet væk fra sin centrale placering, som det sted alting udspringer fra. Men også naturvidenskabens regimente og grundlæggende forestilling om, at alt i verden er afstemt og balanceret efter nogle stabile, synlige og målbare kræfter og mekanismer, kommer under pres. Mennesket ikke bare skaber, sætter i gang og holder gående. Det forandrer og udvikler også sin verden, på en måde og i en retning, der ikke lader sig bestemme på forhånd.

I 'Vidensarkæologien' giver Foucault et eksempel på denne tilstedeværelse af det på en gang allerede eksisterende og gældende, og dog samtidig nye og unikke. En matematisk afhandling skal opfylde nogle formelle krav til metode og teori, beskrivelsen af omstændighederne, hvilket uløst problem den søger at svare på, m.v. Det gør "subjektets individualiseringsbetingelser"³⁶⁹ meget strenge, men også meget talrige og bevirker, at der kun kan være ét subjekt. Det konkrete tilfælde vil altid være en iagttagelse af et fænomen, med kun én iagttager. Alligevel vil det være sådan, fortsætter Foucault, at læseren af afhandlingen vil møde matematiske udsagn, der vil være indifferente i forhold til tid, rum, omstændigheder og lingvistisk system, og som vil være udtalt fra en neutral position, der vil kunne indtages af et hvilket som helst individ, for at blive bekræftet. Iagttagelsen af fænomenet er altså nok unik og individuel, men optikken at iagttage igennem, og de tegn og begreber der kan benyttes til at skabe repræsentationer, forstå og forklare det iagttagede med, udtales fra en position som (i princippet) kan indtages af enhver, fordi de er bestemt af forhold, som går forud for, og ligger udenfor, det enkelte menneske. Derfor slutter han, at positionen (hvorfra individet kan iagttage) er

[...] fastlagt inden for et domæne, der består af en endelig mængde af ytringer; den er lokaliseret i en serie af ytringsmæssige hændelser, som allerede bør være frembragt; den er etableret i en bevismæssig tidslighed, hvis tidligere momenter aldrig går tabt, og som da ikke har behov for at blive gjort om igen og gentaget identisk, for på ny at blive gjort tilstedeværende [...]."³⁷⁰

Talen gentager altså ikke, men bringer 'på ny' det allerede talte og sprogligt konstituerede til stede, så det er en ny ytring. En ytring der imidlertid rider på ryggen af alle de ytringer inden for den samme diskursive formation, som er gået forud, og som er hele forudsætningen for, at den kan give mening.

³⁶⁸ Jeg redegør for elementer af Descartes filosofi, senere i afsnittet.

³⁶⁹ Foucault 1969:148.

³⁷⁰ Ibid.

Det er netop denne dialektiske³⁷¹ relation mellem sproget og verden som den træder frem for mennesket, hvor sproget og verden er gensidigt konstituerende og virker tilbage på hinanden, i en konstant udviklende og forandrende proces, der er det centrale i Foucaults diskursforståelse. I den sproglige interaktion med verden, bliver verden betydningsgivet. Sproget tilskriver verden betydning og gør den tilgængelig for den menneskelige bevidsthed. Men verden virker omvendt også tilbage på bevidstheden, som gennem sproget kan påvirke og udvikle sprogets tilskrivning af betydning til verden. Sproget bliver 'det nye subjekt', det som bærer mening og betydning om verden i sig, og med sig:

Sproget fremstår ikke længere som et medium hvori det menneskelige subjekt ytrer sig, men som det nye subjekt: som det underliggende og tilgrundliggende.³⁷²

Det er sproget der taler gennem mennesket, og mennesket der er medium for sproget. Ikke omvendt. Verden kommer til mennesket som sprog. Menneskets bevidsthed om verden, og de tanker det gør sig om verden, sig selv, og sig selv i verden, er sproglig. Gennem talen "giver vi verden dens mulige betydning - som om vi kunne se med tungen og med øret. [...]. Sproget styrer sanserne. Sproget kommer med det virkelige til os."³⁷³

Før vi som mennesker træder ind i verden, eksisterer den allerede som sproglig konstruktion. Vores erkendelse af verden er begrænset til det, vi sprogligt kan udtrykke om verden, og af de sproglige konstruktioner vi har fået overleveret verden med. Deri gemmer sig den føromtalte begrænsning. Det som Heidegger med nogle andre begreber beskriver som det dikotomiske forhold mellem offentlighedens diktatur og forførelse på den ene side, og det privates afmagt på den anden³⁷⁴: færdselsårer givet af sproget, som formidling af de objektiveringer der fungerer som en ensartet tilgængelighed af alt for alle, og som på forhånd afgør "hvad der er forståeligt, og hvad der må forkastes som uforståeligt."³⁷⁵ Det fælles - sproget - fungerer som en slags

³⁷¹ Jørgensen & Philips 1999:28 - 29. Forfatterne placerer Foucaults dialektiske tilgang til diskursen, på et kontinuum mellem 'diskurs som konstituerende' og 'diskurs som konstitueret'.

³⁷² Gudmand-Høyer, Raffnsøe og Thaning 2008:164.

³⁷³ Kirkeby 1994:43.

³⁷⁴ Heidegger 1946:33 & 35.

³⁷⁵ Ibid:33-34.

kanaler, der gør en fælles verden tilgængelig for alle mennesker, reguleret og kontrolleret af et sæt af regler for færdslen - talen - i og ad disse kanaler. Det er derfor ikke op til den enkelte selv at bestemme, hvilke begreber der knytter sig til hvilke fænomener, i hvilken rækkefølge de skal sættes sammen, hvilken betydning de formår at tilskrive, hvilken udsigelseskraft de rummer, m.v.

Deri ligger samtidig det privates afmagt. Mennesket bliver 'reduceret til' rollen som frembringer og formidler af et nøje reguleret og kontrolleret vokabular, der ikke blot går forud for det enkelte menneske selv, men som også kommer til det i en samtidighed med dannelsen af det sprog, der udgør elementerne i de tanker, det er i stand til at gøre sig om den verden der omgiver det, og om sig selv:

[...]; (og) fra det øjeblik, det tænker, afsløres det kun for sine egne øjne i form af en væren, der allerede, i en nødvendigvis dybtliggende fortætning, i en irreducibel fortidighed, er et levende væsen, et produktionsredskab, et befordringsmiddel for ordene, der eksisterer før det selv.³⁷⁶

Denne placering af mennesket, som betinget af et sprog, det selv producerer, frembringer og befordrer; hvor der sker en forskydning fra forestillingen om et sammenfald mellem væren og repræsentation, uafhængigt af mennesket og givet af tingene selv, til iagttagelsen af mennesket som behersket af et system, hvis eksistens det selv er en forudsætning for, men som samtidig er forudsætningen for dets eksistens som menneske, omtales i det 20. århundredes filosofi almindeligvis som den 'Sproglige Vending' ('The Linguistic Turn').³⁷⁷ Betegnelsen dækker over en bred vifte af sprogfilosofiske retninger, der er indbyrdes forskellige, men som har det tilfældes, at de gør sproget til det, der ikke bare producerer virkeligheden, men som også bærer den med sig. Som noget der på én og samme tid er udvendigt i forhold til det menneskelige subjekt, og tættere på det end noget andet. Som en eksplicit form, der

gennemfarer, forstærker og reaktiverer tankens sammenføjning med det i den, omkring den og under den, der ikke er tænkt, men som ikke er så fremmed for den som en irreducibel, en utilgængelig yderside. I denne form vil cogito'et derfor ikke være den pludselige, oplysende opdagelse af, at enhver tanke er

³⁷⁶ Foucault 1966:364.

³⁷⁷ Gudmand-Høyer, Raffnsøe & Thaning 2008:163. Foucault taler om en vending i det vestlige tankefelt, fra repræsentationens *metafysik*, til den menneskelige eksistens' *analytik* (Foucault 1966:368 & 392).

tænkt, men den altid nybegyndte undersøgelse af, hvordan tanken kan holde til andetsteds end her, og alligevel helt tæt på sig selv, hvordan den kan være blandt det ikke-tænkendes arter.³⁷⁸

Den sproglige vending er et opgør med rationalismen, herunder den franske filosof René Descartes (1596 - 1650), og dennes adskillelse af sjælen og ånden på den ene side, og naturen, materien og kroppen på den anden. Såvel sjælens åndelige kapacitet og evne til at arbejde med ideer, som kroppens motoriske funktionalitet og færdigheder, var medfødte, adskilt fra hinanden, og ude af stand til at påvirke hinandens handlinger. Både tanke og handling er determineret af Gud, der er "[...] den geniale urmager, der sætter de to spor i gang på samme tid, så beslutningen om at slå i bordet indfinder sig samtidig i bevidstheden, som håndens slag i bordet melder sig i kroppen."³⁷⁹ Derfor var det for Descartes udelukkende et spørgsmål om stringent, mental granskning og hvor omhyggeligt mennesket formåede at koncentrere sig om et givent objekts beskaffenhed, der afgjorde hvad det var i stand til at erkende:

And yet, and here is the point, the perception I have of it (or rather the act whereby it is perceived (added to the French version)) is a case not of vision or touch or imagination - nor has it ever been, despite previous appearances - but of purely mental scrutiny; [...].³⁸⁰

Det er ikke genstandens eller fænomenets fremtræden, og forbindelsen via sanserne, der giver mennesket dets evne til at bestemme sin verden, men alene den rene, uforstyrrede tænkning. Descartes bruger eksemplet med stearinlyset der, inden vægen tændes, har en bestemt form, farve, duft, konsistens, m.v. Men nogle helt andre kvaliteter, når det brænder eller er smeltet. Hvorfor det slutteligt, ifølge Descartes, må konkluderes at det alene er den rationelle, medfødte ånd der er i stand til at fastslå, at der er tale om 'det samme', på trods af at sanserne iagttager noget forskelligt. Her er altså ikke nogen form for menneskelig mellemkomst eller parttagen i erkendelsesakten.

For Descartes drejede det sig kort sagt "om at blotlægge tanken som den mest generelle form for alle (disse) tanker"³⁸¹; gennem rationel og logisk tænkning og argumentation at bevise, at selv illusionen, drømmen, bedraget og forestillingen, uanset hvor forvrænget af sanserne eller uden hold i en konkret

³⁷⁸ Foucault 1966:375-376.

³⁷⁹ Thielst 1996:183.

³⁸⁰ Descartes 1641:21.

³⁸¹ Foucault 1966:375.

erfaring de måtte være, dog som minimum måtte være *tænkt*. At tanken om, at det tænkte ikke skulle være tænkt af *nogen*, i sig selv er så absurd, at i hvert fald én ting kan fastslås med sikkerhed, nemlig at 'jeg tænker' betyder at 'jeg er':

In rejecting everything else that we can in any way doubt, even pretending to think it false, we can easily suppose that there's no God and no heaven, that there are no bodies - so that we don't have bodies, hands and feet and so on. But we can't suppose that we, who are having such thoughts, are nothing! 'At a time when I am thinking, I don't exist' - that's self-contradictory. So this item of knowledge - I'm thinking, so I exist - is the first and most certain thing to occur to anyone who philosophizes in an orderly way.³⁸²

Derived opnåede Descartes, hvad han stræbte efter: "[...] one thing, however slight, that is certain and unshakeable."³⁸³

Foucault gør op med Descartes' slutning, og hans konsekvente adskillelse af ånden og materien. I stedet lader han denne afgrundsdybe afstand gælde i sin alleryderste udstrækning, som grundlaget for "det moderne cogito"³⁸⁴, men gennemfaret, forstærket og reaktiveret af det der ikke er tænkt, og som derfor ikke er det ubesmittede produkt af den rene fornuft og tænkning i en lukket og utilgængelig bevidsthedsakt, men som heller ikke er en fremmed, irreducibel og utilgængelig yderside.

Dette på en gang tænkte og ikke-tænkte er sproget.

Ved at sætte sproget ind i forbindelsen mellem mennesket og verden, opstår sproget i det 19. århundrede som en slags bror og tvilling til mennesket; som Det Andet³⁸⁵ der ikke udspringer af eller fra mennesket, men som skabes ved siden af og samtidig med mennesket, som en slags identisk kopi der dog netop derfor alligevel er noget forskelligt - Det Andet er Det Samme.³⁸⁶ Sproget er som skyggen: noget ydre, der afspejler det indre i en samtidighed, mennesket er uløseligt forbundet med, og som kommer til syne ved menneskets tilstedekomst i kundskaben; det er som en dubleant: en utydelig projektion af mennesket i sin sandhed, en antydning af det mennesket er,

³⁸² Descartes 1644:Part 1, Section 7.

³⁸³ Descartes 1641:16.

³⁸⁴ Foucault 1966:375

³⁸⁵ Ibid:378.

³⁸⁶ Ibid:381.

uden at være det, men som tillader mennesket at projicere sine refleksioner og lade dem træde frem, samtidig med at sproget selv er den forudgivne baggrund og forudsætning for, at mennesket derved kan lade sig træde frem, blive husket og frembringe viden; det er som noget fremmed, tanken stræber efter at bringe helt tæt på sig selv.³⁸⁷

4.2. *Sproget - virkelighed, efterligning eller begge dele...*

Igennem talen og sproget konstruerer mennesket verden, så den får form som realitet. Sproget 'bringer den frem'. Ikke bare for os mennesker, men også for sig selv. Som en konstruktion der befinder sig et sted mellem verden som den er, og os. Som en efterligning af det der er, uden at være det: "A name is not the thing named."³⁸⁸ Som et mimetisk forhold mellem "det, som det vil ligne"³⁸⁹, og det der gennem sproget får væren.

Sproget er, siger Heidegger, "værens hus", i hvis bolig mennesket bor.³⁹⁰ Alt, hvad mennesket kan erkende, må det erkende gennem sproget som medie. Der hvor ordene slipper op, kan der ikke *være* en verden - der har verden ikke eksistens som væren: "Kein Ding sei, wo das Wort gebricht."³⁹¹ Det betyder ikke at kun det eksisterer, som mennesket har erkendt og sat ord på. Jupiters måner var der naturligvis også længe før Galilei opdagede dem. Men de eksisterede ikke *for* mennesket, før det øjeblik Galilei gav sig til at søge efter dem, og herefter benyttede det kendte sprog til at beskrive og benævne dem. Dels med begreber, hvis betydning de hentede i den kontekst af videnskabelig handling, Galilei befandt sig i, og dels med udsagn og sætninger der opfyldte reglerne for deres fremsigelse. Uden at opfylde disse kriterier, er talen meningsløs, og allerhøjest i stand til at fremkalde

en øjeblikkelig impuls, en dunkel stemning eller en grel skræk uden tilknytningsmulighed³⁹²,

for i det næste øjeblik at være væk igen. Derfor eksisterer der, skriver den tysk-østrigske filosof Ludwig Wittgenstein (1889 - 1951), et fuldstændigt

³⁸⁷ Ibid:379.

³⁸⁸ Bateson 1972:280.

³⁸⁹ Gadamer 1960:113.

³⁹⁰ Heidegger 1946:27; Heidegger 1957/1958:166.

³⁹¹ Heidegger 1957/1958:153, citatet er fra digtet "Das Wort" fra 1919, af den tyske digter Stefan George.

³⁹² Luhmann 1984:103.

sammenfald mellem den grænse som eksisterer mellem sproget og det navnløse, og den grænse der findes mellem verden som vi kender den, og alt det som ligger udenfor:

Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt. [...] Die Welt und das Leben sind Eins.³⁹³

Det betyder imidlertid også, at mennesket former verden *i sit eget billede*, givet os gennem sproget. Verden eksisterer altid allerede som 'billede' eller efterligning, før vi som menneske fødes og kommer ind i den. Den er sat på sproglig formel, betydningsgivet og gjort meningsfuld af de mennesker som lever samtidig med, og før, os. At tilegne sig et sprog, er derfor også *samtidig* at danne sig et billede af verden som den er, *før* og *samtidig* med os. Men

[...] at den ydre verden altid er betydningsgivet, før vi erfarer den; og det, at det samme gælder for vor indre verden som 'stream og consciousness', som indre monolog; det indebærer nok, at den er lige så 'afstandsløst tilstede' som meningen er det i en tekst, som vi umiddelbart kan læse og forstå uden 'at tænke over det'. Men afstandsløsheden her indebærer, i sin egenskab af selvfølghed, muligheden for bedrag. Vi bliver fanget i meningens selvfølghed.³⁹⁴

Den naturlige givethed sproget forlener verden med, på en måde der får verden til at træde frem, som om den ikke kunne være anderledes, er et tveægget sværd.³⁹⁵ I samme øjeblik vi med sproget kløver verden, tager den form og bliver til som 'dette-og ikke alt-muligt-andet'. Før dette øjeblik er alt endnu åbent, og enhver sproglig italesættelse endnu mulig. Men i samme øjeblik sproget taler og verden gives en sproglig form, fanger bordet: det ubestemte bestemmes. Sproget er som et amorft medie, der ved sin anvendelse bliver til form. Det ene øjeblik er det et medie, som mennesket frit kan råde over og forme verden med. Øjeblikket efter er mediet forvandlet til form. Verden er blevet til og er kommet på sprog. Mennesket er indfanget af, og fange i, sin egen sproglige konstruktion af verden, bundet til dens selvfølghede givethed.

Den sproglige form danner et komplekst net af færdselsårer, talen kan fremføres ad. Nye veje anlægges og føjes til, mens gamle veje udgør de

³⁹³ Wittgenstein 1921: §§ 5.6 & 5.621.

³⁹⁴ Kirkeby 1994:45.

³⁹⁵ Inspiration til metaforen om sproget som tveægget sværd er hentet fra Qvortrup 1998:41.

fortrolige og kendte bindeled mellem de punkter i verden, vi med sproget hele tiden knytter sammen og lader danne mønstre. Verden bliver meningsfuld i al sin selvberørende selvfølghed. Men der er også veje, der med tiden nedlægges eller ikke længere benyttes, efterhånden som nye forbindelser og nye kombinationer af mønstre dukker op. Sproglige konstruktioner og forklaringer taber mening, efterhånden som nye og tilsyneladende bedre dukker op. Men kun tilsyneladende, fordi verden altid er i færd med at blive til, nye veje blive anlagt, gamle nedlagt, og reglerne for den sproglig færdsel ændrer sig i takt hermed. I dette vejnet er mennesket befordringsmidlet og sproget vores passager. Det har sat sig til rette i vores bevidsthed, hvor det er afstandsløst til stede som en chauffør der guider os, fører os ad rette veje, og leder os til vores mål. Det kommer til os og tager plads hos os, som små afkom der dannes i mødet mellem vores egne sprogkonstruktioner, og dem der krydser os på vores vej. Det er sproget der skaber sproget, og derfor også sproget der taler:

Die Sprache spricht.³⁹⁶

Det danner grundlag for den kommunikation der udspiller sig *mellem* mennesker, og som ikke kunne eksistere uden sproget³⁹⁷, men som ligeledes opererer i et lukket system hvor det er kommunikationen der kommunikerer, også når den kommunikerer *om* at det er det den gør:

Die Kommunikation kommuniziert immer auch, daß sie kommuniziert.³⁹⁸

Og dette beskriver meget præcist den afstand "der på én gang adskiller og forbinder den selvbevidste tanke og det i tanken, der rodfæstes i det ikke-tænkte", og som Foucault derfor lader gælde for det moderne cogito, "i dens allerstørste dimension."³⁹⁹

Det er en afstandsløshed som gør, at verden 'taler' til os, og 'kalder' på os fra sin position, så tæt på os som vores indre stemme, uden at den af den grund kommer så tæt på os, at vi smelter sammen med den og bliver ét:

³⁹⁶ Heidegger 1950:17.

³⁹⁷ Luhmann 1997:205.

³⁹⁸ Ibid:14.

³⁹⁹ Foucault 1966:375.

Das Herrufen ruft in eine Nähe. Aber der Ruf entreißt gleichwohl das Gerufene nicht der Ferne, in der es durch das Hinrufen gehalten bleibt.⁴⁰⁰

Verden kalder på os fra et sted i nærheden. Den er afstandsløst til stede. Det der kalder forbliver 'udenfor os', fordi betegneren og det betegnede - ordet og tingen - netop ikke er en og samme ting, som Bateson så præcist formulerer det. Det der kalder, nedbryder ikke den afstand der eksisterer. Det forbliver på afstand, netop i kraft af det sprog der via kaldet forbinder mennesket med sin omverden, men på en sådan måde at det samtidig er tilstede og nærværende. Som noget vi er fortrolige med på en nærmest intim måde. Som noget der er en integreret del af os selv. Det der kalder os an, taler til os, og påkalder sig vores opmærksomhed, bliver således på én gang nærværende og fraværende: "Das Gerufene wird anwesend als zugleich Abwesendes."⁴⁰¹

Som mennesker kan vi ikke bryde den bundethed til sproget, som forbindelsen til omverdenen er afhængig af. Vi er begrænset af sprogets kulturelle indlejring og de gældende kulturelle normer for, hvad det er muligt at sige af hvem, og hvornår. Af den sproglige livsform, der

betegner det vante, rigtige, accepterede, uomtvistelige; vores normer og værdier, virkelighedsbillede og verdensanskuelse; alt det, som det kræver så megen refleksiv vilje, og skaber så megen angst, at stille sig tvivlende overfor.⁴⁰²

Det forhold, at vi med tilegnelsen af sproget *samtidig* tilegner os en allerede given mening med verden, som igennem sproget kommer til at betyde noget bestemt, gør det samtidig muligt for os at interagere med verden, og være et handlende væsen, der står i et dialektisk forhold til den. Det gensidige vekselvirkningsforhold, som med menneskets mellemkomst eksisterer mellem sprog og verden, gør sproget levende og de sproglige repræsentationer påvirkelige, dynamiske, foranderlige og, i et vist omfang, ustabile. Men kun i et vist omfang. For som Kirkeby påpeger, så kræver det en stærk refleksiv vilje og skaber angst, at tvivle og udfordre gældende antagelser. Samtidig gør en mængde regler sig gældende som indebærer, at det ikke er hvem som helst der, i en hvilken som helst periode kan tale om hvad som helst, og ved en hvilken som helst lejlighed. Det er regler der afgør, hvad der i en given periode er rigtigt, sandt og acceptabelt.⁴⁰³ I sproget, siger Wittgenstein,

⁴⁰⁰ Heidegger 1950:18.

⁴⁰¹ Hermann 1994:298.

⁴⁰² Kirkeby 1994:XIII.

⁴⁰³ Se afsnit 4.6, samt Foucault 1969:90 og Foucault 1971A:13.

"stemmer menneskene overens. Rigtigt og falsk er det, menneskene *siger*. Dette er ingen overensstemmelse af meninger, men i livsform."⁴⁰⁴ Det betyder imidlertid ikke, at 'den virkelige verden' skjuler sig bag sproget, hinsides menneskets rækkevidde, og at mennesket er overladt til, forgæves at søge efter 'verden som den er'. Det betyder, at sproget er en repræsentation af verden, som den afslører sig og træder frem for mennesket, her og nu. Ved hjælp af videnskaben, og den mængde af regler der bestemmer dannelsen af sand viden, forsøger mennesket at skabe de bedste omstændigheder at lade verden træde frem på, så det får et så retvisende billede af virkeligheden, som muligt. Dog, som sagt, uden at vi dermed får adgang til verden, som den er. Verden vedbliver at være en repræsentation der bliver til ved sprogets mellemkomst.⁴⁰⁵

Det er imidlertid, som beskrevet ovenfor, hele forudsætningen for erkendelsen overhovedet; for dannelsen af positiviteter og kundskab; for at verden kan forblive tilgængelig for os som betydnings- og meningsfuld, og ikke blot som en privat eksistens, overfor hvilken vi er magtesløse og handlingslammede. Det er betingelsen for at verden lader sig opleve, og som i kraft heraf efterlader sig blivende og varige spor der, som veje og stier, lægger sig som et net af viden, erfaringer, indtryk og erindringer i vores bevidsthed, ad hvilke vi kan komme rundt i verden, knytte forbindelser og danne os en forståelse af den. Sproget lægger spor og etablerer forbindelser vi bestandig kan vende tilbage til og benytte, igen og igen. Verden lader sig kopiere i det uendelige så det der nok er det samme, alligevel er nyt for den der med sproget tager turen for første gang. Den bliver tilgængelig i en gengivelsens uendelighed, lige indtil det øjeblik hvor den glemmes eller går tabt, for eventuelt at

⁴⁰⁴ Wittgenstein 1953:§241.

⁴⁰⁵ Men at der ligefrem skulle være tale om et bedrag, sådan som Kirkeby udtrykker det, er i denne sammenhæng problematisk af i hvert tilfælde to grunde. Dels fordi grundbetingelsen ved at sætte sproget ind som det medie der forbinder mennesket med dets omverden er, at verden kun er tilgængelig som en kopi af sig selv. Og at det kan være vanskeligt at afgøre, hvorvidt der er tale om en god eller dårlig efterligning. Dels fordi anvendelsen af begrebet bedrag antyder, at der er tale om en bevidst manipulation og, at en (mere) sand og rigtig efterligning af verden som den er, findes, men bevidst er 'gemt væk' af den eller de bedragende, som altså i denne sammenhæng ville være sproget. Da sproget imidlertid ikke har en egen bevidsthed ('sproget taler'), der i sig rummer en selvstændig vilje, forekommer det at være et logisk paradoks at tale om, at det i sig har potentialet til at gemme på et bedrag, utilgængeligt for den menneskelige erkendelse. Af samme grund taler jeg om at sproget kan komme til os med en forvrænget version af verden, uden at vi af den grund kan erkende verden 'som den er'.

genfindes på ny, finde bolig i en ny bevidsthed der krydsede dens vej, og i kraft heraf vende tilbage og igen krydse veje.

Menneskets tilstedeværelse som en part, der indgår aktivt i frembringelsen af en verden, der altid allerede er bestemt af det samfund og den familie vi fødes ind i, er også en central præmis hos den tyske filosof Hans-Georg Gadamer (1900 - 2002). *Oplevelsen* har en afgørende betydning for den måde mennesket står i relation til verden på, og den afstand som åndsvidenskaberne i det 19. århundrede forsøger at lægge til de traditionelle videnskaber, med deres metodiske regel om, at "kun de 'klare og distinkte perceptioner' er sikre."⁴⁰⁶ I første omgang er det et erkendelsesteoretisk begreb der binder erkendelsen til mennesket:

Hvad der gælder som en oplevelse, er ikke længere noget flygtigt, noget der flyder forbi i bevidsthedslivets strøm - det er ment som en enhed og opnår hermed en ny måde at være én på. [...]. Det, der kan kaldes oplevelse, konstitueres i erindringen; hermed mener vi den varige betydning, som en erfaring har for den oplevende person. Det er begrundelsen for at tale om den intentionale oplevelse og bevidsthedens teleologiske struktur.⁴⁰⁷

Men i anden omgang indgår begrebet som et element i en historisk betinget erkendelse af verden,

fordi enhver 'oplevelse' allerede på forhånd er bestemt af de omfattende, historiske realiteter, nemlig samfund og stat. [...]. I virkeligheden tilhører historien ikke os, men vi tilhører den. Længe før vi gennem selvbesindelse forstår os selv, forstår vi os selv på selvfølgelig måde i den familie, det samfund og den stat, vi lever i. Subjektiviteten som fokus er et troldspejl. Individets selvbesindelse er kun en flagren i det historiske livs lukkede kredsløb. Derfor udgør den enkeltes fordomme, langt mere end hans domme, hans værens historiske virkelighed.⁴⁰⁸

Dermed berører Gadamer nogle af de samme egenskaber, i det samme 'lukkede kredsløb', som blandt andet Foucault og Heidegger også beskriver, om end med nogle andre ord. Den samme 'meningens selvfølgelig' som også Kirkeby lægger til rette i den menneskelige erkendelse af verden, lader Gadamer ligeledes gælde, i en handlingskontekst der indrammes af den

⁴⁰⁶ Gadamer 1960:66.

⁴⁰⁷ Ibid:68.

⁴⁰⁸ Ibid:263.

familie, det samfund og den stat som den menneskelige tilværelse udfolder sig inden for. Forsøger vi at iagttage vores egen subjektivitet, ser vi kun et forvrænget billede heraf. Vi kan kun spejle os i et troldspejl. I stedet lader vi det overleverede gælde uden yderligere begrundelse⁴⁰⁹, i erkendelse og anerkendelse af, at en anden person (en forælder, lærer, fagperson, forsker, m.fl.)

er overlegen i indsigt og dømmekraft, og at hans dom derfor går forud, dvs. har forrang for ens egen. Dette hænger sammen med, at hvis nogen vil gøre krav på autoritet, skal den ikke være tildelt, men erhvervet. Den beror på anerkendelse og på en handling, som fornuften selv foretager, idet den ved at være bevidst om sine grænser tiltror andre større indsigt.⁴¹⁰

Ved at tilskrive autoriteter - personer som vi anser for at være i større besiddelse af indsigt og visdom end os selv, og derfor som bedre i stand til at bringe verden til os i så ren og ikke-forvrænget en version som muligt - forrang, fremhæver Gadamer nogle træk ved dannelsen af de sproglige konstruktioner, som minder om de betingelser for dannelsen af de diskursive formationer som Foucault taler om, og som jeg vil komme ind på i næste afsnit. Det er ikke hvem som helst, der kan tale om hvad som helst, på et hvilket som helst tidspunkt. Betingelserne er talrige og byrdefulde.⁴¹¹ Der er imidlertid den markante forskel, at Foucault nærmest konsekvent undgår at tale om mennesker, især *bestemte* mennesker, men i stedet foretrækker at tale om positioner som det talende subjekt kan indtage, og hvortil der knytter sig nogle særlige betingelser til den der taler.

Sproget skaber verden, og verden sproget. Den betydnings- og meningstilskrivning verden kommer til os med bestemmer, hvad vi med sproget kan gøre med verden. Derfor følger også, at sproget skaber objekter. At det, i kraft af de begreber, tegn og symboler det benytter til at bringe verden frem og give den eksistens, *objektiverer* verden - gør den uafhængig af bestemte, personlige opfattelser⁴¹² - og sætter den på en formel der gør det muligt for os at analysere, fortolke og forstå den, så vi kan handle i den. Ved at være bærer af bestemte betydninger og formidler af en given meningsfuldhed, bringer sproget os i et bestemt forhold til verden, der knytter os sammen og inkluderer os i nogle fællesskaber, mens det udelukker os af

⁴⁰⁹ Ibid:267.

⁴¹⁰ Ibid:266.

⁴¹¹ Foucault 1969:90; Foucault 1971A:13.

⁴¹² www.ordnet.dk/ddo.

andre. Det gør os i stand til at forstå og udlede mening i forhold til nogle dele af verden, mens andre fremstår som uforståelige eller meningsløse, simpelthen fordi vi sprogligt ikke er i stand til at betydningstilskrive det vi iagttager.

Dermed bliver sproget et system for mulige ytringer⁴¹³. Det styres af nogle regler og retningslinier, som i princippet åbner op for en uendelighed af mulige udsagn. Det er regler som foreskriver, hvordan ord lader sig binde sammen med andre ord, således at de kan danne betydningsfulde sætninger og udsagn der henviser til, og betegner, noget bestemt og bestemt. Imidlertid er det ikke alle udsagn der er mulige som samtidig opfylder kravet om at være meningsfulde, og bærere af et indhold der knytter sig til allerede eksisterende meningsfulde konstruktioner af verden, sådan som vi forstår og forklarer den, på tidspunktet for udsagnets fremkomst. Ej heller er det alle udsagn der opfylder betingelserne for at de kan være sande, troværdige eller pålidelige. Kun *nogle* ytringer er mulige - ikke alle. Derfor gælder dette udsagn: uden sprog, ingen diskurs. Omvendt gælder det ikke, at der ingen sproglige udsagn findes, som ikke også samtidig er elementer i en diskursiv formation.

Derfor beskæftiger en beskrivelse af diskursens frembrudsbetingelser sig kun med den endelige mængde af det, der er blevet sagt, og som det i kraft af betingelserne for deres fremsigelse, har været *muligt* at sige:

Feltet af diskursive hændelser er til gengæld den altid endelige og aktuelt begrænsede mængde af kun de lingvistiske sekvenser, som er blevet formuleret; de kan meget vel være utallige, de kan meget vel i kraft af deres mængde overstige enhver registrerings-, huske- og læsekapacitet: De udgør dog en endelige mængde. Det spørgsmål, som analysen af sproget stiller vedrørende en hvilken som helst diskursiv kendsgerning er altid: Efter hvilke regler er en sådan ytring blevet konstrueret, og efter hvilke regler kunne alle lignende ytringer følgelig konstrueres? Beskrivelsen af diskursive hændelser stiller et helt andet spørgsmål: Hvordan kan det være, at en vis ytring er opstået og ikke nogle andre i stedet for den?"⁴¹⁴

Jeg har i dette afsnit redegjort for, hvordan mennesket kommer til stedet som en aktør, der ved sin mellemkomst træder aktivt ind i det skabende, dialektiske forhold mellem ordene og tingene, begreberne og verden. Jeg vil i

⁴¹³ Foucault 1969:70.

⁴¹⁴ Ibid.

det følgende afsnit fortsætte den overgang, jeg ved afslutningen af dette afsnit har påbegyndt, og gå fra en redegørelse af sprogets funktion, og af dets status som betingelse for frembringelse af diskursive hændelser, til en nærmere præsentation af reglerne for dannelsen af de diskursive formationer.

4.3. *Beskrivelsen af de diskursive formationer: ytringen, det ytringsmæssige felt og positiviteten.*

I en artikel fra 1968, året før udgivelsen af 'Vidensarkæologien', beskriver Foucault hvad det er han i sine værker gør, og hvad det er han bestræber sig på at opnå:

What I am doing is thus neither a formalization nor an exegesis, but an archaeology: that is to say, as its name indicates only too obviously, the description of an archive. By this word, I do not mean the mass of texts gathered together at a given period, those from some past epoch, which have survived erasure. I mean the set of rules, which at a given period and for a given society define: [...].⁴¹⁵

Foucault undersøger diskurserne ved at *beskrive* arkivet, der består af en mængde regler, der i en given periode og samfund, definerer og bestemmer grænserne for, hvad der inden for forskellige diskursive formationer meningsfuldt kan siges, bevares og genindføres i samtalen; hvilke individer, grupper eller samfundsklasser, der har adgang til en given diskurs; hvad der er gyldigt og hævet over enhver tvivl, hvad der kan diskuteres, og hvad der er absolut ugyldigt; hvilke tidligere diskurser der bibeholdes, importeres eller rekonstrueres, herunder eventuelt transformeres.⁴¹⁶

Derfor kan han i 'Vidensarkæologien' definere det arkæologiske arbejde som

beskrivelsen af de diskursive formationer, analysen af positiviteten og lokaliseringen af det ytringsmæssige felt [...] (arkæologien) angiver det generelle tema for en beskrivelse, som udspørger det allerede sagte på dets eksistensniveau.⁴¹⁷

⁴¹⁵ Foucault 1968:59.

⁴¹⁶ Ibid:59-60.

⁴¹⁷ Foucault 1969:193.

Arkæologien har til opgave at afdække tre forskellige, men til hinanden knyttede forekomster: de diskursive formationer, positiviteten og det ytringsmæssige felt. For at kunne forklare og præsentere den arkæologiske proces med at beskrive arkivet, er det imidlertid nødvendigt at give en kort introduktion til positiviteten, det ytringsmæssige felt, de diskursive formationer og - naturligvis - ytringen selv.

Ytringen udgør de elementer og komponenter, diskursen består af. Den er for diskursen, hvad bogstavet er for ordet. Lidt forenklet forklaret betyder det, at det kun er når de bliver sat sammen efter nogle bestemte regler, således at de danner bestemte konstruktioner, at de kan indgå i dannelsen af et af de ytringsmæssige felter, som knytter sig til den bestemte diskursive formation, de hører til. Men den kan hverken reduceres til at være en serie af tegn, figurer, grafer eller spor, en sætning, et udsagn eller en talehandling.⁴¹⁸ Den er

det mindste og uopløselige element, som kan isoleres i sig selv og indgå i et spil⁴¹⁹ af relationer med andre lignende elementer. Et punkt uden overflade, men som kan lokaliseres på fordelingskortene og i grupperingernes specifikke former. Nogle nopper, som ses på overfladen af et stykke stof, hvis konstituerende element den er. Diskursens atom.⁴²⁰

At den er diskursens byggesten betyder for det første, at den ikke refererer til en bestemt genstand eller et bestemt fænomen, hvorfra den henter sin betydning. Ytringen henviser altså ikke, på samme måde som eksempelvis

⁴¹⁸ Foucault 1969:137-138, 134-135, 133, 135-137. Sammenligningen mellem ytring/diskurs og bogstav/ord er da heller ikke optimal, set i det lys. Den tjener da også kun til at understrege det forhold som fremgår af det efterfølgende citat, at ytringen er diskursens mindstelement, på samme måde som bogstavet/tegnet er det for ordet.

⁴¹⁹ Anvendelsen af begrebet 'spil' er interessant, og værd at interessere sig lidt dybere for, blandt andet fordi det går igen i flere af Foucaults værker. Et spil er en aktivitet "der udføres efter nogle fastlagte regler og med forskelligt udstyr og rekvisitter", men som i overført betydning (eksempelvis et politisk, psykologiske og/eller taktisk spil eller et magtspil) også kan referere til et "foretagende eller forhold, der for eksempel ved at være risikobetonet eller ved at følge særlige regler, opfattes som et spil, hvor parterne prøver at skaffe sig fordele. Når begrebet er interessant at beskæftige sig lidt mere indgående med skyldes det, at beskrivelsen af det der foregår i et spil, og på denne aktivitets præmisser, svarer meget nøje overens med det der, ifølge Foucault, foregår i det net som spindes mellem elementerne i dispositivet: en særlig manipulation af, og rationel og aftalt indgriben i, styrkeforhold, indskrevet i et magtspil. Det handler om at skaffe sig nogle fordele, ved at opnå en mulighed for, som det hedder om dispositivet, at orientere dem (diskursen, institutionerne, de arkitektoniske strukturer, regulativerne, m.v.) i en bestemt retning.

⁴²⁰ Foucault 1969:132.

ordet 'æble', til et bestemt objekt. Et ord som gør det muligt for os at bestemme med sikkerhed, hvorvidt den genstand vi har i hånden svarer til dette begreb, eller om der er tale om en anden frugt, eksempelvis en banan eller en pære. Relationen mellem ytringen, det der definerer den, og det som den defineres af, er ikke den samme, som den der eksisterer mellem signifikant og signifikat, mellem navnet og det som navnet benævner.⁴²¹ I stedet er den defineret af "en række domæner, hvori nogle sådanne objekter kan optræde, og hvori nogle sådanne relationer kan bestemmes"⁴²², og knyttet til

et 'referentiale', som ikke består af 'ting', 'kendsgerninger', 'realiteter' eller 'væsner', men af nogle love for disse objekters mulighed, nogle regler for deres eksistens, som nævnes, betegnes eller beskrives i dem; nogle love for de relationer, som bliver bekræftet eller benægtet i dem. [...]. I kraft af relationen til disse forskellige mulighedsdomæner gør ytringen et syntagma eller en serie af symboler til en sætning, hvortil man kan eller ikke kan angive en mening; til et udsagn, som kan eller ikke kan have en sandhedsværdi.⁴²³

Det der afgør, hvad en given ytring korrelerer med, giver den sin betydning som enten meningsfuld eller meningsløs, sand eller usand og som afgør, hvorvidt der er tale om en ytring eller ej, er det til ytringen tilknyttede *domæne*.⁴²⁴ Den kan kun eksistere og give mening, i relation til en kontekst, og i det omfang at konteksten er kendt. I fodnote 424 brugte jeg eksemplet med at globaliseringen sætter livslang læring øverst på den nationale dagsorden, og

⁴²¹ Ibid:142.

⁴²² Ibid:144.

⁴²³ Ibid:145.

⁴²⁴ Foucault indleder med at tale om korrelatet til en række domæner (Foucault 1969:144) senere et 'tilknyttet domæne' (Foucault 1969:150), for lidt længere henne at blive til 'et tilstødende felt' (Foucault 1969:152) og et 'tilknyttet felt' (Foucault 1969:153). Jeg vil derfor behandle domænet og det ytringsmæssige felt som to identiske forekomster, om end domænet forekommer at være en generel betegnelse for flere *mulige*, men forskellige kontekster for ytringens tilknytning, mens den konkrete tilknytning kun kan ske til et felt, der har sit eget særlige karakteristika. Således vil sætningen: "Livslang læring står øverst på dagsordenen, når en nation skal klare globaliseringens udfordringer, fordi den globale konkurrence og skiftende teknologier øger behovet for en veluddannet og fleksibel arbejdsstyrke" (Afsnit 6.1.2.1. & MM 2005/15:55), som ytring kunne være tilknyttet en lang række domæner. I praksis vil den imidlertid altid optræde i et bestemt ytringsmæssigt felt: eksempelvis erhvervsøkonomien, arbejdsmarkedspolitikken, arbejdsmarkedsforskningen, arbejdspsykologien, stressforskningen, etc., hvor der gælder nogle bestemte regler, hvor den står i relation til andre ytringer på en ganske særlig måde, hvor den baserer sig på, og relaterer sig til, nogle forskellige erfaringer, hvor den svarer nogle forskellige problemer, udfordringer og en bestemt nødvendighed, m.v.

øger kravet om en veluddannet og fleksibel arbejdsstyrke. Som ytring er sætningen vanskelig at meningsbestemme, når den er løsrevet fra sin kontekst. Men sat ind i en kontekst - samfundsøkonomisk, arbejdsmarkedspolitisk, erhvervspsykologisk, eller anden - bliver det klart, dels hvilket *ytringsmæssigt felt* den optræder i, og relaterer sig til, dels hvad det er for en nødvendighed og et problem den adresserer, og hvilke "yderligere muligheder for oplevelse og handling"⁴²⁵ den giver adgang til. Den optræder i et felt, hvor et bestemt aspekt og træk, og nogle bestemte forbindelser af elementer ved et givent fænomen, kan træde frem.

Således vil ytringen i eksemplet ovenfor både kunne optræde i en sammenhæng, hvor den italesætter et behov for at sætte yderligere turbo på den personlige og faglige udvikling af det senmoderne arbejdsmenneske, og nødvendigheden af at iværksætte nogle tiltag der forbedrer virksomhedernes konkurrenceevne, såvel som i en sammenhæng der adresserer de problemer for det psykiske arbejdsmiljø, kravet om øget fleksibilitet afstedkommer for det senmoderne arbejdsmenneske. Konklusionerne i de nævnte kontekster kan, på den baggrund, være fuldstændig modsatrettede. I det ene tilfælde, at der skal skrues yderligere op for omstillingshastigheden. I det andet, at der skal bremses op, så arbejdsmennesket ikke risikerer at gå til grunde, på grund af det øgede pres. Eksemplet illustrerer, foruden nødvendigheden af at ytringen knytter an til et domæne og et diskursivt felt, desuden et andet centralt træk ved de diskursive formationer, nemlig at de er heterogene. Dette kommer jeg ind på, sidst i dette afsnit.

Uden kontekst i form af et domæne, kan ytringen altså ikke opfylde sin funktion. Ytringen kan ikke, på samme måde som sætningen eller udsagnet, virke kontekstuafhængigt og opfylde betingelserne for at kunne opnå status som ytring. Foucault eksemplificerer det med sætningen "Det dér, vil jeg sige Dem i morgen" om hvilken han konstaterer, at den, på trods af at det hverken er muligt at afgøre, hvad denne helhed af ord forsøger at formidle, 'i morgen' ikke kan dateres, samtalepartneren identificeres, og det heller ikke er muligt at afgøre, hvad der skal siges, ikke desto mindre opfylder de formelle krav til opbygningen af en sætning.⁴²⁶ Den behøver ikke stå i forhold til noget andet for at kunne fungere som en sætning. Uanset, hvor vanskeligt det måtte være at udlede sætningens mening og sætte den ind i en større sammenhæng, er den i formel forstand en sætning.

⁴²⁵ Afsnit 5.3. & Luhmann 1984:99.

⁴²⁶ Foucault 1969:152.

Ytringen derimod kan ikke fungere, uden at korrelere med et tilstødende felt. Det er et felt, bestående af alle de formuleringer, hvortil ytringen knytter sig i sin aktuelle eksistens, eventuelt i en samtale, en kæde af argumenter, eller lignende. Det er også alle de formuleringer der er gået forud, og som ytringen mere eller mindre eksplicit refererer til, men som ikke behøver at blive gentaget for at blive (re)aktiveret. Det er desuden alle de ytringer som måtte følge, og hvis mulighed ytringen bereder vejen for.⁴²⁷ Det er kort sagt hele det væv af ytringer, der på deres helt egen særlige måde står i relation til hinanden, efter nogle specifikke love og regler der gør deres reference til nogle objekter mulige, og som afgør hvorvidt de former sætninger der er meningsfulde og sande, der kendetegner feltet.

For det ytringsmæssige felt gælder der endvidere det særlige, at *ytringens subjekt* ikke samtidig er at opfatte som "formuleringens ophavsmand."⁴²⁸ Den person der formulerer en given ytring, er hverken årsag eller oprindelse til den skriftlige eller mundtlige fremførelse af sætningen. Mennesket er, for nu at vende tilbage til Foucaults beskrivelse af konsekvenserne ved den sproglige vending, 'blot' et produktionsredskab og et befordringsmiddel for ordene, der eksisterer for det selv. Dette gælder altså også ytringens subjekt, der med Foucaults ord er en "bestemt funktion"⁴²⁹ og en "bestemt tom plads."⁴³⁰ Ytringens subjekt er en strategisk position og funktion, der optræder i, og spiller, en nærmere defineret rolle, efter et manuskript og ifølge nogle regler og betingelser, som er givet på forhånd, men som samtidig giver plads til en individuel fortolkning, inden for nogle givne rammer. Ytringen og feltet er ikke afhængig af en eller flere bestemte personer. Positionerne og funktionerne kan indtages af forskellige individer, blot de opfylder betingelserne herfor, på samme måde som en skuespiller skal opfylde nogle konkrete betingelser (uddannelse, erfaring, casting, bestået audition, m.v.) der demonstrerer og dokumenterer, at han/hun er i stand til at indtage og spille

⁴²⁷ Ibid:153-154.

⁴²⁸ Ibid:149.

⁴²⁹ Ibid:148.

⁴³⁰ Ibid:150.

rollen på netop dén måde, som instruktøren ønsker den fremført.⁴³¹ Det understreger den funktion mennesket spiller som befordringsmiddel og produktionsredskab for diskurserne, der dog ikke desto mindre er afhængige af at der er individer der indtager den for ytringen tilknyttet diskursen særlige position eller funktion, med henblik på at fortsætte deres produktion og befordre deres videreførsel.

Endelig gælder der for ytringen, at den kun kan forekomme som en konkret, materialiseret og fysisk forekomst⁴³²: talt (forekomsten lyd), skrevet (tegn, graveringer, m.v.), eller på anden måde frembragt på en sådan måde, at det sætter sig spor, enten i hukommelsen på dem der har lyttet og talt, eller i form af et dokument eller anden form for frembragt genstand. Det er en materialitet som giver ytringen sin helt egen fremtræden og karakter: sammensat af de samme ord, og ladet med den samme mening. Den lader sig gentage, uden at den dermed nødvendigvis forbliver 'den samme' ytring. For ytringen opnår først status af meningsfuld og betydningsgivet, når den korrelerer med andre ytringer, og dermed indgår i relation til andre materialiteter. Således er en ytring ikke den samme når den fremføres i forbindelse med en forelæsning, som når den optræder i en bog, uanset om den er udtalt og skrevet af den samme person, eller ej. Alligevel lader den sig gentage, hvis den omtalte bog optrykkes i flere eksemplarer, oplag og udgivelser, også selv om det sker fra forskellige forlag, i forskellige formater, og selv om der forekommer mindre ændringer. For i bogen optræder ytringen i den samme relation til andre ytringer, stort set med den samme materialitet, og ladet med den samme mening. Ytringens materialitet er bestemt af dens status som ting eller objekt.⁴³³

⁴³¹ Der er med andre ord grænser - givne rammer - for fortolkningen af en rolle. Eller det der hos Gadamer svarer til applikationen, og som han eksemplificerer med den juridiske dommer, der må "foretage denne produktive udfyldelse og supplementering af loven", men som ikke desto mindre er "underlagt loven på samme måde som ethvert andet medlem af retsfællesskabet. Ideen om en retsorden indebærer, at dommerens dom ikke udspringer af en uforudsigelig og tilfældig beslutning, men af en retfærdig helhedsvurdering. Og en sådan er enhver i stand til, der har sat sig ind i de konkrete forhold. Det er derfor, der findes retssikkerhed i en retsstat, dvs. at man i princippet har mulighed for at vide, hvordan man er stillet" (Gadamer 1960:313). Gadamer konkluderer, at "den mening, der skal forstås, bliver først konkretiseret og fuldbyrdet i fortolkningen (applikationen, egen præcisering), men på den anden side holder denne fortolkende aktivitet sig alligevel helt til tekstens mening" (Gadamer 1960:316).

⁴³² Foucault 1969:155ff.

⁴³³ Ibid:158.

Modsat gælder det for fremsigelsen, at den kun kan optræde som én, selvstændigt afgrænset fremtrædelse - "en hændelse, som ikke kan gentages."⁴³⁴ Den kan gøres om eller nævnes igen. Men den kan ikke gentages i fuld identitet med en foregående fremsigelse, fordi den opnår sin status som bundet til den tid og det rum, hvori den optræder. Ytringen derimod er underlagt nogle andre individualitetsbetingelser, i form af de ytringer den grænser op til og indgår i et samspil med, det domæne den kan anvendes i, og den nødvendighed den skal svare eller problem den skal bidrage til at løse. Dette gør ytringen både stabil og ustabil, 'den samme' og 'noget andet', alt efter hvilket domæne den indskrives i, hvilke andre ytringer den optræder iblandt, etc. En ytring fra eksempelvis Ugebrevet Mandag Morgen er, når den optræder i denne afhandling (som tilfældet er i kapitel 6 - 9) nok gentaget, men alligevel ikke den samme, fordi den nu indskrives i et andet domæne, står i relation til nogle andre ytringer, eventuelt nogle flere eller færre; den knyttes an til nogle andre erfaringer, nogle anderledes udfordringer eller andre problemer. Den står i et andet forhold til den omgivende verden, netop fordi den omgivende verden er dynamisk, i konstant bevægelse og hele tiden er i færd med at blive til.⁴³⁵ Derfor får ytringen ikke sin identitet, én gang for alle. Den er relativ, alt efter det "*anvendelsesfelt*, hvori den er indlejret."⁴³⁶ Inden afslutningen på dette afsnit, vil jeg kort vende tilbage til diskursens *positivitet*, og hvorledes positiviteten står i forhold til ytringen, det ytringsmæssige felt, og den diskursive formation.⁴³⁷

I kapitlets første afsnit skrev jeg, hvordan Foucault i 'Ordene og Tingene' omtaler positiviteten som kundskabens positivitet, og som vandmærker i alle disse solide, positive og fulde figurer, mens han i 'Vidensarkæologien' taler om en helhed af verbale præstationer, der bestemmer et (ytringsmæssigt) felt som giver mulighed for, at nogle formelle identiteter, tematiske kontinuiteter, oversættelse af begreber og polemiske spil kan folde sig ud. At analysere en diskursiv formation er, siger Foucault, at

⁴³⁴ Ibid:157.

⁴³⁵ At alting på den måde kun 'er', i det flygtige øjeblik det tager for nutid at blive til fortid, hvorefter det 'er noget andet', går helt tilbage til Antikken. Her udtalte den græske filosof Heraklit omkring år 500 f.Kr. altings dynamiske væsen med sætninger som: "Det er ikke muligt at gå to gange ud i den samme flod"; "Hvem der går ud i de samme floder, flyder der stadig andre vande imod" og "I de samme floder går vi ud og går vi ikke ud, vi er og er ikke" (Thielst 1996:37f). Det samme gælder mennesket: "Vi er, og er ikke", siger han.

⁴³⁶ Foucault 1969:161.

⁴³⁷ I afsnit 4.6 - 4.9 giver jeg en mere udførlig præsentation og indføring i Foucaults teori om dannelsen af de diskursive formationer.

bestemme en diskurs' type af positivitet, (som) karakteriserer dens enhed gennem tiden og langt ud over de individuelle værker, bøgerne og teksterne.⁴³⁸

Der er med andre ord tale om en enhed, der er mere solid og mindre fleksibel, end eksempelvis ytringen og det ytringsmæssige felt. Det er genstandene den muliggør, begreberne der kan anvendes, og den betydning de har; det er temaerne der kan behandles, og de diskussioner, verbale konflikter og uenigheder der gives plads til; det er alt dette der kendetegner 'kundskabens positivitet', der som vandmærker er til stede i det ytringsmæssige felt, hvor ytringerne indgår i forskellige konstellationer med andre ytringer.

Positiviteten er noget bestandigt og stabilt - men ikke uforgængeligt og uendeligt blivende - der lægger sig som et fundament under det diskursive felt, i hvilken ytringerne kan indgå i samspil med andre ytringer, blive gentaget eller forsvinde, opstå på ny, antage nye betydninger og transformere diskursen, så den ikke længere er den samme, om end den knytter an til den samme positivitet, der giver diskursen dens historik. Foucault taler da om positiviteten som det *historiske a priori*. Ikke som gyldighedsbetingelse for dommene, men som "[...] virkelighedsbetingelsen for ytringerne."⁴³⁹

Dermed markerer positiviteten en grænse, en endelighed, inden for hvilken det er muligt at tale om noget, og ikke alt muligt andet. Dette skal ikke forstås på samme måde, som de betingelser og regler der gælder for dannelsen af de diskursive formationer. Men som en afgrænsning, der i højere grad tjener det samme formål i dannelsen og opretholdelsen af den diskursive formation, som Luhmanns symbolsk generaliserende kommunikationsmedier tjener for de sociale systemer, nemlig som

generaliseringer til at symbolisere sammenhængen mellem selektion og motivation", og som "konditionerer kommunikationens selektion således, at den samtidig kan virke som motivationsmiddel, altså være tilstrækkelig til at sikre antagelse af selektionsforslagene."⁴⁴⁰

Positiviteten og det symbolsk generaliserende medie har det tilfælles, at de slår et tema an, et konkret og bestemt fænomen - barnet, økonomien, skoleeleven, miljøet, bytrafikken, eller noget helt syvende - som er

⁴³⁸ Foucault 1969:186 & 187.

⁴³⁹ Ibid:188.

⁴⁴⁰ Luhmann 1984:203.

tilstrækkeligt afgrænset til at det er muligt at afgøre, hvad der *kan* tales om, og hvad der *bliver* talt om.⁴⁴¹

Dette betyder *ikke* - hvilket vi blot behøver at konsultere vores erfaringer og levede dagligdag for at konstatere - at den ene diskurs, eller kommunikationen omkring ét symbolsk generaliserende medie, udelukker tilstedeværelsen af en anden diskurs eller et andet medie. Det betyder blot, at der knytter sig forskellige betingelser, anvendelsen af forskellige begreber (eller anvendelsen af de samme begreber, men med en anden betydning), forskellige objekter, etc., til kommunikationen eller den ytringsmæssige sammenkædning, inden for de forskellige diskurser og medier.

Positiviteten giver plads til, at nogle teorier kan bringes i spil, som relevante i forhold til at svare en særlig problematik. Den giver plads til en tilpasning af kommunikationen, så den hele tiden er i stand til at forholde sig til det der er diskursens objekt: det der aktuelt kan tales om.⁴⁴² Den lader nogle ytringer få plads til at beskrive disse objekter på en entydig og præcis måde. Positiviteten

⁴⁴¹ Luhmann skriver, at dannelsen af et socialt system, der indskrænker kommunikationen, motiverer nogle selektioner og åbner for nogle tilslutninger, mens andre derved bliver usandsynlige, uundgåeligt følger i kølvandet på kommunikationen, når den først er sat i gang. Den må koble sig på 'noget'. Den bliver selektionens 'dette-og-ikke-alt-muligt-andet'. Herefter kan den kun fortsætte og danne motiv for yderligere motivation og selektion, dersom det sker i relation til det samme generaliserende medie. Der er eksempelvis stor risiko for at forhandlingerne om Aalborg kommunes budget for perioden 2013 - 2016 ville være brudt sammen, dersom vi i processen skulle have taget stilling til, hvordan vi bedst muligt arbejder med udviklingen af Helhedsskolen, baseret på konceptet 'Ny Nordisk Skole' og dets fokus på inklusion, læring og anerkendelse. I fastlæggelsen af et budget, er det symbolsk generaliserende kommunikationsmedie penge/økonomi. Der handler det om at få indtægter og udgifter til at stemme overens på en måde som gør, at organisationen forbliver økonomisk bæredygtig. I kommunikationen om 'Helhedsskolen' og 'Ny Nordisk Skole', er barnet/skoleeleven det symbolsk generaliserende kommunikationsmedie. Her handler det om at skabe de nødvendige rammer, og gennemføre de processer der skal til, for at det enkelte barn kan stimuleres til at opnå hans eller hendes maksimale grad af læring og udvikling, inklusion i fællesskabet, og den gensidige anerkendelse. Koste, hvad det vil, kunne man næsten slutte med at skrive. Først derefter, kommer de økonomiske betragtninger ind over og afgør, hvad der så reelt er mulighed for at gøre. Men begge temaer kan altså ikke være i spil, på samme tid. Der må vælges. Der er grænser for hvilke temaer, objekter, erfaringer og problemer/nødvendigheder, der kan adresseres inden for en samfundsøkonomisk diskurs, hvilke begreber der kan anvendes, og hvilke ytringer der på en meningsfuld måde kan sættes sammen. Og hvilke tilsvarende - temaer, objekter, erfaringer, problemer/nødvendigheder, begreber og ytringer - der kan bringes *i spil*, når talen falder på barnets og skoleelevens læring, udvikling og inklusion.

⁴⁴² Foucault 1969:90.

udgør forudsætningen for det, som vil vise sig og fungere som en erkendelse eller illusion, en anerkendt sandhed eller en afsløret fejltagelse, en endelig landvinding eller en overvundet forhindring. [...]. Det drejer sig om nogle elementer, som skulle have været dannet af en diskursiv praksis, for at en videnskabelig diskurs eventuelt etablerer sig, og ikke blot specificeret ved sin form og strenghed, men også af de objekter, som de har at gøre med; den type fremsigelser, den sætter i spil; de begreber, den håndterer, og de strategier, den anvender.⁴⁴³

Positiviteten motiverer og sandsynliggør, på samme måde som de symbolsk generaliserende medier, at diskursen udspiller sig i forhold til nogle bestemte objekter og temaer. Den danner grundlag for, at en egentlig videnskabelig diskurs, hvor der hersker en mængde krav og formelle kriterier, kan dannes. På samme måde som de symbolsk generaliserende medier, er positiviteten noget af det første der danner sig, som en form for ankerpunkt for diskursens dannelse og videre fortsættelse:

Man kunne kalde det øjeblik, hvor en diskursiv praksis individualiserer sig og bliver autonom, følgelig det øjeblik, hvor ét og samme formationssystem for ytringerne iværksættes, eller yderligere det øjeblik, hvor dette system transformeres, for tærsklen til positiviteten.⁴⁴⁴

Tærsklen til positiviteten, er det første stadie i dannelsen af den diskursive formation. Det er dannelsesprocessens undfangelsesøjeblik, efter hvilket formationsdannelsen følger nogle udviklingstrin - epistemologiseringen, videnskabeliggørelsen og formaliseringen - frem mod sin fuldbyrkelse. Det er en proces, hvor først nogle formelle normer for frembringelse af sand viden og etablering af sammenhænge dannes og vinder hævd. Dernæst, hvor nogle regler for opbygningen af ytringen gør sig gældende. Og endelig, hvor nogle aksiomer lægges til grund, som nødvendige for at den kan opnå en selvstændig, selvberørende og selvbestemmende eksistens: hvor det kun er nogle bestemte elementer der kan refereres til, en bestemt faktisk viden og nogle bestemte konkrete forbindelser heraf der kan dannes i skabelsen af indsigt og erkendelse. Hvor det kun er nogle bestemte og tilladte ændringer, der påvirker den diskursive formations objekter, operationer, begreber og teoretiske muligheder, der gives plads til.⁴⁴⁵

⁴⁴³ Ibid:249-250.

⁴⁴⁴ Ibid:255.

⁴⁴⁵ Foucault 1968:56; 1969:255-256.

Det er imidlertid ikke sådan, at denne udvikling foregår på samme måde, med de samme tidsmæssige intervaller, og i nogle identiske forløb, som gælder for alle formationsdannelser. I den ene ende af spektret har vi matematikken, som overskred alle tærsklerne på samme tid⁴⁴⁶, mens der for andre formationsdannelser er tale om processer, hvor de forskellige diskurser udvikler sig forskudt i forhold til hinanden, med forskellig hastighed, og så videre: "Det drejer sig faktisk om hændelser, hvis spredning ikke er evolutiv: deres særegne orden er karakteristisk for hver enkelt diskursiv formation."⁴⁴⁷

Beskrivelsen af den trinvis dannelse af de diskursive formationer tegner et billede af formationerne, som en mange- og forskelligartet platform. Foucault spørger da også allerede i indledningen af "Vidensarkæologien", om det ikke *netop* er denne heterogenitet, beskrivelsen af betingelserne for dannelsen af de diskursive formationer bør forsøge at afdække:

Det ville da uden tvivl være forkert at søge individualiseringsprincipperne for en diskurs [...]. Skal man ikke snarere søge dem i spredningen af de punkter af valgmuligheder, som den lader stå åben? Ville det ikke være de forskellige muligheder, som den giver for at genoplive nogle allerede eksisterende temaer, fremkalde nogle modstridende strategier, gøre plads til uforenelige interesser, gøre det muligt med et bestemt spil af begreber at spille nogle forskellige spil? Snarere end at søge efter temaernes, billedernes og meningernes vedholdenhed gennem tiden, snarere end at beskrive deres konflikters dialektik for at individualisere nogle ytringsmæssige helheder, kunne man så ikke finde frem til spredningen af punkterne af valgmuligheder og definere hinsides enhver valgmulighed, enhver præference, et felt af strategiske muligheder?⁴⁴⁸

Foucault optegner en arena, hvor ikke bare en række *forskellige* og ikke nødvendigvis kohærente diskurser kan udfolde sig, i forskellige ytringsmæssige felter og efter nogle forskellige regler og konstruktionsbetingelser. Men også et felt, hvor de forskellige diskurser befinder sig i forskellige faser af deres modning. Et område, hvor forskellige temaer og strategier kan eksistere side om side, men uden at lægge sig ovenpå eller 'i ske' med hinanden, som enten homogene eller symbiotiske enheder, ordnet og reguleret efter nogle transcendent gyldighedsbetingelser, der ligger hinsides den menneskelige indflydelse eller erkendelse. Men som tværtimod opholder sig, skaber og genskaber sig, ændrer sig eller forsvinder, i

⁴⁴⁶ Foucault 1969:257.

⁴⁴⁷ Ibid:256.

⁴⁴⁸ Ibid:81-82.

en heterogen formation af diskurser der står i et dialektisk forhold til det selvsamme felt, i hvilket det eksisterer, og som både defineres af, og definerer, betingelserne for sin egen fortsatte udvikling, eksistens og forsvinden. Foucault påpeger dette, som centralt i undersøgelsen og beskrivelsen af de diskursive formationer.

I stedet for at forsøge at beskrive et ordnet og homogent felt, består opgaven i at beskrive den regelmæssighed⁴⁴⁹, efter hvilken disse spredte og forskellige diskursive forekomster eksisterer. Vise, hvad det er der gør det muligt for forskellige temaer at eksistere side om side, eventuelt bruge de samme begreber, men med forskellig betydning, trække på de samme ytringer, men efter nogle forskellige sammenkædningsregler, blotlægge det samme område, men adressere nogle disparate problemstillinger og svare nogle forskellige nødvendigheder. Man kan med andre ord tale om en diskursiv formation, når

man mellem et vist antal ytringer kan beskrive et sådan spredningssystem; i det tilfælde, hvor man mellem objekterne, fremsigelsestyperne, begreberne, de tematiske valg, kan definere en regelmæssighed (en orden, nogle korrelationer, nogle positioner og funktioner, nogle transformationer) [...]. Man vil kalde de betingelser, som elementerne i denne fordeling (objekter, modalitet for fremsigelse, begreber, tematiske valg) er underlagt, for formationsregler. Formationsreglerne er eksistensbetingelse (men også betingelserne for sameksistens, opretholdelse, modifikation og forsvinden) i en given diskursiv fordeling.⁴⁵⁰

Det er vanskeligt, kort at sammenfatte og illustrere den overflade den diskursive formation lægger sig på, af især én bestemt grund: positivitetens bestemmelse. Når bestemmelsen af positiviteten, og dens placering i forhold til feltet og formationen, er vanskelig skyldes det især én ting, nemlig at Foucaults fremstilling ikke synes entydig.

På den ene side er positiviteten bestemmende for det ytringsmæssige felt. Den giver mulighed for at nogle spil kan udfolde sig i dette felt, blot de holder sig til det samme emne, tilskriver begreberne en bestemt betydning, etc. Positiviteten er fundamentet under - vandmærket i - den diskursive formation. Den er det første der dannes, i den diskursive formations udvikling fra sin første tematisering, til den til sidst etablerer sig inden for videnskabelighedens skarpe kriterier og krav. Analysen af den diskursive

⁴⁴⁹ I analysen benytter jeg begrebet 'regularitet'.

⁴⁵⁰ Foucault 1969:83.

formation går kort fortalt, siger Foucault, ud på at bestemme en diskurs' type af positivitet. Her er det jeg mener, at en del af forvirringen og uklarheden opstår. For at bestemme en diskurs' type af positivitet må nødvendigvis betyde, at der kan eksistere flere typer af positiviteter. Og ved at tale om bestemmelsen af en diskurs' (type af) positivitet, må der eksistere flere diskurser. Betyder det, at der i den samme diskursive formation kan forekomme flere diskurser, med forskellige positiviteter? Det giver mening, med tanke på at Foucault netop gør det til en betingelse for at kunne tale om en diskursiv formation, at der mellem et vist antal ytringer kan beskrives et spredningssystem, og at det vil være forkert at give sig til at lede efter individualiseringsbetingelserne for en diskurs. At spredningen af punkterne af valgmuligheder, lige præcis er kendetegnet ved nogle modstridende strategier⁴⁵¹ og uforenelige interesser, hvor det med et bestemt spil af begreber er muligt at spille nogle forskellige spil.

Endvidere er der andre receptioner af Foucault, der peger i samme retning. Således skriver den amerikanske professor i filosofi Gary Gutting⁴⁵², at Foucault

does not think of a given discursive formation as defined by a unique system of objects, a single enunciative modality, a distinctive conceptual framework, or a consistent set of themes or theories. The same discursive formation will be a vehicle for discourse about different systems of objects, categorized in terms of different conceptual frameworks, and its statements will have a variety of enunciative modalities and may develop very diverse theoretical viewpoints.⁴⁵³

Gutting henviser ganske vist til muligheden for at der til forskellige objekter, kan knytte sig forskellige teorier, begrebsapparater, institutionelle rammer, m.v., og dermed til de formationselementer, reglerne for formationsdannelsen er knyttet op på. Det centrale i citatet er imidlertid, at han taler om, at den samme diskursive formation vil fungere som befordringsmiddel for *discourse*

⁴⁵¹ Foucaults begreb om 'strategier', er en betegnelse for det der også - og andetsteds - kaldes for temaer og teorier: "Uanset deres formelle niveau vil man vedtage at kalde disse temaer og teorier for 'strategier'." (Foucault 1969:114). Jeg udfolder strategibegrebet og dannelsen af strategierne nærmere, i afsnit 4.5.

⁴⁵² Gary Gutting har skrevet flere bøger og artikler om Foucaults værker, blandt andet artiklen om Foucault i The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Desuden er han redaktør på antologien "The Cambridge Companion to Foucault." Han er i skrivende stund (oktober 2012) ansat ved University of Notre Dame i USA, hvor han underviser og forsker i moderne fransk filosofi, videnskabsfilosofi, filosofi og religion.

⁴⁵³ Gutting 1989:232.

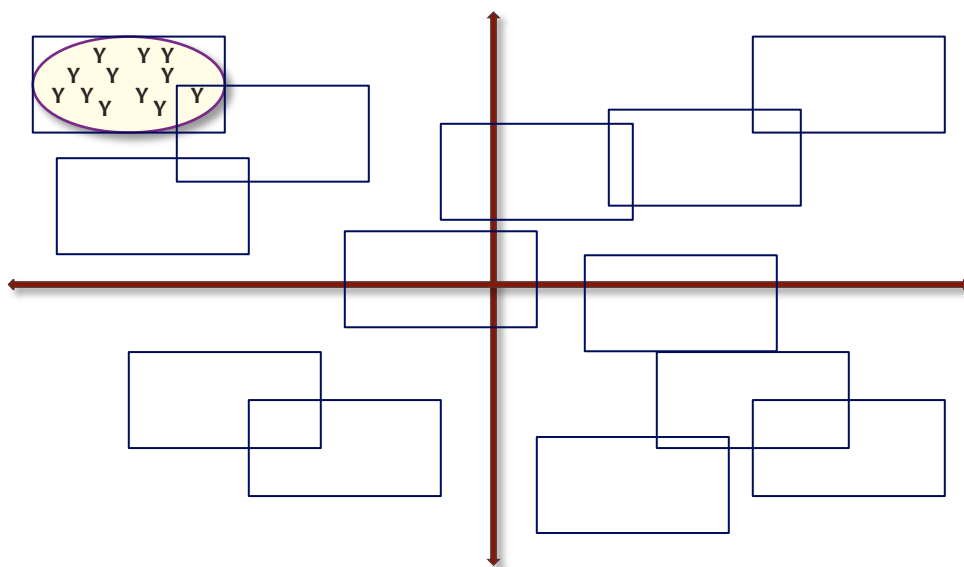
about different systems of objects [...]. Guttings fortolkning af Foucault *kan* oversættes og forstås sådan, at der inden for den samme diskursive formation, kan forekomme flere (forskellige) diskurser om forskellige systemer af objekter, m.v. Og det giver anledning til at spørge, hvorvidt det giver mening at tale om en diskursformation (en diskurs, en formation). Eller om Foucaults teori om dannelsen af de diskursive formationer hænger bedre sammen, og bliver mere meningsfuld, hvis den i stedet beskriver betingelserne for dannelsen af en formation af diskurser (flere diskurser, men stadig én formation). Og herunder altså også forskellige positiviteter, som fundament under hver sin diskurs, knyttet til hvert sit system og diskursive felt.

Hvis formationsbegrebet forstås på denne måde, bliver formationen til det der også ligger i begrebets semantiske betydning: en opstilling eller sammenstilling der danner et vist mønster⁴⁵⁴ af forskellige temaer og objekter. Hvor de samme begreber kan optræde, men med forskellig betydning. Men hvor også forskellige begreber kan optræde, med den samme betydning. Hvor forskellige problemer kan løses, og nødvendigheder svares, inden for et område der strækker sig over en bred vifte af vidensfelter. Hvor de forskellige objekter tilsammen udgør den helhed, der tegner formationens yderpunkter, således at den danner et mønster og antager *form*.

Derved bliver positiviteten det fundament der sikrer, at det er 'det samme' (tema) der tales om, de samme teorier der bringes i spil, den samme viden der danner grundlaget for diskursen. Men som samtidig gør det muligt for forskellige temaer, forskellige teorier og ikke-komplementære områder af viden at eksistere på den samme overflade og i den samme formation.

⁴⁵⁴ www.ordnet.dk/ddo.

Det kan illustreres på følgende måde:



Figur 2: Formationen af diskurser

Koordinatsystemet illustrerer *formationsgitteret*, hvis udstrækning ikke er givet på forhånd, men som hele tiden er under konstant tilblivelse og transformation. De rektangulære felter svarer til de *ytringsmæssige felter*, hver med sine bestemte temaer, betingelser og sammenkædning af ytringer, objekter, problemer og nødvendigheder, m.v., som tilsammen udgør den helhed af verbale præstationer der former diskursens *positivitet*, illustreret ved den ovale form. Bogstaverne 'Y' anvendes som betegnelse for de forskellige ytringer, ordnet i et indbyrdes forhold der bestemmes af det ytringsmæssige felt. Inden for det ytringsmæssige felt og funderet i en positivitet, modnes diskursen, indtil den fuldbyrdes og overskrider tærsklen til formaliseringen.⁴⁵⁵

Efter at have bragt ytringen, positiviteten, det ytringsmæssige felt og den diskursive formation i forhold til hinanden, og forklaret deres indbyrdes funktion og betydning, vil jeg i det følgende afsnit vende tilbage til det arkæologiske arbejde og beskrivelsen af arkivet, for der igennem at nærme mig en gennemgang af reglerne for dannelsen af de diskursive formationer. Regler, der på tværs af de forskellige temaer og strategier, går igen og udgør

⁴⁵⁵ Foucault 1969:255-256.

den regelmæssighed, efter hvilken formationerne dannes, opretholdes, forandres og eventuelt forsvinder. Regler som Foucault vender tilbage til, implicit eller eksplicit, når han i senere tekster taler om dannelsen af dispositivet. Og derfor regler der har afgørende betydning for den dispositivanalyse, der kommer til at udgøre afhandlingens anden del, og i hvilken jeg vil søge at svare på spørgsmålet om hvad vi taler, når vi taler om arbejdet.

4.4. *Det arkæologiske arbejde og beskrivelsen af arkivet.*

Det kan, set på baggrund af det foregående afsnit, forekomme at være en ganske uoverkommelig og umulig opgave at beskrive arkivet: betingelserne og reglerne for de diskursive formationers dannelse; analysen af positivitetens formelle identiteter, tematiske kontinuiteter, begrebslige oversættelser og de polemiske spil mellem ytringerne, og "alle de regler der karakteriserer en diskursiv praksis"⁴⁵⁶ så det er muligt at afgøre, hvornår der af hvem tales om den samme ting, på det samme niveau, i det samme begrebslige felt og på den samme slagmark.⁴⁵⁷ Dertil lokaliserer det ytringsmæssige felt, i hvilket ytringerne står i relation til andre ytringer på en for feltet ganske særlig måde, er underlagt nogle betingelser for deres anvendelse, baserer sig på nogle bestemte erfaringer, løser nogle konkrete problemer, til hvilke de kan henføres, anvendes efter nogle særlige regler, har et strategisk potentiale, står i relation til et domæne af objekter, indgår i et spil mellem mulige positioner for et subjekt, opretholder deres identitet og bevarer en konstans.⁴⁵⁸

Det er imidlertid heller ikke et krav og en betingelse, Foucault stiller, af den simple grund at det ifølge ham er umuligt. Han understreger flere gange, at det helt indlysende ikke kan lade sig gøre, hverken for en hel tidsalder, endside for en hel kultur, civilisation eller et helt samfund:

I sin totalitet er arkivet ikke beskriveligt.⁴⁵⁹

For arkivet er en "kompleks volumen"⁴⁶⁰, der kun giver sig til kende i form af nogle fragmenter, på nogle niveauer og inden for nogle bestemte områder, og

⁴⁵⁶ Ibid:188

⁴⁵⁷ Ibid:187f.

⁴⁵⁸ Ibid:159 - 165.

⁴⁵⁹ Ibid:192.

⁴⁶⁰ Ibid:190.

som derfor ikke er tilgængelig for os i sin helhed. Med tanke på, hvad der eksempelvis er skrevet om relationen mellem det senmoderne danske arbejdsmenneske og arbejdet, blot i den periode fra 2002 - 2010 som denne afhandling afgrænser sig til at analysere, giver det sig selv at det ikke er muligt at favne hele arkivet: alt hvad der er blevet sagt, nedfældet og gemt; skrevet og publiceret i artikel-, bog- eller andet format; illustreret, sagt eller på anden måde formidlet, og dernæst gemt i et eller flere elektroniske formater; m.v., og som opfylder betingelserne for at kunne indgå som en ytring i et ytringsmæssigt felt, og dannelsen af de diskursive formationer. Der ligger altså i denne betragtning en samtidig fordring om at foretage en selektion.⁴⁶¹

Endvidere er det væsentligt at fremhæve, at Foucault lader det være eksplicit gældende, at det arkæologiske arbejde og beskrivelsen af arkivet vedrører *det allerede sagte*.⁴⁶² Det er med andre ord ikke en beskrivelse af arkivet i sin aktuelle og nutidige form der er objektet for det arkæologiske arbejde, fordi det først er *efter* dets tilblivelse, det er muligt at afgøre, efter hvilke regler og i hvilket spil af relationer, det blev til. Dermed lægger Foucault sig på linie med Luhmann, der ligeledes tillægger resultatet og den retrospektive erkendelse, forrang:

Dass eine Auswahl stattgefunden hat, kann man nur an ihren Resultat, also nur retrospektiv erkennen.⁴⁶³

Man må, siger Luhmann i forhold til beslutningen, se på, hvilke handlinger der er blevet gennemført for at afgøre, hvilke beslutninger der er blevet truffet. Beslutningen viser sig i handlingen - ikke før. På samme måde er Foucault først og fremmest optaget af det, som rent faktisk har vist sig. Arkivet er, på samme måde som beslutningen, det, som endte med at manifestere sig: ikke den tavse, uudtalte mening i en diskurs, men kun det som er blevet sagt, og de betingelser der gjorde det muligt at sige det som blev sagt; ikke det indhold det måtte skjule, men kun de transformationer det har givet anledning til; ikke den betydning eller mening, diskursen måtte gemme på i en bundløs oprindelse, men kun det felt, i hvilket det sameksisterer, tager

⁴⁶¹ Selektionens præmisser redegør jeg for, i kapitlet vedr. afhandlingens analysestrategi, hvor jeg gør rede for udvælgelse og bearbejdning af afhandlingens datamateriale.

⁴⁶² En af de mest markante forskelle mellem den arkæologiske beskrivelse af arkivet, og analysen af dispositivet er, at dispositivets elementer 'lige så meget er det sagte, som det ikke-sagte' (Foucault 1977B:194; Agamben 2006:9), mens beskrivelsen af arkivet 'kun' vedrører det der er blevet sagt.

⁴⁶³ Luhmann 2000:135.

ophold og forsvinder igen.⁴⁶⁴ Det drejer sig kort fortalt om at beskrive betingelserne for det sagte, ændringerne og transformationerne af disse, og det relationelle forhold der udspiller sig i dette felt af mulige fænomener og objekter for diskursen. Det placerer arkivet på

et særligt niveau: den praksis' niveau, som får en mangfoldighed af ytringer til at dukke op som lige så mange regelmæssige hændelser, som lige så mange ting, der kan behandles og håndteres. [...]; mellem traditionen og glemslen får det reglerne for en praksis til at træde frem, som på en gang gør det muligt for ytringerne at bestå og regelmæssigt ændre sig. Det er det generelle system for ytringernes dannelse og transformation.⁴⁶⁵

Derfor er arkivet først og fremmest

loven for det, som kan siges; det system, som styrer ytringernes fremtræden som enkeltstående hændelse.⁴⁶⁶

Og dernæst udgøres arkivet af en række praksisser, der på ytringens niveau definerer "*systemet for dens fremsigelighed*", mens det på det manifeste plan "*definerer aktualitetsmåden for ting-ytringen; [...] systemet for dens funktion.*"⁴⁶⁷ Det vi altså med Foucault kan sige om en given diskurs er, dels hvad det er for nogle regelmæssigheder der kommer til syne, og betingelser der gør sig gældende, for ytringens frembringelse i den diskursive formation, dels hvilke konkrete forekomster - ting der er sagt⁴⁶⁸ - der viser sig, og som angiver diskursens muligheder, og det felt den kan bringes til anvendelse i.

Det er en tilgang til diskursen, der kan betegnes som todimensionel - som en stor flade, hvor nogle heterogene områder differentierer sig fra, griber ind i, påvirker og parrer sig med hinanden. Arkæologien beskriver det der er synligt; det som lader sig iagttage; det der viser sig på overfladen mellem to akser, men som blankt afviser at give sig af med at udtale sig om, hvad der måtte befinde sig nedenunder alt det sagte: hvilke tanker, intentioner, ideer, forestillinger, påvirkninger, følelser, individuelle eller kollektive betingelser der måtte kunne antages at ligge til grund for, denne eller hin ytring. Det er sproget der taler og kommunikationen der kommunikerer, på nogle

⁴⁶⁴ Foucault 1968:60.

⁴⁶⁵ Foucault 1969:191.

⁴⁶⁶ Ibid:190.

⁴⁶⁷ Ibid:191.

⁴⁶⁸ Ibid:190.

betingelser der kun lader sig bestemme i deres egen instans, på deres eget niveau og inden for deres eget område. Dette skal ikke forstås på den måde, at hverken Foucault, Heidegger eller Luhmann afviser at det tænkte har en afgørende indflydelse på, hvad der tales om. Tværtimod lader de alle tanken og bevidsthedsprocesserne gælde, som forudsætning for det talte.⁴⁶⁹ Men analysen af de sproglige konstruktioner, også (eller måske rettere: især) hos Foucault, må ske på deres eget niveau og ved at iagttage spillet og relationerne mellem de forskellige positioner i den diskursive formation og det ytringsmæssige felt.

⁴⁶⁹ Heidegger skriver blandt andet at "Sprechen ist das lautliche Ausdrücken und Mitteilen menschlicher Gemütsbewegungen. Diese sind geleitet von Gedanken" (Heidegger 1959:11); at det talte er det lydlig udtryk for, og formidling af, menneskets sindsbevægelser, der føres frem af tanken. Men han fremfører samtidig at mennesket kun taler, for så vidt at det taler i overensstemmelse med det allerede talte, og eksproprierer den talte verdens inderlige enfoldighed, dvs. gør den til sin egen (Heidegger 1959:30).

Luhmann lader gælde, at alle systemer er lukkede, selvreferentielle og selvskabende, og derfor kun kan være omverden for andre systemer. Derfor gælder det også at det psykiske system er omverden for det sociale system, og uden mulighed for direkte adgang til hinanden. I stedet stiller de sig til rådighed for hinandens opbygning, fordi de har brug for en dynamisk omverden der er mere kompleks end systemet selv, der eksisterer på sine egne forudsætninger, for at kunne indrette, opbygge og opretholde sin egen kompleksitet (Luhmann 1984:91): "Vi vil tale om *penetration*, når et system stiller sin egen *kompleksitet* (og dermed ubestemthed, kontingens og selektionstvang) til rådighed *for opbygningen af et andet system*. I nøjagtig denne forstand forudsætter sociale systemer 'liv'. *Interpenetration* foreligger på tilsvarende vis, når dette forhold er givet gensidigt, når altså begge systemer muliggør sig selv ved at føre deres forud konstituerede egenkompleksitet ind i det respektive andet system. Hvad *penetration* angår, kan man iagttage, at det penetrerende systems *adfærd* bliver medbestemt af det modtagende system [...]" (Luhmann 1984:257).

Foucault gør noget lignende gælde, når han taler om det dialektiske forhold mellem det tænkte og det ikke-tænkte: "Endelighedens analytik har en nøjagtig omvendt rolle: ved at vise, at mennesket er bestemt, drejer det sig for den om at manifestere, at fundamentet for disse bestemmelser er menneskets væsen i dets radikale begrænsninger; den må også manifestere, at erfaringens indhold allerede er deres egne betingelser, at tanken på forhånd plager det utænkte, der undslipper dem, og som den altid er i færd med at begribe; den viser, hvordan denne oprindelse, hvis samtidige mennesket aldrig er, på én gang er tilbagetrukket fra det og givet det i form af en truende nærhed; kort sagt, drejer det sig altid for den om at vise, hvordan det Andet og det Fjerne også er det Nærmeste og det Samme" (Foucault 1966:393).

Som det lader sig ane, insisterer Foucault i flere af sine værker⁴⁷⁰ på at anlægge en deskriptiv tilgang til analysen af de diskursive formationer. Han afviser at det er diskursanalysens opgave at bringe det frem, som nedenunder og bagved foranlediger og bestemmer det talte. Derfor vil han ikke begive sig ind i spekulationer om "den repressive tilstedeværelse af det, som den (diskursen, egen præcisering) ikke siger."⁴⁷¹ Han kritiserer den traditionelle historiskrivning for at være alt for optaget af at bringe fortidens *monumenter* til live igen, omdanne dem til *dokumenter*, for dernæst at bringe dem til at tale igen, som var de derved i stand til at vække det, der en gang er dødt, til live på ny. Det er en misforståelse, mener Foucault, der fører en masse fejl med sig. I stedet foreslår han, at den diskursive beskrivelse

take statements as objects of study in their own right, making no effort to use them as means to revive the thoughts of the dead. He treats them as monuments rather than documents.⁴⁷²

Han fordrer, at man holder sig parat til

hvert øjeblik at modtage diskursens i dens indtrængen som hændelse; i den punktlighed, hvori den opstår, og i denne tidslige spredning, som gør det muligt for den at blive gentaget, erkendt, glemt, omdannet, slettet i sine mindste spor og skjult langt fra alle blikke i bøgernes støv. [...]; man må tage fat i det spil, der foregår i dens egen instans.⁴⁷³

Derved understreger Foucault, dels at en hvilken som helst diskurs er formet af nogle forhold så flygtige, at det er nødvendigt at analysere dem i deres *øjeblikkelighed*, dels at denne øjeblikkelighed optræder i form af en hændelse: noget flygtigt, foranderligt og ustabil, der både kan ende med at blive gentaget (igen og igen), men som også kan ende med at blive enten omdannet, glemt eller helt forsvinde. Derfor drager han også konsekvensen heraf ved at

⁴⁷⁰ Begrebet 'et værk' er i sig selv problematisk at koble sammen med en Foucaultiansk diskursforståelse, fordi værket - på samme måde som andre enheder - er vanskeligt at bestemme og afgrænse: "Værket kan hverken betragtes som en umiddelbar enhed eller som en sikker enhed, og heller ikke som nogen homogen enhed" (Foucault 1969:67). Ikke desto mindre omtaler Foucault selv sin bog 'Vidensarkæologien' som "dette værk" (Foucault 1969:59), hvorfor jeg ikke vil stå tilbage fra at anvende begrebet.

⁴⁷¹ Foucault 1969:68.

⁴⁷² Gutting 1989:231. Citatet af Gutting slutter af med en henvisning til de indledende sider af Vidensarkæologien, formentlig hvad der i den danske oversættelse anvendt i denne afhandling svarer til Foucault 1969:47f.

⁴⁷³ Foucault 1969:68.

konstatere, at det er nødvendigt at 'tage fat i det spil', således som det foregår og udspiller sig i sin øjeblikkelighed, og inden for den afgrænsethed der markerer den bane - det felt - spillet spilles på.⁴⁷⁴

Jeg har nu beskrevet arkivet og fremhævet arkæologiens deskriptive karakter. Jeg har bestræbt mig på, i første omgang at præsentere arkivet, positiviteten, det ytringsmæssige felt og de diskursive formationer på en så tilstrækkelig og fyldestgørende måde, at det kan danne grundlag for en mere detaljeret og indgående præsentation af reglerne for formationens dannelse, således som jeg afsluttede det foregående afsnit med at skrive. I det følgende vil jeg redegøre for de betingelser der, på tværs af de ytringsmæssige felter og positiviteterne, bestemmer den diskursive formations dannelse.

4.5. *Introduktion til reglerne for dannelsen af objekterne, ytringens modaliteter, begreberne og strategierne.*

Når mennesket taler, adlyder det ubevidst en række regler for, hvad der i en given sammenhæng, på et givent tidspunkt og under de givne omstændigheder *kan* siges. Samtalens tema angiver i sig selv en begrænsning. Det samme gør det problem der skal løses. Og når det handler om, hvilke ytringer der kan sættes sammen med hvilke, når vi skal tale om problemet og finde løsninger på det, er der også nogle begrænsninger.

Gutting forklarer Foucaults betydning, og den forskel han har gjort i forhold til at forstå diskursens reguleringssystem ved, at mennesket normalt forklarer

⁴⁷⁴ Se fodnote 419. Dertil kan tilføjes, at det handler om at skaffe sig nogle fordele, ved at opnå en mulighed for, som det hedder om dispositivet, at "indfange, orientere, bestemme, opfange, forme, kontrollere og sikre de levende væseners handlinger, adfærd, meninger og diskurser" (Agamben 2006:18) i en bestemt retning. Det samme gør sig gældende i det ytringsmæssige felt, hvor der foregår et spil mellem nogle positioner for et subjekt, og hvor subjektet er "[...] en bestemt funktion; [...] en tom funktion, der kan udfyldes af nogle individer, der indtil et vist punkt er ligegyldige, når de har formuleret ytringen; yderligere i den udstrækning at et og samme individ i en serie af ytringer, efter tur kan udfylde forskellige positioner og indtage rollen som forskellige subjekter (Foucault 1969:148). Subjektet er, ud over at være en *bestemt* funktion, tillige "en bestemt tom plads, som rent faktisk kan udfyldes af forskellige individer" (Foucault 1969:150). Det gør ytringens subjekt til en strategisk position, mere end et konkret individ. Og det understreger den funktion mennesket *spiller*, som befordringsmiddel og produktionsredskab for diskurserne, uden at de af den grund er afhængige af et *bestemt* individ, eftersom position og funktion kan indtages og udfyldes af forskellige individer, men som ikke desto mindre er afhængige af, at der er individer der indtager den for ytringen tilknyttet diskursen særlige position eller funktion, med henblik på at forsætte deres produktion og befordre deres videreførelse.

de begrænsninger ved at henvise til vores erfaringer, overvisninger, viden og hensigter. Når vi ikke taler om Zeus der smider med lyn skyldes det, at vi ved bedre og ikke tror på den forklaring. Når antikkens grækere ikke talte om rumrejser skyldes det, at de endnu ikke havde erfaret og opnået viden om deres mulighed. Når man i Victoriatiden undertrykte kvindens seksualdrift, var det blandt andet fordi den blev anset for skamfuld.⁴⁷⁵

Foucault angiver, at vi skal søge en anden forklaring. I stedet for at søge en logisk (eller grammatisk) forklaring på, hvorfor noget kan siges og noget andet ikke, i menneskets erfaringer, overvisninger, viden og hensigter, skal vi søge en regelbestemt. Han antyder, at

in many fundamental cases the explanation for such linguistic gaps is rather that statements are subject to a further set of rules (neither grammatical nor logical) to which speakers unwittingly conform. Such a set of statements belongs to what he calls a *discursive formation*.⁴⁷⁶

Det er i kraft af *reglerne* at det er muligt for forskellige og modstridende diskurser at forekomme, inden for den samme diskursive formation. Hvis formationsdannelsen alene var logisk eller grammatisk bestemt, ville forskellige og konfliktende diskurser ikke kunne optræde på samme tid:

the unity of a discursive formation is due entirely to the rules that govern the formulation of statements about different systems of objects, exhibiting different enunciative modalities, employing different conceptual frameworks, and expressing different theoretical viewpoints.⁴⁷⁷

Imidlertid er reglerne ikke transcendent. De er ikke *a priori*, ej heller på samme måde som positiviteten, der fungerer som ytringens virkelighedsbetingelse. I den diskursive formations dannelse, er reglerne der regulerer ytringerne, og tilhørsforholdet der inkluderer dem, sammenfaldende. Reglerne er dem der *aktuelt*, på formationens overflade, regulerer ytringernes inklusion i formationen og tillader dem adgang:

En ytring tilhører en diskursiv formation, på samme måde som en sætning tilhører en tekst, og et udsagn en deduktiv helhed. Mens en sætnings regelmæssighed er defineret af lovene for et sprog, og udsagnenes

⁴⁷⁵ Gutting 1989:231.

⁴⁷⁶ Ibid.

⁴⁷⁷ Ibid:232.

regelmæssighed af lovene for en logik, så er ytringernes regelmæssighed bestemt af den diskursive formation selv. Dens tilhørsforhold og dens lov er én og samme ting; [...].⁴⁷⁸

Dette har betydning, når det handler om at forstå diskursens historiske dimension. For også på det punkt skiller Foucault sig ud, når han tager livtag med det han kalder "historien i sin traditionelle form"⁴⁷⁹ og - som skrevet i foregående afsnit - anklager den for at ville bringe det til live og gøre det present, som en gang for alle er dødt og fraværende. Det udtalte må forblive udtalt. Forfatterens refleksioner, tanker og forestillinger, før eller samtidig med at han skrev sin tekst og nedfældede sine betragtninger, forbliver for altid udenfor vores rækkevidde. Hans barndoms og opvækstvilkårs betydning for hans senere produktioner, forbliver rene spekulationer. De baserer sig alle på en forestilling om det historiske forløb som en lineær, evolutionær udvikling, hvis elementer er det gradvise resultat af alt det der er gået forud. De baserer sig på forestillingen om et betydningsfællesskab, bundet sammen af en særlig mentalitet og ånd, der "frembringer som enheds- og forklaringsprincip en kollektiv bevidstheds suverænitet."⁴⁸⁰

En sådan form for 'historisk nødvendighed', tager Foucault afstand fra. Logik og fornuft har intet at skulle have sagt, når det kommer til talens eksistensbetingelser, kun de altid aktuelle, her og nu gældende regler. Det er en lovmæssighed der lader sig bestemme, ved beskrivelsen af de eksisterende relationer mellem ytringerne: "The rules of the discursive formation are simply the description of the existing relations."⁴⁸¹

Historiens bestemmelse må således begrænses til beskrivelsen af det, som viser sig på den diskursive formations todimensionelle overflade. Den er den altid endelige mængde af ytringer, der lader sig bestemme inden for grænserne af en positivitet. Den er diskursiv. Det betyder, at man nu kan

[...] give den definition af 'diskurs', som blev antydnet ovenfor, sin fulde betydning. Man vil kalde en helhed af ytringer, for så vidt som de tilhører den samme diskursive formation, for en diskurs; de udgør ikke en retorisk eller formel enhed, der er uendeligt gentagelig, og hvis fremtrædelse eller brug i historien man kan angive i historien (og i givet fald forklare); den består af et

⁴⁷⁸ Foucault 1969:174.

⁴⁷⁹ Ibid:48.

⁴⁸⁰ Ibid:64.

⁴⁸¹ Gutting 1989:242.

begrænset antal ytringer, for hvilke man kan definere en række eksistensbetingelser. Diskursen er således forstået ikke en ideel og tidløs form, som desuden ville have en historie; problemet består da ikke i at spørge sig selv, hvordan og hvorfor den har kunnet opstå og tage form på netop dette tidspunkt; den er historisk hele vejen igennem - [...].⁴⁸²

I lyset heraf kan det forekomme inkohærent, at Foucault i Vidensarkæologien alligevel begiver sig af med en detaljeret 'indholdsbeskrivelse' af formationsreglerne. Dette vil jeg ikke gå dybere ind i, da det falder udenfor afhandlingens mål og formål. Men det kan synes foregribende, i det følgende at skulle redegøre mere detaljeret for reglerne for dannelsen af objekterne, ytringens modaliteter, begreberne og strategierne, når ihukkommes at Foucault selv fordrer at man *tager fat i det spil, der foregår i dens (diskursens, egen præcisering) egen instans*, og lader ytringens regelmæssighed bestemme af den diskursive formation selv. Foucault udtrykker da også selv en tvivl om, hvorvidt dette er muligt:

Det er nu nødvendigt at [...] finde ud af, om man kan give dette dårligt nok skitserede begreb om 'formationsregler' et indhold. [...]. Kan man etablere den regel, som deres fremtræden var underlagt? Er det muligt at vide efter hvilket ikke-deduktivt system disse her objekter har kunnet stille sig ved siden af og følge efter hinanden [...].⁴⁸³

Spørgsmålet er da også, i hvor høj grad der reelt er tale om regler, eller om der snarere er tale om en detaljeret række af 'observationspunkter' der, formuleret som spørgsmål, skal fungere som støttepunkter i beskrivelsen af den diskursive formation, således at den tegner et så fuldstændigt billede af den infrastruktur der befordre talens færdsel, at et egentligt mønster toner frem. For derigennem at gøre det muligt, *hvert øjeblik at modtage diskursens i dens indtrængen som hændelse*. Jeg mener, at det i det følgende ville være mere korrekt at tale om 'punkter' eller 'formationspunkter', end regler og

⁴⁸² Foucault 1969:175.

⁴⁸³ Ibid:85.

formationsregler.⁴⁸⁴ Men jeg holder fast i den linie jeg har lagt i afhandlingen, og forblive loyal og tro overfor de tekster jeg anvender og citerer. Jeg vil i de følgende fire afsnit redegøre for hver af de fire formationselementer - objekterne, modaliteterne, begreberne og strategierne - Foucault lader formationen dannes omkring. Inden skal jeg dog bemærke, at Foucault i sin beskrivelse af formationselementerne, refererer til en række konkrete og specifikke formationsdannelser, på bestemte tidspunkter i historien. Således er der løbende eksempler fra de psykopatologiske og lægevidenskabelige formationsdannelser. Foucaults arkæologiske metode skal dog læses som en generel 'vejledning', på tværs af de forskellige formationsdannelser, hvorfor citater med meget specifikke referencer til et bestemt fagområde, ikke skal læses som en snæver, konkret henvisning til dette område.

4.6. *De diskursive regelmæssigheder I: dannelsen af objekterne.*

Beskrivelsen af den diskursive formation må først og fremmest tage udgangspunkt i det, der er diskursens objekt, dens genstand. En diskurs er altid først og fremmest en diskurs om *noget*. Det betyder imidlertid ikke, at den diskursive formations objekt altid er det samme. Nye kommer til, andre forsvinder. Nogle holder længe, mens andre er ganske uholdbare, ustabile, foranderlige og hurtigt forsvinder igen.⁴⁸⁵ Derfor handler det i første omgang om at

finde deres frembruds første overflader: vise, hvor disse individuelle forskellige [...] vil få status af sygdom, afsind, anomali, demens, neurose eller psykose, degenerering, etc., kan opstå for siden hen at kunne betegne og analysere dem.⁴⁸⁶

⁴⁸⁴ Gutting taler om den diskursive formations "[...] four basic elements: [...]" (Gutting 1989:232), i stedet for punkter. Det gør det mere substantielt, men også - mener jeg - mere solidt og fast, og dermed også mindre formbart og foranderligt. Uden at gå yderligere ind i en (måske polemisk) diskussion om, hvorvidt der er tale om observationspunkter eller regler, kan der argumenteres for at Foucault stræber efter at opstille nogle regler for formationspunkternes/-elementernes dannelse. Det bortvisker imidlertid ikke anken om, at opstillingen af nogle 'faste' regler for formationselementernes dannelse, i sig selv synes i modstrid med den hypotesen om, at reglerne bestemmes af det altid gældende forhold mellem ytringerne i den diskursive formation, i sin fremtrædelsesform.

⁴⁸⁵ Foucault 1969:85.

⁴⁸⁶ Ibid:86.

Det drejer sig om at 'isolere' objekterne fra den kontekst de optræder i. At vise, hvorledes de frigøres fra det unikke (familien, arbejdspladsen, institutionen, menigheden, etc.), med henblik på udviklingen af almene forklaringer og viden. Patienten hentes eksempelvis ind til en undersøgelse på hospitalet, hvor han undersøges for den (psykiske eller somatiske) lidelse der plager ham, med afsæt i en viden der er almen og går på tværs af forskellige sociale kontekster, men hvor forholdene i den konkrete sociale kontekst kan indgå som faktorer, der tages i betragtning i undersøgelsen af patienten. På samme måde bliver forskellige andre diskursobjekter løsrevet fra den sammenhæng de optræder i, for dernæst at blive gjort til genstand for en (systematisk) dannelse af viden om samme genstand, på tværs af kontekster. Om den psykopatologiske diskurs siger Foucault, at nok blev den "konstitueret af familien, den nære sociale gruppe, arbejdsverdenen, det religiøse samfund [...]", men forklaringsbyrden overførte den til lægevidenskaben.⁴⁸⁷

Med dannelsen af objekterne, begynder en samtidig dannelse af de magtrelationer som understøttes af⁴⁸⁸ og gennemsyrrer de diskursive formationer.⁴⁸⁹ I kraft af først deres løsrivelse fra den konkrete kontekst de træder frem i, dernæst deres dannelse i det ytringsmæssige felt de tager bolig i, bliver både diskursen og magten 'ansigtsløs'. I stedet udgør magten og de diskursive formationer et bundt af strategier⁴⁹⁰, der svarer en nødvendighed og har et mål.⁴⁹¹ Magten er ikke noget der knytter sig til et bestemt individ⁴⁹², lige så lidt som ytringens subjekt er en bestemt person. I stedet sker der med dannelsen af objekterne, en samtidig dannelse af en mængde komplekse relationer der, understøttet af viden og gradvist gennemsyret af den diskursive formation der bygges op omkring dem, er kendetegnet ved "a more-or-less organized, hierarchical, co-ordinated cluster of relations."⁴⁹³ Foucault beskriver, hvordan denne proces konkret udfoldede sig i dannelsen

⁴⁸⁷ Ibid:86.

⁴⁸⁸ Foucault 1977B:196.

⁴⁸⁹ Foucault 1976:11: "[...] my main concern will be to locate the forms of power, the channels it takes, and the discourses it permeates, in order to reach the most tenuous and individual modes of behaviour."

⁴⁹⁰ Det kan være vanskeligt at adskille Foucaults meget forskellige anvendelse af begrebet 'strategi'. Som et element af den diskursive formation, er strategien et tema eller en teori, mens det i en magtsammenhæng refererer til sin mere almene betydning, som en fremgangsmåde der anvendes for at opnå et bestemt mål.

⁴⁹¹ Foucault 1977B:195 & 204; Agamben 2006:9.

⁴⁹² Foucault 1977B:203.

⁴⁹³ Ibid:198.

af den retspsykiatriske diskursformation. Den lader sig ikke lede tilbage til én person eller én institution. Ej heller kan den knyttes til en persons, institutions eller faggruppes egeninteresse, for hvilken interesse har lægerne i at sige, at der er kriminelle handlinger som kun angår os, så derfor tilhører disse mennesker os.⁴⁹⁴ I stedet opstod der en nødvendighed, præget af to forhold. For det første måtte retspsykiatrien påvise, at der eksisterer mentale sygdomme som det er nødvendigt at behandle, og som retspsykiatrien derfor kan 'samle op'. For det andet, at der som følge heraf eksisterer en fare der kræver bekæmpelse. For det tredje, i kraft af de to første forhold at sikre sit eget grundlag, hvorpå det kunne intervenere i retsforhold, ved at opnå anerkendelse som en vigtig komponent i udviklingen og opretholdelsen af den offentlige (mentale) hygiejne, og herigennem forebyggelsen af en potentiel mentalhygiejnisk epidemi.

Beskrivelsen af dannelsen af objekterne omfatter desuden en beskrivelse af *afgrænsningsinstanser*.⁴⁹⁵ Hvor det eksempelvis er de arbejdsmedicinske klinikker, arbejdstilsynet og andre instanser der gennemfører de forskellige undersøgelser og foretager de tilsyn, der måtte være brug for, med henblik på at kortlægge virksomhedernes arbejdsmiljø, vil det være domstolene der tager stilling til, og træffer afgørelse om, hvorvidt der i juridisk forstand måtte være tale om egentlige overtrædelser af gældende lovgivning. Mens det vil være op til arkitekterne og ingeniørerne at afgøre, om en given indretning lever op til nogle konkrete, æstetiske parametre eller bygningstekniske standarder. Således kan en bygning eksempelvis godt være 'smuk' og 'solid', men dens indeklima er tørt, varmt og fysisk belastende, eksempelvis fordi facaden har store glaspartier, og ventilationssystemet ikke er dimensioneret til at håndtere den akkumulation af varme der finder sted på solrige sommerdage.

Til slut skal *specifikationsgitteret*⁴⁹⁶ analyseres:

det drejer sig om nogle systemer, hvorefter nogle forskellige 'galskaber' i egenskab af objekter for den psykiatriske diskurs adskilles fra hinanden,

⁴⁹⁴ Ibid:205.

⁴⁹⁵ Foucault 1969:87.

⁴⁹⁶ I den danske oversættelse står der rettelig 'specifikationsnøglerne'. Men i den engelske er det oversat til *grids of specification*, der direkte oversat til dansk betyder *specifikationsgitterne*. En forklaring og udlægning af denne del af Foucaults beskrivelse af reglerne giver, mener jeg, mere mening ved at anvende begrebet 'gitter', end begrebet 'nøgle', hvorfor jeg her gør en undtagelse i forhold til den stringente fastholdelse af oversættelsens begrebsapparat.

modstilles, gøres beslægtede med hinanden, omgrupperes, klassificeres og afledes fra hinanden [...].⁴⁹⁷

Specifikationsgitteret fungerer som en form for ramme, hvorpå der er fasthæftet en række indikatorer for undersøgelsen af objektet. Når disse indikatorer giver et bestemt 'udslag', giver det anledning til yderligere undersøgelser for at finde ud af, hvorvidt det pågældende fænomen herefter opfylder kriterierne for at fungere som objekt i den diskursive formation. Gutting eksemplificerer det på følgende måde:

someone with a certain sort of chemical imbalance or inherited disposition might, by that very fact, be an object of psychopathology.⁴⁹⁸

For undersøgelsen af medarbejderens psykiske velbefindende, kan specifikationsgitteret både knytte sig til kroppen (den kemiske balance i hjernen), psyken (sindets evne til at magte den arbejdsmæssige belastning), det sociale arbejdsfællesskab (samarbejdet og kommunikationen i gruppen), m.v. I lighed med alle de øvrige elementer af den diskursive formation, er også specifikationsgitteret under konstant udvikling og forandring.

Foucault understreger, at disse tre forskellige instanser - frembrudsoverfladerne, afgrænsningsinstanserne og specifikationsgitterne - ikke er uafhængige og adskilte fra hinanden. Ej heller er der tale om en hierarkisk struktur, hvor først overfladen dannes, dernæst instansen etableres, for at gitteret til sidst kan opstå. For eksempel kan skolelægen godt vurdere barnet til at være overvægtigt, før familien selv opsøger lægen for at få en forklaring og modtage noget hjælp. Omvendt kan en mor også godt tage barnet med til lægen, uden at lægen af den grund stiller en medicinsk diagnose. Og en kemisk ubalance kan godt konstateres, uden at den pågældende person af den grund er, eller bliver, syg. Derfor hviler dannelsen af objektet på den relation der etableres mellem de forskellige instanser. Foucault sammenfatter det på denne måde, fortsat med udgangspunkt i det 19. århundredes psykiatriske diskurs, at den ikke er

karakteriseret ved nogle privilegerede objekter, men ved den måde, hvorpå den danner sine objekter, som i øvrigt er meget spredte. Denne dannelse varetages af en helhed af etablerede relationer mellem frembruds-, afgrænsnings- og specifikationsinstanserne. Man vil da sige, at en diskursiv formation defineres (i

⁴⁹⁷ Foucault 1969:87.

⁴⁹⁸ Gutting 1989:235.

det mindste hvad angår dens objekter), hvis man kan etablere en sådan helhed; hvis man kan vise, hvordan et givent diskursobjekt finder sin plads og loven for sin fremkomst heri; [...].⁴⁹⁹

Det har en række konsekvenser, hvoraf jeg blot vil tage fat på et par af dem Foucault nævner. For det første, at betingelserne for at et diskursobjekt kan træde frem er "talrige og byrdefulde. Hvilket vil sige, at man ikke i ligegyldig hvilken periode kan tale om ligegyldig hvad"⁵⁰⁰; at man meget vel ved, "at man ikke har ret til at sige alt, at man ikke ved hvilken som helst lejlighed kan tale om alt, at sluttelig ikke hvem som helst kan tale om hvad som helst."⁵⁰¹ For det andet, at disse relationer, der ikke selv er tilstede i objektet, "er etableret mellem nogle institutioner, økonomiske og sociale processer, adfærdsformer, normsystemer, teknikker, klassifikationstyper og karakteriseringsmåder"⁵⁰² der konstituerer objekterne, og gør det muligt for dem at træde frem og differentiere sig fra andre objekter. For det tredje, at disse relationer eksisterer uafhængigt af andre relationer der måtte eksistere omkring et givent objekt, eksempelvis mellem personer fra samme socialklasse, mellem bestemte familier, m.v. Beskrivelsen af den diskursive formation hviler kort sagt på, at det er muligt at påvise eksistensen af et bundt af relationer, der lever op til ovennævnte kriterier.

4.7. *De diskursive regelmæssigheder II: dannelsen af ytringens modaliteter.*

En diskurs er ikke bare en diskurs om *noget*, sådan som jeg indledte foregående afsnit med at skrive. Den er også en diskurs for *nogen*. Reglerne for dannelsen af ytringens modalitet bestemmer, hvem denne 'nogen' eller hvem disse 'nogle' er. De bestemmer ytringens mulighed og dens beskaffenhed: hvem der taler, hvorfra og i hvilken sammenhæng. Det første spørgsmål er derfor:

Hvem taler? Hvem blandt alle de talende individer er beføjet til at fore denne form for sprog? Hvem er dens indehaver? Hvem får af den sin særegenhed, sin anseelse, og fra hvem modtager den til gengæld sin garanti eller i det mindst sin formodning om sandhed? Hvilken status har de individer - og alene dem - som har den foreskrevne eller traditionelle juridisk definerede eller spontant accepterede ret til at fremføre en sådan diskurs? Lægens status indebærer nogle

⁴⁹⁹ Foucault 1969:90.

⁵⁰⁰ Ibid.

⁵⁰¹ Foucault 1971A:13.

⁵⁰² Foucault 1969:91.

kriterier for kompetence og viden; nogle institutioner, systemer og pædagogiske normer; nogle lovmæssige betingelser, som giver ret [...] til at praktisere og eksperimentere med et vidensfelt.⁵⁰³

I første omgang er ytringen forbundet med en mængde krav der begrænser adgangen til at ytre sig med autorisation, ikke bare inden for den medicinske diskurs, men også inden for en lang række områder, blandt andet dem jeg nævnte i det foregående afsnit under afgrænsningsinstanserne: dommeren om det juridiske ansvar i spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, den tilsynsførende fra arbejdstilsynet, i forhold til gennemførelsen af valide, objektive undersøgelser af arbejdsmiljøforholdene på en given virksomhed, etc.

Hver af disse positioner er strategiske i den forstand, at ytringens subjekt tjener en bestemt funktion, fra en lige så bestemt tom plads. Han har en særlig beføjelse som han har opnået i kraft af, at han har tilegnet sig en helt bestemt viden og nogle specifikke kompetencer inden for nogle, til dette formål særligt udvalgte, institutionelle rammer og systemer, og baseret på nogle særlige normer og juriske bestemmelser. Ytringens subjekt bliver derved et befordringsmiddel og et produktionsredskab for en viden, nogle normer og en praksis der eksisterede før ham selv. Derved anlægger Foucault en anderledes betragtning end den tyske filosof Edmund Husserl (1859 - 1938) når det handler om at bestemme, hvor viden er forankret. Eller rettere: han retter sin opmærksomhed mod noget andet, mod sproget, mens Husserl er optaget af at bestemme den rolle, bevidstheden spiller i forhold til dannelsen og fastholdelsen af viden. Hvor Foucault altså gør sproget til bærer af viden om verden, om end med mennesket som dets helt nødvendige medie, forankrer Husserl iagttagelsen af verden og menneskets viden herom, i mennesket:

In all of its manifestations, knowledge is a mental experience: knowledge belongs to a knowing subject. [...] the perception is nothing more than an experience that belongs to me, the perceiving subject.⁵⁰⁴

Trods denne grundlæggende forskel i opfattelse af, hvem eller hvad der er det bærende subjekt, sproget eller mennesket, så er de dog enige om at mennesket spiller en helt afgørende og central rolle: talen vil altid være en tale om noget iagttaget, iagttaget og fortalt af nogen.

⁵⁰³ Foucault 1969:97.

⁵⁰⁴ Husserl 1907:17.

Foruden bestemmelsen af retten til at tale, gør der sig til ytringens modalitet også en bestemt sammenhæng og positionering gældende, i forhold til objektet. Man skal derfor også

beskrive de institutionelle indplaceringer, hvori lægen fremfører sin diskurs, og hvori den sidstnævnte finder sin legitime oprindelse og anvendelsespunkt.⁵⁰⁵

Der er forskel på om en ytring fremsættes på en arbejdsmedicinsk klinik, i et videnskabeligt tidsskrift, eller i et fagblad. Om den udtales foran et publikum bestående af studerende, eller på et seminar for en gruppe erhvervsfolk. Om den er et godt råd der gives af en privatpraktiserende arbejdsmiljøkonsulent i forbindelse med et møde på virksomheden, eller præsentationen af et studie der er gennemført af en gruppe offentligt betalte forskere, og overleveret på et møde i et af forskningsinstitutionens lokaler.

En tredje betragtning handler om den position, subjektet har mulighed for at indtage, i forhold til objektet. Det kan være

et spørgende subjekt [...] og lyttende [...], et betragtende subjekt [...] og registrerende [...]; det er situeret i en optimal perceptiv afstand, hvis grænser afgrænser de relevante informationspartikler.⁵⁰⁶

Det har stor betydning, om en ytring baserer sig på undersøgelser gennemført i et laboratorium, eventuelt ved anvendelse af en række forskellige måleinstrumenter, om der er tale om ytringer baseret på en mængde interviews, eller om ytringerne er frembragt på basis af receptioner af forskellige teorier om emnet. Og hvorvidt den position som subjektet indtager i netværket af informationer, gør ham i stand til at fremføre ytringen i undervisningslokalet, eller i det skriftlige dokumentationssystem.

4.8. *De diskursive regelmæssigheder III: dannelsen af begreberne.*

Den tredje type af regler, der regulerer dannelsen af de diskursive formationer, er de som vedfører dannelsen af begreberne. Eller måske mere præcist, "organiseringen af det felt af ytringer, hvori de optræder og cirkulerer."⁵⁰⁷ Altså en særlig og bestemt måde at ordne, fordele og

⁵⁰⁵ Foucault 1969:98.

⁵⁰⁶ Ibid:99-100.

⁵⁰⁷ Ibid:104.

sammensætte de begreber og ytringer, som imellem sig væver det mønster der tegner den diskursive formation.

I første omgang drejer det sig om at beskrive de regler, der har at gøre med ytringernes sammenkædning. Den serialisering af ytringer der, når den er fuldbragt, ender med at udgøre en videnskabelig artikel, en projektrapport, en PowerPoint-præsentation til brug i undervisningen, en debatbog, etc. Det er regler der foreskriver, hvordan eksempelvis biologen beskriver og dokumenterer undersøgelsen af sit objekt: De observationer hun foretager, de penetrationer af sit objekt hun måske udfører, og de tekniske redskaber hun eventuelt anvender hertil; de metodiske tilgange hun kunne benytte og de valg hun traf; de teoretiske perspektiver det var relevant at anlægge, de analyser hun med disse foretog, og de konklusioner hun på den baggrund kunne drage.

For hele denne serie af ytringer, gælder der både nogle bestemte konstruktionsregler og nogle regler for, hvilke begreber det er muligt at anvende, og relevant at bringe i spil. Det drejer sig om

de forskellige indretninger af de ytringsmæssige serier [...]; ytringernes forskellige typer af afhængighed [...]; de forskellige retoriske skemaer, ifølge hvilke man kan kombinere nogle grupper af ytringer [...]; det er ytringernes generelle fordeling og deres serialisering i nogle bestemte helheder; det er måden at afskrive dem det, som man observerer, og at rekonstruere i takt med ytringerne et perceptivt forløb; det er underordningernes relation og spil mellem det at beskrive, udtrykke i særlige træk, karakterisere og klassificere; det er de enkelte observationers og de generelle princippers reciproke position.⁵⁰⁸

Der gælder for alle de diskursive formationer nogle regler for, hvilke begreber der kan kædes sammen, hvordan og i hvilken rækkefølge. I det videnskabelige arbejde er der således regler som foreskriver, at sammensætningen af begreber og sammenkædningen af ytringerne, skal indeholde referencer af både empirisk, teoretisk og metodisk karakter. Det er det der, ifølge den norske professor i sociologi Roar Hagen, adskiller den videnskabeligt baserede viden, fra hverdagsviden og som gør, at det er muligt at diskutere en videnskabelig ytrings teoretiske og metodiske forudsætninger, og konsekvenserne heraf.⁵⁰⁹

⁵⁰⁸ Ibid:104-105.

⁵⁰⁹ Hagen 1997:4-5.

Desuden er der regler for dannelsen af begreberne, der bygger på nogle på forhånd givne tilskrivninger af accept eller afvisning. Det er regler, der regulerer sameksistensen i det ytringsmæssige felt, og som for det første aftegner et

tilstedeværelsesfelt (og hermed skal forstås alle de ytringer, der allerede er formuleret andetsteds, og som genoptages i en diskurs i deres egenskab af anerkendt sandhed, nøjagtig beskrivelse, begrundet ræsonnement eller nødvendig forudsætning; hermed skal man lige så vel forstå dem, som bliver kritiseret, diskuteret og bedømt, som dem, der afvises eller udelukkes); [...].⁵¹⁰

Det er regler, der har nogle lighedstegn med den forrang og accept som Gadamer skriver, at vi uden yderligere begrundelser tilskriver bestemte autoriteter. Hos Gadamer drejer det sig ganske vist om bestemte personer, som vi mener er i besiddelse af en særlig indsigt, viden og visdom - blandt andet forskere og fagpersoner. Mens det hos Foucault drejer sig om ytringer og serier af ytringer, der med en tilsvarende form for selvfølgelighed, genoptages i diskursen og lægges til grund for dens fortsættelse. Overfor det selvfølgelige, står det der dermed afvises eller udelukkes. Og imellem disse to dikotomiske poler befinder sig alt det, der endnu ikke har opnået status af selvfølgelighed, og som derfor endnu er udsat for (aktuel) bedømmelse, diskussion og kritik. Fælles for Foucault og Gadamer er, at 'det selvfølgelige' er til stede, uden yderligere begrundelser. Det er de ytringer som Foucault andetsteds beskriver som *momenter der aldrig går tabt, og som ikke har behov for at blive gentaget identisk, for på ny at blive gjort tilstedeværende*.

Foruden tilstedeværelsesfeltet, er det samtidig muligt at beskrive et *samtidighedsfelt*. Ytringer der tilhører andre domæner af objekter, og som hidrører fra nogle andre diskurser, men som indgår med det formål at fungerer som analoge bekræftelser, modeller, m.v. Det gælder blandt andet den i denne afhandling behandlede formation af arbejdslevsdiskurser, der deler ytringer og begreber med blandt andet filosofiske, kristne, psykologiske, økonomiske og sociologiske diskurser, og hvortil der hele tiden kommer nye. Blandt andet er læringsdiskursen kommet til inden for de sidste ca. 40 år, og sammen med den paradigmer som 'Den Lærende Organisation',

⁵¹⁰ Foucault 1969:105.

'Mesterlære'⁵¹¹ og 'Livslang Læring'. Det er eksempler af denne type, hvor en diskurs 'låner' begreber og hele ytringer fra andre diskurser, Foucault nævner i Vidensarkæologien.

Men jeg mener også, at det i en mindre målestok er relevant at tale om et samtidighedsfelt, der hvor en diskurs benytter et begreb som har sin oprindelse i en helt anden formation af diskurser, og som i udgangspunktet har en anden betydning end den det opnår, i den lånende diskurs. Et aktuelt og nærliggende eksempel er anvendelsen af betegnelsen 'et mønster', der bruges som betegnelse for den orden og den regularitet der kendetegner en diskurs. I sin oprindelige betydning er et mønster 'noget forevist', et "system af linier, former, farver, motiver, eller lignende, som danner en regelmæssig struktur, for eksempel i stof eller på tapet."⁵¹² Mens det i overført betydning betegner en "karakteristisk og (tilsyneladende) regelmæssig orden som noget er struktureret i; en måde som noget forløber eller udvikler sig på, for eksempel om tanker, begivenheder og handlinger."⁵¹³ Formationen af diskurser om diskursen (der i sig selv er heterogen), drager nogle fællestræk mellem sprogets formationsdannelse på den ene side, og forekomsten af nogle fysiske, visuelle fænomener på den anden, og mellem forestillingen om en ordnet, fysisk verden på den ene side, og en tilsvarende orden i diskursens. Om end der, inden for denne formation af diskurser om diskursen, hersker vidt forskellige opfattelser af hvor rigid/fast, versus dynamisk/foranderlig denne orden er.

Endelig er der det, Foucault benævner *interventionsprocedurerne*: regler der anvendes til at producere nye ytringer, på baggrund af eksisterende. Det er nogle forskellige teknikker, som gør det muligt at *omskrive* en serie af ytringer (eksempelvis nogle lineære beskrivelser til en grafisk visualisering i en tabel), *transskribere* det sagte i et formaliseret og fagspecifikt sprog, og *oversætte* de kvantitative data til kvalitative formuleringer, eller omvendt.⁵¹⁴ Det er tillige teknikker, beregnet til at begrænse ytringernes gyldighedsområde og definere, inden for hvilke snævre eller udvidede grænser, ytringerne kan tjene som

⁵¹¹ Mesterlære-begrebet er en genoplivning af en læringsform, der historisk set har været adskilt fra - og foregående parallelt med - det formelle, skolastiske uddannelsessystem. Det er en anskuelse af læring som en social proces, situeret i forskellige sociale kontekster. Mesterlæreformen er et opgør med den herskende anskuelse, at læring er en aktivitet, der kun finder sted inden for skolens rammer (Kvale & Nielsen 1999).

⁵¹² www.ordnet.dk/ddo.

⁵¹³ Ibid.

⁵¹⁴ Foucault 1969:107.

momenter i et diskursivt felt. Det er også en *overførsel, systematisering* og *omfordeling* af ytringerne, fra et anvendelsesfelt til et andet, en tidligere egenskab eller enhed.

Som tidligere nævnt, gør Foucault flere steder opmærksom på, at de diskursive formationer er heterogene. Det samme gør sig gældende, når det handler om de elementer han bygger analysen op omkring: nogle af elementerne udgør nogle formelle konstruktionsregler, mens der for andres vedkommende er tale om nogle retoriske sædvaner.⁵¹⁵ Derfor er det der gør en diskursiv formation til noget særligt, ikke disse forskelligartede elementer, men "den måde, hvorpå disse elementer relateres til hinanden."⁵¹⁶ Det er for eksempel den måde en beskrivelse af en organisations kultur formuleres i en serie af ytringer, som efterfølgende omskrives i en grafisk model (eksempelvis den amerikanske psykolog Chris Argyris' model om single- og double-loop læring, der tager udgangspunkt i virksomhedens herskende værdier), der herefter giver anledning til iværksættelsen af en serie af læreprocesser i både en kontekstnær og kontekstafhængig sammenhæng: "Det er dette bundt af relationer, som udgør et begrebsligt formationssystem."⁵¹⁷

4.9. *De diskursive regelmæssigheder IV: dannelsen af strategierne.*

Det fjerde og sidste element i dannelsen af de diskursive formationer, er dannelsen af strategierne.

Med strategier mener Foucault reelt temaer og teorier.⁵¹⁸ Han nævner blandt andet temaet om et oprindeligt sprog, der i det 18. århundrede udgjorde omdrejningspunktet for den grammatiske forskning, som et eksempel på en strategi. I en mere nutidig sammenhæng, ser vi inden for den diskursive formation om arbejdslivet en række strategier udspille sig. Blandt andet de diskurser der beskrives og analyseres i denne afhandling: globaliseringen, den personlige og faglige udvikling af medarbejdere og ledere, og udviklingen af organisationen, samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (i denne afhandling afgrænset til det psykiske arbejdsmiljø, og objekterne stress, udbrændthed og depression). Men også omkring velfærd (blandt andet løn- og ansættelsesvilkår og pension), tryghed (dagpenge i tilfælde af arbejdsløshed,

⁵¹⁵ Ibid:108.

⁵¹⁶ Ibid:108.

⁵¹⁷ Ibid:109.

⁵¹⁸ Foucault 1969:114; Gutting 1989:237.

muligheder for omskoling, etc.) og regulerings- og aftalesystemet (det der traditionelt kaldes for 'den danske model'), for blot at nævne nogle.

Foucault skriver at problemet omkring bestemmelsen af dannelsen af strategierne består i

at vide, hvordan de fordeler sig i historien; hvilken nødvendighed, der kæder dem sammen, gør dem uundværlige, og efter tur kræver dem på nøjagtig deres plads og faktisk som de successive løsninger på et og samme problem.⁵¹⁹

Dermed fremhæver Foucault for det første endnu en gang, at en diskursiv formation altid består som et svar og en løsning på et konkret og eksisterende problem. Men han gør også gældende at en strategi - et tema og en teori - skal bestemmes i forhold hertil. At det handler om at afdække, hvilken nødvendighed temaet og teorien er en imødekommelse af, og hvordan de forskellige temaer fordeler sig op igennem historien.

I det foregående kapitel belyste jeg, hvordan tiden omkring 2. verdenskrig banede vejen for frembruddet af det psykologiske tema i arbejdslivsdiskursen, som et svar på en nødvendighed affødt af det forhold, at de krigsførende nationers arbejdsmarkeder var drænet for den mandlige arbejdskraft, og dermed reelt havde 'overladt' det til kvinderne, og dem der i øvrigt blev anset for uegnede til at arbejde. Det var ikke længere adækvat, blot at foretage kvantitative studier og målinger af en potentiel medarbejders fysiske kapacitet til at flytte en genstand. Det var nødvendigt at bringe andre parametre for menneskets arbejdskapacitet i spil, hvis eksempelvis kvinderne skulle ind på arbejdsmarkedet. Verdenskrigen banede på den måde - såvel direkte, som indirekte - vejen for, at kvalitative faktorer som medarbejdernes trivsel, samarbejdsevner, engagement og selvforvaltning, kunne komme i spil.

Når det drejer sig om dannelsen af strategierne skriver Foucault i Vidensarkæologien, at det "kun er muligt at angive nogle retninger for forskningen."⁵²⁰ En indikation på, at han altså ikke selv syntes at han havde tilstrækkeligt til at definere et egentligt sæt af regler eller en lov⁵²¹, men

⁵¹⁹ Foucault 1969:114.

⁵²⁰ Ibid:115.

⁵²¹ Som tilfældet er med dannelsen af ytringens objekt, modaliteter og begreber. Foucault 1969: 85, 97 & 104.

udelukkende angive nogle retninger. I første omgang handler det om "at bestemme de mulige *diffraktionspunkter* i diskursen."⁵²²

Disse punkter udgøres dels af nogle *inkompatibilitetspunkter*, dels af nogle *ækvivalenspunkter*. Sidstnævnte henviser til, at de forskellige strategier eksisterer på de samme betingelser for fremtrædelse, efter de samme principper og samme regler for dannelse, og at de befinder sig på det samme (eksempelvis videnskabelige) niveau. De opfylder altså de samme regler og love for dannelsen af deres objekter, begreber og ytringers modaliteter. På disse punkter er de ækvivalente.

Alligevel er de inkompatible:

To objekter, to typer af fremsigelse eller to begreber kan optræde i den samme diskursive formation uden at kunne indgå - med risiko for en åbenbar modsigelse eller inkonsekvens - i én og samme serie af ytringer.⁵²³

Dermed udgør de hinandens alternativ: to eller flere forskellige teoretiske modeller, til forklaring af det samme fænomen. Skyldes skredet i balancen mellem arbejds- og familielivet eksempelvis den øgede fleksibilitet og sociale intimitet i arbejdslivet, eller skyldes det at det senmoderne menneske har fået for travlt i sin fritid med både at dyrke sport, venner og foreningsaktiviteter? Begge forklaringer optræder i debatten. Og begge teorier underbygges af videnskabelige studier, men ikke nødvendigvis baseret på de samme metodiske tilgange, eller med inddragelse af det samme segment af aktører på arbejdsmarkedet, m.v. Alligevel er de, i forhold til betingelserne for deres fremtrædelse, ækvivalente. Blot kan de ikke gælde begge to, på samme tid. Og selv om de ikke kronologisk

optræder på samme tid, selv om de ikke har haft den samme betydning, og selvom de ikke har været repræsenteret ligeligt i bestanden af faktiske ytringer, præsenterer de sig i form af 'enten ... eller'.⁵²⁴

They thus represent forks within the discursive formation from which different theoretical turns can be taken, leading to very different theoretical developments. Alternative theories are equivalent in the sense that the rules of

⁵²² Foucault 1969:115.

⁵²³ Ibid:115.

⁵²⁴ Ibid:116.

the discursive formation do not prefer one over the other, but they are incompatible in the sense that both cannot be accepted at once.⁵²⁵

Et andet eksempel på inkompatible strategier, er den uenighed der er mellem de engelske 17. hundredetals filosoffer Ferguson og Smith, og som jeg præsenterede i kapitel 2. Hvor Smith ser markedsøkonomien som et samfunds yderste ramme, udgøres denne hos Ferguson af civilsamfundet. Det leder som bekendt til nogle vidt forskellige opfattelser af, hvad det er for nogle styringsmekanismer der regulerer menneskets omgang med hinanden, hvilket fører til lige så forskellige forslag til, hvordan staten bør indrettes og befolkningen ledes og kontrolleres.

Sammenfattende konkluderer Foucault, at diskursens diffraktionspunkter udgør en

fordelingsenhed, som åbner et felt af valgmuligheder, og som gør det muligt for nogle forskellige arkitekturer, der gensidigt udelukker hinanden, at optræde side om side.⁵²⁶

Det betyder imidlertid ikke, at alle disse mulige spil realiseres.⁵²⁷ Det skyldes, at andre faktorer også spiller ind. En af disse er den *diskursive konstellations økonomi*. I den engelske oversættelse⁵²⁸ beskriver Foucault, hvordan

a good many partial groups, regional compatibilities, and coherent architectures that might have emerged, yet did not do so. In order to account for the choices that were made out of all those that could have been made (and those alone), one must describe the specific authorities that guided one's choice. Well to the fore is the role played by the discourse being studied in relation to those that are contemporary with it or related to it. One must study therefore the economy of the discursive constellation to which it belongs. [...]. The discourse under study may also be in a relation of analogy, opposition, or complementarity with certain other discourses.⁵²⁹

⁵²⁵ Gutting 1989:237.

⁵²⁶ Foucault 1969:116.

⁵²⁷ Foucault 1969:116; Gutting 1989:237.

⁵²⁸ Jeg har undtagelsesvis valgt at citere dette afsnit af Vidensarkæologien, fra den engelske oversættelse, da jeg finder at den på en mere fyldestgørende måde end den danske tekst, forklarer den diskursive konstellations økonomi.

⁵²⁹ Foucault 1969A:74.

Forskellige diskurser kan fungere som støtte til, eller være komplementære enheder til, andre diskurser. De naturvidenskabelige idealer som drev forskningen inden for bl.a. fysik, biologi og kemi i perioden omkring begyndelsen af de 20. århundrede, havde eksempelvis afgørende indflydelse på dannelsen af diskursen om det arbejdende menneske, og dermed studiet og forståelsen af eksempelvis industriarbejderen. Der blev draget nogle analoge træk mellem fysiske objekters indbyrdes forhold, og de forhold der regulerer menneskers adfærd i arbejdslivet: ved at påføre arbejdsmanden lige netop den belastning han er i stand til at bære, igennem en bestemt udmålt arbejdstid, kan det sikres at han vil være i stand til at udgøre en nøje udmålt mængde arbejde, uden at det sker på bekostning af hverken helbred, sikkerhed eller - vigtigst af alt - produktivitet. Derved udelukkes en mængde andre diskurser, som *kunne* have fundet vej ind i den diskursive formation, men som udelukkes herfra, fordi det er 'uøkonomisk' - altså ikke kan svare sig, ud fra et hensyn til den samlede funktion og drift af fællesskabet.⁵³⁰

Endelig bestemmes strategierne af den *funktion*, de undersøgte diskurser spiller i feltet af *ikke-diskursive praksisser*. En diskurs skal, som nævnt flere gange, svare en nødvendighed og løse et problem. Derfor bliver den rolle, diskursen måtte være i stand til at spille i en ikke-diskursiv praksis, afgørende for dens mulighed for at få plads i den diskursive formation:

The determination of the theoretical choices that were actually made is also dependent upon another authority. This authority is characterized first by the function that the discourse under study must carry out in a field of non-discursive practices.⁵³¹

Samtidig er retten til, i praksis at indlejre diskursen i nogle konkrete beslutninger, institutioner og praksisser, forbeholdt nogle få individer: diskursens *tilegnelsesregime* og *tilegnelsesproces*. Det er en gruppe af individer, for hvem det er forbeholdt retten til at tale med autoritet, troværdighed og anerkendelse, kompetencen til at forstå og udlægge diskursen, tilladelsen til at tilgå de allerede formulerede ytringer i den pågældende diskurs, og den

⁵³⁰ Den etymologiske betydning af begrebet 'økonomi' er (på engelsk) '*household management*', på dansk '*regulering af husstanden*'.

⁵³¹ Foucault 1969A:75. I den danske oversættelse (Foucault 1969:118) er begrebet 'must' erstattet af begrebet 'bør'. Jeg har derfor igen valgt den engelske oversættelse, idet den i højere grad fremhæver *nødvendigheden* af, at den givne diskurs skal svare en nødvendighed eller et problem. Diskursen skal udføre en opgave (must carry out) - den skal løse et praktisk problem.

nødvendige position til at bringe diskursen i spil i en ikke-diskursiv kontekst. Det kan være den universitetsuddannede cand.polit. der bliver ansat i statsadministrationen, og som her gives adgang til at udlægge, omsætte og implementere diskursen i en praktisk beslutningsproces. Eller forskeren, der som ekspert bliver bedt om at analysere og forklare den aktuelle situation omkring de tusindvis af dagpengemodtagere, der står til at falde helt ud af arbejdsmarkedet pr. 1. januar 2013. Eksperten kan blive bedt om at forklare, hvorfor en forkortelse af dagpengeperioden er med til at øge beskæftigelsen, og hvorfor denne beslutning, truffet i en ikke-diskursiv kontekst, derfor er legitim og rigtig.

4.10. *Dannelsen af formationen af diskurser: et overblik.*

Fælles for dannelsen af den diskursive formations fire elementer - objektet, modaliteten, begrebet og strategien - er, at de love, regler eller antydninger af nogle retninger, der regulerer deres dannelse, alle skal aflæses i den *konkrete praksis* de bryder frem i. Der er tale om en række observationspunkter for hvert af elementerne, som beskrivelsen af den diskursive formation er bygget op omkring. Jeg har i min gennemgang valgt, ikke at behandle alle punkterne, men har i stedet valgt at lade min præsentation inspirere af Guttings. Dels fordi dette ikke er en afhandling, der har til formål at analysere Foucaults arbejde og præsentere nye, hidtil ukendte eller oversete aspekter i hans forfatterskab. Dels fordi en mere detaljeret præsentation indebærer en risiko for, at Foucaults diskursdannelsesteori kommer til at overskygge det reelle formål med præsentationen, nemlig at lægge et fundament der gør det muligt at belyse, hvordan det senmoderne arbejdssamfund og arbejdsmenneske beskriver sig selv.

Det handler derfor om at opstille en række observationspunkter, analysen kan bygges op omkring. Det formål finder jeg opfyldt, med nærværende gennemgang. I en sammenfattet form, omfatter reglerne for dannelsen af de diskursive formationer nu følgende observationspunkter:

- i. Objekternes dannelse:**
 - a. Frembruddets første overflade - hvad tales der om, og hvor træder objektet frem.
 - b. Afgrænsningsinstanserne - i hvilken sammenhæng optræder objekterne.
 - c. Specifikationsgitteret - på hvilken ramme, sættes objektet.

ii. Dannelsen af ytringens modaliteter:

- a. Hvem taler?
- b. Hvorfra tales der - i hvilken institutionel indplacering tales der?
- c. I hvilken position i forhold til objektet, tales der fra?

iii. Dannelsen af begreberne:

- a. Hvilke regler gælder for ytringernes serialisering?
- b. Hvilke begreber og serier af ytringer er allerede til stede i det ytringsmæssige felt, og anerkendes uden yderligere begrundelse?
- c. Hvilke ytringer eksisterer samtidig med, men som en del af nogle andre diskurser eller diskursive formationer, og indgår i, den analyserede diskurs?
- d. Hvilke interventionsprocedurer gør det muligt at omskrive, transskribere og oversætte ytringer, begreber og data fra en sammenhæng, til ytringer, begreber, data og andre fremstillinger, i den diskurs der er genstand for en beskrivelse?

iv. Dannelsen af strategierne:

- a. Strategiernes diffraktionspunkt - ytringernes ækvivalente eksistensbetingelser, men inkompatible anvendelse.
- b. Den diskursive konstellers økonomi - sammenhængen mellem de forskellige diskursive formationer, og deres gensidige sammenknytning og anvendelse i større, diskursive konstellationer.
- c. Indlejringen af diskursen i en ikke-diskursiv praksis - diskursens tilegnelsesregime og tilegnelsesproces.

Denne opstilling af observationspunkter må ikke forveksles med, eller opfattes som en del af, afhandlingens undersøgelsesdesign. Det beskriver jeg senere. Punkterne tjener alene til at sammenfatte, hvilke elementer det kan være relevant at beskrive, med henblik på at analysere diskursens dispositionelle kraft - dens "evne til at indfange, orientere, bestemme, opfange, forme, kontrollere og sikre de levende væseners handlinger, adfærd, meninger og diskurser."⁵³²

⁵³² Agamben 2006:18.

I det følgende afsnit vil jeg give en kort præsentation af, hvordan Foucaults arbejde udvikler sig, fra udgivelsen af Vidensarkæologien i 1969 og frem til hans død i 1984. Jeg vil især fokusere på, hvordan magtaspektet får en stadig mere eksplicit og fremtrædende rolle og vise, hvordan Foucault binder magtperspektivet sammen med hans analyse af de diskursive formationers dannelse. I den sammenhæng spiller dispositivbegrebet - hvilket også fremgår umiddelbart ovenfor - en helt afgørende rolle. Med det begreb 'udvider' Foucault sit synsfelt, så det nu ikke blot omfatter diskursdannelsen, men tillige inddrager andre ikke-diskursive elementer⁵³³ (ikke at forveksle med ikke-diskursive sammenhænge) i analysen: institutioner, arkitektoniske konstruktioner, administrative bestemmelser, m.v. Det ses blandt andet i de forelæsninger han holder fra 1977 til 1979, og som jeg i kapitel 2 og 3 flere steder refererer til. I disse redegør han eksempelvis for, hvordan indretningen af byrummet udvikler sig op igennem det 17., 18. og 19. århundrede, med henblik på at regulere og kontrollere borgernes adfærd og handlinger.

Når jeg i det følgende vælger at præsentere Foucaults betragtninger over dispositivet, er det ikke fordi jeg i afhandlingen vil komme ind på beskrivelser af nogle institutionelle indretninger, arkitektoniske strukturer, eller andre ikke-diskursive elementer. Afhandlingen fokuserer udelukkende på det talte og skrevne. Formålet er alene at inddrage de betragtninger, Foucault gør sig omkring dispositivet evne til at *disponere* mennesket med nogle bestemte holdninger og meninger, handlinger og adfærd. Det er med andre ord *magtaspektet* ved dispositivet, jeg er interesseret i at bringe frem og præsentere. Magtelementet får en stadig mere fremtrædende og eksplicit rolle, i det arbejde Foucault leverer i årene efter udgivelserne af Vidensarkæologien og Talens Forfatning. Samtidig kobles analysen af magten sammen med analysen af diskursen, hvilket er med til at cementere den centrale og helt grundlæggende rolle, dannelsen af de diskursive formationer har for de samfundsmæssige magtrelationer.

⁵³³ Foucault 1977B:197. "[...] what I call an apparatus (på fransk: dispositif; på dansk: dispositiv - egen tilføjelse) is a much more general case of the *episteme*; or rather, that the *episteme* is a specifically *discursive* apparatus, whereas the apparatus in its general form is both discursive and non-discursive."

4.11. *Dispositivet & Den Produktive Magt.*

Det er især fra omkring midten af 1970'erne at Foucault ofte benytter termen *dispositiv*, når han beskæftiger sig med *gouvernementalitet* og regeringen af mennesker.⁵³⁴ Men en egentlig definition giver han aldrig. Det nærmeste vi kommer, stammer fra et interview med Foucault fra 1977, hvor han om *dispositivet* siger:

What I'm trying to pick out with this term (apparatus⁵³⁵ - egen præcisering) is, firstly, a thoroughly heterogeneous ensemble consisting of discourses, institutions, architectural forms, regulatory decisions, laws, administrative measures, scientific statements, philosophical, moral and philanthropic propositions - in short, the said as much as the unsaid. Such are the elements of the apparatus. The apparatus itself is the system of relations that can be established between these elements. Secondly, what I am trying to identify in this apparatus is precisely the nature of the connection that can exist between these heterogeneous elements.⁵³⁶

I første omgang kan vi om *dispositivet* sige, at det er *dét system af relationer der eksisterer mellem eksempelvis nogle diskurser, institutioner, arkitektoniske strukturer, regulative beslutninger, love, administrative forholdsregler, videnskabelige ytringer, filosofiske, moralske og filantropiske læresætninger, og som det er muligt at beskrive (that can be established). Dispositivet deler kendetegn med magten, der lader sig beskrive som a more-or-less organized, hierarchical, co-ordinated cluster of relations.*⁵³⁷

⁵³⁴ Agamben 2006:9.

⁵³⁵ Begrebet *dispositiv* (på fransk *dispositif*), er på engelsk oversat til *apparatus*.

⁵³⁶ Foucault 1977B:194. Jeg har bragt den danske oversættelse af citatet i afhandlingen kapitel 3, således som det optræder i den danske oversættelse af Agambens "Hvad er et *dispositiv*". Jeg har imidlertid valgt at benytte den engelske oversættelse i dette afsnit, i stedet for den danske oversættelse af Agamben. Det skyldes først og fremmest, at der i den danske oversættelse er tale om en oversættelse af en oversættelse. Agambens artikel er oprindeligt udgivet på italiensk. Agamben har altså enten oversat den franske tekst til italiensk, alternativt anvendt en oversættelse af den franske tekst til et andet fremmedsprog, som han dernæst har oversat til italiensk. Det fremgår ikke af den danske oversættelse. Ved at inddrage den engelske oversættelse af interviewet, kan jeg altså nøjes med at lade originalteksten 'forvrænge' af én oversættelse. Endvidere giver anvendelsen af den engelske oversættelse af interviewet, mulighed for at inddrage andre og/eller flere passager, der måtte være relevante, i denne afhandling.

⁵³⁷ Ibid:198.

Agamben beskriver da også dispositivet, som en hvilken som helst ting

der på en eller anden måde måtte have evnen til at indfange, orientere, bestemme, opfange, forme, kontrollere og sikre de levende væseners handlinger, adfærd, meninger og diskurser." Det er "et hele af praksisser, viden, forholdsregler og institutioner, hvis formål er at administrere, regere, kontrollere og orientere menneskenes adfærd, handlinger og tanker på en måde, der foregiver at være nyttig.⁵³⁸

Dispositivet har altså magt i betydningen, at det formår at udvirke og kunne noget bestemt.⁵³⁹ Dets natur er grundlæggende strategisk og dets magt består i, at det formår at manipulere med magtrelationerne mellem dispositivets elementer på en sådan måde, at det enten udvikler dem i en bestemt retning, alternativt blokerer, stabiliserer eller udnytter dem.⁵⁴⁰ Det *gør noget* med det felt det regulerer. Og dermed også med de individer, der optræder i, og indgår i et dialektisk forhold med, det. Det skal være nyttigt:

Thirdly, I understand by the term 'apparatus' a sort of - shall we say - formation, which has as its major function at a given historical moment that of responding to an urgent need. The apparatus thus has a dominant strategic function.⁵⁴¹

Det formår dispositivet imidlertid kun at være, dersom det evner at kontrollere og orientere menneskers adfærd. Men altså uden at *bestemme* den, eller *gennemtvinge* sin vilje. I så fald er der ikke tale om magt, inden for den definitionsramme, og i den forstand, som Foucault benytter begrebet, men i stedet om undertrykkelse gennem indgydelse af frygt og gennem tilfældig og overdreven afstraffelse, eller i en anden form for terrorisering af befolkningen. Magten "[...] udøves alene over 'frie subjekter', og kun for så vidt de er frie."⁵⁴²

⁵³⁸ Agamben 2006:18 & 17.

⁵³⁹ Magt kommer af det tyske ord *Macht* som betyder 'at kunne' eller 'at formå'. Det engelske ord for magt: *Power*, kommer af det franske ord *Poier*, der er udledt af det latinske begreb *Posse*, der betyder 'to be able'. Foucaults indvending imod, udelukkende at forstå magt som noget undertrykkende og begrænsende, men i stedet se det som et begreb der betegner noget der er produktivt og skaber noget, nemlig sandhedsritualer og genstandsområder, hænger således tæt sammen med begrebets etymologiske betydning.

⁵⁴⁰ Foucault 1977B:196.

⁵⁴¹ Ibid:195.

⁵⁴² Borch & Larsen 2003:167, citat af Foucault 1982: "Le sujet et le pouvoir" i *Dits et Écrits IV 1980-1988, Paris: Gallimard 1994.*

Det er alene tilstedeværelsen af *alternative* muligheder for handling, der nødvendiggør reguleringen - kontrollen, orienteringen, bestemmelsen, formningen - af menneskets adfærd og handlinger. Det er alene der, hvor det overlades til mennesket selv at træffe en beslutning, at magten skal søge at gøre sig gældende og udøve sin indvirkning. Det gælder om beslutningen, siger Luhmann, at

det, der allerede er fuldstændigt determineret, kan ikke længere besluttes.⁵⁴³

Derfor hører der, siger han videre, også en vis grad af uforudsigelighed til beslutningen. Det er derfor kun når der hersker usikkerhed om menneskers handling, og først i det øjeblik, der er behov for en magt der regulerer:

Hvis egos handlinger ligger fast, hvis altså ikke ego har frihed til at selektere mellem alternative handlinger, da er magt unødvendig.⁵⁴⁴

Foucaults ærinde er at vise, hvordan magten træder frem og giver sig til kende. *Hvordan* diskursen danner sine formationer, og *hvilke relationer* der kan påvises at eksistere mellem dispositivets forskellige elementer. *Hvilken nødvendighed* den svarer, og *hvilken nytte* den har.

Disciplineringen af mennesket spiller i den forbindelse en vigtig og meget afgørende rolle. Gennem et fintmasket system af opdragelse og undervisning, moralsk dannelse og påvirkning af individets levevis, gennemtvinges en retningsangivelse af borgerens udvikling, derhen hvor staten måtte ønske at det enkelte individ bevæger sig. Det er en disciplinering, som i tiltagende grad baserer sig på dannelsen og udviklingen af viden, om stadigt flere af de forhold der tilsammen udgør den menneskelige tilværelse: det arbejdende menneskes psykologi, de social mekanismer der påvirker og regulerer arbejdsfællesskabet, mental og fysisk sundhed, spørgsmål om sikkerhed, miljø- og klimaforhold, m.v. Den fusion af magt og viden der finder sted, i det væv af relationer der spindes mellem dispositivets forskellige elementer (som består af såvel det sagte, som det usagte) - herunder det strategiske spil der foregår mellem de forskellige positioner og elementer, der imellem sig danner de diskursive formationer - kommer således til at spille en helt afgørende rolle for dispositivets evne til, på et givent tidspunkt at regulere menneskets adfærd i fornødent omfang, så det svarer den nødvendighed der betinger og

⁵⁴³ Luhmann 1993:35.

⁵⁴⁴ Borch & Larsen 2003:167.

betvinger dets frembrud. Det betyder, at de til enhver tid herskende diskurser øver indflydelse på lovgivningen, videnskaben, indretningen af byrummet, boligerne, arbejdspladserne og institutionerne, de administrative forholdsregler - og omvendt. Lidt forenklet sagt, så sætter talen sig i rummet og den samfundsmæssige infrastruktur, der igen former og påvirker talen.

Dispositivet er derfor altid vævet ind i et magtspil, forbundet til

certain coordinates of knowledge which issue from it but, to an equal degree, condition it. This is what the apparatus consists in: strategies of relations of forces supporting, and supported by, types of knowledge.⁵⁴⁵

Denne sammenvævning af magt og viden, og den mangfoldighed af både diskursive og ikke-diskursive former den antager, danner på samme tid grundlaget for Foucault udvikling af den genealogiske analysestrategi. Det er en strategi der markerer indsættelsen af et tids- og historieperspektiv, hvor Foucault søger at indramme forskellen mellem kontinuitet og diskontinuitet, i modsætning - eller rettere: som supplement - til den arkæologiske beskrivelse, hvis omdrejningspunkt er diskursens regularitet og spredning, således som den lader sig aflæse og beskrive i sin fremtrædelses her-og-nu.⁵⁴⁶

Den genealogiske analysestrategi har til formål at *dekonstruere* historien, ved blandt andet at vise at nutiden hverken er resultatet af en forfinelse (den monumentale historieopfattelse) eller forstenelse (den arkivariske historieopfattelse) af fortiden, men en forvandling (den kritiske historieopfattelse).⁵⁴⁷ Eksempelvis var afskaffelsen af pinestrafen ikke en sejr for humanismen. Snarere tværtimod. Det moderne sanktionssystem *udvidede* sit virkefelt, således at det ikke bare var rettet imod at tilføje kroppen en så grum, grusom og afskrækkende behandling som muligt, men så den *tillige* rettede sig imod at opnå kontrol over psyken. Ved at trænge ind i menneskets bevidsthed og påvirke det enkelte menneskes moral og holdninger, blev magten installeret og internaliseret i individet selv. Det sker i skole- og uddannelsessystemet, i familierne og på arbejdspladserne, når vi færdes i trafikken, handler ind i det lokale supermarked, ser fjernsyn eller surfer på internettet. Uanset, hvor vi vender os hen, bliver vi mødt med informationer og indtryk, der påvirker vores opfattelse af den verden vi er en del af. Men det

⁵⁴⁵ Foucault 1977B:196.

⁵⁴⁶ Andersen 1999:52.

⁵⁴⁷ Foucault 1971B:57ff.; Andersen 1999:53-54. For mere detaljeret forståelse, se Nietzsche 1874:51ff, 58ff, 62ff.

foregår også ved, at den massive påvirkning af viden og informationer bliver suppleret af forskellige overvågnings-, kontrol-, monitorerings- og evalueringsmetoder, således at individet altid er i en position, hvor det kan iagttages. Effekten af disse systemer er, at vi påtager os ansvaret for at handle som der forventes, så magten kommer til at virke på os, indefra. For den der ikke ved, *hvornår* han bliver iagttaget, men udelukkende ved at han altid *kan* iagttages,

tager magtens tvang på sig. Han lader den spontant virke på ham selv. Han indskriver i sig selv den magtrelation, hvor han selv spiller begge roller. Han bliver oprindelsen til sin egen underkastelse.⁵⁴⁸

Disciplineringen, tæmningen og overvågningen af individet er magtteknologier der gradvis bevirker, at individet accepterer sin egen underkastelse, og som i sin næste bevægelse medfører, at

det underkastende princip, magten, bliver til selvfungerende normer, hvad enten det udfoldes i etiske principper eller som i Surveiller et punir (på dansk 'Overvågning og Straf', egen tilføjelse) tager form af en generel diffusion af disciplinære normer inden for samfundet [...]. I denne proces sløres magtforholdet, fordi subjektet vil sin egen underkastelse, hvilket medfører, at analysen af de teknologiske mekanismer i subjektiveringens tilblivelse er den eneste indgang til at studere magten.⁵⁴⁹

I det moderne videnssamfund er sammenvævningen af viden og magt ført ud i de alleryderste led og mindste dele. Fra barnet undfanges bliver moderen igennem hele graviditeten monitoreret, informeret og - om nødvendigt - korrigeret i sine valg omkring eksempelvis kost, rygning, motion og kontakt med fostret. Fostret bliver skannet og løbende målt og vægtestimeret. Når barnet bliver født og hele vejen op igennem dets opvækst, overvåges, stimuleres og reguleres dets udvikling, i både daginstitutioner, skole- og fritidstilbud. Sideløbende hermed bliver forældrene eksponeret for en mængde af informationer om, hvordan de bedst muligt understøtter barnets udvikling. Igennem samtaler med skolen, inddrages forældrene i barnets skolegang, i såvel den boglige/faglige, som den sociale udvikling barnet gennemgår. Forløber udviklingen ikke som ønsket og forventet, kan en række afgrænsningsinstanser blive bragt i spil, afhængig af hvilket objekt - afvigende social adfærd, indlæringsvanskeligheder, unormal fysisk udvikling, eller

⁵⁴⁸ Foucault 1975:220.

⁵⁴⁹ Borch & Larsen 2003:155.

andet - der er tale om. Efter endt skolegang venter et uddannelsessystem, som overtager ansvaret for den fortsatte udvikling, hvorefter arbejdsmarkedets aktører tager over.

Men det er ikke bare i skole- og uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, samfundet regulerer og orienterer menneskets adfærd. I afhandlingen har jeg flere gange brugt færdselsmetaforen til at beskrive dannelsen af de diskursive formationer, og disponeringen af menneskets adfærd, meninger og tanker. Men metaforen er også et billede på, hvordan vores adfærd i trafikken reguleres og kontrolleres, gennem minutios regulering ved hjælp af lys, tegn, afmærkninger, forskellige overvågningssystemer (eksempelvis ATK: Automatiske TrafikKontrol, de såkaldte 'fotovogne') og politiets patruljering. Igennem lovgivning, begrænses detailhandlens salg af tobak og alkohol til unge under 18 år, mens den enkeltes adfærd søges reguleret gennem oplysningskampagner, mærkning af for eksempel tobaksprodukter med advarsler og billeder af rygerlunger, m.v. Stadigt flere arbejdsgivere forsøger at disponere deres medarbejdere til at holde op med at ryge, ved at tilbyde rygestopkurser. Det er nyttigt fordi ikke-rygere statistisk set har færre sygedage. Samtidig indføres der på flere og flere arbejdspladser forbud mod at ryge i arbejdstiden.

Eksemplerne er mange, mange flere end her angivet. Fælles for dem alle er at menneskets adfærd disponeres - reguleret og orienteret - ved hjælp af en lang række forskellige elementer af både diskursiv og ikke-diskursiv karakter. Det er en mange-facetteret magtteknologi der ved at blokere og nægte, tilskynde og forstærke, gennemtrænger og kontrollerer hverdagslivets tilstræbelser og glæder, og dagligdagens handlinger:

Hence, too, my main concern will be to locate the forms of power, the channels it takes, and the discourses it permeates in order to reach the most tenuous and individual modes of behavior, the paths that give it access to the rare or scarcely perceivable forms of desire, how it penetrates and controls everyday pleasure - all this entailing effects that may be those of refusal, blockage, and invalidation, but also incitement and intensification: in short, the 'polymorphous techniques of power'.⁵⁵⁰

Resultatet af denne regulering, der ikke er en tvang, og som alene kan udøves over frie individer er, at dispositiverne er en altid igangværende

⁵⁵⁰ Foucault 1976:11.

subjektiveringsproces: dispositiverne producerer deres subjekt. Det er et subjekt der er resultatet af mødet mellem de levende kroppe (substanserne) på den ene side, og dispositiverne på den anden. I sammenstødet mellem disse to, opstår subjektet.⁵⁵¹

I *Overvågning og Straf* beskriver Foucault, hvordan denne proces i sin vorden kom til udtryk, først i klostrene, siden i den disciplinerende eksercits af soldaten, for til sidst at bane sig vej ind i skole- og uddannelsessystemet og samfundet som helhed. Gennem en nøje og minutøs inddeling af tiden, og den konstante indøvelse og repetition af de samme øvelser, tæmmedes kroppen og formedes soldatens moral, holdninger, og måde at tænke og handle på. Herved opnåede hæren en kontrol med kroppens funktioner, som sikrede "en konstant underkastelse af dens kræfter", og pålagde den "et føjelighed-nyttighedsforhold [...]"⁵⁵² Efter den succesfulde indlæring af en bestemt serie af øvelser, blev soldaten rykket op på et højere niveau, hvorefter processen startede forfra. Som beskrevet tidligere i afhandlingen, blev denne inddeling af tiden og udmåling af øvelser, efterhånden overført til skole- og uddannelsessystemet, hvor eleven på tilsvarende vis bibringes viden, og udsættes for øvelser, af stadig stigende vanskelighed, og hvor undervisningen - på tilsvarende måde som eksercitsen i hæren - er meget omhyggelig med detaljen.⁵⁵³ Det er detaljerede teknologier, oprindeligt udviklet til brug i præsteseminarierne og i klostrene, der således søges implementeret i samfundet som helhed. Teknologier der skal sikre diskursens eftergørelse i det daglige liv, individets selv-evaluering og bekendelse, samt retledningen af samvittigheden og reguleringen af forholdet mellem den ledede og den ledende.⁵⁵⁴ Foucault viser på den måde, hvorledes dispositiverne

i et disciplineringsamfund via en række praksisser og diskurser, viden og øvelser, sigter mod skabelsen af lydige, men frie kroppe, der påtager sig deres identitet og deres 'frihed' som subjekter i den selv samme proces som for deres underkastelse. Dispositivet er således først og fremmest en maskine, som producerer subjektiveringer, og kun som sådan er det også en regeringsmaskine.⁵⁵⁵

⁵⁵¹ Agamben 2006:17 - 19-

⁵⁵² Foucault 1975:153.

⁵⁵³ Ibid:175.

⁵⁵⁴ Foucault 1977B:200

⁵⁵⁵ Agamben 2006:22-23.

Dannelsen af formationen af diskurser, som det væv der regulerer og binder forskellige elementer af objekter, begreber, ytringer og temaer sammen og etablerer relationer mellem forskellige positioner, institutioner, afgrænsningsinstanser og ikke-diskursive praksisser, og som i denne proces frembringer viden og producerer sandhed⁵⁵⁶, spiller - som nu sagt flere gange - en betragtelig betydning og rolle, når det handler om disponeringen af mennesket. Foucault lader flere steder i sit arbejde skinne igennem, at han med viden, som det produkt der er resultatet af spillet i den diskursive formation, forstår *videnskabeligt frembragt* viden. Den hviler på et særligt *episteme*, der er

alle de relationer, som i en given tidsperiode kunne forene de diskursive praksisser, som giver anledning til nogle epistemologiske former, til nogle videnskaber og eventuelt til nogle formaliserede systemer"⁵⁵⁷;

The strategic apparatus which permits of separating out from among all the statements which are possible those that will be acceptable within, I won't say a scientific theory, but a field of scientificity, and which it is possible to say are true or false. The episteme is the 'apparatus', which makes possible the separation, not of the true from the false, but of what may from what may not be characterized as scientific.⁵⁵⁸

Mens dispositivet i sin almene og generelle form er både diskursiv og ikke-diskursiv, er epistemet, siger Foucault, et særligt *diskursivt dispositiv*.⁵⁵⁹ En særlig ordening og regulering der sikrer en bestemt disponering af frembringelsen af viden, og fastlæggelse af sandheden. For i ethvert samfund er det sådan, at talefrembringelsen kontrolleres, udvælges, organiseres og fordeles, i medfør af et antal procedurer, der har til opgave at "besværges magter og farer, at beherske begivenhedernes slumpræf."⁵⁶⁰

Det handler om at sandsynliggøre - ikke gennemtvinge - et bestemt mønster af handlinger hos det enkelte menneske. For det diskursive dispositivs magt hviler, som dispositivet i sin almenhed, på den samme forudsætning om, kun at kunne udøves over frie individer. Diskurserne kan kun udøve deres magt, for så vidt at det enkelte individ tager denne viden til sig, som sin egen. Det

⁵⁵⁶ Foucault 1977A:131.

⁵⁵⁷ Foucault 1969:261.

⁵⁵⁸ Foucault 1977B:197.

⁵⁵⁹ Ibid:197.

⁵⁶⁰ Foucault 1971A:13.

sker som sagt ved at pålægge det enkelte menneske at gennemføre et skole- og uddannelsesforløb, samtidig med at det på arbejdspladsen, i fritidsinstitutionerne, gennem trykte og elektroniske medier, m.v., eksponeres for målrettet information og oplysning. Ved at, siger Foucault, 'banke viden ind' i hovedet på borgeren - arbejderen, forælderen, skolelæreren, barnet, osv. - der er frembragt på et videnskabeligt grundlag, opnås en positiv effekt, der fremmer en særlig grad af opmærksomhed og adfærd hos det enkelte individ.⁵⁶¹

Den viden og sandhed Foucault taler om, er ikke en *objektiv, absolut* viden og sandhed, men i stedet den der *i en given tidsperiode* kan fungere som sådan. Hvad der gælder som sand viden, skifter hele tiden, fordi magtbalancen hele tiden flytter på sig. I de foregående kapitler har jeg præsenteret flere eksempler på, hvordan 'sandheden' om det arbejdende menneske har ændret sig siden oplysningstidens begyndelse, ligesom jeg har genfremsat nogle af de eksempler Foucault selv nævner i sit forfatterskab. Den viden og de sandheder der på et givent tidspunkt dominerer, er et udtryk for det altid aktuelle og givne magtforhold der eksisterer mellem elementerne i den diskursive formation, sammenholdt med den nødvendighed den til enhver tid skal svare. Den er et *sandhedsregime* der er til stede i et hvilket som helst samfund, og som på et hvilket som helst givent tidspunkt består af de diskurser, dette samfund måtte acceptere og lade fungere som sande. Den er et regime der består af en mængde mekanismer og instanser, og som gør mennesket i stand til at skelne mellem sande og falske udsagn. Den er et regime der tildeler bestemte teknikker og procedurer for tilegnelsen af viden, værdi. Og så er den et regime, der tilskriver status til netop de personer det

⁵⁶¹ Foucault 1977A:120. Foucault nævner som eksempel, den målrettede oplysning om barnets seksualitet og forældrenes rolle og ansvar, som fandt set i det 18. århundrede: "Now, if you read all the books on pedagogy and child medicine - all the manuals for parents that were published in the eighteenth century - you find that children's sex is spoken of constantly and in every possible context. One might argue that the purpose of these discourses was precisely to prevent children from having a sexuality. But their *effect* was to din it into parents' heads that their children's sex constituted a fundamental problem in terms of their parental educational responsibilities, and to din it into children's heads that their relationship with their own body and their own sex was to be a fundamental problem as far as *they* were concerned; and this had the consequence of sexually exciting the bodies of children while at the same time fixing the parental gaze and vigilance on the peril of infantile sexuality. The result was a sexualizing of the infantile body, and sexualizing of the bodily relationship between parent and child, a sexualizing of the familial domain. 'Sexuality' is far more of a positive product of power than power was ever repression of sexuality. I believe that it is precisely these positive mechanisms that need to be investigated."

pålægger at fortælle, hvad der gælder som sandt.⁵⁶² Derfor er sandheden også altid

[...] a thing of this world: it is produced only by virtue of multiple forms of constraints. And it induces regular effects of power.⁵⁶³

Foucault gør dermed 'sandhed' til en relativ størrelse. Ikke i en postmoderne 'alt-er-lige-gyldigt' (har samme værdi) forståelse. Men i den betydning, at sandheden altid er præget af bestemte omstændigheder eller forhold, og som det derfor ikke er muligt at afgøre eller udtale sig om med sikkerhed.⁵⁶⁴ Sandheden står i relation til noget andet end sig selv. Derfor handler det ikke om at tale sandt, men om at

en påstand må opfylde og sammenfatte tungtvejende krav for at kunne tilhøre en disciplins helhed; for at kunne siges at være sand eller falsk må den, som Canguilhem ville sige, være 'i det sande'.⁵⁶⁵

At 'være i det sande', indebærer at adlyde de aktuelt gældende vedtægter for frembringelsen af sandhed. At tale om allerede (aner)kendte objekter, gøre dem synlige ved hjælp af metoder, der *har* stået deres prøve, og forklare dem med teorier, der anses for gyldige. For et nyt objekt kræver nye teorier og metoder, og det er - ved vi fra blandt andet det arbejde, den schweiziske udviklingspsykolog Jean Piaget (1896 - 1980) gennemførte - en vanskelig, omfattende og anstrengende proces.⁵⁶⁶ En person kan således godt tale sandt, og samtidig være 'udenfor det sande', fordi han ikke kan vride sig fri af den konstellation af viden og magt, som genstandsfelternes og sandhedsritualernes grænser udgør.

⁵⁶² Ibid:131.

⁵⁶³ Ibid.

⁵⁶⁴ www.ordnet.dk/ddo.

⁵⁶⁵ Foucault 1971A:25.

⁵⁶⁶ Dette arbejde præsenteres bl.a. i Billett 1999, der blandt andet skriver: "Because assimilation involves less effort than accommodation, learners prefer to engage in assimilation, rather than accommodation. This is because their knowledge is organized in particular ways which have been purposeful in previous circumstances. Hence, learners prefer to use existing knowledge because engaging in knowledge building is demanding and challenging. Accordingly, there has to be sufficient motivation to engage in accommodation. This is particularly the case if the task is novel, requiring effort and potentially reorganization of existing knowledge" (p. 153). Deraf følger, at der skal en ekstraordinær situation til, eksempelvis at der er tale om en ny situation der ikke kan håndtere med den eksisterende viden, og hvor ny eller omorganiseret viden derfor er påkrævet, før vi går i gang med at søge nye teorier og udarbejde nye metoder.

Det er nødvendigt at indse, at

magten producerer viden (og ikke blot ved at favorisere den, fordi den er tjenlig for den, eller ved at anvende den, fordi den er nyttig), at magt og viden medfører hinanden direkte, at der ikke er magtrelationer uden en korrelativ konstituering af et vidensområde, at der heller ikke er viden, som ikke på samme tid forudsætter og konstituerer magtrelationerne. [...] at det erkendende subjekt, genstandene for erkendelsen og erkendelsesmåderne er lige så mange virkninger af disse grundlæggende vekselvirkninger i magt-viden-forholdet og de historiske transformationer.⁵⁶⁷

Der gælder i et hvilket som helst samfund, stramme krav og multiple begrænsninger for, hvad der på et givent tidspunkt kan fungere som sand viden. Hvad der kan gælde som det aktuelle samfunds episteme, udvundet af de forskellige diskursive formationer, og bestemt af den regularitet der sikrer formationernes konstante dannelse.

Disse forskellige formationers episteme fungerer som sandhedsregimer, der blandt andet pålægger bestemte (intellektuelle⁵⁶⁸) individer at fortælle, hvad der gælder som sandt, men hvis særlige status som intellektuelle samtidig er knyttet an til *sandhedsdispositivets* almene funktionalitet.⁵⁶⁹ Der hersker så at sige et gensidigt afhængighedsforhold mellem individet på den ene side, og sandhedsdispositivet på den anden. Hvis ikke den intellektuelle havde en særlig status, i kraft af dispositivets særlige måde at virke på, ville han ikke kunne hævde at repræsentere sandheden. Samtidig gør det omvendte sig tillige gældende.

Disponeringen af sandheden baserer sig på fem vigtige træk. Den er

'[...] (1) centered on the form of scientific discourse and the institutions which produce it; (2) it is subject to constant economic and political incitement (the demand for truth, as much for economic production as for political power); (3) it is the object, under diverse forms, of immense diffusion and consumption (circulations through apparatuses of education and information whose extent is relatively broad in the social body, notwithstanding certain strict limitations); (4) it is produced and transmitted under the control, dominant if not exclusive, of a few great political and economic apparatuses (university, army, writing,

⁵⁶⁷ Foucault 1975:42.

⁵⁶⁸ Foucault 1977A. I artiklen benævner Foucault de individer, der nyder det særlige privilegium at være pålagt at fortælle, hvad der gælder som sandt, for 'de intellektuelle'.

⁵⁶⁹ Ibid:132.

media); (5) lastly, it is the issue of a whole political debate and social confrontation ('ideological' struggles).⁵⁷⁰

Dermed bliver sandheden det helt centrale styringsredskab, når det handler om disponeringen af subjektivering af individet. Selv om disponeringen finder sted, ved hjælp af en mængde andre ikke-diskursive elementer, så står det klart at det er det talte ord der overskygger, og står over, dem alle. Det er sproget og talen der går forud for det enkelte individ, og som stadig står tilbage, når vi engang ikke er her mere. Det er det talte ord, den sproglige dannelse af verden og vores forståelse af omgivelserne, der får os til at indrette vores samfund, institutioner og infrastrukturer på dén, og kun den måde, som aktuelt er tilfældet, de love der regulerer relationen imellem os og vores adfærd overfor hinanden og vores omgivelser, de administrative spilleregler, m.v.

Tag bare folkeskolen som eksempel. Jeg husker, hvordan mine første skoleår var præget af envejskommunikation og indlæring af et nøje udvalgt curriculum. Udenadslære var stadig normen, da jeg i begyndelsen af 70'erne startede i 1. klasse. Skoleklassen var indrettet på nøjagtig samme måde, som da mine forældre var elever i folkeskolen: bordene var opstillet i kolonner, et ad gangen, med to elever ved hvert bord. Alle elever havde front mod katederet og tavlen. Al undervisningen foregik i samme lokale og foregik ved, at læreren startede med at gennemgå stoffet fra sin placering bag katederet, hvorefter vi elever blev overhørt i såvel det gennemgåede stof, som tidligere indlært viden. Der var endnu ikke noget der hed gruppearbejde, og lærerens rolle som formidler var endnu ikke blevet udvidet til også at være facilitator. Der var heller ikke noget der hed differentieret undervisning eller ansvar for egen læring. Og grupperum i særligt indrettede læringsmiljøer, havde endnu ikke vundet indpas i min folkeskole. En undervisningstime var på præcis 45 minutter, og skemaet var det samme igennem hele skoleåret. Evalueringen af vores præstationer var inkvisitoriske processer, hvor vi blev overhørt i det pensum vi havde for til den pågældende dag, og som læreren havde gennemgået slavisk, efter en nøje tilrettelagt plan.

I dag er den skole, mine børn går i, på mange måder helt, helt anderledes. Der er ikke nogen klokke der ringer. Skemaet ændrer sig, uge for uge. Undervisningen er en kombination af gennemgang på klassen, og

⁵⁷⁰ Foucault 1977A:131-132. Nummeringen i () findes ikke i den citerede tekst, men er indsat af mig.

selvstændigt arbejde i større eller mindre grupper. Lokalet er indrettet med borde der den ene dag står i hestesko, den næste små klynger af 2 - 3 borde. I lokalet kan der i det ene hjørne være skærmet af, med små sækkestole eller puder, hvor eleven kan sætte sig og fordybe sig i noget tekst, billede eller lyd. Læreren rolle er at facilitere den enkelte elevs læring, og differentiere undervisningen, så den er målrettet hver enkelt barn. Undervisningen foregår det ene øjeblik i klassen, det næste øjeblik i et helt andet lokale, udendørs, eller måske på en anden adresse.

Denne udvikling skyldes en lige del udvikling af viden inden for en række forskellige, videnskabelige fagområder: pædagogik, filosofi og læring, sociologi, psykologi, m.v., kombineret med et behov for at udvikle lærerprocesser der i højere grad understøtter den samfundsmæssige udvikling der finder sted i tiden efter 2. verdenskrig.⁵⁷¹ Organisationer som UNESCO, OECD og Europarådet fremhæver allerede i slutningen af 50'erne og op igennem 1960'erne behovet for at mennesket skal uddanne sig hele livet igennem. UNESCO taler om 'Lifelong Integrated Education', OECD om 'Recurrent Education' og Europarådet om "Permanent Education'. I den forbindelse fastslår EU-kommissionen, at mennesket kun vil lære livet igennem, dersom det er forbundet med *lyst* og *ønsket* om at gøre det. Det menneske, hvis skolegangen har været forbundet med nederlag og negative oplevelser, vil ikke vende tilbage.⁵⁷² Derfor skifter fokus gradvis fra læreren og pensum, til eleven og dennes individuelle forudsætninger for læring. Det fører til udviklingen af en række nye forståelser af rollefordelingen mellem lærer og elev, nye undervisningsmetoder, ændrede dannelsesidealer, m.v. Det kommer blandt andet til udtryk i paradigmet om elevens ansvar for egen læring:

Klasserommet har længe været nok så ensidig preget af å være stedet for lærerens yrkesudøvelse, i klasserommet sker det undervisning. [...]. Med hensyn til produktet som skal komme ud af klasseromsbedriften, læring og udvikling, er elevyrket vigtigere enn læreryrket, fordi det i siste instans er elevens arbeid som avgjør om det skjer noen slik produksjon.⁵⁷³

Nye objekter dannes, nye metoder og teorier finder vej ind i skole- og uddannelsessystemet, nye afgrænsningsinstanser træder frem, et nyt specifikationsgitter tager form, etc. Men det sker i en lige så kontrolleret og reguleret proces, som den enkelte individ er udsat for. Individet og de

⁵⁷¹ Se kapitel 3.

⁵⁷² EU-kommissionen 2000:8. Se også Williamson 1998:23ff, 79ff og Longworth 1999:49ff.

⁵⁷³ Bjørgen 1991:40.

forskellige dispositiver virker gensidigt ind på hinanden, i et magtspil de begge er både subjekt og objekt i.

Jeg mener imidlertid også, at det i al sin enkelthed demonstrerer en af de svagheder - eller måske rettere: uklarheder - der hersker omkring Foucaults beskrivelse af diskursernes dannelse og analyse af magten. Jeg vil derfor i den sidste del af dette kapitel, præsentere nogle af de indvendinger mod Foucaults analyse og beskrivelse af diskursformationernes dannelsesbetingelser og magten, som jeg mener er væsentlige for denne afhandling.

4.12 *Foucault set i et kritisk perspektiv.*

Det står for det første ikke helt klart, hvordan subjektet skal forstås hos Foucault. I forbindelse med ytringens fremførelse, er subjektet nemlig 'blot' en bestemt funktion og en strategisk position; en bestemt tom plads. Som individ er subjektet dømt til at spille en bestemt rolle, gemt væk bag en bestemt maske, som det ikke er op til det enkelte individ selv at forme. Samtidig er mennesket imidlertid også et individ, der besidder en særlig viden, og som i kraft heraf er i stand til at 'bemægtige' sig en position, hvorfra det kan påvirke sine omgivelser og øve indflydelse på, hvordan samfundet skal fungere og indrette sig, efter hvilke principper det skal ske, med hvilket formål, og med hvilket mål for øje. Det talende subjekt - ytringens tomme plads - er således ikke 'bare' reduceret til, passivt, og bestemt af ydre forhold, at viderebringe og gennemføre, hvad der måtte være resultatet af samspillet mellem forskellige positioner og elementer. Det kan (igen: afhængig af sin position i den diskursive formation) *gøre noget*.

Ja, faktisk *må det* gøre noget. Hvis ikke der var et 'forstyrrende subjekt', der lod sine bevidsthedsaktioner omforme til talehandlinger, således at disse talehandlinger kunne indgå i diskursens dannelse, ville den hverken kunne dannes, fortsætte eller ophøre igen. Luhmann betegner denne proces, hvor to lukkede systemer gensidigt påvirker hinanden, og hvor det ene system stiller sin kompleksitet til rådighed for opbygningen af et andet, med begrebet 'interpenetration'.⁵⁷⁴ Hvad bevidsthedssystemet, indkapslet i menneskekroppen, måtte *vælge* at stille til rådighed, bestemmes alene af det lukkede bevidsthedssystem selv. Det må, skriver Luhmann, selekttere, velvidende at denne selektion er kontingent, og dermed forbundet med

⁵⁷⁴ Se også fodnote 469.

risikoen for ikke at ramme den mest gunstige udformning.⁵⁷⁵ Pointen er, at det menneskelige individ *er dømt* til at vælge. Hvor undseelig denne magt - formåen og kunnen - end måtte tage sig ud, og uanset hvor stærke kræfter og indflydelser der måtte virke ind på denne magt, og forsøge at betvinge den, så er den dog fæstnet til det menneskelige individ.

Det mener jeg imidlertid også at Foucault lader træde frem som en mulighed, i nogle af hans beskrivelser af magten. Han skriver ganske vist, at

man må kort sagt medgive, at denne magt udøves snarere end besiddes, den er ikke den herskende klasses erhvervede eller velbevarede 'privilegium' [...].⁵⁷⁶

Dette bliver nogle steder fremhævet på en måde som efter min opfattelse gør, at mennesket glider i baggrunden, ud i periferien og bliver en parentes - hvis det ikke ligefrem glider helt ud.⁵⁷⁷ Men som Fogh Jensen blandt andet skriver, så peger Foucault også på at magten ikke ligger i relationen, men i handlingen: "[...] magten gives ikke, den udveksles ikke, ej heller lader den sig indløse, men den udøves i handlingen."⁵⁷⁸ Magten er "altid en villen mere."⁵⁷⁹ Og netop viljen, det at 'ville noget mere', knytter sig uløseligt til et individ. Den 'villedede handling' er altid en handling udført af *nogen*, der vil noget bestemt: som foretager nogle selektioner og træffer et valg. Dette gælder også, selv om mennesket blot følger sin tilbøjelighed eller giver efter for sin frygt, og hvad enten denne tilbøjelighed består i en ukritisk følgen med strømmen, eller i en tilbøjelighed til at gøre sig det bekvemmeligt, udnytte andre for egen vindings skyld, m.v. Mennesket træffer altid et valg, der også kunne have været anderledes.⁵⁸⁰

Men jeg mener også at Foucault, indirekte antyder menneskes aktive rolle og ansvar, i hans indledende bemærkninger i tiltrædelsesforelæsningen i december 1970 på Collège de France, hvor han, i hvad der forekommer at være en sarkastisk tone, taler om menneskets trang til at slippe for at tage

⁵⁷⁵ Luhmann 1984:257 og 62.

⁵⁷⁶ Foucault 1975:41.

⁵⁷⁷ Se bl.a. Flyvbjerg 1991:105; Gudmand-Høyer, Raffnsøe og Thaning 2008:31, og - til dels - Jensen 2005:41 og 185.

⁵⁷⁸ Jensen 2005:185. Citatet er fra Foucault: 'Il faut défendre la société', forelæsning den 7. januar 1976.

⁵⁷⁹ Ibid:186.

⁵⁸⁰ Denne betragtning er især udbredt i den deontologiske etik, hvor den tyske filosof Immanuel Kant er en af de mest fremtrædende skikkelser. Se bl.a. Kant 1785.

ansvar for de ord det udtaler, og undskyldte sig med at det blot hægter sig på den tale der er gået forud. Hvor mennesket tragter efter ikke at skulle begynde, for derved at undslippe risikoen for at sige noget der kunne opfattes som enestående, frygteligt eller måske ligefrem ulykkeligt. For med det enestående kommer mennesket jo netop til at gøre netop det: stå ene. Derfor nærer mennesket et begær der siger:

'Jeg ville helst ikke være nødt til selv at gå ind i denne diskursens tilfældige orden; jeg ville helst ikke have at gøre med, hvad den har af gennemtrængende og afgørende; jeg ville gerne, at den var fuldstændig uden om mig, som en rolig, dyb, uendelig åben gennemsigtighed, hvori andre skulle svare på min venten, og hvorfra sandhederne, en for en, skulle lette; jeg ville da kun have at lade mig bære, i og af talen, som en lykkelig vragstump'.⁵⁸¹

I denne indledning til forelæsningsen synes der at ligge en skjult opfordring til de tilhørende om, ikke 'bare' at se sig selv som et lille element af noget større, der er prisgivet det store diskursive havs strømninger, og som derfor ikke har andet valg end at lade sig føre med, hvorhen det nu måtte bære ham eller hende. Uanset, hvor lykkeligt dette måtte tage sig ud, set ud fra en umiddelbar betragtning. Men jeg mener også at Foucault, med dette og de øvrige eksempler jeg har lagt frem, sår tvivl og usikkerhed om, hvordan man skal forstå hans subjekt og individ.

For det andet medfører ovennævnte uklarhed omkring subjektet, en svaghed ved dispositivbegrebet. Er det disponerede og disciplinerede menneske altid 'dømt' til, bestandigt at være hensat i et manipulerende system, hvis funktionsduelighed alene afhænger af, i hvor høj grad det formår at få individet til at handle, tænke og tale på netop dén måde, det anser for formålstjenligt? Hvad med alle de indretninger, handlinger og ytringer som ikke tjener noget formål, løser et problem eller svarer en nødvendighed. Dispositivet primære formål er, siger Foucault, på et hvilket som helst historisk tidspunkt at svare en påtrængende og aktuel nødvendighed.⁵⁸² Det skal være nyttigt. Men der foregår mange aktiviteter som udspiller sig i rum, hvor aktiviteten, og den eller de mennesker den måtte være rettet imod, er et formål i sig selv: den spontane leg mellem forældre og barn, hvor sted og indretning er ligegyldig, og resultatet af legen uden betydning, fordi legen og samværet er meningsfuldt i sig selv; samtalen mellem ægtefæller, hen over

⁵⁸¹ Foucault 1971A:12.

⁵⁸² Foucault 1977B:195.

spisebordet efter aftensmaden, hvor det er et formål i sig selv at udveksle tanker om det der er foregået i løbet af dagen, måske tale lidt om vejret, drøfte hvad der skal ske i weekenden, og ellers bare være til stede, fordi det at være til stede og nærværende, er meningsfuldt i sig selv. Så kan det godt ske, at samtalen hen over spisebordet også er en mulighed for at sætte netop *de* ord på, som det ikke er acceptabelt eller formålstjenligt at ytre i andre sammenhænge, men hvor det er formålstjenligt i sig selv at dele dem med ægtefællen. For begge eksemplers vedkommende, dagligdagsinteraktioner der alene finder sted, fordi de i sig selv er meningsfulde, og som ikke *nødvendigvis* (hvormed ikke sagt, at de ikke (også) kan det) skal tjene et højere formål.

Svagheden ved dispositivet, og den analyse af magten som Foucault udfolder, er således at den som udgangspunkt alene forholder sig til talefrembringelser der tjener et mere eller mindre rationelt formål, der skal svare en nødvendighed eller løse et problem. Det er en forståelse der synes at se bort fra, at mennesket *også* handler ud fra andre motiver end et egentligt nyttemotiv. Eksempelvis af pligt. Herunder følelsen af pligt til at sige fra og protestere, selv om det indebærer risikoen for at blive udsat for alvorlige repressalier. Det er der adskillige eksempler på, også fra lande og samfund vi ikke umiddelbart opfatter som diktaturer, men hvor ytringsfriheden tværtimod fremhæves som en af de mest fundamentale menneskerettigheder.

Det gælder blandt andet USA, hvor det på trods af demokrati og ytringsfrihed kan være forbundet med alvorlige konsekvenser for egen eller ens nærmestes mulighed for indflydelse, beskæftigelse, velfærd eller sikkerhed at tale for retten til abort, eller bistå med svangerskabsafbrydende indgreb. Alligevel er der mennesker der indretter abortklinikker og advokerer for retten til abort, taler imod retten til at bære skydevåben, m.v., uagtet at adskillige mennesker alene af den grund, er blevet udsat for bombeattentater og andre dødelige angreb, og har betalt med deres liv for deres handlinger. Her støder fortalernes for abort imod pro-liv tilhængerne, og den etiske diskurs' argumenter om retten til at bestemme over egen krop, imod særligt den religiøse diskurs' argumenter om, at et liv er et liv, og at det ikke er lagt i menneskets hænder, men alene Guds, at afgøre, hvornår det skal ophøre. Disse to diskurser (som jeg her begrænser mig til at inddrage i eksemplet, om end der er flere diskurser, der har abort/svangerskabsafbrydelse som sit/et af sine objekt/objekter) hører i denne sammenhæng til formationen af medicinske diskurser, idet afbrydelsen af svangerskabet er et kirurgisk indgreb. Og de

illustrerer såvel den heterogenitet der gælder for formationen, som det diffrakterede⁵⁸³ forhold der gælder mellem de to forskellige diskursers strategier. Men de viser også, at de hver især disponerer borgerne til at handle, tænke, mene og forstå på måder der er modsatrettede, og derfor også inkonsistente. Frem for alt viser eksemplerne dog, at trods stærke påvirkninger om at agere pro-liv, og truslerne om social eksklusion, risikoen for alvorlige angreb på liv, førlighed og velfærd, m.v., så er der adskillige mennesker der ikke vil bøje hovedet i lydighed og tilpasse sig. Men som tværtimod, uanset at de ikke 'er i det sande', holder fast i deres holdninger, udsagn og handlinger, og samtidig formår at få flere til at slutte sig til. Det er med andre ord, selv i samfund der er stærkt forankret i en meget stærkt og uanfægtelig sandhed, muligt for diskurser der ikke er i det sande at trænge frem og vinde så meget fodfæste, at de er i stand til at disponere dele af befolkningen til at agere, mene og tale på måder, der går imod de etablerede sandheder.

En sidste, og for analysen særligt vigtig, uklarhed. Nemlig forholdet mellem diskurs og dispositiv. I en artiklen fra 2000, skrevet af professor Niels Åkerstrøm Andersen og konsulent i Sundhedsstyrelsen Gudrun Christensen, sættes diskurs og dispositiv i forhold til hinanden, som form og medie. De forskellige diskurser er "[...] *former*, i hvilke der er indpræget dispositive." ⁵⁸⁴ Det mener jeg er en fejlagtig opstilling, som imidlertid hænger sammen med de øvrige uklarheder jeg har påpeget, hos Foucault. For hvis vi går ud fra, at der inden for den samme diskursive formation kan optræde flere *forskellige* diskurser, hver især afgrænset inden for et ytringsmæssigt felt, og hver med sin positivitet der gør det muligt at afgøre, hvorvidt der med en vis kontinuitet tales om det samme, så understøtter det den heterogenitet, som Foucault siger er karakteristisk for de diskursive formationer. Hvis vi samtidig vender blikket mod dispositive, så taler Foucault også her om en formation: *Thirdly, I understand by the term 'apparatus' a sort of [...] formation...* Der desuden er *et heterogent hele, der implicerer diskurser* - altså diskurs i flertal. Det rejser spørgsmålet om, hvorvidt det er den diskursive formation der definerer dispositive, eller omvendt.

Jeg mener at der er rigeligt belæg for at lægge til grund, at det talte ord og diskurserne er dispositivets grundsten. Men spørgsmålet er, hvad der *herefter* sker. For dispositive er *mere* end blot en mængde af diskurser. Det er også

⁵⁸³ Se afsnit 4.9, om strategiernes diffraktions-, inkompatibilitets- og ækvivalenspunkter.

⁵⁸⁴ Andersen & Christensen 2000:25.

institutioner, regulative beslutninger, love, m.v. Det er et heterogent hele med en strategisk funktion, i ordets almene betydning som et udtryk for en overordnet, langsigtet planlægning rettet mod et endemål.⁵⁸⁵

Dispositivet *samler* dermed en flerhed af forskellige aspekter, temaer og teorier, hver med sine bud på, hvad det er vigtigt at gøre for at nå det fælles mål, uden at det dermed samtidig *forener* dem. Når det eksempelvis handler om arbejdsmarkedet og erhvervslivet, er der (til tider vidt) forskellige opfattelser af, hvordan målet nås: hvilke forhold og faktorer det er vigtigst at være opmærksom på, hvem der er kvalificeret og bemyndiget til at afgøre det, etc. Der er forskellige diskurser i spil, hver med sin dagsorden og strategi (i betydningen tema/teori) for, hvordan det overordnede mål nås. På den baggrund mener jeg ikke det er en korrekt og skyldig fremstilling, at gøre dispositivet til medie for formen diskurs. I stedet mener jeg at det forholder sig omvendt: at dispositivet er form for en række *forskellige* medier, herunder de forskellige diskurser som optræder i en given formation. Men altså også et korpus af love, bekendtgørelser og cirkulærer, institutioner, etc. Som jeg viser i kapitel 6 og 7, så er det blandt andet tilfældet med globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen, der begge søger at disponere det senmoderne menneske på måder der er sammenfaldende, hvorved de begge kommer til at høre til det samme dispositiv.

I denne afhandling beskriver og analyserer jeg tre overordnede dispositiver: globaliseringsdispositivet, udviklingsdispositivet og sundhedsdispositivet. Målet med afhandlingen er at svare på, hvordan italesættelsen af forholdet mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet, påvirker dannelsen af de arbejdsrelaterede normer for adfærd. Med andre ord: hvordan disponeres det senmoderne arbejdsmenneske.

Det arbejdende menneske er imidlertid ikke en simpel, entydig entitet der blot skal disponeres til at agere ud fra et enkelt eller få parametre. Tværtimod dukker der hele tiden ny viden, nye krav og forventninger, og stadigt flere parametre op som gør, at det arbejdende menneske bliver en stadigt mere kompleks størrelse. Det skal altså disponeres til at udvise *en mangfoldighed* af forskellig adfærd, således at det eksempelvis både er fleksibelt, lærings- og omstillingsparat, engageret, fysisk og mentalt sundt, nysgerrig, tjenstvillig og samarbejdsorienteret, samtidig med at det skal forsøge at få livet til at hænge sammen, både inden og uden for arbejdspladsen, så der er balance mellem

⁵⁸⁵ www.ordnet.dk/ddo.

arbejdsliv og privatliv. Der finder derfor en række forskellige subjektiveringer sted inden for det samme dispositiv, hver især rodfæstet i en diskurs og udspændt inden for sin binære kode bestående af to dikotomiske yderpunkter. Derfor har jeg også fremført, at *positiviteten* modsvarer diskursen inden for et ytringsmæssigt felt, hvor nogle formelle identiteter, nogle tematiske kontinuiteter, oversættelser af begreber og polemiske spil kan udfolde sig. Dispositivet ansporer dermed mennesket til at udvise en bred vifte af *positive handlinger*, om hvilke det imidlertid ikke er givet at de altid er forenelige, da de som nævnt kan være diffrakterede.

Jeg har valgt at fremhæve disse tre uklarheder/svagheder ved Foucault arbejde, fordi det medfører nogle forbehold i såvel afhandlingens analyse, som i dens konklusion og perspektivering. Det gælder særligt i forhold til bestemmelsen af, hvor stærk en indflydelse de diskursive rammebetingelser for samtalen kan tillægges at have, på de kommunikative processer i de private og offentlige organisationer. At de diskursive kræfter er stærke, og rammebetingelserne mangfoldige, anfægter jeg ikke på nuværende tidspunkt. Det ville være at foregribe analysen. Men det er vigtigt at medtænke, når jeg i analysen beskriver de forskellige iagttagere, deres positioner, afgrænsningsinstanser, temaerne og deres fordeling, hvorvidt de optræder i en diskursiv eller ikke-diskursiv praksis, m.v. Det kan have stor betydning for, hvor stor vægt der bliver lagt på diskursens disponerende styrke, versus individets følelse af pligt eller ret til at sige fra, eller stille sig kritisk overfor, de bestræbelser der finder sted på at disponere hans eller hendes handlinger, holdninger og tale.

5. Afhandlingens analysestrategi & kriterier for udvælgelse af afhandlingens datamateriale.

I det følgende kapitel vil jeg beskrive, hvordan jeg vil gå til undersøgelsen af afhandlingens datamateriale. Inden jeg gør dette, vil jeg dog tage et enkelt forbehold.

Forbeholdet handler om begrebet *strategi*. Som bekendt refererer det hos Foucault, til forskellige temaer og teorier. Men det optræder også hos Foucault, i dets mere almene betydning, som udtryk for en langsigtet planlægning frem mod et endemål. Dertil kommer, at jeg i det foregående kapitel har talt for, at Foucaults strategibegreb, i betydning tema/teori, har nogle fællestræk med Luhmanns begreb om de symbolsk generaliserende kommunikationsmedier. Jeg vil derfor, undervejs i min analyse, forsøge at differentiere anvendelsen af begreberne strategi og tema/teori, på en sådan måde at der ikke opstår tvivl om, i hvilken betydning begreberne optræder. Men begrebet optræder også i det sammensatte begreb *analysestrategi*, som har sin egen betydning.

Anvendelsen af begrebet analysestrategi, er i alt væsentligt afledt af Niels Åkerstrøm Andersen bog af samme titel.⁵⁸⁶ Forskellen mellem en metodisk og en analysestrategisk tilgang skal findes i det iagttagende blik - i denne afhandling mit - iagttagelsesposition.

Ved den metodiske tilgang er der ifølge Åkerstrøm Andersen, tale om et 1. ordens perspektiv. Forskeren undersøger, *hvad* der er. Det metodologiske spørgsmål er en fastlæggelse af, hvilke procedureregler der skal anvendes for at frembringe videnskabelig erkendelse: "Det er metodereglerne, der afgør, 'hvad der eksisterer, eller hvori virkeligheden består'."⁵⁸⁷ Åkerstrøm Andersen lader den samme 'tagen muligheden for viden for givet'⁵⁸⁸ gælde for den metodiske tilgang til den videnskabelige undersøgelse, som Husserl anfører i sin kritik af naturvidenskaben. Den metodiske tilgang baserer sig på en ontologisk orienteret videnskabsteori, der ikke forholder sig til erkendelsen og dens forudsætninger som sådan, men i stedet opererer med en genstandens

⁵⁸⁶ Andersen 1999. Bogens titel er "Diskursive Analysestrategier - Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann."

⁵⁸⁷ Andersen 1999:13.

⁵⁸⁸ Se afsnit 3.3

selvfølgelighed. Det metodiske spørgsmål har derfor til opgave at svare på, hvordan det eksisterende skal afdækkes og virkeligheden bestemmes.

Overfor denne tilgang, står den epistemologisk orienterede analysestrategi, hvor der anlægges et 2. ordens perspektiv. Her er spørgsmålet ikke, *hvad* der er, men *hvordan* det får væren. Herfra rejses spørgsmålet om muligheden for viden som sådan. Det drejer sig ikke om at fastsætte procedurer for opnåelsen af sand viden om genstanden, men om at "problemativere selvfølgeligheder, om at deontologisere."⁵⁸⁹ Den analysestrategiske tilgang er altså kendetegnet ved at være en iagttagelse af iagttagelser. Der anlægges en deskriptiv tilgang der har til formål at vise, hvordan en given sandhed eller erkendelse er kommet i stand, og på hvilke betingelser den er muliggjort. Den arkæologiske og genealogiske undersøgelse - der er henholdsvis en beskrivelse af ytringernes regularitet og spredning, og af diskursernes diskontinuitet over tid - er således en analysestrategisk erkendelsesorienteret undersøgelse af mulighederne og betingelserne for viden, således som de på et givent tidspunkt lader sig bestemme.

Som beskrevet i det foregående kapitel, lægges det i afhandlingen til grund, at de til enhver tid herskende diskursive formationer har en betydelig indflydelse på den måde, mennesket agerer på, de holdninger vi har og det vi siger. Diskurserne er væsentlige elementer i de forskellige dispositiver. De sandsynliggør en *bestemt ønsket* adfærd hos den enkelte, således at de bedst muligt formår at svare en nødvendighed og løse et problem.

Jeg vil derfor i de følgende afsnit beskrive og forklare, hvordan jeg vil foretage en *dispositivanalyse* af det korpus af tekster jeg inddrager i afhandlingen, og som udgør dens arkiv. Jeg vil forklare og begrunde, hvilke elementer jeg vil lægge vægt på i analysen, efter hvilke principper den vil blive struktureret, og hvordan jeg vil gå fra en beskrivende til en diskuterende tilgang til mit materiale. Inden jeg kommer så langt, vil jeg dog først starte med en kort præsentation af diskursanalyse som disciplin, og de forskellige teoretiske forankringer de tager deres afsæt i.

⁵⁸⁹ Andersen 1999:15. Andersens anvendelse af begrebet 'deontologisere' kan forekomme problematisk, alt den stund at deontologi er en retningen inden for den etiske filosofi, hvortil begrebet ikke har nogen tilknytning eller henter betydning fra. Men det ligger uden for denne afhandling, at gå mere detaljeret ind i en diskussion heraf.

5.1. *Diskursanalyse som videnskabelig disciplin.*

Det kan forekomme trivielt at konstatere, at diskursteori og -analyse de senere år, har opnået en stadig større grad af popularitet og tilslutning:

Diskurs og diskursanalyse er blevet samfundsvidenskabelige mode- og kodeord⁵⁹⁰;

Diskursbegrebet er på mode, og det har det været i hvert fald i de seneste ti år⁵⁹¹;

Begrebet diskurs spiller en stadig mere betydningsfuld rolle i moderne samfundsvidenskaber⁵⁹²;

While the development of a discursive approach took some time to appear in the quiet cul-de-sac of organization studies, it has slowly taken hold as a significant approach to understanding organizational phenomena.⁵⁹³

Som de få eksempler her viser, er der bred enighed om at diskursstudier har vundet stadig større udbredelse. Det er et område, der især tog fart i tiden efter 2. verdenskrigs ophør. I 50'erne og 60'erne var det et felt der i udpræget grad var markeret og defineret af *strukturalismen*⁵⁹⁴, der har stærke rødder i de lingvistiske videnskaber. Men som gradvis blev præget, udviklet og differentieret af en række andre social- og humanvidenskaber: psykologien, sociologien, antropologien, m.v. Markante skikkelser inden for disse områder, særligt den østrigske psykolog Sigmund Freud og den tyske filosof Karl Marx, opnåede hurtigt centrale positioner inden for forskellige grene af strukturalismen, som gradvist blev et stadigt mere heterogent og differentieret videnskabeligt felt.⁵⁹⁵

Der var dog nogle fællestræk der bandt de forskellige retninger sammen. Det gjaldt først og fremmest en tiltagende de-ideologisering og en kritisk bevidsthed rettet imod de sproglige strukturer og mønstre, og den

⁵⁹⁰ Bredsdorff 2002:9.

⁵⁹¹ Jørgensen & Philips 1999:9.

⁵⁹² Howarth 2000:11.

⁵⁹³ Clegg, Courpasson & Phillips 2006:291.

⁵⁹⁴ Nogle af sin mest markante skikkelser inden for strukturalismen var folk som Jean-Paul Sartre, Claude Lévi-Strauss, Marcel Mauss, Georges Demézil, Roman Jakobson, Fredinand de Saussure, Roland Bartes, Jacques Lacan og Louis Althusser - ingen nævnt, ingen glemte.

⁵⁹⁵ Dosse 1991A & 1991B.

bestemmelse af verden og det betegnede, som sproget og tegnet anses for i bogstaveligste forstand at stå bag. De sproglige strukturer og tegnenes betydning bliver af strukturalisterne iagttaget som et latent og bagvedliggende gitter, der under den menneskelige bevidsthed former og styrer vores opfattelse, forståelse og meningsdannelse af verden, herunder menneskets bestemmelse, lod og del i den. Den franske psykiater og psykoanalytiker Jacques Lacan (1901 - 1981) skriver således i 1953, at "I identify myself in language, but only by losing myself in it like an object."⁵⁹⁶ Mennesket eksisterer kun som en symbolsk realitet og funktion, og er bestemt heraf. Sproget er et organ, siger Lacan, og mennesket er karakteriseret ved at dets organer befinder sig udenfor ham. Derfor giver det ikke mening at søge efter menneskets essens, andre steder end i sproget.⁵⁹⁷

Strukturalisterne er fælles om at se det som en grundlæggende præmis for den menneskelige tilværelse, at individet er decentreret og subjektet splittet. Det er på en og samme tid sikker og usikker på sin bestemmelse, fortrolig med sig selv og fremmedgjort. Af Lacan kort og præcist udtrykt på denne måde:

I think where I am not, and therefore I am there where I do not think.⁵⁹⁸

I løbet af 60'erne kommer det til et opgør med marxismens og psykoanalysens totaliserende og universaliserende teorier, hvilket førte til udviklingen af det der siden er kommet til at gå under fællesbetegnelsen *poststrukturalisme*. Fælles for de forskellige poststrukturalistiske retninger er en opblødning af de sproglige strukturer og mønstre og opfattelsen af, at diskurser er en flydende, bevægelig og foranderlig masse, der hele tiden er under påvirkning og forandring. De forskellige diskurser - der kan være divergerende, og nogle gange modstridende, forståelser af verden - befinder sig i en konstant kamp mod hinanden, i bestræbelserne på at opnå hegemoni, der kan forstås som et bestemt synspunkts (midlertidige) overherredømme.⁵⁹⁹

Dermed repræsenterer poststrukturalisterne en diskursforståelse, der på ét væsentligt punkt adskiller sig fra strukturalisterne: nemlig i spørgsmålet om

⁵⁹⁶ Dosse 1991A:104. Citat af Jacques Lacan: "Report to the Rome Congress" in "Écrit, vol. I", p. 86.

⁵⁹⁷ Ibid:105.

⁵⁹⁸ Ibid:106. Citat af Jacques Lacan: "L'instance de la lettre dans l'inconscient" i *Ecrits*, vol. I; "The Agency of the Letter in the Unconscious or Reason since Freud", i *Ecrits: A Selection*, p. 165-166 in *Écrit*, vol. I, p. 251.

⁵⁹⁹ Jørgensen & Phillips 1999:15; 43; 60-61.

diskursens påvirkelighed. Den betydningsdannelse som finder sted i de diskursive kampe, har til formål at fikserer betydning og fastsætte en struktur, således at fælles mening opnås, og udfaldet af det enkelte menneskes beslutning af adfærd sandsynliggøres. Men fordi en bestemt diskurs kun er en blandt flere mulige, og derfor kontingent og ikke nødvendig, er fastlæggelsen af betydning kun midlertidig. Samfundets bestemmelse er en fortløbende proces der aldrig ophører. Formålet med den poststrukturalistiske diskursanalyse er derfor både deskriptivt og dekonstruktivt: den skal dels beskrive og "kortlægge de processer, hvori vi kæmper om, hvordan tegnenes betydning skal fastlægges"⁶⁰⁰, dels vise at hegemonierne er kontingente, at de diskursive elementer dermed kunne have været sat samme på en anden måde, og derigennem gøre det klart, at den til enhver tid gældende orden af verden er resultatet af sociale og politiske kampe, som mennesket derfor har mulighed for at påvirke og øve indflydelse på.

Michel Foucault er ofte blevet beskyldt for at være poststrukturalist, hvis ikke ligefrem strukturalist. Selv har han flere gange hårdnakket afvist at lade sig placere inden for nogle af de eksisterende paradigmer, endsige at være dekonstruktivist og skåret over samme læst som den franske filosof Jacques Derrida (1930 - 2004), med hvem han stod i et meget anstrengt forhold til. Han slår kategorisk fast, at

jeg har aldrig været freudianer, jeg har aldrig været marxist, og jeg har aldrig været strukturalist.⁶⁰¹

Jeg vil ikke gå nærmere ind i en diskussion af dette spørgsmål. Blot konstatere at der hersker divergerende opfattelser af, hvor Foucault skal placeres - om overhovedet. Men pointen for ham er, at ved at placere ham i en af de nævnte positioner, indlejrer man ham i en diskursiv sammenhæng som disponerer nogle særlige fortolkninger af hans værker, og umuliggør andre, hvilket er præcis det han ønsker at gøre op med. Man må ophøre med at lede efter alt

⁶⁰⁰ Ibid 1999:36.

⁶⁰¹ Gudmand-Høyer, Raffnsøe & Thaning 2008:47. Citatet er fra Foucault, Michel: "Structuralisme et poststructuralism", Dits et écrits, bind 4, side 435. Foucaults afvisning har imidlertid ikke ændret på et tilsyneladende behov for at 'proppe ham ned i en kasse'. Således skriver Åkerstrøm Andersen: "Skulle man endelig knytte ham til strukturalismen, hvilket i en vis forstand er rimeligt, idet hele hans position er udviklet i et strukturalistisk miljø, kunne man kalde ham for *transformationsstrukturalist*" (Andersen 1999:31). Mens briteren David Howarth taler om "Foucaults personlige rejse fra strukturalisme til poststrukturalisme" (Howarth 2000:76).

det, der nedenunder en tekst eller et værk måtte gemme sig af skjulte betydninger, meninger, intentioner eller motiver. Det gælder også i læsningen af Foucault, og anvendelsen af hans arbejde. I stedet for at stræbe efter at nå til en dybere påvisning af det underbevidste, en afsløring af den liberalistiske ideologis dannelse af falsk bevidsthed, eller påvisningen af decentrerings af individet, skal diskurserne beskrives på niveauet for deres fremtrædelse. Alt det andet vil Foucault ikke have noget med at gøre. Og da slet ikke sættes i bås med...

Poststrukturalismen er en mangeartet og forskelligartet videnskab der forener mange forskellige retninger, inden for både den kritiske diskursanalyse og diskurspsykologien. Jeg vil ikke bruge plads på at gøre yderligere rede for de mange forskellige opfattelser der hersker inden for de forskellige tilgange. Blot på baggrund af den korte gennemgang ovenfor fastslå, at diskursstudier - teori, metode og analyse - langtfra er en entydig og homogen disciplin. Foucaults afvisning af at blive 'sat i bås' understreger meget tydeligt, at der til stadighed har fundet - og finder - kampe sted, der hver især kæmper for at opnå overherredømme i den diskursive kamp om diskursen. Hvis ikke andet, så blot for en stund.

Tilbage står dog et klart og tydeligt billede af et videnskabeligt felt, hvor fokus på de sociale kampe om at definere hvad der gælder som sandt, står helt centralt. Uanset om man er strukturalist eller poststrukturalist, anlægger et kritisk diskursperspektiv, en diskurspsykologisk vinkel eller en diskursarkæologiske tilgang, så er formålet at beskrive de sociale processer og magtkampe og vise, at også noget andet er muligt. Selv om Foucault hævder hverken at være strukturalist eller dekonstruktivist, så mener jeg fortsat at der i indledningen til hans tiltrædelsesforelæsning på Collège de France ligger en udtalt opfordring til mennesket om, ikke at undskylde sig med at være uden mulighed for indflydelse, og dermed også om at søge den og udnytte den. I forhold til Foucaults placering i det vidensfilosofiske felt, er der ingen tvivl om at han er orienteret imod sproget, og at der eksisterer nogle klare forbindelser til Martin Heidegger samt, at der eksisterer nogle tydelige rødder ned i den filosofiske hermeneutik.

Inden for socialvidenskaberne er det socialkonstruktionismen der ligger tættest op ad Foucault, når konstruktionisme forstås som et paradigme der

opgiver forestillingen om, at viden eller erkendelse skal have et fundament i eller skal internaliseres i individer, i psyken. [...] Konstruktionisme betragter

viden som noget, der er baseret på relationer i et fællesskab og sprog som en fælles aktivitet.⁶⁰²

Sproget bliver den bærer af mening, der knytter mennesker sammen i fællesskaber. Menneskets viden om sig selv, verden og sig selv i verden bliver dermed forankret i sproglige mønstre, der ordner og regulerer menneskets samspil med sine omgivelser. Ifølge den amerikanske psykolog Kenneth Gergen (1935 -), der betragtes som en central teoretiker inden for konstruktionismen, er viden

foreløbige lokaliteter i et dialogisk rum - mønstre af diskurs, som tildeles status af kyndige fortællinger ved givne lejligheder. Mere konkret er viden en kontinuerlig produktion, som dialogen forløber. At besidde viden er at iagttage en given position på et givent tidspunkt inden for et igangværende fællesskab.⁶⁰³

Citatet underbygger to centrale aspekter ved den konstruktionistiske ide. For det første at viden er en foreløbig forekomst. Den er ikke objektiv der bliver båret til os af sproget og bestemt af genstandene selv. Men foreløbige forekomster i et dialogisk rum, *udspændt* og *bestemt* af de mennesker som befinder sig i det. Viden er en social konstruktion. For det andet er viden mønstre af diskurs, der på det aktuelt givne tidspunkt har en særlig status af kyndighed, validitet og troværdig. I sit forfatterskab refererer Gergen flere steder til Foucault. Ovenstående kan ses i sammenhæng med, at han i lighed med Foucault fremhæver de begunstigede diskurspositioner der tildeles nogle på bekostning af andre, og som giver dem en særlig status i dannelsen af viden, der hos Gergen tæt forbundet med magt.⁶⁰⁴ Den er resultatet af en social regulering, og har især sit udspring i det videnskabelige hierarki, hvor bestemte anskuelser kanoniseres, mens andre derved marginaliseres og lukkes ude. Gergen fremhæver ikke mindst den subjektivering der, i kraft af sammenhængen mellem viden og magt, finder sted og former individets bevidsthed, og som i kraft heraf disponerer det for en bestemt adfærd og holdning, der gladelig

giver sig ind under disse professioners herredømme. [...] På den mest rammende måde trækker Foucault den individuelle subjektivitet frem som det

⁶⁰² Kruse 2002:243.

⁶⁰³ Ibid:243. Citatet er af Kenneth Gergen (1995): "Social Construction and the Educational Process", i Steffe, L.S. & Gale, J. (red.): "Constructivism in education", s. 30.

⁶⁰⁴ Gergen 1997:28-29.

sted, hvor mange nutidige institutioner - herunder professioner inden for sundhedssektoren - sniger sig ind i det sociale liv og udvider deres magtområde. 'Bevidstheden', skriver han 'er en flade, hvorpå magten kan skrive med semiologien som sit redskab'.⁶⁰⁵

Det er på den baggrund, Gergen herefter tilskriver mennesket muligheden for agens. Mennesket kan *påvirke* og *forandre* den virkelighed, mening og betydning verden har. Det kan skabe alternative versioner, og dermed alternative muligheder for handling. Ikke ved at gå ind i en ny konflikt og diskussion om, hvem der pådutter hvem, hvad, og med hvilket motiv og hvilken egeninteresse. Men ved at forholde sig til hver enkelt konstruktion og vurdere, hvilke menneskelige konsekvenser de hver især kan eller vil få - positive som negative:

I denne kontekst er det ved en kritisk vurdering af sproget, at vi bliver i stand til at forstå de former for relationer, der findes i vor kultur, og dermed åbne op for et rum, hvor vi kan overveje alternative fremtider. I stedet for at se kritik som afslørende de forudindtagede interesser, der lurar under sproget, kan vi nu betragte den som kastende lys over de pragmatiske konsekvenser af en debat. Man lader i så tilfælde det problematiske spørgsmål om falsk bevidsthed og sandfærdighed ude af betragtning og flytter fokus til, hvordan debatten fungerer i de løbende relationer. Når man ser bort fra spørgsmål om motiv og sandhed, hvilke sociale eftersmæk kan de gældende anskuelser så få?⁶⁰⁶

Den sidste sætning i ovenstående citat vil jeg lade være udgangspunktet for den diskussion, der følger umiddelbart efter min analyse i hvilken jeg vil komme med et bud på, hvilke konsekvenser de diskursive kampe kan antages at få eller have medført, såvel for det enkelte menneske, som for samfundet som helhed. Men det ligger som en implicit begrænsning i afhandlingens undersøgelsesdesign, hvor datamaterialet består af en samling af artikler, at det ikke er muligt at gå ind i en mikro-sociologisk analyse og/eller intervention, med henblik på at undersøge de faktiske konsekvenser eller igangsætte konkrete forandringsprocesser. Jeg vil afslutte præsentationen af diskursstudierne som videnskabelig disciplin, og diskussionen af dens vidensfilosofiske indplacering, og nu gå over til at beskrive afhandlingens analysestrategi.

⁶⁰⁵ Ibid:69. Citatet af Foucault er i bogen kildeangivet med et årstal, der ikke korresponderer med de opgivne tekster i referencelisten. Den kan derfor ikke bestemmes nærmere.

⁶⁰⁶ Ibid:69-70.

5.2. Om forholdet mellem diskurs, diskursformation og dispositiv.

Jeg vil starte afsnittet med at vende tilbage til den problemstilling vedrørende forholdet mellem diskurs, positivitet, ytringsmæssigt felt, diskursformation og dispositiv, som jeg adresserede i kapitel 4. Her redegjorde jeg for, hvordan jeg mener der hersker uklarhed og inkongruens i Foucaults opstilling af den indbyrdes relation her imellem. På den ene side kan en diskurs og en diskursformation godt ses som to begreber for det samme fænomen, hvor sidstnævnte blot refererer til det forhold, at diskursen er en ordnet formation af fire elementer: objekterne, modaliteterne, begreberne og strategierne. En diskurs/diskursformation er heterogen, *fordi* den kan antage forskellige former, afhængig af hvad der er dens objekter, modaliteter, begreber og strategier. Ikke mindst sidstnævnte åbner op for muligheden for forekomsten af temaer og teorier, der end ikke er kompatible.

Diskursformationens strategi(er) bliver da også af Åkerstrøm Andersen og Christensen, gjort til diskursens grundsten.⁶⁰⁷ Men det viser blot den uforenelighed jeg mener der er ved at gøre diskurs og diskursformation synonyme med hinanden. Problemet opstår, når diskursen skal knyttes til dispositivet, og form/medie-problematikken dukker op. Det er et problem jeg mener Foucault selv er med til at skabe, i hans fremstilling af dispositivet. Men det er også, som jeg har været inde på i kapitel 4, en uklarhed der ligger implicit i Vidensarkæologien. Lad mig derfor starte dér.

Hvis der inden for en *formation* optræder *forskellige grundsten*, i dette tilfælde strategier, må det betyde, at der også dannes forskellige diskursive konstruktioner. Nogle oven i købet så forskellige, at de ikke begge/alle kan gælde, på samme tid. De præsenterer sig, som Foucault skriver, i form af et enten ... eller.⁶⁰⁸ Hvis dette imidlertid skal gøres gældende betyder det, at vi i stedet for at tale om en *diskursiv formation*, skal tale om *en formation af diskurser*. Jeg mener at det vil skabe en mere sammenhængende og kongruent teori, dersom der opereres med to forskellige begreber, der refererer til to forskellige diskursniveauer: *formation af diskurser* og *diskurs*. Førstnævnte bliver form for sidstnævnte, således at *formationen af diskurser* bliver form for mediet *diskurs*. Dermed bliver de forskellige diskurser elementer, der tilsammen rummes i formen diskursformation, på samme måde som de enkelte sandkorn udgør mediet sand, i formen strand.

⁶⁰⁷ Andersen & Christensen 2000:24-25.

⁶⁰⁸ Se afsnit 4.9

Som nævnt mener jeg også at problemet diskurs/diskursformation bliver tydeligt, når det handler om forholdet mellem diskurs og dispositiv, når sidstnævnte er defineret som et heterogent hele der blandt andet omfatter diskurser. Problemet bliver ikke mindre af at Åkerstrøm Andersen og Christensen gør gældende, at der inden for den samme diskurs kan forekomme flere forskellige dispositive, samtidig med at de også gør det modsatte gældende:

Et bestemt dispositiv kan formes af mange forskellige diskurser [...]. Hvor Foucault typisk ville spørge til et dispositivs emergens og udbredelse, så undersøger vi hvilke dispositive, der synes at ordne ernæringsdiskursen inden for en bestemt periode [...].⁶⁰⁹

Som citatet viser, er det tydeligt at form/medie-forholdet ikke er helt på plads. Først er dispositive form for mediet diskurs, hvorefter diskursen (ernærings-, bestemt ental) er form for mediet dispositive (ubestemt flertal). Foucault gør førstnævnte gældende. Hvilket blot reaktiverer samme problem som ovenfor, fordi inkompatible strategier åbner op for *muligheden for*⁶¹⁰ forskellige disponeringer af individet.

Derfor vil jeg i denne afhandling operere med en anden type af kobling mellem diskurs og dispositiv, end den Åkerstrøm Andersen og Christensen skaber. I stedet for at operere med *et dispositiv* vil jeg i analysen tage udgangspunkt i muligheden for, at der i tilknytningen til formationen af diskurser, kan (men altså ikke nødvendigvis vil) optræde en flerhed af dispositive - det jeg i figur 3 benævner med begrebet *dispositivklynge*⁶¹¹ - der stræber efter at disponere mennesket med forskellige holdninger, handlinger og tale. Det har afgørende betydning for, hvordan jeg kommer til at gå til den beskrivelse og analyse af formationen af arbejdslivsdiskurser, som jeg foretager i de følgende fire kapitler. For uanset om analysen måtte vise at det arbejdende menneske forsøges disponeret til at udvise forskellige holdninger, handlinger og tale eller ej, så lader denne tilgang det stå åbent som en *mulighed*, hvilket jeg mener er helt afgørende for at undgå foregribelse. Selv

⁶⁰⁹ Andersen & Christensen 2000:26.

⁶¹⁰ Jeg er varsom med at påstå at det vil gøre sig gældende, hver gang der forekommer forskellige strategier.

⁶¹¹ En klynge er en "[...] samling eller gruppe af individer eller enheder, som befinder sig tæt op ad hinanden i tilfældig orden", jfr. www.ordnet.dk/ddo. En dispositiveklynge er herefter *en samling af dispositive, som er tæt forbundet og beslægtet med hinanden, i tilfældig orden*.

om udgangspunktet vil være at hver enkelt diskurs, i kraft af sine forskellige strategier, subjektpositioner, objekter og begreber, vil konstituere et dertil knyttet dispositiv der subjektiverer mennesket med nogle bestemte normer, meninger og diskurser, så det handler på en bestemt måde, vil forskellige diskurser kunne gøre det samme. Flere diskurser kan således godt være medier for dannelsen af dispositivets form. Det omvendte mener jeg til gengæld ikke er muligt.

I det videre analysearbejde vil det herefter være muligt at tale om forskellige *positiviteter* i forbindelse med den samme formation, på samme måde som der inden for den diskursive formation forekommer forskellige, inkompatible temaer og teorier. Dette er et signifikant træk ved formationen af diskurser: At der mellem de forskellige strategier hersker en uenighed om, hvad det overhovedet er muligt at strides om, hvilke problemer der er problemer, hvilke regler der gælder for acceptabilitet, m.v.⁶¹² Det giver derfor mening at behandle de forskellige strategier som forskellige diskurser, der bindes sammen over tid af det *positivitetens vandmærke*, der markerer den enkelte diskurs' endelighed - diskursens positive +, overfor det ubestemte tomrum negative -.

Diskursens sandsynliggørelse af handling og dens produktive magt, ligger i dens evne til at skabe klarhed omkring forventninger til adfærd, holdninger og tale. Et positivt mål frem imod opfyldelsen af noget *bestemt*. Overfor en negativ anti-målsætning, væk fra en mere undefinerbar, uønsket tilstand af noget *ubestemt*. Beskrivelsen af den diskursive formation kommer herefter til at kredse omkring den heterogenitet af forskellige markerede indersider - diskursernes positive +'er - der hver især disponerer individet med forskellige holdninger, handlinger og tale. Samtidig giver det mulighed for, at der inden for hver enkelt dispositiv kan optræde flere diskurser, der hver især disponerer menneskets handlinger på en sådan måde, at netop den adfærd der fordres af denne diskurs, er mere sandsynlig end nogen anden.

Et sidste valg: bestemmelsen af, hvorledes formationen af diskurser står i forhold til dispositivklyngen. Her vil jeg lade gælde, at Foucault om både diskursen og dispositivet siger, at de løser et problem og svarer en nødvendighed. Det betyder at de problemer og de nødvendigheder, formationens forskellige diskurser og strategier adresserer og søger at løse eller svare, som udgangspunkt er mangfoldige og ikke-kompatible. Og at der

⁶¹² Andersen & Christensen 2000:25.

(igen: som udgangspunkt) inden for den samme formation af diskurser er en tilsvarende klynge af dispositiver. Men som jeg ovenfor gør gældende, så kan der til det samme dispositiv godt knytte sig forskellige diskurser. Antallet af diskurser inden for en formation korrelerer dermed ikke nødvendigvis i et entil-en forhold, med antallet af dispositiver i en klynge.

Om såvel formationen af diskurser som dispositivet gælder at de er heterogene enheder, om end deres heterogenitet antager forskellige former. Dispositivets forskelligartethed giver sig til kende ved at det består af både det talte og det ikke-talte, mens den diskursive formations forskelligartethed består i inkompatible strategier. På den baggrund lader jeg i afhandlingen gælde, at formationen af diskurser optræder sideordnet med klyngen af dispositiver. I forhold til den sammenkædning af diskurs og magt, som Foucault arbejdede særligt målrettet med siden han skrev *Vidensarkæologien*, giver det god mening. For det understreger det dialektiske forhold der eksisterer mellem dispositiv og diskurs: diskurserne sætter en grundsten, omkring hvilken der opbygges et dispositiv, der gradvis udvikler sig og spreder sig til alle dele af samfundet: i dets infrastruktur, institutioner, lovgivningen, dets administrative forholdsregler, m.v. Dispositiverne virker herefter tilbage på reglerne for dannelsen af de diskursive formationer, og de forskellige diskurser der med hver deres strategier og positiviteter, udgør det grundstof der bestemmer de aktuelle dispositionelle strukturer og magtrelationer i samfundet.

5.3. *Strategi for en analyse af italesættelsen og disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske.*

Afhandlingens analysestrategi er, med udgangspunkt i de indledende betragtninger over forholdet mellem diskurs og dispositiv, og i kapitel 4's præsentation af Foucaults beskrivelse af diskursens regularitet og dispositivets bestemmelse af de levende væsener, bygget op omkring to komplementære strategier: *Den vidensarkæologiske diskursanalyse og dispositivanalysen*.⁶¹³

⁶¹³ Ibid 2000:24.

Den videnskabskælogiske diskursanalyse er kendetegnet ved, at den er struktureret omkring diskursformationens fire elementer: objekt, modalitet, begreb og strategi. Diskursens strategi udgør som diskursens tema/teori, omdrejningspunktet for diskursanalysen, idet den markerer en

afgrænset meningsfuld regularitet af udsagn.⁶¹⁴

Inden for den enkelte strategi hersker der enighed om, *hvad* man strides om. Temaet og/eller teorien ligger fast mens der kan være uenighed om, hvordan temaet skal afgrænses eller teorien fortolkes, og hvilke metoder eller analysestrategier der skal anlægges for at belyse eller operationalisere temaet/teorien. Der eksisterer et meningsfællesskab mellem aktørerne inden for den samme strategi, og den regularitet af objekter, begreber og modaliteter der konstituerer diskursen i dens frembrud og over tid. Den samme formation kan, som Gutting anfører, byde på forskellige systemer af objekter, beskrevet inden for forskellige konceptuelle rammer, og fremført igennem en bred vifte af modaliteter, således at forskellige strategier emergerer og spreder sig ud.⁶¹⁵

Strategien danner grundlag for etableringen af subjektpositioner: bestemte tomme pladser for strategisk handlen, hvor subjektet udfylder en bestemt funktion. Den der taler fra denne position er et strategisk subjekt, der ikke må forveksles med et menneskeligt, individuelt subjekt. Det talende og handlende subjekt agerer på vegne af en strategi, og ikke på vegne af sig selv. Heraf følger, at

positionerne er relationelle steder inden for en bestemt diskurs, hvorfra der meningsfuldt kan tales, handles, optræde konflikter, etc. inden for strategien. [...] Strategierne producerer ikke aktørerne, men stiller blot positioner til rådighed, som aktørerne kan vælge eller fravælge, og dermed binde eller ikke binde sig til bestemte stilarter af argumentation og konflikt. Aktørerne kan i forskellige sammenhænge vælge at knytte sig til positioner fra forskellige strategier. En analyse af de strategiske positioners distribution er derfor ikke en aktøranalyse, men en analyse af de diskursive betingelser for politisk handlen.⁶¹⁶

⁶¹⁴ Ibid 2000:25.

⁶¹⁵ Se afsnit 4.5.

⁶¹⁶ Andersen & Christensen 2000:25.

Omdrejningspunktet for diskursanalysen er det tema og/eller den teori der binder dens objekter, begreber og modaliteter sammen. Analysen starter derfor med spørgsmålet:

- Når vi taler om relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet, hvad taler vi så om?

For at undgå at foregribe analysen vil jeg give et eksempel taget fra en anden kontekst end arbejdslivet, nemlig trafikken. Her kunne overskriften for formationen af diskurser være det mobile menneske. Inden for denne formation optræder flere forskellige strategier, der hver især forsøger at påvirke det mobile menneskes adfærd. Der kunne være en der handler om miljø og klima, en anden der handler om det fleksible arbejdsmarked, en tredje der handler om skolestruktur, etc. Til disse forskellige strategier knytter sig forskellige objekter (bilisten, cyklisten, pendleren, fodgænger, den handicappede, skoleeleven, m.fl.), forskellige modaliteter og forskellige begreber og sammenkædninger af ytringer. Det der er interessant i denne sammenhæng er, at de forskellige strategier ikke kun kobler sig på én diskurs og formation af diskurser, men at de kan optræde i forskellige formationer. 'Miljø og klima' handler jo helt indlysende ikke kun om menneskets som mobilt. Dette understreger vigtigheden af at differentiere mellem forskellige *diskurser og formationer af diskurser*. Derved er det ikke bare muligt at skelne mellem de forskellige strategier *inden for* den samme formation af diskurser, men også mellem forskellige diskurser *inden for* forskellige formationer af diskurser, eventuelt knyttet an til den samme strategi.

Strategien er ikke bare omdrejningspunktet for, og fundamentet under, reguleringen af den enkelte diskurs. Den er også det fundament som hele den efterfølgende disponering af mennesket tager afsæt i, og den opbygning af dispositivet af både talte og ikke-talte elementer der følger heraf. Det er strategien der, ligesom det symbolsk generaliserende kommunikationsmedie, afgør, hvorvidt vi taler om det samme og som bestemmer, hvilke elementer - objekter, begreber og modaliteter - det herefter er meningsfuldt at inddrage. Og her meningsfuldt i betydningen, at talen besidder et

overskud af henvisninger til yderligere muligheder for oplevelse og handling.⁶¹⁷

⁶¹⁷ Luhmann 1984:99.

Bestemmelsen af diskursens strategi sker ved at undersøge, hvilken organisering af objekter, begreber og modaliteter der gør sig særligt gældende for den, og forlener den med en særlig grad af "sammenhæng, strenghed og stabilitet."⁶¹⁸ Objekterne, modaliteterne og begreberne på den ene side, og strategierne på den anden, er indbyrdes forbundne og regulerende kar der virker gensidigt tilbage på hinanden. Analysen handler om at afdække og beskrive disse mønstre af meningsfuld regulering af udsagn, således at de forskellige strategier træder tydeligt frem, og således at de forskellige dispositiver herefter kan beskrives. Det drejer sig om bestemmelsen af:

- Hvad er diskursens objekt/objekter?
- Hvor træder objekterne for diskursen frem (eks. på arbejdspladsen, i hjemmet, i familien),
- Hvem taler, og hvilken institutionel eller organisatorisk placering taler den talende taler fra, samt
- Hvilken sammenkædning af ytringer, kendetegner diskursen.

Desuden vil analysen, hvor det er muligt,

- Beskrive den historiske forskydning af begreberne og deres modbegreb, der udgør den binære kodning (+/-) af diskursens strategi.

Det kunne eksempelvis være strategien om det sociale arbejdsmenneske, hvis positive +’er blandt andet kunne være samarbejdende, dedikeret, engageret, entusiastisk, opofrende, dialogisk, tillidsvækkende, m.v. Jeg vil imidlertid også være opmærksom på, om en given strategi også markeres af et eller flere negative -’er, som træk og egenskaber ved det asociale menneske, eksempelvis egenrådig, uengageret, rutinepræget. Det er imidlertid min arbejdshypotese at den negative modpol til den forventede, ønskede og accepterede adfærd vil fremstå mere uklar og ikke-italet, da det så at sige er tomrummet af alt det positiviteterne umuliggør.⁶¹⁹ Dette leder direkte over i afhandlingens anden analysestrategi: *dispositivanalysen*. Heterogeniteten af diskurser analyseres med henblik på at afdække,

- hvad det er for holdninger, handlinger og tale det senmoderne arbejdsmenneske disponeres til.

⁶¹⁸ Foucault 1969:114.

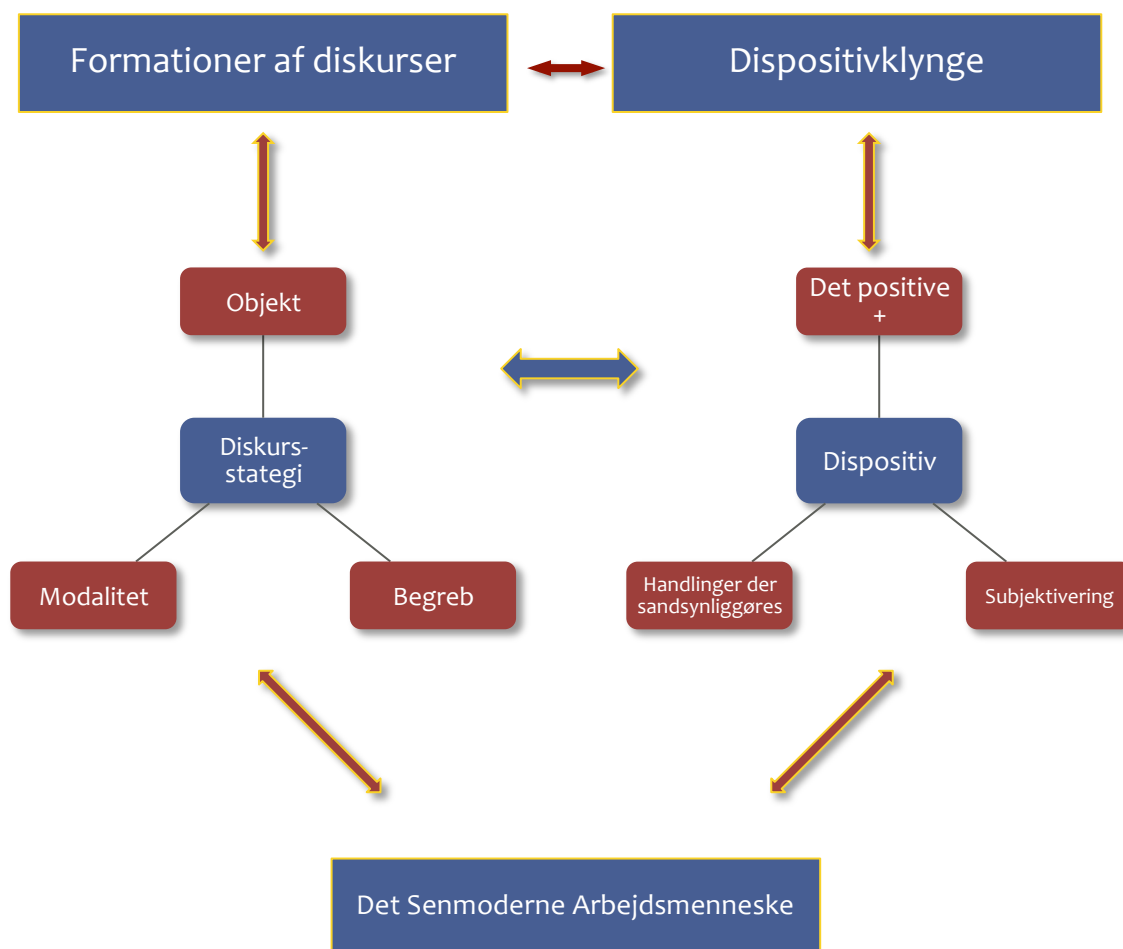
⁶¹⁹ Se afsnit 4.1 og Foucault 1966:364.

Målet med dispositivanalysen er at afdække, *hvilke handlinger diskursen sandsynliggør*. I analysen vil jeg konkret være opmærksom på ytringernes verber og adjektiver, der enten beskriver en handling eller en egenskab ved det senmoderne arbejdsmenneske. Det samme begreb kan, afhængig af kontekst, optræde i begge former, eksempelvis engagere/engageret: "Han engagerer sig i mange ting" beskriver en handling, mens "han er et meget engageret menneske" beskriver et karaktertræk ved den pågældende.

Jeg har ovenfor beskrevet, hvordan dispositivet er bygget op omkring en binær kode, hvorved det opnår nogle karakteristiske dikotomiske kendetegn. Men jeg har også gjort gældende, at det positive + ikke nødvendigvis følges op ad en definition af det negative -. Overfor engagement er der således flere *mulige* negative -'er, eksempelvis ligeglad, ligegyldig, desinteresseret, indifferent, halvhjertet, og udeltagende. En af forklaringerne på fraværet af beskrivelsen af det negative er, at det i en handlingsmæssig kontekst har karakter af en anti-målsætning - noget uønsket. Det angiver kun et ikke-sted som mennesket forventes at bevæge sig væk fra, og ikke et sted med en angivelse af hvor det forventes at flytte sig hen.

Med dispositivanalysen vil jeg svare på, hvad det er for nogle forskellige handlinger, holdninger og diskurser, strategierne om det senmoderne arbejdsmenneske søger at sandsynliggøre. Jeg vil med analysen *ikke* være i stand til at sige noget om hvad det arbejdende menneske herefter *gør*. Men ved at pege på nogle sandsynlige adfærdsmønstre er det muligt at sige noget om, hvorfor andre typer af adfærd dermed bliver tilsvarende mere usandsynlige. Herunder adfærd og holdninger der er forudsætningen for at opnå nogle andre mål, afhjælpe nogle problemer og svare en nødvendighed, men som endnu ikke anses for at være så store eller tvingende, at de har vundet styrke nok til at kunne sætte sig igennem.

Opstillet i en samlet model, ser analysestrategien herefter således ud:



Figur 3: Diskursiv & Dispositionel Analysestrategisk Model.

I analysen af artiklerne fra Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen vil jeg forsøge at vise, hvordan diskurser 'modnes' på forskellige tidspunkter ved at vise, hvilke tærskler de tre diskurser - globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen - er i færd med at overskride,⁶²⁰ i den periode analysen er rettet imod. Samtidig vil jeg undersøge om der er forskel på, hvilke strategier der opnår spalteplass i de to ugebreve, og i

⁶²⁰ Jfr. Foucault 1969:255-256.

hvilket omfang. Eventuelle forskydninger i strategierne giver mulighed for at sige noget om, hvor langt de forskellige diskurser er i deres modningsfase, fra overskridelsen af tærsklen til positiviteten til deres fuldbyrdelse. Her vil jeg lade gælde som yderligere et parameter, og som diskursens sidste modningstrin, hvorvidt den diskursive strategi bliver repræsenteret af et subjekt der optræder i en ikke-diskursiv praksis, og således indgår i løsningen af et konkret problem eller en tvingende nødvendighed.⁶²¹ Jeg vil være opmærksom på, i hvilken praksissammenhæng - den diskursive videnskabelige eller den ikke-diskursive pragmatiske⁶²² - de diskursive ytringer fremkommer. Det skyldes to forhold.

For det første at diskursens fuldbyrdelse ikke er betinget af, hvorvidt en teori og/eller det tema som diskursen anslår, omsættes i en ændring af en konkret praksis. Det vil derfor være vanskeligt at afgøre, hvorvidt en diskurs rent faktisk *svarer* en *oplevet* nødvendighed og et *oplevet* problem - altså som noget der har varig betydning som erfaring⁶²³ - eller om problemet eller nødvendigheden er af mere hypotetisk karakter.

For det andet, og afledt af det første, indebærer en bestemmelse af praksis en samtidig bestemmelse af, hvad det er for et problem eller en nødvendighed, mennesket søges disponeret til at løse eller imødekomme. Den ikke-diskursive praksis fungerer som diskursens tilegnelsesregime og tilegnelsesproces. Det er her den omsættes i konkrete tiltag, gennem indlejringen *i nogle beslutninger, institutioner og praksisser*. Jeg mener derfor det er relevant at lade dette være diskursens sidste trin i dens modningsproces, og således lade den følge efter diskursens fuldbyrdelse.

Jeg kan nu sammenfatte afhandlingens analysestrategi, således at analysen vil have følgende progression:

1. Hvad er diskursens tema og/eller teori: hvad tales der om, når der tales om arbejdet?
2. Hvad er diskursens objekt/objekter?
3. Hvor træder objekterne for diskursens frem? Arbejdspladsen, hjemmet, familien, etc.

⁶²¹ Se afsnit 4.9 og Foucault 1969A:75.

⁶²² Jeg anvender her betegnelsen 'pragmatisk' om alle de praksissammenhænge, der ikke er videnskabelige. Ikke for at antyde eller hævde, at videnskab ikke er/kan være pragmatisk, men alene for at have en betegnelse for de ikke-diskursive praksissammenhænge.

⁶²³ Se afsnit 4.2 og Gadamer 1966:68.

4. Hvem taler?
 - 4.1. Hvilken institutionel eller organisatorisk indplacering taler den talende fra?
5. Hvilken sammenkædning af ytringerne, kendetegner diskursen?
6. Hvorledes har begreberne/modbegreberne i den binære kodning af strategien forskudt sig over tid?
7. I hvilke institutioner, beslutninger og praksisser er diskursens indlejret?
 - 7.1. Hvem er det givet at tale med autoritet og troværdighed?
 - 7.2. Hvem anerkendes for at være kompetent til at forstå, udlægge og indlejre diskursen i den ikke-diskursive praksis?

På baggrund af punkterne 1 - 7:

1. Hvilke handlinger, holdninger og tale søges sandsynliggjort hos det senmoderne arbejdsmenneske?

Punkterne 1 - 7 referer til det diskursive niveau, og vil svare på afhandlingens initierende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvad taler vi om, når vi taler om relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet?

Samt til det heraf afledte spørgsmål:

- Hvilke regulariteter af udsagn konstituerer imellem sig, diskurserne om det senmoderne arbejdsmenneske?

Punkt 8 refererer til diskursens dispositionelle magt. Det vil bidrage til at svare på

- Hvorledes konstituerer regulariteten af udsagn, forholdet mellem det senmoderne arbejdsmenneske og det senmoderne arbejdsliv?
- Hvilke handlinger, holdninger og diskurser sandsynliggøres af regulariteten af udsagn, og hvilke handlinger, holdninger og diskurser blokeres der for, gennem diskursernes disponering af det senmoderne arbejdsmenneske?

Jeg vil dele analysen op i to dele. Først vil jeg i tre kapitler *beskrive og analysere* diskurserne om globalisering, udvikling og sundhed, og de dertil knyttede

dispositiver (kapitel 6 - 8). Dernæst til jeg i kapitel 9 *sammenstille og diskutere* beskrivelsen af diskurserne og analysen af dispositiverne. Ovennævnte analysestrategi appliceres på beskrivelsen og analysen af de artikler, der udgør afhandlingens datamateriale. I disse kapitler vil jeg anlægge en strengt deskriptiv linie, hvor jeg udelukkende beskriver diskurserne og analyserer dispositivets sandsynliggørelse af adfærd, således som det optræder i diskursens frembrudsoverflade. Hvad bliver der sagt af hvem, hvor og hvornår.

I analysens *sammenstillende og diskutere* kapitel vil jeg gøre to ting. For det første vil jeg vise, hvorledes formationen af diskurser spreder sig ud og tilsammen former det senmoderne arbejdsmenneske, og dette menneskes relation til arbejdet. Jeg vil pege på de eventuelle inkompatibiliteter der måtte eksistere(r), i formationen af diskurser og vise, hvorledes de inkompatible diskursers strategi ikke på samme tid kan indlejres i en ikke-diskursiv praksis, fordi deres binære kodninger udgør hinandens modsætninger - den ene strategis '+er, er den anden strategis '-er.⁶²⁴ Jeg vil trække paralleller der hvor de måtte findes, mellem de tre diskurser og anden relevant forskning i, eller diskussion af, det senmoderne arbejdsliv. Jeg vil på baggrund heraf forsøge at besvare det sidste af de afledte, yderligere spørgsmål til afhandlingens undersøgelsesspørgsmål:

- Hvorledes kan det tænkes at italesættelsen af det senmoderne arbejdsmenneskes relation til arbejdslivet, tilskrivningen af mening, dannelsen af forventninger og udviklingen af normer, influerer på den organisatoriske kommunikation om relationen mellem ledere og medarbejdere, arbejdsfællesskabet og organisationen?

Med afsæt i beskrivelsen af italesættelsen og disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneskes handlinger, holdninger og tale; og ved at pege på de eventuelle inkompatibiliteter der optræder i formationen af diskurser; vil jeg dels give et bud på den meningsfuldhed arbejdet gives, dels hvordan denne meningsfuldhed er med til at markere nogle rammer omkring den organisatoriske kommunikation, der samtidig udgør nogle begrænsninger for hvad der kan siges og ikke siges, og som derved indsnævrer det manøvrerum

⁶²⁴ Jeg forbeholder mig muligheden for at en strategi kan operationaliseres i flere handlinger, holdninger og udtalelser. Det senmoderne arbejdsmenneske kan disponeres til at agere på multiple måder, antage en bred og nuanceret vifte af holdninger, og italesat af et kompleks af ytringer.

for kommunikationen, som tillades i organisationen som ikke-diskursiv praksiskontekst.

Kapitlet 9 vil delvist antage en spekulativ karakter. Først og fremmest fordi det ikke ligger inden for denne afhandlings rammer at gennemføre praktisk-empiriske undersøgelser af den organisatoriske kommunikation. Det har derfor ikke været en del af afhandlingens opdrag at undersøge, hvordan diskurserne om det senmoderne arbejdsmenneske har påvirket (disponeret, udviklet, begrænset, foranlediget) kommunikationen i organisationer. Afhandlingen tager således ikke stilling til, hvorvidt og hvordan en sådan sammenhæng kan fastslås. Afhandlingen lægger alene til grund, at diskurser *har* betydning for menneskets perception og aktion i forhold til verden omkring det, dets holdninger til den, og hvordan det taler om den.

Dernæst, fordi formålet med afhandlingen er at levere et svar på, hvordan to af de mest dominerende arbejdsmarkeds- og erhvervstidsskrifter, der hver især repræsenterer henholdsvis A- og B-siden på arbejdsmarkedet, op igennem 00'erne har italesat det senmoderne arbejdsmenneske. Derved er det muligt både at sige noget om, hvordan det senmoderne arbejdsmenneske opfatter, forstår og tilskriver mening til arbejdslivet, såvel set i et ejer/leder-, som et arbejdstagerperspektiv. Og samtidig give et kvalificeret bud på, hvilke rammer for kommunikationen om relationen mellem arbejdstager/leder på den ene side, arbejdsfællesskabet på den anden, og organisationen på den tredje, der herefter udgør kommunikationen manøvrerum, og grænserne for hvad der, ud fra en epistemologisk betragtning, vil kunne anses for meningsfuldt, henholdsvis meningsløst.

5.4. *Analysens konditionering og iagttagelsepunkt.*

Hvornår er der tale om en diskurs, henholdsvis en formation af diskurser? Hvilke kriterier afgør, hvornår en serie af ytringer kan siges at markere et ytringsmæssigt felt, så der kan siges at eksistere en regularitet af udsagn, og være tale om konstitueringen af en diskurs/formation af diskurser? Åkerstrøm Andersen besvarer dette spørgsmål ganske præcist ved at pege på, at Foucault selv leverer svaret i Vidensarkæologien. Her angiver Foucault

jo netop viden som referencepunkt. Den retter sig mod meget forskellige vidensområder, men altid i form af viden. Det viser sig helt ned i analysestrategiens specifikationer af formationsniveauer, herunder vægtningen

af objektniveauet og spørgsmålene om, hvordan objekterne dannes, hierarkiseres og klassificeres. Der kunne tænkes mange andre former for diskurser, som ikke delte formen viden og derfor heller ikke samme form for regularitet. [...] Hvordan en diskursformation er en diskursformation er en central del af selve diskursanalysen. Diskursformationen går derfor ikke forud for studiet af den. Først ved analysens afslutning kan diskursanalysens genstand, dvs. diskursformationen, afgrænses. I praksis betyder det, at diskursanalytikeren hele tiden spørger til diskursens *egne* kriterier for diskurs.⁶²⁵

Af citatet fremgår, at Åkerstrøm Andersen fremhæver objektets centrale betydning i dannelsen af den diskursive formation. Objektet synes her at være analysens og diskursens hjørnesteen. I den artikel han et år senere udgiver sammen med Gudrun Christensen, er omdrejningspunktet og analysens hjørnesteen ændret til diskursens strategi. Men ud over denne (nok så betydelige) justering, er det centrale hér at kriterierne for om der er tale om en diskurs, ligger i formationsreglerne. Der er tale om en diskurs i formen viden, *når* den opfylder formationsreglerne herfor. I den forstand er Foucault alene optaget af hvilke regler der på et givent tidspunkt gælder for dannelsen af sand viden. Deri ligger også den adskillelse af diskursiv og ikke-diskursiv praksis, som Foucault flere steder gør gældende, således at den diskursive praksis *altid også* er den viden-skabende, videnskabelige praksis. Men samtidig gør han gældende at det er diskursens indlejring i en ikke-diskursiv praksis, der på mange måder afgør dens skæbne. Det er i disse sammenhænge det lader sig bestemme, *hvordan* diskursens får virkning og udøver sin magt.

I forhold til genealogiens spørgsmål om kontinuitet/diskontinuitet, brud og tærskler vil jeg stræbe efter at beskrive, hvordan de forskellige tematikker udvikler sig over tid, og hvilke forskydninger det på den baggrund er muligt at registrere. Men da der er tale om et artikelkorpus fra en forholdsvis kort tidsperiode på 9 år vil jeg tage det forbehold, at der må herske en vis usikkerhed omkring, hvor signifikant og udtalt disse forskydninger giver sig til kende. Jeg vil dog undlade at tillægge det yderligere betydning, da jeg ellers risikerer at komme til at foregribe beskrivelsen og analysen af diskurserne.

Endvidere må det gøres gældende, at der som udgangspunkt er tale om artikler fra blot to erhvervs- og arbejdsmarkedstidsskrifter. Det er en svaghed i sig selv. For at kompensere for dette vil jeg derfor, foruden artiklerne fra

⁶²⁵ Andersen 1999:166-167.

Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, gennemgå og analysere alle artikler fra samme periode skrevet af fem af de mest toneangivende, danske meningsdannere - professorerne Steen Hildebrandt, Henrik Holt Larsen, Anders Drejer og Ole Thyssen, samt sociolog og forfatter Henrik Dahl - og publiceret i de landsdækkende dagblade. Desuden vil jeg foretage en søgning via Infomedia, tilsvarende den jeg foretager i afhandlingens datamateriale og meningsdannelsens artikler, i de landsdækkende dagblades artikler, og præsentere eksempler herfra, til yderligere at understøtte afhandlingens analyse.

Jeg vil i hvert kapitel anføre den kvantitative forekomst af mængden af de begreber, der udgør hjørnestenene - de centrale objekter - i de tre diskurser. Jeg vil vise, hvordan antallet af forekomster forskyder sig i enten stigende eller faldende retning, over den samlede periode. Det vil jeg gøre, ved at dele analysen af de tre diskurser ind i tre delperioder: 2002 - 2004, 2005 - 2007 og 2008 - 2010. Det giver samtidig mulighed for at jeg i analysen kan påvise, hvordan diskursen udvikler sig over den samlede periode.

Det er banalt at fastslå at en iagttagelse altid er en iagttagelse af *noget* for *nogen*. Ikke desto mindre er det netop det der gør sig gældende når jeg i afhandlingens analyse vælger at sætte fokus på *nogle* diskurser, således som de kommer til syne for *mig* som iagttager. Valget af iagttagelsespunkt drejer sig om,

hvilken problematik, der søges åbnet og forfulgt i analysen, og valg af problematik indebærer altid et valg angående diskursreference.⁶²⁶

Med valget, følger også et element af vilkårlighed. Det er for det første ikke muligt at dække en diskurs eller formation af diskurser, fuldstændigt. Det er heller ikke muligt at danne et komplet billede af den kompleksitet af diskurser, der tilsammen udgør diskursformationen. Verden er altid mere kompleks, end det system der iagttager den. Man må, skriver Luhmann

skelne mellem den ufattelige kompleksitet i systemet (eller i dets omverden), som ville opstå, hvis man ville knytte alt sammen med alt, og den bestemt strukturerede kompleksitet, som kun kan selekteres kontingent.⁶²⁷

⁶²⁶ Ibid:167.

⁶²⁷ Luhmann 1984:64.

Noget andet er altid muligt, og det er ikke muligt på forhånd at afgøre, hvilken udformning - hvilke selektioner - der vil være de mest gunstige.⁶²⁸ Derfor gælder det også for denne analyse, at de diskurser og strategier jeg her præsenterer og beskriver, for et andet blik med en anden problematik, ville være nogle andre.

5.5 *Afhandlingens undersøgelsesdesign: inddeling, strukturering og bearbejdning af datamaterialet.*

Det jeg undersøger i denne afhandling, er den diskursive tilblivelse af det senmoderne arbejdsmenneske. I forbindelse med de første gennemlæsninger af artiklerne i de to ugebreve, noterede jeg de begreber ned, der refererer til forskellige diskursobjekter. Det gjorde jeg i første omgang uden at selektere i begreberne, da jeg endnu ikke havde dannet mig et fuldstændigt overblik over mit datamateriale, og derfor endnu ikke havde nogen mulighed for, på et kvalificeret grundlag at afgøre hvilke begreber/diskursobjekter der var de gennemgående referencepunkter, for de udsagn der konstituerer diskurserne. Det resulterede i første omgang i en liste på 169 begreber, hvoraf de ni forekommer i flere diskurser, således at den samlede liste består af i alt 160 begreber. Af disse begreber er der enkelte der forekommer mere end en gang, blot i forskellige bøjninger af ordet. Det gælder eksempelvis fleksibel/fleksibilitet og innovativ/innovative/innovation.

Begreberne har jeg i første omgang delt ind i det, jeg foreløbig betegnede som *mikrostrategier*. Efterfølgende samlede jeg mikrostrategierne i fire diskurser, hver med sin strategi: globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen, sundhedsdiskursen og velfærdsdiskursen. Sidstnævnte diskurs/strategi blev efter grundige overvejelser sorteret fra, af følgende årsager.

For det første viste det sig, da jeg gik i gang med at beskrive og analysere diskurserne, at der forekom at være en særlig sammenhæng mellem globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen. Fra en første og umiddelbar betragtning så det ud til, at globaliseringen blev italesat som den årsag, der skabte det problem der gjorde udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske nødvendig. Med den konsekvens, at risikoen for stress, udbrændthed og depression hos arbejdsmennesket blev kraftigt forøget, og antallet af arbejdstagere der blev ramt af disse lidelser steg betragteligt. Den diskursive sammenstilling af, og kobling mellem, årsag

⁶²⁸ Luhmann 1984:62.

(globalisering), virkning (udvikling) og konsekvens (stress) jeg skaber i denne afhandling, har jeg ikke været i stand til at finde andre eksempler på i dansk eller international forskning. Derfor valgte jeg ret tidligt at forfølge dette spor nærmere. Med den konsekvens at velfærdsdiskursen blev sorteret fra.

For det andet er diskursen om løn, pension, barselsorlov, (overenskomstaftalt) arbejdstid, frihed, m.v., en del af den danske aftalemodel hvilket betyder, at alle aftaler vedrørende diskursens objekter aftales på plads mellem arbejdsmarkedets parter, der i mere end et århundrede har udviklet det aftalesystem som det danske arbejdsmarked hviler på. Det er med andre ord et felt der hviler på en række mekanismer og procedurer, udviklet med det formål at regulere aftalegrundlaget for det danske arbejdsmarked, og i mindre grad det arbejdende menneskes holdninger, handlinger og tale.

For det tredje er det danske arbejdsmarkeds- og aftalesystem et område der i forvejen nyder stor opmærksomhed, ikke mindst fra danske arbejdsmarkedsforskere. Derfor er det tvivlsomt om denne afhandling vil kunne bidrage med ny viden til feltet. Set i den sammenhæng betyder det, at forhold som løn, pension, m.v. i nogen grad synes indlejret i en diskurs der forløber 'ved siden af' eller 'udenom' det senmoderne arbejdsmenneske og det danske arbejdsmarked, om end den også, i lige så høj grad som de øvrige diskurser, er påvirket af eksempelvis globale, finansielle kriser (med krav om løntilbageholdenhed), demografiske ændringer i arbejdsstyrken (med krav om tvungen pensionsopsparring, så samfundet i mindre grad skal sørge for arbejderens underhold, når han/hun med tiden forlader arbejdsmarkedet), etc.

Flere af mikro-strategierne overlapper hinanden. Det gælder eksempelvis strategierne om det sociale og det inkluderende arbejdsmenneske, og strategierne om det foranderlige og lærende arbejdsmenneske. Af samme optræder flere af begreberne i forbindelse med flere mikrostrategier. Denne fremgangsmåde har jeg valgt, ud fra en nødvendighed af at anlægge en 'tragtformet' tilgang til det omfangsrige datamateriale, således at den første bearbejdning af empirien sorterer så lidt fra som muligt. Formålet er at minimere risikoen så meget som muligt for at overse og udelukke udsagn, der måtte være relevante for beskrivelsen af udsagnsregulariteterne.

Mikrostrategierne og de dertil knyttede begreber/diskursobjekter er:

Mikro-Strategi	Begrebsnetværk
Det Globale Arbejdsmenneske	Globalisering, international, udflytning, nation(er), marked, konkurrence, konkurrencekraft, uddannelse, læring, viden(s)job, viden(s)samfund, kompetencer, innovation, ideudvikling, kreativ(itet), eksport, mangfoldighed, strategi(er), omstilling, kultur(er), produktivitet, effektivitet, krise,
Det Sociale Arbejdsmenneske	Samarbejde, engagement, dedikation, initiativ, anerkendelse, forståelse, ansvar, gruppearbejde, team (-building, -spirit, -player, selvstyrende- eller selvbærende-), hold (-ånd, -arbejde, -spillere), tillid, kommunikation, dialog, tryghed, mangfoldighed, inspirere, selvstændighed, netværk/networking, coaching, life-coaching.
Det Skabende Arbejdsmenneske	Ressource, engagement, dedikation, passion, initiativ, kreativitet, innovation, proaktiv/reaktiv, visioner/visionær, præstation, produktiv,
Det Foranderlige Arbejdsmenneske	Fleksibilitet, omstillingsparathed, forandringsparathed, karriere, fornyelse/ forandring, daglejer,
Det Psykologiske Arbejdsmenneske	Engagement, dedikation, passion, anerkendelse, forståelse, psykopat (ledelse),
Det Empatiske Arbejdsmenneske	Engagement, dedikation, anerkendelse, forståelse, kærlighed, terapeut/terapeutisering,
Det Lidende Arbejdsmenneske	Stress, udbændthed, depression, sundhed, sygefravær, fraværskurve, fed/fedme, dårlig form, ryger/rygning, alkohol, 'mødebonus', sundhedsfremme, mobning, psykisk vold, usynligt slaveri, 'halve mennesker', mistillid, kontrol, sexchikane / chikane,
Det Lærende Arbejdsmenneske	Talent (-udvikling, -kamp, ...), ressource, Viden (-sdeling, ...), Læring, Kompetence, Kvalifikation, digital kompetence / digital kløft, udvikling, elite, præstation, potentiale, coaching, Elite, Klog (-ere, -skab),
Det Ethiske Arbejdsmenneske	Etik, moral, normer, værdier / værdibaseret ledelse, socialt ansvar/CSR, de svage (se også 'det inkluderende arb.menn. '), virksomhedens samfundsansvar, Det Grå Guld / Seniorer / Seniorpolitik, værdighed, anstændighed
Det Anskaffende Arbejdsmenneske	Løn (-kamp), Ny Løn, pension, frihed, tryghed (i ansættelsen), barselsorlov, karriere, efterløn, arbejdstid (antal timer),
Det Unikke Arbejdsmenneske	Individualisering/Individualitet, synlig, selvstændig, coaching,
Det Inkluderende Arbejdsmenneske	Integration, de svage,
Det Monitorerede Arbejdsmenneske	Overvågning, test / personlighedstest, sindelagskontrol, MUS (-bekendelsesdomstol (A4 2007/20), Facebook (-politik),
Det Forkælede Arbejdsmenneske	Lyst (-styret), forkælet, egocentrisk, curlingbørn, nurse / nurset, unikt (individ), selvbevidst, ydmyghed (mangel på), kreative individualister,

Tabel 2: Mikrostrategier for det senmoderne arbejdsmenneske.

Efter den første identifikation af de begreber/diskursobjekter der knytter sig til de forskellige mikrostrategier, stod det klart at en selektion mellem de mange begreber var nødvendig. For det første fordi en analyse af det samlede korpus af artikler, med udgangspunkt i hvert enkelt begreb, ville antage et omfang og en kompleksitet der ville gøre det umuligt at opnå et samlet overblik, og dermed muligheden for at udsige noget alment om såvel diskurserne, som om det senmoderne arbejdsmenneske og disponeringen af hans adfærd, holdninger og måde at tale om arbejdet på. For det andet, fordi flere af begreberne er hyppigt forekommende i forbindelse med hinanden, i den regularitet af udsagn der konstituerer de forskellige diskurser.

Jeg foretog derfor en optælling af samtlige begrebers forekomst, i de to ugebreve hver især, såvel for den samlede periode, som for den første delperiode 2002 - 2004, og for hvert af årene 2002, 2003 og 2004. Formålet var at opnå nogle kvantitative mål for, hvor ofte de enkelte begreber forekommer: i hvor mange artikler, og på hvor mange artikelsider. Optællingen blev foretaget i Apple-programmet Billedfremviser der, ud over at levere de ønskede data, samtidig præsenterede de enkelte forekomster i den tekstuelle sammenhæng de i artiklerne optræder i. Sidstnævnte var vigtigt for at jeg kunne danne mig et overblik over, i hvilket omfang eksempelvis et begreb som udvikling, optræder i en sammenhæng hvor det refererer til det senmoderne arbejdsmenneske.

Optællingen viste, at begrebet udvikling, samlet set og over hele perioden fra 2002 - 2010, var det hyppigst forekommende i de to ugebreve (hyppigst forekommende i Ugebrevet Mandag Morgen (53% af artikelsiderne, med begrebet kompetence som det næsthypigst forekommende, med knap 34%), og næsthypigst forekommende i Ugebrevet A4 (31% af artikelsiderne, med uddannelse som det hyppigst forekommende med 38%).

For henholdsvis sundheds- og globaliseringsdiskursernes vedkommende gælder, at begreberne stress, udbrændthed og depression forekommer med en signifikant større hyppighed i Ugebrevet A4, og ofte i de samme artikler og udsagn, end de gør i Ugebrevet Mandag Morgen. Mens stress således forekommer på næsten 23% af alle artikelsider (over den samlede periode), optræder det kun på knap 4% af artikelsiderne i Ugebrevet Mandag Morgen.

For globaliseringsdiskursen gælder det omvendte forhold, om end det er knap så udtalt. Her forekommer begrebet globalisering, med en dobbelt så stor

hyppighed i Ugebrevet Mandag Morgen, som i Ugebrevet A4 (henholdsvis ca. 11% og 5,5%). Endvidere gælder der det særlige for begrebet globalisering, at det ikke er det hyppigst forekommende på listen over de begreber der knytter sig til diskursen. Begreber som innovation, kompetencer, kultur, læring, uddannelse og viden optræder betydeligt hyppigere. Disse hyppigere forekommende begreber optræder imidlertid også i udsagn, der indgår i en regularitet af udsagn der konstituerer andre diskurser, herunder de to førstnævnte. Jeg har derfor valgt, i beskrivelsen af regulariteten i den første delperiode (og kun denne) at præsentere nogle få eksempler der italesætter den udvikling af det menneskelige potentiale hos arbejdsmennesket, som globaliseringen giver anledning til. Formålet er at påvise sammenhængen mellem årsagen (globaliseringen) og nødvendigheden/problemet (udviklingen eller manglen på samme, af det senmoderne arbejdsmenneske).

Jeg strukturerede herefter min analyse omkring temaerne globalisering, udvikling og sundhed, der hver især udgør grundstammen i globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen. Jeg foretog herefter en søgning i afhandlingens datamateriale, med udgangspunkt i begreberne globalisering, udvikling og stress. Undervejs var jeg hele tiden opmærksom på, hvorvidt de øvrige hyppigst forekommende begreber i de tre diskurser optrådte i de udsagn der herefter viste sig, således at de udsagn jeg præsenterer og bygger min analyse op omkring, er repræsentative for den regularitet af udsagn der i ugebrevene konstituerer de tre diskurser.

I de følgende fire kapitler præsenterer jeg afhandlingens analyse. I kapitel 6 til 8 beskriver og analyserer jeg globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen. I kapitel 9 foretager jeg en komparativ analyse af de tre diskurser, og diskuterer de rammer de sætter for kommunikationen i organisationerne, og den indflydelse de må antages at have på ledernes og medarbejdernes mulighed for at tale om globalisering, udvikling og sundhed.

Det er dog vigtigt, som en sidste bemærkning til afhandlingens undersøgelsesdesign at understrege, at de ovenfor beskrevne selektioner også kunne have været nogle andre, og at de derfor er vilkårlige hvilket betyder, at de er lig nogle konkrete vilkår. Det er vilkår der er betinget af den kompleksitet der kendetegner arkivet, der i denne afhandling består af en mængde udvalgte artikler i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, artikler skrevet af fem udvalgte meningsdannere, og artikler publiceret i de trykte, landsdækkende medier. For "kompleksitet [...] betyder

selektionstvang, selektionstvang betyder kontingens, og kontingens betyder risiko.”⁶²⁹ At ”også noget andet kunne være muligt”⁶³⁰ følger altså af heraf.

5.6. *Afhandlingens datamateriale.*

Afhandlingens datamateriale består af i alt 764 artikler fra Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen (henholdsvis 384 fra Ugebrevet A4 og 380 fra Ugebrevet Mandag Morgen, fra periode 2002 - 2010 (begge inklusiv)), 249 artikler skrevet af professorerne Henrik Holt Larsen, Steen Hildebrandt, Anders Drejer og Ole Thyssen, og sociolog og forfatter Henrik Dahl, samt 49.160 artikler fra de trykte, landsdækkende medier (globaliseringen: 4.838, 9.330 og 4.144 artikler; udvikling + kompetence: 2.383, 2.770 og 2.537 artikler; stress: 6.777, 8.792 og 7.589 artikler), hvoraf der bliver refereret fra i alt 47 artikler.

Der præsenteres eksempler fra i alt 247 artikler.

Valget af artikler som kildemateriale beror først og fremmest på det forhold, at medierne i dag er ”hævdes det ofte, den vigtigste skaber og distributør af offentlig diskurs.”⁶³¹ I 1787 døbte den engelsk-irske politiker Edmund Burke pressen ”den fjerde statsmagt”, ved siden af den lovgivende, udøvende og dømmende magt. Ifølge ’Den Store Danske Encyklopædi’, anses pressen

i vore dage af mange for at være blevet en slags overmagt, der kan detronisere alle andre magtinstanser. Forstået som den moderne medie- og kommunikationsverden er det tydeligt, at den har erobret en magt i forhold til den enkelte borger, til den politiske sfære, til den økonomiske og til den ideologiske sfære. Den trykte presse, radioen, fjernsynet og internettet indtager efterhånden en position som de instanser, der former borgernes ’dagsorden’ og modellerer deres univers.⁶³²

Pressen som en slags overmagt går igen i en artikel fra 2001, skrevet af medlem af folketinget Per Stig Møller, i en artikel i Kristelig Dagblad:

Tillige i forhold til den dømmende magt tenderer pressen mod at blive ’overmagt’. Den dømmes i øjeblikkets ophidsede stemning og kan mane en

⁶²⁹ Luhmann 1984:62.

⁶³⁰ Ibid.

⁶³¹ Arnoldi 2005:256.

⁶³² http://www.denstoredanske.dk/Sprog,_religion_og_filosofi/Filosofi/Menneskets_grundvilkår/magt.

lynch-stemning frem, som domstolene kan have svært ved at stå imod. [...] I betragtning af den magt, pressen har fået, er der behov for, at pressen udøver magtkritik og er sig sit ansvar bevidst.⁶³³

Som de få eksempler viser, er der stor enighed om at massemedierne og pressen har en stor indflydelse på, hvordan vi som mennesker forstår den verden vi lever i. Den former vores univers og sætter dagsordenen for, hvad der er vigtigt, hvilke problemer der er presserende, og hvilken nødvendighed det er vigtigt at svare. Den skaber og distribuerer diskurs. Derfor er det i første omgang relevant at se på, hvordan det senmoderne arbejdsmenneske formes i massemedierne.

Dernæst forestår at foretage et valg af, hvilke nyhedsmedier det er relevant at inddrage og analysere. For at foretage denne yderligere selektion i mængden af medieformidlet information er det først nødvendigt at bestemme, hvilke perspektiver på det senmoderne arbejdsmenneske afhandlingen skal forsøge at beskrive. Skal afhandlingen handle om, hvordan lokale-, regionale- og nationale politikere italesætter det senmoderne arbejdsmenneske, eller er det forskningsverdenens (og i så fald, hvilke dele af den), udvalgte dagblades og tv-mediers italesættelse der er vigtig.

Eller skal den forsøge at sige noget om, hvordan arbejdsmarkedets aktører *selv* beskriver det senmoderne arbejdsmenneske, i tidsskrifter der har det som en væsentlig del af deres formål. Jeg havde fra starten en klar fornemmelse af at Ugebrevene A4 og Mandag Morgen var nogle af de mest citerede specialmedier i den danske dagspresse. Det blev bekræftet i 2010, hvor professor Anker Brink Lund fra CBS offentliggjorde en opgørelse der viste, at Ugebrevet A4 var det næstmest citerede specialmedie i 2008, mens Ugebrevet Mandag Morgen kom ind på en 5. plads. De to ugebreve blev kun overgået af 3F.dk (1. plads), Ingeniøren (3. plads) og Computer World (4. plads).⁶³⁴ På listen over samtlige medier optræder Ugebrevet A4 på en 14. plads, hvilket bliver bekræftet ved telefonisk henvendelse til professor Anker Brink Lund⁶³⁵ der dog ikke umiddelbart kunne oplyse, hvordan Mandag Morgen var placeret i denne opgørelse. Han mente dog at kunne huske, at den også befandt sig i Top 20. Det forhold at A4 og Mandag Morgen ikke blot når ud til

⁶³³ Møller 2001.

⁶³⁴ Lund 2010:5.

⁶³⁵ Telefonsamtale med Anker Brink Lund, fredag den 7. december 2012 kl. 09.46 - 09.51. Ugebrevet A4's placering på listen over samtlige medier var fremkommet ved en specialkørsel, bestilt af netop A4 og et andet dagblad.

deres egen målgruppe, men samtidig er et af de mest citerede specialmedier i den øvrige del af informationsstrømmen gør dem relevante, når det handler om at beskrive de diskurser vedrørende det senmoderne arbejdsmenneske der er i fokus for afhandlingen, og analysere deres disponering af arbejdsmennesket.

Ugebladet A4 og Ugebladet Mandag Morgen udmærker sig som allerede nævnt ved at de eksplicit gør gældende, at deres respektive målgrupper er henholdsvis "faglige tillidsrepræsentanter, politiske og administrative beslutningstagere og de øvrige medier"⁶³⁶, og "high level decision makers and thought leaders"⁶³⁷, og deres mission "at gøre risici til muligheder for samfundets beslutningstagere."⁶³⁸ A4 ejes og udgives af Landsorganisationen i Danmark, der er paraplyorganisation for 18 fagforbund⁶³⁹, men skriver at ugebladet "bliver redigeret, skrevet og prioriteret ud fra journalistiske kriterier, og ikke politiske."⁶⁴⁰ Til trods herfor er der tale om et ugeblad der finansieres, redigeres og udgives af den største af fagbevægelsens paraplyorganisationer, og som derfor - sammenholdt med dets angivelse af målgruppe - må antages at fungere som medie for formidling af arbejdstagerens interesser, perspektiver og anskuelser.

Der er for begge ugeblades vedkommende tale om, at deres profiler ikke har ændret sig siden jeg begyndte på afhandlingen i 2008, dog med den undtagelse at A4 nu eksplicit henviser til den statistiske opgørelse over citathyppighed, der nævnes ovenfor. Dette er baggrunden for, at jeg i afhandlingen har valgt at analysere artikler fra Ugebladet A4 og Mandag Morgen. Jeg har valgt at inddrage artikler fra perioden 1. januar 2002, til 31. december 2010 - en periode på sammenlagt 9 år. Når jeg har valgt at afgrænse mit arkiv til netop disse årgange skyldes det to forhold.

For det første var det særligt artiklerne fra 2006 der fangede min interesse til at begynde med. Det var et år, hvor det forekom mig at der i A4 skete en kraftig vækst i mængden af artikler der satte fokus på en tendens til, at stadigt flere

⁶³⁶ <http://www.ugebreveta4.dk/oma4.aspx>, 6. december 2012.

⁶³⁷ http://mandagmorgen.com/images/200911/MondayMorning_company_profile.pdf, 6. december 2012.

⁶³⁸ <https://www.mm.dk/mission>, 6. december 2012.

⁶³⁹ Herunder de tre største fagforbund: HK (ca. 360.000 medlemmer), 3F (ca. 350.000 medlemmer) og FOA (ca. 205.000 medlemmer). LO repræsenterer i alt ca. 1.100.000 medlemmer.

⁶⁴⁰ <http://www.ugebreveta4.dk/oma4.aspx>, 6. december 2012.

arbejdere blev syge af stress, og som koblede det sammen med de øgede krav til fleksibilitet, og en tidsmæssigt presset hverdag, hvor det var svært at skabe balance mellem arbejdet på den ene side, og familie- og fritidslivet på den anden. Omvendt var det min fornemmelse at Mandag Morgen fastholdt et fokus på behovet for udviklingen af fleksible arbejds- og organisationsformer, dyrkelsen af talentet, nødvendigheden af konstant innovation og behovet for - som det hedder i en overskrift til en artikel det år - at "slippe medarbejderne løs"⁶⁴¹, hvilket forekom at repræsentere nogle strategier der ikke umiddelbart forekom forenelige med dem, A4 forsøgte at sætte dagsorden med.

På det tidspunkt havde jeg i en årrække arbejdet som konsulent og virksomhedsrådgiver for både privat og offentlige organisationer, med udviklingsprojekter der satte fokus på det psykiske arbejdsmiljø og (den manglende) balance mellem arbejds-, familie- og fritidslivet. Jeg havde selv erfaret hvor vanskeligt det var at forene hensynet til det psykiske arbejdsmiljø, med hensynet til at imødekomme forventninger om at være fleksibel, og året rundt stå til rådighed i samtlige døgnets timer, og samtidig være innovativ, kreativ og proaktiv. Jeg ihukom ofte en sætning jeg læste i et nummer af Ugebrevet A4 fra 2003, og som havde prentet sig fast og gjort et stort indtryk:

Nye organisationsformer har gjort konstant fleksibilitet og udvikling til religion, og flydende arbejdstider gør at man aldrig rigtig 'slipper' jobbet.⁶⁴²

Udtalelsen kom fra arbejdsmiljøforsker Hans Jørgen Limborg, Center for Alternativ Samfundsanalyse. For mig sammenfattede sætningen meget præcist mine egne erfaringer med, at det netop var det uanfægtelige ved de nye organisationsformer og måder at indrette arbejdslivet på, der gjorde det særligt vanskeligt at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Der var nogle sandheder det ikke var muligt at diskutere, og derfor nogle temaer der var udelukket fra den organisatoriske kommunikation. I brødteksten til samme artikel står der, at

det moderne arbejdsliv gør os stressede og udbrændte. Men vi ved ikke nok om, hvad det er for nogle faktorer i det fleksible arbejde, der får os til at bukke under. Det gør forebyggelse vanskelig [...].⁶⁴³

⁶⁴¹ Mandag Morgen 2006/15:19.

⁶⁴² Ugebrevet A4 2003/45:5.

⁶⁴³ Ibid.

Det blev baggrunden for denne afhandling, hvor jeg beskriver de forskellige strategier der kommer til syne i diskursformationen om det senmoderne arbejdsmenneske, og det spil der i dets instans udspiller sig om at sætte dagsordenen og bestemme disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske. Men for at kunne sige noget kvalificeret om, i hvilket omfang den tilsyneladende modsætning faktisk gjorde sig gældende, og om den var en ny diffraktion i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, er det nødvendigt at inddrage artikler både fra årene før efter 2006. Jeg har derfor valgt at inddrage en periode på 4 år, på hver side af år 2006. I analysen opdeler jeg denne niårige periode i tre perioder af hver tre års varighed. For hver af perioderne vil jeg kortlægge forekomsten af de ovenfor nævnte strategier og begreber og med dette vise, hvorledes de udvikler sig over de tre perioder. Jeg vil for hver periode lave en delkonklusion og trække de mest signifikante træk ved perioden frem.

I kapitel 9 sammenstiller og diskuterer jeg resultatet af denne kortlægning af formationen af diskurser. Jeg vil vise hvilke rammer omkring den organisatoriske kommunikation, diskurserne i de pågældende perioder har sat, hvilke temaer de har sandsynliggjort, henholdsvis usandsynliggjort, og hvordan det udvikler sig igennem de ni år. Foruden artiklerne fra Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, inddrager og analyserer jeg en række artikler der er skrevet af fem af landets førende forskere og meningsdannere, der er personer som ofte skriver artikler og debatindlæg i de landsdækkende dagblade, og som desuden ofte citeres i disse. De fem personer er udvalgt ud fra subjektive kriterier, ved at spørge kollegaer der forsker inden for relaterede områder, hvilke de mener er de mest toneangivende debattører og meningsdannere.

Desuden inddrager jeg artikler fra de landsdækkende dagblade, ved at foretage søgninger i Infomedia. Formålet med at inddrage artikler skrevet af henholdsvis meningsdannerne og de landsdækkende dagblade, er at krydstabulere udsagnsregulariteten i ugebrevene med artikler der er publiceret i medier, der har den brede befolkning som sin målgruppe. Hvor ugebrevens målgruppe er mere snævert defineret (se ovenfor), er målgruppen for de landsdækkende dagblade den almene nyhedsforbruger. En krydstabulering vil vise, hvorvidt udsagnsregulariteten i ugebrevene korresponderer med udsagnene i de landsdækkende dagblade og blandt meningsdannerne. Dermed kan sammenstillingen være med til, enten at understøtte en regularitet, eller påvise en forskel.

DEL 2

DET VI TALER OM,
NÅR VI TALER OM ARBEJDET.

6. Globaliseringsdiskursen og italesættelsen af en nødvendighed.

I takt med at jeg gennemlæste de artikler der udgør denne afhandlings arkivmateriale, stod det stadigt mere klart, at diskursen om globaliseringen og italesættelsen af den trussel, de udfordringer og de muligheder den har ført med sig, udgør den forståelsesramme som det senmoderne arbejdsmenneske, erhvervslivets ledere og de politiske beslutningstagere iagttager, fremstiller, forstår og forklarer sig selv i. Globaliseringen bliver den ramme af sandhed om virkeligheden, der igennem stort set hele perioden definerer og determinerer de normer, holdninger og handlinger, mennesket i dets forskellige positioner på og omkring arbejdsmarkedet indtager og udviser, og som har den livslange personlige, faglige og sociale (kompetence)udvikling, uddannelse og læring som sin nødvendige betingelse for, at vi kan beholde vores arbejde og styrke vores position på arbejdsmarkedet, og derigennem bevare og sikre det velfærdssamfund vi kender.

Jeg vil i dette kapitel beskrive den regularitet af udsagn, der imellem sig formerer diskursen om globaliseringen. Jeg vil analysere diskursen og vise, hvilke handlingsmarkører der fungerer som handlingsanvisende pejlemærker for henholdsvis lønmodtageren og arbejdsmennesket, erhvervslivets ledere, politikerne og deres embedsmænd, samt arbejdsmarkedets parter. Ved hjælp af disse handlingsmarkører vil jeg påvise, hvilke subjektiveringsstrategier der bringes i spil i perioden fra 2002 - 2010, og hvilke normer, holdninger og handlinger de forskellige aktører subjektiveres med.

For at sikre en overskuelig og stringent struktur der gør det muligt at påvise udviklingen i diskursen, henover den niårige periode jeg beskriver og analyserer, vil jeg dele den samlede periode op i tre mindre perioder af hver tre års varighed: 2002 - 2004, 2005 - 2007 og 2008 - 2010. Jeg vil benævne disse perioder forskelligt, som enten den første, den anden og den tredje periode, alternativt den første, den mellemste og den sidste periode. Dersom jeg omtaler perioden i sin fulde udstrækning, vil jeg bruge betegnelser som 'den samlede periode', eller lignende. Efter beskrivelsen og analysen af de tre delperiode, præsenterer jeg en række eksempler fra henholdsvis meningsdannerne og de landsdækkende dagblade.

Kapitlet afsluttes med en konklusion, hvor jeg beskriver udviklingen i diskursen, set over den samlede periode, og sammenholder artiklerne fra ugebrevne, med artiklerne skrevet af meningsdannerne og de artikler der er publiceret i de landsdækkende dagblade.

6.1. *Objekternes og begrebernes regularitet i perioden 2002 - 2010: Et overblik.*

I dette afsnit vil jeg beskrive og analysere en regularitet af udsagn inden for det, jeg i afhandlingen kalder for en globaliseringsdiskurs, og hvor globalisering (eller manglen på omstilling til den tiltagende globalisering) tillige er diskursens objekt. Jeg vil vise den regularitet af begreber der knytter sig til objektet, med henblik på at afdække den eller de nødvendigheder, globaliseringen har medført for det danske arbejdsmarked og dets aktører.

6.1.1. 2002 - 2004.

Globaliseringen er det objekt der henvises til, i regulariteten af udsagn der italesætter globaliseringen, og som konstituerer globaliseringsdiskursen. Globaliseringen italesættes som den nødvendighed, udviklingen af den senmoderne organisation og det senmoderne arbejdsmenneske er svaret på. Jeg begynder med at præsentere en række eksempler, jeg i det følgende har tænkt mig at bruge for at påvise denne regularitet, og som er eksemplariske for udsagnene i delperioden 2002 - 2004. En søgning på begrebet 'globalisering' viser, at i de 271 artikler der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden, forekommer begrebet i 49 af artiklerne (svarende til 18%), og på i alt 87 sider, ud af det samlede antal af på 1.033 (svarende til knap 8,5%). Løbende i nedenstående analyse vil jeg inddrage og henvise til yderligere eksempler.

Eksempel 1: Danmark er ved at gå i stå. Det er den ubehagelige konklusion af nye internationale analyser af den danske vækst - eller rettere manglen på samme. [...] De bygger mere på videnssamfundets end industrisamfundets succeskriterier. Det mest ubehagelige er, at Danmark scorer dårligst i netop den disciplin, vi burde mestre bedst af alle: udvikling af humankapitalen. Det konstaterer OECD i den undersøgelse, organisationen har bistået Mandag Morgen med at

udarbejde. [...]. Sammenlignet med de bedste nationer sløser vi simpelthen med det menneskelige potentiale.⁶⁴⁴

- Eksempel 2: Med den skærpede globale konkurrencesituation for den private sektor og omstruktureringer inden for den offentlige sektor er hele arbejdsmarkedet kommet under pres og forandring, [...].⁶⁴⁵
- Eksempel 3: Han (lektor Christian Helms Jørgensen) peger på, at lønmodtagerne har fingeren på pulsen og har erkendt, hvad der er brug for, da moderne virksomheder med ny ledelsesformer netop efterlyser kompetencer som IT, kommunikation og personlig udvikling.⁶⁴⁶
- Eksempel 4: Der skal tænkes nyt og anderledes, hvis de ufaglærte skal motiveres til at blive efteruddannet. Det er nødvendigt, hvis de kortuddannede skal være kvalificerede til fremtidens arbejdsmarked, men de ufaglærte har ikke selv lyst til efteruddannelse. [...]. Professor Henning Salling Olesen fra Roskilde Universitetscenters Institut for Uddannelsesforskning advarer om, at der sker en polarisering af befolkningen i disse år: Der er de uddannede og omstillingsparate, og så er der dem, der ikke har lyst til at få mere uddannelse – og det er navnlig de sidstnævntes job, der er truet af globaliseringen.⁶⁴⁷
- Eksempel 5: Hvis ikke du er i udvikling, er du under afvikling (lektor og afdelingsleder for Filosofi og Idéhistorie Jens Erik Kristensen, Aarhus Universitet).⁶⁴⁸
- Eksempel 6: Folk har brug for realitetsterapi. Det skal gøres klart for den enkelte, at man ryger ud, hvis man ikke gør noget for at flytte sig selv ud af den røde zone” (markedschef i Dansk Handel & Service, Lars Goldschmidt).⁶⁴⁹

Globaliseringen og den deraf følgende globale konkurrence fremhæves gennemgående som en markant, udefrakommende trussel. *Den skærpede globale konkurrencesituation* (eksempel 2) presser og forandrer det danske arbejdsmarked. Og de jobs der er besat af de mennesker der ikke har *lyst til at*

⁶⁴⁴ MM 2002/13:3 (Leder)

⁶⁴⁵ A4 2004/41:21.

⁶⁴⁶ A4 2002/05:7.

⁶⁴⁷ A4 2004/34:14.

⁶⁴⁸ MM 2004/39:10.

⁶⁴⁹ A4 2004/40:19.

få mere uddannelse, er truet af globaliseringen (eksempel 4). Den bliver derfor, sammen med den øgede globale konkurrence, italesat som den faktor, der i særlig grad bør få både aktionærer, virksomhedsledere, politikere og danske arbejdere til at indse, at udviklingen af de personlige og faglige kompetencer ikke bare haster, men er direkte nødvendig og påkrævet. Det sker bl.a. ved at definere, at arbejdspladser forsvinder qua globaliseringen og, at nye succeskriterier for længst er blevet en realitet.⁶⁵⁰ Blandt andet konkluderer lederen i eksempel 1, fra Ugebrevet Mandag Morgen 2002, baseret på den undersøgelse fra OECD⁶⁵¹ der refereres til, at Danmark er ved at gå i stå, i en global virkelighed hvor bevægelse og fremdrift - det der i eksemplet betegnes med begrebet vækst - er altafgørende. I lederen bruges begrebet globalisering ganske vist ikke. Men den refererer til *internationale analyser*, og sammenligner Danmark med *de bedste nationer*, og sætter dermed den danske udvikling ind i en global kontekst. Den danske stagnation og de åbenlyse risici herved, er derved en handlingsmarkør for subjektet. Det er nødvendigt at efterstræbe udvikling for at modvirke stagnationen og svare den internationale vækst og fremdrift.

6.1.1.1. Supplerende eksempler

Andre eksempler fra Ugebrevet A4 fortæller om at "globaliseringen og den internationale konkurrence er kommet for at blive"⁶⁵², at mobning er et problem der "vil vokse i takt med globaliseringen"⁶⁵³, og at små lande som eksempelvis Danmark, er mere "smidige og derfor har været bedre til at tilpasse sig forholdene under den tiltagende globalisering."⁶⁵⁴ I Ugebrevet Mandag Morgen hedder det endvidere om globaliseringen, at det ikke er noget man kan vælge fra, "men man kan vælge, hvordan man bedst agerer i forhold til globaliseringen"⁶⁵⁵, og at globaliseringen samtidig giver anledning

⁶⁵⁰ For yderligere om globaliseringens betydning for den øgede konkurrence, presset på det danske arbejdsmarked og de skærpede krav til de ansattes kompetencer og ressourcer, se bl.a.: MM 2002/01:10, MM 2002/13:22, MM 2002/09:13, MM 2002/18:15, MM 2002/27/23ff; MM 2002/32:9, MM 2003/05:32f; MM2003/17:6, MM 2004/08:19, MM 2004/39:11; A4 2003/15:13, A4 2003/19:18ff, A4 2003/30:forsiden & 12ff, A4 2003/38:15, A4 2004/01:ukendt sidetal, A4 2004/03:forsiden & 19ff, A4 2004/26:9-10, A4 2004/29:10, A4 2004/40:19, A4 2004/43:14.

⁶⁵¹ OECD står for "the Organization for Economic Co-operation and Development", som er en sammenslutning af i alt 34 lande, hvoraf de fleste er europæiske, men som tillige består af nationer som USA, Canada, Japan, Korea, Australien, New Zealand, Chile, Mexico og Israel.

⁶⁵² A4 2003/15:13.

⁶⁵³ A4 2003/16:5.

⁶⁵⁴ A4 2004/25A:6.

⁶⁵⁵ MM 2002/06:35.

til en bekymring som "stadig flere internationale topchefer har over for de negative effekter af globaliseringen"⁶⁵⁶, og som handler om den økonomiske, sociale og miljømæssige bæredygtighed i de lande, virksomhederne opererer i.

6.1.1.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten og disponeringen af arbejdsmennesket.

Imellem sig bliver disse udsagn, sammen med de øvrige fra samme periode, handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneske, virksomhedernes ledelse, aktionærer, de politiske aktører, uddannelses- og forskningsinstitutionerne, og andre direkte eller indirekte aktører på og omkring det danske arbejdsmarked. Generelt skal der *tænkes nyt og anderledes* (eksempel 4), mens der mere specifikt kan være mennesker der *har brug for realitetsterapi* (eksempel 6), for at blive i stand til at gøre sig de nye betingelser klart. I modsat fald vil de negative konsekvenser allerede nævnt, blive en realitet. Globaliseringen præsenteres derfor som en præmis der er kommet for at blive, og som hverken medarbejder eller ledelse kan vælge fra, men kun vælge at agere bedst muligt, i forhold til. I dens kølvand følger nogle negative konsekvenser. På de indre linier i form af bl.a. mobning, og på de ydre i form af risiko for manglende økonomisk, social og miljømæssig bæredygtighed. Det handlingsanvisende positive + er udvikling, fordi resultatet af globaliseringen, i modsat fald (det negative -) vil være afvikling af det enkelte arbejdsmenneske (eksempel 5) og tab af job (eksempel 4), mens det for virksomhedernes vedkommende vil betyde stagnerende vækst og svækket konkurrenceevne (eksempel 1).

6.1.1.3. Diskursens modalitet.

Når man ser på, hvem der i de viste eksempler taler - det vil sige diskursens modalitet - fordeler ytringspositionerne sig mellem forskere fra den diskursive praksis (eksempel 3, 4 og 5), en leder fra en interesseorganisation fra arbejdsmarkedets A-side (eksempel 6), samt en journalist (eksempel 2) og en leder (eksempel 1) fra de to ugebreve, hvor sidstnævnte refererer til - og indsætter - den internationale organisation OECD på ytringens tomme plads. Imellem sig lader de først og fremmest globaliseringen som objekt træde frem i, hvad der kan betegnes som en makrokontekst: på arbejdsmarkedet (eksempel 2: hele arbejdsmarkedet er kommet under pres og forandring, og eksempel 4: de kortuddannede skal være kvalificerede til fremtidens

⁶⁵⁶ MM 2002/27:3.

arbejdsmarked) og i virksomhederne generelt (hvis vækst er ved at gå i stå, jfr. eksempel 1, mens der i de moderne virksomheder (generel betegnelse) efterlyses kompetencer som bl.a. personlige udvikling, jfr. eksempel 3). Makrokonteksten understreges af, at globaliseringen samtidig indebærer at virksomhederne stilles overfor et globalt socialt ansvar (jfr. eksempel ovenfor fra MM 2002/27:3).

Det tegner tilsammen en regularitet af ytringspositioner, der både er lokaliseret i en diskursiv og en ikke-diskursiv praksis, og som udgøres af både forskere, interesseorganisationer, transnationale samarbejdsorganisationer og ugebrevens ledere og journalister. Imellem sig italesætter de et objekt, der først og fremmest er makrokontekstuel, og som dermed vedrører nogle overordnede rammebetingelser for det senmoderne arbejdsmenneske og de danske virksomheder. Eksempelvis, hvilke kriterier for succes, danske virksomheders vækst måles på (eksempel 1), hvilke motivationsfaktorer der bringes i spil, for at stimulere de kortuddannede og ufaglærte lyst til efteruddannelse (eksempel 4), eller graden af økonomisk, social og miljømæssig bæredygtighed (jfr. eksempel fra A4 2002/27:3).

6.1.2. 2005 - 2007.

I den efterfølgende periode fra 2005 - 2007, udvikler diskursens regularitet omkring objektet 'globalisering' sig fra, primært at tale om fænomenet som en (ydre) trussel, der sætter det danske arbejdsmarked under pres (eksempel 2), og truer dem der ikke har lyst til mere uddannelse (eksempel 4), til i højere grad at fokusere på den positive effekt der er fulgt med udviklingen. En søgning på begrebet 'globalisering' viser, at i de 259 artikler der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden, forekommer begrebet i 75 af artiklerne (svarende til knap 29%), og på i alt 122 sider, ud af det samlede antal af på 943 (svarende til knap 13%). Sammenlignet med den foregående periode, er der altså tale om en øget forekomst af begrebet, i det udvalgte datamateriale.⁶⁵⁷ De følgende udsagn er eksemplariske for periode, og vil blive brugt til at påvise den regularitet af udsagn, som imellem sig formerer

⁶⁵⁷ Sammenholdt med forekomsten af begrebet i den komplette version af Ugebrevet Ugebrevet A4 (som tidligere beskrevet, har det desværre ikke været muligt at indsamle en komplet, elektronisk samling af Ugebrevet Mandag Morgen fra perioden), er tallene betydeligt anderledes. Således forekommer begrebet i perioden 2002 - 2004 i 66% af ugebrevene, og på ca. 7% af alle sider, mens det forekommer i hele 85% af samtlige ugebreve i perioden 2005 - 2007, og på ca. 11% af alle siderne. Dette understøtter indtrykket af, at der sker en forøgelse af hyppigheden af begrebets forekomst.

diskursen om globaliseringen. Som tilfældet var med den foregående periode, vil jeg præsentere flere mindre eksempler på globaliseringsdiskursen, i forbindelse med beskrivelsen og analysen af perioden.

- Eksempel 7: En af de vigtigste paragraffer i grundloven om, hvordan vi som nation skal klare os i globaliseringen, lyder 'vær bedst til uddannelse'. Vi skal hele tiden ligge i toppen i omfang, relevans og kvalitet, når det gælder uddannelse og livslang læring. [...]. Sådan lyder det fra Anders Hoffmann, forsker og kreativ direktør i Økonomi- og Erhvervsministeriets enhed for erhvervsøkonomisk forskning og analyse, FORA.⁶⁵⁸
- Eksempel 8: Boom i danske videnjob (artikeloverskrift, egen tilføjelse). Globalisering. Danmark har i de seneste år vundet flere tusinde videntunge job på globaliseringen, og det mere end opvejer udflytningen af danske arbejdspladser. Det viser en ny analyse fra Rambøll Management. Den viser imidlertid også, at de nye job især [...] kræver lange videregående uddannelser. Derimod taber de ufaglærte og udkantsområderne på ind- og udflytning af arbejdspladser.⁶⁵⁹
- Eksempel 9: 'Kendsgerningen er, at de små og mellemstore virksomheder er tvunget til at bekymre sig om virksomhedernes sociale ansvar, hvis de vil bevare deres forretning. Alle virksomheder overrumples i disse år af globaliseringen, og i takt med, at de store kunder stiller større og større krav til deres underleverandører og sortere dem fra, der ikke har styr på tingene, tvinges de mindre virksomheder til at demonstrere, at de har styr på deres virksomhed', siger Mette Morsing (sekretariatsleder af Center for Værdier og Ansvar, Handelshøjskolen i København).⁶⁶⁰
- Eksempel 10: Han (Peter Koudahl, ph.d. og adjunkt på Danmarks Pædagogiske Universitet) mener, at den herskende uddannelsesideologi kan karakteriseres som et samspil mellem gammeldags reformpædagogik og moderne management, som forenes i en stærk betoning af individet, dets valgmuligheder og ansvar. [...]. Ifølge Peter Koudahl bygger uddannelsesideologien på tre forestillinger: globaliseringen

⁶⁵⁸ A4 2005/01:12.

⁶⁵⁹ A4 2005/35:forsiden.

⁶⁶⁰ A4 2006/37:19.

stiller krav om helt nye kompetencer, også hos de faglærte. Det samme gør overgangen fra industrisamfund til vidensamfund. [...].⁶⁶¹

- Eksempel 11: Statsministeren finder, at globaliseringen er så stor en udfordring, at han har besluttet at sætte sig for bordenden i et nyt globaliseringsråd. Det skal identificere, hvilke initiativer og strategier nationen skal forfølge for at udvikle den nødvendige globale konkurrencekraft. [...]. Men i forlængelse af - eller i samklang med dette initiativ - kunne han også sætte sig for at skabe en ny kompetencekultur i Danmark.⁶⁶²
- Eksempel 12: I takt med den stigende globalisering og skærpede konkurrencesituation leder verdens virksomheder efter nye redskaber, der kan accelerere deres ideudvikling og innovation.⁶⁶³
- Eksempel 13: I takt med den tiltagende globalisering bliver mangfoldighed et nøgleord. Medarbejderne vil i stigende grad afspejle den verden, som virksomheden er en del af. [...]. International erfaring, udadvendthed og mennesketække bliver et must for den kommende erhvervselite, hvis den skal kunne rumme fremtidens mangfoldighed.⁶⁶⁴
- Eksempel 14: Et nyt dansk eksporteventyr er ved at tage form. Uddannelse kan blive en eksportvare på højde med det danske vindmølleventyr. [...]. Vækstøkonomier som Kina og Sydkorea har vanskeligt ved at opbygge uddannelsessystemer i takt med befolkningens efterspørgsel, og de er nu ved at få øjnene op for danske kompetencer inden for livslang læring. [...]. Globaliseringen har skabt et kolossalt marked for uddannelsesydelser, og her har Danmark store konkurrencefordele. [...]. 'Uddannelse bliver et af de største erhverv i fremtiden, [...]' (Jørgen Ørstrøm Møller, fhv. ambassadør i Singapore, ekspert på området).⁶⁶⁵

Fælles for de nævnte eksempler, er den status og indflydelse den globale udvikling har haft for det danske arbejdsmarked. Således er der nu en grundlov for, hvordan vi som nation skal tackle globaliseringen, og som dikterer at Danmark skal være *bedst til uddannelse* (eksempel 7). På øverste nationalt plan er der nedsat et *nyt globaliseringsråd*, der styres af landets

⁶⁶¹ A4 2007/21:13.

⁶⁶² MM 2005/10:21.

⁶⁶³ MM 2005/30:22.

⁶⁶⁴ MM 2006/03:12.

⁶⁶⁵ MM 2007/07:6.

øverste politiske leder, statsministeren (eksempel 11). Globaliseringen er stigende/tiltagende, hvilket skærper konkurrencesituationen og kravet til lederne om at kunne rumme fremtidens mangfoldighed (eksempel 12 og 13). Hvad angår globaliseringens realitet, adskiller udsagnet sig i denne periode, ikke fra den foregående. Den er uomtvistelig i et omfang som gør, at der som refereret både er skabt en ny grundlov for, hvordan vi skal tackle den, og nedsat et råd der skal *identificere, hvilke initiativer og strategier, nationen skal forfølge for at udvikle den nødvendige globale konkurrencekraft* (eksemplerne 7 og 11).

Hvad der er anderledes er, som nævnt i indledningen til perioden, at de begreber der anvendes til at beskrive globaliseringen, synes mindre dramatiske. I perioden 2002 - 2004 var det ord som trussel og pres der blev anvendt om globaliseringen, der blev beskrevet i nærmest deterministiske vendinger, som noget der ikke kan vælges fra, men tværtimod er kommet for at blive (jfr. eksemplerne fra henholdsvis MM 2002/06:35 og A4 2003/15:13). Eksemplerne fra indeværende periode beskriver globaliseringen med nogle andre positivt ladede begreber. Nu er det et fænomen/objekt Danmark på de indre linier har *vundet flere tusinde videnjob på* (eksempel 8), mens det på de ydre kan blive til *et nyt dansk eksporteventyr, fordi globaliseringen har skabt et kolossalt marked for uddannelsesydelser* (eksempel 14).

Samtidig er globaliseringen nu en udfordring (eksempel 11), hvilket alt andet lige er betydeligt mere positivt, end et problem.⁶⁶⁶ Der er imidlertid fortsat grupper i samfundet der taber på globaliseringen, og det er *de ufaglærte og udkantsområderne* (eksempel 8), ligesom de virksomheder, der ikke har styr på deres sociale ansvar, vil blive sorteret fra som underleverandører til de store kunder (eksempel 9).

6.1.2.1. Supplerende eksempler.

Andre eksempler fra Ugebrevet A4 fortæller om en fagbevægelse, der ifølge mange arbejdsgivere er "gammeldags og ude af trit med både medlemmer og de udfordringer, som globaliseringen stiller erhvervslivet og beskæftigelsen overfor"⁶⁶⁷, at "især ufaglærte og faglærte arbejdere kan mærke

⁶⁶⁶ I MM 2007/13:26 hedder det også, at "globaliseringen stiller danske virksomheder over for udfordringer, der har større chance for at ende med succes, hvis topchefen kan sparre om emner som [...]."

⁶⁶⁷ A4 2005/02:forsiden.

globaliseringen puste dem i nakken"⁶⁶⁸, og at "de korte uddannelser er blevet skældt ud for at være i modstrid med regeringens strategi for, hvordan Danmark skal klare sig i globaliseringen - nemlig på viden og kompetencer."⁶⁶⁹ De fortæller, at det "bliver sværere og sværere for folk med ringe eller ingen uddannelse at få arbejde, som verden udvikler sig med globaliseringen og udflytningen af arbejdspladser"⁶⁷⁰, at "karrierelivsformen har pejlemærker som globalisering, europæisk integration, øget konkurrence, udvikling, en mere fleksibel offentlig sektor og flere valgmuligheder"⁶⁷¹, og at højkonjunkturer "[...] kommer og går. I modsætning til globaliseringen, som er kommet for at blive og stiller krav om høje kvalifikationer."⁶⁷²

Ugebrevet Mandag Morgen skriver på deres side, at "globaliseringen kræver nye vinderstrategier", hvor det ikke handler om "at være størst på de gamle markeder, men om at være først på den nye og skabe dem selv"⁶⁷³, at "livslang læring står øverst på dagsordenen, når en nation skal klare globaliseringens udfordringer", fordi den "globale konkurrence og skiftende teknologier øger behovet for en veluddannet og fleksibel arbejdsstyrke"⁶⁷⁴, samtidig med at "globaliseringen har flere ansigter", der på den ene side "har skabt fænomenal vækst igennem det sidste tiår, men også stigende (global, egen præcisering) ulighed."⁶⁷⁵ Og så er "den store synder i vidensdanmarks manglende globaliseringsparathed"⁶⁷⁶ fortsat uddannelsesinstitutionerne, der ikke ruster danske akademikere godt nok til en international karriere, på trods af at "vi står midt i en revolution. Nogle vil kalde den globalisering - andre en vidensrevolution."⁶⁷⁷ Hvorom alting er: "Kampen om de bedste spidser til (artikeloverskrift, egen præcisering). [...]. Højkonjunktur, globalisering og små årgange er en besværlig cocktail. I hvert fald for de mange virksomheder, der higer efter højtuddannet arbejdskraft."⁶⁷⁸

⁶⁶⁸ A4 2005/04:17.

⁶⁶⁹ A4 2005/14:14.

⁶⁷⁰ A4 2005/26:7.

⁶⁷¹ A4 2006/34:18.

⁶⁷² A4 2007/02:11.

⁶⁷³ MM 2005/06:18.

⁶⁷⁴ MM 2005/15:55.

⁶⁷⁵ MM 2006/05:33.

⁶⁷⁶ MM 2006/29:7

⁶⁷⁷ MM 2007/03:17

⁶⁷⁸ MM 2007/34:32.

6.1.2.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Eksemplerne⁶⁷⁹ danner, sammen med eksemplerne 7 - 14, et forholdsvis entydigt billede af en regularitet omkring globaliseringen som diskursobjekt, hvor udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske og en innovativ kompetencekultur er den handlingsanvisende nødvendighed. Den nationale grundlov for globaliseringen lyder således, ifølge en direktør i en af Økonomi- og Erhvervsministeriets afdelinger, at Danmark skal være *bedst til uddannelse* (eksempel 7), og at vi som nation har *vundet* flere tusinde videnjob, der imidlertid *kræver lange videregående uddannelser* (eksempel 8). Ifølge Ugebrevet Mandag Morgen bør statsministeren ikke bare nedsætte et *globaliseringsråd*, men også *skabe en ny kompetencekultur* i Danmark (eksempel 11), fordi der er brug for at virksomhederne kan *accelerere deres ideudvikling og innovation* (eksempel 12) på et globalt marked, hvor det ikke længere handler om at være størst, *men om at være først på de nye og skabe dem selv* (jfr. eksempel fra MM 2005/06:18). *Livslang læring står øverst på dagsordenen*, fordi der er et øget behov for en *veluddannet og fleksibel arbejdsstyrke* (jfr. eksempel fra MM 2005/15:55). Overfor dette handlingsanvisende, positive + står risikoen for ledighed og overflødhed som det negative -. Det er *især (de) ufaglærte og faglærte arbejdere der kan mærke globaliseringen puste dem i nakken*, fordi det bliver stadigt sværere for folk med *ringe eller ingen uddannelse at få arbejde, som verden udvikler sig med globaliseringen*. På den negative side står også uddannelsesinstitutionerne, der er *den store synder i vidensdanmarks globaliseringsparathed* (jfr. eksempel fra MM 2006/29:7). *De korte uddannelser* leverer ifølge Ugebrevet A4 (jfr. eksempel fra 2005/14:14) ikke den nødvendige viden og kompetencer.

6.1.2.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

Imellem sig skaber udsagnene en handlingsanvisende regularitet, bygget op omkring en dikotomisk polaritet mellem det ønskværdige, positive + på den ene side, og det uønskede negative - på den anden. Hvor det ønskværdige er sejren i den globale tvekamp (i eksempel 7 står skrevet, at vi som nation har *vundet*, mens der i eksemplet fra MM 2005/06:18 tales om, at *globaliseringen kræver nye vinderstrategier*), tusindvis af vidensjob, nye eksportmuligheder (jfr. eksempel fra MM 2007/07:6), et arbejdsliv præget af fleksibilitet,

⁶⁷⁹ For yderligere eksempler på globaliseringsdiskursen, se bl.a. A4 2005/15:forsiden, A4 2005/25:12ff, A4 2005/30:16, 19 og 20, A4 2005/35:16ff, A4 2005/40:20, A4 2006/15:6, A4 2006/27:13, A4 2006/36:18, A4 2007/26:11, A4 2007/41:20f; MM 2005/01:5, 7 & 8, MM 2005/07:11, MM 2005/19:25, MM 2005/21:23, MM 2005/35: 32 & 34, MM 2005/41:16 & 18, MM 2006/04:24, MM 2006/11:4-5, MM 2006/18:29, MM 2007/04:26, MM 2007/37:26.

valgmuligheder, ansvar og individet i fokus (eksemplerne 10 og A4 2006/34:18) og en arbejdsplads der er kendetegnet ved sin mangfoldighed (eksempel 13). Overfor det uønskede: nederlag i den globale tvekamp og tab af jobs til de ufaglærte og i udkantsområderne af Danmark (eksemplerne 8, A4 2005/04:17 og A4 2005/25:7), der kan lægges oven i det scenarie der beskrives i den forgående periode, med blandt andet en stagnerende vækst (eksempel 1).

Sammenholdt med den foregående periode, har diskursens anvisning af handlinger således ikke ændret sig nævneværdigt. Således nævnes også i denne periode, virksomhedernes sociale ansvar (eksempel 9). Til gengæld mener jeg, som allerede nævnt, at der sker en ændring i den sammensætning af begreber, der anvendes i dannelsen af denne regularitet. Der tales således flere steder om globaliseringen som en udfordring (eksemplerne 11, A4 2005/02:forsiden & MM 2005/15:55), mens der er en klar overvægt af artikler og udsagn der peger på de nye muligheder og den gevinst, globaliseringen fører med sig. Der synes med andre ord i højere grad at blive italesat en målsætning: noget der kan opnås og som ligger foran den, der omstiller sig til, og indstiller sig på, globaliseringen. Frem for en antimålsætning: noget der skal undgås, og som truer med at indhente det senmoderne arbejdsmenneske og det danske samfund bagfra, hvis det ikke omstiller sig til, og indstiller sig på, globaliseringen.

Det har en direkte betydning for de handlingsmarkører, som subjektet skal orientere sin adfærd efter. Hvor de i den foregående periode primært udgjordes af en række trusler og af stagnation, med risikoen for at tabe terræn i det globale kapløb, udgøres de i denne periode af såvel et pres og et træk. Virksomhederne og det danske arbejdsmarked er fortsat under pres, på grund af en *stigende/tiltagende globalisering* (henholdsvis eksempel 12 og 13) der puster især de ufaglærte og faglærte i nakken (jfr. eksempel fra Ugebrevet A4 2005/04:17), samt en *skærpet konkurrencesituation*. Men der er samtidig et træk i virksomhederne og arbejdsmarkedet, i form af de muligheder der er i *et kolossalt marked for uddannelsesydelser* (eksempel 14), samt et *boom i danske videnjob* (eksempel 8). Disse handlingsmarkører gør det nødvendigt at Danmark som nation *ligger i toppen i omfang, relevans og kvalitet, når det gælder uddannelse og livslang læring* (eksempel 7), at virksomhederne bliver i stand til at *accelerere deres ideudvikling og innovation* (eksempel 12), og udtænke *nye vinderstrategier* der gør, at de *kommer først med det nye* (jfr. eksempel fra MM 2005/06:18).

6.1.2.4. Diskursens modalitet.

I forhold til diskursens modalitet i perioden 2005 - 2007, er de der taler i de nævnte eksempler, og den position de taler fra, ikke væsentligt ændret. Der tales fra såvel den ikke-diskursive, som den diskursive, praksis. Men også i et enkelt tilfælde, fra en hybrid af disse, i skikkelse af forskeren og den kreative direktør fra FORA, der er Økonomi- og Erhvervsministeriets (en ikke-diskursiv praksis) forsknings- og analyseenhed (en diskursiv praksis) i eksempel 7. Derud over italesættes globaliseringsdiskursen fra en række forskellige forskningsinstitutionelle indplaceringer (Handelshøjskolen i København i eksempel 9, og Danmarks Pædagogiske Universitet i eksempel 10), af henholdsvis en sekretariatsleder og en adjunkt, samt Ugebrevet A4 og Rambøll Management (eksempel 8) og en ekspert og forhenværende ambassadør (eksempel 14).

Imellem sig, italesætter ytringernes subjekter fortsat globaliseringen i en makro-kontekstuel sammenhæng: som et nationalt og transnationalt fænomen, der først og fremmest er handlingsanvisende i forhold til de organisatoriske og samfundsmæssige beslutningstagere: i et enkelt tilfælde, konkret personificeret ved den danske statsminister (eksempel 11), mens det i de øvrige tilfælde mere generelt er den danske stat (eksempel 7, 8, 11 og 14) og de organisatoriske ledelseslag (eksemplerne 9, 12 og 13). Diskursen er imidlertid også indirekte handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneske, ved dens måde at opstille uønskede scenarier for det menneske, der ikke vil påtage sig ansvaret for, og indgå i, en livslang læreproces. Betonningen af uddannelsens og den personlige og faglige udviklings nødvendighed danner en normativ regularitet, ifølge hvilken det socialt acceptable og forventede er at ethvert senmoderne arbejdsmenneske er indstillet på at gøre det, der er nødvendigt, for at være i stand til at fastholde en position på arbejdsmarkedet. Overfor det normative positive +, står det negative -, ifølge hvilken det er socialt uacceptabelt at afvise at uddanne og udvikle sig. Det er, udtaler adjunkt ved Danmarks Pædagogiske Universitet Anne Larsson til Ugebrevet Mandag Morgen i 2004, i dag sådan at "ingen vil bestride at man skal lære hele livet - eller hævde, at det kun er børn og unge, der skal lære noget. Det er simpelthen ikke socialt acceptabelt at sige."⁶⁸⁰

⁶⁸⁰ MM 2004/39:10.

6.1.3. 2008 - 2010.

I perioden fra 2008 - 2010, udvikler diskursens udsagnsregularitet sig endnu en gang, i forhold til de foregående perioder. Fra i den første periode, først og fremmest at være forbundet med en trussel mod det danske arbejdsmarked, der var ved at blive hægtet af den vækst og udvikling der finder sted i de lande, vi normalt sammenligner os med (eksempel 1), kom den i perioden fra 2005 - 2007 til at handle om mulighederne for *et nyt dansk eksporteventyr* (eksempel 14), og behovet for at skabe en innovativ kompetencekultur, der også formår at få de mest udsatte på arbejdsmarkedet - de kortuddannede og ufaglærte - med, så de ikke mister deres job eller ryger helt ud af arbejdsmarkedet. I begge disse perioder var svaret på truslen (den første periode) og udfordringen (anden periode), at sætte turbo på uddannelsen og udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske, ikke mindst de ufaglærte og kortuddannede. Men der blev også sat fokus på virksomhedernes globale, sociale ansvar, ikke mindst i anden periode.

I denne periode skifter diskursens regularitet igen karakter, så den i tiltagende grad kommer til at tale om globaliseringen, set fra den finansielle krises perspektiv. En søgning på begrebet 'globalisering' viser, at i de 234 artikler der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden, forekommer begrebet i 31 af artiklerne (svarende til godt 13%), og på i alt 40 sider, ud af det samlede antal af på 917 (svarende til godt 4%). Sammenlignet med såvel den foregående periode, som den første, er der altså tale om et markant fald i forekomst af begrebet (fra henholdsvis 18% af artiklerne og 8,5% af siderne i perioden 2002 - 2004, og 29% henholdsvis 13% af artiklerne og siderne i 2005 - 2007), i det udvalgte datamateriale.⁶⁸¹ De følgende udsagn er eksemplariske for periode, og vil blive brugt til at påvise den regularitet som dannes omkring globaliseringen som objekt. Som tilfældet var med de foregående perioder, vil jeg indlede med at præsentere flere korte eksempler på globaliseringsdiskursen, i forbindelse med beskrivelsen og analysen af perioden.

⁶⁸¹ Sammenholdt med forekomsten af begrebet i den komplette version af Ugebrevet A4, er tallene noget anderledes. Således forekommer begrebet i perioden 2008 - 2010 i knap 49% af ugebrevene, og på godt 3% af alle sider. Men sammenholdes forekomsten af begrebet globalisering, i den komplette udgave af ugebrevene, med tilsvarende forekomster i de to foregående perioder, svarer udviklingen i den fulde version af ugebrevene, perioderne imellem, til udviklingen i de artikler der indgår i afhandlingen.

- Eksempel 15: Lektor Christian Helms Jørgensen peger på, at globaliseringen og den teknologiske udvikling udfordrer den danske arbejdsstyrke. I takt med udflytningen af arbejdspladser og en omstilling af arbejdsmarkedet til mere krævende vidensjob, er et kompetenceløft derfor nødvendigt for danske lønmodtagere, men også for arbejdsgiverne, der er afhængige af veluddannet arbejdskraft.⁶⁸²
- Eksempel 16: Mens politikere og medier taler om vidensøkonomi og globalisering, slider og slæber masser af løst ansatte, ufaglærte arbejdere i et dårligt arbejdsmiljø til en lav løn. De er stort set glemt, og deres vigtige arbejde kaldes nedladende for 'skodjob'. Det er forrykt, mener den norske journalist Lotta Elstad.⁶⁸³
- Eksempel 17: 'Globaliseringen og den teknologiske udvikling vil gøre, at der alt andet lige bliver brug for stadig færre ufaglærte, og budskabet om, at uddannelse er vigtigt, er også trængt igennem til de ufaglærte. Undersøgelsen viser jo et kæmpe potentiale', siger Ejner K. Holst (LO-sekretær med ansvar for uddannelsesområdet, egen præcisering). Ifølge Arbejdsbevægelsens erhvervsråd er det også tvingende nødvendigt, at flere får en uddannelse. Ifølge rådets seneste fremskrivning vil der være brug for 121.000 færre ufaglærte på arbejdsmarkedet i 2018.⁶⁸⁴
- Eksempel 18: Der skal skrues gevaldigt op for nysgerrigheden, hvis kulturmødet mellem danske og udenlandske kolleger skal undgå de klassiske minefelter af krænkede følelser og knubbede ord. Det mener antropolog Bjørn Nygaard, der slår et slag for den mangfoldighed, han betragter som helt nødvendig, hvis Danmark skal fastholde sin position som en innovativ og produktiv nation. [...]. For eksempel kostede krisen i kølvandet på Muhammed-tegningerne mejerikoncernen Arla 450 millioner kroner. Og uanset hvad man mener om den sag, så er det mange penge for et lille land, der for længst har meldt sig under globaliseringens - og dermed samarbejds - faner.⁶⁸⁵
- Eksempel 19: Six Sigma er et bredt koncept af ledelsesprincipper og -værktøj, der bruges til at geare virksomhederne til globaliseringens konstant skiftende krav og frem for alt skabe værdi for kunden. Ligesom Lean

⁶⁸² A4 2008/04:3-4.

⁶⁸³ A4 2008/30:12 (brødtekst, indledning til artiklen).

⁶⁸⁴ A4 2008/40:17.

⁶⁸⁵ A4 2010/30:12.

tager Six Sigma sit afsæt i produktionsindustriens jagt på effektivitet og kvalitetsforbedringer.⁶⁸⁶

Eksempel 20: Virksomhederne rustede sig til globaliseringen, ikke ved at flytte ud, men ved at skærpe kundefokus og effektiviteten i produktionen herhjemme. Og fra det private erhvervsliv spredtes Lean til det offentlige. Spørgsmålet er dog, om Lean i længden leverer de ønskede resultater. Professor Steen Hildebrandt tvivler.⁶⁸⁷

Eksempel 21: Globaliseringen: stadig flere sektorer tager skridtet ind i videnssamfundet, og deres globale aktiviteter stiger. Det øger efterspørgslen efter akademiske medarbejdere, der har redskaberne til at analysere og navigere i den nye komplekse virkelighed. Gode interkulturelle kompetencer og kommunikationsevner er i høj kurs, og her scorer humanisterne højt.⁶⁸⁸

Eksempel 22: Erhvervslivet bedriver risikolelse med fødderne solidt plantet i anedammen og med selskabernes egen navle som omdrejningspunkt. Dermed risikerer virksomhederne at blive alvorligt rystet af globale udfordringer som dykkende priser på aktiver, klimaændringerne og mangel på ressourcer. [...]. Det konkluderer World Economic Forum (WEF), som netop har udsendt sin seneste Global Risk Report 2009. [...]. Samtidig understreger WEF's analyser, at virksomhederne bør være bevidste om, at den økonomiske nedtur kan sætte globaliseringen i stå eller baggear, fordi flere vil krybe i ly for krisens rasen.⁶⁸⁹

Eksempel 23: [...] de hidtidige virkemidler er ikke længere tilstrækkelige, hvis vi skal klare os i den øgede konkurrence, som globaliseringen har skabt. Det er blevet tydeligt under krisen, hvor de verdensøkonomiske magtforhold er blevet forskudt i østlig retning. 'Den krise, vi befinder os i nu, kan ikke sammenlignes med tidligere kriser. De store udviklingslande [...] tager i øjeblikket et stort ryk frem, imens vi står stille' (den citerede person er partner i konsulentvirksomheden High Performance Institute, Mikael Trolle, egen præcisering).⁶⁹⁰

⁶⁸⁶ MM 2008/03:18 (tekstboks).

⁶⁸⁷ MM 2008/06:9.

⁶⁸⁸ MM 2008/33:19.

⁶⁸⁹ MM 2009/05:13-14.

⁶⁹⁰ MM 2010/20:28-

6.1.3.1. Supplerende eksempler.

I andre artikler slår Ugebrevet A4 blandt andet fast, at "globaliseringen har løftet millioner af mennesker ud af fattigdom"⁶⁹¹, mens den amerikanske professor i sociologi Richard Sennett, ikke alene er "bekymret for globaliseringen", men er særligt kritisk overfor "nye ledelsesstrategier, der betyder, at lønmodtagere bliver tvunget til at se hinanden som konkurrenter frem for kollegaer [...], hvor de enkelte team kæmper mod hinanden' [...]" , ved hjælp af teamwork.⁶⁹² I en artikel fra samme år beskrives en ungdomsgeneration, Generation Y, der "kommer ud på et arbejdsmarked med en rekordlav ledighed. [...]. De har sikkert allerede været jorden rundt og kender også globaliseringen via studie og internet"⁶⁹³, er hjemmevante på computeren, har en profil på facebook, og har kun mobiltelefon. En anden artikel fortæller, at hverken økonomi eller globalisering er den største bekymring, hos medlemmerne af Ledernes Hovedorganisation, men at adskillige undersøgelser i stedet har vist, at mobning og det psykiske arbejdsmiljø rangere højere på listen.⁶⁹⁴

I Ugebrevet Mandag Morgen beretter topchef i FLSmidth, Jørgen Huno Rasmussen, i begyndelsen af 2008 at "denne globalisering har betydet, at vi har kunnet følge med opsvinget i verden og [...] kunnet øge vores medarbejderantal i Danmark. Jo mere man flytter ud, jo bedre muligheder skaber man for at bevare aktiviteter i Danmark."⁶⁹⁵ Nogle uger senere skriver Ugebrevet Mandag Morgen i brødteksten til en artikel, at "kravene til topledelsen i virksomhederne aldrig har været større. Det gælder for direktionen. Og det gælder for bestyrelsen. Globaliseringen og nye aktive ejere presser fra oven, medarbejdere og kunder presser fra neden."⁶⁹⁶ Kravene til virksomhedernes ledelse går igen i en artikel det efterfølgende år, hvor der står at "globaliseringen og øget konkurrence presser virksomheder til at udforske nye markedsmuligheden uden for nærmarkederne. Dette kræver ledere med et globalt udsyn [...]"⁶⁹⁷, mens branchedirektør for DI Vidensrådgiverne Henriette Søltøft, i 2010 udtaler, at man i store dele af fremstillingsindustrien er "tvunget til at specialisere og putte flere services ind

⁶⁹¹ A4 2008/02:13.

⁶⁹² A4 2008/17:14

⁶⁹³ A4 2008/02:20. Tekstboks, der beskriver de nogle generelle karakteristika ved Generation Y. Tekstboksen indgår i dette og flere af de følgende numre af Ugebrevet A4.

⁶⁹⁴ A4 2008/03:19f.

⁶⁹⁵ MM 2008/09:27.

⁶⁹⁶ MM 2008/16:12.

⁶⁹⁷ MM 2009/42:18.

i sine produkter, hvis man skal overleve globaliseringen og det pres, der kommer fra lavtlønslande. Det kræver højtuddannede i stor stil.”⁶⁹⁸ Det skal kort bemærkes, at globaliseringen ikke omtales yderligere i denne periode, i Ugebrevet Ugebrevet A4, i det materiale der indgår i denne afhandling, ud over de nu nævnte eksempler. Det betyder ikke at listen er udtømmende, jfr. fodnote 681 ovenfor om forekomsten af begrebet i den fulde version af ugebrevene. Men det understøtter det billede af en diskurs der er aftagende, som den statistiske opgørelse over forekomster i de tre perioder viser. Det vender jeg tilbage til, i næste afsnit.

6.1.3.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Det der kendetegner globaliseringsdiskursen⁶⁹⁹ i denne periode er en regularitet i dens udsagn, der i begyndelsen af perioden ligger i forlængelse af den foregående periodes regularitet, men som hen mod periodens slutning viser begyndende tegn på en transformation. Ved periodens begyndelse er der en tydelig forbindelse til den diskursregularitet der er kendetegnende for perioden 2005 - 2007, hvor globaliseringens grundlov er at Danmark skal være *bedst til uddannelse* (eksempel 7), hvor den globale udvikling har skabt *flere tusinde videnstunge jobs* (eksempel 8), og hvor det største problem er at uddannelsesinstitutionerne ikke er gearet til at svare kravet om at levere den fornødne viden og kompetence (jfr. eksempel fra Ugebrevet Mandag Morgen 2007/29:7) til såvel de ufaglærte, som de faglærte, så de ikke taber på ind- og udflytningen af arbejdspladser (eksempel 8).

Ved indgangen til denne periode er det fortsat kravet om medarbejdere, der er kompetente til at håndtere den stigende mængde af viden i de enkelte jobs, der er kendetegnende for den regularitet af udsagn, der imellem sig formerer globaliseringsdiskursen. Ugebrevet A4 skriver således ved indgangen til 2008, at *i takt med udflytningen af arbejdspladser og omstillingen af arbejdsmarkedet til mere krævende vidensjob, er et kompetenceløft nødvendigt* (eksempel 15). Et budskab der også er *trængt igennem til de ufaglærte* (eksempel 17). Hos den store danske cementkoncern FLSmith har globaliseringen betydet, at de har været i stand til *at følge med opsvinget i verden*, samtidig med at de har været i stand til at *øge medarbejderantallet i Danmark* (jfr. eksempel fra MM 2008/09:27), mens der i en anden artikel, ligeledes fra periodens begyndelse, skrives om at

⁶⁹⁸ MM 2010/12:23.

⁶⁹⁹ For yderligere eksempler på globaliseringsdiskursen, se: A4 2008/17:14; MM 2008/07:24, MM 2008/33:38, MM 2008/33:7, MM 2008/40:34, MM 2008/41:7, MM 2008/41:17, MM 2008/41:57, MM 2010/38:forsiden, MM 2010/40:forsiden.

de globale aktiviteter stiger, med øget efterspørgsel efter akademiske medarbejdere, herunder ikke mindst akademikere med en humanistisk uddannelse, til følge (eksempel 21). Set i forlængelse af den foregående periode er det fortsat sådan, at globaliseringen øver et pres på det danske arbejdsmarked og det senmoderne arbejdsmenneske som betyder, at uddannelse og et løft af kompetence er nødvendigt, for at kunne håndtere den omstilling af arbejdsmarkedet, som globaliseringen har givet anledning til. Men også topledelsen i virksomhederne mærker skærpede krav, både fra *nye aktive ejere ovenfra*, og *medarbejdere og kunder nedefra* (jfr. eksempel fra MM 2008/16:12).

Hvis der alligevel skal nævnes en forskel, så ligger den først og fremmest i at kravet om høje kvalifikationer og kompetencer er mindre udtalt, end det var i den foregående periode, men synes mere underforstået. Ligeledes er det sådan, at denne udsagnsregularitet er mere udtalt i artiklerne fra Ugebrevet A4, end den er i artiklerne fra Ugebrevet Mandag Morgen. Her er det der kendetegner regulariteten ved indgangen til perioden, en fortsat optimisme og tro på at Danmark er godt rustet til at klare de udfordringer, globaliseringen fører med sig: *virksomhederne rustede sig til globaliseringen [...] ved at skærpe kundefokus og effektiviteten i produktionen herhjemme*, mens der - som allerede nævnt - endnu er en øget efterspørgsel efter højt uddannede medarbejdere. Samtidig har *kravene til topledelsen aldrig været større: ovenfra*, fra virksomhedernes ejere; *nedefra*, fra medarbejder; og *udefra*, fra kunderne (jfr. eksempel fra Ugebrevet Mandag Morgen 2008/16.12). Sammenholdt med FLSmidth-koncernens beskrivelse af deres situation i begyndelsen af 2008 danner det et billede af en regularitet, hvor budskabet er at her går det godt.

6.1.3.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

Stigende globale aktiviteter og et opsving i verden bliver, sammen med udflytningen af arbejdspladser og pres fra både ejere og medarbejdere, de handlingsmarkører som gør det tvingende nødvendigt at skabe et kompetenceløft få flere til at tage en uddannelse.

Imidlertid er der, som skrevet ovenfor, noget der tyder på en begyndende transformation af diskursen, hen mod slutningen af perioden. En transformation der er forårsaget af den verdensomspændende økonomiske krise, der tager sin begyndelse i løbet af 2007, og som altså synes at slå igennem i globaliseringsdiskursen, omkring år 2009 og frem. I begyndelsen af 2009 skriver Ugebrevet Mandag Morgen således, at de danske selskaber har deres *egen navle som omdrejningspunkt*, og risikerer *at blive alvorligt rystet af*

globale udfordringer som dykkende priser på aktiver, og at de burde være bevidste om, at den økonomiske nedtur kan sætte globaliseringen i stå eller baggear, fordi flere vil krybe i ly for krisens rasen (eksempel 22). Året efter - i midten af 2010 - lyder det, at de verdensøkonomiske magtforhold er blevet forskudt i østlig retning, mens der videre tales om den krise, vi befinder os i nu (eksempel 23). Samme år udtaler en branchedirektør hos DI, at danske virksomheder er pressede af lavtlønslandene (jfr. eksempel fra Ugebrevet Mandag Morgen 2010/12:23) som, uden at hun udpeger dem geografisk, bl.a. kunne omfatte de østasiatiske nationer der hentydes til i eksempel 23. Derud over presser globaliseringen og den øgede konkurrence der er fulgt i dens kølvand, virksomhederne til at udforske nye markedsmuligheder udenfor nærmarkederne (jfr. eksempel fra MM 2009/42:18). På samme tid indfører virksomhederne nye ledelseskoncepter, der har deres afsæt i produktionsindustriens jagt på effektivitet (eksempel 19). De ruster sig til globaliseringen ved at skærpe [...] effektiviteten i produktionen herhjemme (eksempel 20).

Selv om der er for få eksempler på udsagn til, at det er muligt at påvise en regularitet imellem dem, og dermed også hævde en transformation af globaliseringsdiskursen de facto, så mener jeg alligevel de nævnte udsagn giver anledning til at hævde, at de er tegn på en begyndende transformation. Udsagnene beskriver en krise og en økonomisk nedtur, hvor virksomhederne kryber i ly, mens krisen buldrer derudaf, og hvor truslen nu kommer fra lavtlønslandene. To artikler skriver, at virksomhederne håndterer dette ved at jage og skærpe deres effektivitet. Økonomisk nedtur, en krise der raser, en globalisering der er gået i stå eller sat i baggear, og en økonomisk magtbalance der er tippet mod øst bliver således, hen mod slutningen af perioden, handlingsmarkører for nødvendigheden af at udforske nye markedsmuligheder, og indføre nye ledelseskoncepter med fokus på effektivitet.

Imellem sig danner de nævnte eksempler en udsagnsregularitet i globaliseringsdiskursen, der i begyndelsen af perioden forlænger den regularitet der gør sig gældende i den foregående, men som sidst i perioden ændrer karakter, og som dermed italesætter en ændring af den handlingsanvisende nødvendighed, diskursen skal svare. I 2008 er det endnu sådan, at globaliseringen og den teknologiske udvikling (eksempel 15 og 17) sætter både den ufaglærte og den faglærte under pres, og bliver handlingsanvisende for nødvendigheden af at denne gruppe på arbejdsmarkedet uddanner og udvikler sig.

De positive gevinster ved globaliseringen har slået igennem og skabt tusindvis af jobs. Men kun til den gruppe på arbejdsmarkedet, som har en lang, videregående uddannelse med sig. Det er derfor som udgangspunkt ikke akademikerne, eller den der har en anden lang uddannelse på sit CV, men derimod de ufaglærte og kortuddannede der handlingsanvises i den regularitet, der kendetegner diskursen på dette tidspunkt. Blandt de ufaglærte vil der i 2018 være *brug for 121.000 færre på arbejdsmarkedet*, hvilket gør det *tvingende nødvendigt, at flere får en uddannelse* (eksempel 17). I en enkelt artikel udtaler en norsk journalist, at de ufaglærte jobs undergår en generel devaluering, i jobs der *nedladende kaldes for 'skodjob'* (eksempel 16).

Eksemplet kan tjene til at beskrive det dikotomiske modsætningsforhold der stilles op mellem de ufaglærte og de højtspecialiserede jobs, hvor det positive + er vidensjobbene (eksempel 15), mens det negative - i dette tilfælde er de såkaldte 'skodjobs'. Uddannelse og udvikling af kompetencer er det handlingsanvisende positive +, personificeret ved det højtuddannede, senmoderne arbejdsmenneske, mens fravalget af uddannelse og en manglende vilje eller lyst til at forbedre sine faglige kompetencer bliver det negative -, personificeret ved den kortuddannede og ufaglærte. Dette dikotomiske forhold mellem akademikerne i den ene ende af skalaen, og de ufaglærte og kortuddannede i den anden, er med til at understøtte professor Henning Salling Olesens advarsel fra 2004 om, at der *sker en polarisering af befolkningen i disse år: der er de uddannede og omstillingsparate, og så er der dem, der ikke har lyst til at få mere uddannelse* (eksempel 4), hvilket hovedsageligt vil sige de ufaglærte.

På et tidspunkt i løbet af 2009 slår den verdensomspændende finanskriser som nævnt igennem, i den regularitet af udsagn der former globaliseringsdiskursen. Men allerede fra begyndelsen af 2008 sker der nogle ændringer i handlingsanvisningerne, idet det positive + i et par artikler beskrives med ord som effektive produktionsprocesser og udforskning af nye markeder. Der italesættes ikke et negativt -, på samme måde som tilfældet var med de ufaglærte og kortuddannede overfor de akademisk uddannede. Men ved at bruge vendinger som *jagt på effektivitet* og *skærpe effektiviteten* antydes det, at det er muligt at indkredse og indfange nogle svagheder i produktions- og arbejdsprocesserne, og presse noget mere ud af dem, end det aktuelt er tilfældet. Det negative - kunne således betegnes med ord som slaphed, sløseri, slendrian eller mangel på tilstrækkelig omhu og dedikation.

6.1.3.4. Diskursens modalitet.

Som tilfældet er med de foregående perioder, er der også i denne en overvægt af forskere, henholdsvis en lektor (eksempel 15), en antropolog (eksempel 18) og en professor (eksempel 20), der udgør diskursens modalitet. Derudover hører der en uafhængig, international interesseorganisation for multinationale virksomheder (eksempel 22)⁷⁰⁰, en arbejdstagerorganisation (eksempel 17), en journalist (eksempel 16) og en partner fra et konsulentfirma (eksempel 23) til diskursens modalitet, mens et enkelt eksempel er uden reference, og udtryk for Ugebrevet Mandag Morgens egen forståelse og fortolkning af globaliseringen (eksempel 21). Endelig er der to eksempler på udsagn, der italesættes fra positioner fra den ikke-diskursive praksis, henholdsvis en topchef i en af landets største virksomheder (jfr. eksempel fra MM 2008/09:27), og en branchedirektør fra Dansk Industri (jfr. eksempel fra MM 20010/12:23).

Over den samlede periode fra 2002 - 2010 danner der sig en modalitetsregularitet, hvor forskningsinstitutionerne indtager en særligt privilegeret ytringsposition. Det er således henholdsvis 3 ud af 6 eksempler i den første periode, 2 ud af 8 i anden, og 3 ud af 9 i den sidste periode, der er udsagn der udtales fra en forskningsinstitutionel indplacering i en diskursiv praksis. Eksemplerne er repræsentative for globaliseringsdiskursens modalitet og viser, at den diskursive praksis indtager en særligt privilegeret status, når det handler om muligheden for at indtage de særligt tomme pladser, hvorfra det er legitimt og muligt at italesætte globaliseringen og den internationale konkurrence som objekt. Det samme gælder de forskellige interesseorganisationer der befinder sig på og omkring arbejdsmarkedet, samt på daværende tidspunkt nuværende og forhenværende embedsmænd. Men også ugebrevene selv, deres journalistiske medarbejdere og de redaktionelle ledere, indgår (naturligvis) i formeringen af diskursens modalitet.

Imellem sig italesætter ytringens subjekter globaliseringen i en makro-kontekstuel sammenhæng. Som objekt er den globale konkurrence og internationale krise fortsat en udfordring, der er handlingsanvisende for samfundets og organisationernes beslutningstagere. Det er arbejdsstyrken generelt, der har behov for et kompetenceløft. Et løft, som arbejdsgiverne imidlertid også er afhængige af (eksempel 15). Og når mere end

⁷⁰⁰ www.weforum.org og www.weforum.org/members, 10. marts 2013. Organisationen beskriver sig selv som en uafhængig, international organisation, hvis medlemmer typisk er store multinationale selskaber med en årlig omsætning på mere end 28 milliarder kroner (5 milliarder US dollars).

hundredetusinde ufaglærte står til at falde ud af arbejdsstyrken inden for en kort årrække, er det især et samfundsmæssigt problem (eksempel 17). Mens det er virksomhederne og deres ledelse der står overfor nogle kulturelle udfordringer, hvis det internationale samarbejde skal lykkes (eksempel 18 og 21), samtidig med at de skal blive mere effektive og fokuseret på at levere kvalitet til kunderne (eksemplerne 19 og 20), hvis de skal gøre sig håb om at ride den finansielle storm af (eksempel 22 og 23).

6.2. *Udsagnetes dispositionelle helhed og subjektivering af det globaliserede arbejdsmenneske.*

I dette afsnit vil jeg svare på spørgsmålet om, hvad det er for normer og holdninger, handlinger og måde at tale om arbejdet på, der sandsynliggøres hos det senmoderne arbejdsmenneske.

I den første periode, er det først og fremmest nødvendigheden af at indse alvoren af globaliseringen, der kendetegner regulariteten af globaliseringsdiskursens udsagn. Som nation er Danmark ved at blive hægtet af udviklingen, og der hvor vi burde klare os bedst, nemlig i udviklingen af humankapitalen, fejler vi. Det er derfor tvingende nødvendigt og påkrævet, at der sættes gang i udviklingen af det menneskelige potentiale, og tilvejebringes muligheder for at det senmoderne arbejdsmenneske kan uddanne og efteruddanne sig, udvikle sine faglige og personlige kompetencer, m.v. Det senmoderne arbejdsmenneske subjektiveres til livslangt at lære, udvikle og uddanne sig, fordi virksomhederne har brug for medarbejdere der er indstillet på *personlig udvikling* (eksempel 3, og igen i anden periode i A4 2006/34:18). Der er brug for at de ufaglærte efteruddanner sig, så de kan være *kvalificerede til fremtidens arbejdsmarked* (eksempel 4), fordi de i modsat fald vil være *under afvikling* (eksempel 5). Subjektiveringsstrategien går altså ud på at formå arbejdsmennesket til at uddanne og udvikle sig, efterhånden som de skærpede krav til hans eller hendes kvalifikationer slår igennem, som følge af den globale udvikling. En fastholdelse af arbejdet er den motiverende faktor, eftersom konsekvenserne af ikke at uddanne sig er, at arbejdsmennesket risikerer at falde ud af arbejdsmarkedet og blive overflødig.

I forhold til den politiske beslutningstager gælder det, at han eller hun disponeres til at tilvejebringe de nødvendige betingelser for, at det senmoderne arbejdsmenneske livslangt kan lære, udvikle og uddanne sig. Vi bør mestre *udviklingen af humankapitalen* (eksempel 1), fordi

globaliseringens grundlov lyder: *vær bedst til uddannelse* (eksempel 7, som ganske vist er fra begyndelsen af anden periode). Derfor skal politikerne og deres embedsmænd *tænke nyt og anderledes*, så de er i stand til at motivere de ufaglærte til at efteruddanne sig (eksempel 4). Men undersøgelser viser, at det står skidt til. Vi sløser simpelthen med det menneskelige potentiale, sammenlignet med de bedste nationer. Det handler derfor om at disponere politikere og embedsmænd til at tage situationen mere alvorligt, og formå dem til at igangsætte nye initiativer der kan motivere flere til at gå i gang med at uddanne og udvikle sig. De skal også gerne besidde kampgejst og have en konkurrencementalitet, fordi målet er at klare sig *bedst af alle, sammenlignet med de bedste nationer* (eksempel 1), i den *internationale konkurrence* der er kommet for at blive (A4 2003/15:13. Se også eksempel 2: den skærpede, globale konkurrencesituation).

Hvad angår virksomhedernes ejere og ledere, så er subjektiveringsstrategien tæt på enslydende med den, der sættes ind overfor de politiske beslutningstagere. De skal være motiverende, så de ufaglærte får lyst til at (efter)uddanne sig, så de kan være kvalificeret til de arbejdsopgaver, virksomhederne i fremtiden får brug for at de kan løse. Desuden skal de være innovative på det menneskelige plan, fordi denne motivation afhænger af at de er i stand til at tænke nyt og anderledes. Endvidere er det kendetegnende for den moderne virksomhed, at den arbejder med *nye ledelsesformer* (eksempel 3) hvilket indebærer, at personlig udvikling og kommunikation er centrale processer i organisationen. Imellem sig danner disse eksempler en dispositionel helhed der skal formå erhvervslivets ledere til, i højere grad at arbejde med udviklingen af deres menneskelige egenskaber, så de bliver bedre til at motivere, kommunikere og give grobund for medarbejdernes udvikling. Endelig skal erhvervslederne, i lighed med de politiske beslutningstagere, være i besiddelse af den samme form for konkurrencementalitet i forhold til den globale kamp (samme eksempler som nævnt ovenfor).

Samlet set er personlig og faglig udvikling og uddannelse, den dispositionelle helhed der kendetegner subjektiveringsstrategien i perioden 2002 - 2004. For arbejdstagerne gælder det om at have den rette indstilling og lyst til uddannelse og udvikling, mens det for de politiske beslutningstagere og erhvervslivets ledere gælder, at de skal sikre betingelserne for at det kan lade sig gøre. Sidstnævnte skal desuden besidde en konkurrencementalitet som

gør, at de er indstillet på at tage kampen op med de bedste og sikre, at det danske arbejdsmarked mestrer udviklingen af det menneskelige potentiale.

Den dispositionelle helhed ændrer sig ikke nævneværdigt, i den følgende periode fra 2005 - 2007. Men de lange, videregående uddannelsers værdi tilskrives tiltagende betydning, hvilket er med til at forstærke den polarisering mellem akademikerne og de ufaglærte, der advares om i eksempel 4, og som jeg tidligere har beskrevet i foregående afsnit.

Det har en tilsvarende forstærkende virkning på den subjektiveringsstrategi der føres overfor det senmoderne arbejdsmenneske. *Den herskende uddannelsesideologi og moderne management* fordrer i forening, at arbejdsmennesket er individualistisk og er indstillet på at tage et personligt ansvar for sin egen udvikling, så han/hun hele tiden er klar til at imødekomme kravene om helt nye kompetencer (eksempel 10). Han skal desuden være fleksibel og veluddannet (MM 2005/15:55), fordi det især er de videntunge jobs der er blevet flere af (eksempel 8), og fordi virksomhederne derfor *higer efter højtuddannet arbejdskraft* (MM 2007/34:32).

Normen om at arbejdsmennesket skal være indstillet på at lære livslangt (eksempel 7 og MM 2005/15:55), bliver således yderligere forstærket i denne periode. Desuden kobles 'bløde kompetencer' som ansvar, individualitet og fleksibilitet også til de egenskaber og holdninger, det senmoderne arbejdsmenneske subjektiveres med. Set i forlængelse af den foregående periode, bidrager det til entydigheden i den dispositionelle helhed, og til en subjektivering af nogle normer og holdninger der spontant vil virke indefra, og øge sandsynligheden for at det senmoderne arbejdsmenneske vil udvise en arbejdslivsrelateret adfærd, der afspejler disse.

En tilsvarende forlængelse af den foregående periodes subjektiveringsstrategi, ses i forhold til de politiske beslutningstagere og embedsmandssystemet. Dog sker der også her nogle mindre forskydninger, ikke mindst i forhold til at betragte globaliseringen som en udfordring, frem for et problem eller en trussel (se foregående afsnit). Men også i forhold til den allerede nævnte polarisering mellem de korte og lange uddannelser, sker der nogle forskydninger, som det er relevant at beskrive i det følgende.

Først og fremmest skærpes den del af subjektiveringen, som skal formå de politiske beslutningstagere og embedsmændene til at øge omfanget og kvaliteten af uddannelser og udviklingsmuligheder. I forhold til uddannelse og livslang læring, skal de sørge for at vi som nation *ligger i toppen i omfang, relevans og kvalitet* (eksempel 7), fordi de nye videnjobs især *kræver lange*

videregående uddannelser (eksempel 8). De skal sørge for, at *livslang læring* står øverst på dagsordenen, og at der er en *veluddannet og fleksibel arbejdsstyrke* (MM 2005/15:55). Men de skal også sætte ind i forhold til uddannelsessystemet generelt, og de korte uddannelser især, fordi de ikke i tilstrækkeligt grad leverer det der er brug for (MM 2007/03:17 og A4 2005/14:14), når det handler om viden, kompetencer og mulighederne for at gøre karriere internationalt. Endvidere sker der en forlængelse af subjektiveringen af en konkurrencementalitet, da det fortsat handler om at være bedst og ligge i toppen (eksempel 7), finde videnjobs (eksempel 8), udvikle global konkurrencekraft (eksempel 11), i en skærpet konkurrencesituation (eksempel 12), hvor der er konkurrencefordele at hente (14). Det kræver vinderstrategier, fordi det handler om at komme først (MM 2005/06:18). Konkurrencen er global (MM 2005/15:55), og *kampen om de bedste spidser til* (MM 2007:34:32). Sammenfattende konstateres det, at vi *står midt i en revolution*, kaldet globalisering eller *en vidensrevolution* (MM 2007/03:17). Det tegner en meget entydig og ensartet regularitet omkring disponeringen af en konkurrencementalitet og kampånd, der søger at subjektivere samfundets top, embedsapparat og de institutionelle ledere til at gøre, hvad der kunne kaldes en mere aggressiv og pågående indsats på uddannelsesområdet. I dette kan også ligge en underforstået subjektivering der handler om, i højere grad at tvinge det senmoderne arbejdsmenneske 'i trøjen' og aftjene deres uddannelses(værne)pligt, så Danmark styrker sin konkurrencekraft og sit kampberedskab.

Når det drejer sig om disponeringen af erhvervslivets ledere og virksomhedernes ejere, er det fortsat innovation og nytænkning der, sammen med udviklingen af de mellem menneskelige kompetencer, der søges internaliseret til at virke spontant indefra. Erhvervslivets ledere skal *accelerere deres ideudvikling og innovation* (eksempel 12) og udvikle *nye vinderstrategier* (MM 2005/06:18), mens *international erfaring, udadvendthed og mennesketække* bliver egenskaber, som den danske erhvervselite i stigende grad får brug for, hvis de skal kunne *rumme fremtidens mangfoldighed* (eksempel 13). Også her bliver den rette kampånd, af samme årsager som allerede nævnt ovenfor, og konkurrencementalitet afgørende. Ikke mindst, fordi det handler om at *være først med det nye* (MM 2005/06:18).

I den sidste periode sker der nogle markante ændringer i globaliseringsdiskursens udsagnsmæssige regularitet som gør, at det - hvilket jeg argumenterede for i det foregående afsnit - er rimeligt at antage, at en

begyndende transformation af globaliseringsdiskursen finder sted, hen mod periodens slutning. Denne forskydning transformerer også den dispositionelle helhed og gør, at især erhvervslivets ledere subjektiveres med nogle ændrede normer og holdninger, med henblik på at ændre den måde de handler i forhold til, og kommunikerer om, globaliseringen på. Den samme ændring ses imidlertid ikke i forhold til arbejdsmennesket og lønmodtageren, eller i forhold til de samfundsansvarlige beslutningstagere. For denne gruppe af subjekter, forekommer subjektiveringsstrategien at være uændret.

Disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske til livslang læring og uddannelse, udgør fortsat det centrale element i denne periodes subjektiveringsstrategi. Det danske arbejdsmarked er fortsat præget af en omstilling *til mere krævende vidensjob* hvilket gør, at *et kompetenceløft er nødvendigt* (eksempel 15). Det er en strategi, som angiveligt at lykkedes, for den *budskab om, at uddannelse er vigtig, er trængt igennem til de ufaglærte* (eksempel 17). Eksemplerne fra denne periode er imidlertid få, hvilket jeg har redegjort for i det foregående afsnit. Det gør, at det er vanskeligt at påvise en selvstændig regularitet i udsagnene fra denne periode, og dermed også beskrive en dispositionel helhed. Det kan dog konstateres, at det senmoderne arbejdsmenneske også i denne periode, subjektiveres som et livslangt lærende og udviklende individ, til et arbejdsmarked der er *afhængige af veluddannet arbejdskraft* (eksempel 15).

På samme måde som subjektiveringsstrategien i forhold til det senmoderne arbejdsmenneske ses forlænget fra den foregående, til den nuværende periode, ses den også forlænget i forhold til samfundets beslutningstagere: politikerne, embedsmændene, uddannelsesinstitutionernes ledere og bestyrelser, m.fl. Disponeringen af denne gruppe har fortsat til formål at formå dem til at tilvejebringe den for arbejdsmarkedet og erhvervslivet nødvendige uddannelse, til især de kortuddannede og ufaglærte. Dette pres forstærkes af udsigten til at der vil være brug for *121.000 færre ufaglærte på arbejdsmarkedet i 2018* (eksempel 17), og som risikerer at ende bagerst i arbejdsløshedskøen, hvis ikke de politisk ansvarlige sørger for at udvikle og indrette det danske uddannelsessystem på en sådan måde, at de ufaglærte kan blive klædt fagligt og personligt på, så de kan opfylde erhvervslivet og de offentlige organisationers kompetencekrav.

Hvad angår disponeringen af erhvervslivets ledere, er der som nævnt noget der tyder på, at en begyndende transformation af globaliseringsdiskursen gør

sig gældende, i forhold til disponeringen af erhvervsledernes normer og holdninger, adfærd og italesættelse af globaliseringen som objekt, og den nødvendighed den fremkalder. De skal ganske vist fortsat honorere stadig større krav, både fra virksomhedens ejere, medarbejderne og kunderne (MM 2008/16:12), og sørge for at møtte et stadig voksende behov for medarbejdere, med en akademisk baggrund (eksempel 21 og MM 2010/12:23). De skal være i stand til at forbedre de mellem menneskelige forhold og det psykiske arbejdsmiljø; områder der i begyndelsen af perioden bekymrer erhvervslivets ledere mere, end globaliseringen (A4 2008/03:19) og som indikerer, at den flerårige subjektivering af erhvervslederen til at drage omsorg for de ansattes trivsel, er blevet en integreret del af det sæt af normer og holdninger, der indefra styrer ledernes dagsorden og adfærd.

Men i modsætning til de foregående perioder med globalt opsving og vækst, hvor uddannelse og udvikling var svaret på truslen om, ikke at få del heri, subjektiveres erhvervslivets ledere i denne periode til at være mere produktionseffektive (eksemplerne 19 og 20), skabe kvalitetsforbedringer og *specialisere og putte flere services ind i deres produkter* (eksempel 19 og MM 2010/12:23), samt udforske nye markedsmuligheder og være mere fokuseret på deres kunder (MM 2009/42:18 og eksempel 20). Samlet set tegner det nogle ansatser til en ændret subjektivering, der skal disponere virksomhedernes ledelser til at ændre vægtningen i deres værdier, fra de bløde og mellem menneskelige værdier, til de hårde, mere tekniske og markedsstrategiske. De skal - lidt poppet formuleret - handle mere med hjernen, og mindre med hjertet.

6.3. *Globaliseringen, som italesat af meningsdannerne og de landsdækkende medier.*

De danske meningsdannere⁷⁰¹ er, som ugebrevene, i stort omfang optaget af at beskrive de konsekvenser, der følger af en stadig mere globaliseret verden.

I den første periode fra 2002 - 2004 er det hovedsagelig den danske professor Steen Hildebrandt, der skriver om globaliseringen som objekt, set i en arbejdsmarkedsmæssig kontekst, og så sker det først i 2004. I begyndelsen af året skriver Hildebrandt således om globaliseringen, i en artikel i dagbladet

⁷⁰¹ Begrebet meningsdannere, er ikke en almenyldig kategori, men et begreb jeg anvender om den gruppe på fem forskere og forfattere, jeg i afhandlingen vælger at inddrage. I afsnit 5.6 har jeg kort redegjort for kriterierne for udvælgelsen af meningsdannerne.

Børsen, at de danske virksomheder i stigende grad vil opleve en række krydspres, og at tre tendenser i tiden - nemlig globaliseringen, digitaliseringen og liberaliseringen - udmønter sig i disse pres fra forskellige sider, for eksempel "konkurrencepres, etiske krav, værdipres, kompetencepres og kvalifikationskrav, resultat- og effektivitetspres, globaliseringspres, og - som et resultat af dette: omstillings- og forandringspres."⁷⁰²

Nogle måneder senere følger han op med at beskrive, også denne gang i dagbladet Børsen, hvordan globaliseringen åbner for "en række nye muligheder for danske virksomheder, samtidig med at virksomhederne påføres en massiv konkurrence."⁷⁰³ Mens han slutter året af med, i Jyllandsposten at skrive, at vi som nation befinder vi os i en periode der, ud over at være karakteriseret ved globaliseringen, også er karakteriseret ved tendenser som "digitalisering, liberalisering, individualisering og immaterialisering", hvilket konfrontere både erhvervslivet, de danske politikere og hele det danske uddannelsessystem med udfordringen om, hvorledes de får skabt "et videnssamfund i verdensklasse."⁷⁰⁴

Hildebrandt fremhæver dermed nogle karakteristiske træk ved globaliseringen, der svarer overens med den beskrivelse af objektet, artiklerne i ugebrevene giver. De danske virksomheder oplever et massivt, mangeartet og flertydigt pres fra forskellige sider som indebærer, at de forskellige aktører på og omkring det danske arbejdsmarked skal takle udfordringen om at skabe et videnssamfund i verdensklasse. Vi skal, som det blev beskrevet i Ugebrevet Mandag Morgen (eksempel 1), mestre udviklingen af humankapitalen.

I perioden 2005 - 2007 begynder professor Anders Drejer at tage del i den offentlige debat, og italesættelsen af globaliseringen. I dagbladet Børsen skriver han i begyndelsen af efteråret 2006, at "vi er med stormskridt på vej ind i et innovationssamfund. Globalisering, udlicitering og netværksorganisering vil få den globale handel til at stige enormt.⁷⁰⁵ Evnen til at tænke nyt og komme først ind på nye markeder, bliver afgørende for, om de danske erhvervsvirksomheder vil kunne klare sig i den globale konkurrence.

⁷⁰² Hildebrandt 2004/0116.

⁷⁰³ Hildebrandt 2004/0813.

⁷⁰⁴ Hildebrandt 2004/1213.

⁷⁰⁵ Drejer 2006/0908.

Senere samme år, lige op til jul, er budskabet fra Hildebrandt nogenlunde det samme, også denne gang i dagbladet Børsen. "[...] under indtryk af globaliseringen, digitaliseringen og den stigende individualisering og konkurrence blev udviklingen i erhvervslivet og i den offentlige sektor i Danmark presset yderligere i retning af et viden- og innovationssamfund, hvor - med en formulering fra en nylig udkommet bog - kreativitet i stadig stigende grad er det vigtigste eller i det mindste et meget vigtigt råstof. Mennesker er det vigtigste."⁷⁰⁶

De to eksempler er, isoleret set, (naturligvis) ikke tilstrækkelige til at påvise en regularitet i de udsagn der i perioden italesætter globaliseringen, og former dens diskurs. Derfor skal de først og fremmest ses i sammenhæng med de eksempler, jeg ovenfor har brugt til at påvise den udsagnsregularitet der kan påvises i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen. Læst og fortolket i den sammenhæng, tjener Drejers og Hildebrandts artikler til at understøtte den påvisning af regularitet af udsagn, der handler om den nødvendigheden af at de danske erhvervsvirksomheder fokuserer på innovation, kreativitet og udvikling. Sidstnævnte bliver dermed handlingsanvisende for de danske erhvervsledere, der dermed søges disponeret til at være netop det: innovative, kreative og udviklingsorienterede, hvilket indebærer et samtidigt fokus på at sætte det enkelte menneske før alt andet.

I sommeren 2008 understreges italesættelsen af innovation igen som den afgørende nødvendighedsfaktor, i endnu en artikel fra Drejer i dagbladet Børsen. I artiklen skriver han blandt andet, at der ikke bør være nogen tvivl om, at "de arbejdsfunktioner, som samfundet Danmark skal leve af i fremtiden, vil være videnstunge, kontekstafhængige og innovative. At fokus skifter fra produktion til viden kræver vist ingen dybere forklaring. [...]. At fremtidens arbejde skal handle om innovation følger direkte af hele argumentationen. I takt med at globaliseringen og afindustrialiseringen ændrer vort samfund, skal vi også skifte fra driftsopgaver til udviklingsopgaver."⁷⁰⁷ Men der er også en anden iagttagelse og erkendelse, der begynder at blive italesat, og som hænger sammen med den finanskriser der i disse år, raser med fuld styrke. Hildebrandt skriver blandt andet, at "en lektie, som er næsten globalt forstået, er den gensidige afhængighed, der karakteriserer verden. Erkendelsen af, at alting hænger sammen, og at verden er lille. Vi kunne tale om afhængighedstænkning som en styrke. Det er de

⁷⁰⁶ Hildebrandt 2006/1222.

⁷⁰⁷ Drejer 2008/0715.

seneste års globalisering, der væsentligt har bidraget til denne nye erkendelse.”⁷⁰⁸ Mens Drejer skriver, at han personligt tror, at ”erkendelsen af, at vi lever i et tæt forbundet globalt system, er en af de centrale (gen) erkendelser i finanskrisetiden. [...]. Når man lever i en global verden, er man en del af en større sammenhæng og kan ikke isolere sig fra resten af verdens problemer. [...]. Mulighederne er enorme for dansk erhvervsliv, hvis vi vælger at tage konsekvensen af erkendelsen om det globale samfund, vi allerede er en del af. At forsøge at isolere sig er en umulighed og en fraskrivelse af de muligheder, som globaliseringen giver for adgang til enorme markeder og indflydelse langt udover, hvad vores lidenhed normalt ville give os.”⁷⁰⁹

I forhold til den regularitet der gør sig gældende for udsagn, der indgår i formeringen af globaliseringsdiskursen, italesætter de to meningsdannere en anden form for krisebevidsthed, end den der gør sig gældende i ugebrevene A4 og Mandag Morgen. Hvor de sidstnævnte italesatte nødvendigheden af et erhvervsliv, der skærpede deres fokus på at udvikle deres produktionseffektivitet, kunderne og nye markeder, taler Hildebrandt for et opgør med den uafhængighedstænkning der fik enhver til at være sig selv nok, og i stedet se sig selv som en del af en større sammenhæng, og tænke socialt og miljømæssigt bæredygtigt. Drejers pointe handler tilsvarende om at benytte finanskrisen til at indse, at ingen virksomhed og intet samfund er en ø. Derfor kan Hildebrandts og Drejers artikler bedst læses ind i den udsagnsregularitet, som i ugebrevene A4 og Mandag Morgen var mest udtalt i perioden 2005 - 2007, og som peger på virksomhedernes sociale ansvar, sat ind i en global skala. Og at de, hvis de gør det, har mulighed for få adgang til markeder og indflydelse, der ligger langt ud over, hvad vores nations størrelse berettiger os til.

6.3.1. De landsdækkende medier og dagblade.

En søgning på begrebet ’globalisering’ i de landsdækkende aviser og dagblade⁷¹⁰, i perioden 2002 - 2004, resulterer i 4.838 artikelhenvisninger. En gennemgang af avisernes artikler afslører en regularitet i udsagnene, der er sammenfaldende med regulariteten i såvel Ugebrevet Mandag Morgen og Ugebrevet A4, som med udsagnene fra meningsdannerne. Det bestyrker den entydighed i udsagnsregulariteten for perioden, og det helhedsindtryk denne

⁷⁰⁸ Hildebrandt 2008/0912.

⁷⁰⁹ Drejer 2009/0617.

⁷¹⁰ Aktuelt, Berlingske Tidende, BT, Børsen, Børsen Lørdag/Søndag, Børsen Tillæg, Ekstrabladet, Information, Jyllandsposten, Kristeligt Dagblad, Politiken og Weekendavisen.

entydighed har skabt, del for del. Ikke mindst er det truslen mod de ufaglærte job, som globaliseringen udgør, der går igen i flere artikler. Eksempelvis i Jyllandsposten, der i oktober 2002 skriver, at "det er ufaglærte og folk med de korteste uddannelser, der betaler prisen for den stigende globalisering. Samlet set har Danmark gavn af globaliseringen. 'Men den giver samtidig større ulighed i Danmark, for ufaglærte bliver ramt hårdere end andre', siger økonom og sekretariatschef i Det Økonomiske Råd Peder Andersen."⁷¹¹ Mens Berlingske tidende et par år senere, i september 2004, gentager samme advarsel om, at "hundredtusindvis af danske job er truet. Virksomhederne skærer i omkostningerne som aldrig før. Men globaliseringen giver også enorme fordele, som vi kan høste, hvis vi tager os sammen. Det mener Dansk Industri (DI), der i går indledte en årelang kampagne for at gøre Danmark til en vinder i globaliseringen. Opskriften lyder på lavere skat, bedre uddannelse og mere forskning."⁷¹²

Artiklerne beskriver globaliseringen som et tiltagende fænomen, især de kortuddannede og ufaglærte betaler prisen for. Deres job, som der findes i hundredetusindvis af, er truet. Vi kan som nation imidlertid vinde kampen, hvis vi gør det nødvendige og satser mere på blandt andet uddannelse og forskning. Hvis vi gør det, samtidig med at vi tænker nyt og anderledes, er globaliseringen imidlertid, ifølge koncernbestyrelsesformand i Grundfos, Niels Due Jensen, en positiv udfordring. Og det er ifølge ham, noget helt andet end at se globaliseringen som en trussel, der synes at være noget negativt. I en kronik i Jyllandsposten skriver han således i slutningen af november 2004: "Der er mange gode grunde til, at det ville være for ensidigt kun at betragte globaliseringen som en trussel. Det er langt mere konstruktivt at betragte den som en udfordring – og vel at mærke en udfordring, vi som danskere har gode forudsætninger for at overvinde. Som nation har vi jo for længst vist, at vi er i stand til at skabe vækst ved at gøre tingene anderledes og smartere end tidligere. Det skal vi blive ved med, hvis vi vil fortsætte væksten i en skærpet konkurrencesituation. Og vi skal blive endnu bedre til det. Vil vi fortsat være blandt de bedste af de bedste i en globaliseret verden, kræver det innovation!"⁷¹³

Fælles for de tre artikler er, at de alle gør 'bedst i verden' til målestokken for, om Danmark som nation og samfund lykkes med at håndtere den udfordring,

⁷¹¹ Jyllandsposten 2002/1008.

⁷¹² Berlingske Tidende 2004/0921

⁷¹³ Jyllandsposten 2004/1126.

globaliseringen indebærer. Uddannelse, forskning og innovation er den handlingsanvisende nødvendighed, erhvervsledere, politikere og det senmoderne arbejdsmenneske søges disponeret til at tilpasse deres adfærd efter. Normen er livslang udvikling, mens evnen til at tænke nyt og anderledes kalder på nødvendigheden af en fleksibel, omstillingsparat indstilling til arbejdet og opgavernes karakter og udførelse.

I perioden fra 2005 - 2007 er der en markant stigning i forekomsten af artikler, hvor begrebet globalisering indgår. Fra en forekomst på 4.838 artikler i den første periode, er der i denne periode 9.330 artikler, hvor dette ord indgår. I lighed med den foregående periode, og med artiklerne fra ugebrevene og meningsdannerne, er det igen uddannelse og udvikling der beskrives, som afgørende nødvendige for at det danske arbejdsmarked og erhvervsliv kan klare sig i den globale konkurrence, og det senmoderne arbejdsmenneske bevare sin position på arbejdsmarkedet. Ved periodens begyndelse er ledigheden imidlertid lav, hvilket ifølge en undersøgelse der refereres i Jyllandsposten i september 2005, får danskerne til i mindre grad at frygte globaliseringen. "Danskerne frygter ikke globaliseringen. Men skal Danmark klare sig i en globaliseret verden i fremtiden kræver det, at politikerne sikrer et langt højere niveau i hele vores uddannelsessystem."⁷¹⁴ Dette er dog ulige fordelt. Således gælder det for kun halvdelen af 3F's medlemmer, der især består af ufaglærte og kortuddannede. Det er med til at understøtte, at det især er denne gruppe der mærker *globaliseringen puste dem i nakken* (A4 2005/04:17).

Godt et år senere er den samme frygt for, at globaliseringen truer danske arbejdspladser og det danske velfærdssamfund, også et tema i dagbladet Information, der skriver, at "i den danske offentlighed handler 'globalisering' ofte om slagteriarbejdere i Hjørring, udflytning af arbejdspladser i almindelighed eller helt overordnet om en snigende frygt for, at noget udefinerbart truende udefra vil vende op og ned på det succesrige danske velfærdssamfund."⁷¹⁵

Det sidste eksempel fra perioden, jeg vil præsentere, stammer ligeledes fra dagbladet Information. Det adskiller sig ved at stille spørgsmålet om, hvorvidt globaliseringen er en myte, talt frem af liberale kræfter med det formål at fremme bestemte politikker og interesser, og som ved hjælp af "påstanden

⁷¹⁴ Jyllandsposten 2005/0924.

⁷¹⁵ Information 2006/1228.

om, at globalisering er en ukontrollérbar kraft, vækker en frygt i borgerne for den fremtidige velfærd", og dermed som løftestang til at "få borgerne til at acceptere at rulle velfærdsstaten tilbage - for i det mindste at kunne bevare en smule velfærd." Artiklen konstaterer herefter, at noget tyder på at "Danmark er i færd med at træffe en række afgørende politiske beslutninger på centrale områder i vores samfund som uddannelses-, forsknings-, arbejdsmarkeds- og socialpolitik ud fra en snæver økonomisk nødvendighedslogik. Alt sammen med baggrund i en relativt udefineret frygt for 'globaliseringens konsekvenser', hvis relevans og funktion kun er blevet diskuteret i et yderst begrænset omfang."⁷¹⁶

Grunden til at dette eksempel er interessant er, at det meget præcist beskriver den handlingsanvisende konsekvens, udsagnsregulariteten i globaliseringsdiskursen har, i forhold til at formå det senmoderne arbejdsmenneske, erhvervslivets aktører, politikerne og arbejdsmarkedets parter til at tage normerne og holdningerne til globaliseringen, 'sandheden' om den og forståelsen af den, de nødvendige handlinger og måden at tale om, og beskrive den på, til sig og gøre dem til sine egne, så de spontant og ubevidst kan virke i det enkelte menneske selv. Artiklen peger på det, den kalder for en *nødvendighedslogik*, som synes at svare til det der hos Foucault og Agamben blot kaldes for den nødvendighed, en hvilken som helst diskurs og et hvilket som helst dispositiv, må svare. Dette til trods er det dog interessant, at artiklen peger på de uddannelses-, forsknings- og arbejdsmarkedspolitiske områder, som dem globaliseringsdiskursen er handlingsanvisende i forhold til, fordi det bestyrker den beskrivelse af globaliseringsdiskursens og det korrelerende dispositiv, jeg har fremlagt i dette kapitel.

I den sidste periode fra 2008 - 2010 sker der igen en markant ændring i forekomsten af begrebet globalisering, i de landsdækkende medier. Fra 9.330 artikler i perioden 2005 - 2007, og 4.838 i perioden 2002 - 2004, falder antallet af artikler, hvor begrebet forekommer, i denne periode til 4.144. Det svarer til et fald på godt 55%, i forhold til den foregående periode. I forhold til den første periode er antallet også lavere, nemlig godt 14%. Ændringerne svarer nogenlunde overens med udviklingen i forekomsten af begrebet, i ugebrevene A4 og Mandag Morgen.

De eksempler på udsagn, jeg i det følgende vil præsentere, har på forskellig vis den globale, økonomiske og finansielle krise som fællesnævner og

⁷¹⁶ Information 2007/0521.

handlingsmarkør, i den dispositionelle helhed der præger globaliseringsdiskursen i denne periode. Artiklerne er eksemplariske for de artikler i de landsdækkende, danske dagblade jeg har gennemgået. Det der især præger udsagnene, er den sammenkædning af begreber der imellem sig forsøger at gøre regnskabet op, efter et årti med globaliseringen som drivkraften bag den vestlige økonomi og samfundsudvikling.

Det er blandt andet det, FN's generalsekretær Kofi Annan gør i denne artikel i Kristeligt Dagblad fra januar 2009: "For denne krises rødder stikker dybere end en gruelig fejl i finansstyringen og det, at man har siddet advarsler om risici overhørigt. Det er blevet klart, at der eksisterer forbindelser mellem landenes økonomier, som tydeligvis ikke har været forstået fuldt ud og da slet ikke reguleret ved lov. Der har måske nok været uendelig megen snak om globalisering, men det er meget tydeligt, at der har været en manglende erkendelse af, hvad den betyder for os alle. Vi har nu på afgørende vis lært, at intet land - uanset hvor magtfuldt eller velhavende det måtte være - kan kontrollere globaliseringens kræfter på egen hånd. Også fraværet af de inkluderende processer og institutioner, der er påkrævede for at håndtere risiciene og sikre, at alle fik andel i gevinsterne, er blevet blotlagt."⁷¹⁷ Artiklen kan læses som et opgør med den ukontrollerede og uregulerede vækst og udvikling, der var kendetegnende for det senmoderne menneskes holdninger og handlinger, og som var resultatet af den subjektivering der fulgte af diskursen om globaliseringen. Artiklen artikulerer nogle diametralt modsatte handlingsmarkører, set i forhold til de foregående perioder, hvor regulering, lovgivning, kontrol og fælles gavn træder i stedet for vækst, udvikling, konkurrence, kamp og vinder.

Et år senere gør journalisten Samuel Rachlin sig nogle lignende overvejelser, i en artikel i Berlingske Tidende. Men han beskriver også en begyndende transformation af globaliseringsdiskursen, der flugter med den beskrivelse og analyse jeg har præsenteret i dette kapitel. I artiklen skriver Rachlin således, at "et af de spørgsmål, der trænger sig på, er, hvordan globaliseringen vil have det med den nye normalitet. Som en af tidens megatrends er globaliseringen en del af 'the old normal'. Alle megatrends har en vis levetid og vil på et tidspunkt gå ind i en ny fase med forvandling og tilpasning. Globaliseringen er ingen undtagelse. Det er ikke et spørgsmål om, hvorvidt globaliseringen vil overleve. Men det er nok farvel og tak til den uregulerede,

⁷¹⁷ Kristeligt Dagblad 2009/0131.

hæmningsløse globalisering, som vi har kendt den i de seneste 20-25 år.”⁷¹⁸
Den verdensomspændende økonomiske og finansielle krise har frembragt en ny nødvendighed, og dermed banet vejen for en transformation af globaliseringsdiskursen, så den bliver i stand til at svare denne nødvendighed, og disponere det senmoderne arbejdsmenneske, erhvervslivets aktører og politikerne med nogle ændrede normer, holdninger og måder at tale om globaliseringen på.

Selv om meget synes under forandring i årene fra omkring 2008 til 2010, så er der også udsagn og begrebsformationer der peger tilbage på den udsagnsregularitet, som igennem alle perioderne har været kendetegnende for globaliseringsdiskursen. Nødvendigheden af at have rigelig adgang til de bedste, mest velkvalificerede menneskelige ressourcer italesættes fortsat af danske erhvervsledere som helt afgørende for, at de danske virksomheder kan bevare deres konkurrenceevne. I en artikel i Berlingske Tidende fra september 2009, handler det imidlertid ikke om udviklingen af det danske arbejdsmenneske. Men i stedet om, at dansk selvtilstrækkelighed og selvforståelse gør, at vi som nation lukker os om os selv, og lukker andre ude. Og dermed mister evnen til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft med viden, der kan gavne dansk erhvervsliv. Det er en selvforståelse der ”er så massiv og indgroet, at den direkte skader dansk erhvervslivs konkurrenceevne og evnen til at trække udenlandsk arbejdskraft. Sådan lyder det fra en række af de topchefer og virksomhedsejere, der i går deltog på DI’s topmøde. Vi skal i Danmark ændre holdning og bruge de muligheder, globalisering byder os.”⁷¹⁹

6.4. Opsamling: globaliseringen i et samlet perspektiv.

Globaliseringsdiskursen og dens disponering af det senmoderne arbejdsmenneske, italesætter i perioden 2002 - 2010, grundlæggende to forhold. For det første en trussel og en udfordring, affødt af en ny global virkelighed med øget konkurrence. For det andet en deraf affødt nødvendighed af at accelerere udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske, arbejdsfællesskabet, det danske arbejdsmarked og det danske uddannelsessystem. Det er især disse to objekter - globalisering og udvikling/uddannelse - der er genstand for den regularitet af udsagn, der imellem sig formerer diskursen om globaliseringen. Sekundært, og derfor

⁷¹⁸ Berlingske Tidende 2010/0107.

⁷¹⁹ Berlingske Tidende 2009/0930

mindre udtalt, tales der også om virksomhedernes sociale ansvar, om mangfoldighed i organisationerne, og om kulturel forståelse og samarbejde.

Det er især globaliseringen som (negativ) trussel og (positiv) udfordring, og de potentielle gevinster og muligheder for vækst, udvikling og erobrede markedsandele, der følger heraf, der præger globaliseringsdiskursen stort set gennem hele perioden. Først til sidst er der eksempler der peger på, at en transformation af diskursen er under udvikling. Men fra begyndelsen af 2002 og frem til begyndelsen af den sidste periode omkring 2008/2009, beskrives globaliseringen som et faktum og et fænomen, der er ubestrideligt, som er kommet for at blive, og som reelt set kun giver mennesket ét valg, nemlig hvordan det vil forholde sig til det. Presset og kravet om forandring er uundgåeligt. Til gengæld er mulighederne for nye eksporteventyr, nye markeder og dermed også vækst og velfærdsforbedringer, tilsvarende gode.

Derfor bliver den handlingsanvisende nødvendighed, det senmoderne samfunds arbejdsmarkedsaktører - lige fra arbejdsmennesket og lønmodtageren, over ledelsen i de danske virksomheder og offentlige organisationer, til politikerne, embedsmændene og arbejdsmarkedets parter - disponeres til at imødekomme, forandring af det menneskelige potentiale, gennem udviklingen og uddannelsen af det senmoderne arbejdsmenneske. Handlingsmarkørens positive + er uddannelse, udvikling, vækst og fortsat velfærd, mens tabet af arbejde, velfærd og et godt liv er det alternative, negative -.

Dermed bliver globaliseringen den diskursive løftestang, der skal formå at påvirke og forandre det senmoderne arbejdsmenneskes forståelse af, og viden om, det senmoderne arbejdsliv og arbejdsmarked, samt hans normer og holdninger til, hvilke handlinger det i forlængelse heraf er nødvendigt at han foretager sig, i forhold til den nye, globale virkelighed. Subjektiveringen er først og fremmest rettet imod den ufaglærte og kortuddannede, der skal bringes til at forstå den nye virkelighed, se realiteterne i øjnene, og bruge denne nye erkendelse til, om ikke at finde lysten til, så acceptere nødvendigheden af at uddanne sig, og kvalificere sig til fremtidens arbejdsmarked. Det er først og fremmest ham, globaliseringen ånder i nakken og sætter under pres. For arbejdsmennesket med en akademisk og lang, videregående uddannelse bag sig, vil diskursen mest af alt tjene til at bekræfte ham i, at han er i det sande og har forstået virkeligheden rigtigt, og at han har

de holdninger og normer der gør ham i stand til at handle på en måde, der er socialt acceptabel og anerkendt.

I dette kapitel har jeg vist, hvordan regulariteten af de udsagn der formerer globaliseringsdiskursen, har italesat nødvendigheden af det senmoderne arbejdsmenneskes livslange læring, udvikling og uddannelse. Derfor vil jeg i det følgende kapitel beskrive udviklingsdiskursen og analysere, hvorledes den disponerer det senmoderne arbejdsmenneske normer, adfærd og måde at tale om det senmoderne arbejdsliv.

7. Udviklingsdiskursen - det lærende arbejdsmenneske.

I det foregående kapitel viste jeg, hvordan der i globaliseringsdiskursen konstitueres en nødvendighed, der disponerer det senmoderne samfund og dets individer til at indgå i uddannelses- og læreprocesser, der vedvarende udvikler deres kompetencer på en sådan måde, at de er i stand til at møde de krav om forandring, presset fra den globale konkurrence lægger på det danske erhvervsliv og det danske arbejdsmarked.

I dette kapitel vil jeg bevæge mig fra en beskrivelse af det makro-kontekstuelle objekt globalisering og international konkurrence, til beskrivelsen af den regularitet af udsagn, der tilsammen formerer diskursen om udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske, således som den udfolder sig omkring objekter som udvikling, uddannelse og læring, inden for en mikro- og mesokontekstuel ramme. Jeg vil jeg undersøge, hvordan det udviklende, lærende og uddannelsesaktive arbejdsmenneske italesættes i perioden 2002 - 2010. Hvad taler vi om, når vi taler om udviklingen og uddannelsen af det senmoderne arbejdsmenneske, og menneskets livslange læring? Hvilke egenskaber, holdninger og handlinger er signifikante for det menneske, der livslangt uddanner sig og lærer?

Formålet med beskrivelsen af udviklingsdiskursen og analysen af diskursens dispositionelle forordning er at vise, *hvilken* udvikling, uddannelse og læring det senmoderne arbejdsmenneske subjektiveres til. Antagelsen er, på baggrund af de første gennemlæsninger af afhandlingens datamateriale, og beskrivelsen og analysen af globaliseringsdiskursen, at det er en *bestemt form for udvikling*, mennesket søges disponeret til, således at nogle *bestemte* karaktertræk ved arbejdsmennesket bliver fremmet, samtidig med at andre og modsatrettede egenskaber fortrænges eller skubbes væk.

7.1. *Objekternes og begrebernes regularitet i perioden 2002 - 2010: et overblik.*

Dette afsnit vil være struktureret på samme måde som afsnit 6.1., således at jeg for hver af de tre treårsperioder først beskriver den udsagnsregularitet som er signifikant for perioden. Dernæst analyserer jeg diskursens dispositionelle elementer - normer, holdninger og handlinger - for at vise,

hvilke handlingsmarkører der fungerer som handlingsanvisende pejlemærker for såvel det senmoderne arbejdsmenneske, som for hans eller hendes leder i den private eller offentlige organisation. Jeg vil sammenfatte beskrivelsen og analysen til slut og vise, hvilke subjektiveringsstrategier der i den samlede periode fra 2002 - 2010 bringes i anvendelse i udviklingsdiskursen, med henblik på at det senmoderne arbejdsmenneske gør livslang læring, uddannelse og udvikling til sine egne normer, således at de kan virke spontant indefra og sandsynliggøre en bestemt, forventelig og ønsket arbejdslivsadfærd.

Eksemplerne vil være nummeret fortløbende fra foregående afsnit, således at det første eksempel i denne diskurs er eksempel 24. Det skyldes først og fremmest et ønske om at skabe entydighed, når jeg i den følgende beskrivelse af udsagnsregulariteten og dispositivanalysen, skal henvise til de forskellige eksempler, og der herunder eventuelt opstår behov for at henvise til eksempler fra globaliseringsdiskursen. Fremgangsmåden med en fortløbende nummerering, vil være gennemgående i afhandlingen.

7.1.1. 2002 - 2004.

Udvikling, læring og uddannelse er blandt de objekter der henvises til i den regularitet af udsagn, der formerer udviklingsdiskursens beskrivelse af det senmoderne arbejdsmenneskets forhold til sit arbejde og arbejdsliv. Jeg begynder med at præsentere en række eksempler, som jeg i det følgende har tænkt mig at bruge for at påvise denne regularitet, og som er eksemplariske for udsagnene i delperioden 2002 - 2004.

Jeg har valgt at afgrænse min bearbejdning af artiklerne til udsagn knyttet til 'udvikling', af flere grunde.

For det første, fordi begrebet i alle de følgende eksempler optræder i udsagn, sammen med en række andre begreber, der ligesom udvikling er handlingsanvisende og beskriver en forholdemåde mellem menneske og arbejde, der er regulær for udviklingsdiskursen.

For det andet, fordi det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling både kan være faglig, personlig og social, og kan optræde både i den korte form udvikling, og som et led i det sammensatte ord kompetenceudvikling. Kompetencer kan både være faglige, personlige og sociale. Udvikling begrænser sig imidlertid ikke kun til at være menneskelig, men kan også vedrøre noget der er så forskelligt herfra som den kvantitative udvikling i mængden af sundhedsforsikringer, eller udviklingen af

kommunikationsmuligheder som følge af ny teknologi. Det er derfor ikke alle forekomster af begrebet, der handler om den faglige, personlige og/eller sociale udvikling af det senmoderne arbejdsmenneske. Ikke desto mindre er der, som det fremgår af det følgende, en stor forekomst af udsagn og artikler om det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling og tilpasning til det senmoderne arbejdsliv, i denne periode.

En kvantitativ søgning på begrebet udvikling viser, at det forekommer i 211 ud af de 271 artikler (knap 78%) der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden, og på 482 ud af artiklernes i alt 1.033 sider (knap 47%).⁷²⁰ Jeg vil som sagt starte med at vise en række eksempler, seks fra hver af ugebrevene, der igen er fordelt på to fra hvert år. Jeg vil bruge udsagnene, der er eksemplariske for perioden, til at påvise den regularitet der imellem dem formerer diskursen om det senmoderne menneskes personlige, faglige og sociale udvikling. Efter præsentationen af eksemplerne, vil jeg, i lighed med fremgangsmåden i det foregående afsnit, præsentere yderligere eksempler i en kort, sammenskrevet form.

Eksempel 24: De ældre vil have meningsfuldt arbejde, der ikke slider dem ned. Deltid, fleksibilitet og udvikling er nøgleord i fremtidens seniorpolitik, som vil kræve gennemgribende ændringer af arbejdslivet. [...]. Koncernpersonaledirektør Willy J. Rasmussen (i Danfoss, egen præcisering) forklarer, at medarbejdernes samlede kompetencer blandt andet omfatter udviklingspotentialer, viden, fleksibilitet, omstillingsparathed og lyst til fortsat læring. Den nye seniorpolitik er [...] en formaning til de ansatte om at være omstillingsberedte.⁷²¹

Eksempel 25: Arbejdsgiverne må indstille sig på at passe bedre på deres ansatte, som skal kunne se muligheder for personlig udvikling, efteruddannelse og fleksibilitet i jobbet - ellers vælger de fritiden. Hidtil har man ensidigt fokuseret på de økonomiske instrumenter, der skulle fastholde arbejdskraften.⁷²²

Eksempel 26: Fremtidforsker Søren Steen Olsen: 'Men der er i hele undersøgelsen (Tilfredshedsbarometer, Institut for Konjunkturanalyse, egen

⁷²⁰ En søgning på begrebet i den komplette samling af ugebrevene viser en forekomst af begrebet i 117 ud af 117 ugebrev (100%), og på 967 ud af i alt 2.816 sider (godt 34%).

⁷²¹ A4 2002/22: forside & 12.

⁷²² A4 2002/23:9 (leder).

præcisering) en bemærkelsesværdig tendens: De ting, man er mest tilfreds med, er også dem, som mange lønmodtagere prioriterer højest, når de skal sige, hvad der betyder mest ved deres arbejde: Samarbejde, indflydelse, udviklingsmuligheder og anerkendelse fra ledelsen'.⁷²³

- Eksempel 27: Ansættelse i en moderne virksomhed er blevet et bytteforhold, hvor der udveksles værdier af en helt anden kaliber end tidligere tiders kontante afregning for udført arbejde. Du kommer med initiativ, fleksibilitet, engagement, er parat til forandring og villig til at involvere dig. Til gengæld får du lov til at udfolde dig som et helt menneske. Du kan udvikle din personlighed og dine kompetencer. Og du inddrages i dialog, teamwork og en fælles fortælling.⁷²⁴
- Eksempel 28: 'Test giver en ekstra sikkerhed for os, fordi vi bliver opmærksomme på nogle ting, som vi senere kan afklare ved en samtale. Og testen giver også et fingerpeg om, hvilke udviklingsmuligheder vedkommende har. Jo bedre indblik vi har i en medarbejder, jo bedre mulighed har vi for at hjælpe ham til at udvikle sig', siger Henrik Sloth (Human Resource Chef, Dansk Supermarked, egen præcisering).⁷²⁵
- Eksempel 29: Seniorforsker Helle Holt, Socialforskningsinstituttet: 'Når man diskuterer problemerne med det fleksible arbejde, skal man være opmærksom på, at danske lønmodtagere er samvittighedsfulde ud over alle grænser, og at vi generelt er tilfredse med vores arbejde. Derfor handler diskussionen om det nye arbejdsliv heller ikke om, hvorvidt vi skal have det eller ej. Jo mere udvikling i arbejdet, vi kan få, og jo mere vi kan komme væk fra det ensidigt gentagne arbejde, desto bedre. [...]'.⁷²⁶
- Eksempel 30: Carl Christian Ægidius (topchef, IBM Danmark): 'Når vi spørger unge kandidater i dag om deres ønsker, påpeger de, at det først og fremmest er individuel udvikling og muligheden for varierede job, der gør forskellen'.⁷²⁷

⁷²³ A4 2003/13:20

⁷²⁴ A4 2003/28:12. Interview m. professor Niels Åkerstrøm Andersen.

⁷²⁵ A4 2004/13:7.

⁷²⁶ A4 2004/17:6.

⁷²⁷ MM 2002/01:15.

- Eksempel 31: På alle samfundsområder hylder erhvervsliv og arbejdsmarked således individuel kompetenceudvikling, og uddannelsessystemet ansvar for egen læring og differentieret undervisning. [...]. Vi sværger til selvstændighed, empowerment, frit valg og markeds kræfter. Men mest af alt forguder vi friheden til selvrealisering. Og godt for det. Hvad skulle vi have gjort uden?⁷²⁸
- Eksempel 32: Adjunkt Kirsten Marie Bovbjerg: 'Arbejdslivet bygger i stigende grad på en pagt, hvor arbejdsgiveren tilbyder mening og personlig udvikling til de ansatte, som til gengæld giver virksomheden deres fulde loyalitet. Risikoen er imidlertid, at en masse mennesker marginaliseres. Enten fordi de ikke formår at udvikle sig hurtigt nok. Eller fordi de slet og ret har et andet syn på livet'.⁷²⁹
- Eksempel 33: Talentudvikling har altid været en af de vigtigste ledelsesmæssige opgaver: At spotte talenter og skabe en kultur, hvor talentet kan trives og udfolde sig. [...]. Nutidens og fremtidens arbejdspladser kræver højt specialiserede medarbejdere, der evner hurtigt at kunne omstille sig, og nutidens talenter stiller større krav til arbejdspladsen end før: krav om råderum til at udtrykke holdninger, ideer og tanker, til at blive hørt, til at få krævende, udfordrende og udviklende opgaver, til hele tiden at prøve flere og nye sider af sig selv.⁷³⁰
- Eksempel 34: For det andet er den personlige realisering afgørende for arbejdskraften. Medarbejdernes krav til jobbet er ændret, og nu ønsker de især at lære nyt og udvikle sig. Jobbet skal være meningsskabende, og arbejdslivet skal helst være præget af selvstændighed, fleksibilitet og faglig udvikling.⁷³¹
- Eksempel 35: 'Forestillingen om, at man tager en uddannelse og bliver færdiguddannet inden for et givent fag eller område, er i dag ophævet. Den matcher nemlig ikke længere arbejdsmarkedets foranderlighed, der jo indbefatter, at vi i en vis forstand aldrig bliver færdiguddannede. Den forestilling, som bedst matcher den dagsorden, arbejdsmarkedet har sat, handler om omstilling, forandring og udvikling. Det er netop tanken om fortløbende, livslang

⁷²⁸ MM 2002/18A:4 (leder).

⁷²⁹ MM 2003/10:22.

⁷³⁰ MM 2003/17:26.

⁷³¹ MM 2004/09:26.

læring', siger lektor Jens Erik Kristensen, afdelingsleder ved Institut for Filosofi og Idéhistorie på Aarhus Universitet.⁷³²

7.1.1.1. Supplerende eksempler.

I andre eksempler fra Ugebrevet A4 peges der på, at "en god og åben kommunikation, gensidig respekt, støtte og muligheder for udvikling, er nogle af de forholdsvis simple midler, som arbejdsgiveren kan benytte sig af", for at forebygge den arbejdsbetingede stress som i denne periode bidrager væsentligt til stigende sygefravær og tidlig afgang fra arbejdsmarkedet.⁷³³ Mens forskningschefen for Arbejdsmiljøinstituttet Vilhelm Borg udtaler, at "lav indflydelse, dårlige udviklingsmuligheder, manglende social støtte og rollekonflikter som de arbejdsvilkår, der især skubber sårbare sjæle ud af arbejdsmarkedet."⁷³⁴

I Esbjerg Kommune er rengøringschef Jens Christoffersson overrasket over, at så få kommuner og virksomheder arbejder målrettet med trivsel og kompetenceudvikling, og at de ansatte ikke presser mere på. Her gør de klar til at realisere "næste fase i deres (sit) trivselsprojekt: alle rengøringsassistenter skal have kortlagt deres kompetencer og have en selvstændig uddannelsesplan."⁷³⁵ I en anden artikel fremhæves det kloge i at virksomhederne "organiserer deres arbejde efter moderne principper", fordi den "skaber (også) bedre resultater på bundlinien", og fordi "den moderne arbejdsorganisering giver medarbejdere nye udfordringer og muligheder for personlig udvikling."⁷³⁶ Og at udbyttet "for de lønmodtagere, som har deltaget i kurser og uddannelser" er stort, og at "mange af dem bobler over af begejstring, når de har været på skolebænken. Større arbejdsglæde, større effektivitet, personlig udvikling, større jobsikkerhed og bedre muligheder for at få et nyt job er gevinsterne for de lønmodtagere, der har været på efteruddannelse."⁷³⁷

Det gennemgående budskab i perioden er, opsummerer Ugebrevet A4 i 2003: "Veluddannet arbejdskraft er Danmarks vigtigste råstof. Kompetenceudvikling for alle. Viden, vækst og velfærd hænger uløseligt

⁷³² MM 2004/39:10.

⁷³³ A4 2003/08:19 (leder).

⁷³⁴ A4 2002/24:20.

⁷³⁵ A4 2003/37:20.

⁷³⁶ A4 2004/15:20.

⁷³⁷ A4 2004/32:8.

sammen. I de seneste mange år er danskerne blevet tudet ørerne fulde af slagord om videnssamfund, behov for videreuddannelse, livslang læring og så videre. Uddannelse er blevet et mantra og porten til fremtiden for såvel den enkelte lønmodtager og virksomhed.⁷³⁸ Rationalet er åbenlyst, at arbejdet og arbejdskraften skal være kendetegnet af udvikling på mange forskellige fronter.

Ugebrevet Mandag Morgen skriver i begyndelsen af 2002, at den nye erhvervsvirkelighed ændrer kravene til ledernes personlige og faglige kvalifikationer, når fremtidens vinderstrategi har fokus på kompetencemiljøer: "De tematiske tråde [...], handler på hver sin måde om ledernes metoder til at fremme *networking*, vidensdeling og kompetenceudvikling."⁷³⁹

Senere samme år udtaler chefkonsulent i PLS Rambøll Management Morten Ejlaskov, at virksomhederne tænker "meget strategisk, når det drejer sig om at opkvalificere deres medarbejdere", og at kompetenceudvikling i højere grad tænkes sammen med udviklingen i organisationen, og "altså som en måde at udvikle organisationen i en bestemt retning."⁷⁴⁰ Hos virksomheden Masterfoods sker det helt konkret ved, at alle medarbejdere hver tredje måned får "feedback for at forbedre folks kompetencer og motivere dem til at blive bedre", og at de selv løbende skal "redegøre for, hvordan de mener at gøre en forskel", samtidig med at de får at vide, "hvor de er henne i deres udviklingsproces."⁷⁴¹

Ifølge professor Emeritus Louis Printz fra Handelshøjskolen i Aarhus, er det imidlertid ikke kun virksomhederne, der stiller krav og forventninger om udvikling: "I dag forlanger medarbejderne en løbende udfordring på deres arbejdsplads med stadig udvikling i jobbet."⁷⁴² Og konsulent Stig Kjerulf fra konsulentfirmaet Kjerulf og partnere konstaterer at "den unge generation er langt mere fokuseret på personlig udvikling og individuel karriere", og at "læringen er blevet individuel."⁷⁴³ For de fleste mennesker gælder, skriver Ugebrevet Mandag Morgen i midten af 2004, at de fleste mennesker heldigvis "ikke vil arbejde alene for at tjene penge", men at de også sætter "pris på personlig udvikling, anerkendelse, omgængelige kollegaer og en følelse af at

⁷³⁸ A4 2003/11:12.

⁷³⁹ MM 2002/01A:32.

⁷⁴⁰ MM 2002/32A:51.

⁷⁴¹ MM 2003/17A:41.

⁷⁴² MM 2002/18:14 & 17.

⁷⁴³ MM 2002/32:32.

udføre noget nyttigt.”⁷⁴⁴ Det gælder også seniorerne, på trods af myten om, at ”medarbejdere over 55 år ikke ønsker at udvikle sig i deres job. Ikke færre end 85 pct. af de ældre peger på muligheden for at lære nyt og udvikle sig fagligt som en af de væsentligste værdier ved arbejdslivet.”⁷⁴⁵ Og international sekretær i LO Ib Vistisen, ønsker ligefrem at ”man hævdede ambitionerne for virksomhedernes samfundsansvar i Danmark - f.eks. ved at sætte mål for medarbejdernes udvikling og uddannelse i de lokale aftaler.”⁷⁴⁶

7.1.1.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Eksemplerne⁷⁴⁷ viser en regularitet i udsagnene, hvor udvikling i sig selv beskrives som en meningsfuld aktivitet. Arbejdslivet er blevet *en pagt, hvor arbejdsgiveren tilbyder mening og personlig udvikling*, mod til gengæld at få medarbejdernes *fulde loyalitet* (eksempel 32), og hvor *bytteforholdet* nu består i at medarbejderen kommer med initiativ, fleksibilitet, engagement, forandringsparathed og viljen til at involvere sig, mod at få lov til at udfolde sig, og udvikle sin personlighed og kompetencer (eksempel 27), fordi jobbet skal være meningsgørende, og arbejdslivet byde på *selvstændighed, fleksibilitet og personlig udvikling* (eksempel 34). Selv den ældre generation stiller krav om et *meningsfuldt arbejde, der ikke slider dem ned*, og hvor *deltid, fleksibilitet og udvikling er nøgleord* (eksempel 24). For seniorerne er *muligheden for at lære nyt og udvikle sig fagligt, en af de væsentligste værdier ved arbejdslivet* (jfr. eksempel fra MM 2004/29:27).

Den meningsfulde udvikling åbner altså op for nye muligheder for oplevelse og handling. Det kan eksempelvis være *større jobsikkerhed og bedre muligheder for at få et nyt job* (jfr. eksempel fra A4 2004/32:8), fordi *uddannelse er blevet [...] porten til fremtiden* (jfr. eksempel fra A4 2003/11:12). Men den personlige udvikling kædes også sammen med muligheden for den *individuelle karriere* (jfr. eksempel fra MM 2002/32:32), *varierede job* (eksempel 30) og følelsen af at *udføre noget nyttigt* (jfr. eksempel fra MM 2004/22:40). Udvikling som det

⁷⁴⁴ MM 2004/22:40.

⁷⁴⁵ MM 2004/29:27.

⁷⁴⁶ MM 2003/12:39.

⁷⁴⁷ For andre eksempler fra Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, se også: A4 2002/05:13ff, A4 2002/09:4, A4 2002/12:ukendt sidetal (artiklen ”Fremtiden bliver værre”), A4 2002/24:16, A4 2003/42:21, A4 2003/42:23, A4 2003/45:5, A4 2004/17:16-17, A4 2004/25:6, A4 2004/26:6ff, A4 2004/34:16, A4 2004/35:20ff; MM 2002/03:15ff, MM 2002/16:3f, MM 2002/18:9ff, MM 2002/28:14ff, MM 2002/23:4, MM 2002/23:24-25, MM 2002/31:26ff, MM 2002/32:33ff, MM 2003/15:14ff, MM 2003/17:5ff, MM 2003/17:57f, MM 2004/24:37f, MM 2004/36:47ff.

positive +, kædes dermed sammen med tryghed, i form af jobsikkerhed og jobmobilitet, muligheden for at være gøre nytte, og for at have en fremtid, hvorved stagnation som det negative -, kommer til at blive forbundet med utryghed, og risikoen for at blive nytteløs og ikke have en fremtid.

Ud over at være meningsfuldt, kædes det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling sammen med en række positive effekter så som trivsel, glæde, modvirkning af nedslidning og udstødning fra arbejdsmarkedet. Muligheden for udvikling bliver blandt andet italesat som et udtryk for omsorg fra arbejdsgiverens side, der skal *passer bedre på deres ansatte, som skal kunne se muligheder for personlig udvikling, efteruddannelse og fleksibilitet* (eksempel 25), og som har skabelsen af *en kultur, hvor talentet kan trives og udfolde sig* (eksempel 33), som en af sine vigtigste ledelsesopgaver. Et af de midler, arbejdsgiveren kan benytte sig af, er *en god og åben kommunikation, gensidig respekt, støtte og muligheder for udvikling* (jfr. eksempel fra A4 2003/08:19). For *jo mere udvikling i arbejdet, vi kan få, og jo mere vi kan komme væk fra det ensidigt gentagne arbejde, desto bedre* (eksempel 29). I Esbjerg kommune er kompetenceudvikling et led i rengøringschefens trivselsprojekt (jfr. eksempel fra A4 2003/37:20). Omvendt gælder det nemlig, at bl.a. *dårlige udviklingsmuligheder* kan være med til at *skubbe sårbare sjæle ud af arbejdsmarkedet* (jfr. eksempel fra A4 2002/24:20).

Et andet karakteristisk og gennemgående træk ved udsagnsregulariteten er, at udvikling flere gange kædes sammen med fleksibilitet der, foruden *udviklingspotentiale, viden, omstillingsparathed og lyst til fortsat læring*, er en del af *medarbejdernes samlede kompetencer* (eksempel 24). Flexibilitet indgår, sammen med blandt andet initiativ og engagement, i et bytteforhold med arbejdsgiver, hvor medarbejderen til gengæld får *lov til at udfolde sig som et helt menneske, udvikle sin personlighed og sine kompetencer* (eksempel 27). Den fortsatte lyst til læring og viljen til livslang udvikling, går også igen i et andet eksempel, og beskrives som *den dagsorden, arbejdsmarkedet har sat, og som handler om omstilling, forandring og udvikling* (eksempel 35)⁷⁴⁸. Det er imidlertid et bytte, medarbejderen kun synes glad for at give, for de ansatte skal kunne se *muligheder for [...] fleksibilitet i jobbet*, hvis ikke de skal vælge fritiden til (eksempel 25), og *arbejdslivet skal helst være præget af selvstændighed, fleksibilitet og faglig udvikling* (eksempel 34).

⁷⁴⁸ Den amerikanske professor i sociologi Richard Sennett skriver bl.a. om fleksibilitet, at "Vi forestiller os, at det at være åben for forandringer - tilpasningsdygtig - er en karakteregenskab, som udgør en forudsætning for den frie handlen - mennesket er frit, fordi det er i stand til at omstille sig" (Sennett 1998:48). Der eksisterer således en forestilling om et sammenfald mellem det at være fleksibel, og det at være omstillingsparat og/eller -villig.

Udsagnene udgør endvidere en regularitet omkring udviklingens sociale dimension. Således bliver udvikling i flere udsagn kædet sammen med begreber som blandt andet samarbejde og indflydelse. Det, der for lønmodtagerne betyder mest for deres trivsel, er *samarbejde, indflydelse, udviklingsmuligheder og anerkendelse fra ledelsen* (eksempel 26). De sætter *pris på personlig udvikling, anerkendelse, (og) omgængelige kollegaer* (jfr. eksempel fra MM 2004/22:40). Virksomheden skal sørge for, at der er en *god og åben kommunikation* (jfr. eksempel fra A4 2003/08:19), der giver *råderum til at udtrykke holdninger, ideer og tanker, (og) til at blive hørt* (eksempel 33). Som medarbejder inddrages du i *dialog, teamwork og en fælles fortælling*, mod at du til gengæld er indstillet på at *udvikle din personlighed og dine kompetencer* (eksempel 28). Betingelsen for det meningsfulde arbejde og muligheden for personlig udvikling er den fulde loyalitet (eksempel 32).

7.1.1.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

Imellem sig bliver udsagnene handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneske. Først og fremmest skal han - uanset alder - være indstillet på at *udfolde sig som et helt menneske, udvikle sin personlighed og sine kompetencer* (eksempel 27), og have *lyst til fortsat, livslang læring* (eksemplerne 24 og 35). Han skal være indstillet på at gøre sig transparent, så arbejdsgiveren kan få *indblik i, hvordan de bedst muligt kan hjælpe ham til at udvikle sig* (eksempel 28). Han skal være indstillet på at redegøre for, hvordan han mener at gøre en forskel, og samtidig få at vide hvor han befinder sig i sin udviklingsproces (jfr. eksempel fra MM 2003/17A:41). Han skal, med andre ord, være indstillet på at realisere sig selv (eksempel 31), udfolde sit talent fuldt ud og *hele tiden prøve flere og nye sider af sig selv* (eksempel 33). Ud over at være indstillet på livslangt at udvikle sig og lære nyt, skal han være fuldstændig loyal overfor sin virksomhed (eksempel 32), være engageret, initiativrig og villig til at involvere dig (eksempel 27), være selvstændig og have en selvstændig plan (eksemplerne 31, 34 og A4 2003/37:20), og være fleksibel (eksemplerne 24, 25, 27, 29 og 34). De ansatte ligefrem belæres - formanens - om at være omstillingsparate (eksempel 24), fordi netop omstilling, forandring og udvikling er den dagsorden, arbejdsmarkedet har sat (eksempel 35).

Udsagnene er også handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneskes ledere, og den virksomhed han er ansat i. De bør organisere arbejdet efter moderne principper, fordi det skaber bedre resultater på bundlinien og samtidig *giver medarbejderne nye udfordringer og muligheder for*

udvikling (jfr. eksempel fra A4 2004/15:20), skabe en *god og åben kommunikation, gensidig respekt, støtte og muligheder for udvikling* (jfr. eksempel fra A4 2003/08:19), *passer bedre på deres ansatte* (eksempel 25), skabe en *kultur, hvor talentet kan trives og udfolde sig* (eksempel 33), og arbejde målrettet med trivsel og kompetenceudvikling (jfr. eksempel fra A4 2003/37:20). Det skal formå at imødekomme deres medarbejdere, på deres behov for *anerkendelse fra ledelsen* (eksempel 26), fordi anerkendelse er noget af det det senmoderne arbejdsmenneske sætter mest pris på (jfr. eksempel fra MM 2004/22:40).

Tilsammen skaber udsagnene en handlingsanvisende regularitet, struktureret omkring en dikotomisk polaritet mellem det ønskeværdige, positive + i den ene ende af skalaen, og det uønskede negative - i den anden. På positivsiden står handlingsmarkørerne udvikling, fleksibilitet, omstillingsparathed og -vilje, indflydelse, anerkendelse, initiativ og engagement, god og åben kommunikation og dialog, individualitet, selvstændighed, samarbejde og teamwork.

Handlingsmarkørerne og den handlingsanvisende regularitet, subjektiverer det senmoderne arbejdsmenneske til at realiseres sit udviklingspotentiale og talent, og med en vilje til at være omstillingsparat, fleksibel, initiativrig og engageret. Han subjektiveres til at søge indflydelse, give sine meninger og holdninger til kende, komme med ideer og påtage sig nye og udfordrende opgaver, der kræver at han bringer nye sider af sig selv i spil. Men han subjektiveres også til at være en loyal holdspiller, der samarbejder (eksempel 26) og indgår i et team (eksempel 27).

I forhold til det positive +'s dikotomiske modpol, det negative -, er det ikke, som jeg også har været inde på i kapitel 5, givet at det positive + ledsages af en beskrivelse af det negative -. Det fremgår da heller ikke tydeligt af udsagnsregulariteten i dette kapitel, hvad modsætningen til livslang udvikling, uddannelse og læring er. Det nærmeste vi kommer, er begrebet *færdiguddannet* (eksempel 35), og forestillingen om at man på et tidligt tidspunkt i livet - i ungdomsårene - tager en uddannelse, som herefter har en

holdbarhed der varer livet ud.⁷⁴⁹ Eller at de mennesker der ikke er indstillet på livslang uddannelse og udvikling, *slet og ret har et andet syn på livet*, eller som ikke er i stand til *at udvikle sig hurtigt nok*, og som dermed løber risikoen for at blive marginaliseret (eksempel 32). Overfor udvikling står altså et mere eller mindre uklart billede af et langsomt, senmoderne arbejdsmenneske, der har et andet syn på livet og tilværelsen end det livslangt lærende menneske, som ikke har indset at arbejdsmarkedet er præget af foranderlighed (eksempel 35) og mener sig færdiguddannet tidligt i livet, og som derfor befinder sig i en marginaliseret position udenfor arbejdsmarkedet (eksempel 32).

Udsagnsregulariteten definerer endvidere en række andre negative konsekvenser ved, ikke at svare den nødvendige udvikling, det nødvendige initiativ og engagement, m.v. Således hører det til på negativsiden, at det senmoderne arbejdsmenneskes jobsituation bliver usikker, at hans funktionelle mobilitet går tabt (jfr. eksempel fra A4 2004/32:8), sammen med muligheden for variation i arbejdet (eksempel 30). Han lukker porten til sin egen fremtid på arbejdsmarkedet (jfr. eksempel fra A4 2003/11:12), samtidig med at hans individuelle karrieremuligheder indskrænkes (jfr. eksempel fra MM 2002/32:32). Truslen om marginalisering forstærkes af, at det senmoderne arbejdsmarkeds leder subjektiveres til at implementere moderne ledelsesprincipper, hvor medarbejderne inddrages og får ansvar, mod til gengæld at udvikle sig, være fleksibel og omstillingsparat, udvise initiativ og engagement, etc.

7.1.1.4. Diskursens modalitet.

Udsagnsregulariteten og den handlingsanvisende disponering af det senmoderne arbejdsmenneske og virksomhedernes ledere, italesættes og udgår fra en række forskellige subjektpositioner, der formerer diskursens modalitet. Forskningen og den diskursive praksis er, i lighed med det foregående kapitel, også i dette afsnit en majoritet (eksempel 26, 27, 29, 32, 35, A4 2002/24:20, MM 2002/18:14 & 17). Men også den ikke-diskursive praksis er hyppigt til stede, i formationen af udviklingsdiskursen. Det gælder blandt

⁷⁴⁹ Nogle få år inden dette eksempel fra Ugebrevet Mandag Morgen, stod jeg som konsulent for en række rundbordssamtaler med deltagelse af en række centrale aktører, på og omkring det danske arbejdsmarked. En af disse, en skoleleder fra en af Aalborgs store skoler, udtalte ved en af disse samtaler, at hun havde lærere der mente at de var færdiguddannede. Til dem, fortalte hun videre, sagde hun, at de i hendes øjne så var mere færdige, end uddannede hvilket meget fint illustrerer den normativitet vedrørende udvikling og livslang læring, der på dette tidspunkt er handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneske.

andet diskursens tilegnelsesregime, virksomhederne og det organisatoriske niveau, i form af koncernpersonaledirektøren (eksempel 24), HR-chefen (eksempel 28), lederen (A4 2003/37:20) og topchefen (eksempel 30). Fra den diskursive praksis udenfor den organisatoriske kontekst, men som en aktør på arbejdsmarkedet, er to af udsagnene italesat af to forskellige konsulentent (MM 2002/32A:51, MM 2002/32:32), mens et enkelt udsagn er givet ved en repræsentant fra fagbevægelsen (MM 2003/12:39). Endelig er der, fra ytringspositioner udenfor arbejdsmarkedet, men som ikke er en del af den diskursive praksis, ugebrevenes redaktionelle ledere (eksempel 25, 31 og A4 2003/08:19).

Imellem sig, indsættes og italesættes det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling i en meso- og mikrokontekstuel sammenhæng, som et forhold der først og fremmest er et individuelt ansvar og anliggende, men som det enkelte menneske inden for en organisatorisk ramme og nogle organisatoriske vilkår, får mulighed for - og forventes - at påtage sig og varetage. Det er derfor også et ansvar, der pålægges den senmoderne arbejdsplads, inden for rammerne af nogle moderne organisations- og ledelsesformer. Kun et enkelt af de medtagne eksempler bringer det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling op, som et anliggende der ligger et sted mellem et meso- og makrokontekstuel niveau, hvor det bliver et element af virksomhedernes samfundsmæssige ansvar (MM 2003/12:39).

7.1.2. 2005 - 2007.

Udsagnsregulariteten i denne periode, er i vid udstrækning en fortsættelse af den regularitet der i det foregående blev påvist for perioden 2002 - 2004. Pagten mellem arbejdsgiver og medarbejder om et fornyet bytteforhold, og italesættelsen af muligheden for personlig og faglig udvikling som et middel til at skabe trivsel, forebygge udstødning og sikre arbejdsglæde, er også gennemgående for regulariteten i udsagnene fra denne periode. Det gælder også det gensidige krav, og den gensidige forventning, om fleksibilitet.

Alligevel sker der en udvikling i regulariteten af udsagn, i perioden 2005 - 2007. Det gør jeg gældende i forhold til diskursens subjekt der, foruden den kortuddannede, nu også i høj grad omfatter to specifikke aldersgrupper, nemlig de helt unge der står på tærsklen til at træde ind på arbejdsmarkedet, og seniorerne der befinder sig i den anden ende, og er på vej ud. I det sidste eksempel (se nedenfor, eksempel 47) peges der på årsagen hertil, nemlig den

mangel på arbejdskraft der gør sig gældende i perioden, og som dermed udgør den nødvendighed, diskursen også skal svare.

En søgning på begrebet udvikling viser, at det forekommer i 193 ud af de 259 artikler (godt 74,5%) der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden, og på 400 ud af artiklernes i alt 943 sider (godt 42%).⁷⁵⁰ Jeg vil præsentere en række eksempler, efter samme fordeling som i det foregående afsnit 7.1.1., og bruge udsagnene til at påvise den regularitet, der formerer diskursen om det senmoderne menneskes personlige, faglige og sociale udvikling. Udsagnene er eksemplariske for perioden. Eksemplerne vil blive fulgt op af en præsentation af yderligere eksempler, der bliver præsenteret i en kort, sammenskrevet form.

Eksempel 36: 'Ældre har nogle ressourcer, som de unge ikke har. Det er overblik og erfaring samt omstillingsevne og evnen til at lære nyt inden for det område, de beskæftiger sig med. Så forklaring på at de går i stå, kan kun være sygdom eller manglende uddannelse og udvikling', siger han (aldersforsker, læge dr. med. Henning Kirk, egen præcisering).⁷⁵¹

Eksempel 37: Den traditionelle tillidsrepræsentant udfordres ifølge Csonga (afdelingschef for HR og Analyse i TDC, Agi Csonga, egen præcisering) snarere af en ny psykologisk kontrakt mellem ledelse og medarbejdere. Ifølge den nye kontrakt vil medarbejderne have mere fleksibilitet, mulighed for personlig faglig udvikling, god løn og godt arbejdsmiljø. Det skal ifølge Agi Csonga være sjovt og udfordrende at gå på arbejde. Ledelsen forventer til gengæld engagement og fleksibilitet fra medarbejdernes side til gavn for produktionen.⁷⁵²

Eksempel 38: Han (professor John Andersen, Roskilde Universitetscenter) foreslår, at man udvikler nogle nye instrumenter på virksomhederne, for eksempel obligatoriske kompetenceudviklingsplaner for den enkelte medarbejder, specielt for de over 50-årige. Det vil både øge deres arbejdsglæde og gøre dem mere værd for virksomheden. Begge dele peger mod et længere arbejdsliv.⁷⁵³

⁷⁵⁰ En søgning på begrebet i den komplette samling af ugebrevene viser en forekomst af begrebet i 130 ud af 130 ugebreve (100%), og på 871 ud af i alt 3.136 sider (knap 28%).

⁷⁵¹ A4 2005/23:11.

⁷⁵² A4 2005/40:17.

⁷⁵³ A4 2006/04:21.

- Eksempel 39: Konsulent Signe Rønn Sørensen fra Teknologisk Institut mener, at de erhvervsfaglige uddannelser og arbejdspladser bliver nødt til at imødekomme de unges krav om selvudvikling, hvis prestigen - og søgningen til fagene - skal løftes. 'De nye generationer på arbejdsmarkedet vil realisere sig selv gennem arbejdet', [...].⁷⁵⁴
- Eksempel 40: 'Den forrige ungdomsgeneration havde primært fokus på, at arbejdet skulle skabe personlige udviklingsmuligheder og anså det nærmest for ligegyldigt, hvad de fik i løn. Men nu er pendulet svinget til den anden side. Vi har at gøre med en generation, som ikke alene vil have et udviklende arbejde, men også vil belønnes ordentligt for deres indsats', siger hun (forskningsleder Noemi Katznelson, Danmarks Pædagogiske Universitet).⁷⁵⁵
- Eksempel 41: Lektor Dorthe Pedersen, Copenhagen Business School: 'Der opstår let den situation, at medarbejderen sidder ved MUS-samtalen og beklager: 'Jeg ved godt, at jeg burde have gjort mere og bedre'. I dag stempler medarbejdere ikke længere ind og ud. De føler medansvar for hele organisationen, også for alt det, der tidligere var ledelsens hovedpine. MUS-samtalen giver derfor medarbejderne et stort ansvar for deres egen udvikling, de skal lede sig selv og tilpasse sig. Og hvis det går galt, har de kun sig selv at takke'.⁷⁵⁶
- Eksempel 42: Også Agi Csonka, der tidligere har forsket i arbejdsmarkedsforhold, og som i 2003 var med til at skrive bogen 'Arbejdets mange ansigter: Ledelse af fremtidens medarbejder', vurderer, at kravet om øget fleksibilitet er den mest sikre blivende tendens. Den tager form af en ny social kontrakt mellem medarbejderen og virksomheden, hvor medarbejderen leverer engagement, kompetencer, selvledelse og proaktivitet i det nødvendige tidsrum, mens virksomheden til gengæld tilbyder fleksibilitet og udvikling og ansvar.⁷⁵⁷
- Eksempel 43: Forskere på CBS' Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse går senere på året i gang med en analyse af Devoteam (IT-konsulenthus, egen præcisering). 'Det er spændende, at der nu er nogen, der er begyndt at frisætte menneskerne i organisationerne, [...]', siger ph.d.-stipendiat Peter Beyer. Han fæstner sig ved, at der er tale om selvudvikling i stedet for en planlagt kompetencestyring fra ledelsens

⁷⁵⁴ A4 2006/32:9

⁷⁵⁵ A4 2007/14:4.

⁷⁵⁶ A4 2007/20:10.

⁷⁵⁷ MM 2005/15E:44.

side: '[...]. Deres organisationsform gør det simpelthen nemmere for den enkelte at finde mening i det, han eller hun laver'.⁷⁵⁸

- Eksempel 44: Maria Sennels (administrerende direktør i den internationale kommunikationsvirksomhed Burson-Marsteller, egen præcisering og tilføjelse) siger, at det er veldokumenteret, at det, der driver den næste generation, ikke er smarte brands, store lønninger og udvendig prestige. De lægger vægt på personlige og faglige udfordringer, udviklingsmuligheder og ansvar. Hvis de muligheder ikke er til stede, gider de unge ikke bøvlet.⁷⁵⁹
- Eksempel 45: Den (undersøgelse af de studerendes krav til arbejdslivet, egen præcisering) viser, at fremtidens talenter ønsker et arbejdsmarked præget af fire værdier: For det første ønsker de en uformel arbejdskultur med flade hierarkier og en arbejdsdag præget af indflydelse og engagement. De ser frem til perioder med lange arbejdsdage - bare der er indhold i arbejdet. Tre ud af fire vægter jobtilfredshed og udviklingsmuligheder højere end løn. Langt de fleste regner med at skifte job efter ganske få år.⁷⁶⁰
- Eksempel 46: Han mener, at det afgørende er, at virksomheden har en profil og arbejdskultur, som den nyuddannede kan identificere sig med. 'De unge lægger mere vægt på, at der er udviklingsmuligheder, medindflydelse, høj faglighed og relevant efteruddannelse [...]', siger Søren Villadsen (HR-chef, virksomheden Kromann Reumert, egen præcisering).⁷⁶¹
- Eksempel 47: Ifølge Steen Hildebrandt (professor, Handelshøjskolen i Aarhus, egen præcisering) er problemet, at suboptimering og ineffektivitet har kronede dage på danske arbejdspladser. [...]. 'De grundlæggende problemstillinger løses ikke ved at bygge nye bygninger, ansætte flere mennesker eller importere udenlandsk arbejdskraft. Den store satsning handler om ledelse og medarbejderudvikling, og om at øge produktiviteten gennem nye strukturer og tankesæt. Det synes jeg ikke får plads nok i den nuværende debat om arbejdskraftmanglen'.⁷⁶²

⁷⁵⁸ MM 2005/34:31.

⁷⁵⁹ MM 2006/01:28.

⁷⁶⁰ MM 2006/32A:6 (leder).

⁷⁶¹ MM 2007/34:35.

⁷⁶² MM 2007/35:10.

7.1.2.1. Supplerende eksempler.

En række andre eksempler fra Ugebrevet A4, handler om den manglende prioritering af kompetenceudvikling, hos især de kortuddannede og virksomhederne. Konsulent Ida Bering (konsulentvirksomheden Kubix, egen præcisering) og lektor Christian Helms Jørgensen (Roskilde Universitetscenter, egen præcisering) mener blandt andet at slagterierne svigter deres sociale ansvar, fordi slagteriarbejdere typisk ikke tænker "særlig strategisk i karriere og jobmuligheder, og derfor er det en ledelsesopgave at se fremad og sikre sine interesser, herunder medarbejdernes kompetenceudvikling - især når slagterierne ved, at de vil nedlægge arbejdspladser."⁷⁶³ Ikke mindst fordi kompetenceudvikling, ifølge direktør Jørn Neergaard Larsen fra Dansk Arbejdsgiverforening "ikke er det samme som en kæmpe ekstraregning i kroner og øre. 'Men for både virksomhederne og den enkelte lønmodtager, arbejdsmarkedets parter og for regeringen ser jeg livslang læring som en stor udfordring", som også virksomhederne 'skal tage meget alvorligt'.⁷⁶⁴ For ifølge DA er der brug for, at flere lønmodtagere efteruddanner sig. Det kræver en efteruddannelsesreform, hvis mål - ifølge chefkonsulent i DA Hans P. Glendrup - "først og fremmest er at få flere lønmodtagere til at efterspørge efteruddannelse. 'Men det forudsætter, at folk er motiverede for det, specielt de kortuddannede' [...]."⁷⁶⁵

Den svigtende opmærksomhed på udviklingen af de kortuddannedes kompetencer, både hos den enkelte lønmodtager og hos arbejdsgiveren, skaber også problemer i forhold til at tiltrække og fastholde medarbejder til brancher der ikke kræver så meget uddannelse. Udfordringen ligger ifølge formand for FOA Dennis Kristensen, i at "gøre faget (SOSU, egen præcisering) attraktivt, så det ikke opleves som lavstatus, men er i stand til ikke bare at fastholde de ældre, men også tiltrække en større del af de stadigt færre unge. Løn spiller en stor rolle her, men det er også afgørende med selvbestemmelse, udviklingsmuligheder og muligheden for selv at placere arbejdstid."⁷⁶⁶

Det er da også "manglende udviklingsmuligheder (og) manglende indflydelse og medbestemmelse" der er blandt de største problemer, som tillidsrepræsentanterne på de 25 største, danske virksomheder peger på.⁷⁶⁷ I en

⁷⁶³ A4 2005/04:23.

⁷⁶⁴ A4 2005/30:18.

⁷⁶⁵ A4 2006/05:17.

⁷⁶⁶ A4 2007/09:17.

⁷⁶⁷ A4 2005/02A:8.

anden artikel konkretiseres problemet, idet den peger på at udbrændthed primært er noget der "rammer mennesker, der arbejder med andre mennesker", og hvor årsagen er "tæt knyttet til psykiske arbejdsmiljøproblemer som dårlige muligheder for udvikling, manglende klarhed om roller, rollekonflikter og mangel på forudsigelighed i jobbet."⁷⁶⁸ Samme resultat fremgår godt et år senere af en undersøgelse der viser, at "det lige præcis er 'menneskefagene', der giver størst risiko for at blive behandlet for alvorlige lidelser (bl.a. depression og stress, egen præcisering)" og hvor nogle af "de vigtigste risikofaktorer er [...] grænseløst arbejde, lav status og dårlige udviklingsmuligheder. Arbejder man i en cocktail af disse faktorer, stiger risikoen for at brænde sammen, viser Joanna Wieclaws (arbejds- og organisationspsykolog, Arbejdsmedicinsk Klinik Aarhus, egen præcisering) undersøgelse, [...]."⁷⁶⁹

I Ugebrevet Mandag Morgen peger direktør Bruno Clematide fra konsulentfirmaet Kubix, også på virksomhederne som han mener, "af egeninteresse burde gå endnu længere: 'Når man efterhånden har fastslået mange gange, at arbejdspladsen er en meget vigtig arena for læring, bør virksomhederne mere bevidst konstruere job med gode læringsmuligheder for de kortuddannede. [...]. Derfor ville det være et virkeligt godt udgangspunkt for denne gruppe, hvis virksomhederne selv for alvor begyndte at tage ideen om udviklende arbejde seriøst."⁷⁷⁰

Der er, udtaler professor Andy Green fra University of London, "brug for et bredt, kulturelt paradigmeskifte. Vi skal alle sammen anerkende, hvor vigtigt det er med livslang læring, og derfor skal vi forandre den måde, vi tænker på. Ideen om, at folk går i skole, bliver trænet, får et job og derefter kan holde op med at lære, skal vi have lavet om. Enkeltpersoner skal tage mere ansvar for deres egen udvikling, for regeringer kan ikke gøre det hele."⁷⁷¹

En række andre eksempler har det tilfælles, at de italesætter det unge arbejdsmenneskes forhold og forventninger til arbejdslivet, og som enten lige er trådt ind i det, eller er på vej til at gøre det. Medio 2006 omtaler Ugebrevet Mandag Morgen en analyse, foretaget af den svenske tænketank Kairos Future, der tegner en karakteristik af det unge arbejdsmenneske, som præget af "et meget stærkt drive og en meget stor selvbevidsthed. De er meget

⁷⁶⁸ A4 2006/13:22 (rubrikken 'netnyt').

⁷⁶⁹ A4 2007/24:4.

⁷⁷⁰ MM 2005/15B:40.

⁷⁷¹ MM 2005/15D:56.

ambitiøse, og de ser arbejdslivet som et supermarked, hvor de kan gå ind og vælge", og for hvem "det mere end noget andet (handler) om et personligt udviklingsprojekt, helst med dem selv i centrum."⁷⁷² Det er, siger professor Henrik Holt Larsen fra Copenhagen Business School om de unges lyst til læring, "et mantra blandt de unge, at de vil have udviklingsmuligheder. [...]. De har gennemgået en kompetenceudvikling - og så kommer de oven i købet ud på arbejdsmarkedet og efterspørger yderligere kompetenceudvikling. Det er da pragtfuldt. Det er vidensarbejderen i en nøddeskal: [...]."⁷⁷³ Årsagen til de unges attitude skal, ifølge forskningsleder Jens Christian Nielsen fra Danmarks Pædagogiske Universitet "findes i den herskende fortælling om det danske arbejdsmarked. [...]. 'Skimmer du jobannoncer i dag, er der slet ikke grænser for, hvor højt et udviklingspotentiale selv det mest rutineprægede job lover dig. Samme job efterspørger måske både fleksible, udadvendte og dynamiske ansøgere. Samtidig har de unge løbende fået at vide, hvor vigtigt det er at kunne sælge sig selv, og at det er dine individuelle kompetencer frem for erfaring, der i dag belønnes på arbejdsmarkedet'. "⁷⁷⁴

De unge menneskers krav og forventninger betyder, hvilken en række af de tidligere eksempler fra både denne og den foregående periode viser, ændrede krav til lederens kompetencer og måde at kommunikere med sine ansatte på. I pengeinstituttet Nordea skal coaching således "give ledelsen et mere menneskeligt ansigt. Det skal fremme tættere og mere sammenhængende relationer til medarbejderne og give lederne fokus og overblik i forhold til medarbejdernes trivsel, kompetenceudvikling og udfordringer."⁷⁷⁵

7.1.2.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Imellem sig repræsenterer eksemplerne⁷⁷⁶ en regularitet i udsagnene, der på en række områder ligger i forlængelse af udsagnsregulariteten i den foregående periode. Pagten (eksempel 32) og det nye bytteforhold (eksempel 27) mellem arbejdsgiver og arbejdstager, italesættes også på forskellig vis i

⁷⁷² MM 2006/16:24.

⁷⁷³ MM 2006/32:29-30.

⁷⁷⁴ MM 2007/34A:13.

⁷⁷⁵ MM 2007/43:45.

⁷⁷⁶ Øvrige eksempler fra Ugebrevene A4 og Mandag Morgen: A4 2005/39:12, A4 2005/43:4, A4 2006/18:18, A4 2006/19:13ff, A4 2006/22:17, A4 2006/26:6, A4 2006/35:21, A4 2006/43:12ff, A4 2007/01:5, A4 2007/14:5, A4 2007/14:12, A4 2007/40:22, MM 2005/07:37, MM 2005/10:21f, MM 2005/17:6, MM 2005/29:18ff, MM 2006/08:28f, MM 2006/11:5, MM 2006/32:13, MM 2006/32:62, MM 2007/02:15f, MM 2007/11:4f, MM 2007/11:6, MM 2007/13:24, MM 2007/14:32, MM 2007/34:17, MM 2007/34:58, MM 2007/35ff, MM 2007/43:40, MM 2007/43:66ff.

denne periode, både direkte og indirekte. I et eksempel fra henholdsvis Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, tales der i denne periode - med det samme ytringssubjekt som kilde - om en *ny psykologisk kontrakt mellem ledelse og medarbejdere*, hvor medarbejderne vil have *mere fleksibilitet, mulighed for personlig og faglig udvikling, god løn og godt arbejdsmiljø*, samtidig med at det skal være *sjovt og udfordrende at gå på arbejde*, mens ledelsen til gengæld forventer *engagement og fleksibilitet* (eksempel 37).

I Ugebrevet Mandag Morgen omtales kontrakten som en *ny social kontrakt*, hvor medarbejderne leverer *engagement, kompetencer, selvledelse og proaktivitet*, mens *virksomheden til gengæld tilbyder fleksibilitet og udvikling og ansvar* (eksempel 42). De unge talenter der er på vej ind på arbejdsmarkedet forventer et arbejdsmarked, hvor rammerne omkring arbejdslivet er givet i form af dette kontraktforhold. De ønsker at skulle engagere sig, men også at få indflydelse. De *ser frem til perioder med lange arbejdsdage*, men også at arbejdet er indholdsrigt. De vil have udviklingsmuligheder og jobtilfredshed (eksempel 45). De kommer med *et meget stærkt drive* og høje ambitioner, men forventer til gengæld et arbejdsliv, hvor de frit kan vælge og hvor de selv er i centrum med deres eget personlige udviklingsprojekt (jfr. eksempel fra MM 2006/16:24).

Eksemplerne er med til at forstærke dannelsen af en regularitet, der allerede er ansatser til i den foregående periode fra 2002 - 2004, der definerer et ændret bytteforhold, hvor det der udveksles mellem arbejdsgiver og arbejdstager ikke længere er noget materielt, håndgribeligt og kvantificerbart (en bestemt ydelse og aktivitet udført inden for et nærmere afgrænset tidsrum, mod en konkret betaling), men i stedet noget immaterielt, normativt og kvalitativt (udviklingsmuligheder, indflydelse og fleksibilitet, mod engagement, loyalitet og proaktivitet). Det er en regularitet der konstituerer det senmoderne arbejdsmenneske, som et individ der stiller krav og forventninger om en modydelse, der samtidig er en krævet, efterspurgt nødvendighed fra arbejdsgiverne, fordi virksomheder kun kan klare sig i den globale konkurrence, hvis medarbejderne er villige til at udvikle og efteruddanne sig. Ved at definere egenskaber som fleksibilitet, engagement, en proaktiv tilgang til løsningen af arbejdsopgaverne, evnen til at påtage sig et ansvar og lede sig selv, og samtidig forbinde disse egenskaber med det at have det sjovt på sit arbejde, et godt arbejdsmiljø, en god løn og muligheden for personlig og faglig udvikling, skaber regulariteten samtidig et modbillede. En dikotomisk modsætning, hvor den der ikke er fleksibel, tilskrives egenskaber som

usmidig og stivsindet, en uengageret og reaktiv tilgang til arbejdet, modvilje mod at påtage sig et (med)ansvar og regulere sig selv. Og som i kraft af disse egenskaber gør det trist, eller måske ligefrem træls, at gå på arbejde, ikke bare for sig selv, men også for sine kollegaer, og dermed påvirker arbejdsmiljøet i en negativ retning. Med sin modvilje er han samtidig med til at bremse den udvikling, der er så nødvendig for at virksomheden kan overleve, hvorved han derfor også udgør en trussel mod ikke bare sit eget, men også kollegaernes eksistensgrundlag.

For budskabet fra globaliseringsdiskursen har gjort det helt klart, at udviklingen af det menneskelige potentiale er vores eneste chance for, at vi kan trække os sejrrikt ud af den globale tvekamp om markedsandele og arbejdspladser. Derfor er der brug for at *få flere lønmodtagere til at efterspørge efteruddannelse*, hvilket forudsætter at *folk er motiverede for det, specielt de kortuddannede* (jfr. eksempel fra A4 2006/05:17). Dansk Arbejdsgiverforening beskriver *livslang læring som en stor udfordring*, som ikke bare lønmodtageren, arbejdsmarkedets parter og regeringen, men *også virksomhederne skal tage meget alvorligt* (jfr. eksempel fra A4 2005/30:18). Til det formål bliver det foreslået, at man på virksomhederne *udvikler nogle nye instrumenter for den enkelte medarbejder, for eksempel obligatoriske kompetenceudviklingsplaner* (eksempel 38).

Udsagnsregulariteten om det ændre bytteforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager er dog, er det vigtigt at påpege, ikke entydigt. Fire udsagn omtaler eksplicit lønnens betydning, eller mangel på samme. To af udsagnene kommer fra Ugebrevet A4, og betoner at lønnen også har en betydning. De unge er *en generation, som ikke alene vil have et udviklende arbejde, men også vil belønnes* (belønning tidligere omtalt som løn, i samme eksempel, egen præcisering) *ordentligt for deres indsats* (eksempel 40), mens *løn spiller en stor rolle* når det handler om at tiltrække de unge og fastholde de ældre, mens muligheden for bl.a. udvikling, er afgørende (jfr. eksempel fra A4 2007/09:17). Ugebrevet Mandag Morgen nedtoner lønnens betydning, idet udsagnene her fortæller at *det, der driver den næste generation, ikke er smarte brands, store lønninger og udvendig prestige* (eksempel 44), og at *tre ud af fire vægter jobtilfredshed og udviklingsmuligheder højere end løn* (eksempel 45). Fælles for eksemplerne er, at både de unge og de ældre medarbejdere ikke bare sætter muligheden for udvikling og et udviklende arbejde højt, men at det ligefrem er afgørende. Samtidig med at lønnen, i to af eksempler, også spiller en stor rolle og at de forventer at blive belønnet ordentligt.

Regulariteten af udsagn der italesætter det senmoderne arbejdsmenneskes krav og forventning om mulighed for udvikling, knytter sig i denne periode især til det unge, talentfulde arbejdsmenneske som subjekt. Der er ligefrem prestige for de unge i at arbejde i en virksomhed, der tilbyder mulighed for selvudvikling, og hvor det er muligt at *realisere sig selv gennem arbejdet* (eksempel 39). Arbejdet skal tilbyde de unge og nyuddannede *personlige udviklingsmuligheder* (eksemplerne 40, 44, 45, 46, A4 2007/09:17 og MM 2006/32:29-30). De vil have fleksibilitet (eksemplerne 37, 42 og A4 2007/09:17 (i sidstnævnte beskrevet som *muligheden for selv at placere arbejdstid*)), men forventes også at være fleksible (jfr. eksempel fra MM 2007/34A:13). De lægger vægt på at få ansvar (eksemplerne 42 og 44) og indflydelse (eksemplerne 45 og 46), men forventes også at påtage sig et medansvar for organisationen (eksempel 41). De ønsker at arbejde i en *uformel arbejdskultur med flade hierarkier* (eksempel 45), hvilket kræver, at virksomhederne har en *arbejdskultur, som den nyuddannede kan identificere sig med* (eksempel 46). Virksomhederne skal satse stort på *ledelse og medarbejderudvikling, for at øge produktiviteten gennem nye strukturer og tankesæt* (eksempel 47) - altså et opgør med den traditionelle hierarkiske opbygning og den organisationskultur som gør sig gældende i en organisation af denne type. Nye metoder skal være med til at fremme disse ændringer, så ledelsen får *et mere menneskeligt ansigt*, således at de kan udvikle *tættere og mere sammenhængende relationer til medarbejderne*, og få en bedre indsigt i *medarbejdernes trivsel, kompetenceudvikling og udfordringer* (jfr. eksempel fra MM 2007/43:45).

De mange forskellige udsagn danner en regularitet, der skaber en forbindelse mellem den personlige realisering og udvikling, og det at være i besiddelse af et talent. Det er med til at udbygge det dikotomiske modsætningsforhold mellem det udviklende versus det stagnerende arbejdsmenneske, hvor sidstnævnte nu også bliver forbundet med ikke at besidde talent, eller måske med ligefrem at være talentløs. Fokuseringen på talentet er samtidig med til at understøtte den øgede individualisering, og tendensen til at tilrettelægge skræddersyede og personligt tilrettede udviklingsforløb for det enkelte arbejdsindivid, da et talent er et udtryk og nogle unikke kompetencer hos den enkelte. Samtidig bliver det traditionelle modsætningsforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager yderligere udvisket af, at begge parter nu ikke bare har fælles normer, men også en fælles identitet. Dermed konstituerer diskursen et relationelt forhold mellem menneske og arbejde, hvor der tilsyneladende bliver stadig mindre plads til uoverensstemmelser mellem medarbejdernes og ledelsens holdninger, handlinger og måde at forstå og tale

om arbejdet på. Tilsammen fremstiller det et modbillede af det udviklende arbejdsmenneske, der definerer ham som lukket, afvisende og uvillig til at være åben, imødekommende og konsensusøgende, foruden de egenskaber som jeg allerede har beskrevet ovenfor.

Det aldrende senmoderne arbejdsmenneskes - seniorernes - ressourcer, forventninger, krav og ønsker til arbejdslivet og virksomhederne, italesættes også i tre af de udsagn fra perioden, jeg har præsenteret i de indledende eksempler. *De ældre har nogle ressourcer, som de unge ikke har. Det er overblik og erfaring, samt omstillingsevne og evnen til at lære nyt* (eksempel 36). For denne gruppe vil *obligatoriske kompetenceudviklingsplaner [...] øge deres arbejdsglæde og gøre dem mere værd for virksomheden* (eksempel 38). *Selvbestemmelse, udviklingsmuligheder og muligheden for selv at placere arbejdstid* er afgørende for at kunne fastholde medarbejdere - herunder de ældre medarbejdere - i lavstatusfag, blandt inden for SOSU-området (jfr. eksempel fra A4 2007/09:17). Mens der er en regularitet af udsagn hen over de to perioder, der italesætter de ældre på arbejdsmarkedet - seniorerne - som ressourcer, der gerne vil udvikle sig, og hvor muligheden for udvikling er et afgørende parameter for at kunne fastholde de ældre i jobbet, så er udsagnsregulariteten der handler om den unge generations krav, forventninger og indstilling væsentligt mere udtalt i denne periode, end i den foregående (hvor der er tre eksempler, der eksplicit handler om de unge). I eksempel 47 peger professor Steen Hildebrandt på en mulig årsag til, at dette er tilfældet i omhandlende periode, idet han henfører nødvendigheden af en stor satsning på *ledelse og medarbejderudvikling, og øget produktivitet gennem nye strukturer og tanksæt*, til den *nuværende debat om arbejdskraftmanglen*.⁷⁷⁷

Regulariteten af udsagn er sammenfaldende med den foregående periodes, om det gensidige krav fra arbejdsgiver og arbejdstager til, og de gensidige forventninger om, det senmoderne arbejdsmenneskes personlige udvikling, fleksibilitet og fleksible indstilling, en god og åben kommunikation, moderne arbejdsorganisering, og en kultur hvor talentet kan trives. Faktorer og forhold der beskrives som afgørende for virksomhederne udvikling, og mulighed for at kunne tiltrække og fastholde arbejdskraft (eksempel 47 og A4 2007/09:17).

⁷⁷⁷ Eksemplet er fra en artikel optrykt i slutningen af 2007, på et tidspunkt lige omkring udbruddet af den finansielle krise og den globale økonomis kollaps. På det tidspunkt var der en dalende arbejdsløshed i Danmark. Bruttoledigheden var i gennemsnit følgende: **2007:** 102.175; **2008:** 74.273; **2009:** 131.486; **2010:** 164.811; **2011:** 161.888. Tallene er hentet fra Danmarks Statistik, 23. marts 2013.
<http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejdsloeshed/registreret-ledighed.aspx>.

Men som også har betydning for medarbejdernes psykiske helbred, trivsel og arbejdsglæde. Der er en regularitet af udsagn i denne periode der, læst i forlængelse af den foregående periodes udsagn om en tilsvarende sammenhæng, italesætter manglende (jfr. eksempel fra A4 2005/02A:8), henholdsvis dårlige (jfr. eksempel fra A4 2006/13:22 og A4 2007/24:4) muligheder for udvikling, som blandt de største problemer, og som en af de primære årsager til stress, udbrændthed, depression og andre psykiske lidelser. Det danner en regularitet af udsagn, der enten implicit eller eksplicit italesætter muligheden for faglig og/eller personlig udvikling som både forebyggende og opbyggende, idet udviklingen af kompetencer - ikke mindst for dem over 50 år - er med til at *øge arbejdsglæden og give et længere arbejdsliv* (eksempel 38).

7.1.2.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

For det senmoderne arbejdsmenneske, arbejdsgiverne og virksomhederne, er regulariteten i udsagnene normsættende og handlingsanvisende, ved først og fremmest at italesætte en konsensus vedrørende arbejdsmenneskets personlige og faglige udvikling, uddannelse og læring. Mellem på den ene side det senmoderne arbejdsmenneske, hans eller hendes leder og arbejdsgiver på den anden, og arbejdsmarkedets parter og de politiske beslutningstagere på det tredje. Både det unge og det ældre arbejdsmenneske kræver mulighed for personlig og faglig udvikling, hvis virksomheden vil gøre sig håb om at tiltrække og fastholde dem, hvilket bliver handlingsanvisende for erhvervslivets og de offentlige organisationers ledere, der skal satse på både at udvikle deres ledelse og deres medarbejdere, ændre deres tankesæt og skabe nye strukturer (eksempel 47). Ledelse skal have *et mere menneskeligt ansigt*, så de kan skabe *tættere og mere sammenhængende relationer med deres medarbejdere*, med henblik på at opnå bedre indsigt i *medarbejdernes trivsel, kompetenceudvikling og udfordringer* (jfr. eksempel fra MM 2007/09:17). Det hænger sammen med, at især de unge forventer en uformel arbejdskultur, et godt arbejdsmiljø, et arbejde der er indholdsrigt, udfordrende og sjovt, og hvor de er centrum for *deres eget personlige udviklingsprojekt* (jfr. eksempel fra MM 2006/16:24). De vil, kort sagt, have mulighed for at kunne *realisere sig gennem arbejdet* (eksempel 39), og så skal arbejdet være fleksibelt.

Dermed bliver tilvejebringelsen af muligheder for personlige og faglig udvikling, det handlingsanvisende, positive + for arbejdsgiveren og det senmoderne arbejdsmenneskes leder. Virksomhederne og de offentlige

organisationers ledelse subjektiveres til et ændret tankesæt, til at implementere nye strukturer, og til at skabe en uformel arbejdskultur, der således bliver handlingsmarkører for den senmoderne leder og virksomhedsejer. Lederen skal sørge for et indholdsrigt og udfordrende arbejde. Og så skal han skabe tætte relationer til sine ansatte, hvor den enkelte medarbejder er i centrum for sit eget personlige udviklingsprojekt, for derigennem at skabe arbejdsglæde hos den enkelte.

Overfor det handlingsanvisende, positive + står dets dikotomiske modsætning, det negative -. Italesættelsen af dette er, som tilfældet har været i de foregående afsnit og kapitler, sparsom. Men i eksempel 47 antyder professor Steen Hildebrandt, at det negative - blandt andet består i, at virksomhederne angiveligt mere tænker i at *bygge nye bygninger, ansætte flere mennesker eller importere udenlandsk arbejdskraft*, når de skal forsøge at håndtere udfordringerne med den manglende arbejdskraft. Desuden antydes det, at virksomhederne endnu ikke i tilstrækkeligt omfang tager udfordringen om livslang læring alvorligt nok (jfr. eksempel fra A4 2005/30:18), mens det et andet sted anføres, at virksomhederne for alvor skal til at begynde at *tage ideen om det udviklende arbejde seriøst* (jfr. eksempel fra MM 2005/15B:40). Det negative - forbindes således med stilstand, og egenskaber/kvaliteter som passivitet, gammeldags hierarkisk organisationsopbygning og manglende inddragelse af medarbejderne, traditionelle - i modsætning til nye - måder at løse udfordringer på, og en manglende evne til at udvikle fortrolige relationer til de ansatte. Negative -'er der som anti-målsætninger bliver handlingsanvisende for, hvordan en leder *ikke* skal tale og agere i forhold til sine medarbejdere på, mens det positive + fungerer som pejlemærker for, hvordan lederen i stedet bør handle.

Det, den senmoderne medarbejder kræver og forventer, og som dermed bliver handlingsanvisende for den arbejdsgiver der ønsker at tiltrække noget af den knappe arbejdskraft, er imidlertid det samme som arbejdsgiveren efterspørger, og som dermed er handlingsanvisende for den senmoderne arbejdsmand. Virksomhederne har brug for lønmodtagere der efterspørger, og er motiverede for, efteruddannelse (jfr. eksempel fra A4 2006/05:17), og som tager udfordringen i livslang læring alvorligt (jfr. eksempel fra A4 2005/30:18). Derved opstår der - ikke bare i denne, men også i den foregående periode - en konsensus omkring den handlingsanvisende nødvendighed, hvor det den ene part kræver og forventer, er det den anden part gerne vil give, og omvendt. Det gælder ikke bare i forhold til den faglige

og personlige udvikling og uddannelse af det senmoderne arbejdsmenneske, men også i forhold til sociale kompetencer som fleksibilitet, engagement, ansvar og indflydelse. Regulariteten i udsagnene italesætter og fremstiller dermed en relation mellem arbejdsmennesket og det senmoderne arbejdsliv, hvor subjektivering af normer, holdninger, handlinger og artikulationer vedrørende det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling af faglige, personlige og sociale kompetencer, fremstår som fuldbragte hos især de unge, men også blandt dele af den ældre gruppe af, arbejdstagere. Tilbage står derfor primært at få de kortuddannede til, også at være motiveret for udvikling, uddannelse og læring (jfr. eksempel fra A4 2006/05:17), hvorfor udviklingsdiskursen især fremstår som handlingsanvisende for det kortuddannede og ufaglærte arbejdsmenneske.

Det handlingsanvisende, positive + for det senmoderne arbejdsmenneske bliver således først og fremmest handlingsmarkører som blandt andet motivation for, og lyst og vilje til, livslang personlig, faglig og social udvikling. Det senmoderne arbejdsmenneske subjektiveres desuden til en fleksibel indstilling til arbejdet og arbejdsfællesskabet, engagement, tilpasningsevne og evnen til at agere proaktivt. Det senmoderne arbejdsmenneske skal evne at lede sig selv og være selvbestemmende, af egen drift finde mening i det, han eller hun laver, tage ansvar for sin egen udvikling, og påtage sig et medansvar for organisationen. Og så skal han eller hun være dynamisk og udadvendt, evne at sælge sig selv, og så tilstrækkeligt transparent at den nærmeste leder kan få indblik i hans/hendes trivsel, udfordringer og udvikling af kompetencer.

Udsagnene anvisning af handlinger forstærkes endvidere af, at tilvejebringelsen af udviklingsmuligheder for arbejdsmennesket, har en forebyggende effekt når det drejer sig om udviklingen af især psykiske lidelser hos det senmoderne arbejdsmenneske, samtidig med at det er med til at gøre arbejdslivet til noget glædesfyldt og positivt stimulerende. Det anføres i såvel denne, som i den foregående periode, at manglende udviklingsmuligheder er en kilde til dårligt psykisk arbejdsmiljø, stress og depression. Som handlingsanvisende, bliver det negative - fremstillet som den uønskede konsekvens, som det positive + i form af udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske, skal være med til at forebygge.

7.1.2.4. Diskursens modalitet.

Der er, i lighed med den foregående periode, en overvægt af subjektpositioner, lokaliseret inden for den diskursive praksis, når det handler om formationen af diskursens modalitet. Modaliteten er eksemplarisk for perioden. Fra den diskursive praksis optræder der i udsagnene fire professorer (eksemplerne 38, 47, MM 2005/15D:56 og MM 2006/32:29-30), hvoraf den ene af udenlandsk og ansat på University of London, to forskningsledere (eksemplerne 40 og MM 2007/34A:13), flere forskere (i to eksempler drejer det sig om en forsker i hvert eksempel - eksemplerne 36 og 42 - mens det i et tredje eksempel drejer sig om forskere (i flertal) - eksempel 43), to lektorer (eksemplerne 41 og A4 2005/04:23) og en psykolog (A4 2007/24:4).

Formationen af diskursens modalitet finder desuden sted fra subjektpositioner, placeret i den ikke-diskursive praksis og fra det, Foucault kalder fra diskursens tilegnelsesregime. Det drejer sig blandt andet om to ledere af HR-afdelingerne i to forskellige virksomheder (eksemplerne 37 og 46), og en administrerende direktør (eksempel 44). Endvidere drejer det sig om henholdsvis en konsulent fra en konsulentvirksomhed, og direktøren fra samme (eksemplerne A4 2005/04:23 og MM 2005/15B:40), samt en konsulent fra en offentlig organisation (eksempel 39).

Endelig formeres diskursens modalitet fra ytringspositioner der befinder sig i en makroposition på arbejdsmarkedet, og som taler fra A- og B-sidens interesseorganisationer. Det drejer sig om henholdsvis direktøren for Dansk Arbejdsgiverforening (A4 2005/30:18) og en chefkonsulent fra samme organisation (A4 2006/05:17), formanden for fagforbundet FOA (A4 2007/09:17) og en række tillidsrepræsentanter fra de største danske virksomheder (A4 2005/02A:8).

Imellem sig italesætter ytringssubjekterne fra deres respektive positioner, udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske som et mikro- og mesokontekstuelt anliggende. Dels som en indstilling og en aktivitet, det enkelte arbejdsmenneske selv må påtage sig et ansvar for, have vilje og finde motivation til. Men også som en mulighed, virksomhedernes ejere og arbejdsmenneskets leder er ansvarlig for at tilvejebringe for det enkelte individ, så han eller hun livslangt kan lære, uddanne og udvikle sig, både fagligt, personligt og socialt.

7.1.3. 2008 - 2010.

En søgning på forekomsten af begrebet udvikling, i perioden 2008 - 2010, viser, at det forekommer i 169 ud af de 234 artikler (godt 72%) der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden, og på 357 ud af artiklernes i alt 917 sider (knap 39%).⁷⁷⁸ Set over den samlede periode fra 2002 - 2010 er der tale om en vigende forekomst af begrebet, om end den fra delperiode til delperiode er beskeden. Procentvis drejer det sig om et fald i forekomst på henholdsvis tre (fra 78% til 75%) og tre procent (fra 75% til 72%) af det samlede antal artikler, mellem de tre delperioder, og på henholdsvis fem (fra 47% til 42%) og tre procent (fra 42% til 39%) af det samlede antal sider. Men når det drejer sig om sideforekomst betyder det, at der i den samlede periode er et fald på 9%, hvilket vil sige en reduktion i forekomsten på næsten en femtedel. Hvis man ser på den reducerede forekomst af begrebet udvikling, i den komplette samling af ugebreve fra perioden, er det tilsvarende fald af forekomster målt på sidetal, endnu mere udtalt. Her er der ligeledes sket et fald på 9%, men fra 34% til 25%, hvilket vil sige på mere end en fjerdedel.

Faldet i forekomster afspejler den tendens, der også er at spore i forekomsten af udsagn der italesætter det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling, hvor faldet imidlertid er betydeligt mere signifikant. Det gælder både i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen. Og det på trods af at forekomsten i de to ugebreve i denne periode afviger meget fra hinanden.⁷⁷⁹ Som det fremgår nedenfor, forekommer der i eksempelsamlingen kun et enkelt udsagn fra 2010, fra begge ugebreve, mens der ikke er supplerende eksempler i den efterfølgende præsentation. Udsagnene er eksemplariske for den udsagnsregularitet vedrørende udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske, der kendetegner perioden 2008 - 2010.

Den faldende forekomst af udsagn der italesætter det senmoderne arbejdsmenneskes personlige, faglige og sociale (kompetence)udvikling kan hænge sammen med den transformation af globaliseringsdiskursen, jeg beskrev i kapitel 6. Her viste jeg blandt andet, hvordan diskursen i 2009

⁷⁷⁸ En søgning på begrebet i den komplette samling af ugebrevene viser en forekomst af begrebet i 126 ud af 129 ugebreve (knap 98%), og på 767 ud af i alt 3.096 sider (knap 25%).

⁷⁷⁹ For Ugebrevet A4, årstal og henholdsvis artikel- og sideforekomst: 2008: 37/50 (74%) og 59/174 (33,9%); 2009: 24/37 (64,9%) og 45/135 (33,3%); 2010: 12/26 (46,2%) og 18/94 (19,2%). For Ugebrevet Mandag Morgen, årstal og henholdsvis artikel- og sideforekomst: 2008: 39/51 (76,5%) og 82/218 (37,6%); 2009: 40/48 (83,3%) og 99/186 (53,2%); 2010: 18/21 (85,7%) og 54/109 (49,5%).

ændrede sig, så den nu talte om virksomheder der krøb i ly for krisens rasen, og en globalisering der gik i stå, eller måske ligefrem i bakgear. Den beskrev, hvordan virksomhederne indførte ledelseskoncepter med rødder i produktionsindustriens jagt på effektivitet, som værn mod presset fra lavtlønslandene i Sydøstasien. Et citat fra denne periode, af cheføkonom Jan Olsen fra Kommunernes Landsforening, fra foråret 2010, peger i samme retning. Jan Olsen udtaler, at han ikke mener at ledelseskonceptet New Public Management skal skrottes, fordi "dokumentation er hamrende vigtigt, og kommunerne må forvente, at den økonomiske krise vil skærpe kravene til omstilling, udvikling og effektivisering."⁷⁸⁰

Det er altså udvikling inden for rammerne af et andet paradigme, og en anden diskurs, hvilket får det til at ligne en tanke, at den økonomiske krise har fremkaldt en nødvendighed af en helt anden karakter, end den nødvendighed der fulgte i kølvandet på det globale, økonomiske opsving. På et tidspunkt hen mod slutningen af 2008 og begyndelsen af 2009 medfører transformationen af globaliseringsdiskursen, en samtidig svækkelse af udviklingsdiskursen og de bløde værdiers normativitet om livslang læring, udvikling og uddannelse. I stedet ser det ud til, at en ny diskurs, foranlediget af en ny, akut nødvendighed, trænger frem og formerer sig omkring nogle 'hårde værdier' og normer som effektivitet og markedsandele. Det ligger imidlertid ikke inden for denne afhandlings formål at beskrive diskurser, der italesætter henholdsvis økonomisk fremgang og opsving, eller global, finansiel krise og recession. Men gennemgangen af afhandlingens datamateriale efterlader mig med et indtryk af, at netop udviklingen af mere effektive og produktive arbejdsgange og arbejdsprocesser i perioden, afløser det indtil da eksisterende fokus på at italesætte udviklingen af virksomhedernes og de offentlige organisationers humankapitel.

Jeg vil, som i de foregående afsnit og kapitler, starte med at vise en række eksempler, fem fra hver af ugebrevene, der igen er fordelt på to eksempler fra hvert af årene 2008 og 2009, og et eksempel fra 2010. Jeg vil bruge udsagnene til at påvise den regularitet der imellem dem formerer diskursen om det senmoderne menneskes personlige, faglige og sociale udvikling. Efter præsentationen af eksemplerne, vil jeg, i lighed med fremgangsmåden i det foregående afsnit, præsentere yderligere eksempler i en kort, sammenskrevet form.

⁷⁸⁰ MM 2010/11:47 (temanummer).

- Eksempel 48: 'Coaching som fag har fået karakter af en rasteplads for et sammenrend af mennesker, der ved bedre. Det er de færreste, der tør sige fra, når de bliver stillet personlig udvikling i udsigt, og generelt omtales coaching i meget positive vendinger', siger Finn Janning [...]. Coaching kombinerer det værste fra psykologien med menneskers iboende trang til at blive set, lyttet til – og måske forført. Det mener filosof Finn Janning. Han kalder coaching i virksomhedsregi for 'profitoptimering af sjælelivet'.⁷⁸¹
- Eksempel 49: 'For den unge generation er det vigtigste arbejdets indhold, muligheden for at udføre spændende arbejdsopgaver, deres personlige og faglige udvikling og muligheden for at stige i løn. Men den personlige og faglige udvikling er ofte sammenfaldende for de unge', siger Jesper Theill Eriksen (HR-direktør i TDC, egen præcisering).⁷⁸²
- Eksempel 50: Den traditionelle arbejder med de klassiske arbejderklasseværdier er på hastig retræte. Danskerne vil have job med mulighed for udvikling, konkluderer analyse fra SFI.⁷⁸³
- Eksempel 51: Vi har urealistiske fantasier, ja ligefrem utopier, om, hvad arbejdet skal gøre for os, mener antropolog Susanne Ekman: 'Det skal tilbyde eksistentiel mening, en følelse af eksistentiel fremdrift og personlig udvikling. Rutiner og banaliteter anses for truende. For i det øjeblik arbejdet bliver rutine, føler man som medarbejder, at man er mislykkedes med sit projekt. For man er ikke på en arbejdsplads for at udføre rutinearbejde. Man skal kvalificere sig personligt og i forhold til at være attraktiv for arbejdsmarkedet ved hele tiden at være i ekstrem udvikling'.⁷⁸⁴
- Eksempel 52: Hvor de over 50-årige grundlæggende betragter ferien som 'en slapper', indgår ferien i unges selvudviklingsprojekter, påpeger han (lektor og psykolog Einar Baldursson, Aalborg Universitet, egen præcisering). 'Unge lever et liv, hvor det mest frygtelige, man kan gøre mod sig selv, er at spilde mulighederne for at komme videre med sin personlige udvikling. Derfor spørger de også 'har ferien

⁷⁸¹ A4 2008/01:10

⁷⁸² A4 2008/02A:21.

⁷⁸³ A4 2009/05:22.

⁷⁸⁴ A4 2009/06:12.

været god for mig'? i stedet for 'har jeg haft det godt på ferien'? I forhold til det præstationskrav kommer ferierne ofte til kort', [...].⁷⁸⁵

- Eksempel 53: Derudover skal vedkommende (talentets leder, egen præcisering) være i stand til at lade medarbejdernes talentpotentiale gå forud for egne interesser: 'Selvom der er tale om en meget værdifuld medarbejder, skal lederen have et klart incitament til at sikre, at talentet kan gøre karriere et andet sted i virksomheden eller måske i en helt anden virksomhed, hvis det vil give vedkommende bedre rammer for at udfolde sit potentiale. Man må have mod til at sige farvel til en dygtig medarbejder. For den anerkendelse, man opnår ved at sætte talentets udviklingsmuligheder før virksomhedens behov, kommer tifoldigt igen, når der skal rekrutteres nye medarbejdere', siger Lars Albæk (stifter af konsulentvirksomheden The Spine, tidl. HR-udviklingschef i Danske Bank, egen præcisering).⁷⁸⁶
- Eksempel 54: HR-udviklingschef Susanne Mortensen, Accenture Danmark: 'For at man kan udfolde sit talent er det altafgørende, at man demonstrerer selvindsigt. Man skal være god til at mærke efter og finde ud af, hvad det er, man har behov for. Og man skal kunne beslutte sig for, hvilke drømme man vil forfølge. [...].Evnene til at navigere i det hav af muligheder er blevet vigtig. Det kræver overblik at finde sin egen plads i alt det. [...]. I dag er det et must, at man kan tage hånd om sin egen udvikling. Man kan være nok så dygtig - uden selvindsigt ender man med at blive lost og forvirret'.⁷⁸⁷
- Eksempel 55: Økonomi- og personalechef Søren Tingskov, Arbejdsmarkedsstyrelsen: 'Nøglen til at fastholde de yngre medarbejdere er at tænke karriere på en ny måde. Kodeordet er 'meningsfuld udvikling'. De har høje faglige ambitioner og vil se resultater på den korte bane. De vil have ansvar og stiller krav til deres ledere. [...]. Ledelseskvalitet er et helt centralt begreb, hvis man vil tiltrække og fastholde de unge. Mener de ikke, at de bliver ledet godt nok, er det svært at holde på dem. [...]. Der er stor forskel på de unge medarbejdere og de lidt ældre. [...]. Begge generationer vil gerne

⁷⁸⁵ A4 2010/25:4.

⁷⁸⁶ MM 2008/33A:44-47.

⁷⁸⁷ MM 2008/33B:57.

have ansvar, udfordringer og ros. Men hvor de ældre er lidt mere overbærende og tålmodige, er de yngre ivrige og vil se resultater'.⁷⁸⁸

Eksempel 56: Den danske innovationsmaskine befinder sig i en meget kritisk fase. Den skal tilpasse sig helt nye vilkår i det globale netværks- og videnssamfund, og det vil kræve massiv udvikling af nye sociale og menneskelige kompetencer.⁷⁸⁹

Eksempel 57: Partner Mikael Trolle, konsulentvirksomheden High Performance Institute: 'Det, der virkelig løfter en præstation, er ambition og ikke mindst passionen. Vi skal genfinde engagementet og lade det være drivkraften bag de mål, vi sætter for os selv og vores arbejde. Det, vi beskæftiger os med, skal give mening. Vi skal ikke blot drives af vores søgen efter trivsel, vi skal drives af vores engagement. Alt for mange mennesker ved ikke længere, hvorfor de går på arbejde. De kan ikke finde meningen i det. Hvis ikke vi kan finde mening i processen og præstationen, der fører til resultatet, så mister vi os selv som mennesker'. For Trolle er der ingen tvivl om, at udfordringen også gælder for erhvervslivet. Her er der for meget fokus på resultater og kortsigtet bundlinje frem for på talent- og medarbejderudvikling.⁷⁹⁰

7.1.3.1 Supplerende eksempler.

Et andet eksempel fra Ugebrevet A4 handler, som eksempel 48 ovenfor, ligeledes om det vanskelige i at sige fra, når virksomheden og den nærmeste leder tilbyder arbejds mennesket mulighed for udvikling. Lektor ved Danmarks Tekniske Universitet Vibeke Andersen siger således, at det næsten er "umuligt at stille kritiske spørgsmål eller at være forbeholden uden dermed at diskvalificere sig selv. Udvikling og omstilling er plusord, og det er ikke længere nok at være god til sit arbejde; man skal også være udviklings- og omstillingsparat, i overensstemmelse med arbejdspladsens skiftende mål og værdier." Hun beskriver, hvordan de nye ledelsesformer "tilbyder et 'virksomhedens fællesskab', hvor den enkelte får mulighed for udvikling og selvrealisering", og hvor "det er din egen skyld, hvis du ikke lever op til kravene."⁷⁹¹ Det kan, siger hun, for nogen være en enestående mulighed for udvikling.

⁷⁸⁸ MM 2009/08:66.

⁷⁸⁹ MM 2009/36:4 (leder).

⁷⁹⁰ MM 2010/20:29.

⁷⁹¹ A4 2008/07:10.

Det kunne blandt andet være de unge mennesker på vej ind på arbejdsmarkedet, som udviklingsdiskursen især i den foregående periode fra 2005 - 2007, gjorde meget ud af at italesætte som diskurssubjekt. De er, mener professor Bent Greve fra Roskilde Universitetscenter, "til at lokke med et godt tilbud med udviklingsmuligheder", og dermed en af de muligheder det offentlige har, for at kunne tiltrække og fastholde den yngre generation. Det offentlige vil ganske vist "aldrig kunne konkurrere på løn undtagen i nedgangsperioder, men kombinationen af jobsikkerhed, bedre personaleledelse, bedre efter- og videreuddannelse og bedre karrieremuligheder på sigt vil kunne gøre sektoren attraktiv."⁷⁹²

Også partner i konsulentvirksomheden Red Associates, Mikkel B. Rasmussen, er optaget af at beskrive de unges forventninger til arbejdslivet, og hvorvidt det kan stimulere den personlige udvikling: I dag er spørgsmålet det unge stiller ikke "'hvad kan jeg blive', men 'hvem kan jeg blive'. Identitet og udviklingsmuligheder er enormt vigtige, og intet er værre for en ung i dag end udsigten til at blive låst fast i en bestemt rolle."⁷⁹³

Hos Ugebrevet Mandag Morgen er fokus fortsat rettet mod organisationernes ledelseslag, ansvaret for udviklingen af virksomhedernes medarbejdere generelt, og med udviklingen af talentmassen specifikt. Og netop talentudviklingen bør, skriver de i en artikel fra 2008, "ikke parkeres i HR-afdelingen, for det er en af de helt centrale ledelsesopgaver for moderne, fremadstormende virksomheder. Viljen til at inddrage nye medarbejdere og evnen til at kommunikere på deres præmisser er afgørende for at motivere den enkelte til at yde sit allerbedste."⁷⁹⁴

Det gør, ifølge professor Steen Hildebrandt fra Handelshøjskolen i Aarhus, især "kompetencer som indføling, empati, meningsfuldhed og menneskeindsigt vigtige", og i fremtiden afgørende. Alligevel finder det, igen ifølge Hildebrandt, kun i ringe grad finder vej ind på de forskellige lederuddannelser, blandt andet fordi det er "forbundet med stor angst." Og da kun "under overskrifter som 'personlig udvikling' og 'den personlige dimension i lederskabet'."⁷⁹⁵ En af de virksomheder der har formået at sætte talentudviklingen i system, er medicinalvirksomheden Novo Nordisk, der var

⁷⁹² A4 2008/36:15-16.

⁷⁹³ A4 2009/05A:15.

⁷⁹⁴ MM 2008/33C:6.

⁷⁹⁵ MM 2008/41:28.

blandt de første danske virksomheder som "begyndte at lave talentprogrammer for deres særligt dygtige medarbejdere. I dag inkluderer virksomhedens talentpakke forløb for både ledere og specialister på stort set alle niveauer i organisationen. Alle i koncernen har en udviklingsplan, og omkring en fjerdedel er tilknyttet kortere eller længerevarende talentprogrammer."⁷⁹⁶ Men ifølge direktør i Ældresagen Bjarne Hastrup, så er også "de modne medarbejdere lige til at indlemme i kompetenceudviklingsprogrammerne, for deres motivation er i top. Mere end 80 pct. af medarbejderne over 50 år ønsker kompetenceudvikling, så de kan forbedre deres evner på jobmarkedet. Det er ifølge Hastrup "et opråb til virksomhederne om at udarbejde en mere fleksibel personalepolitik."⁷⁹⁷

7.1.3.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

De præsenterede eksempler⁷⁹⁸ viser en regularitet i udsagnene vedrørende det senmoderne arbejdsmenneske, hvor muligheden for, lysten og viljen til, udvikling fortsat er dominerende. Dermed forstærker regulariteten - og forstærkes den af - de foregående delperioders udsagnsregularitet, og deres italesættelse af den gensidige forventning og de gensidige krav, mellem arbejdsgiver og arbejdstager, om at det senmoderne arbejdsmenneske skal udvikle sig, uddanne sig og lære livslangt.

Der er imidlertid én signifikant forskel i regulariteten af udsagn, og dermed på formationen af diskursen, i denne periode. Der findes ikke ét eneste eksempel på udsagn, der italesætter nødvendigheden af at arbejdsmennesket er villig til, og har lyst til, udvikling, uddannelse og læring. Eksemplerne italesætter nu i stedet, hvilke egenskaber og forudsætninger der er nødvendige hos det senmoderne arbejdsmenneske, for at han eller hun kan udvikle sig optimalt. Han skal kunne *demonstrere selvindsigt, være god til at mærke efter, og kunne beslutte sig for, hvilke drømme han (man) vil forfølge* (eksempel 54). Han skal være ambitiøs og passioneret, og lade engagementet være *drivkraften bag de mål, han (vi) sætter for sig (os) selv* (eksempel 57). Men han skal også være realistisk når det handler om, *hvad arbejdet skal gøre for ham (os)*, så rutine i arbejdet ikke føles som om at projektet er mislykket (eksempel

⁷⁹⁶ MM 2009/18:11 (særtillæg).

⁷⁹⁷ MM 2009/18:14 (særtillæg).

⁷⁹⁸ Øvrige eksempler fra Ugebrevene A4 og Mandag Morgen: A4 2008/04:20, A4 2008/17:8, A4 2008/31:8, A4 2009/08:16, A4 2009/33:18f, A4 2009/39:3, A4 2010/06:16; MM 2008/06:6ff, MM 2008/16:12f, MM 2008/33:64, MM 2008/39:22, MM 2009/02:6, MM 2009/08:46ff, MM 2009/08:64, MM 2009/24:21, MM 2010/06:24f, MM 2010/11:58.

51). Dermed sker der en forskydning i den måde, det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling italesættes på, fra det jeg vil kalde for en 1. ordens, til en 2. ordens diskurs. Hvor 1. ordens diskursen italesætter *at* det senmoderne arbejdsmenneske skal udvikle sig, italesætter 2. ordens diskursen *hvordan*: gennem selvindsigt, prioritering og beslutning, ambitioner og passion, samt realisme.

Forskydningen som jeg mener de tre eksempler repræsenterer, forstærker indtrykket af den fuldbyrkelse af subjektiveringsprocessen, jeg argumenterede for i det foregående afsnit, hvor det der især kendetegner diskursen, er en konsensus mellem arbejdsgiver og arbejdstager om det normative og adfærdsmæssige fundament under det senmoderne arbejdsliv, og dermed om de gensidige forventninger og krav. En konsensus der i den foregående delperiode, såvel som i den første, omtales, enten som en pagt, eller en psykologisk eller social kontrakt. Denne konsensus ligger som en tavs, udtalt forudsætning for de tre eksempler der, sammen med de øvrige fra denne periode, enten handler om, hvilke rammer det er nødvendigt for virksomhederne på det danske arbejdsmarkedet at skabe omkring arbejdsmennesket, for at kunne tiltrække og fastholde ham. Eller om de forventninger og krav arbejdsmennesket - både det unge menneske, talentet og den ældre medarbejder - har til arbejdslivet. Det senmoderne arbejdsmenneske har med andre ord internaliseret det senmoderne arbejdslivs normer om livslang uddannelse, udvikling og læring, fleksibilitet og engagement, omstillingsevne, indflydelse, med- og selvansvarlighed. I en sådan grad, at udsagnsregulariteten nu først og fremmest handler om de konsekvenser det har for virksomhederne og deres ledere. Men også i et omfang som gør, at det nu nærmest er umuligt at forholde sig kritisk til denne nye normativitet, og eventuelt sige fra, hvilket jeg vil beskrive lidt senere.

Samtidig med at udsagn der italesætter nødvendigheden af, at arbejdsmennesket er villig til at uddanne og udvikle sig livslangt, er også den kortuddannede og ufaglærte som subjekt, forsvundet fra diskursen. Det vil være en spekulativ manøvre at komme med forklaringer på, hvorfor det er tilfældet. Derfor vil jeg blot nøjes med at konstatere, at det er det der sker i diskursens frembrudsoverflade.

Til at begynde med vil jeg beskrive den regularitet af udsagn, der italesætter det senmoderne arbejdsmenneskes - især den unge generations - forventninger om et arbejdsliv, præget af *spændende arbejdsopgaver*, og

mulighed for *personlig og faglig udvikling* (eksempel 49). Forventninger og krav der dog ikke kun begrænser sig til de unge. Generelt vil *danskerne have job med mulighed for udvikling* (eksempel 50), også seniorerne, der er lige til at indlemme i *kompetenceudviklingsprogrammerne, for deres motivation er i top* (jfr. eksempel fra MM 2009/18:14). *Meningsfuld udvikling* beskrives ligefrem som *nøglen til at fastholde de yngre medarbejdere, der har høje faglige ambitioner, og som vil have ansvar* (eksempel 55). Samtidig med at gode muligheder for udvikling er med til at gøre virksomheden attraktiv, *når den skal rekruttere nye medarbejdere* (eksempel 53). Virksomhederne skal, for at sikre deres fremtid, igangsætte en *massiv udvikling af nye sociale og menneskelige kompetencer, for den danske innovationsmaskine befinder sig i en meget kritisk fase* (eksempel 56). Og det bør ske ved at *inddrage nye medarbejdere og kommunikere på deres præmisser, for at motivere den enkelte til at yde sit allerbedste* (jfr. eksempel fra MM 2008/33C:6). Hos Novo Nordisk er denne udvikling sat i system. *Alle i koncernen har en udviklingsplan, og for talenterne findes der en særlig talentpakke, der byder på forløb for både ledere og specialister på stort set alle niveauer* (jfr. eksempel fra MM 2009/18:11).

Imellem sig danner udsagnene en regularitet, hvor mulighederne for at udvikle sig både personligt, fagligt og socialt, i et arbejde der er meningsfuldt, og hvor opgaverne både er spændende og udfordrende, er det normative omdrejningspunkt for tilrettelæggelsen og indretningen af det senmoderne arbejdsliv. Det er en normativitet, der pålægger begge parter i aftaleforholdet - medarbejderen, såvel som arbejdsgiveren - et ansvar. For arbejdsmennesket indebærer det et krav om, selv at kunne *tage hånd om sin egen udvikling, gennem selvindsigt og evnen til at kunne beslutte sig for, hvilke drømme man vil forfølge*. Noget der både kræver *overblik* og evnen til at kunne *navigere i et hav af muligheder* (eksempel 54). Dermed bliver det også det senmoderne arbejdsmenneskes *egen skyld, hvis han/hun (du) ikke lever op til kravene* (jfr. eksempel fra A4 2008/07:10). Samme krav om selv- og medansvar fremgår af udsagn fra de foregående perioder, hvorved regulariteten strækker sig over den samlede periode.

Arbejdsgiverens og ledernes ansvar er at *lade medarbejdernes talentpotentiale gå forud for egne interesser* og sikre, at han eller hun *kan gøre karriere, også i en helt anden virksomhed, hvis det vil give vedkommende bedre rammer for at udfolde sit potentiale*. De skal kunne *sætte talentets udviklingsmuligheder før virksomhedens behov* (eksempel 53) og, som allerede nævnt ovenfor, *inddrage medarbejderne og kommunikere på deres præmisser, og besidde kompetencer som indføling,*

empati, meningsfuldhed og menneskeindsigt (jfr. eksempel fra 2008/33C:6), ligesom de skal være i stand til at udvikle *en mere fleksibel personalepolitik*, så også de ældre medarbejdere har mulighed for at udvikle sig (jfr. eksempel fra MM 2009/18:14). Den nye norm er med andre ord, at arbejdsgiverne skal handle og optræde uselvvisk, med den enkelte medarbejders bedste for øje. På samme måde som det senmoderne arbejdsmenneske disponeres til at påtage sig et medansvar for virksomheden, og indgå i en åben, fortrolig og person relation med sine kollegaer og ledere. Det er med til at underbygge konstitueringen af et arbejdsfællesskab, som alle parter - både ledere og medarbejdere - er en del af, og imellem hvem der hersker sammenfaldende interesser, og en gensidig interesse i at opnå konsensus omkring normer, forventninger, adfærd og budskab.

Endelig er der en regularitet i udsagnene vedrørende det senmoderne arbejdsmenneskes relation til arbejdet, der italesætter den personlige og faglige udvikling som en central del af arbejdsmenneskets identitet. Det unge arbejdsmenneske er ikke interesseret i, *hvad* han kan blive, men *hvem* han kan blive. *Identitet og udviklingsmuligheder er enormt vigtige, og intet er værre [...] end udsigten til at blive låst fast i en bestemt rolle* (jfr. eksempel fra A4 2009/05A:15). Arbejdet skal på et helt eksistentielt plan, var stimulerende. *Det skal tilbyde eksistentiel mening, en følelse af eksistentiel fremdrift og personlig udvikling* (eksempel 51), for hvis det ikke er muligt at *finde mening i processen og præstationen, der fører til resultatet, så mister vi os selv som mennesker* (eksempel 57). Selv når de holder ferie, spørger de ikke sig selv, om de har haft en god ferie, men om den har været god for deres personlige udvikling (eksempel 52). Udsagnene bestyrker på forskellig vis argumentationen om, at subjektivering af det senmoderne arbejdsmenneske til udvikling, er fuldbragt. Den synes at have overskredet *tærsklen til formaliseringen* og den fuldbyrdelse, jeg beskriver i kapitel 5, afsnit 5.2. Den disponerende effekt er, at det senmoderne arbejdsmenneske har taget normen på sig, og gjort den til sin egen, så den nu virker spontant i ham selv, som en integreret del af hans identitet.

Jeg vil slutte beskrivelsen af udsagnsregulariteterne af, med en kort omtale af to udsagn fra begyndelsen af 2008, og begge fra Ugebrevet A4. Det er udsagn, der italesætter det vanskelige i at forholde sig kritisk til udviklingen og eventuelt sige fra, og som på deres egen indirekte måde er med til at bestyrke billedet af en diskurs, der har overskredet tærsklen til formaliseringen, så den nu er indlejret i den ikke-diskursive praksis af beslutninger, strategier og

praksisser, hos både arbejdsgiver og arbejdstager. Det er i praksis *umuligt at stille kritiske spørgsmål eller at være forbeholden, uden at diskvalificere sig selv. Udvikling og omstilling er plusord, i et arbejdsliv hvor nye ledelsesformer har gjort deres indtog, så arbejdsmennesket nu tilbydes et 'virksomhedens fællesskab', hvor den enkelte får mulighed for udvikling og selvrealisering* (jfr. eksempel fra A4 2008/07:10).

Netop de nye ledelsesformer har banet vejen for metoder som coaching, hvilket også er beskrevet i det foregående afsnit om perioden 2005 - 2007, og hvor det blev beskrevet at formålet er at give lederen indsigt i sine medarbejdere, gennem en tættere og mere sammenhængende relation (jfr. eksempel fra MM 2007/43:45). I eksemplet fra denne periode, fra Ugebrevet A4, bliver coaching beskrevet som en kombination af *det værste fra psykologien med menneskers iboende trang til at blive set, lyttet til - og måske forført, og hvor det er de færreste, der tør sige fra, når de bliver stillet personlig udvikling i udsigt* (eksempel 48). Eksemplerne - om end få og derfor ikke tilstrækkelige til at gælde som en regularitet - kan tjene som en bekræftelse af, at man ikke på et hvilket som helst tidspunkt, og ved en hvilken som helst lejlighed, kan tale om alt, samtidig med at det er forbeholdt nogle ganske få at tale, om det der *kan* tales om.⁷⁹⁹

7.1.3.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

Det følger af beskrivelsen af udsagnsregulariteten ovenfor, at diskursen i denne periode først og fremmest er handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneskes leder og arbejdsgiver. Diskursen subjektiverer lederen til at skabe et arbejdsliv der er meningsfuldt, også på et eksistentielt plan, for sine ansatte - både de unge og nye på arbejdsmarkedet, de ældre, og dem med særlige talenter - med spændende arbejdsopgaver, og mulighed for både personlig, faglig og social udvikling, inden for nogle rammer der giver mulighed for indflydelse og ansvar. Endvidere subjektiveres lederen til at inddrage sine ansatte, og kommunikere med dem, på deres præmisser, indrette en fleksibel personalepolitik og lade de ansattes mulighed for at udvikle og udnytte sit potentiale, gå forud for egne interesser. Lederne subjektiveres til at have mod til at være indfølelse og empatiske. For det senmoderne arbejdsmenneskes leder, bliver handlingsmarkørernes positive + dermed normer som mulighed for udvikling, medinddragelse og indflydelse, ansvar og fleksibilitet, empati og indfølelse, hvorved de ikke adskiller sig fra

⁷⁹⁹ Se afsnit 4.6.

de foregående perioders handlingsmarkører. Overfor handlingsmarkørernes positive +, italesættes de negative -'er for arbejdsmenneskets vedkommende som *klassiske arbejderklasseværdier*, personificeret af den *traditionelle arbejder* (eksempel 50), mangel på selvindsigt, urealistiske forestillinger og forventninger til arbejdslivet, og fralæggelsen af ansvar. Mens det negative - for arbejdsgiveren og lederen italesættes som et for stærkt *fokus på resultatet og kortsigtet bundlinie* (eksempel 57), og et blik på egne interesser frem for den enkelte medarbejders (talentets) potentiale. Men også *angst* italesættes som et negativt - (jfr. eksempel fra MM 2008/41:28).

Diskursen er handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneske, der med handlingsmarkører som selvindsigt, ambitioner og passion, engagement, selvansvarlighed og overblik, subjektiveres til at være ansvarlige i forhold til deres egen udvikling, have et realistisk, men samtidig ambitiøst, engageret og passioneret, forhold til deres egen personlige, faglige og sociale udvikling, og se den som et centralt element sin identitet. Samtidig subjektiverer udviklingsdiskursens udsagnsregularitet (muligvis) også det senmoderne arbejdsmenneske til at være positiv, og måske ligefrem ukritisk, overfor muligheden for udvikling, til at se tilbuddet om udvikling som en invitation til at være en del af virksomhedens fællesskab, og til at være transparent, åben og inviterende, så han kan ses, høres - og forføres. For på trods af en udsagnsregularitet der anviser, *hvordan* det senmoderne arbejdsmenneske skal forholde sig til sin egen udvikling, så er udgangspunktet fortsat en subjektivering til netop det: personlig, faglig og social udvikling. Og selv om det ikke italesættes direkte, så sker det indirekte ved at beskrive de krav og forventninger, de forskellige grupper - den unge generation, talentet, seniorerne, og de ufaglærte og kortuddannede - har til arbejdslivet.

Derved subjektiveres det enkelte arbejdsindivid med de normer, holdninger og italesættelser, som gøres gældende for den eller de grupper (eksempelvis kan en ung, ældre eller ufaglært også godt være et talent, ligesom en ufaglært både kan være et ungt eller et ældre menneske), de identificerer sig med. Det normative, negative - italesættes meget direkte i eksempel 51, som *de klassiske arbejderklasseværdier*. Værdier der henføres til det, der i samme eksempel omtales som *den traditionelle arbejder*. Eksemplet lader forstå, at denne stereotyp er ved at blive afløst af danskere der *vil have job med mulighed for udvikling*. Den traditionelle arbejder er således en uddøende race. Med ham/hende forsvinder de normer og livsværdier, der fortsat er den negative, dikotomiske modsætning til livslang læring, udvikling og uddannelse, og som

i den første periode blev beskrevet som forestillingen om at *tage en uddannelse og blive færdiguddannet inden for et givent fag* (eksempel 35), mens det i anden periode blev beskrevet som den traditionelle opfattelse af at man *går i skole, bliver trænet, får et job og derefter holder op med at lære* (jfr. eksempel fra MM 2005/15D:56).

7.1.3.4. Diskursens modalitet.

I modsætning til de to foregående perioder, er der i denne periode tæt ved ligevægt mellem subjektpositioner fra den diskursive og den ikke-diskursive praksis, når det drejer sig om diskursens modalitet. Imidlertid er det signifikant, at den diskursive praksis er overrepræsenteret i Ugebrevet A4, mens det omvendte gør sig gældende i Ugebrevet Mandag Morgen, hvor det er den ikke-diskursive praksis der er overrepræsenteret.

Fra den diskursive praksis er de der taler, en filosof (eksempel 48), en antropolog (eksempel 51), en lektor og psykolog (eksempel 52), yderligere en lektor (A4 2008/07:10), to professorer (A4 2008/36:15-16; MM 08/41:28) og SFI (eksempel 50). Med undtagelse af et enkelt udsagn, er deres udsagn alle trykt i Ugebrevet A4.

Fra den ikke-diskursive praksis, formeres modaliteten af tre HR- eller personalechefer (eksemplerne 49, 54 og 55), tre konsulenter der alle samtidig er partnere i deres konsulentvirksomhed, og hvoraf den ene samtidig omtales som tidligere HR-chef i Danske Bank (eksemplerne 53, 57 og A4 2009/05A:15), samt en omtale af konkrete tiltag i en af landets største virksomheder, Novo Nordisk (MM 2009/18:11). Fem af disse syv udsagn er trykt i Ugebrevet Mandag Morgen, mens de øvrige to er trykt i Ugebrevet A4.

Endelig italesættes diskursen for et enkelt udsagns vedkommende, af direktøren for Ældresagen (MM 2009/18:11), der er en interesseorganisation, der ikke kun knytter sig til det danske arbejdsmarked, men også til en række andre områder i samfundet.

Imellem sig italesætter ytringssubjekterne udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske, i lighed med de to foregående delperioder, som et mikro- og mesokontekstuel anliggende. Som et anliggende, det enkelte individ selv må påtage sig et ansvar for, danne sig et overblik over, træffe beslutninger omkring og engagere sig i. Og som en mulighed, det påhviler arbejdsgiveren at sikre for hver enkelt medarbejder, og sætte for hensynet til egne interesser og kortsigtede resultater på bundlinien.

7.2. *Udsagnetes dispositionelle helhed og subjektiveringen af det udviklende senmoderne arbejdsmenneske.*

I dette afsnit vil jeg beskrive, hvad det er for normer og holdninger til livslang personlig, faglig og social udvikling og læring, det senmoderne arbejdsmenneske subjektiveres med i perioden som helhed, og hvilken bestemt og ønsket adfærd og måde at tale om arbejdet, der i kraft heraf sandsynliggøres. Jeg vil beskrive udviklingen periode for periode, således at jeg kan beskrive den diskursive udvikling, der sker fra 2002 til 2010.

Disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske ændrer sig gradvis, fra delperiode til delperiode, dog med udviklingen af de faglige, personlige og sociale kompetencer som den grundlæggende og gennemgående norm. I den første delperiode fra 2002 - 2004, søger udviklingsdiskursen at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til at være *et helt menneske*, der livslangt udvikler såvel sin personlighed, som sine kompetencer. Den disponerer en udvikling af og for det senmoderne arbejdsmenneske, der omfatter både hans holdninger til arbejdet, og hans måde at forholde sig til arbejdsfællesskabet og sin nærmeste leder. Det indebærer blandt andet en disponering til gennemsigtighed, så hans nærmeste leder kan få indblik i hans potentiale, og hvor der er mulighed for udvikling, samtidig med at han gør rede for, hvilken forskel han mener han gør for virksomheden - hvilken værdi han tilfører. Diskursen beskriver en disponering af det senmoderne arbejdsmenneske, hvor han indgår en pagt defineret ved et nyt bytteforhold, hvor fuldstændig og ubetinget loyalitet er bindemidlet. Inden for denne pagt (der i perioden 2005 - 2007 kaldes for en ny psykologisk og social kontrakt, se nedenfor), disponeres arbejdsmennesket til at involvere sig i sit arbejde, være initiativrig og engageret, udfolde sit talent fuldt ud, og realisere sig selv og sit potentiale.

Desuden disponeres arbejdsmennesket til at være fleksibelt og omstillingsparat, så han hele tiden er parat til at prøve flere og nye sider af sig selv, af. Samlet set viser der sig en regularitet i den første periode, der disponerer et arbejdsmenneske som i stigende grad føler sig forpligtet af et arbejdsfællesskab, der på den ene side tilbyder nærmest uanede muligheder for, livet igennem at udvikle sig og prøve nye sider af sig selv af, i skiftende jobs med varierende opgaver, der gør arbejdet spændende og meningsfuldt, men som omvendt forventer blind loyalitet, engagement, fleksibilitet og omstillingsvilje igen, med fuld indsigt i både den enkeltes ressourcer og muligheder for at styrke disse.

I den derpå følgende treårs periode, fra 2005 til 2007, forstærkes regulariteten af udsagn der disponerer arbejdsmennesket til at indgå i en relation til virksomheden og arbejdsfællesskabet, der først og fremmest er defineret af et højt engagement og en fleksibel indstilling til arbejdet, og hvor det enkelte menneske er i stand til at lede sig selv. Det er disponeringen af et arbejdsmenneske som er proaktivt, har høje ambitioner og et stærkt drive, og som tager ansvar for både sin egen og virksomhedens udvikling og behov. Det senmoderne arbejdsmenneske disponeres med nogle normer og holdninger, der knytter ham psykologisk og socialt sammen med virksomheden på en måde, som bryder med det traditionelle forhold præget af modsætninger og konfliktende interesser, og skaber det der kaldes for et nyt kontraktforhold. Med arbejdsgiverens hjælp, disponeres han til at gøre sig selv til centrum for sit eget udviklingsprojekt, så han hele tiden er motiveret til at efterspørge yderligere uddannelse og udvikling, og dermed tage kravet om livslang læring alvorligt. Disponeringen til involvering og til at påtage sig et ansvar indebærer samtidig, at han også disponeres til at søge indflydelse på de beslutninger, der træffes og dermed engagere sig i det der foregår i virksomheden og arbejdsfællesskabet. Det er en disponering til - som det udtrykkes i den sidste delperiode - at tage imod et tilbud, om at blive en del af virksomhedens fællesskab. Et tilbud det er svært at takke nej til, blandt andet fordi det er fuldstændigt sammenfaldende med det tilbud, arbejdsmennesket efterspørger.

I den sidste delperiode fra 2008 - 2010, ændrer disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske karakter. Fra en disponering til udvikling, engagement, fleksibilitet, med mere. Til en disponering til selvindsigt i, beslutsomhed omkring, egen faglig, personlig og social udvikling. Men også en realistisk forestilling om, hvad arbejdslivet er i stand til at byde på, og hvilke forventninger det derfor er realistisk at have til det. Disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske retter sig således, ikke længere primært imod at få ham til at udvikle og uddanne sig livslangt, som mod at regulere måden, hvorpå denne udvikling planlægges, tilrettelægges og gennemføres. Han disponeres derfor til, først og fremmest at mærke efter og demonstrere selvindsigt, så han kan træffe den (rigtige) beslutning om, hvilke drømme han skal forfølge. Spørgsmålet er med andre ord ikke længere, *om* han drømmer om at realisere sit potentiale, men *hvad* han - blandt alt det han drømmer om - kan og bør realisere. Og hvortil der kræves selvindsigt. Dermed sker der en forskydning i disponeringen, der modsvarer forskydningen i diskursen (jfr. afsnit 7.1.3). Fra en 1. ordens disponering *til* (i dette tilfælde) livslang

udvikling. Til en 2. ordens disponering der regulerer, *hvordan* det senmoderne arbejdsmenneske handlinger, i forhold til den adfærd som 1. ordens disponeringen subjektiverer ham til at udvise.

Samlet set er denne subjektiveringsstrategi med til at disponere arbejdsmennesket til at yde sit allerbedste, til gavn for både ham selv om virksomheden. Den skal få ham til at udfolde sit potentiale fuldt ud inden for nogle rammer, hvor udfoldelsen sættes over selv virksomhedens egne (kortsigtede) interesser. Det er med til at bestyrke disponeringen af arbejdsmennesket, til at gøre sig selv til centrum for sit eget, personlige udviklingsprojekt, således som det blev italesat i den foregående periode. Det er samtidig med til at disponere arbejdsmennesket til at gøre udvikling til et eksistentielt forhold, hvor meningsfuld udvikling og fremdrift bliver et centralt element af det senmoderne arbejdsmenneskes identitet. Imellem sig skaber udsagnene en regularitet i den dispositionelle helhed, hvor det senmoderne menneskes identitet er rodfæstet i en udvikling, der rammes ind af et fleksibelt og omskifteligt arbejdsliv, og i et arbejdsfællesskab der gør livet meningsfuldt på et helt grundlæggende, eksistentielt plan.

Set over hele perioden tegner der sig dermed et billede af en disponering af arbejdsmennesket, der udviklinger sig fra, i starten at have til formål at motivere ham til at uddanne, lære og udvikle sig livslangt, og gøre sig tilgængelig og gennemsigtig, så den bedst mulige udvikling gøres mulig. Til hen imod slutningen at disponere ham til, gennem selvindsigt og evnen til at navigere mellem et hav af muligheder, at beslutte sig for, hvilken drøm om udvikling han eller hun bør/skal forfølge. I hele den samlede periode, er disponeringen af normer og adfærd som fleksibilitet, omstillingsvilje, -evne og -parathed gennemgående. Det samme gælder egenskaber og handlinger som initiativ, med- og selvansvarlighed og engagement.

Disponeringen af den senmoderne leder følger et stort set parallelt spor med disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske. I den første periode fra 2002 - 2004, disponeres lederen i første omgang til at indrette arbejdslivet for det senmoderne arbejdsmenneske på en sådan måde, at hver enkelt medarbejder har mulighed for at udvikle sine samlede kompetencer. Han skal sørge for at hver enkelt medarbejder oplever sit arbejde som meningsfuldt, kan udfolde sig og udvikle sin personlighed, og hvor arbejdet er præget af selvstændighed, ansvar og mulighed for indflydelse. Det stiller krav til lederen om, at også han skal udvikle sine kompetencer, idet

subjektiveringsstrategien i perioden søger at disponere lederen til at være mere åben i sin kommunikation, og gennem dialog give medarbejderne råderum til at udtrykke holdninger, ideer og tanker, så de oplever sig lyttet til. Det er en disponering af lederen, der skal få ham til at rette fokus mod det enkelte arbejdsmenneskes trivsel, og hvor det netop er en kultur præget af åben og respektfuld kommunikation der er afgørende. Lederen disponeres derfor også til at rette sin opmærksomhed mod at skabe et godt samarbejde, såvel mellem ham og hans ansatte, som mellem de ansatte indbyrdes, ligesom han disponeres til at udvise anerkendelse og gensidig respekt, og støtte den enkelte ansatte, så hans eller hendes muligheder for udvikling bliver så optimale som muligt. Lederen kan hente hjælp til sin udvikling, ved at organisere arbejdet efter moderne ledelsesprincipper, der indeholder anvisninger til lederen om, hvordan han skal agere i forhold til sine ansatte, så han får mest muligt ud af deres potentiale. Til gavn for såvel den enkelte medarbejder, som for virksomhedsregnskabets bundlinie.

Disponeringen af lederen til at ændre sin ledelsesstil, og arbejde efter det der i den foregående periode kaldes for moderne ledelsesprincipper, går igen i den mellemste delperiode fra 2005 - 2007. I denne periode hedder det, at lederen skal ændre sit tankesæt og skabe nye strukturer. Han disponeres til at udvikle et mere menneskeligt ansigt, således at han skaber tættere og mere sammenhængende relationer til sine ansatte. Der ligger i perioden en fortsættelse af disponeringen af lederen til, i højere grad at invitere til samarbejde med og mellem de ansatte, og gennem dialog og åben kommunikation skabe det, der i denne periode beskrives som en uformel arbejdskultur med flade hierarkier, som især de unge og nyuddannede kan identificere sig med, og hvor arbejdet for den enkelte er indholdsrigt, udfordrende og sjovt. Han disponeres til at give den ansatte mulighed for at få indflydelse og påtage sig et ansvar, og til at sørge for at arbejdslivet er fleksibelt indrettet. Den åbne, inviterende og uformelle arbejdskultur skal være med til at befordre en bedre indsigt i den enkelte medarbejders trivsel, udfordringer og potentiale for udvikling af kompetencer, og disponerer derved arbejdslederen til at være mere opsøgende, nysgerrig og undersøgende i forhold til sine ansatte. Det skal samtidig bane vejen for en disponering af lederen, til at gøre det senmoderne arbejdsmenneske til centrum i sin egen udvikling, så den ansatte får mulighed for at realisere sig selv gennem sit arbejde. I den forbindelse afgrænses det senmoderne arbejdsmenneske ikke til en bestemt generation. Muligheden for udviklingen og realiseringen af eget potentiale gælder, både de unge og seniorerne.

I den sidste delperiode fra 2008 - 2010, sker der en forskydning i forhold til disponeringen af den senmoderne arbejdsleder, der følger forskydningen af disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske. Fra en 1. ordens disponering, hvor lederen skal tilvejebringe og skabe mulighed for det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling. Til en 2. ordens disponering hvor denne udvikling bliver foregribende, på en sådan måde at den går *forud for*, og har *forrang* i forhold til, virksomhedens egne, kortsigtede interesser. Lederen disponeres til at lade det senmoderne arbejdsmenneskes udfoldelse af potentiale, gå forud for virksomhedens kortsigtede interesser, herunder at opnå afkast af investeringen i den ansattes udvikling, dersom han eller hun måtte vælge at gøre karriere i en anden (konkurrerende) virksomhed. Det er en subjektivering af lederen til at tænke langsigtet og i helheder, fordi tilsidesættelsen af egne kortsigtede interesser til fordel for medarbejdernes mulighed for at udvikle og udfolde deres potentiale, i sig selv er en forudsætning for at kunne rekruttere nye medarbejdere. Lederen disponeres dermed ikke så meget *til* at give mulighed for udvikling, men til *hvordan* han skal gøre dette, nemlig ved de facto at gøre medarbejderens udvikling til centrum, ikke bare for ham selv, men også for virksomheden. Han disponeres til at skabe nogle rammer omkring det senmoderne arbejdsmenneskes arbejdsliv, så hans medarbejdere bliver stimuleret på et helt eksistentielt plan⁸⁰⁰, og ikke risikerer at miste sig selv som menneske. Disponeringen af den senmoderne leder subjektiverer ham til at være empatisk og indfølelse, til at have menneskeindsigt, skabe meningsfuldhed i arbejdet, inddrage den enkelte og give ham ansvar, således at medarbejderen motiveres til at yde sit allerbedste og påtage sig ansvaret for at tage hånd om sin egen udvikling.

Udsagnene vedrørende den livslange, uafbrudte og kontinuerlige udvikling af såvel det senmoderne arbejdsmenneske, som den senmoderne leder, viser en dispositionel helhed i subjektiveringen af både arbejdsmennesket og hans leder, som har det senmoderne arbejdsmenneskes udviklings- og arbejds-potentiale som sit diskursobjekt. Omkring objektet disponeres arbejdsmennesket og lederen med en række normer. For arbejdsmenneskets vedkommende at udvikle sig livslangt, gøre det med lyst, engagement og med selvansvarlighed. For lederen med normen om at gøre medarbejderen til

⁸⁰⁰ Hvad der menes med 'eksistentielt', fremgår ikke af udsagn 51. Men for den franske filosof og forfatter Jean-Paul Sartre (1905 - 1980) indebærer den eksistentielle frihed, at det altid er mennesket der, når alt kommer til alt, må vælge, hvad han eller hun vil være, og som kun gennem sine handlinger kan realisere sig selv.

centrum for sin egen livslange udvikling, motivere ham, give ham muligheder og anerkende ham herfor. Arbejdsmennesket subjektiveres til at bidrage med ideer og involvere sig, søge indflydelse og påtage sig et ansvar, mens lederen tilsvarende subjektiveres til at inddrage sine ansatte, lytte til dem og give dem et selvstændigt ansvar. Arbejdsmennesket subjektiveres til at være fleksibel, mens der overfor ham står en leder der er subjektiveret til at tilbyde fleksibilitet i arbejdet. Fra periodens begyndelse til dens afslutning, forstærkes regulariteten i disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske, således at der sker en forskydning hen mod periodens afslutning, så både arbejdsmennesket og hans leder nu disponeres ikke bare til udvikling, men til udvikling på en bestemt måde og med en bestemt indstilling. Jeg mener derfor det er rimeligt at antage, at der således sker en forskydning der i første omgang markerer, at diskursen har overskredet tærskel til sin formalisering, i anden omgang at subjektivering af det senmoderne arbejdsmenneske forskyder sig tilsvarende.

7.3. *Udvikling, uddannelse og læring, som italesat af meningsdannerne og de landsdækkende medier.*

På linie med ugebrevne A4 og Mandag Morgen, italesætter flere af de danske meningsdannere nødvendigheden af, at både virksomhedernes ledelse, bestyrelserne og den enkelte medarbejder tager kravet og behovet for udviklingen af arbejdsmenneskets samlede kompetencer, alvorligt. De fortæller om radikale og omfattende ændringer i måden, hvorpå det senmoderne menneske organiserer arbejdet på, indretter arbejdslivet og tilpasser sig til et arbejdsmarked, der er under hastig forandring som følge af globaliseringen (jfr. kapitel 6).

Det får i begyndelsen af 2002 professor Henrik Holt Larsen til, i dagbladet Børsen at beskrive et senmoderne arbejdsliv, hvor "organisatoriske ændringsprocesser hagler ned over enkeltpersonerne", der påvirker det enkelte arbejdsmenneskes karriere på dramatisk vis. Og som betyder, at han med disse ændringer har "fået et mere pragmatisk og jordstrygende syn på karriere og erkender i dag, at udfordringer og udviklingsmuligheder på jobbet, succeser, fejltrin og organisatoriske ændringer er det, vi lærer mest af."⁸⁰¹ Larsen fremfører, at den organisatoriske udvikling samtidig indebærer mulighed for individuel udvikling og således, at læring og udvikling i jobbet byder på nye og anderledes måder at tænke karriere på. Dermed peger han på

⁸⁰¹ Larsen 2002/0621.

et parallelt aspekt ved de organisatoriske forandringer der italesættes i blandt andet Ugebrevet A4, hvor *den moderne arbejdsorganisering giver medarbejderne nye udfordringer og muligheder for personlig udvikling* (jfr. eksempel fra A4 2004/15:20).

I en artikel senere samme år peger professor Steen Hildebrandt på det paradoksale forhold, at virksomhederne på den ene side synes at have erkendt at de "intet er uden dygtige, loyale, glade og ansvarlige medarbejdere, der er optaget af både virksomhedens og deres egen udvikling", men at det på den anden side ikke synes at give sig "udslag i, at de, der tegne denne side af virksomheden, ikke er med i virksomhedens øverste ledelse [...]"⁸⁰² Han tegner billedet af en virkelighed, hvor HR-funktionen ikke nyder den samme respekt, og heller ikke den samme repræsentation i virksomhedernes øverste ledelse, som øvrige områder som eksempelvis økonomi. Knap et par år senere understreger han omfanget af den udfordring det danske erhvervsliv står overfor, når han i en artikel skriver at "den udfordring, som Danmark nu står over for, kan godt minde om den udfordring, som Grundtvig så i England og handlede ud fra i 1800-tallet, nemlig en udfordring, der handler om den danske befolknings dannelse, kompetencer, udvikling."⁸⁰³ Mens han få dage senere gentager, denne gang henvendt til de offentlige arbejdspladser, at "regionerne skal (derfor) satse på mennesker og menneskers dannelse, kompetencer og udvikling. Regionerne skal gå foran med nytænkning, når det drejer sig om regionernes indretning og ledelse."⁸⁰⁴ For "i en verden, der udvikler sig hastigt, og hvor innovation og konkurrenceevne er vigtige spørgsmål, er kompetenceudvikling altid et vigtigt tema."⁸⁰⁵

Hildebrandts udsagn er med til at understrege og bestyrke de udsagn fra ugebrevene A4 og Mandag Morgen, der er præsenteret i afsnit 7.1.1. Men hvor Hildebrandts udsagn kan læses som et opråb til, i højere grad at opprioritere indsatsen for at sætte udviklingen af de menneskelige ressourcer i centrum, ved blandt andet vise HR-ledere og medarbejdere den samme respekt og anerkendelse som andre stabsfunktioner i organisationen, så italesætter ugebrevene i stedet indsatsen i positive vendinger, som noget der allerede er ved at ske på dette tidspunkt: virksomhederne tænker *meget strategisk, når de opkvalificerer deres medarbejdere* (jfr. eksempel fra MM 2002/32A:51), mens en

⁸⁰² Hildebrandt 2002/1101.

⁸⁰³ Hildebrandt 2004/1029.

⁸⁰⁴ Hildebrandt 2004/1105.

⁸⁰⁵ Hildebrandt 2004/0813.

anden virksomhed - Masterfoods - bruges som et eksempel på en virksomhed der har implementeret den strategiske tænkning i praksis (jfr. eksempel fra MM 2003/17A:41). I modsætning til eksemplerne i ugebrevene, italesætter Hildebrandt således fortsat den nødvendighed, som ugebrevene synes at bekræfte at erhvervslivet i høj grad allerede har indset, og derfor handler på.

I den derpå følgende delperiode fra 2005 - 2007 har det kun været muligt at finde artikler, skrevet af Steen Hildebrandt og publiceret i de landsdækkende, danske medier. De øvrige meningsdannere har ganske vist også skrevet og fået optrykt artikler i perioden, men har ikke specifikt italesat udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske i nogle af dem. Samtidig skal det bemærkes, at professor Steen Hildebrandt er den langt mest produktive af de meningsdannere, jeg inddrager i afhandlingen, hvilket må antages af spille en afgørende betydning for, hvilke temaer han og de øvrige meningsdannere berører i en given delperiode, og hvor ofte.

Hildebrandt fortsætter i denne periode med at fremføre, at "Danmarks muligheder ligger i mennesker. Danmarks muligheder ligger i uddannelse, forskning og udvikling." Og at vi som nation, hvis vi skal være lige så kompetente i videnssamfundet, som vi var i industrisamfundet, skal tage fat på "en gennemgribende, dristig og ambitiøs opkvalificering af mennesker på alle niveauer og eksempel systematisk og bevidst videreudvikling af de eksisterende erhvervs- og livskompetencer."⁸⁰⁶ Denne nødvendige opkvalificering lægger også et ansvar på virksomhedernes skuldre, der "i det nuværende og endnu mere i fremtidens videnssamfund, som en selvfølgelig del af deres aktiviteter og budgettering skal investere meget mere i mennesker, end de er vant til. [...]. Livslang læring, livslang personlig og faglig udvikling, livslang kompetenceudvikling bliver selvfølgelig elementer i enhver virksomheds liv og udvikling."⁸⁰⁷ Hvis ikke de gør det, men i stedet "tænker mennesker som arbejdskraft og hænder", og kompetenceudvikling og lederuddannelse som noget, det offentlige tager sig af, så begår man ifølge Hildebrandt "ledelsesmæssigt omsorgssvigt."⁸⁰⁸ Som samfund og leder i en virksomhed, skal man i stedet "tage alle og alles udvikling seriøst. [...]. Ingen medarbejder er som de andre. Alle er specielle. Alle skal i virkeligheden behandles ud fra den enkelte persons særlige situation og profil. Alle er

⁸⁰⁶ Hildebrandt 2005/0225.

⁸⁰⁷ Hildebrandt 2005/0805.

⁸⁰⁸ Hildebrandt 2007/1116.

talenter. Man ansætter ikke en medarbejder, som man ikke tager alvorligt og vil investere i.”⁸⁰⁹

Regulariteten i udsagnene er i perioden fortsat præget af, at den italesætter udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske som en nødvendighed der er påtrængende og nødvendig, og som alle skal tage seriøst. Hildebrandt distancerer sig således i højere grad fra den konsensusforståelse, og harmonisering mellem normer og handlinger, der kommer til udtryk i ugebrevene A4 og Mandag Morgen, og indtager i stedet en mere offensiv og kritisk position i forhold til især erhvervslivets ledere, som han - indirekte - beskylder for, fortsat at tænke *mennesker som arbejdskraft og hænder* (jfr. Hildebrandt 2007/1116). Hildebrandts udsagn disponerer derfor fortsat til en ændring af den senmoderne leders normer, så virksomhederne *investerer meget mere i mennesker, end de er vant til*.

I den sidste af de tre delperioder, fra 2008 - 2010, suppleres Hildebrandt igen af professor Henrik Holt Larsen, samt af professor Anders Drejer. Igen er det først og fremmest nødvendigheden af, at virksomhedernes ledelse og deres bestyrelser indser, at udviklingen af medarbejderne er afgørende for, om de vil være i stand til at følge med udviklingen og den skærpede, globale konkurrence, der italesættes. Drejer peger i den forbindelse på, at ”i en forandrende og global verden har det aldrig været vigtigere, at bestyrelserne (og direktionerne) er lærende, åbne og i konstant udvikling”⁸¹⁰, mens han undrer sig over at ikke alle bestyrelser arbejder aktivt med deres egen kompetenceudvikling. Dens opgave er jo, påpeger han, hele tiden at tiltrække, fastholde, udvikle og afvikle den til enhver tid rigtige direction. Dermed rykker disponeringen af mennesket til udvikling, læring og åbenhed, helt op i organisationernes øverste beslutningslag, i bindeleddet til dens ejere.

Virksomhederne skal, skriver Hildebrandt i en artikel samme år, ”stille sig selv en række spørgsmål vedrørende de grundlæggende antagelser, som deres opbygning, ledelse, samarbejde, strategiske tænkning og kompetenceudvikling bygger på”, hvis den vil overleve i en verden der er både turbulent og konkurrencepræget. Stille spørgsmålet, om den ledelse der er i virksomheden, er god nok, og tilstrækkeligt innovative, når det drejer sig om ledelse, organisering og kompetenceudvikling, og om at få tilstrækkeligt

⁸⁰⁹ Hildebrandt 2006/1222.

⁸¹⁰ Drejer 2008/0603.

meget ud af den nytte, kreativitet, energi, og det engagement, som dens medarbejdere bidrager med og udfolder.⁸¹¹

For livet er, siger Henrik Holt Larsen, "for kort til at have en dårlig leder" mens han peger på, at medarbejdere der forlader en virksomhed oftest gør det, fordi "lederen er for dårlig, eller at jobbet ikke giver nok ansvar, udfordringer og udviklingsmuligheder."⁸¹² Det er dyrt, ikke mindst - eller måske rettere især - for virksomhederne. Sammen med to af erhvervslivets topchefer, skriver Larsen i 2008, at der årligt er ca. 300.000 ansatte i den private sektor, der skifter job, hvilket gør "rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere på trods af økonomisk recession" til en voksende udfordring, der ikke bare handler om "at finde den rette person til det ledige job, men i lige så høj grad om at have tilfredse medarbejdere, der har lyst til at blive i virksomheden og bidrage til udvikling."⁸¹³ For Hildebrandt synes det nærmest at være en menneskeret, idet han anfører at hvert eneste menneske "skal have lov til og mulighed for at udvikle sig i overensstemmelse med dette menneskes potentialer og muligheder. Det svarer til at sige, at ethvert menneske skal have mulighed for at finde og udvikle sin egen identitet, mulighed for at finde og udvikle sin egen kerne."⁸¹⁴

Udsagnene fra denne sidste af de tre delperioder, viser en regularitet der er sammenfaldende med de foregående delperioders, idet de italesætter det påtvingende og nødvendige i, at såvel virksomhedernes ledelse, som deres bestyrelse ser både deres egen udvikling, og medarbejdernes, som en helt afgørende indsats, hvis de vil gøre sig håb om at overleve i en konkurrencepræget og turbulent verden. Udsagnene italesætter i den forbindelse især nødvendigheden af at gøre op med *dårlige ledere*, der ikke er i stand til at tilbyde og indrette jobs der *giver nok ansvar, udfordringer og udviklingsmuligheder*. Virksomhedernes ledelser skal på et helt fundamentalt værdiniveau, forholde sig til de *grundlæggende antagelser*⁸¹⁵ som deres *opbygning, ledelse, samarbejde, strategiske tænkning og kompetenceudvikling bygger på*. Det

⁸¹¹ Hildebrandt 2008/0201.

⁸¹² Larsen 2010/0421.

⁸¹³ Hass, Johansen & Larsen 2008/0925 (Lone Hass, HR-koncerndirektør i COWI; Lars Nørby Johansen, direktør og formand for DEA - Danmarks ErhvervsforskningsAkademi).

⁸¹⁴ Hildebrandt 2008/0202.

⁸¹⁵ Jeg skriver, at ledelsen skal forholde sig til deres eget og virksomhedens grundlæggende værdiniveau, fordi betegnelsen *grundlæggende antagelser*, hos såvel den amerikanske psykolog og professor Edgar Schein, som hans landsmand Chris Argyris (der dog bruger betegnelsen *governing values* eller *governing variables*), betegner en organisationskulturs fundament, på hvilket dets værdier er funderet.

skyldes især, at det senmoderne arbejdsmenneske ellers vælger at sige op og søge hen på en anden arbejdsplads, hvor der er mulighed for udvikling, og hvor han eller hun kan trives og finde tilfredshed. Noget der efterhånden nærmer sig en menneskeret for arbejdsmennesket, der *skal have lov til og mulighed for at udvikle sig i overensstemmelse med sine (dette menneskes) potentialer og muligheder*. Sidstnævnte er med til at understrege og underbygge det normative omdrejningspunkt jeg i afsnit 7.1.3 argumenterer for, eksisterer omkring tilrettelæggelsen af indretningen af det senmoderne arbejdsliv, og som gør det senmoderne arbejdsmenneskes mulighed for at udvikle sig både personligt, fagligt og socialt, i et arbejde der er meningsfuldt og tilfredsstillende, til den mest centrale ledelsesopgave. Hvis ledelsen ikke gør det, begår den det Hildebrandt kalder for *ledelsesmæssigt omsorgssvigt* (jfr. eksempel fra Hildebrandt 2007/1116).

7.3.1. De landsdækkende medier og dagblade.

En søgning på begrebet 'udvikling' i de landsdækkende aviser og medier, i perioden 2002 - 2004, resulterer i 70.508 artikelhenvisninger. Da udvikling, i modsætning til begrebet globalisering, er så bredt dækkende et begreb, der kan beskrive en proces der ikke er isoleret til mennesket, kombinerede jeg det i søgningen med begrebet kompetence, med en præmis om at begge begreber skulle optræde i de søgte artikler. Denne indsnævrede søgning resulterede i 2.383 artikelhenvisninger. Det udelukker naturligvis de artikler, hvor det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling italesættes som andet end udviklingen af dets kompetencer. Derved sættes nogle begrænsninger for søgningen i arkivet, som ikke er lagt ind i søgningen i ugebrevene og hos meningsdannerne. Jeg mener dog ikke at det svækker, hverken afhandlingens eller analysens validitet eller reliabilitet, eftersom den indtil nu har påvist en regularitet i udsagnene, hvor italesættelsen af det senmoderne arbejdsmenneskes udviklings netop handler om at udvikle dets personlige, faglige og sociale kompetencer. Endvidere resulterede søgningen i henvisningen til artikler, hvor udviklingen af det senmoderne arbejdsmenneske ikke bare knyttes sammen med kompetencebegrebet, men også eksplicit med begreber som fleksibilitet, omstillingsparathed, livslang læring og engagement, hvilket vil fremgå af den følgende præsentation af et repræsentativt udsnit af udsagn fra artiklerne.

Således fremviser en gennemgang af avisernes artikler en regularitet i udsagnene, der italesætter nødvendigheden af at det senmoderne arbejdsmenneske er fleksibelt, og indstillet på at udvikle sig selv og sine

kompetencer. Truslen om, ellers at være under afvikling, fremgår fortsat, blandt andet i en artikel i information, få dage inde i den første periode: "Det er efterhånden ikke længere noget nyt: Man skal være fleksibel. Og kunne omstille sig og udvikle kompetencer, og så skal man være dynamisk. Som en forvaltningschef sagde på en konference i Aalborg: 'Den medarbejder, der ikke er i udvikling, er under afvikling'. [...]. Man vil have folk, som er villige til at definere opgaven. Det er det, man spørger efter, når man spørger efter engagement. Og det er det væsentligste krav til en medarbejder i dag. For har man engagement, så kan man lære nye ting, opsøge nye opgaver og forandre sig."⁸¹⁶ Det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling kædes således også i de landsdækkende medier sammen med fleksibilitet, omstillingsparathed og engagement, på samme måde som den gør i ugebrevene A4 og Mandag Morgen. Og forvaltningschefen der på en konference i Aalborg udtaler, at *den medarbejder, der ikke er i udvikling, er under afvikling*, har muligvis inspireret den lektor, der i eksempel 5 er citeret for at sige præcis det samme, blot et par år senere.

Samme år udtaler han (lektor Jens Erik Kristensen, Aarhus Universitet) i dagbladet Information, at udvikling er blevet den dominerende ideologi, hvor "det afgørende er at være i udviklingen. [...]. Vi ankommer ikke længere." Vi har, siger han videre, "skabt en idealiseringen af udviklingen - men det er jo bare at gøre en dyd ud af den nødvendighed, der ligger i økonomien. Vi har forklædt en slet skjult udviklingstvang til en udviklingshang. Det er den værste afgudsdyrkelse for indeværende."⁸¹⁷ Han peger dermed på den sammenhæng der er mellem den nødvendighed, globaliseringen har givet anledning til, og som handler om, ved livslang læring og udvikling af det senmoderne arbejdsmenneske, at sikre det økonomiske fundament under såvel erhvervsvirksomhederne, som det offentlige velfærdssystem. Hvilket stemmer overens med, at kompetenceudvikling er det som mag. art. i idehistorie Jørgen Carlsen, og forstander for Testrup Højskole, i en kronik i Berlingske Tidende betegner som et "instrumentelt begreb, der sigter på udvikling af kundskaber og færdigheder", og hvor idealet er "det optimalt kompetente menneske, der er i stand til at opdatere og videreudvikle sine færdigheder livet igennem - også kaldet 'livslang læring gennem kompetenceudvikling'." Hans påstand er videre, at kompetencebegrebet er "en populariseret udgave af filosofen Nietzsches 'vilje til magt'. Jo mere man

⁸¹⁶ Information 2002/0111.

⁸¹⁷ Information 2004/0828.

magter, jo mere kompetent er man.”⁸¹⁸ Han italesætter dermed et dannelsesideal af det senmoderne arbejdsmenneske, der ligger i forlængelse af idealet om den engagerede medarbejder, der kan *lære nye ting, opsøge nye opgaver og forandre sig*, og som kan tage *ansvar for egen læring* (se bl.a. eksemplerne 31, 41 og MM 2005/15D:55).

En tilsvarende søgning på begreberne ‘udvikling’ og ‘kompetence’, i perioden 2005 - 2007, i de landsdækkende medier, og hvor begge begreber optræder i artiklen, resulterer i 2.770 artikelhenvisninger.

I en artikel i Jyllandsposten fra maj 2007, italesætter konsulent i Dansk Magisterforening Helle Wahlberg, den konsensus og det sammenfald af interesser, jeg i beskrivelsen af udsagnsregulariteten i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen peger på, bryder frem på diskursens overflade i denne og den følgende periode. *Udvikling og viden er, siger hun, ”målet for både medarbejder og virksomhed, når det gælder efteruddannelse. Udgangspunktet er, at vores samfund udvikler sig så hurtigt, at der er behov for hele tiden at uddanne og videreudvikle. Så den interesse er virksomhed og medarbejder fælles om.”*⁸¹⁹ Det gør det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling, til et fælles centrum for al opmærksomhed, hvor lederen ifølge professor Henrik Holt Larsen ”skal skabe et handlerum for medarbejderne. Som på et curlinghold, hvor én går foran og fjerner urenhederne på isen. Men medarbejderen er blevet en hovedperson. Man er sin egen leder.” Denne udvikling i relationen mellem arbejdsmennesket og arbejdspladsen har, advarer Larsen, imidlertid også nogle negative konsekvenser. Man ser, siger han, ”mange brænde ud”, fordi ”virksomheden er krøbet ind i hjertet på medarbejderne.” Derfor bliver det ifølge Larsen en opgave for ”lederen at forhindre medarbejderne i at overengagere sig.”⁸²⁰

Professor i filosofi på Handelshøjskolen i København, Ole Fogh Kirkeby, advarer også imod denne udvikling, der som udgangspunkt er positiv, men som kan have nogle negative konsekvenser. Personlig udvikling er, siger han i en artikel i Jyllandsposten fra september 2007, ”oppe i tiden.” Vi skal ikke længere bare være fagligt dygtige. Vi skal også ”være i stand til at samarbejde, tale girafsprag og ikke mindst styre vores eget stressniveau.” Derudover skal vi ”vide, hvilken persontype vi er”, og samtidig ”stræbe efter at ændre på de

⁸¹⁸ Berlingske Tidende 2003/0415.

⁸¹⁹ Jyllandsposten 2007/0525.

⁸²⁰ Berlingske Tidende 2005/1023.

karaktertræk, som er uhensigtsmæssig for os selv og vore kolleger." Ifølge Kirkeby er det øgede fokus på de "personlige kompetencer, især blandt ledere, (er) helt klart en god udvikling."⁸²¹ Risikoen er imidlertid, fortsætter han, at det senmoderne arbejdsmenneske hænger hele sin identitet op på arbejdet, således at følelsen af succes og fiasko kædes uløseligt sammen med, hvordan man som menneske præsterer på arbejdet.

De tre artikler er fælles om at forstærke den regularitet af udsagn, hvor det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling bliver centrum for de beslutninger, handlinger og dispositioner, både lederen og medarbejderen træffer vedrørende udformningen og indretningen af den ansattes arbejdsliv. Medarbejderen bliver, som det formuleres på side 24 i Ugebrevet Mandag Morgen 2006/16, centrum for *deres eget personlige udviklingsprojekt*, og skal kunne se mulighed for at *realisere sig gennem arbejdet* (eksempel 39). Mens lederen skal have det der i Ugebrevet Mandag Morgen (2007/09:17) kaldes for et *mere menneskeligt ansigt*. Det sker blandt andet ved at lederen bliver bedre til at *samarbejde og tale girafsprog*. Noget som er gennemgående for den samlede periode, i de udsagn fra ugebrevene jeg præsenterede i de foregående afsnit.

I den sidste af de tre delperioder fra 2008 - 2010, henvises der ved en søgning svarende til de foregående delperioder, til 2.537 artikler. Denne delperiode er også i de landsdækkende medier, præget af den globale økonomiske krise. Ikke desto mindre, skriver Jyllandsposten i august 2010, "fremstilles konkurrencen om at finde og fastholde de rigtige talenter og kompetencer som benhård." Det er, står der i artiklen, "gentaget så ofte, at det efterhånden er et stående udtryk, at der er mangel på arbejdskraft og kompetencer på det danske arbejdsmarked og i den vestlige verden som helhed. Der skrives som aldrig før om nødvendigheden af og lyksalighederne ved at fokusere målrettet på rekruttering og udvikling af talenter på danske arbejdspladser."⁸²² Det som Jyllandsposten italesætter og peger på er, at der på dette tidspunkt har været en regularitet - det er *gentaget så ofte* - i udsagnene der italesætter *nødvendigheden og lyksalighederne* ved målrettet *rekruttering og udvikling af talenterne*, at denne diskurs selv i krisetider har styrken til at sætte dagsordenen, og gøre konkurrencen om de bedste talenter *benhård*. Det samme budskab går igen i Berlingske Tidende, der et par år forinden skriver, at "kodeord som uddannelse, udvikling og fastholdelse er afgørende for

⁸²¹ Jyllandsposten 2007/0914.

⁸²² Jyllandsposten 2010/0811.

virksomheder i en tid, hvor kvalificeret arbejdskraft har været svær at fange.”⁸²³

Udsagnet i Jyllandsposten korrelerer med den forskydning fra en 1. ordens, til en 2. ordens diskurs, jeg peger på i afsnit 7.1.3. Eller rettere: artiklen i Jyllandsposten er med til at bestyrke, at udviklingsdiskursen i perioden overskrider tærsklen til formaliseringen, således at den nu virker spontant i alle dele af arbejdsmarkedet. Den samme italesættelse af udviklingsdiskursens status, fremgår også af en artikel fra Information fra juni 2008: ”Tidens plusord om forandring, udvikling og engagement i arbejdet står ikke til diskussion”, står der i artiklen, der fortsætter: ”Det 'gode arbejde' udtrykker de værdier vi generelt tillægger et succesrigt og meningsfyldt arbejde - værdier som de fleste forfølger uden egentlig at sætte spørgsmålstejn ved dem. [...]. Hvor et godt arbejde førhen var karakteriseret ved at være stabilt, sikkert og forudsigeligt, skal det i dag være foranderligt, udfordrende og give medarbejderen mulighed for læring og personlig udvikling.”⁸²⁴ Det står ikke længere til diskussion, om det gode arbejdsliv nu også er et liv, præget af forandring, udvikling og engagement. Nu følger vi ifølge artiklen disse normer, uden at sætte spørgsmålstejn ved dem. Dette bestyrker, hvad jeg viste i afsnit 7.1.3., at 2. ordens diskursen har banet vejen for en 2. ordens disponering, hvor det ontologiske *hvad* ikke længere betvivles, men accepteres som 'det sande'.

Hen mod slutningen af perioden gentager adjunkt Nikolaj Kure fra Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, i en kronik i Politiken budskabet fra tidligere om, at tidens pointe ”hamres ud i granit: 'Hvis man ikke er under udvikling, er man under afvikling'. Personlig udvikling er, skriver han, ”den nye møntfod i relationen mellem virksomhed og medarbejder”, hvilket der som sådan ikke er noget i vejen med: ”Alternativet vil for mange - herunder undertegnede - være frygtindgydende.” Men, siger han, ”det er et problem, at virksomheder hykler om sine krav til personlig udvikling: På den ene side foregiver arbejdspladsen, at udvikling er et personligt og frivilligt forhold, men samtidig kræver den, at medarbejderen gør sig selv til genstand for personlig udvikling.”⁸²⁵ Kure peger dermed på noget af det, jeg selv fremhæver i min analyse af udsagnene fra Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen: at arbejdsgiverne ’tilbyder’ deres medarbejdere et

⁸²³ Berlingske Tidende 2008/0423A.

⁸²⁴ Information 2008/0711.

⁸²⁵ Politiken 2010/0320.

udviklende arbejde og fremstiler det som en (immateriel) belønning, som de oven i købet selv efterspørger og kræver, men som virksomhederne samtidig forlanger af sine ansatte.

Dermed italesætter de landsdækkende medier i perioden, på forskellig vis den samme regularitet i udsagnene om det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling, som jeg påviser i min beskrivelse og analyse af artiklerne fra ugebrevene fra samme periode. At udviklingsdiskursen overskrider tærsklen til formalisering, og at disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske synes fuldbyrdet, således at diskursens normer nu virker spontant i det enkelte individ, og determinerer hans eller hendes handlinger, holdninger og måde at tale om, og forstå sig, selv som arbejdsmenneske på.

7.4. Opsamling: udvikling i et samlet perspektiv.

Udviklingsdiskursen italesætter og disponerer i perioden fra 2002 til 2010 det senmoderne arbejdsmenneske og virksomhedernes ledere med nogle normer, holdninger, handlinger og en forståelse af sin relation til arbejdet, der gradvist udvikler sig og ændrer karakter.

I tre forskellige artikler, trykt i tre forskellige medier (Information 2002/0111, A4 2004/34:14 og Politiken 2010/0320), og i to forskellige delperioder (den første og den sidste), gentages udsagnet om, at det menneske der ikke er under udvikling, er under afvikling (det ene af disse udsagn - eksempel 5 fra A4 2004 - refereret i kapitel 6). Udsagnet sammenfatter både den norm (substantivet at gennemgå *en* udvikling), og de handlinger (verbet *at* udvikle sig), der op igennem den samlede periode, gradvis bliver en mere og mere integreret del af det senmoderne arbejdsmenneskes livsverden.⁸²⁶ Udvikling bliver hen mod periodens slutning, den normative selvfølgelighed vi ikke længere sætter *spørgsmålstegn ved* (Information 2008/0711), men som i stedet bliver det grundlag på hvilket vi erfarer verden, og således at normen om udvikling kommer til at virke spontant, i det senmoderne arbejdsmenneske selv.

⁸²⁶ Her defineret som "What they (people) understand of it (their world), what they can communicate about it, is rooted in tacit agreements with others about how that world is constituted and how it functions" (Williamson 1998:23). Livsverdenen er "det liv vi lever i den naturlige indstilling, og som aldrig i sig selv kan blive til objekt for os, men som tværtimod er det forudgivne grundlag for al erfaring" (Gadamer 1960:235).

Allerede i den første delperiode italesættes relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager som *en pagt*, hvor medarbejderne får lov til, og mulighed for, at udvikle sig og have et meningsfuldt og spændende arbejde, mod at de til gengæld er loyale, fleksible og engagerede. Men pagten er endnu funderet på et grundlag af en tvingende nødvendighed, forårsaget af en globalisering der truer med at skubbe arbejdsmennesket ud af arbejdsmarkedet. Afvikling fremstår i den sammenhæng som den truende negative sanktion. Mens den positive mulighed for udvikling, der giver det udviklende menneske større jobsikkerhed, muligheden for at skifte job eller få et nyt, hvis man bliver arbejdsløs, udgør en del af det motivationsgrundlag, det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling hviler på. Endvidere står udvikling som det positive +, og den indlejrede forestilling om et liv der er i en livslang, uafsluttet tilblivelse og udfoldelse, overfor den endnu eksisterende forestillingen om et liv inddelt i forskellige faser, hvor en fase af udvikling og læring afsluttes, for dernæst at blive afløst af en fase, hvor det tillærte anvendes. Derfor er perioden fortsat præget af en diskurs i tilblivelse, der søger at disponere det senmoderne arbejdsmenneske med sine normer og holdninger til arbejdslivet, så det handler på en måde der er i overensstemmelse hermed. I italesættelsen af de mennesker der (endnu) *har et andet syn på livet* (eksempel 32) ligger implicit en angivelse af et dikotomisk modsætningsforhold mellem de nye normer i udviklingsdiskursen, og de gamle normer fra før globaliseringen og overgangen fra industri- til vidensamfund.

Det er fortsat de ufaglærte og kortuddannede der i nogle få udsagn italesættes som den gruppe, der er mindst motiveret for udvikling og (efter)uddannelse (A4 2006/05:17), og som typisk ikke tænker *særlig strategisk i karriere og jobmuligheder* (A4 2005/04:23). Den samme italesættelse af manglende motivation fremgik af forskellige udsagn i kapitel 6, hvilket forstærker dannelsen af en regularitet i de udsagn, der imellem sig italesætter den ufaglærte og kortuddannede som subjekt for diskursen, og for disponeringen til udvikling, uddannelse og livslang læring.

Diskursens øvrige subjekter er, ud over det senmoderne arbejdsmenneske generelt, mere specifikt de unge der står lige for at træde ind på arbejdsmarkedet, eller som er i gang med deres første arbejdsår, og de ældre - seniorerne. Fælles for italesættelsen af de to grupper af subjekter er, at diskursen gradvis udvikler sig op igennem især den anden og den sidste af de tre delperioder. *Pagten* fra den første periode, bliver i den følgende til en ny

social eller psykologisk kontrakt, der er med til at forstærke den homogenisering af gensidige krav og forventninger mellem arbejdsgiver og arbejdstager der betyder, at der opstår det jeg betegner som en konsensus om udvikling af det senmoderne arbejdsmenneske, som et nødvendigt gode, begge parter gerne vil både give og modtage.

Forstærkningen af normen om livslang (kompetence)udvikling, (efter)uddannelse og læring fortsætter i både den mellemste og sidste delperiode. Samtidig sker der i den sidste periode det, at diskursen fuldbyrder sin tilblivelse og overskrider tærsklen til formaliseringen, idet italesættelsen af normen om, *hvad* det senmoderne arbejdsmenneske skal gøre - nemlig udvikle sig - suppleres af udsagn der italesætter, *hvordan* han eller hun skal forholde sig til sin egen udvikling: bl.a. med selvindsigt, beslutsomhed og en realistisk forestilling om, hvad arbejdslivet kan tilbyde af muligheder (eksemplerne 51, 54 og 57). Resultatet er, at *livslang læring, livslang personlig og faglig udvikling, livslang kompetenceudvikling bliver selvfølgelige elementer i enhver virksomheds liv og udvikling* (Hildebrandt 2005/0805).

Forstås virksomhedens liv bredt, og som et konsensusforhold med interessesammenfald mellem arbejdsgiver og arbejdstager, så omfatter det hele virksomheden, og alle i den. Udviklingsdiskursen definerer dermed et arbejdsliv, hvor det senmoderne arbejdsmenneske forventes at udvikle og uddanne sig livslangt, inden for fleksible rammer omkring et arbejde, der er spændende og udfordrende, sjovt og stimulerende, med opgaver der hele tiden ændrer sig, hvor nye hele tiden dukker op, og som derfor fordrer at arbejdsmennesket er omstillingsparat og -villig, samtidig med at han eller hun evner at indgå i tæt samarbejde og dialog med såvel kollegaer, som ledere. Til gengæld forventes det, at lederen er i stand til at skabe nogle rammer omkring det senmoderne arbejdsmenneskes arbejde, som er fleksible, og som rummer mulighed for at han eller hun kan udvikle sig, realisere sig selv, sit potentiale og sit talent. Lederen skal kunne kommunikere på de ansattes præmisser, i en åben, uformel og dialogbaseret arbejdskultur som medarbejderen kan identificere sig med, og hvor hierarkiet er fladt. Lederen skal først og fremmest kære sig om sine medarbejdere, og have fokus på deres trivsel. Han skal med andre ord være mere menneskelig, og i stand til at skabe tætte og tillidsfulde relationer til sine medarbejdere, for derved at indsigt i de udfordringer og det potentiale for udvikling, der findes hos den enkelte medarbejder.

De gensidige forventninger og fordringer mellem arbejdsgiver og arbejdstager, leder og medarbejder, korrelerer således med hinanden: det arbejdsgiveren kræver og forventer, er det som det senmoderne arbejdsmenneske kræver og forventer at få lov til at give, og omvendt. Dermed bliver det senmoderne arbejdsmenneskes livlange udvikling, uddannelse og læring en fælles og altoverskyggende norm og dispositiv for det senmoderne arbejdsliv, såvel for det senmoderne arbejdsmenneske, som for ledelsen i hans eller hendes virksomhed.

Derfor er konklusionen, at tiden hvor det endnu var socialt acceptabelt at sige nej tak til udvikling, og ikke tage imod de tilbud om kurser og uddannelse, som virksomheden tilbød, er forbi. Det er, som adjunkt Anne Larsson udtaler til Ugebrevet Mandag Morgen i 2004⁸²⁷, *simpelthen ikke socialt acceptabelt at sige*. Den der ikke vil udvikle sig, er ikke bare truet af afvikling, men bør afvikles. Han er, som jeg i en fodnote i afsnit 7.1.1.3 citerer en skoleleder for at sige, mere færdig, end uddannet. Derfor er truslen om at blive sorteret fra, også reel. Foruden at den er nødvendig, og dermed også legitim. For den der ikke vil udvikle sig livslangt, er en trussel mod virksomhedens muligheder for at klare sig i den tilspidsede, globale konkurrence. Han er en trussel mod den kultur og det miljø, der er forudsætningen for at udvikle fortrolige, loyale og dedikerede relationer mellem både medarbejdere og ledere, der nu ikke længere er hinandens modstandere med modstridende interesser, men i stedet hinandens forbundsfæller, i den fælles kamp for overlevelse. Det er ikke længere et spørgsmål, om det senmoderne arbejdsmenneske skal udvikle sig og være fleksibel, udvise engagement og påtage sig et medansvar, men alene *hvordan* det skal ske. Målet ligger fast, så det alene er den optimale vej derhen, der kan diskuteres.

Den der ikke vil det, vil heller honorere de krav der følger med arbejdet. Og ham, både kan og bør virksomheden afvikle. Ham bør arbejdsfællesskabet, for nu at drage en parallel til citatet af Paulus i det 2. brev til Thessalonikerne, *ikke have noget med at gøre, så han kan skamme sig*, men dog ikke desto mindre *vejlede som en broder*.⁸²⁸ Netop skammen, er det centrale i denne parallel. For som jeg i næste kapitel citerer professor Niels Åkerstrøm Andersen fra CBS for at sige (eksempel 61), så er det senmoderne arbejdsmenneskes forhold til arbejdsfællesskabet, i dag også omfattet af en ordre om at elske arbejdet, arbejdsfællesskabet og arbejdspladsen. Spørgsmålet er derfor, siger Åkerstrøm

⁸²⁷ Afsnit 6.1.2.4, sidste to punkttummer.

⁸²⁸ Se afsnit 2.4.

Andersen et andet sted, om det overhovedet er muligt at forsætte med en medarbejder i organisationen, hvis både han selv og lederen har indset, "at dette forhold ikke er et forhold præget af kærlighed og engagement."⁸²⁹ Men eftersom skammen er "smerten ved at se sig selv som en, der ikke fortjener at blive elsket"⁸³⁰, så er en afvikling fra arbejdsmarkedet ikke bare et tab af arbejde og velfærd, men også et tab af mere eksistentiel karakter. Det er imidlertid alene medarbejderens egen skyld, eftersom han fik alle muligheder for at udvikle og engagere sig, og tilpasse sig fællesskabet.

Betydningen af, at udviklingsdiskursen har overskredet tærsklen til formaliseringen, og har forskudt sig fra en 1. ordens, til en 2. ordens diskurs, og fra en 1. ordens disponering, til en 2. ordens, er derfor også, at risikoen for at blive udstødt fra det samfundsmæssige fællesskab, er taget til. Fra periodens begyndelse og frem mod den afslutning, er det arbejds sociale handlerum blevet stadigt mindre, hvilket ikke mindst har medført et voldsomt pres på de kortuddannede og ufaglærte. De kan både se deres arbejdspladser forsvinde i hundredetusindevis og samtidig konstatere, at der ikke længere gøres målrettede bestræbelser på at tiltrække og fastholde produktionsarbejdspladser, hvor de fortsat ville kunne have en fremtid. Deres arbejde betegnes ligefrem som skodjobs (eksempel 16), hvilket blot er med til at understrege den dikotomiske polarisering mellem de positive vidensjob, der kræver uddannelse og livslang udvikling, og de jobs vi er i færd med at kassere og erklære for forældede.

En ny virkelighed har meldt sin ankomst, med nye normer og nye forventninger til holdninger og handling. Enten er man under udvikling. Ellers er man - for altid - under afvikling.

⁸²⁹ Andersen & Born 2002:150.

⁸³⁰ Skårderud 1998:133.

8. Sundhedsdiskursen - det stressende arbejde.

I det foregående kapitel viste jeg, hvordan diskursen om den faglige, personlige og sociale udvikling af det senmoderne arbejdsmenneske italesættes som den nødvendighed, der svarer globaliseringen og den øgede internationale konkurrence på produkter og serviceydelser, forskning og innovation. Jeg påviste, hvordan diskursen udvikler sig fra 2002 til 2010, fra at italesætte nødvendigheden af *at* det senmoderne arbejdsmenneske udvikler sig, til *hvordan* udviklingen bør tilgås af såvel arbejdstager, som arbejdsgiver. Jeg viste, at diskursen i løbet af den sidste halvdel af den samlede periode, overskrider tærsklen til formaliseringen på en måde som gør, at livslang udvikling og læring nærmest bliver en fast norm i det senmoderne arbejdsmenneskes livsverden. Denne norm hersker der konsensus om mellem arbejdsmarkedets A- og B-side, og disponerer derfor parterne til her at handle relativt ensartet.

Jeg præsenterede i kapitlet nogle enkelte eksempler på, at muligheden for faglig og personlig udvikling, især i de første to delperioder, italesættes som et positivt +, når det drejer sig om at forebygge stress og andre arbejdsrelaterede lidelser (afsnit 7.1.1.1 og 7.1.2.1), men at det der betegnes som *det grænseløse arbejde* samtidig udgør en kilde til bl.a. stress og depression (afsnit 7.1.2.1), og at personlig udvikling derfor også handler om at udvikle evne til at kunne styre sit stressniveau (afsnit 7.3.1). Samtidig viste en undersøgelse i 2002, foretaget af det europæiske agentur for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ifølge agenturets direktør Hans-Horst Konkolewsky, at "stress nu er det næststørste sundhedsproblem på arbejdspladserne i EU"⁸³¹, kun overgået af ryglidelser. En række andre artikler (som jeg præsenterer i det følgende) peger på en sammenhæng mellem det senmoderne arbejdsliv og stress.

En søgning på begrebet stress, i både Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, såvel i den samlede periode, som i de enkelte delperioder, viser at begrebet samlet set *ikke* er det hyppigst forekommende blandt 24 forskellige begreber, men kun det næsthypigst forekommende. Begrebet og objektet

⁸³¹ A4 2002/13:4.

sundhed, er det hyppigst forekommende.⁸³² Som tilfældet er med objektet udvikling, dækker det imidlertid over nogle meget signifikante forskelle. Således forekommer begrebet stress i Ugebrevet A4, på 301 ud af 1.323 sider, hvilket svarer til 22,8% af samtlige sider, og i 155 ud af 383 dokumenter, svarende til 40,5%. Stress som begreb og objekt forekommer således betragteligt hyppigere, end begrebet sundhed, der forekommer på 221 sider (16,7%) i 138 dokumenter (36%). Mens stress er det hyppigst forekommende begreb i Ugebrevet A4, er det det tredje mest hyppigt forekommende begreb i Ugebrevet Mandag Morgen. Her forekommer det på 57 sider af i alt 1.569, svarende til 3,6 % af samtlige sider, i 39 ud af 379 dokumenter, svarende til knap 10,3%. Til gengæld forekommer sundhedsbegrebet på 181 sider (11,5%) i 98 dokumenter (25,9%). Der er således noget der tyder på, at vægtningen af italesættelsen af det senmoderne arbejdslivs psykiske belastning sker meget forskelligt, når man sammenligner de to ugebreve. Det er, mener jeg, i sig selv interessant. Dertil kommer at den foreløbige gennemlæsning af artiklerne indikerer, at en sundhedsdiskurs hvor stress, depression og udbrændthed er objekterne, både direkte og indirekte italesætter nogle normer som disponerer til en adfærd, der i udviklingsdiskursen er det negative.

På den baggrund vil jeg i dette kapitel beskrive den regularitet af udsagn, der imellem sig former den del af sundhedsdiskursen der har stress, depression og udbrændthed som sine objekter. Jeg vil undersøge og beskrive, hvordan stress, udbrændthed og depression hos det senmoderne arbejdsmenneske italesættes i perioden 2002 - 2010, med henblik på at beskrive hvad vi taler om, når vi taler om det arbejdsmenneske, der bliver syg af sit arbejde. Hvilke egenskaber, holdninger og handlinger er signifikante for det menneske, der forvalter sit liv og arbejdsliv på en måde der er sund, og som ikke giver stress, eller fører til depression og udbrændthed? Formålet med beskrivelsen af sundhedsdiskursen og analysen af diskursens dispositionelle forordning er at vise, *hvilken* sundhedsadfærd det senmoderne arbejdsmenneske subjektiveres til.

⁸³² Sundhedsbegrebet forekommer på 402 ud af i alt 2.892 sider (13,9%), i 236 ud af 762 dokumenter (31%). Til sammenligning forekommer begrebet stress på 358 sider ud af 2.892 (12,38%), og i 194 ud af 762 dokumenter (25,5%).

8.1. *Objekternes og begrebernes regularitet i perioden 2002 - 2010: et overblik.*

Dette afsnit vil være struktureret på samme måde som afsnittene 6.1 og 7.1., således at jeg for hver af de tre treårsperioder først beskriver den udsagnsregularitet som er signifikant for perioden, og dernæst analyserer diskursens dispositionelle elementer - normer, holdninger og handlinger - for at vise, hvilke handlingsmarkører der fungerer som handlingsanvisende pejlemærker for såvel det senmoderne arbejdsmenneske, som for hans eller hendes leder i den private eller offentlige organisation. Jeg vil sammenfatte beskrivelsen og analysen til slut og vise, hvilke subjektiveringsstrategier der i den samlede periode fra 2002 - 2010 bringes anvendelse i sundhedsdiskursen, med henblik på at formå det senmoderne arbejdsmenneske til at agere i henhold til nogle bestemte normer for et sundt arbejdsliv, som virker på en sådan måde, at de sandsynliggør en bestemt arbejdslivsadfærd. Eksemplerne vil være nummeret fortløbende fra foregående afsnit, således at det første eksempel i dette kapitel er eksempel 58.

8.1.1. 2002 - 2004.

Ud over stress, er udbrændthed og depression blandt de objekter der refereres til, i regulariteten af udsagn der formerer sundhedsdiskursen. I modsætning til udviklingsdiskursen, der italesætter det senmoderne arbejdsmenneskes forholdemåde til arbejdslivet, italesætter sundhedsdiskursen nogle af de negative konsekvenser af arbejdsmenneskets måde at forvalte og indrette arbejdslivet på. I det følgende vil jeg, som i de foregående analysekapitler, starte med at præsentere en række eksempler på udsagn, der er eksemplariske for sundhedsdiskursen i perioden 2002 - 2004, og som jeg vil bruge for at påvise den regularitet af udsagn der er gældende for perioden.

Med det formål at præsentere en mængde udsagn der kan påvise en regularitet i diskursen, har jeg valgt at afgrænse min søgning i artiklerne til begrebet 'stress'. Ud over de allerede forelagte argumenter herfor, beror afgrænsningen på et hensyn til nødvendigheden af at foretage en analyse, der ikke antager et omfang og et detaljeringsniveau som indebærer, dels at der kommer unødigt mange overlap og repetitioner, dels ender med at overstige muligheden for at fremlægge en konsistent, overskuelig og sammenhængende analyse. En gennemgang af søgningen på begrebet stress viser således, at en række af de øvrige, hyppigt forekommende begreber ligeledes kommer frem

ved denne søgning, og dermed viser en sammenhæng mellem stress, og begreber som depression, udbrændthed, sygefravær, m.v.

En søgning på begrebet stress i perioden fra 2002 til 2004 viser, at det forekommer på 100 ud af artiklernes i alt 1.033 sider (9,7%), i 58 af de 271 artikler (21,4%) der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden. Jeg vil starte med at præsentere tolv eksempler fra perioden, der er eksemplariske for den regularitet, der former sundhedsdiskursen om stress, udbrændthed og depression hos det senmoderne arbejdsmenneske. Da der blot er ét eksempel på udsagn fra årene 2003 og 2004, i Ugebrevet Mandag Morgen⁸³³, vil jeg kun kunne præsentere i alt fire eksempler fra dette ugebrev. I stedet vil jeg, da forekomsten af artikler i Ugebrevet A4 er markant større, præsentere otte eksempler herfra.

For en række af eksemplernes vedkommende gælder endvidere, at de er forholdsmæssigt længere end de eksempler der inddrages i de foregående kapitler. Det har været nødvendigt for, som i de foregående kapitler, at leve op til kravet om at præsentere udsagnene så præcist som muligt, i den sammenhæng de indgår i de enkelte artikler. Efter præsentationen af de tolv første eksempler, vil jeg - i lighed med fremgangsmåden i de foregående analysekapitler - præsentere yderligere eksempler i en kort, sammenskrevet form. Her vil det forhold, at der i Ugebrevet Mandag Morgen er forholdsvis få artikler der handler om arbejdsrelateret stress, have samme betydning som med de oplistede eksempler, nemlig at det kun er muligt at præsentere nogle ganske få.

Eksempel 58: IT-branchen går ofte forrest med udvikling af ledelsesstil og nye personalepolitikker, men er også storleverandør af udbrændte og stressede medarbejdere. Næsten hver femte ansatte i IT-branchen føler sig stresset eller meget stresset, når han eller hun er på arbejde.

⁸³³ Der forekommer i 2003 yderligere 9 artikler, hvor begrebet forekommer, men som alle har det tilfælles, at de ikke omhandler den arbejdsbetingede stress, men i stedet handler om at handelshøjskolerne er presset fra alle sider (MM 2003/03:27-30), milliardtab i pensionsbranchen (MM 2003/03:10-15) eller om at mænd er bedre end kvinder til at håndtere stress, og at kvinder taler næsten en halv gang så længe hver dag, end mænd gør (MM 2003/21:36). I 2004 er der yderligere 2 artikler der handler om stress, end den præsenterede. Den ene beskriver designere som globale problemknusere (MM 2004/30:31-34), mens den anden fortæller om en positiv udvikling inden for dansk jordbrugsforskning (MM 2004/20:19-24). Ingen af disse artikler italesætter således stress som en sundhedsrisiko der er forbundet med det senmoderne arbejdsliv, hvorfor de ikke er relevante at inddrage i en eksemplarisk præsentation er udsagnsregulariteten for perioden.

Tallene fremgår af en undersøgelse, som HK SamData foretog blandt 505 medlemmer i 2000.⁸³⁴

- Eksempel 59: Vi er stressede. Arbejdsmediciner og stressekspert Bo Netterstrøm er ikke i tvivl om, at arbejdet er den store synder. Kravene til vores effektivitet og produktivitet øges hele tiden, og grænserne mellem arbejde og fritid bliver mere og mere udflydende. Men arbejdet skal ikke have hele skylden, understreger han. Vi er også utrolig gode til at stresser os selv.⁸³⁵
- Eksempel 60: Set fra en privatpraktiserende psykologs konsultation er det, som om værdigheden og anstændigheden siver ud af det danske arbejdsmarked i disse år. Sammenbrudte ofre for mobning og stressbelastninger på arbejdspladsen henvises i stadig større antal til rehabilitering. [...]. Nadja Prætorius (privatpraktiserende psykolog, egen præcisering) finder den destruktive ledelse så meget mere skræmmende, som at den pakkes ind i plusord fra den moderne management-filosofi: Flad ledelsesstruktur, selvforvaltning, uddelegering af ansvar, kreativitet og selvbestemmelse. '[...]. Samtidig er uddelegeringen kombineret med en større og større kontrol, overvågning og kritik', påpeger Nadja Prætorius, som har den faste overbevisning, at netop de nye ledelsesformer udklækker mobbere i bundter.⁸³⁶
- Eksempel 61: Han (professor Niels Åkerstrøm Andersen, Copenhagen Business School, egen præcisering) har ikke noget færdigt svar på, hvordan fagbevægelsen bedst håndterer de nye udfordringer, men er ikke i tvivl om, at der er brug for en modmagt til den magtudøvelse, der indirekte ligger i at *forlange* engagement og initiativ, i *ordren* om at elske og i *kravet* om, at medarbejderen deler organisationens vision og syn på omverdenen. [...]. Han mener for eksempel, at mange lønmodtagere [...] har brug for hjælp til at få trukket en grænse mellem arbejds- og privatliv. Her udsættes mange i dag for en konkurrence, der for let falder ud til arbejdslivets fordel, fordi det er her, der tilbydes visioner, udfordringer og udviklingsmuligheder, mens privatlivet er præget af grå rutiner. Resultatet bliver tit stress, brudte forhold og folk, der lever deres liv på arbejdet.⁸³⁷

⁸³⁴ A4 2002/12:ukendt sidetal.

⁸³⁵ A4 2002/21:16.

⁸³⁶ A4 2003/12:10 & 11.

⁸³⁷ A4 2003/28:14.

- Eksempel 62: Undersøgelser dokumenterer det igen og igen: Det moderne arbejdsliv slider på sjælen. Nye organisationsformer har gjort konstant fleksibilitet og udvikling til religion, og flydende arbejdstider gør, at man aldrig rigtig 'slipper' jobbet. Men prisen for højere tempo, for altid at være til rådighed og hele tiden at blive stillet over for nye krav er for manges vedkommende stress, udbrændthed, hjerte-karsygdomme og misbrug.⁸³⁸
- Eksempel 63: Selv om de svenske lønmodtagere altså generelt er meget tilfredse med den fleksibilitet og indflydelse, som modellen giver, peger Jonas Malmberg (forsker, Arbetslivsinstitutet i Stockholm) dog også på en fare: 'Når det ikke er arbejdsgiveren, men dig selv og dine kolleger, der skal tilrettelægge arbejdstiden, kan det for nogle føles som et større ansvar og dermed give mere stress. Det kan også være negativt, hvis de mere fleksible arbejdstider begynder at udviske grænsen mellem familie- og arbejdsliv', siger Jonas Malmberg.⁸³⁹
- Eksempel 64: Den moderne arbejdsorganisering giver medarbejdere nye udfordringer og muligheder for personlig udvikling. Men undersøgelsen (af sammenhæng mellem organisationsform og økonomisk resultat, foretaget af Rambøll Management, egen præcisering) minder også om, at det moderne arbejdsliv udsætter medarbejderne for et stigende pres, som kan have en række uheldige konsekvenser i form af stress og manglende balance mellem arbejde og familieliv.⁸⁴⁰
- Eksempel 65: Siden har det fleksible arbejde vundet frem i takt med, at danske lønmodtageres stressniveau er steget betragteligt. Vi siger, vi prioriterer familien, men bruger tiden på arbejdet. Samværet med børnene er blevet en indlagt pause i arbejdet, før computeren tændes om aftenen. [...]. Vi pukler, og nogle af os segner. Men, understreger Helle Holt (seniorforsker, Socialforskningsinstituttet, egen præcisering), vi gør det jo, fordi vi på trods af drømme om et mere blomstrende familieliv godt kan lide det.⁸⁴¹
- Eksempel 66: 'Vi lever i en verden, hvor der er et værditomrum og en moralsk ligegyldighed. Folk er stressede og har ikke tid til at fordybe sig i religion. I stedet er jobbet blevet centralt og opfylder en dybere

⁸³⁸ A4 2003/45:5.

⁸³⁹ A4 2004/06:9.

⁸⁴⁰ A4 2004/15:20.

⁸⁴¹ A4 2004/17:6.

funktion i dag. Folk arbejder sig til døde for at holde deres viden ajour. Det er ligesom mælk, der hele tiden skal være frisk. Ellers er man som brødrene Laudrup færdig som 35-årig', siger han (professor Jonas Ridderstråle, Handelshøgskolan i Stockholm, egen præcisering). De folk, som har viden at sælge eller formår at holde deres viden ved lige, vil stå stærkest i en sådan verden. Springet ned til dem, som ikke magter opgaven, vil blive større.⁸⁴²

- Eksempel 67: Også Steen Hildebrandt (professor, Handelshøjskolen i Aarhus, egen præcisering) er sikker på, at konkurrencen vil accelerere i takt med, at det bliver lettere at benchmarke egne præstationer i forhold til resten af verden. '[...] Konkurrencen vil gøre livet i virksomhederne hårdt, og mange mennesker vil ikke kunne klare de store krav, som dette stiller. Jeg ser for mig et ret alvorligt udskilningsløb, hvor der er nogle, der falder af i svinget og får problemer med at leve i dette stressede miljø', siger han [...].⁸⁴³
- Eksempel 68: Tendenserne har tilsammen gjort selvrealisering og personlig ydeevne til det moderne menneskes altoverskyggende *raison d'être*. Selv de faglige organisationer har under denne overskrift valgt at bakke op om begreber som det udviklende arbejde, den lærende organisation og livslang læring. Men det bliver udviklingen ikke mindre foruroligende af, mener Kirsten Marie Bovbjerg, etnolog og adjunkt ved Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU). '[...]'. 'Vi er nødt til at tage en debat om, hvad det er for en arbejdsmoral, der er på vej. New age og moderne ledelsesteori er enige om, at mennesker kan og bør være i konstant udvikling. I arbejdslivet er konsekvensen, at ethvert problem gøres til den enkelte medarbejders ansvar. Stress, konflikter med kollegerne, for lidt tid - enhver beklagelse fra de ansatte kan nu mødes med meldingen: Du kan mere, end du tror!'⁸⁴⁴
- Eksempel 69: Videnssamfundet byder på mange paradokser. Et af dem er, at de mest værdifulde medarbejdere også er de mest udsatte. Den personligt involverede medarbejder med stort engagement og drive er netop på grund af sin følelsesmæssige indlevelse i arbejdet ekstra udsat. '[...]'. Muligheden for at tage et job på sig som en rolle - som en ydre skal - er væk. I en lang række job, som karakteriserer det vidensbaserede samfund, kan opgaven kun løftes, hvis man involverer sig personligt," siger arbejdspsykolog Einar B. Baldursson,

⁸⁴² MM 2002/32C:24.

⁸⁴³ MM 2002/42:44.

⁸⁴⁴ MM 2003/10:20.

ekstern lektor ved Aalborg Universitet. [...] Han forudser, at der de næste ti år vil komme et massivt fokus på stressproblemer inden for det, han betegner som vidensbranchen i bred forstand. En af Danmarks førende forskere inden for stressrelaterede sygdomme, Bo Netterstrøm, overlæge ved Arbejdsmedicinsk Klinik på Hillerød Sygehus [...]: 'Folk vil jo gerne have et stimulerende job, de kan engagere sig helt og fuldt i. Konsekvensen er desværre ofte, at de har svært ved at sætte grænser for sig selv. Arbejdet bliver prioriteret, mens vi glemmer at holde fri, restituere os og lave noget andet fornuftigt. Desværre er der i dag for få ledere, der skrider ind. De synes jo, at det er helt fint, at medarbejderne sidder til langt ud på aftenen', siger han.⁸⁴⁵

8.1.1.1. Supplerende eksempler.

Foruden de præsenterede eksempler, skriver Ugebrevet A4 i en artikel fra foråret 2002, at "jagten på den perfekte tilværelse er ved at tage livet af lønmodtagerne", i takt med at "privilegier, indflydelse og nye friheder for medarbejderne vinder indpas på de danske arbejdspladser." I artiklen står der videre, at "antallet af anmeldelser (til Arbejdsskadestyrelsen, egen præcisering), der bunder i stress, angst og depressioner, er vokset med 53 procent", og at "verdenssundhedsorganisationen WHO anser problemet for så stort" at den vurderer, at "stress og udbrændthed på verdensplan vil være det næststørste sundhedsøkonomiske problem i 2020."⁸⁴⁶

Det er imidlertid ikke bare nye friheder der påvirker det senmoderne arbejdsmenneske negativt. En artikel fra efteråret 2002 fortæller, at Tv-overvågningen af medarbejderne på de danske arbejdspladser er i stærkt vækst, og at det "giver utryghed og stress blandt de ansatte, fordi de ikke ved, hvor og hvornår de bliver overvåget." Det giver, ifølge faglig sekretær i HK/Handel Bjarne Petersen "en krampagtig hverdag, hvor arbejdet bliver som et fængsel", når medarbejderne ikke "har mulighed for at indrette deres arbejdsdag efter, hvor der er kameraer."⁸⁴⁷

I løbet af 2003 italesætter flere forskere og fagforeninger mobning som et stigende problem, i ugebrevet A4. Foruden eksemplet ovenfor (eksempel 60), fremgår det af en artikel fra begyndelsen af året, at en ny undersøgelse viser at

⁸⁴⁵ MM 2004/09:18.

⁸⁴⁶ A4 2002/12A: ukendt sidetal.

⁸⁴⁷ A4 2002/28:forsiden.

"17.500 ansatte alene i industrien mobbes systematisk." Fagforbundene HK/Handel og FOA "giver stress og opskruet tempo på arbejdsmarkedet skylden for, at mobning rammer op mod 100.000 danske lønmodtagere og hvert år koster samfundet milliarder."⁸⁴⁸ I en senere artikel refereres der til en irsk undersøgelse der viser, at mobningen har givet hvert femte mobbeoffer, omfattende psykiske problemer i form af stress og depressioner. Årsagen er ifølge forskerne bag undersøgelsen⁸⁴⁹, at presset på lønmodtagerne, "i en stadig mere global økonomi med stigende konkurrence om markedsandele vokser [...]" og at "arbejdsrelateret stress er vokset dramatisk i de seneste år og er nået et omfang, så arbejdere inden for alle sektorer og industrier er ramt."⁸⁵⁰

I slutningen af 2003, og i 2004, sætter en række artikler i ugebrevet A4 fokus på det, der beskrives som en sammenhæng mellem et udviklende arbejdsliv organiseret efter moderne ledelsesprincipper, og arbejdsrelateret stress. I slutningen af 2003 beskriver tre forfattere⁸⁵¹ og eksperter - arbejdsmarkedsforsker og sektionschef i TDC's personaleafdeling Agi Csonka, afdelingslederne Christian Bason og Nicolaj Ejler, PLS Rambøll Management - et arbejdsmarked der er under voldsom forvandling, fordi stadig flere "prioriterer at have et arbejde med indhold, ansvar og personlig udvikling. Det krav, forsøger stadig flere arbejdsgivere at opfylde via projektarbejde, [...]" Det er en arbejdsform som de tre forfattere er overbevist om "er kommet for at blive, for projektarbejde er fleksibelt, intensivt og giver medarbejderne større indflydelse og variation i arbejdet, sådan som både medarbejdere og moderne teorier om management fordrer. Medaljen har imidlertid en overset bagside, advarer de tre eksperter. Projektarbejde fører let til alt for meget arbejde (og) stress."⁸⁵² De moderne ledelsesformer bliver samtidig understøttet af en række teknologiske landvindinger, der sammen med de nye normer er med til at udviske grænsen mellem arbejds- og privatlivet: "Omfanget af bredbåndsforbindelser, mobiltelefoner, hjemmearbejdspladser og fleksible arbejdstider vokser og vokser herhjemme. Det samme gør antallet af stresstilfælde, [...]. Grænserne mellem arbejdsliv og privatliv flyder ud,

⁸⁴⁸ A4 2003/08A:6.

⁸⁴⁹ Vittorio Di Martino, der er tilknyttet University of Manchester; Helge Hoel, lektor i organisationspsykologi på Manchester School of Management; Cary Cooper, professor i organisationspsykologi på Manchester School of Management og rådgiver for ILO's og FN's sundhedsorganisation, WHO.

⁸⁵⁰ A4 2003/16:7.

⁸⁵¹ De tre eksperter er forfattere til bogen: "Arbejdets nye ansigter." Egen præcisering.

⁸⁵² A4 2003/42:21.

fleksibilitet er et ord i højeste kurs, og det danske samfund spås at være på vej til 24-timers samfundet." Det skaber ifølge artiklen "en permanent 'mental online tilstand'." Bagsiden af medaljen er "stress og vanskelighederne med at få arbejds- og familielivet til at hænge sammen." Hvilket ifølge Institut for Fremtidsforskning vil afstedkomme, at stadigt flere vil "forsøge at finde en bedre balance - både i privatlivet og på arbejdspladsen."⁸⁵³

Fra Ugebrevet Mandag Morgen er der blot et eksempel mere på udsagn der italesætter stress som objekt, ud over de ovenfor præsenterede. Det sker i en artikel fra efteråret 2002, hvor det igen er "netop ordet grænser (der) går igen, når forskerne skal udpege ledelsens primære opgave fremover. [...]: 'Alt for mange steder har man troet, at man ikke skulle sætte grænser, men blot skabe fælles mål. Men vi har jo set, at der er grænser. Når ledelsen slipper ansvaret, går folk ned. De bliver stressede og syge og ved ikke, hvilke forventninger de skal honorere', siger Flemming Ibsen (arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet, egen præcisering)."⁸⁵⁴

8.1.1.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Eksemplerne⁸⁵⁵ viser først og fremmest en regularitet af udsagn, der italesætter stress, udbrændthed og depression som en af de største, sundhedsmæssige udfordringer på det senmoderne arbejdsmarked. Ifølge det europæiske agentur for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, er *stress nu er det næststørste sundhedsproblem på arbejdspladserne i EU*" (jfr. eksempel fra A4 2002/13:4), og WHO⁸⁵⁶ anslår, at *stress og udbrændthed på verdensplan vil være det næststørste sundhedsøkonomiske problem i 2020* (jfr. eksempel fra A4 2002/12A:ukendt sidetal). *Danske lønmodtageres stressniveau er steget betragteligt* (eksempel 65), *folk arbejder sig til døde for at holde deres viden ajour* (eksempel 66),

⁸⁵³ A4 2004/40A:12-13.

⁸⁵⁴ MM 2002/32B:22.

⁸⁵⁵ Øvrige eksempler fra Ugebrevene A4 og Mandag Morgen: A4 2002/13:4, A4 2002/13:bagsiden, A4 2002/24:20f, A4 2002/28:forsiden + 19ff, A4 2002/32:9, A4 2003/01:4, A4 2003/08:7f., A4 2003/15:13, A4 2003/23:4, A4 2003/26:5ff, A4 2003/29:forsiden & 5ff., A4 2003/37:20, A4 2003/39:20, A4 2004/03:16, A4 2004/08:3, A4 2004/09:6f, A4 2004/11:4, A4 2004/12:8f, A4 2004/17:14ff., A4 2004/19:4, A4 2004/29:9f., A4 2004/39:6f., A4 2004/41:21ff.; MM 2002/01:12, MM 2002/32:14, MM 2002/37:10, MM 2002/39:17.

⁸⁵⁶ WHO - World Health Organization - er FN's verdenssundhedsorganisation. Organisationen er "responsible for providing leadership on global health matters, shaping the health research agenda, setting norms and standards, articulating evidence-based policy options, providing technical support to countries and monitoring and assessing health trends" (<http://www.who.int/about/en>, 22. april 2013).

og en af Danmarks førende stressforskere vurderer, at der *de næste ti år vil komme et massivt fokus på stressproblemer* (eksempel 69). Imellem sig konstituerer eksemplerne - der er repræsentative for perioden - en sundhedsdiskurs inden for formationen af arbejdslivsdiskurser, der har stress som sit primære objekt. Det fremgår blandt andet af, at organisationer som WHO, det europæiske agentur for sikkerhed og sundhed, og en førende forsker i stress optræder som ytringssubjekter, hvorved objektet løsrives fra sin sammenhæng og "overføres til (læge)videnskaben"⁸⁵⁷, som derved pålægges - eller påtager sig - forklaringsbyrden.

Det er især de nye ledelses- og organisationsformer der angives som årsag til den øgede forekomst af stress, udbrændthed og depression hos det senmoderne arbejdsmenneske. I det første eksempel fra 2002, sker koblingen direkte: *IT-branchen går oftest forrest med udvikling af ledelsesstil og nye personalepolitikker, men er også storleverandør af udbrændte og stressede medarbejdere* (eksempel 58). I et andet eksempel bliver koblingen præsenteret som mere indirekte. Her bliver stress italesat som følgevirkningen af den mobbekultur, der angiveligt har særligt gode betingelser for at udvikle sig under de nye ledelsesformer, hvilket gør *den destruktive ledelse så meget mere skræmmende, som at den pakkes ind i plusord fra den moderne management-filosofi: flad ledelsesstruktur, selvforvaltning, uddelegering af ansvar, kreativitet og selvbestemmelse* (eksempel 60). I en tredje type af eksempler peges der på en forbindelse, der er både direkte og samtidig skjult for det reflekterende blik, fordi de nye ledelses- og organisationsformer har opnået en form for metafysisk status: *New Age og moderne ledelsesteori er enige om, at mennesker kan og bør være i konstant udvikling, fordi selvrealisering og personlig ydeevne er en eksistentiel grundbetingelse for mennesket* (eksempel 68); *det moderne arbejdsliv slider på sjælen. Nye organisationsformer har gjort konstant fleksibilitet og udvikling til religion* (eksempel 62); *folk er stressede og har ikke tid til at fordybe sig i religion. I stedet er jobbet blevet centralt og opfylder en dybere funktion i dag* (eksempel 66).

Endelig er der et eksempel, hvor sammenkædningen mellem det senmoderne arbejdsliv og stress gøres mere forbeholden: *Det moderne arbejdsliv [...] kan have en række uheldige konsekvenser i form af stress* (eksempel 64).

Fælles for eksemplerne er, at de alle peger på de moderne ledelses- og organisationsformer, når de skal forklare den øgede forekomst af stress,

⁸⁵⁷ Se afsnit 4.6 og Foucault 1969:86.

udbrændthed og depression hos det senmoderne arbejdsmenneske. Eller rettere: eksemplerne angiver de nye ledelses- og organisationsformers normer og værdier for det senmoderne arbejdsliv, som årsagen: selvforvaltning, uddelegering af ansvar, (kravet om) kreativitet, selvbestemmelse, konstant udvikling, selvrealisering og fleksibilitet. Det er normer og værdier, der alle er positive, handlingsanvisende +’er i udviklingsdiskursen. Men som altså i sundhedsdiskursen er negative -’er: *Engagement* (eksemplerne 61 og 69) og *initiativ* (eksempel 61), *fælles vision med virksomheden, og syn på omverdenen, og ordren om at elske sit arbejde* (eksempel 61), *udfordringer* (eksemplerne 61 og 64) og *(personlige) udviklingsmuligheder* (eksempel 61, 62, 64, 68 og A4 2003/42:21), *højere tempo* (eksemplerne 62 og A4 2003/08A:6) , *(konstant) nye krav* (eksemplerne 59 62, 67 og A4 2003/42:21), *altid at være til rådighed og on-line* (eksempel 62, samt A4 2004/40A:12-13), samt *fleksible, flydende arbejdstider/det fleksible arbejde* (eksemplerne 62, 63, 65 og A4 2003/42:21).

Eksemplerne konstituerer en regularitet af udsagn, der italesætter disse normer som kilden til, at stadigt flere arbejdsmennesker bliver psykisk nedbrudte af det senmoderne arbejdsliv, fordi grænsen mellem arbejds-, fritids- og privatlivet eroderer, og arbejdet flyder ind i alle hjørner af det senmoderne arbejdsmenneskes tilværelse: *grænserne mellem arbejde og fritid bliver mere og mere udflydende* (eksempel 59), *fleksible arbejdstider begynder at udviske grænsen mellem familie- og arbejdsliv* (eksempel 63), og det stimulerende job, det senmoderne arbejdsmenneske kan engagere sig fuldt og helt i, har den konsekvens at han *har svært ved at sætte grænser for sig selv* (eksempel 69). *Grænserne mellem arbejdsliv og privatliv flyder ud* (A4 2004/40A:12-13), og *netop ordet grænser går igen, når forskerne skal udpege ledelsens primære opgave fremover* (MM 2002/32B:22). De nedbrudte grænser giver ikke bare stress, men fører også til en manglende balance mellem arbejde og familieliv (eksempel 64), som *stadigt flere vil forsøge at (gen)finde* (jfr. eksempel fra A4 2004/40A:12-13).

8.1.1.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

Det er et gennemgående træk ved sundhedsdiskursens udsagnsregularitet, at den primært italesætter de negative konsekvenser ved det senmoderne arbejdsliv. Den italesætter sundhedsrisikoen, og årsagen hertil: et arbejdsliv der flyder ud af sine rammer, og ind i tilværelsen udenfor, og som derved påfører det senmoderne arbejdsmenneske en risiko for at blive syg af stress, udbrændthed og depression. Men udsagnene italesætter ikke et handlingsanvisende, positivt + der kan hjælpe det senmoderne arbejdsmenneske med at dæmme op for denne trussel mod hans eller hendes

sundhed, på samme måde som globaliserings- og udviklingsdiskursen anviser udvikling, fleksibilitet, livslang læring og omstillingsparathed som handlinger der kan imødegå truslen fra et marked og en økonomi, der er blevet global.

I de få udsagn, hvor det sker, sker det i det ene eksempel eksplicit, idet der efterlyses *en debat om, hvad det er for en arbejdsmoral, der er på vej* (eksempel 68). Udvekslingen af meninger bliver dermed den handling, der søges disponeret. I andre udsagn fremgår det positive + kun indirekte, eksempelvis: *han mener [...] at mange lønmodtagere har brug for hjælp til at få trukket en grænse mellem arbejds- og privatliv* (eksempel 61), og *desværre er der i dag for få ledere, der skrider ind* (eksempel 69); *netop ordet grænser går igen, når forskerne skal udpege ledelsens primære opgave fremover: [...] når ledelsen slipper ansvaret, går folk ned* (jfr. eksempel fra MM 2002/32B:22).

De tre eksempler antyder et behov for, at enten fagbevægelsen og/eller det senmoderne arbejdsmenneskes leder, skrider ind overfor og hjælper de medarbejdere, der har svært ved at sætte grænser for sig selv. Det handlingsanvisende, positive + står dermed relativt svagt, set ikke bare i forhold til det negative -, men også - som skrevet ovenfor - i forhold til globaliserings- og udviklingsdiskursens subjektiveringsstrategier.

De få, handlingsanvisende eksempler præsenteret ovenfor bliver yderligere svækket af en regularitet af udsagn, der dels

- tilskriver en række andre forhold betydning for, om det senmoderne arbejdsmenneske udvikler stress, dels
- placerer en del af ansvaret på arbejdstagerens egne skuldre, dels
- præsenterer et alternativ der er negativt, og dels
- italesætter udvikling, fleksibilitet, engagement, m.v., som positive kvaliteter ved det senmoderne arbejdsliv.

Arbejdet skal således *ikke have hele skylden, for vi er også utrolig gode til at stress os selv* (eksempel 59), hvorved der både peges på at stress ikke kun er noget, der knytter sig til arbejdet, og som ikke kun skyldes påvirkninger udefra, men som vi også selv fremkalder. Og så er *omfanget af bredbåndsforbindelser, mobiltelefoner, hjemmearbejdspladser og fleksible arbejdstider vokset og vokset, og antallet af stresstilfælde ligeså* (jfr. eksempel fra A4 2004/40A:12-13). I den anledning tilskrives den teknologiske udvikling, og arbejdsmenneskets og ledernes anvendelse af de nye, teknologiske redskaber, også en betydning. I

det samme eksempel placeres en del af ansvaret også på arbejdstageren selv, for *projektarbejdet er fleksibelt, intensivt og giver medarbejderne større indflydelse og variation i arbejdet, sådan som både medarbejderne og moderne teorier om management fordrer*. Udsagnet italesætter desuden fleksibilitet, intensivt arbejde, indflydelse og variation som positive kvaliteter, medarbejderne forlanger er til stede i hans arbejde, og som hans leder derfor ikke kan nægte ham, hvis han ønsker at tiltrække eller fastholde ham i virksomheden. Betingelser der også fremgår af regulariteten af de udsagn der konstituerer udviklingsdiskursen.

Et andet eksempel italesætter et egentligt paradoks ved det senmoderne arbejdsliv, hvor det der umiddelbart er noget ubehageligt - at pukke så hårdt, at man segner om af det - af det senmoderne arbejdsmenneske opfattes som noget rart: *Vi pukler, og nogle af os segner. Men [...] vi gør det jo, fordi vi på trods af drømme om et mere blomstrende familieliv godt kan lide det* (eksempel 65). Ud over det paradoksale forhold ved arbejdslivet, reducerer udsagnet også risikoen for at blive syg, ved at anvende begrebet 'nogle'. Det er ikke alle der segner, hvilket omvendt betyder at der er nogle der godt kan holde til det, og som derfor kun opnår det positive gode. Andre eksempler fremhæver de positive kvaliteter ved det senmoderne arbejdsliv, som et gode der bliver givet: *Den moderne arbejdsorganisering giver medarbejderne nye udfordringer og muligheder for personlig udvikling* (eksempel 64), og de svenske lønmodtagere er generelt *meget tilfredse med den fleksibilitet og indflydelse, som modellen giver* (eksempel 63).

Endelig er der udsagn der italesætter og præsenterer alternativer til det senmoderne arbejdsliv, der i sig selv er negative og uønskværdige. Det er et liv for dem, der *ikke magter opgaven* (eksempel 66), og som *falder af i svinget og får problemer med at leve i dette stressede miljø* (eksempel 67). De kan ikke holde til et arbejdsliv der *tilbyder visioner, udfordringer og udviklingsmuligheder*, og må derfor nøjes med alternativet i form af et privatliv der *er præget af grå rutiner* (eksempel 61). Det der altså kunne være et handlingsanvisende, positivt + overfor fleksibilitetens negative -, nemlig nogle faste rutiner og en struktureret dagligdag, beskrives i sidstnævnte udsagn med begrebet grå, der symboliserer noget der er ensformigt, kedeligt og uden liv.⁸⁵⁸

Foruden de nævnte eksempler på udsagn og begreber der svækker diskursens

⁸⁵⁸ Ifølge www.ordnet.dk/ddo, har farven grå bl.a. de overførte betydninger "ensformig; kedelig", og "bleg, uden liv" (sidstnævnte dog anvendt om farven på et ansigt).

dispositionelle kraft, henviser nogle af eksemplerne til statistikker der viser, at det 'kun' er *hver femte ansatte i It-branchen der føler sig stresset eller meget stresset* (eksempel 58). Det er altså for det første ikke alle: fire ud af fem har det tilsyneladende godt nok. Og så er problemet inddæmmet til at vedrøre en bestemt branche, og således ikke alle de andre. Og selv om antallet af anmeldelser, der bunder i stress, angst og depressioner er steget med 53% (jfr. eksempel fra A4 2002/12A:ukendt sidetal), så siger det ikke noget om, hvor mange der rammes, inden for hvilke brancher, m.v. Det er med andre ord vanskeligt, på baggrund af artiklerne at vurdere, hvor nødvendigt det er at gøre en indsats, fra såvel politisk side, arbejdsmarkedets parter, virksomhedernes ledelse eller det enkelte arbejdsindivid.

I samme kategori er der en række udsagn der svækker diskursens dispositionelle kraft, ved at sætte stress, udbrændthed og depression i et betinget forhold til det senmoderne arbejdsliv, der - i lighed med et lignende eksempel præsenteret ovenfor - reducerer risikoen herved. Det følger således kun muligvis, og ikke nødvendigvis, af de normer og den adfærd, der er forbundet med det senmoderne arbejdsliv, at arbejdsmennesket får stress, bliver udbrændt og/eller deprimeret: *det kan for nogle føles som et større ansvar og dermed give stress. Det kan også være negativt, hvis de mere fleksible arbejdstider begynder at udviske grænsen mellem familie- og arbejdsliv* (eksempel 63). Det er altså ikke nødvendigvis alle der vil føle det som et større ansvar, og ikke for alle at det vil være negativt med mere fleksible arbejdstider. Samme svækkelse findes i et andet eksempel, hvor der står at *det moderne arbejdsliv udsætter medarbejderne for et stigende pres, der kan have en række uheldige konsekvenser* (eksempel 64).

Her overfor står globaliserings- og udviklingsdiskursens helt entydige og utvetydige budskab om, at det menneske der ikke er under udvikling, er under afvikling. Det vil jeg komme yderligere ind på i næste kapitel - kapitel 9 - hvor jeg foretager en komparativ sammenstilling af de tre diskurser.

Det følger af ovennævnte præsentation og beskrivelse af udsagnenes regularitet, at det er vanskeligt at pege på og identificere diskursens dispositionelle forordning. Fraværet af en regularitet af handlingsanvisende udsagn betyder, at der af sundhedsdiskursen ikke fremgår en klar, tydelig og gennemgående subjektiveringsstrategi, der kan formå at påvirke og forandre det senmoderne arbejdsmenneskes adfærd, holdninger og beslutninger på en sådan måde, at den forebygger og nedbringer forekomsten af tilfælde af stress, udbrændthed og depression. Først og fremmest, fordi den

handlingsanvisende normativitet, der kunne fungere som pejlemærke for en sund arbejdslivsadfærd, og disponere arbejdsmennesket til at tilgå arbejdslivet på en måde, der ikke gør ham syg, er kontraproduktiv i forhold til nødvendigheden af at det senmoderne arbejdsmenneske udvikler sig livslangt og livsbredt, er fleksibel og har et engageret forhold til sit arbejde. Den magt der i udviklingsdiskursen er produktiv og skaber genstandsfelter og sandhedsritualer, afskærer således sundhedsdiskursen fra at få magt til at gøre det samme, og der igennem regulere arbejdsmenneskets holdninger og adfærd.

Sundhedsdiskursens dispositionelle forordning ligger således alene implicit i udsagnene, som dikotomiske modpoler til de normer og værdier, der angives som årsagen til at grænserne mellem arbejdet og privatlivet eroderer, og de forskellige livssfærer flyder sammen. De handlingsanvisende, positive + er ligger, med andre ord, som den udtalte modsætning til normer som fleksibilitet, udvikling, højt tempo, udfordringer, engagement, initiativ, fælles visioner og kærlighed. Og netop det forhold, at det positive + er udtalt, overlader det til det enkelte arbejdsindivid selv at finde ud af, hvad han eller hun skal gøre, for ikke at blive syg. Skal hun indføre flere rutiner og indrette en mere struktureret dagligdag, for at fleksibiliteten ikke skal tage overhånd? Skal hun blive bedre til at stille sig tilfreds med det hun kan nu, for ikke at udvikle sig til sygdom? Hvor meget skal hun sætte tempoet ned, for ikke at segne om af udmattelse? Og skal hun være ligeglad med sit arbejde - og i så tilfælde: hvor meget - for ikke at engagere sig til en depression? Når jeg vælger at præsentere den implicite, dikotomiske modpol som en serie af spørgsmål, skyldes det, at det netop ikke er entydigt og klart, hvilke normer og handlinger der er det positive andet. Det bringer os tilbage til et af de få handlingsanvisende udsagn fra perioden, hvor adjunkt Kirsten Marie Bovbjerg udtaler, at vi er *nødt til at tage en debat om, hvad det er for en arbejdsmoral, der er på vej.*

8.1.1.4. Diskursens modalitet.

Hvad angår diskursens modalitet er det tydeligt, at udsagnene med kun få undtagelser, italesættes fra subjektpositioner inden for den diskursive praksis. Udsagnsregularitetens modalitet er repræsentativ for perioden og viser, at det først og fremmest er forskningsverdenen der lægger stemme og datamateriale til udsagnene. I seks af artiklerne er det italesættende subjekt en professor (eksemplerne 59, 61, 66, 67, 69 og A4 2003/16:7), ligesom der i seks af eksemplerne er syv forskere/adjunkter/lektorer der er det italesættende subjekt (eksempel 63, 65, 68, A4 2003/16:7 (en forsker + en lektor), A4

2003/42:21, MM 2002/32B:22). Desuden konstitueres diskursens modalitet af subjektpositioner udenfor den diskursive praksis, men med nær tilknytning til den. Det drejer sig om henholdsvis den privatpraktiserende psykolog (eksempel 60) og arbejdspsykologen (eksempel 69), og om de subjekter der positioneres som eksperter og forfattere (A4 2003/42:21). Endelig udgår ytringerne i et enkelt tilfælde fra den transnationale organisation WHO (A4 2002/12A:ukendt sidetal), og i tre tilfælde fra arbejdsmarkedets B-side (eksemplerne 58, A4 2002/28:forsiden og A4 2003/08A:6). Den ikke-diskursive praksis er kun delvist repræsenteret i et af eksemplerne, i og med at det talende subjekt præsenteres som både arbejdsmarkedsforsker og sektionschef i TDC's personaleafdeling (A4 2003/42:21). Fraværet af den ikke-diskursive praksis i diskursens modalitet betyder, at diskursens tilegnelsesregime, i skikkelse af den gruppe af individer⁸⁵⁹, der har retten og evnen til at indlejre diskursen i nogle konkrete beslutninger og praksisser, ikke indgår i diskursens dannelse og italesættelsen af normer, der disponerer det senmoderne arbejdsmenneske med normer på en sådan måde, at han anvises til at handle på en måde, at den forebygger udviklingen af stress, udbrændthed og depression, og forbedrer hans mentale sundhed.

8.1.2. 2005 - 2007.

Jeg vil i dette afsnit, som jeg har gjort i det foregående afsnit og de foregående analysekapitler, starte med at præsentere en række eksempler på udsagn, der er eksemplariske for sundhedsdiskursen i perioden 2005 - 2007. Eksemplerne vil jeg bruge til at påvise den regularitet af udsagn, der er gældende for perioden.

En søgning på begrebet stress i perioden fra 2005 til 2007 viser, at det forekommer på 125 ud af artiklernes i alt 943 sider (13,3%), i 61 af de 259 artikler (23,6%) der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden - en stigning på henholdsvis 3,6% og 2,2%. Som tilfældet var for perioden 2002 - 2004, er der også i denne periode forholdsvis få eksempler i Ugebrevet Mandag Morgen, der italesætter det senmoderne arbejdsmenneskes mentale

⁸⁵⁹ Se afsnit 4.9 og Foucault 1969:119f.

helbred⁸⁶⁰, mens det modsatte forhold er gældende for Ugebrevet A4.⁸⁶¹ På den baggrund vil jeg også i dette afsnit vægte præsentationen af eksempler på en sådan måde, at jeg præsenterer otte eksempler fra Ugebrevet A4, og fire eksempler fra Ugebrevet Mandag Morgen. De sammenlagt tolv eksempler fra perioden er eksemplariske for den regularitet der formerer sundhedsdiskursen om stress, udbrændthed og depression hos det senmoderne arbejdsmenneske.

Generelt for de præsenterede eksempler gælder, at de i lighed med den foregående delperiodes eksempler, er forholdsmæssigt længere end de eksempler der er præsenteret tidligere i afhandlingen, af samme årsag som beskrevet i indledningen til afsnit 8.1.1. Efter de nævnte tolv eksempler, følger yderligere en præsentation af eksempler.

Eksempel 70: Det er stressende at være højt lønnet, mens antallet af arbejdstimer ikke påvirker stressniveauet, konkluderer Socialforskningsinstituttet i en ny undersøgelse af stress i familier [...]. Vi har spurgt Jens Bonke, medforfatter til undersøgelsen, hvordan rigdom kan være stressende. [...]: 'For mænd med høj gage må arbejdsintensiteten antages at være høj, og de oplever formentlig deres tid som meget dyrebar og skal samtidig involvere sig meget i arbejdet. Det stresser dem åbenbart. [...]. Der er sikkert mange, der gerne affinder sig med stress til gengæld for en høj løn. [...] og der er jo folk, der ligefrem praler med stress'.⁸⁶²

Eksempel 71: Afskaf efterlønnen [...]. Skab i stedet et ordentligt pensionssystem og seniorordninger, der kan samle de personer op, som er reelt nedslidte. Den opfordring kommer fra lederen af Stressklinikken på Hillerød Sygehus og Danmarks førende stressforsker, Bo Netterstrøm. Fra sit arbejde kender han om nogen de belastninger, det moderne arbejdsliv udsætter ansatte for, og det behov, nogle har for at forlade

⁸⁶⁰ En søgning på begrebet stress i Ugebrevet Mandag Morgen's online-database viser, at der i de sammenlagt 132 ugebreve der udkommer i delperioden, er 20 artikler hvor begrebet stress optræder, i 18 ugebreve (13,6%). For flere af artiklernes vedkommende gælder, at det ikke er stress som arbejdsmiljøproblem eller arbejdsbetinget lidelse der italesættes, men eksempelvis at strukturreformen kan bidrage med ny viden og nye måder at praktisere HRM på, herunder tackle stress (MM 2005/27:12), eller placeringen af designere i HR-afdelingen til løsning af stress-relaterede opgaver (MM 2007/41:19).

⁸⁶¹ En søgning på begrebet stress, i den komplette samling af Ugebrevet A4 (undtagen 2007/29, der ikke er tilgængeligt elektronisk) fra denne delperiode viser, at begrebet stress forekommer i 92 ud af i alt 130 ugebreve, svarende til 70,8%, hvilket er mere end fem gange flere, end de 13,6% af forekomster i Ugebrevet Mandag Morgen (se foregående fodnote).

⁸⁶² A4 2005/22:bagsiden.

arbejdsmarkedet i utide. [...]. Bo Netterstrøm er ekspert i stress og udbrændthed, som kommer til at udgøre fremtidens arbejdsmiljøproblem.⁸⁶³

Eksempel 72: Over halvdelen af de beskæftigede har svært ved at få arbejde og privatliv til at hænge sammen, viser ny undersøgelse. Mange spekulerer over jobbet i fritiden, og fleksibelt arbejde gør det svært at sige stop. [...]. Jens Christian Tonboe, professor i sociologi på Aalborg Universitet, mener, at det først og fremmest er danskernes store arbejdsmotivation, som er årsag til problemerne: 'Vi lever i en generel atmosfære af, at arbejdet er omdrejningspunktet for vores tilværelse. Det er igennem arbejdet, vi realiserer os selv og viser vores værd. Vi synes, vi arbejder for meget, men når det kommer til stykket, orienterer vi os alligevel mod arbejdet'.⁸⁶⁴

Eksempel 73: Stress sætter uhyggelige spor på det danske arbejdsmarked og danskernes liv. [...] konsekvenserne er alarmerende: Alvorlige sygdomme som blodpropper, hjerte-karsygdomme, depressioner og udbrændthed følger ofte i kølvandet på stress. 'Der er ingen tvivl om, at stress er et stigende problem. Arbejdet udvikler sig fra at være forholdsvis enkelt til at blive mere komplekse arbejdsprocesser med større fleksibilitet, der øger risikoen for stress. Og så er der sket en voldsom udvikling i vores krav til os selv og hinanden i privatlivet', siger Bobby Zachariae, professor i sundhedspsykologi ved Aarhus Universitet.⁸⁶⁵

Eksempel 74: Hvis det i dag hjælper at være engageret i sit arbejde, så bliver det endnu mere påkrævet i fremtiden, [...]. Men engagementet er som et tveægget sværd, der på den ene side giver os brændstof til mange år på arbejdsmarkedet, og på den anden side truer vores eksistens som hele mennesker. Det mener erhvervs- og organisationspsykolog Pernille Rasmussen [...]. 'Det er blevet en enten-eller kultur. Hvor man enten giver den fuld gas på arbejdsmarkedet eller går helt over i den anden grøft og næsten melder sig ud. Derfor har jeg svært ved at se, at der ikke skulle komme flere arbejdsafhængige i fremtiden'. Selv om Pernille Rasmussen erkender, at det politiske og samfundsøkonomiske krav er, at vi arbejder mere og længere, advarer hun alligevel om, at det kan blive dyrt for samfundet, hvis det går ud over balancen mellem job og fritid. 'Jeg kender godt argumenterne,

⁸⁶³ A4 2005/26:4.

⁸⁶⁴ A4 2006/07:17.

⁸⁶⁵ A4 2006/10:15.

men det nytter altså heller ikke noget, hvis en større procentdel går ned med stress eller udbrændthed. Det koster også samfundet dyrt'.⁸⁶⁶

Eksempel 75: 'Mantraet i dag lyder, man skal være oppe på beatet og omstillingsparat. Ingen vil være umoderne, og så går der totalt selvsving i den. Hvis en virksomhed gik ud og sagde, at den lagde vægt på stabilitet, fordi den mente, det var sundere, ville den blive stemplet som mere konservativ end Fred Flintstone. Og hvis Kenneth Plummer var tiltrådt som generaldirektør i DR med en bemærkning om, at 'vi skal ikke lave noget om. Nu synes jeg, vi i de næste fem år skal have fred og ro herude', så havde han jo begået karrieremæssigt selvmord. Det handler ikke om mængden af arbejde, men om organiseringen og arten af den', er Jill Byrnits (cand.psych. og ph.d. i primatologi og evolutionær psykologi, egen præcisering) svar til de stressfornægttere, der taler om stress som modefænomen [...].⁸⁶⁷

Eksempel 76: Medarbejderudviklingssamtaler - de såkaldte MUS-samtaler - er langt fra altid et gode for medarbejderne. For mange offentligt ansatte betyder MUS-samtaler mere stress og dårlig samvittighed, advarer Dorthe Pedersen, lektor ved Institut for Ledelse på Copenhagen Business School. [...]. En anden faldgrube er, at MUS-samtalen bliver en bekendelsesdomstol, hvor medarbejderen angrer alle sine synder. En stor del af ledelsesansvaret føres over på medarbejderen. Der opstår let den situation, at medarbejderen sidder ved MUS-samtalen og bekender: 'Jeg ved godt, at jeg burde have gjort mere og bedre'. MUS-samtalen giver derfor medarbejderne et stort ansvar for deres egen udvikling, de skal lede sig selv og tilpasse sig. Og hvis det går galt, har de kun sig selv at takke. Det giver angst og dårlig samvittighed.⁸⁶⁸

Eksempel 77: For arbejdsmarkedet som helhed er det 31 procent og dermed næsten hver tredje, der ifølge stresstesten har så mange stresssymptomer, at der bør gøres noget ved deres problemer. Det tegner et billede af et arbejdsmarked med mere fart på, end godt er. Det billede genkender stresseskperen Thomas Milsted (leder af Center for Stress, egen præcisering), der [...] mener, at vi er ramt af en globaliserings- og konkurrenceangst, der får os til at stille helt urimelige krav til vores egen effektivitet og speeder vores ambitioner op på et niveau, hvor tiden slet ikke slår til. Vi bliver nødt til at gå ned i gear og indse, at

⁸⁶⁶ A4 2006/21:12 & 15.

⁸⁶⁷ A4 2006/43:13-14.

⁸⁶⁸ A4 2007/20:10.

selv om mulighederne i dag er langt større end i gamle dage, så er tiden nøjagtig lige så begrænset som dengang. 'Hvis globaliseringen ender med at slå os ihjel, handler det om at stille sig op imod den. [...]. Dét, jeg synes er så vigtigt at forstå, er, at organisering og arbejdsvilkår ikke er dikteret af globaliseringen, men skabt af mennesker med holdninger, som skal ændres med mere fokus på trivsel og velvære, [...]' siger han.⁸⁶⁹

Eksempel 78: Utålmodighed, koncentrationsbesvær og manglende situationsfornemmelse. Det er nogle af symptomerne på den neurologisk betingede adfærdsforstyrrelse ADHD [...]. Men det er også symptomer, der i voksende omfang viser sig blandt ellers velfungerende og talentfulde ledere. [...]. Den amerikanske psykiater Edward M. Hallowell har [...] navngivet tilstanden Attention Deficit Trait (ADT). Til forskel fra ADHD er det en stresstilstand, der udelukkende er fremkaldt af påvirkninger udefra. Men symptomerne er de samme: utålmodighed, koncentrationsbesvær og irritabilitet. [...]. Ifølge Baldursson (ekstern lektor Einar Baldursson, Aalborg Universitet, egen præcisering) skyldes ADT først og fremmest, at [...] organisations- og produktionsmetoder ikke (er) fulgt med. 'Med færrest mulige ressourcer bliver vi bedt om at gennemføre så meget som muligt. Det er et klassisk produktivitetsspørgsmål, som hører industrisamfundet til. Problemet er, at det ikke er det, vi har brug for. Vidensbaseret arbejde har brug for ekstrem fokusering på kvalitet, og ved produktionspres aftager kvaliteten. Hjerneressourcer forbruges hurtigt og reproduceres langsomt. Man kan måske opnå et resultat hurtigt, men så yder arbejderne ikke høj kvalitet længere', siger Baldursson.⁸⁷⁰

Eksempel 79: I forsikringsbranchen finder man udviklingen forventelig og naturlig. Flere og flere firmaer har en sundhedspolitik. De tilbyder sund mad, gratis motion og frugt - og stiller derfor også krav om, at initiativerne følges af billigere forsikringer. 'Fokus på sundhed er ikke en dille, men kommet for at blive. Derfor er det helt naturligt, at virksomheder, der gør noget særligt for sundhed - f.eks. reducerer stress, serverer sunde fødevarer i kantinen osv. - forventer, at det påvirker prisen på forsikring', siger Svend Erik Christensen (filialdirektør, egen præcisering) fra Skandia Lifeline.⁸⁷¹

⁸⁶⁹ A4 2007/26:11.

⁸⁷⁰ MM 2005/05:24-26.

⁸⁷¹ MM 2006/13:20.

Eksempel 80: Det er et rødglødende arbejdsmarked, Danmarks mindste årgang kommer ud på. Og de krav, den stiller til sine arbejdspladser og sit arbejdsliv, vil have vidtrækkende konsekvenser for os alle. Derfor er der grund til at dvæle lidt ved hovedresultaterne i den undersøgelse af de studerendes krav til arbejdslivet, som Ugebrevet offentliggør i dag. Den viser, at fremtidens talenter ønsker et arbejdsmarked præget af fire værdier: [...]. For det *fjerde* udstråler de unge talenter en ny social selvbevidsthed. Balancen mellem arbejde og fritid er vigtigere for dem end løn og sikkerhed i ansættelsen. De unge har med andre ord set de faresignaler om stress og nedslidning, hele arbejdsmarkedet udsender.⁸⁷²

Eksempel 81: 'De fleste Lean-projekter er i dag gennemført som isolerede fænomener og processer, der ikke er forankret i virksomhedens vision og overordnede målsætning. Det gør det vanskeligt at fastholde medarbejdernes engagement og dermed går luften ofte ud af projekterne,' siger Steen Hildebrandt (professor, egen præcisering). Han kalder den slags projekter for 'gammeldags, mekanisk Lean', der vil føre til en 'rød form' for effektivitet. På kort sigt vil projekterne skabe dramatiske produktivetsgevinster. Men på længere sigt vil de ikke være mulige at fastholde, [...]. Og det risikerer, stik mod hensigten, at føre til medarbejderflugt pga. panikagtige lappeløsninger, stress og nedslidning. [...]. 'Lean 2.0 skal give en 'grøn effektivitet', der medtænker menneskets sundhed, arbejdsmiljøet, klimaet og den økonomiske effektivitet'.⁸⁷³

8.1.2.1. Supplerende eksempler.

Foruden de præsenterede udsagn, præsenterer Ugebrevet A4 ved udgangen af 2005 en rapport der viste, HK/Danmark i 134 sager "måtte skride til med akut hjælp til medlemmer hos en krisepsykolog, efter de var brudt sammen som følge af stress, chikane eller mobning." HK/Handels formand Jørgen Hoppe tilskrev størsteparten af sagerne dårlig ledelse, og fandt det "stærkt problematisk" at lederemner blev udtaget til "særlige trainee-programmer, mens de stadig er under uddannelse [...]: 'De er unge, dynamiske og vil frem. Ofte er de parate til at arbejde mere end 37 timer om ugen uden at få ekstra for det. Men de har ingen erfaring og menneskekundskab, og de er komplet uegnede til at have med personale at gøre'."⁸⁷⁴ I en artikel fra begyndelsen af

⁸⁷² MM 2006/32A:6-7 (Leder).

⁸⁷³ MM 2007/35:12-13.

⁸⁷⁴ A4 2005/43:4.

2005 kritiserede det medarbejdervalgte medlem af koncernsamarbejdsudvalget i TDC Steen Jacobsen, sin virksomhed for at "belastningen af medarbejderne er tilsidesat i virksomhedens klimaundersøgelser. 'De har fokuseret på en række forhold, som i høj grad handler om økonomi og virksomhedens mål. Der spørges ikke ind til medarbejdernes stress, som ellers er nødvendig at klarlægge, hvis der for alvor skal gøres noget ved problemerne'."⁸⁷⁵

At der "kan være langt til effektiv handling", er netop et af udsagnene i en artikel i Ugebrevet A4 fra foråret 2006, hvor professor Tage Søndergaard Kristensen fra Arbejdsmiljøinstituttet er citeret for at udtale, at man på virksomhederne må "spørge sig selv, hvilken kultur man har på arbejdspladsen. Utroligt mange arbejdsgivere elsker at snakke om, at de går ind for et godt psykisk arbejdsmiljø. Men i næste sætning elsker de at snakke om, at vi lige skal give den en tand til, og lederen sender e-mail til folk i weekenden eller om aftenen. Så glemmer man alt om det psykiske arbejdsmiljø."⁸⁷⁶ I en leder samme efterår opstiller Ugebrevet A4 det som et dilemma: "[...] at den naturlige løsning på stressproblemet - at vi arbejder mindre - står i kontrast til løsningen på velfærdsproblemet: At vi skal arbejde mere. Hvordan kan vi arbejde mindre - og mere - på samme tid? Ikke nemt." Et dilemma der ifølge ugebrevet "slet ikke (bliver) nemmere af, at tidens populære modsvar til det ensformige rutinearbejde hedder 'det udviklende arbejde', som netop ikke fører til et mindre stressende arbejdsliv. Tværtimod."⁸⁷⁷

Et par uger senere udtaler formanden for Familie- og Arbejdslivskommissionen, professor på Københavns Universitet Linda Nielsen, med henvisning til "en anden A4-undersøgelse, der har påvist, at de mange forandringer på arbejdsmarkedet skaber frustrerede lønmodtagere: 'Arbejdspladsens krav om effektivitet, engagement og forandringsvillighed er også med til at stresse og gøre det svært at få balancen mellem arbejde og familie til se fornuftig ud'."⁸⁷⁸ Det undrer da også cand.psych. og ph.d. i primatologi og evolutionær psykologi Jill Byrnit, skriver Ugebrevet A4 i en artikel fra december 2006, "at så mange stadig er i stand til at fungere nogenlunde fornuftigt under den herskende kultur. Især inden for de seneste

⁸⁷⁵ A4 2005/02A:9.

⁸⁷⁶ A4 2006/10:15-16.

⁸⁷⁷ A4 2006/36:6 (Leder).

⁸⁷⁸ A4 2006/38:10

100 år har mennesket med et stort set uændret arveanlæg måttet tilpasse sig en galopperende udvikling. Fra at være et middel til overlevelse er arbejdet blevet det altdominerende og styrende element i vores liv. Og den højteknologiske livsstil, der kræver, at vi hele tiden er 'på', i omstilling og i forandring gør, at vores nervesystem befinder sig permanent i 'det røde felt'.⁸⁷⁹

I flere artikler i 2007 sætter Ugebrevet A4 fokus på de offentlige arbejdspladser. I begyndelsen af året lyder det således, med henvisning til en undersøgelse som Analyse Danmark har foretaget for ugebrevet, at "mange offentligt ansatte (er) løbet sur i stress og frustrationer over umulige arbejdsopgaver og ikke kan komme hurtigt nok på efterløn", og at kun en fjerdedel af dem mellem 50 og 59 år forvender at blive på arbejdsmarkedet, til pensionsalderen. Undersøgelsen "tegner et billede af et offentligt arbejdsmarked, der har skruet så kraftigt op for kravene til sine ansatte, at det kan være svært at holde pusten."⁸⁸⁰

Fra Ugebrevet Mandag Morgen er der blot et enkelt eksempel yderligere, ud over de ovenfor præsenterede. Det er fra samme publikation som eksempel 80, og præsenterer den samme forventning fra den unge generation der står til at skulle ind på arbejdsmarkedet. Ugebrevet har på baggrund af en rundspørge "fundet frem til det, der kan betegnes som den veluddannede elites '10 ultimative krav', når den kommende arbejdsgiver skal identificeres og udvælges." Et af disse ultimative krav er, at virksomhederne skal give mulighed for at arbejde og privatliv kan balancere: "Stress er ikke just noget ubeskrevet blad for denne generation af unge. Faktisk er manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv noget af det, som de studerende frygter allermost. Flere og flere virksomheder har opdaget dette - og markedsfører sig derfor på WLB."⁸⁸¹

⁸⁷⁹ A4 2006/43:12.

⁸⁸⁰ A4 2007/09:16.

⁸⁸¹ MM 2006/32:27.

8.1.2.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Det er, i lighed med den foregående periode, kendetegnende for eksemplerne⁸⁸² fra indeværende delperiode, at de imellem sig danner en regularitet af udsagn der italesætter normerne for det senmoderne arbejdsliv - udvikling, selvrealisering, fleksibilitet, omstillingsparathed og forandringsvilje, engagement og involvering - som årsag til den stigende forekomst af arbejdsmennesker der bliver syge af stress, udbrændthed og/eller depression.

Det er særligt kravet og forventningen om fleksibilitet, der italesættes som en norm der øger risikoen for at blive syg af stress: den større fleksibilitet *øger risikoen for stress* (eksempel 73), blandt andet fordi *fleksibelt arbejde gør det svært at sige stop* (eksempel 72). *Mantraet i dag lyder*, at det senmoderne arbejdsmenneske skal være *oppe på beatet og omstillingsparat* (eksempel 75). *Forandringsvillighed er også med til at stresse* (jfr. eksempel fra A4 2006/38:10), og kravet om, at vi *hele tiden 'er på', i omstilling og i forandring gør, at vores nervesystem befinder sig permanent i 'det røde felt'* (jfr. eksempel fra A4 2006/43:12). Flexibilitet som norm, er også i denne delperiode et negativt - i sundhedsdiskursen,⁸⁸³ på samme måde som tilfældet er i den første. Det betyder, at fleksibilitet som norm, set i forhold til udviklingsdiskursen, er modsat ladet i sundhedsdiskursen, idet fleksibilitet er et positivt + i diskursen om det senmoderne arbejdsmenneskes (livslange) udvikling.

Men i modsætning til den første delperiode, er der i denne flere eksempler på udsagn, der søger at italesætte en ændret normativitet og en disponering af det senmoderne arbejdsmenneske, til en ændret adfærd. Det gælder også i forhold til normen fleksibilitet, hvor det positive, handlingsanvisende + i sundhedsdiskursen, i et enkelt udsagn italesættes - om end indirekte - som stabilitet: *hvis en virksomhed gik ud og sagde, at den lagde vægt på stabilitet, fordi den mente, det var sundere, ville den blive stemplet som mere konservativ end Fred*

⁸⁸² Supplerende eksempler, se også A4 2005/08:11, A4 2005/23:11, A4 2005/24:8ff, A4 2005/33:16ff, A4 2006/09:4f, A4 2006/11:8, A4 2006/14:11f, A4 2006/15:6, A4 2006/27:12ff, A4 2006/36:16ff, A4 2006/40:10-11, A4 2006/41:11, A4 2007/08:8, A4 2007/13:bagsiden, A4 2007/14:3, A4 2007/18:3f, A4 2007/25:8ff, A4 2007/28:5-6, A4 2007/41:12f, A4 2007/42:5; MM 2005/39:16, MM 2006/01:27f, MM 2006/16:25, MM 2006/17:27, MM 2007/43:46.

⁸⁸³ Jeg benytter konsekvent termene 'negativt -' og 'positivt +', i hele afhandlingen. Som det imidlertid fremgår her, er den samme norm - i dette tilfælde fleksibilitet - ikke kun et positivt, handlingsanvisende + (hvilket som sagt er tilfældet i en udviklingsdiskursiv sammenhæng), men også et negativt -, der omsat i handling er i stand til at fremme en uønsket eller uhensigtsmæssig adfærd - her en adfærd der øger risikoen for sygdom.

Flintstone (eksempel 75). Det er, som der i den foregående sætning i eksemplet står, umoderne ikke at være omstillingsparat og oppe på beatet. Stabilitet er noget der hører en fjern fortid til, som omstillingsparathedens modsætning. Men samtidig det der er brug for, hvis virksomheden vil gøre noget for sine medarbejderes psykiske sundhed.

Ud over normen om fleksibilitet, bliver også forventningen og kravet om (selv)realisering og udvikling, i flere udsagn italesat som en risikofaktor, når det drejer sig om at udvikle stress. Blandt andet fordi *arbejdet er blevet omdrejningspunktet for vores tilværelse*, og der vi *realiserer os selv og viser vores værd* (eksempel 72) - arbejdet er blevet *det altdominerende og styrende element i vores liv*, så vi permanent befinder os *'i det røde felt'* (jfr. eksempel fra A4 2006/43:12). Ud over forventningen om at vi skal udvikle os livslangt, er forventningen også at vi selv tager ansvar for vores udvikling, hvilket i sig selv øger risikoen for stress. Det sker blandt andet igennem MUS-samtalerne, der giver *mere stress og dårlig samvittighed*, fordi de pålægger medarbejderne *et stort ansvar for deres egen udvikling. De skal lede sig selv og tilpasse sig. Og hvis det går galt, har de kun sig selv at takke* (eksempel 76). Som det populære modsvar til *det ensformige rutinearbejde*, fører *'det udviklende arbejde'* ikke til et mindre stressende arbejdsliv. Tværtimod (jfr. eksempel fra A4 2006/36:6).

8.1.2.3. Disponeringen af arbejdsmennesket.

Set i forlængelse af udsagnene fra den foregående periode, er de nævnte eksempler på udsagn med til at forstærke og underbygge italesættelsen af kravet og forventningen om udvikling, som problematisk i forhold til det senmoderne arbejdsmenneskes mentale sundhed. Eller måske mere korrekt: at det stærke fokus på muligheden for udvikling, bidrager til at gøre arbejdet til det centrale i tilværelsen, således at det bliver arbejdet og muligheden for udvikling der kontrollerer det senmoderne arbejdsmenneskes adfærd, i stedet for mennesket der kontrollerer og styrer arbejdet og sin egen, personlige udvikling. Det sidstnævnte eksempel, er desuden endnu et eksempel på en indirekte italesættelse af en anden norm end den herskende, idet *ensformighed og rutinearbejde* stilles op som modsætningen - *modsvaret* - til *det udviklende arbejde*, men hvor udvikling i denne sammenhæng er det negative - der fører til et mere stressende arbejdsliv. I modsætning til den foregående periode, hvor rutiner blev beskrevet som grå (eksempel 61), og derfor svækkede udsagnets disponeringskraft, beskrives rutiner her som modsætningen til det

udviklende og stressende arbejdsliv, og dermed indirekte som et positivt +.⁸⁸⁴ Udsagnene i denne periode anviser altså et handlingsalternativt, positivt +, både i forhold til kravet og forventningen om fleksibilitet og udvikling, hvis handlingsalternative positive +’er er stabilitet, rutiner og ensformighed. Samtidig ligger definitionen på rutine: fast fremgangsmåde, regelmæssighed, gentagelser og vanepreget, mekanisk udførelse⁸⁸⁵, tæt op af definitionen på stabilitet, der blandt andet betyder uden omskiftelser og forudsigelighed. Disponeringerne - om end indirekte - til øget stabilitet og flere rutiner, komplementerer og understøtter derfor hinanden, og er med til at bestyrke en subjektivering af det senmoderne arbejdsmenneske, der står i et modsætningsforhold til udviklingsdiskursens.

En tredje normativitet der italesættes som medvirkende til at øge risikoen for arbejdsbetingede, psykiske lidelser, er engagement og involvering. *Engagement er som et tveægget sværd, der på den ene side giver os brændstof, men som på den anden truer vores eksistens som hele mennesker, og som kan ende med at en større procentdel går ned med stress eller udbrændthed* (eksempel 74). Desuden er kravet om engagement *med til at stresse og gøre det svært at få balancen mellem arbejde og familie til at se fornuftig ud* (jfr. eksempel fra A4 2006/38:10). Tilsyneladende er presset imidlertid ulige fordel mellem kønnene, idet det især er *mænd med høj gage der skal involvere sig meget i arbejdet, og det stresser dem åbenbart* (eksempel 70).

Det store engagement i arbejdet er med til at øge intensiteten i det senmoderne arbejdsliv. En faktor, flere af udsagnene italesætter: *Arbejdsintensiteten (må) antages at være høj for den højtlojnnede mand* (eksempel 70), og når hver tredje i en stresstest har så svære symptomer, at *der bør gøres noget ved deres problemer, så tegner det et billede af et arbejdsmarked med mere fart på, end godt er. Vi er ramt af en globaliserings- og konkurrenceangst, der får os til at stille helt urimelige krav til vores egen effektivitet og speeder vores ambitioner op på et niveau, hvor tiden slet ikke slår til* (eksempel 77). Det gælder også inden for det offentlige, hvor der er *skruet så kraftigt op for kravene til de (sine) ansatte, at det kan være svært at holde pusten* (jfr. eksempel fra A4 2007/09:16). *Med færrest mulige ressourcer bliver vi bedt om at gennemføre så meget som muligt* (eksempel

⁸⁸⁴ I den sidste delperiode vil jeg præsentere et udsagn, der direkte italesætter rutine som noget, det senmoderne arbejdsmenneske skal lære at acceptere, hvis det vil minimere risikoen for at blive syg af stress (jfr. eksempel fra A4 2009/06:13-14).

⁸⁸⁵ www.ordnet.dk/ddo.

78), og dette krav om effektivitet, er med til at stresse (jfr. eksempel fra A4 2006/38:10).

Regulariteten i de nævnte udsagn, fremstiller et billede af det senmoderne arbejdsmarked og -liv, hvor kravet om engagement og øget effektivitet, den stærke involvering og det højintense arbejde der skaber fremdrift og udvikling, samtidig er med til at påføre et stigende antal arbejdsmennesker, arbejdsbetingede, psykiske lidelser som stress, udbrændthed og depression. Og det bekræfter og forstærker indtrykket af to diskurser, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen, der er hinandens dispositionelle modsætninger. Det bliver ikke mindst tydeligt i tre af de netop nævnte eksempler på udsagn, der ud over de citerede sætninger, også forsøger at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til en ændret adfærd, baseret på nogle andre normer. I eksempel 74 sker det indirekte igennem en advarsel om, at kravet om *at vi arbejder mere og længere*, kan ende med at *blive dyrt for samfundet, hvis det går ud over balancen mellem job og fritid*. Mindre arbejde i kortere tid italesættes som et positivt +, hvilket går igen i lederen i Ugebrevet A4 2006/36, der på side 6 skriver, at *den naturlige løsning på stressproblemet er, at vi arbejder mindre*. Samme anvisning af handling fremgår også af eksempel 77 hvor der står, at *vi bliver nødt til at gå ned i gear og indse, at selv om mulighederne i dag er langt større end i gamle dage, så er tiden nøjagtig lige så begrænset som dengang*. Det kræver blandt andet, at vi opgiver industrisamfundets måde at løse kapacitetsproblemerne på, ved at skrue op for produktiviteten, for *ved øget produktionspres, aftager kvaliteten. Hjerteressourcer forbruges hurtigt og reproduceres langsomt* (eksempel 78).

Det er, som det fremgår ovenfor, ikke mindst i udsagnene der italesætter normerne og kravet om engagement, involvering, øget effektivitet og produktivitet, med heraf følgende forstærket arbejdsintensitet, at det modsætningsfyldte forhold til udviklingsdiskursen træder frem. Som det bliver formuleret i et af eksemplerne, så er det senmoderne arbejdsmenneske og -samfund ramt af en globaliserings- og konkurrenceangst som gør, at tempoet og kravene er skruet så meget i vejret, at det truer det senmoderne arbejdsmenneskes sundhed. Udsagnet gør dermed den samme nødvendighed gældende for disponeringen til udvikling, som gøres gældende i denne afhandling: at globaliseringen og konkurrencen fra det globale marked gør det senmoderne arbejdsmenneskes livslange stræben efter udvikling, til en uomgængelig betingelse for at danske virksomheder kan klare sig i den tilspidsede konkurrence.

I modsætning til den første delperiode, er der i denne flere eksempler på udsagn, der ikke kun indirekte - den klassiske produktivitetsløsning med at *gennemgøre så meget som muligt, med færrest mulige ressourcer*, er ikke det, *vi har brug for [...] ved produktionspres aftager kvaliteten* (eksempel 78) - men også direkte forsøger at disponere til en ændring af arbejdsmenneskets adfærd, og som italesætter ændringerne som en nødvendighed: Han er *nødt til at gå ned i gear* (eksempel 77), for *den naturlige løsning er at vi arbejder mindre* (jfr. eksempel fra A4 2006/36:6). De tre udsagn er eksempler på anvisning af en adfærd, der bryder med den herskende normativitet, og i stedet disponerer det senmoderne arbejdsmenneske til at sætte tempo og intensitet ned. Virksomhedslederne disponeres til at gå bort fra fokus på øget produktivitet og i stedet fokusere på kvalitet, og muligheden for at medarbejdernes hjerner kan restituere og gendanne deres hjerneressourcer. Mens de politiske beslutningstagere søges disponeret til at forholde sig til dilemmaet mellem, på den ene side at forsøge at løse velfærdsproblemet ved at få den danske lønmodtager til at arbejde mere, når den naturlige løsning på stressproblemet er, at han arbejder mindre.

Ud over at italesætte normerne for det senmoderne arbejdsliv, som en del af årsagen⁸⁸⁶ til stress og udbrændthed, er der en regularitet i udsagnene der imellem sig italesætter den senmoderne arbejdslivskultur, som en væsentlig årsag til, at stadigt flere arbejdsindivider udvikler stress. For på trods af, at arbejdsgiverne tilsyneladende går ind for et godt, psykisk arbejdsmiljø, så *elsker de (også) at snakke om, at vi lige skal give den en tand mere, og (lederen) sender e-mail til folk i weekenden eller om aftenen* (jfr. eksempel fra A4 2006/10:15-16). Og så er stress i nogle virksomheder og hos nogle mennesker, tilsyneladende forbundet med status: *der er jo folk, der ligefrem praler med stress* (eksempel 70). Det senmoderne arbejdsmarked har, siger psykolog Pernille Rasmussen, udviklet sig til en *enten-eller kultur, hvor man enten giver den fuld gas*, og er dybt engageret i sit arbejde, eller også *går helt over i den anden grøft og næsten melder sig ud* (eksempel 74). Og den *herskende kultur, med sin højteknologiske livsstil der kræver, at vi hele tiden er 'på', i omstilling og i forandring gør, at vores nervesystem befinder sig permanent i 'det røde felt'* (jfr. eksempel fra A4 2006/43:12).

⁸⁸⁶ I lighed med den foregående periode, hvor arbejdsmedicinere Bo Netterstrøm bliver citeret for at sige, at *vi er utrolig gode til at stress os selv*, er der i denne delperiode et tilsvarende eksempel, idet professor i sundhedspsykologi Bobby Zachariae (eksempel 73) udtaler, at *der er sket en voldsom udvikling i vores krav til os selv og hinanden i privatlivet*. Begge anfører således andre faktorer end det senmoderne arbejdsliv, som årsag til den stigende forekomst af stress.

Resultatet af den herskende kultur er, at grænserne mellem arbejdet og privatlivet flyder ud, hvilket også italesættes i flere af udsagnene fra denne delperiode. Det senmoderne arbejdsmenneske *spekulerer over jobbet i fritiden*, og har *svært ved at få arbejde og privatliv til at hænge sammen* (eksempel 72). *Arbejdspladsens krav om effektivitet, engagement og forandringsvillighed er også med til at stresse og gøre det svært at få balancen mellem arbejde og familie til at se fornuftig ud* (jfr. eksempel fra A4 2006/38:10). Fremtidens talenter, de unge, har da også *set faresignalerne om stress og nedslidning*, og ønsker derfor et arbejdsmarked, hvor der er *balance mellem arbejde og fritid* (eksempel 80). For denne gruppe er *stress ikke just noget ubeskrevet blad*. Derfor er *manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv noget af det, som de studerende frygter mest* (jfr. eksempel fra MM 2006/32:27).

Ud over at italesætte ubalancen mellem arbejds- og familielivet som et sundhedsproblem, der øger risikoen for stress og nedslidning, og normen om det grænseløse arbejde som det negative -, der udgør et problem for det senmoderne arbejdsmenneske, italesætter de to sidste eksempler også et handlingsanvisende, positivt +, der i første omgang søger at disponere virksomhedslederne til at fokusere på at skabe balance mellem arbejde og fritid, for de unge talenter der er på vej ind på arbejdsmarkedet, men som i anden omgang, indirekte søger at subjektivere det senmoderne arbejdsmenneske til at skabe balance og sætte grænser, mellem arbejds- og familielivet. Angiveligt er der da også *flere virksomheder der har opdaget dette*, og som derfor *markedsfører sig på WLB* (jfr. eksempel fra MM 2006/32:27) hvilket indikerer, at subjektivering af arbejdsgiverne til at gøre en indsats for at (gen)oprette balancen mellem arbejds- og familielivet, for nogle virksomheders vedkommende er i færd med at påvirke deres normer og adfærd. *Fokus på sundhed er ikke en dille, men kommet for at blive* (eksempel 79).

Sammenfattende kan det på baggrund af ovennævnte konstateres, at regulariteten af udsagn viser et mere udtalt forsøg i denne periode, på at disponere såvel det senmoderne arbejdsmenneske, som virksomhedernes ledere og de politiske beslutningstagere, til en ændring af deres holdninger til det senmoderne arbejdsliv, og adfærd i relation hertil. Virksomhedernes ledelser søges disponeret til at holde igen med konstante udviklingstiltag og omstilling, lade være med hele tiden at *lave noget om*, og i stedet skabe noget stabilitet (eksempel 75). Arbejdsgiverne disponeres desuden til at opgive den klassiske produktivetsforståelse, og i stedet skabe betingelser for at medarbejdernes hjerner kan restituere og genopbygge deres ressourcer

(eksempel 78). Endelig søges lederne disponeret til at skabe balance, og medvirke til at sætte grænser, mellem arbejde og fritid, for især de unge mennesker der er på vej ind på arbejdsmarkedet (jfr. eksemplerne 80 og MM 2006/32:27).

Til gengæld skal arbejdsmennesket lære at tøjle sin arbejdsmotivation, så arbejdet ikke bliver omdrejningspunktet i tilværelsen, og det (eneste) sted han realiserer sig selv, så han kommer til at arbejde for meget (eksempel 72). Han søges disponeret til at *gå et gear ned* (eksempel 77), og subjektiveres derved til at tage det mere roligt (eksempel 75), og arbejde mindre (jfr. eksemplerne 74 og A4 2006/36:6).

Endelig søges de politiske beslutningstagere disponeret til at søge en anden løsning en øget arbejdstid, når den skal løse problemet med et vigende arbejdsudbud (jfr. eksempel fra A4 2006/36:6).

8.1.2.4. Diskursens modalitet.

I forhold til diskursens modalitet, gør den samme vægtning mellem den diskursive og den ikke-diskursive praksis - med to undtagelser - sig gældende i denne delperiode, som i den forrige. Også i denne delperiode italesættes udsagnene således fra subjektpositioner, der befinder sig inden for den diskursive praksis. Udsagnenes modalitet er repræsentativ for perioden og afspejler en regularitet, hvor det primært er forskere og fagpersoner med en akademisk uddannelse inden for psykologien og lægevidenskaben, der imellem sig konstituerer sundhedsdiskursen.

Fem af udsagnene italesættes af professorer (eksemplerne 72, 73, 81, A4 2006/10:15-16 og A4 2006/38:10), foruden to lektorer (eksemplerne 76 og 78), en forsker (eksempel 70), og en ph.d. (eksempel 75 og A4 2006/43:12, men fra samme artikel). Dertil kommer to eksperter (eksempel 71 og 77), hvoraf den ene tillige er forsker (eksempel 71), en erhvervs- og organisationspsykolog (eksempel 74), og en amerikansk psykiater (eksempel 78).

Fra den ikke-diskursive praksis' tilegnelsesregime, er der som nævnt to eksempler. I det ene tilfælde italesættes udsagnet af en medarbejderrepræsentant hos TDC (A4 2005/02A:9), og i det andet af en filialdirektør fra forsikringselskabet Skandia Lifeline (eksempel 79). Endelig italesættes et enkelt udsagn af formanden for fagforbundet HK/Handel (A4 2005/43:4), og fire udsagn af de to ugebrev (eksempel 80, A4 2006/36:6, A4 2007/09:16 og MM 2006/2:27).

Der er således blot to udsagn, der italesættes fra subjektpositioner inden for den ikke-diskursive praksis, hvis der i denne sammenhæng ses bort fra fagbevægelsen og de to ugebrev, som ikke-diskursive praksisser. Det er en forholdsvis beskedne ændring i forhold til den første delperiode (hvor der blot var et eksempel på et udsagn, men som kun delvist udsprang af den ikke-diskursive praksis) hvilket er med til at underbygge en diskursregularitet, hvor sundhed og den arbejdsbetingede, psykiske belastning af det senmoderne arbejdsmenneske, primært er et objekt for forsknings- og lægevidenskaben. I virksomhederne orienterer indsatsen sig imod *økonomi og virksomhedens mål* (jfr. eksempel fra A4 2005/02A:9), og forventer blandt andet billigere forsikringer, hvis de gør en indsats for de ansattes sundhed (eksempel 79). De siger et, men gør noget andet, så de *glemmer alt om det psykiske arbejdsmiljø* (jfr. eksempel fra A4 2006/10:15-16). Fraværet af den ikke-diskursive praksis har derfor samme konsekvens som i den foregående delperiode, nemlig at den gruppe af individer, der har retten og evnen til at omsætte sundhedsdiskursen i konkrete beslutninger og handlinger, er fraværende i diskursens formation, som derved kommer til at mangle eksempler på en implementering der kan fungere som disponerende og handlingsanvisende for det øvrige arbejdsmarked.

8.1.3. 2008 - 2010.

På samme måde som jeg har gjort i de foregående analyseafsnit, vil jeg også indlede dette med at præsentere i alt tolv eksempler på udsagn, der er eksemplariske for perioden 2008 - 2010. Eksemplerne vil jeg benytte til at påvise den regularitet af udsagn, der er gældende for sundhedsdiskursen i denne periode.

En søgning på begrebet stress i perioden fra 2008 til 2010 viser, at det forekommer på 136 ud af artiklernes i alt 917 sider (14,8%), i 73 af de 234 artikler (31,2%) der indgår i afhandlingens datamateriale fra perioden - en stigning i forhold til den foregående periode, på henholdsvis 1,5% og 7,6%, og en stigning siden første delperiode på 5,1% og 9,8%. Det er særligt antallet af artikler der omtaler stress, som har den mest signifikante stigning i antal forekomster, mens sidetalsforekomsterne er meget stabil. Der er således tale om en jævn stigning i forekomster, hen over hele den samlede periode. Præsentationen af eksempler vil følge den fordeling der gjorde sig gældende i de to foregående perioder, ud fra samme argumentation og den forskellige

mængde af forekomster i de to ugebrev. ⁸⁸⁷ Det betyder, at der fra Ugebrevet Mandag Morgen er to eksempler fra 2008, mens der kun er et enkelt eksempel fra henholdsvis 2009 og 2010. I den efterfølgende præsentation af supplerende eksempler gælder, at de alle er fra Ugebrevet A4.

Eksempel 82: [...] flere og flere af LO- forbundenes medlemmer knækker sammen med stress og jag. Nye ledelsesformer har, mener forskerne ⁸⁸⁸, stor indflydelse på trivslen på danske arbejdspladser. [...]. Kravene om menneskelig udvikling og omstilling er konstante og håndfaste i mange af de nye ledelsessystemer. Det samme er medarbejdernes frustration, [...]. En vej kunne være at [...] man ude på den enkelte virksomhed bliver skrappe til at indgå lokalaftaler [...] som også medarbejderne har indflydelse på. En tredje kunne være at give plads til alle de gode ideer, som ansvarlige medarbejdere hver dag brænder inde med, fordi systemerne styrer. ⁸⁸⁹

Eksempel 83: Richard Sennett er [...] grundlæggende kritisk over for de arbejdsformer, der dominerer det moderne arbejdsliv. 'Flere og flere virksomheder organiserer interne markeder i firmaet ved hjælp af teamwork, hvor de enkelte team kæmper mod hinanden'. [...]. Den måde at organisere arbejdet på forvandler ven til fjende, mener Richard Sennett. [...]. Og den forvandling har gjort den enkelte lønmodtager usikker på relationen til kollegerne, for når solidaritet og fællesskab erstattes af intern konkurrence blandt lønmodtagerne, resulterer det ifølge Sennett i mere stress og angst for at miste sin position eller sit job til sidemanden. [...]. Den enkelte lønmodtager skal hele tiden være parat til at skifte arbejdsplads og jobfunktion,

⁸⁸⁷ En søgning på begrebet stress i Ugebrevet Mandag Morgen's online-database viser, at der i de sammenlagt 132 ugebrev der udkommer i delperioden, er 42 artikler hvor begrebet stress optræder, i 34 ugebrev (25,8%). For flere af artiklernes vedkommende gælder, at det ikke er stress som arbejdsmiljøproblem eller arbejdsbetinget lidelse der italesættes, men at artiklerne eksempelvis handler om stresstest af banker (bl.a. MM 2009/31:20, MM 2010/26:13-15, MM 2010/41:14), sundhed som et element i overenskomstforhandlingerne (MM 2010/02:31), eller forekommer i en engelsksproget artikel, i betydningen at betone eller lægge vægt på (MM 2009/20:57). En tilsvarende søgning i den komplette samling af Ugebrevet A4 (undtagen 2008/27 og 2009/07) viser, at begrebet stress forekommer i 89 ud af 129 ugebrev, svarende til 69%, hvilket er knap tre gange så flere, end de 25,8% af forekomster i Ugebrevet Mandag Morgen.

⁸⁸⁸ Lektor Vibeke Andersen og post.doc. Flemming Nielsen, begge DTU; seniorforsker Pia Bramming, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, egen præcisering.

⁸⁸⁹ A4 2008/07:9-10.

kolleger bliver forvandlet til konkurrenter, og dagligdagen er præget af konstante omstruktureringer og nytænkning af virksomheden.⁸⁹⁰

Eksempel 84: Leder af Center for Arbejds- og organisationspsykologi på Aalborg Universitet Einar Baldursson er alarmeret over, at danskerne er så dårlige til at adskille arbejde og ferie. 'Folk går længere end bare at tænke på arbejde i deres ferie. De tjekker også e-mails og har mobilen tændt. [...]. På det moderne arbejdsmarked holder ganske få rigtig ferie, og det er udtryk for at der er sket et markant skred i vores måde at arbejde på. Mange er på arbejde mentalt i deres ferie og finder, at det er helt i orden. Det gælder især dem med højere uddannelser og mange omstillinger på arbejdspladsen, men de har også behov for at koble helt af, for ikke at kæntre af stress', påpeger Einar Baldursson.⁸⁹¹

Eksempel 85: Stress bliver en meget alvorlig udfordring for de unge i generation Y, mener Anne-Marie Dahl (fremtidsforsker, Futuria, egen præcisering). [...]. Hovedproblemet ligger i, at deres indtog på arbejdsmarkedet falder sammen med overgangen til et videns- og følelsessamfund, hvor grænserne mellem arbejds- og privatliv nedbrydes, og virksomhederne opruster i kampen for at udnytte medarbejderne mest effektivt. Når en generation, som sætter personlig indlevelse og engagement over rammer og begrænsning og som giver ekstranummer, hvis der klappes, slippes løs på et sådant arbejdsmarked, er der lagt op til problemer og behov for, at nogle kan holde igen på de unge [...], mener fremtidsforskeren.⁸⁹²

Eksempel 86: I forvejen var vi stressede - nu er vi også angste. Økonomisk krise og massefyringer truer os på vores livsgrundlag, og vi begynder at opføre os uhensigtsmæssigt på arbejdet til stor fare for vores helbred og virksomhedens overlevelse. Det siger stresseksperter Thomas Milsted (leder af Center for Stress og Trivsel, egen præcisering), der undrer sig over, at virksomhederne tilsyneladende har reageret på krisen ved at lukke ned for forebyggelsen af stress. [...]. Thomas Milsted mener, at ledere skal være opmærksomme på, at de medarbejdere, der umiddelbart virker mere samarbejdsvillige og medgørlige, samtidig er medarbejdere, som er i fare for at overhøre

⁸⁹⁰ A4 2008/17:14.

⁸⁹¹ A4 2008/25:16.

⁸⁹² A4 2008/41:14.

deres egne signaler, når der ikke længere er balance mellem krav og dét, de kan yde.⁸⁹³

- Eksempel 87: Mistrivslen i ældresektoren bekræftes i en undersøgelse, som FOA offentliggør i dag. Den viser, at hver femte medarbejder i ældreplejen er meget stresset og følelsesmæssigt udmattet en stor del af tiden. Forbundssekretær i FOA, Inger Bolwinkel [...]. 'Der er mange medarbejdere, som går ned med stress. Arbejdspresset er stadigvæk stort. Der går for megen tid til dokumentation og mangler tid til omsorg. Mange steder har dårlig ledelse, og normeringen er for ringe', siger hun.⁸⁹⁴
- Eksempel 88: [...], siger Anders Raastrup Kristensen (adjunkt og ph.d., CBS, egen præcisering), der peger på, at man i dag næsten skal argumentere for sin ret til ikke at læse mail i fritiden. [...] faktum er, påpeger forskeren, at vi trods ordninger med fleksibilitet, hjemmearbejdspladser og en høj grad af selvledelse, ikke ser færre medarbejdere, der stiller sig op i køen af stressede. [...]. Vi bruger fleksibiliteten til at udnytte tid, ressourcer og energi mere effektivt. Hele vejen rundt. Omkostningerne er, at vi sjældent er i ro, [...]. 'Jeg har hørt så mange ledere sige til en medarbejder, der har for meget at lave: 'jeg kan jo ikke sætte grænsen for dig'. Bskeden er, at problemet er dit, fordi 'du er for dårlig til at sige nej'. [...]. Naturligvis kan ledere ikke bestemme, hvor grænsen mellem familie- og arbejdsliv går, men lederen kan godt hjælpe med at finde ud af, hvordan medarbejderen skal håndtere sin produktivitet', siger Anders Raastrup Kristensen.⁸⁹⁵
- Eksempel 89: Forbruget af e-mails på danske arbejdspladser fylder nu så meget, at flere og flere virksomheder indfører en e-mailpolitik, der blandt andet skal forsøge at begrænse de mange unødvendige og tidskrævende e-mails. [...]. 'Vi hører fra de stressrelaterede henvendelser, vi får fra vores medlemmer, at rigtig mange har problemer med det ustyrlige arbejdsliv og non-stop tilgængelighed [...]', fortæller konstitueret forhandlingschef Lotte Espenhain Møller (Dansk Magisterforening, egen præcisering). [...]. Arbejdspsykolog Einar Baldursson fra Aalborg Universitet mener, at vores brug af arbejdsrelaterede e-mails er et udtryk for en døgndriftskultur. Han peger på virksomheder, hvor der helt ubevidst opstår en konkurrence om, hvor meget travlhed

⁸⁹³ A4 2009/05B:10 & 11.

⁸⁹⁴ A4 2009/16:03.

⁸⁹⁵ A4 2010/11:16.

medarbejderne indirekte kan udtrykke gennem brug af e-mails - især på skæve tidspunkter.⁸⁹⁶

Eksempel 90: Økonom i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Jes Vilhelmsen, har i en række analyser kulegravet området og finder problemet med det stigende sygefravær dybt alarmerende. [...]. Han peger på en række forskellige årsager til det stigende antal modtagere af sygedagpenge: [...]. Desuden kan arbejdsgiverne stille krav til de ansatte om at løbe hurtigere, da de har svært ved at skaffe arbejdskraft. Det presser de ansatte ud i situationer, der giver stress og fører til sygdom. [...]. Private virksomheder som Microsoft, Lego og Unimerco har et helt batteri af initiativer til at holde sygefraværet nede. Det drejer sig f.eks. om hurtige sygefraværssamtaler, stresscoaches, konsulenter og sundhedsforsikringer, [...].⁸⁹⁷

Eksempel 91: Soulaïma Gourani ('Rising Star 2004', Executive MBA, indehaver af konsulentvirksomheden Soulaïma Aps., egen præcisering): "Et talent forventes jo at være fejlfrit, forberedt, dedikeret, dygtigt og alt muligt, men et talent er ikke altid fejlfrit. Et talent har evnerne til at blive noget særligt, men er som udgangspunkt ikke noget særligt. Mange virksomheder har ikke en regulær talentpolitik og taber derfor gode unge talenter på jorden. De driver alene rundt, og mange bukkes til sidst under for stress og brænder ud i en tidlig alder, fordi man kårer dem til talenter, men glemmer at give dem de redskaber, der skal til for at forvalte talentet."⁸⁹⁸

Eksempel 92: Hos Dong Energy kan HR-chef Susanne Madsen godt mærke, at betingelserne for lederjobbet er begyndt at fylde mere i lederaspiranternes bevidsthed. [...]. Ifølge hende er det derfor helt centralt hele tiden at have en tæt dialog med lederen om, hvad jobbet indebærer - men også hvordan han eller hun bedst muligt tackler udfordringer som stress, work/life-balance og flydende organisationsstrukturer: 'For os at se handler det ikke om at ændre lederjobbet til et 8-16 job, for arbejdspress kan jo også være motiverende, og mange af de unge er meget ambitiøse. Men det handler om at klæde lederne bedst muligt på til opgaven, så de selv

⁸⁹⁶ A4 2010/38:15 & 16.

⁸⁹⁷ MM 2008/11:16-17 & 18.

⁸⁹⁸ MM 2008/33D:66.

lærer at lede sig selv og deres tid og sige stop, hvis jobbet bliver for stressende', siger hun.⁸⁹⁹

Eksempel 93: Engang krævede virksomhedsledere blot mere af medarbejderne, når de var i krise. Jo mere de ansatte kunne yde for samme løn, desto mere effektiv ville forretningen blive, lød rationalet. I dag ved vi, at det er en farlig tankegang. Stressede medarbejdere, der oplever, at mer' vil have mer', bliver umotiverede, mister kreativiteten, søger andre steder hen og ender i værste fald med at gå ned med flaget. Samtidig er moderne ledere klar over, at de ansatte, der lægger flest timer på arbejdspladsen, ikke nødvendigvis er dem, der leverer de bedste resultater, eller er mest effektive på den lange bane. Den erkendelse har fået begreber som 'work-life-balance' til at vinde indpas på danske virksomheder. Man vil have hele medarbejdere, der hviler i sig selv - både når det gælder familieliv og arbejdsliv. Men det er lettere sagt end gjort. Mange ledere ved godt, hvor svært det kan være at finde balancen i praksis. De kæmper selv med udfordringen hver dag. Når man er omgivet af engagerede og arbejdsomme kollegaer, er det sin sag at trække stikket ud.⁹⁰⁰

8.1.3.1. Supplerende eksempler.

I en række andre eksempler fra Ugebrevet A4, er det ikke mindst manglen på arbejdskraft og behovet for en øget arbejdsindsats, der fremhæves som en væsentlig faktor, i fremkaldelsen af stress hos det senmoderne arbejdsmenneske. I sin leder skriver ugebrevet således den 8. oktober 2008, at vi ikke, trods statsministerens budskab om at "vi skal tilbringe endnu flere timer på jobbet", ved at "droppe nogle feriedage og fridage og ved at få udbetalt kroner og øre for vores overarbejde i stedet for at afspadsere", må "undervurdere den negative sideeffekt ved at opildne kernearbejdsstyrken, der allerede arbejder for meget, til at arbejde endnu mere: mange bliver syge af det." Lederen fortsætter med at trække linierne op og konstatere, at debatten i disse år er "præget af to parallelle dagsordener. Den ene handler om flere hænder på det rødglødende arbejdsmarkedet. Den anden om øget stress. Og de hænger sammen."⁹⁰¹

Danskerne er da heller ikke, "ifølge en ny måling, som Zapera har foretaget blandt 1.016 danske lønmodtagere for Ugebrevet A4", indstillet på at " arbejde

⁸⁹⁹ MM 2009/04:24.

⁹⁰⁰ MM 2010/17:35.

⁹⁰¹ A4 2008/33:23 (Leder).

mere, end de allerede gør." Mindre end hver tiende synes om ideen, mens "hele 67 procent mener, at det er en dårlig eller meget dårlig ide. Arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen fra Aalborg Universitet siger til målingen, at der simpelthen er "grænser for, hvor meget vi kan presse den citron. Jeg tror, vi allerede er helt ude på kanten. Danskerne er pressede og stressede på arbejdet. Og sygefraværet, som regeringen også vil nedsætte, risikerer at stige, hvis der skal arbejdes mere."⁹⁰²

Men selv om danskerne generelt ikke er indstillet på at arbejde mere, så er der tilsyneladende "tusindvis af politifolk, skolelærere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker (der er) klar til at sætte arbejdstiden op, hvis det giver en ordentlig bonus på lønkontoen." Det forstår sektorformand i FOA, Karen Stæhr, på den ene side godt. På den anden side tror hun dog ikke at "de tænker over, at en øget arbejdsmængde over en længere periode også giver øget risiko for nedslidning, udbrændthed og stress."⁹⁰³ I februar 2009 bringer Ugebrevet A4 et interview med antropolog Karen Ekman, ph.d. stipendiat på Copenhagen Business School, der mener, at vi har "nogle stærke fantasier om at finde vores frihed gennem arbejdet", der ikke rummer "plads til at føle sig banal, utilstrækkelig eller til at kede sig." Rutineopgaver truer derfor "vores forestillinger om at være enestående og vigtige" og sætter gang i en spiral, der "ofte ender med sammenbrud, stress og exit arbejdsmarked." For medarbejderne er løsningen at "holde op med at tro, at arbejdet skal tilbyde evig udvikling", og lære at "acceptere rutine, kedsomhed og modstand."⁹⁰⁴

Det sidste eksempel fra denne delperiode, er ligeledes fra Ugebrevet A4. Som eksempel 87, handler det også om et tiltagende pres på de ansatte i ældreplejen. Artiklen er en omtale af en bog, skrevet af tidligere arbejdsmiljøkonsulent i SiD (nu 3F, egen tilføjelse) Anne-Grete Jelstrup, og Hans-Otto Loldrup (cand.mag. og tidligere redaktør på fagbladet Farmaceuten, egen tilføjelse), der beskriver det psykiske arbejdsmiljø i ældreplejen gennem "Ni kvinder - ni skæbner. Svigtet af politikere og ledere i deres kamp for at bevare værdigheden og kvaliteten i ældreplejen på trods af nedskæringer, omstruktureringer og tiltagende minuttyranni. De fleste udbrændte, kasserede og førtidspensionerede i en forholdsvis ung alder.

⁹⁰² A4 2008/34:3.

⁹⁰³ A4 2008/07A:11 & 12.

⁹⁰⁴ A4 2009/06:13-14.

Resten klyngende sig til et håb om at kunne komme tilstrækkelig ovenpå til at klare et deltids- eller fleksjob.”⁹⁰⁵

8.1.3.2. Beskrivelse af udsagnsregulariteten.

Eksemplerne⁹⁰⁶ viser en regularitet af udsagn der er eksemplariske for perioden, og som fortsætter italesættelsen af de nye ledelses-, arbejds- og organisationsformer, normerne for det senmoderne arbejdsliv, og de informationsteknologiske arbejdsredskaber, som nogle af de væsentligste årsager til at arbejdslivet flyder ind over grænserne til familie- og fritidslivet, med deraf følgende forøget risiko for udvikling af stress og udbrændthed (depression nævnes ikke i nogle af eksemplerne) til følge. Sundhedsdiskursen konstitueres således i denne periode af en udsagnsregularitet, der lægger sig i forlængelse af de foregående delperioder, hvorved den forstærker dannelsen af en regularitet der strækker sig over den samlede periode. Det betyder imidlertid også, at den ikke, på samme måde som tilfældet er med udviklingsdiskursen, udvikler sig og overskrider tærsklen til formaliseringen, og at der ikke sker egentlige forskydninger i disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske. Det vil jeg imidlertid ikke uddybe nærmere her, men redegøre yderligere for i det følgende afsnit 8.2.

Udsagnenes italesættelse af det senmoderne arbejdslivs nye ledelses-, arbejds- og organisationsformer vidner om en sundhedsdiskurs, der endnu er i færd med at afgrænse sig, bestemme sine elementer, og definere objekternes første frembrudsoverflader: er det senmoderne arbejdsmenneske stresset, på grund af de nye ledelses-, arbejds- og organisationsformer, eller skyldes det (også) den voldsomme *udvikling i vores krav til os selv og hinanden i privatlivet* (eksempel 73), og at vi er *utroligt gode til at stress os selv* (eksempel 59).

Det første eksempel på et udsagn, der italesætter de nye ledelsesformers indflydelse på det senmoderne arbejdsmenneskes mentale sundhed, er da også kendetegnende for den forbeholdne eller indirekte kobling mellem det senmoderne arbejde og de psykiske lidelser, der gør sig gældende i den første

⁹⁰⁵ A4 2009/31:13.

⁹⁰⁶ For yderligere eksempler, se også A4 2008/02:bagsiden, A4 2008/04:19, A4 2008/07:4f, A4 2008/08:3ff, A4 2008/14:10, A4 2008/15:17, A4 2008/18:8f, A4 2008/21:11, A4 2008/24:12, A4 2008/30:12ff, A4 2008/36:17, A4 2008/36:19f, A4 2008/42:9-10, A4 2008/43:6-7, A4 2009/01:22, A4 2009/05:14, A4 2009/06:23, A4 2009/16:5, A4 2009/17:4, A4 2009/25:10f, A4 2009/28:9, A4 2009/33:3ff, A4 2009/34:18ff, A4 2010/18:5, A4 2010/18:14, A4 2010/24:17, A4 2010/42:13; MM 2008/14:15, MM 2008/35:20, MM 2009/08:73, MM 2009/28:25, MM 2010/06:22 & 26.

delperiode (se afsnit 8.1.1.): *flere og flere af LO-forbundenes medlemmer knækker sammen med stress og jag. Nye ledelsesformer har, mener forskerne, stor indflydelse på trivslen på danske arbejdspladser* (eksempel 82). De nye ledelsesformer er dermed ikke eneste årsag til stress og forringet trivsel på arbejdspladserne, men er begrænset til at have *stor indflydelse* på den.

I eksemplet umiddelbart efter angives det, at Richard Sennett *grundlæggende (er) kritisk over for de arbejdsformer, der dominerer det moderne arbejdsliv* (eksempel 83). Teamwork indebærer, at *solidaritet og fællesskab* bliver erstattet med *intern konkurrence, der forvandler ven til fjende*, med det resultat at det senmoderne arbejdsmenneske bliver mere stresset og angst. Sennett peger dermed på, at de nye arbejdsformer har disponeret det senmoderne arbejdsmenneske med nogle normer og en adfærd som gør, at arbejdslivet er blevet en arena for udkæmpelsen af kampe mellem medarbejderne. Det er ikke længere arbejdsgiveren eller de konkurrerende virksomheder der er den største trussel mod arbejdsmenneskets ansættelse og job, men kollegaerne i de andre teams. Normen om selvstyring og selvforvaltning kommer dermed også her, til at virke spontant indefra teamet og den enkelte medarbejder selv, idet udsagnet italesætter den samme tendens til at flytte ansvaret over på den enkelte medarbejder - eller, som her, det enkelte team - selv, sådan som udsagn fra både de foregående og den nuværende delperiode gør, i forhold til det senmoderne arbejdsmenneskes udvikling og arbejdets kolonisering af familie- og fritidslivet (blandt andet eksemplerne 68, 76, 88 og MM 2002/32B:22).

Det er imidlertid også i denne periode, hovedsageligt italesættelsen af normerne for det senmoderne arbejdsliv, der er kendetegnende for den regularitet af udsagn, der imellem sig konstituerer sundhedsdiskursen. Sætningen fra eksempel 82 ovenfor, om de nye ledelsesformers store indflydelse på trivslen på de danske arbejdspladser, følges af sætningen om, at *kravene om menneskelig udvikling og omstilling er konstante og håndfaste i mange af de nye ledelsesformer. Det samme er medarbejdernes frustration* (eksempel 82). Sennett peger ligeledes på kravene om at lønmodtagerne hele tiden skal *være parat til at skifte arbejdsplads og jobfunktion, og at dagligdagen er præget af konstante omstruktureringer og nytænkning* (eksempel 83), som dele af de normer der er forbundet med de nye arbejdsformer. Hos Dong Energy har de indset, at det medfører udfordringer for deres nye ledere. Derfor er *en tæt dialog med lederen om, hvad jobbet indebærer og, hvordan han eller hun bedst tackler udfordringer som stress, work/life balance og flydende organisationsstrukturer, centrale for virksomheden* (eksempel 92).'

Foruden italesættelsen af normerne for det senmoderne arbejdslivs betydning for, at lederen risikerer at udvikle stress og få problemer med balancen mellem arbejds- og familielivet, er eksemplet interessant, fordi det repræsenterer et konkret eksempel på, hvordan et tilegnelsesregime i den ikke-diskursive praksis indlejrer sundhedsdiskursen, i nogle konkrete beslutninger og praksisser. Men i samme eksempel udtaler HR-chefen desuden, at det *handler om at klæde lederne bedst muligt på til opgaven, så de selv lærer at lede sig selv og sige stop, hvis jobbet bliver for stressende*. Udsagnet italesætter dermed afgrænsning som en norm, og handlingen at sige stop, som den der følger af denne norm. Det er imidlertid overladt til den enkelte leder selv, at lede sig selv og beslutte, hvornår nok er nok, hvilket er med til at forstærke italesættelsen af det individualiserede ansvar, som jeg ovenfor - og i de foregående afsnit - har beskrevet. Og det er, som der står i det efterfølgende eksempel, *lettere sagt en gjort. Mange ledere ved godt, hvor svært det kan være at finde balancen i praksis. De kæmper selv med udfordringen hver dag. Når man er omgivet af engagerede og arbejdsomme kollegaer, er det sin sag at trække stikket ud* (eksempel 93).

Imellem sig bliver normerne selvforstærkende, fordi deres indlejring i den organisatoriske praksis på den ene side indebærer, at kravene om udvikling og omstilling er konstant, mens kulturen på den anden side gør det vanskeligt at sige fra. Samtidig gøres ansvaret for såvel den livslange udvikling og parathed til omstilling, som markeringen af grænsen, når organismen ikke kan holde til mere, til den enkelte medarbejders og arbejdsgruppes eget. Dette dilemma bliver også italesat i den første delperiode, hvor det hedder, at enhver udfordring og beklagelse nu kan *mødes med meldingen om at du kan mere end du tror* (eksempel 68), mens MUS-samtalerne i den anden delperiode beskrives som et eksempel på, hvordan medarbejderne på den ene side gives *et stort ansvar for deres egen udvikling*, og bliver sat til at *lede sig selv og tilpasse sig*, med den konsekvens, at de *kun har sig selv at takke*, hvis det går galt (eksempel 76).

Det stiller det senmoderne arbejdsmenneske i det dilemma, at flere grænser og en bedre og mere stabil balance mellem arbejde og privatliv, betyder mindre omstillingsparathed, fleksibilitet og udvikling. Det bliver et valg mellem sundhed og velfærd. Den dikotomiske modsætning til konstant udvikling og omstilling, konstante omstruktureringer, flydende organisationsstrukturer og nytænkning, der i sundhedsdiskursen italesættes som det negative -, er periodisk udvikling, stabilitet, faste strukturer og eksisterende opfattelser, og

mere rutine. Altså, som sagt, mindre omstilling, fleksibilitet og udvikling: *for medarbejderne er løsningen at holde op med at tro, at arbejdet skal tilbyde evig udvikling, og lære at acceptere rutine, kedsomhed og modstand* (jfr. eksempel fra A4 2009/06:13-14).

Udsagnene i dette afsnit forstærker dermed det diffrakterede enten/eller forhold der konstituerer sig diskursivt, mellem udviklings- og sundhedsdiskursen. Forenklet sagt, så italesætter udsagnene det som et valg mellem udvikling og sundhed. Enten indretter vi arbejdslivet på en sådan måde, at det senmoderne arbejdsmenneske udvikler sig livslangt, både på og udenfor arbejdspladsen, mens vi accepterer risikoen for at han bliver syg af stress og udbrændthed, og eventuelt får en depression tillige. Eller også indretter vi arbejdslivet sådan, at forebyggelsen af stress, udbrændthed og depression gøres primær, mens vi accepterer at vi dermed mister momentum i konkurrencen på det globale marked, og dermed risikoen for at vi må give afkald på det velfærdssamfund vi har i dag.

Regulariteten af udsagn giver dog ikke grund til at antage, at nye normer og en ændret adfærd lader sig spore, på det arbejdsmarked der tegner den sidste delperiode. I stedet italesætter flere af udsagnene, hvordan blandt andet implementeringen og anvendelsen af nye, og stadigt flere, informations- og kommunikationsteknologier, sammen med normerne om fleksibilitet, omstillingsparathed og udvikling, bidrager til at gøre det vanskeligt at sige fra og sætte grænser. Arbejds- og organisationspsykolog Einar Baldursson er således *alarmeret over, at danskerne er så dårlige til at adskille arbejde og ferie. 'Folk går længere end bare at tænke på arbejde i deres ferie. De tjekker også e-mails og har mobilen tændt* (eksempel 84). Ifølge et andet udsagn, er det blevet en norm på det senmoderne arbejdsmarked som betyder, at *man i dag næsten skal argumentere for sin ret til ikke at læse mail i fritiden, for fleksibiliteten bruges til at udnytte tid, ressourcer og energi mere effektivt, men med den omkostninger at vi sjældent er i ro* (eksempel 88). Brugen af arbejdsrelaterede e-mails har ført til udviklingen af det, Baldursson i et andet eksempel kalder for *en døgndriftskultur*, der i nogle virksomheder har ført til, at der er opstået *en konkurrence om, hvor meget travlhed medarbejderne indirekte kan udtrykke gennem brug af e-mails - især på skæve tidspunkter* (eksempel 89).

Desuagtet, peger udsagnene ikke fingre af informations- og kommunikationsteknologierne, men peger i stedet på den kultur der udvikler sig omkring deres implementering, båret igennem af de normer om

fleksibilitet, omstillingsvilje og udvikling, der præger det senmoderne arbejdsliv. Normen er at tjekke e-mails i fritiden og have mobiltelefonen tændt, hvilket skaber en døgn driftskultur. Det danske arbejdsmarked er, som det udtrykkes i den første delperiode *på vej til 24-timers samfundet*, med arbejdsmennesker der er i *en permanent, mental online tilstand* (jfr. eksempel fra A4 2004/40A:12-13). Den *herskende kultur, med sin højteknologiske livsstil, kræver at vi hele tiden er 'på', i omstilling og forandring* (jfr. eksempel fra A4 2006/43:12), og lederne *elsker at snakke om, lige at give den en tand mere, og sender e-mails til folk i weekenden og om aftenen* (jfr. eksempel fra A4 2006/10:15-16). Det er således normerne om fleksibilitet, omstilling og udvikling der betinger anvendelsen af de teknologiske hjælpemidler, og ikke selve teknologien, og som gør, at arbejdet flyder ind over grænserne til familie- og fritidslivet i et sådan omfang, at hverken aftenerne, weekenderne eller ferierne er legitime frirum, hvor det er acceptabelt at *trække stikket ud* (eksempel 93). Endvidere italesætter udsagnene den prestige og status der kan være, i at sende e-mails på skæve tidspunkter, hvilket er med til at forstærke udsagnet om, at stress er noget at prale af (eksempel 70), fordi det giver agtelse.

8.1.3.3 Disponeringen af arbejdsmennesket.

De forskellige eksempler viser, at den senmoderne arbejdslivskultur på tværs af de tre delperioder, italesættes som medvirkende til at sætte det senmoderne arbejdsmenneske under pres, både på og uden for arbejdet. Arbejdsmennesket har svært ved at få ro. Når dertil kommer, at det samtidig forventes - i lighed med de foregående to delperioder - at arbejdsmennesket, ikke mindst den unge og den talentfulde, *sætter personlig indlevelse og engagement over rammer og begrænsning* (eksempel 85), og er *fejlfri, forberedt, dedikeret og dygtig* (eksempel 91), så står det klart, hvorfor det især er grænser og grænsesætning, der italesættes som det positive +, overfor det grænseløse arbejde som diskursens negative -.

Det handlingsanvisende, positive + italesættes i flere udsagn, både direkte og indirekte, og på forskellig vis: det senmoderne arbejdsmenneske, *især dem med højere uddannelser og mange omstillinger på arbejdspladsen, (men de) har også behov for at koble helt af, for ikke at kæntre af stress* (eksempel 84). Derfor er der *behov for, at nogle kan holde igen på de unge* (eksempel 85), og *hjælpe med at finde ud af, hvordan medarbejderen skal håndtere sin produktivitet* (eksempel 88). Det har fået flere og flere virksomheder, til at *indføre en e-mailpolitik, der blandt andet skal forsøge at begrænse de mange unødvendige og tidskrævende e-mails* (eksempel 89). For det er ikke *de ansatte, der lægger flest timer på arbejdspladsen, der nødvendigvis er dem,*

der leverer de bedste resultater, eller er mest effektive. En erkendelse der har fået begreber som work-life-balance til at vinde indpas på danske virksomheder (eksempel 93). Det er især dem der virker mere samarbejdsvillige og medgørlige, lederne skal være opmærksomme på, fordi de samtidig er dem der er i fare for at overhøre deres egne signaler (eksempel 86).

Imellem sig italesætter udsagnene en handlingsanvisende regularitet, der især er rettet imod den senmoderne leder, og som forsøger at disponere lederen til at sætte grænser, hjælpe med at styre tiden, etablere en balance mellem arbejds- og familielivet, begrænse brugen af e-mail og være særlig opmærksom på de medarbejdere, der umiddelbart lever op til normerne. Både direkte og indirekte forsøger udsagnene at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til at gå offline, som det modsatte af hele tiden at være online og på, fordi der er behov for at koble helt af, hvis ikke det skal ende med at gå galt. Dermed adskiller udsagnene sig fra især den første delperiode, idet de direkte italesætter det positive +, som normer, holdninger og handlinger der står i et dikotomisk modsætningsforhold til udviklingsdiskursens krav og forventninger om fleksibilitet, engagement, omstillingsevne, -vilje og -parathed, livslang (og livsbred) udvikling og læring, m.v. Det senmoderne arbejdsmenneske skal i stedet anlægge et mere realistisk syn på arbejdslivet (i modsætning til de *stærke fantasier* det har, jfr. eksempel fra A4 2009/06:13-14), og gøre op med forestillingen om rutiner og kedsomhed som noget banalt, og et udtryk for egen utilstrækkelighed, og i stedet lære at acceptere det.

Den sidste regularitet af udsagn jeg i dette afsnit vil beskrive, er italesættelsen af kravet om at det senmoderne arbejdsmenneske skal *løbe hurtigere*, da arbejdsgiverne *har svært ved at skaffe arbejdskraft* (eksempel 90). Det krav bliver i tre udsagn problematiseret, hvorved de er med til at forstærke og konsolidere de tilsvarende udsagn fra den mellemste delperiode (eksemplerne 77, 78 og A4 2006/36:6). Vi må således ikke, trods statsministerens budskab om at *vi skal tilbringe flere timer på jobbet, [...] undervurdere den negative sideeffekt ved at opildne kernearbejdsstyrken, der allerede arbejder for meget, til at arbejde endnu mere: mange bliver syge af det* (jfr. eksempel fra A4 2008/33:23). Danskerne er da heller ikke indstillet på at *arbejde mere end de allerede gør*. Grænsen for, hvor meget mere der kan presses ud af den løsning, synes at være nået, for danskerne synes allerede at være *helt ude på kanten*, hvor de er *pressede og stressede på arbejdet* (jfr. eksempel fra A4 2008/34:3). Og selv om der er nogle faggrupper der er klar til at sætte arbejdstiden op, så mener deres fagforbund

ikke at *de tænker over, at en øget arbejdsmængde over en længere periode også giver øget risiko for nedslidning, udbrændthed og stress* (jfr. eksempel fra A4 2008/07A:11 & 12).

Udsagnene lægger sig i forlængelse af tilsvarende udsagn fra den mellemste periode, der italesætter en øget risiko for stress, som konsekvensen af at skærpe presset på det senmoderne arbejdsmenneske, og kravet om at øge sin produktivitet og arbejde mere. Også når det drejer sig om at øge arbejdstiden og produktiviteten, er der altså ifølge udsagnene en grænse der skal trækkes. En grænse som, hvis den overskrides, vil føre til flere syge, stressede og udbrændte arbejdsmennesker.

Det dikotomiske modsætningsforhold italesættes her, i et kontinuum der handler om både tid og mængde/omfang. Der sættes imidlertid ikke nogen 'nedre grænse' for arbejdstid og omfang, og dermed heller ikke et konkret og handlingsanvisende, positivt +, som pejlemærke for en anden adfærd og nogle andre beslutninger, end kravet om at påtage sig mere arbejde, i længere tid. Grænsen og kanten til afgrunden er nået. Eller måske endda overskredet, fordi det danske arbejdsmenneske allerede er presset og stresset af de gældende forhold. Udsagnenes dispositionelle anordning markerer dermed en grænse, og sætte en stopper for, den fortsatte udvidelse af arbejdstiden og produktiviteten. De disponerer i første omgang de politiske beslutningstagere til at afstå fra at *opildne* arbejdsmennesket til mere arbejde og mindre ferie, mens de i anden omgang disponerer arbejdsgiveren til ikke at presse en større mængde arbejde ned over sine ansatte, end de allerede udfører. Det er en subjektivering af den politiske beslutningstager og arbejdsgiveren til *tilbageholdenhed* og (*selv*)*beherskelse*, som alternativ til den grådighed der antydes, når *mer' vil have mer'*, og arbejdsgiverne vil have de ansatte til at yde mere, for den samme løn (eksempel 93).

8.1.3.4. Diskursens modalitet.

Eksemplerne på udsagn er repræsentative for diskursens modalitet og viser, at den i lighed med de foregående perioder, i udtalt grad formeres af forskere og akademikere, der taler fra en position inden for den diskursive praksis. Der er dog en betydeligt større spredning af forskellige fagpersoner og forskere i denne periode, end i de foregående. Fra den diskursive praksis formeres diskursen af en professor (eksempel 83), en lektor (eksempel 82), en adjunkt (eksempel 88), en post.doc. (eksempel 82), en seniorforsker (eksempel 82), en arbejdspsykolog (eksemplerne 84 og 89, samme person i begge udsagn), en

arbejdsmarkedsforsker (A4 2008/34:3), en ph.d. stipendiat og antropolog (A4 2009/06:13-14) og en fremtidsforsker (eksempel 85). Fra feltet mellem den diskursive og den ikke-diskursive praksis, formes diskursen desuden af indehaveren af en konsulentvirksomhed (eksempel 91), en økonom fra AE-rådet (eksempel 90), en stresseksperter (eksempel 86), Ugebrevet A4's leder (A4 2008/33:23), Ugebrevet Mandag Morgen (eksempel 93) og af repræsentanter fra en række forskellige fagforbund (eksemplerne 87, 89, A4 2008/07A:11 & 12 og A4 2009/31:13). Fra den diskursive praksis er der en HR-chef (eksempel 92).

Diskursmodaliteten i perioden følger dermed den formationsregularitet, der gør sig gældende i de foregående to delperioder, med en markant overvægt og repræsentation af individer, der taler fra subjektpositioner som befinder sig, enten inden for den diskursive praksis, eller i feltet mellem den diskursive og den ikke-diskursive praksis, hvor dette felt er afgrænset ved at den gruppe af individer, der taler herfra ikke har direkte adgang til at træffe beslutninger eller implementere ændrede praksisser, som er det, der kendetegner tilegnelsesprocessen i det ikke-diskursive tilegnelsesregime. Der er således blot et enkelt eksempel på en italesættelse fra den ikke-diskursive praksis af, hvordan diskursen indlejres i den daglige praksis hos en virksomhed, men hvor det samtidig er gruppen af ledere der er målet for den ændrede adfærd, og ikke virksomhedens medarbejdere. Det skal dog til sidst nævnes, at tiltagene hos de tre multinationale virksomheder Microsoft, Lego og Unimerco, der sigter mod at holde sygefraværet nede, omtales i eksempel 90, og derfor kan ses som den indirekte tilstedeværelse af den ikke-diskursive praksis, i formationen af diskursens modalitet.

8.2. *Udsagnetenes dispositionelle helhed og subjektiveringen af det sunde arbejdsmenneske.*

I dette afsnit vil jeg beskrive, hvad det er for normer og holdninger til sundhed og trivsel, det senmoderne arbejdsmenneske, lederne og de politiske beslutningstagere subjektiveres med i perioden som helhed, og hvilken bestemt og ønsket adfærd og måde at tale om det sunde arbejde, der i kraft heraf, der søges sandsynliggjort. Jeg vil beskrive udviklingen periode for periode, således, at jeg kan beskrive den udvikling der sker i diskursen, fra 2002 til 2010.

Set over den samlede periode på ni år, tegner der sig en entydig regularitet omkring formationen af sundhedsdiskursens modalitet. Med kun få

undtagelser, konstitueres diskursen af udsagn der italesættes fra ytringspositioner, der befinder sig inden for den diskursive praksis. Der er kun få udsagn der beskriver, hvordan diskursen indlejres i den ikke-diskursive praksis i form af procedurer, beslutninger og konkrete tiltag. Af samme grund er der kun lidt evidens for, at de handlingsanvisninger der søger at disponere det senmoderne arbejdsmenneske, arbejdsgiverne, lederne og de politiske beslutningstagere, ender med at subjektivere de enkelte individer til en ændret adfærd, holdning og måde at forstå og tale om relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet på. Det er derfor også vanskeligt at påvise, at sundhedsdiskursen har haft en dispositionel effekt. Det betyder dog ikke, at der i perioden fra 2002 - 2010 ikke gøres en række forsøg på at disponere til en ændring af det senmoderne arbejdsmenneskes holdning, handling og tale.

Fra 2002 til 2004 er der kun få eksempler på udsagn, der direkte italesætter et handlingsanvisende, positivt +, og normer der kan fungere som pejlemærker for en ændret tilgang til arbejdslivet, i form af en ændret adfærd og måde at tale om arbejdet på. Fælles for disse udsagn er, at de sigter mod at disponere lederne til at påtage sig deres ledelsesansvar, og trække nogle grænser for deres medarbejdere, mellem arbejdsfæren og tilværelsens øvrige sfærer.

Derudover står det ikke klart, hvad det er for normer, handlinger og måder at tale om arbejdet på, der vil kunne svare nødvendigheden af at gøre noget ved det voksende antal lønmodtagere og ledere, der bliver syge af stress, udbrændthed og depression. Det står kun klart, at det er de nye ledelses- og arbejdsformers normer, forventninger og krav om fleksibilitet, livslang læring og udvikling, engagement og omstilling, der får grænserne mellem arbejds-, familie- og fritidslivet til at flyde ud med det resultat, at flere og flere udvikler arbejdsbetingede, psykiske lidelser. Denne uklarhed om, og manglende afklaring af, hvordan det senmoderne arbejdsmenneske, lederne og de politiske beslutningstagere skal håndtere denne problemstilling, og hvordan de i fællesskab skal indrette arbejdslivet, så det ikke slider lederne og medarbejderne ned før tid, ligger implicit i det udsagn fra perioden, der søger at disponere til en debat om, hvad det er for en arbejdsmoral der er på vej, ved at sige at den er nødvendig. For i debatten ligger netop, gennem udvekslingen af meninger, et forsøg på at nå til en afklaring der kan danne basis for, at det senmoderne menneske kan agere ud fra nogle konkrete, moralske pejlemærker og afgøre, hvilken adfærd der er god, rigtig og socialt acceptabel, og hvilken der er slet, forkert og socialt uacceptabel. Udsagnene fra perioden

peger imidlertid væk fra en række af de normer, der forbindes med det senmoderne arbejdsliv og de moderne organisations- og arbejdsformer, således at der i sundhedsdiskursen på forhånd er italesat nogle normative antimålsætninger. Det gælder ikke mindst i udsagnet der italesætter debatten som nødvendig, der er foranlediget af at New Age og de moderne ledelsesteorier gør det senmoderne arbejdsmenneske stresset, med deres krav om konstant udvikling, og med placeringen af ansvaret for både den, og løsningen af enhver tænkelig udfordring, på medarbejderen.

I den mellemste delperiode fra 2005 - 2007, er italesættelsen af det grænseløse arbejde igen et fremtrædende og generelt træk ved udsagnsregulariteten. Kravet og forventningen om, at det senmoderne arbejdsmenneske hele tiden er på, og balancen mellem arbejds-, familie- og fritidslivet derfor skrider, italesættes i en række af udsagnene og disponerer i kraft heraf, indirekte lederne til at påtage sig ansvaret for at sætte nogle grænser, så det ikke sker. I et temanummer fra 2006 (MM 2006/32), der bærer den lange titel "Enhver arbejdsplads tvinges til at ændre strategi, profil og personalepolitik for at være med i opløbet om fremtidens elite", som henviser til temanummerets leder, henvises der til en række undersøgelser der viser, at de talentfulde unge der står på tærsklen til arbejdsmarkedet forventer, at den virksomhed der ønsker at tiltrække og ansætte dem, samtidig har øje for at sikre ham eller hende balance mellem arbejds- og privatlivet. Det er således den lille, og derfor meget attraktive og efterspurgte, årgang af nye arbejdsmennesker på arbejdsmarkedet, der i kraft af deres høje værdi, disponerer virksomhederne og arbejdsgiverne til at sørge for, at arbejdet ikke flyder ind over livets øvrige sfærer, og koloniserer den hele tilværelse. Af samme grund, fremgår det af temanummeret, er der derfor flere virksomheder der markedsfører sig på Work-Life Balance. Det indikerer, at der i denne periode er ved at ske et skred i holdningen til arbejdet, og adfærden hos både det senmoderne arbejdsmenneske og i virksomhedernes ledelser.

I samme delperiode sker der samtidig en udvidelse af handlingsanvisende, positive +’er, der søger at disponere til en ændret opfattelse og adfærd hos især arbejdsmarkedets ledere. Udsagnene er imidlertid få. Derfor er det ikke rimeligt at tale om en egentlig regularitet af udsagn, der søger at disponere til en ændret normativitet og adfærd. Når det alligevel er relevant at trække dem frem skyldes det, at de repræsenterer nogle konkrete, eksplicite angivelser af normer, som i kraft heraf italesætter, hvad det er for holdninger til arbejdet og handlinger i arbejdslivet, der vil kunne fremme udviklingen af en bedre

balance mellem arbejds- og familielivet, og et sundere arbejdsliv. Et udsagn italesætter således behovet for øget stabilitet, som modsætning til de konstante omstillinger, mens et andet udsagn forsøger at fremme en forståelse hos erhvervslivet om, at det ikke er muligt at skabe øget produktivitet og effektivitet hos mennesket, på samme måde som man gjorde på industrisamfundets fabriksgulve. De to udsagn søger dermed at disponere arbejdsgiverne til at (gen)skabe et mere stabilt arbejdsliv, og dermed færre omstillinger, og tilbageholdenhed i forhold til at presse på for øget produktivitet og effektivitet.

Tæt forbundet med stabilitet og tilbageholdenhed, er det udsagn der stiller ensformige rutiner op, som det udviklende arbejdets dikotomiske modsætning. Jeg har argumenteret for, hvorfor dette udsagn dispositionelle forordning, på linie med flere andre, sker indirekte. I kraft af den kobling der i udsagnet skabes mellem udvikling og stress, kommer ensformighed og rutine til at optræde som positive normer, og dermed som handlingsanvisende pejlemærker for, hvordan det senmoderne menneske bør handle i relation til arbejdet.

I den mellemste delperiode er der også en række udsagn, der søger at disponere det senmoderne arbejdsmenneske - arbejdstageren - til ændrede holdninger og handlinger. Arbejdsmennesket skal lære at tøjle sin arbejdsmotivation, så arbejdslivet ikke bliver den eneste sfære, han kan realisere sig i. Desuden søges han disponeret til at sætte tempoet ned og arbejde mindre, hvilket kan kædes sammen med bestræbelsen på at disponere det politiske niveau til at søge en anden løsning på arbejdskraftproblemet, end at skruer arbejdstiden op. Sidstnævnte kan ses som et forsøg på at disponere en ændring af holdningerne til, og italesættelsen af, det senmoderne arbejdsliv og arbejdsmarked, hos de individer der er *beføjet til at føre den form for sprog*⁹⁰⁷, og italesætte de holdninger og handlinger der anses for sande, og som i kraft heraf har stor indflydelse på de normer, det senmoderne arbejdsmenneske baserer sin adfærd på.

Italesættelsen af problemet med at få sat nogle begrænsninger ind, der regulerer forholdet mellem arbejdslivet og livet i familien og fritiden, dominerer også udsagnene i den sidste delperiode fra 2008 - 2010. Vurderet alene på mængden af forekomster af udsagn, der såvel direkte, som indirekte forsøger at disponere både arbejdsgiver og arbejdstager til en ændret

⁹⁰⁷ Se afsnit 4.7. og Foucault 1969:97.

holdning til, og adfærd i, arbejdet, foregår der en tiltagende påvirkning i denne periode.

Den senmoderne arbejdsleder disponeres til at påtage sig ledelsen af de ansatte, og sætte grænser for arbejdets udbredelse, hjælpe den enkelte medarbejder med at styre sin produktivitet, skabe balance mellem arbejds-, familie- og fritidslivet, begrænse brugen af e-mails, og have sin opmærksomhed særligt rettet imod de medarbejdere, der er mest medgørlige når det drejer sig om at tilpasse sig normerne for det senmoderne arbejdsliv. Det er dispositionelle forordninger der alle har det tilfælles, at de forsøger at disponere lederne til at (gen)skabe nogle grænser der gør, at arbejdet ikke kommer til at trænge ud i alle krogene af det senmoderne arbejdsmenneskes tilværelse, fordi det udflydende arbejdsliv spiller en afgørende betydning for udvikling af stress, udbrændthed og depression. I alle tre delperioder er der således udsagn der italesætter behovet for at (gen)skabe grænser, og (gen)oprette balancen mellem arbejds- og privatlivet, som normative pejlemærker for en sund arbejdsadfærd.

Udsagnene i den sidste delperiode forsøger endvidere at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til en ændret arbejdsadfærd, der adskiller arbejdet og fritiden fra hinanden. De informations- og kommunikationsteknologiske redskaber præger denne disponering, og de normative begreber, idet det senmoderne arbejdsmenneske søges disponeret til at *gå offline* og *koble helt af*. Men der er også et udsagn der, i lighed med den foregående periode, direkte forsøger at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til at acceptere flere rutiner og mere kedsomhed i arbejdslivet, som alternativ til de herskende normer om evig udvikling.

Endelig søger flere udsagn ligeledes at disponere til en ændret holdning hos de politiske beslutningstagere om, at danskerne skal arbejde mere. De bør i stedet afstå fra at opildne arbejdsmennesket til at arbejde flere timer, herunder også i ferierne, mens arbejdstagerne søges disponeret til at beherske sig i forsøget på at presse mere arbejde ud af den samme arbejdskraft, til den samme betaling. Såvel i forhold til de politiske beslutningstagere, som i forhold til arbejdsgiverne, er disponeringen til en ændret holdning til arbejdstid og mængde, en forlængelse af den tilsvarende disponering i den mellemste delperiode, og dermed en yderligere konsolidering af subjektivering til tilbageholdenhed og beherskelse.

8.3. *Sundhedsdiskursen: meningsdannerne og de landsdækkende medier.*

Sundhedsdiskursen adskiller sig fra globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen derved, at meningsdannerne ikke italesætter stress eller andre arbejdsbetingede, psykiske lidelser, i den første delperiode fra 2002 - 2004. En søgning på stress resulterer i henvisningen til fire artikler. De tre af artiklerne er skrevet af sociolog og forfatter Henrik Dahl, mens den sidste er skrevet af professor og filosof Ole Thyssen. Artiklerne skrevet af Henrik Dahl omhandler Socialdemokratiets vælgerkrise (Politiken 2002/0309), trafikpolitik (Politiken 2003/0315) og efterløn (Politiken 2003/0517), mens artiklen af Ole Thyssen omhandler krigen mod terror og den (på daværende tidspunkt endnu) truende krig mod Irak (Politiken 2003/0117).

Det ændrer sig i den efterfølgende delperiode fra 2005 - 2007. Blandt andet med et par artikler og sociolog Henrik Dahl og professor Ole Thyssen, der stiller spørgsmålstejn ved, hvorvidt stress er et udtryk for et øget pres på, og accelererende krav til, det senmoderne arbejdsmenneske. Eller om det i stedet er et udtryk for en manglende evne til at prioritere, når man stilles overfor angstfyldte valg og urimelige forventninger, alternativt et udtryk for velfærdssamfundets indre tvang til vækst, efterhånden som der bliver mere og mere vi ved og, som følge heraf, mere og mere vi kan gøre.

Sociolog Henrik Dahl argumenterer for, at "stress ikke nødvendigvis har at gøre med, hvor travlt man har", men mere er et udtryk for vanskeligheden ved at prioritere, når det senmoderne arbejdsmenneske stilles overfor angstfyldte valg og urimelige forventninger, eksempelvis "samarbejdspartneres ulyksalige trang til at bede om deres rapporter inden jul (skønt de naturligvis ikke skal sidde og arbejde med dem og tage langtrækkende beslutninger i dagene mellem jul og nytår)." Sker det, er freden spoleret, og "man er hårdt presset. Enten må der prioriteres, eller der må trækkes i nødbremsen. Er man dårlig til at prioritere, er den letteste løsning på for meget ansvar at blive syg. Det fritager for alt." Risikoen er selvfølgelig, skriver Dahl, at man bliver afsløret som simulatant. Her er stress ifølge Dahl, en belejlig lidelse. "[...] heldigvis er der stadig stress. Lidelsen, der er umulig at diagnosticere eller modbevise, men som alligevel anses for så alvorlig, at ingen trods alt tør sige visseveasse. Stress er angst forklædt som sygdom, [...]. Almindelig småangst er ikke sygdom. Derfor bekæmper man den ikke ved at gå til lægen. Løbende omsorg og forståelse - samt en

håndsrækning, hvis der endelig skulle gå ild i julelokummet - er langt de mest probate midler [...]."⁹⁰⁸

Hvis definitionen på at prioritere er, at forsømme i den rigtige rækkefølge, så er Dahls pointe at stress hos det senmoderne arbejdsmenneske skyldes, at han ikke i tilstrækkeligt omfang evner at træffe beslutning om, hvad der med rimelighed kan forsømmes, eksempelvis at ignorere anmodningen om en rapport op til jul, fordi den ikke er tvingende nødvendig for samarbejdspartneren. Og at han derfor rammes af angst, hvor angst inden for psykologien er "identisk med frygt, subsidiært en *speciel form for frygt*", der fremkalder "bestemte former for *adfærd*, så som stivnen, flugt, kamp eller tryghedssøgen."⁹⁰⁹ Løsningen, Dahl søger at disponere til, er omsorg, forståelse og - hvis det går helt galt - en håndsrækning. Det er imidlertid ikke klart, hvem det er Dahl søger at disponere til at agere på denne måde og, hvorvidt hans udsagn er udtryk for en opfattelse af et senmoderne arbejdsliv, præget af et fravær af omsorg, forståelse og en hjælpende hånd.

I en kronik i Kristeligt Dagblad fra 2006, iagttager og beskriver professor og filosof Ole Thyssen stress som et objekt, der er opstået som følge af et velfærdssystem, befolket med eksperter - læger, psykologer og jurister - der fordeler velfærden. I kronikken skriver han, at velfærdssystemet, som alle andre systemer, også har "en indre tvang til vækst. Da socialarbejdernes (lægerne, psykologerne og juristerne, egen præcisering) arbejde er at gøre godt, kan de ikke se acceptable begrundelser for, at de ikke tildeles stadig flere ressourcer. Diffuse tilstande af stress, angst og meningstab iscenesættes som folkesygdomme, som mennesker er 'ramt' af uden egen skyld. [...]. Så læger ikke blot helbreder sygdomme, men skaber også nye sygdomme, mens psykologer gør mennesker hjælpeløse over for livets tilskikkelser, så de kan yde krisehjælp. Velfærdssystemet nøjes ikke blot med at støtte de svage, men fremsætter stadig nye krav til, hvad staten bør yde. Resultatet er flere svage, [...]."⁹¹⁰

Kronikken lægger i store træk de samme præmisser til grund, som Thyssen gør gældende i bogen "Nutiden - det overfyldte rum" fra 1993 hvor han beskriver et samfund, præget af en "overflod af information, performation og innovation: vi ved mere, vi kan mere, og vi fornyer os mere. Helt derud, hvor

⁹⁰⁸ Dahl 2005/2612.

⁹⁰⁹ www.denstoredanske.dk, verificeret opslag.

⁹¹⁰ Thyssen 2006/1025.

vi ved mere end vi kan vide, kan mere end vi kan gøre, og fornyer os i en takt som hæfter alle af"⁹¹¹, og i bogen "Værdiledelse" fra 1997, hvor han skriver at "tvangen til vækst og inflationen af krav betyder, at søgelyset rettes mod stadig flere forhold, som før blev taget for givet eller slet ikke var noget problem."⁹¹² Stress italesættes af Thyssen som et objekt, bragt frem ved eksperternes mellemkomst og gjort synligt, med det resultat at det senmoderne menneske uundgåeligt kommer til at stå i et forhold til objektet, og derved tvinges til at forholde sig til det.

Udsagnet er interessant af flere årsager. For det første peger Thyssen på nogle af de samme faktorer ved objektets dannelse, som Foucault gør: at det i sit frembruds overflade - her arbejdsmarkedet - overføres til lægevidenskaben at forklare og behandle lidelsen, samtidig med at det får til opgave at adskille, betegne, benævne og indstifte stress som objekt.⁹¹³ I kraft af lægevidenskabens udvikling af viden om stadig flere menneskelige lidelser, skaber lægerne flere og flere sygdomme, her iblandt stress, der kræver behandling. Sundhedsdiskursens italesættelse af stress som objekt, og årsagen til at det senmoderne arbejdsmenneske bliver ramt af sygdommen, frembringer samtidig en nødvendighed der kræver handling, og disponerer derfor det senmoderne arbejdsmenneske, arbejdsgiveren eller de politiske beslutningstagere til handling. Udsagnet konstituerer af sundhedsdiskursen skaber med Thyssen ord, inflation i mængden af krav til parterne på og omkring arbejdsmarkedet, om at gøre noget.

Professor Steen Hildebrandt er (muligvis) en af de eksperter, Thyssen hentyder til. Ifølge Hildebrandt oplever medarbejderne et enormt pres og "store omskifteligheder, som involverer hele livet, hele livssituationen: arbejds-, fritids- og familielivet." Han beskriver erhvervs- og samfundsudviklingen som så vild, at "der kræves en ekstraordinær stor og bred indsats for at hjælpe alle til at blive bedre til at navigere i den verden." Blandt andet på grund af "globaliseringen, den demografiske udvikling, digitaliseringen (og) accelerationstendenser overalt", er verden "i opbrud med udfordringer, muligheder og problemer", mens "store grupper af medarbejdere og betydelige grupper af mennesker uden for arbejdsmarkedet lider alverdens kvaler i forbindelse med at finde fodfæste og kvalitet i deres liv, finde indhold og mening." Det kommer, skriver Hildebrandt, til udtryk på

⁹¹¹ Thyssen 1993:10.

⁹¹² Thyssen 1997:165.

⁹¹³ Foucault 1969:86-87.

flere måder, blandt andet stress, hvilket er "intet mindre end foruroligende."⁹¹⁴

Hildebrandt italesætter, på linie med en række andre forskere, nødvendigheden af at der gøres noget for den store gruppe af mennesker, der *lider alverdens kvaler*. Det kræver en *ekstraordinær stor og bred indsats*. Dermed er Hildebrandts udsagn med til at disponere både arbejdsgiverne og de politiske beslutningstagere til at tage affære og handle, hvorved han bidrager til den inflation i mængden af krav, som staten forventes at imødekomme. Han italesætter samtidig årsagen til at det er gået så galt, ved at pege på globaliseringen, den faldende arbejdsstyrke, den teknologiske udvikling og tendensen til at der alle steder i samfundet sker en tiltagende acceleration, uden at sidstnævnte dog præciseres yderligere. Han italesætter et arbejdsmenneske der er under pres, og undergivet konstante omstillinger, der rammer ned i alle dele af tilværelsen - på arbejdet, i familien og i fritidslivet. Dermed er hans udsagn med til at forstærke den regularitet af udsagn, der - som det fremgår af denne afhandlings analyse - peger på globaliseringen, de teknologiske hjælpemidler, accelerationen af krav på alle fronter, og de mange omstillinger, som udløsende faktorer og årsag til, at stadigt flere aktive på arbejdsmarkedet går ned med stress, udbrændthed og/eller depression.

Konsekvenserne er, skriver Hildebrandt i 2008, at hverken samfundet eller virksomhederne "får tilnærmelsesvis det udbytte og de bidrag ud af vore medarbejdere, som vi kunne få", samtidig med at stadigt flere "ganske enkelt (bliver) syge af at være på deres arbejdsplads, fordi arbejdspladsens ledelse, indretning, måde at fungere på, er sådan, at mennesker ganske enkelt hverken producerer ret meget eller har det ret godt: De bliver syge. Sygefravær og stress er dominerende fænomener i mange danske offentlige og private virksomheder."⁹¹⁵

Det er, skriver Hildebrandt godt et par år senere i september 2010, blevet sådan at "vi lever i en kultur og i en tid, hvor travlhed, dynamik, udvikling og forandring næsten er blevet til forudsætninger og krav, er blevet det normale." Og hvor man falder af vognen, "hvis man ikke kan følge med udviklingen" og holde til tempoet. "Livet er for mange mennesker og virksomheder et væddeløb." Konsekvenserne af den (arbejds)kultur er, skriver han lidt senere i kronikken, stress. Og, fortsætter Hildebrandt, "jeg

⁹¹⁴ Hildebrandt 2007/0601.

⁹¹⁵ Hildebrandt 2008/0201.

tror, vi bliver nødt til at erkende, at vi [...] er på afveje. [...] problemet er, at vi ofte bruger den medicin og den tænkning, der skabte problemerne, til at løse dem - og så bliver det blot endnu værre. Vi kører i ring. Eller for at sige det på en anden måde: Den effektivitet og produktivitet, som vi vil forøge med det ene og det andet initiativ, fører faktisk ofte til det stik modsatte - nye former for ineffektivitet og en forringet produktivitet. Vi skal lære at være mere nærværende - gennem gearskift."⁹¹⁶

Endnu en gang italesætter Hildebrandt således de samme normer og den samme kultur, som flere af artiklerne i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen gør, som en væsentlig årsag til at det for mange mennesker ender med sammenbrud, i form af stress eller andre arbejdsbetingede, psykiske lidelser. Normerne om at have fart på, være dynamisk og fleksibel, og i livslang udvikling og forandring, bliver handlingsanvisende for det udviklende arbejdsmenneske, men med den indbyggede risiko at han eller hun bliver syg af det. Endvidere peger Hildebrandt, i lighed med arbejdspsykolog Einar Baldursson (eksempel 78) på, at tidligere tiders metoder til optimering igennem effektivisering og produktivitetsforøgelse, har den stik modsatte effekt af den ønskede, og at det i stedet er nødvendigt med et gearskift - samme anvisning af handling, som i eksempel 77.

Imellem publiceringen af de to artikler, i november 2009, skriver Ole Thyssen et debatindlæg i Politiken, i hvilket han beskriver stress som en folkesygdom der smitter: "jo mere stress bliver et spejl, som holdes op, så folk kan se i det og genkende sig selv, jo større er chancen for, at ' stress' bliver en gængs beskrivelse, der suger masser af daglige småskavanker til sig og giver dem en samlet etikette. Hvem er ikke stresset, når det kommer til stykket? Og hvem kan modstå fristelsen til at tiltrække sig lidt ekstra opmærksomhed og slippe for et par af hverdagens pligter, dækket ind under en diagnose? Alle de psykologer og konsulenter og coaches, der arbejder med stress, har ingen som helst grund til at forklejne problemet, tværtimod. De ser den gerne vokse, fordi vækst er brød på bordet."⁹¹⁷ Thyssen antyder dermed at stress, snarere end at være en folkesygdom, reelt er blevet et belejligt objekt - her beskrevet med spejlet som metafor - vi kan reflektere alle mulige småskavanker i, så vi kan få såvel opmærksomhed, som frihed. Og, mener Thyssen, de individer vores samfund har "beføjet til at føre denne form for sprog"⁹¹⁸ - psykologer,

⁹¹⁶ Hildebrandt 2010/0924.

⁹¹⁷ Thyssen 2009/1104.

⁹¹⁸ Se afsnit 4.7 og Foucault 1969:97.

konsulenter og coaches - har nogle klare, økonomiske motiver til ikke at forsøge at bringe proportionalitet ind i forholdet, fordi det er en god forretning at gøre stress til en del af sundhedsindustrien. Thyssen er, i kraft af sin ytringsposition, med til at skabe uklarhed omkring stress som objekt. Det svækker diskursens dispositionelle kraft, fordi det ikke står klart, hvilke beslutninger og praksisser - om nogle - det er nødvendigt for tilegnelsesregimet at foretage sig og gennemføre, for at indlejre diskursen i den ikke-diskursive praksis.

8.3.1. De landsdækkende medier og dagblade.

Ved en søgning på begrebet stress i de landsdækkende aviser og medier, for perioden 2002 - 2004, fremkom der i alt 6.777 artikelhenvisninger. I det følgende vil jeg præsentere nogle eksempler på artikler og udsagn, der er repræsentative for sundhedsdiskursen i omhandlende periode.

Berlingske tidende skriver hen mod slutningen af den første delperiode, at "de moderne stressproblemer som er knyttet til arbejdet, (er) kendetegnet ved uendelige krav, uforudsigelighed og flydende grænser mellem arbejdsliv og fritid." I artiklen står der videre, at de moderne stressproblemer knytter sig "til nye former for arbejdsorganisering. Med internet, mobiltelefoner og bærbare computere er der opstået muligheder for, hele tiden at vælge 'arbejde' frem for 'ikke arbejde'. Mens ungerne ser børnetime, kan man lige svare på et par mails. Mens man går tur ved Vesterhavet, kan man lige yde lidt problemløsning over mobilen."⁹¹⁹

Artiklen italesætter - og sammenfatter - de samme problematikker ved det senmoderne arbejdsliv, som går igen i flere af artiklerne i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen. Det grænseløse arbejde flyder ud og breder sig til livets øvrige sfærer, og gør det vanskeligt at skabe balance mellem arbejds-, familie- og fritidslivet. Nye ledelses-, arbejds- og organisationsformer, understøttet af nye teknologier, *skaber en permanent onlinetilstand* (A4 2004/40A:12-13), der gør det vanskeligt at sige fra, fordi muligheden for at arbejde hele tiden er til stede.

At denne frihed og fleksibilitet til selv at tilrettelægge sin arbejdsdag og -rutiner giver stress, fremgår også af en artikel i Politiken fra april 2002.

⁹¹⁹ Berlingske Tidende 2004/0107. Afsnittet fra "Det er væsentligt at erkende, at der ikke rigtig er nogen [...] der er intet mindre end foruroligende", gengives ordret i kronikken "Mennesket skal lære at navigere i en omskiftelig verden", skrevet af Steen Hildebrandt, Niels Erik Skipper og Birgit Toft, og trykt i Kristelig Dagblad den 13. april 2007.

Artiklen referer til en undersøgelse foretaget af Ingeniørforeningen i Danmark der viser, at "hjemmearbejde, super-fleksible og ukontrollable arbejdstider giver stress." I artiklen udtaler seniorforsker Helle Holt, at samtidig med at den enkelte "i højere grad selv kan tilrettelægge sin dag, stiger kravene. Den væmmelige udlægning er, at ud over at du lægger flere timer på arbejde og bliver mere stresset, så føler du, at det er din egen beslutning. Du bliver din egen værste fjende." I artiklen konstateres det, at "stempeluret var ikke så ringe endda" og, at "en mere gammeldags organisering af arbejdet med faste arbejdstider og organisering", i virkeligheden er "bedre i dag."⁹²⁰

Artiklen er med til at forstærke den regularitet af udsagn, der i perioden peger på de vanskeligheder, (total) fleksibilitet fører med sig, fordi erfaringerne er at det får arbejdet til at flyde ud og ind i det senmoderne arbejdsmenneskes øvrige livsfærer, med det resultat at risikoen for stress øget betragteligt. Artiklen peger imidlertid også på et andet interessant aspekt, der også italesættes i eksempelvis eksempel 68, nemlig at ansvaret flyttes fra lederen til medarbejderen, som derfor også bliver alene om at bære ansvaret, når det går galt. Magten flytter ind i det senmoderne arbejdsmenneske, så den kommer til at virke spontant i ham selv. Normen om fleksibilitet har en disciplinerende effekt, hvilket "slører magtforholdet, fordi subjektet vil sin egen underkastelse."⁹²¹ Derved bliver det muligt at gøre *ethvert problem (gøres) til den enkelte medarbejders ansvar* (eksempel 68). Artiklen italesætter imidlertid også et handlingsanvisende, positivt + ved at pege på, at en løsning på problemet kunne være at vende tilbage til den *gammeldags organisering af arbejdet, med faste arbejdstider og organisering*. I lighed med nogle af de senere artikler fra Ugebrevet A4 peger denne artikel altså også på rutiner og stabilitet, som det positive alternativ til fleksibilitet og fuldstændig frihed. Den forsøger med andre ord at disponere ledelseslaget på arbejdsmarkedet, til at ændre på deres holdninger og adfærd, og sætte nogle mere tydelige grænser for de ansattes arbejdsliv.

Det kan imidlertid være vanskeligt at gøre noget ved stress. Ikke bare på grund af de normer der knytter sig til det senmoderne arbejdsliv om at være fleksibel, omstillingsparat og online. Men også fordi der knytter sig en vis prestige i at være stresset. Stress opfattes nærmest som et tegn på, at man gør det godt nok og har succes: "Alle taler om at have travlt - at være lidt stresset er vel nærmest et succeskriterium i dagens Danmark", står der blandt andet

⁹²⁰ Politiken 2002/0419.

⁹²¹ Borch & Larsen 2003:155.

på den første linie i en artikel i Politiken, fra november 2003, der er en omtale af bogen 'Stress - når kroppen siger fra'. Artiklen peger desuden på, at "alvorligt stressede mennesker fornægter deres problemer", og derfor "bliver suget endnu længere ind i den onde cirkel."⁹²²

At der er prestige i at være stresset, fremgår også af flere af artiklerne fra Ugebrevet A4, om end de er fra den mellem delperiode. Men ovenstående eksempel fra Politiken er ikke desto mindre med til at forstærke italesættelsen af en arbejdskultur, hvor stress altså også er et statussymbol. Det er en kultur, hvor lederne *elsker at snakke om, at vi lige skal give den en tand mere, og sender e-mails til folk i weekenderne og om aftenen* (jfr. eksempel fra A4 2006/10:15-16), og hvor stress ligefrem er noget man *praler med* (eksempel 70).

Ved en tilsvarende søgning på begrebet stress i de landsdækkende aviser og medier, for perioden 2005 - 2007, fremkom der i alt 8.792 artikelhenvisninger, en stigning på knap 30% i forhold til den foregående delperiode. I det følgende vil jeg præsentere nogle eksempler på artikler og udsagn, der er repræsentative for sundhedsdiskursen i omhandlende periode.

I en artikel i Jyllandsposten kunne man i september 2005 læse, at "stress er tidens epidemi", og at den rammer alle, både dem med og uden arbejde, børnefamilierne og de ældre. Artiklen henviser herefter til en rapport fra Teknologirådet, i hvilken det hedder at "stress er et samfundsproblem, der skal løses kollektivt." Lederen af den gruppe der står bag rapporten, Ulla Vincent, udtaler, at det er "en kombination af mange ting (der) er med til at stresser os" og peger blandt andet på, at vi har set "alt for meget på mulighederne og ikke på konsekvenserne af den nye teknologi. Men vi går ind i en periode nu, hvor vi må spørge os selv, om vi virkelig vil være på 24 timer i døgnet. Vi skal nok lære at håndtere teknologien og alle dens muligheder."⁹²³

I slutningen af perioden fortæller en artikel i Berlingske Tidende, at stress med rette er kommet "på agendaen i dagens Danmark. 35.000 danskere melder sig syge af stress om dagen", noget der anslås at "koste 14 mia. kr. på bundlinjen om året." Det har, ifølge artiklen, fået "de fleste firmaer i Danmark" til at udvikle "stresspolitikker, beredskabsaftaler med psykologer samt sendt medarbejderne på stresskurser." Det er imidlertid, ifølge artiklen, en fralæggelse af ansvaret, fra ledelsens side: "når medarbejdere sendes ud af

⁹²² Politiken 2003/1115.

⁹²³ Jyllandsposten 2005/0901

huset på stresskurser, eksporteres problemet ud til medarbejderne selv. Det bliver et individuelt problem for medarbejderen, hvis medarbejderen bliver syg - frem for, at organisationen tager ansvar og ledelse herpå. Dette er en af bevæggrundene for, at mennesker, der bliver syge med stress, risikerer at udvikle personlige livskriser med fare for depression."⁹²⁴

Dermed peger artiklen tilbage på, og italesætter det, problem der synes indbygget i det senmoderne arbejdslivs normer om frihed, indflydelse, ansvar og fleksibilitet: at problemet gøres til medarbejderens eget at håndtere. Virksomheden leverer mulighederne og stiller forskellige tilbud til rådighed for den enkelte medarbejder, der så til gengæld forventes at være i stand til at lede sig selv, og tage ansvar for sin egen udvikling, også den sundhedsmæssige. Men det er, hedder det i artiklen, organisationen der bør *tage ansvar og ledelse herpå*.

Artiklen forsøger således at disponere den senmoderne leder til at tage (en del af) ansvaret tilbage fra medarbejderne, og påtage sig ledelsen af sine ansatte, også når det drejer sig om at håndtere den arbejdsbetingede stress, der er forårsaget af det arbejde som medarbejderen udfører i virksomheden. Og dermed bryde med den måde, det senmoderne arbejdsmenneske har forvaltet, og handlet i relation til, normen om frihed og individualitet, og i stedet gøre fællesskab og fælles ansvar til det positive, handlingsanvisende +.

Samme alarmerende statistikker, som dem der fremgår af artiklen i Berlingske Tidende, præsenteres i en artikel i Politiken året før. Den fortæller, at "Arbejde sender nu næsten lige så mange danskere på langs med hjerte-kar-sygdomme som tobak. Arbejdsmiljøet er årsagen til 20 procent af alle hjerte-kar-sygdomme, mens rygning har ansvaret for omkring 25 procent af hjertelidelserne. Og den vigtigste årsag i arbejdsmiljøet er stress. Ifølge dr. med., professor Tage Søndergård Kristensen fra Arbejdsmiljøinstituttet, er der "to ligevægtige årsager" til dette, hvor den ene er "Det 'grænseløse arbejde'", som bærer "en væsentlig del af skylden for den stigende stress. Computer derhjemme betalt af arbejdsgiveren, trådløse internetforbindelser og mobiltelefoner gør det muligt at arbejde i bilen, flyvemaskinen, toget, sommerhuset, hjemme - ja, i sengen, på stranden eller i skoven for den sags skyld."⁹²⁵ Artiklen indskriver sig således i den regularitet af udsagn fra såvel den mellemste delperiode, som den samlede, der peger på arbejdets

⁹²⁴ Berlingske Tidende 2007/1219.

⁹²⁵ Politiken 2006/1016.

kolonisering af den hele tilværelse, som en primær, central og væsentlig årsag til stress.

En søgning på begrebet stress i de landsdækkende aviser og medier, for perioden 2008 - 2010, fremkom der i alt 7.589 artikelhenvisninger, et fald på knap 14% i forhold til den foregående delperiode, men fortsat 12% flere, end i første delperiode. I det følgende vil jeg præsentere nogle eksempler på artikler og udsagn, der er repræsentative for sundhedsdiskursen i omhandlende periode.

Artiklerne fra denne periode, samler tråden op fra de foregående, og forstærker og konsolideres regulariteten af udsagn der gør det grænseløse arbejde, til den altoverskyggende faktor og årsag til, at det senmoderne arbejdsmenneskes tilværelse falder fra hinanden, og livet bliver belastet af stress og depressioner. Berlingske Tidende skriver i 2010, at "hver fjerde dansker inden for de seneste fem år (har) henvendt sig til lægen med stresssymptomer", og at "gruppen af 25-til 50-årige er stærkt overrepræsenteret." Stressforsker og lektor ved Københavns Universitet, Naja Hulvej Rod, forklarer sidstnævnte med, at det er en gruppe der "befinder sig på et tidspunkt i livet, hvor de skal have karrieren op at køre samtidig med, at de skal skabe sig et velfungerende familieliv", begge dele noget der kan give anledning til stress. I artiklen siger hun videre, at "fænomenet 'det grænseløse arbejde' spiller ind på mange af nutidens stresstilfælde" og forklarer, at det hænger sammen med at "det er blevet mere normalt, at vi får en opgave at løse på arbejdet i stedet for et tidsrum, vi skal være til stede." Det betyder, at arbejdet nemt kommer til at rumstere "i baghovedet, når vi har fri. Samtidig kan vi konstant kontaktes på mobilen og mailen, så det er blevet sværere at trække stikket ud."⁹²⁶

Samme budskab lyder året inden, i en artikel i Politiken fra oktober 2009. I artiklen nævner direktør for Center for Stress og Trivsel, Thomas Milsted, "fire overvejende grunde til, at folk går ned med stress: Arbejdsængden er større end ressourcerne til at håndtere dem. Det er op til den enkelte leder og dennes viden - og mangel på samme - at håndtere stress, en ubalance mellem fritid og arbejdet, og endelig er der mange lønmodtagere, som lever med en konstant angst for at blive fyret. Det gælder også de højtuddannede." Vi ser nu, siger Milsted, "at det er vidensarbejderne, der lægger sig ned, og det kan

⁹²⁶ Berlingske Tidende 2010/0515.

få alvorlige konsekvenser. På et tidspunkt er den danske befolkning jo ikke i stand til at arbejde«, siger Thomas Milsted.”⁹²⁷

De to artikler har som nævnt det tilfælles, at de forlænger og forstærker regulariteten af udsagn, der italesætter det grænseløse arbejde. Artiklen i Berlingske Tidende tilføjer, at anvendelsen og implementeringen af informations- og kommunikationsteknologiske hjælpemidler i arbejdet, samtidig er med til at gøre det sværere at trække stikket ud. Mens der således i artiklen peges på, at det er mobiltelefonen og mailprogrammet der gør det vanskeligt at gå offline, så peger Ugebrevet Mandag Morgen (se eksempel 93) på, at det er arbejdskulturen og de engagerede og arbejdsomme kollegaer der gør, at *det er sin sag at trække stikket ud*.

Samme overensstemmelse er der mellem artiklen i Politiken fra 2009, og italesættelsen af den ulige balance mellem arbejdsmængde og ressourcer, og artiklen i Ugebrevet A4 fra 2008, der peger på risikoen for nedslidning, udbrændthed og stress ved en øget arbejdsmængde (A4 2008/07A:11 & 12), samt de dertil relaterede artikler, ligeledes i Ugebrevet A4, der advarer mod at presse arbejdsmennesket til at arbejde flere timer og bl.a. give afkald på noget af sin ferie, fordi han allerede er ude på kanten og grænsen af, hvad han kan holde til.

Jeg vil slutte dette afsnit med eksempler fra de landsdækkende medier af, med en kronik i dagbladet Information fra juli 2008, skrevet af to studerende fra Roskilde UniversitetsCenter, Mathias Herup Nielsen og Magnus Paulsen Hansen. De skriver blandt andet, at ”tidens plusord om forandring, udvikling og engagement i arbejdet står ikke til diskussion på trods af, at de sandsynligvis er medvirkende til, at så mange i dag lider af stress. Det er på høje tid at sætte spørgsmålstegn ved nogle af arbejdets selvfølgheder. [...]. Kravet om engagement og motivation har bragt følelserne og personligheden (med andre ord psyken) ind i arbejdet. Succes eller fiasko på jobbet er nu ikke bare et spørgsmål om mere eller mindre i løn, men et spørgsmål om, hvorvidt man har formået at realisere sig selv i livet. [...]. 'Vinderen' (derimod) er det omstillingsparate menneske, som hele tiden sætter nye krav til sig selv, hver gang tidligere opsatte krav er ved at være indfriet og som derfor hele tiden søger at skabe en ubalance mellem kravene og ressourcerne. [...]. Vindermennesket bliver som væddeløbshunden, der konstant jager den hvide

⁹²⁷ Politiken 2009/1024.

plastikkanin, uden nogensinde at være i stand til at fange den og afslutte den hårde jagt.”⁹²⁸

Kronikørerne peger i artiklen på et af de helt centrale aspekter ved udviklingsdiskursen, at normerne om forandring, udvikling og engagement i arbejdet ikke længere kan diskuteres, men er blevet selvfølgeligheder. De er blevet *aksiomer, som er nødvendige for den*⁹²⁹, hvilket vil sige påstande der anses for selvindlysende sande og derfor ikke betvivles.⁹³⁰ Udsagnet italesætter og understøtter analysen af, at udviklingsdiskursen har overskredet tærsklen til formaliseringen, så det ikke længere er et spørgsmål, om det senmoderne arbejdsmenneske skal være engageret, forandringsparat og livslangt lærende, men *hvordan*. Dermed italesætter de samtidig det paradoks, når de forsøger at disponere til en betvivelse af det selvindlysende rigtige ved konstant udvikling og forandring, at det selvfølgelige ikke kan være selvfølgeligt og selvindlysende, hvis der kan stilles spørgsmålstejn ved det. Og deri ligger bestemmelsen af diffraktionspunktet i formationen af de to inkompatible arbejdslivsdiskurser, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen, om hvilke det gælder, at de ikke kan gælde på samme tid, men i stedet ”præsenterer sig i form af ‘enten... eller’.”⁹³¹

8.4. Opsamling: stress, udbrændthed og depression i et samlet perspektiv.

Jeg har i dette kapitel præsenteret en regularitet af udsagn, der imellem sig konstituerer en sundhedsdiskurs, som italesætter en forøget risiko for, at det senmoderne arbejdsmenneske slides psykisk ned og bliver syg af stress, udbrændthed og depression, subsidiært får problemer med hjerte og kredsløb, misbrug af forskellige substanser, m.v. Centralt i dannelsen af diskursen og diskursobjekterne, står dannelsen af de begreber og sammenkædninger heraf, som imellem sig skaber de udsagn, der konstituerer sundhedsdiskursen.

Et af de begreber der forekommer hyppigst, og som samtidig er gennemgående for hele den samlede periode, er begrebet grænse.⁹³² Det er et begreb, der på samme måde som begrebet balance, beskriver et forhold mellem arbejds-, familie- og fritidslivet, der i fraværet af en grænse, bliver

⁹²⁸ Information 2008/0711.

⁹²⁹ Se afsnit 3.8 og 4.3, samt Foucault 1969:255.

⁹³⁰ www.ordnet.dk/ddo.

⁹³¹ Se afsnit 4.9 og Foucault 1969:115-116.

⁹³² Eksemplerne 59, 63, 69, A4 2004/40A:12-13, MM 2002/32B:22, 77, 85, 88, 89 og A4 2008/34:3.

ubestemmeligt. De forskellige sfærer i tilværelsen flyder sammen, fordi grænserne i det senmoderne arbejdsliv viskes ud. Fraværet af grænserne betyder, at balancen mellem sfærene tipper, så der opstår en ubalance, hvor arbejdslasten glider over på den anden side af grænsen til familie- og fritidslivet. Resultatet er, at arbejdet kommer til at optage den plads, og tage den tid, der før var forbeholdt samlivet med familie og venner, og hvor krop og sind kunne koble af og restituere sig.

Fraværet af grænser, og skredet i balancen mellem arbejds-, familie- og fritidslivet, forbindes i diskursen med implementeringen af nye organisations-, arbejds- og ledelsesformer. Begreber som udvikling, fleksibilitet, engagement, dedikation, motivation og omstillingsparathed, -vilje og -evne, italesætter de normer og værdier, der forbindes med disse nye former for organisering, ledelse og arbejde, og danner grobund for den arbejdslivskultur, der får grænserne til at erodere, og balancen til tippe. Det senmoderne arbejdsmenneskes subjektivering til fleksibilitet, engagement, m.v. skaber nogle holdninger til arbejdet som gør, at de kommer til at virke spontant inde fra det senmoderne arbejdsmenneske selv, således at han bliver oprindelsen til sin egen underkastelse.⁹³³ Det kommer blandt andet til udtryk i det sidste eksempel på udsagn (eksempel 93), jeg præsenterer i kapitlet, hvor det beskrives hvor vanskeligt det er at trække stikket ud, og insistere på at skabe balance mellem arbejds- og familielivet, når man er omgivet af kollegaer der er både engagerede og arbejdssomme. Det gør det vanskeligt at trække stikket ud og gå offline. Ikke mindst, fordi de teknologiske hjælpemidler gør det muligt at være på døgnet rundt, og derfor også skaber en forventning om at man som arbejdsmenneske, kollega og medarbejder er det. At svare på mails på skæve tidspunkter af døgnet, eller besvare opkald på uventede tidspunkter, eksempelvis mens man holder ferie, bliver et stærkt signal om at man er engageret, arbejdsom og fleksibel, mens det modsatte bliver et lige så stærkt signal om, at man ikke er indstillet på at agere i henhold til de gældende normer for det senmoderne arbejdsliv. Det bliver, som det bliver sagt i eksempel 74, en enten-eller kultur, hvor man enten giver sig fuldt og helt hen til et arbejdsliv med gashåndtaget helt i bund, eller melder sig helt ud.

Konsekvenserne af et arbejdsliv i overhalingsbanen, med pedalen trådt i bund, er en forøget risiko for at køre galt. Konsekvenserne er alvorlige. Stress hører i den forbindelse til i den milde ende, mens udbrændthed og

⁹³³ Foucault 1975:220.

depression, i værste fald kan være invaliderende og ende med et (tidligt) liv som førtidspensionist, mens de heldige i bedste fald kan klare et deltids- eller fleksjob (A4 2009/31:13).

Dermed stilles det senmoderne arbejdsmenneske overfor et klassisk dilemma, med en indbygget risiko, uanset hvilket valg han træffer. Det er, populært sagt, et valg mellem pest eller kolera. Enten giver arbejdsmennesket sig fuldt ud til arbejdet, på den senmoderne arbejdslivskulturs normer og præmisser, og håber at han ikke ender med at blive en af de 35.000 danskere der hver dag melder sig syg, på grund af stress, og dernæst en af dem der ender med at blive parkeret permanent på sidelinien af arbejdsmarkedet, på en førtidspension. Eller også melder han sig ud, og insisterer på at holde fri, når han går hjem, hente børnene fra skole, slukke mobiltelefonen om aftenen, i weekenderne og når han holder ferie, og aldrig åbne sit mailprogram, når han ikke er på sin arbejdsplads. Og løber dermed risikoen for at være under afvikling, fordi han dermed insisterer på retten til ikke at være i udvikling døgnet rundt, hele livet igennem.

Udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen stiller det op som et valg mellem to nødvendigheder. Beskrivelsen og analysen i dette kapitel indikerer, at de to diskurser befinder sig i hver sin ende af skalaen mellem tærsklen til positiviteten og tærsklen til formaliseringen. Jeg har flere steder argumenteret for, hvorfor udviklingsdiskursen har overskredet tærsklen til formaliseringen, og subjektivering af det senmoderne arbejdsmenneske til udvikling, fleksibilitet og engagement er fuldblyrdet. Når det drejer sig om sundhedsdiskursen, så er dens aksiomer, elementer og strukturer ikke på samme måde endeligt bestemt. Dermed er det også uklart, hvor der skal sættes ind og hvordan, for at svare nødvendigheden af at forebygge og helbrede stress, udbrændthed og depression. Mens det omvendt er givet hinsides enhver tvivl, hvilke handlinger og holdninger der er nødvendige - nemlig udvikling, fleksibilitet og engagement - for at svare globaliseringen og den globale konkurrence.

Derfor ser det også ud til, at trækket fra udviklingsdiskursens normer er stærkere, i det antagonistiske forhold mellem udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen, end trækket fra sidstnævnte. Ved diffraktionspunktet mellem de to diskurser, og enten-eller valget mellem udvikling og sundhed, er dispositionskraften i normerne der regulerer det senmoderne arbejdsmenneskes adfærd i retning mod udvikling, stærkere end den er i

sundhedsdiskursen. Og det gør det vanskeligt at tale om udviklingen af en sund arbejdsadfærd, der formår at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til at handle på en sådan måde, at det er muligt at forebygge stress, og nedbringe antallet af arbejdsmennesker der bliver syge af det senmoderne arbejde.

9. Hvad vi taler om, når vi taler om arbejdet...

*Der står i den frysende morgen,
en tone der snart vil tø.
Om lidt er stilheden moden,
og åbner sig som et frø.⁹³⁴*

Jeg har i de foregående tre kapitler beskrevet, hvordan forskellige regulariteter af udsagn konstituerer diskurserne om globalisering, udvikling og sundhed i arbejdslivet. Jeg har identificeret diskursernes handlingsmarkører og vist, hvilke normer, holdninger og handlinger disse markører disponerer det senmoderne arbejdsmenneske med, og hvordan de former det senmoderne arbejdsmenneskes viden om, og forståelse af sig selv. De tre kapitler danner nogle klare billeder af et senmoderne arbejdsliv, hvor italesættelsen af den globale trussel satte den arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, som det problem det var mest påtrængende og nødvendigt at løse. Det banede vejen for den diskurs om udvikling, der kom til at præge hele perioden, og som blev svaret på den nødvendighed og det problem, globaliseringen havde skabt. Men som samtidig øger risikoen for, at det senmoderne arbejdsmenneske bliver syg af at passe sit job.

I de tre kapitler har jeg således vist, hvordan det senmoderne arbejdsliv iagttaget fra tre forskellige positioner, medfører lige så mange forskellige beskrivelser af det senmoderne arbejdsliv og arbejdsmarked, der afslører henholdsvis et problem der afføder en nødvendighed (globaliseringen), og en løsning der tackler det (udvikling). Men som også afslører at udviklingen har den bivirkning, at flere og flere mennesker bliver syge af at passe deres arbejde, på de ændrede betingelser som er fulgt med udviklingen (stress).

Det er på den baggrund, at jeg foreløbig kan konkludere at der eksisterer en sammenhæng mellem globaliseringen som fænomen, udvikling af det senmoderne arbejdsmenneske som handling, og stress, udbrændthed og depression som en konsekvens heraf. Selv om det er interessant i sig selv, så er det interessante i denne sammenhæng ikke, at og hvorfor mennesket bliver syg af at arbejde, men hvorfor det er så vanskeligt at dæmme op for det, forebygge at det sker, og indstifte nogle normer og indrette et arbejdsliv, der reducerer risikoen for stress, udbrændthed og depression.

⁹³⁴ Andersen, B. (1960). Digtet "Lige før forår."

Det står klart at forklaringen først og fremmest hviler, på to signifikante forhold ved udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen. For det første det antagonistiske forhold, der eksisterer mellem udviklings- og sundhedsdiskursen, og som jeg sluttede kapitel 8 af med at beskrive. For det andet fraværet af et dispositiv der ved hjælp af en række handlingsmarkører, kan fungere som pejlemærker for de beslutninger og procedurer, der skal indlejres i den ikke-diskursive praksis, gennem forskellige tiltag og handlinger. Tilsammen sætter det nogle rammer omkring den organisatoriske kommunikation, der skaber et magtfelt der domineres af udviklingsdiskursen, fordi sundhedsdiskursen ikke har nogen disponeringskraft der kan gøre sig gældende, og være med til at påvirke de organisatoriske beslutninger. Dertil kommer, at sundhedsdiskursen ikke er entydig og konsistent, men også 'indefra' bliver udfordret af en række udsagn, der blandt andet peger på andre frembrudsoverflader end arbejdet, eksempelvis familien og fritidslivet, ligesom der heller ikke er enighed om, hvilke specifikationsnøgler der kan fungere som indikatorer på stress.⁹³⁵

I dette kapitel vil jeg sammenstille analyserne fra kapitel 6 til 8, og trække de væsentligste konklusioner af analysen frem. Jeg vil se nærmere på den heterogenitet i formationen af arbejdslivsdiskurser, de opstår ved de tre diskurser frembrud, og på det forhold og samspil der etablerer sig imellem dem. Hvad er det for dynamikker der kendetegner det indbyrdes forhold mellem globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen? Og på hvilken måde - deterministisk, voluntaristisk eller scientistisk⁹³⁶ - bestemmer formationen af arbejdslivsdiskurser, relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet? Hvilke magtdynamikker skabes der i samspillet mellem diskurserne, og hvorledes disponerer det adfærden og holdningerne hos det senmoderne arbejdsmenneske, og den måde han taler om arbejdet på? Hvad siger han, når han taler om arbejdet?

Men også: Hvad kan han *ikke* sige, og hvad kan der ikke tales om, i den interpersonelle kommunikation om arbejdet og arbejdsfællesskabet? Hvad er det der befinder sig, i tomrummet mellem vandmærkerne i kundskabens positivitet⁹³⁷, som det senmoderne menneske umuligt kan tale om? Hvad er forklaringen? Og hvad skal der til, hvis det skal blive anderledes?

⁹³⁵ Se bl.a. afsnit 8.3.

⁹³⁶ Jfr. figur 1 og tabel 1.

⁹³⁷ Se afsnit 4.1. og Foucault 1966:364.

Endvidere vil jeg forholde analysen af de tre diskurser, og disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske, til de historiske ismer - determinismen, voluntarismen og scientismen - jeg præsenterede i kapitel 2.⁹³⁸ Jeg vil vise på hvilken måde, disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske står i forhold til de tre ismer, og hvad der i det senmoderne kendetegner relationen mellem menneske og arbejde. Til det formål vil jeg præsentere to stereotyper: *Den lokale daglejer*, og *den globale opdagelsesrejsende*. De repræsenterer henholdsvis det menneske, hvis normer er i modstrid med de der dannes af globaliserings- og udviklingsdiskursen, og som i disse ytringsmæssige felter er det negative -, og det menneske, hvis normer og handlinger korrelerer med disse to diskurser, og udgør deres positive, handlingsanvisende +.

Det er vigtigt at understrege, at selv om jeg i det følgende henviser til den kortuddannede og ufaglærte, når jeg taler om den lokale daglejer, så er det ikke naturligvis ikke sådan, at alle kortuddannede og ufaglærte passer på denne beskrivelse, ligesom det ikke er alle der passer på beskrivelsen, der er kortuddannede og ufaglærte. Formålet med at drage denne parallel er alene at tydeliggøre, hvilke udsagn fra de to diskurser jeg henviser til, når jeg drager mine konklusioner og sammenstiller mine analyser.

Jeg vil løbende igennem kapitlet trække nogle paralleller, mellem afhandlingens analyse af de tre diskurser, og noget af den øvrige forskning og andre bøger, artikler, policypapers, etc., der inden for de sidste tre årtier er fremkommet inden for feltet. Den franske sociolog Pierre Bourdieu bruger eksempelvis udtrykket 'flexploitation'⁹³⁹ til at beskrive den udnyttelse af jobusikkerheden der følger af de globale konkurrence om arbejdet, som arbejdsgiverne udøver over arbejderne, ved at implementere fleksible produktions- og arbejdsformer i organisationerne, hvorved der opstår en alles kamp mod alle blandt arbejdere over hele kloden. Og den danske professor Lars-Henrik Schmidt kalder det for juvelineringen af individualitetsformen⁹⁴⁰, når det fastholdes i en tilstand af evig ungdom, hvor det aldrig bliver færdig med at udvikle sig og lære nyt. Formålet med at inddrage den øvrige forskning og litteratur på området er, dels at perspektivere de konklusioner jeg drager af min analyse. Dels at vise, hvordan

⁹³⁸ Se afsnit 2.15, figur 1 og tabel 1.

⁹³⁹ Bourdieu 1997:85.

⁹⁴⁰ Schmidt 2005:95-99.

afhandlingen indskriver sig i den øvrige forskning og videnskabelige litteratur, der findes på området.

9.1. *Konstitueringen af det senmoderne arbejdsmenneske.*

I april 2003 slår Ugebrevet A4 fast, at *globaliseringen og den internationale konkurrence er kommet for at blive*, og som det ikke er muligt at vælge fra.⁹⁴¹ Sammen med en række tilsvarende udsagn, manes al diskussion og tvivl om virksomhedernes konkurrencesituation i jorden og slår fast, at en ny og global virkelighed har afløst den gamle. Det er dog langt fra en ny konstatering, hvilket jeg kommer nærmere ind på i afsnit 9.2. Regulariteten af udsagn der påpeger globaliseringens realitet medfører, at de danske virksomheder og det danske arbejdsmarked kommer under et tiltagende pres⁹⁴² fra konkurrenter, der før befandt sig på fjerne og utilgængelige markeder.

Det er et pres, der til at begynde med først og fremmest italesættes som en trussel mod det danske velfærdssamfund, og som vi kun kan imødegå ved at skruer op for udviklingen af det menneskelige potentiale. Men som i anden omgang indebærer en trussel for dem med ingen eller kort uddannelse⁹⁴³, og dem der *ikke har lyst til at få mere uddannelse*.⁹⁴⁴ Det er derfor primært de politiske aktører og beslutningstagere, arbejdsmarkedets parter og virksomhedernes ledelse, globaliseringsdiskursen disponerer til at skabe forandring og udvikling af det menneskelige potentiale, øge uddannelsesindsatsen og skabe bedre muligheder for livslang læring. Med dem er Danmark *ved at gå i stå*⁹⁴⁵ underforstået, at det er ved at være sidste udkald, hvis vi som nation og samfund skal nå at komme i bevægelse og fremdrift, inden det er for sent. Dermed er globaliseringen en trussel, ikke bare mod virksomhederne, men også mod det danske velfærdssamfund, borgerne og det senmoderne arbejdsmenneske, som udgør et problem for alle parter og gør det nødvendigt, at alle tager handling på det.

Det skaber grundlag for konstitueringen af udviklingsdiskursen, der svarer den nødvendighed og det problem som globaliseringen har fremkaldt. Derfor fører presset på aktørerne på makro- og mesoniveau - de politiske

⁹⁴¹ Afsnit 6.1.1.1.

⁹⁴² Afsnit 6.1.1. og 6.1.3.1.

⁹⁴³ Afsnit 6.1.1., 6.1.2. og 6.1.3., samt supplerende eksempler.

⁹⁴⁴ Eksempel 4.

⁹⁴⁵ Eksempel 1.

beslutningstagere, arbejdsmarkedets parter og virksomhedernes ledelser - til et tilsvarende pres på det senmoderne arbejdsmenneske om at udvikle sig, både fagligt, personligt og socialt. Budskabet er klart og entydigt: *Hvis ikke du er under udvikling, er du under afvikling.*⁹⁴⁶ Det senmoderne arbejdsmenneske skal *komme med initiativ, fleksibilitet, engagement, være parat til at forandre sig og villig til at involvere sig, og evne hurtigt at omstille sig. Det skal elske sit arbejde og dele organisationens vision og syn på omverdenen.*

Men kravene går også den anden vej, fra det senmoderne arbejdsmenneske til arbejdsgiverne, fordi det kræver og forventer *nye udfordringer og muligheder for udvikling, en god og åben kommunikation og gensidig respekt, anerkendelse fra ledelsen, råderum til at udtrykke holdninger, ideer og tanker, samt selvstændighed og fleksibilitet.*⁹⁴⁷ Det danner grundlag for dannelsen af *en pagt, hvor arbejdsgiverne tilbyder mening og personlig udvikling til de ansatte, som til gengæld giver virksomhederne deres fulde loyalitet*⁹⁴⁸, og dermed den konsensus om fælles normer og den handlingsanvisende nødvendighed, der i den midterste delperiode bliver stadig mere tydelig.⁹⁴⁹

Imellem sig danner globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen et dispositionelt virkefelt, hvor det senmoderne arbejdsmenneske svarer truslen fra globaliseringen med et krav om mulighed for at udvikle sig, indrette et fleksibelt arbejdsliv, løse udfordrende arbejdsopgaver og indgå i en relation til ledere og kollegaer der er præget af respekt, åbenhed, en ret til at tale og anerkendelse. Grundlaget for at implementere strategier for vedvarende, livslang kompetenceudvikling af det senmoderne arbejdsmenneske allerede var ganske vist allerede til stede, alt den stund at der siden slutningen af 70'erne var et stigende antal virksomheder, der havde implementeret nye ledelses- og organisationsformer som eksempelvis Total Quality Management, Den Lærende Organisation, Det Udviklende Arbejde, Human Resource Management, New Public Management (i det offentlige), Værdibaseret Ledelse, m.v.⁹⁵⁰

⁹⁴⁶ Afsnit 7.4. henviser til tre enslydende eksempler på dette udsagn, fra henholdsvis 2002, 2004 og 2010.

⁹⁴⁷ Afsnit 7.1.1., 7.1.1.3 og 8.1.1.

⁹⁴⁸ Afsnit 7.1.1.

⁹⁴⁹ Afsnit 7.1.2.3.

⁹⁵⁰ I afsnit 3.5. beskriver jeg omstændighederne omkring udviklingen af Total Quality Management, og hvordan det dannede grundlag for de ændringer i relationen mellem menneske og arbejde, som tog fart i perioden under og efter 2. verdenskrig.

Ikke desto mindre er globaliseringstruslen med til at forstærke og bestyrke det retmæssige krav om, at det senmoderne arbejdsmenneske skal have mulighed for at udvikle sit potentiale og forstærke sine kompetencer. Ved at fremstille globaliseringen som en trussel mod de kortuddannede og ufaglærte, og dem der ikke har lyst til mere uddannelse, bliver globaliseringen dannet som et objekt der udgør en risiko for noget farligt eller ubehageligt⁹⁵¹ - en trussel mod arbejdsmenneskets eksistensgrundlag.

Samtidig er den globale udvikling og den tiltagende, internationale konkurrencesituation med til at validere og bestyrke troværdigheden i, og legitimere, kravet fra samfundet og virksomhederne om, at livslang læring og kompetenceudvikling er både rimelig og nødvendig. For globaliseringen truer også virksomhedernes eksistensgrundlag, når den kontinuerlige udvikling af medarbejdernes kompetencer og potentiale, bliver forudsætningen for deres evne til at konkurrere med de øvrige virksomheder på det globale marked.

Ved siden af globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen, dannes der i sundhedsdiskursen objekterne stress, udbrændthed og depression. Som slangen i paradiset, italesætter udsagnene der konstituerer sundhedsdiskursen, bivirkningerne ved det senmoderne arbejdsliv: *Det moderne arbejdsliv slider på sjælen. Nye organisationsformer har gjort konstant fleksibilitet og udvikling til religion. For nogle giver større ansvar, mere stress, og det moderne arbejdsliv udsætter medarbejderne for et stigende pres, som kan have en række uheldige konsekvenser i form af stress. Og så er konsekvenserne ved et stimulerende job, de (det senmoderne arbejdsmenneske) kan engagere sig helt og fuldt i desværre ofte, at de har svært ved at sætte grænser for sig selv.*⁹⁵²

Sundhedsdiskursen adskiller sig fra de to øvrige diskurser, på især ét afgørende punkt. Hvor både globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen indeholder nogle handlingsmarkører i form af normer som blandt andet forandring, uddannelse, udvikling, omstilling, fleksibilitet, engagement, indflydelse og ansvar, så er sundhedsdiskursen kendetegnet ved *fraværet* af handlingsmarkører. I den første delperiode begrænser handlingsmarkørerne sig til en *efterlysning af en debat om arbejdsmoral*, og forskere der mener, at *lønmodtagerne har brug for hjælp til at få en grænse*.⁹⁵³ Men de svækkes af, at en regularitet af udsagn blandt andet tilskriver andre forhold en arbejdet

⁹⁵¹ www.ordnet.dk/ddo.

⁹⁵² Afsnit 8.1.1.

⁹⁵³ Afsnit 8.1.1.3.

betydning for, at det senmoderne menneske bliver stresset, samtidig med at en del af ansvaret placeres hos arbejdsmennesket selv, bl.a. fordi det jo er mennesket selv der kræver et arbejde, der er udviklende, udfordrende og stimulerende.

Derfor opstår der i den første delperiode fra 2002 - 2004, et dispositionelt virkefelt mellem de tre diskurser, som på en række punkter har nogle signifikante træk, der rammesætter, regulerer og kontrollerer det senmoderne arbejdsmenneskes handlings- og kommunikationsradius.

På grund af sundhedsdiskursens svage dispositionelle kraft, er det et virkefelt uden de store indre spændinger. Det gør feltet homogent og stabilt, fordi de genstandsområder og sandhedsritualer der opstår, ved dannelsen af globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen, er mindst muligt i opbrud. Handlingsmarkører og anvisningen af handlinger er kongruente, og disponeringen af det senmoderne menneske entydig. På et samfundsmæssigt og arbejdsmarkedsmæssigt plan øger det sandsynligheden for en bestemt adfærd hos det senmoderne arbejdsmenneske, hvorved der skabes optimal fremdrift, hvilket netop er målet for en nation der er ved at gå i stå. Ingen bestrider at man skal lære hele livet, fordi det simpelthen er socialt uacceptabelt at sige.⁹⁵⁴ *Det er de færreste, der tør sige fra, når de bliver stillet personlig udvikling i udsigt.*⁹⁵⁵ Og de som alligevel gør det, har brug for realitetsterapi.⁹⁵⁶ Underforstået: de er ikke helt raske og rammes derfor af det udelukkelsesprincip, der opstår ved "modstillingen af fornuft og galskab", og som holder deres ord for intetsigende.⁹⁵⁷

Et homogent og stabilt felt indebærer imidlertid også et samtidigt fravær af en indre dynamik. Magttomrummet omkring sundhedsdiskursen, og den deraf følgende svage dispositionelle kraft betyder, at det antagonistiske træk mellem sundhedsdiskursen og udviklingsdiskursen bliver ulige. Det bringer kommunikationen om det senmoderne arbejdsliv over i globaliseringsdiskursens og udviklingsdiskursens ytringsmæssige felter og betyder, at det senmoderne arbejdsmenneske risikere at komme til at stå uden - eller med kun begrænset - mulighed for at tale om den psykiske belastning, det senmoderne arbejdsliv påfører ham. Og endnu vanskelige at gøre noget

⁹⁵⁴ Afsnit 6.1.2.4. & 7.4.

⁹⁵⁵ Afsnit 7.1.3.

⁹⁵⁶ Afsnit 6.1.1.

⁹⁵⁷ Foucault 1971A:14-15.

ved det, fordi *det er sin sag at trække stikket ud, når man er omgivet af engagerede og arbejdsomme kollegaer.*⁹⁵⁸

For det senmoderne arbejdsmenneske er indlejret i nogle nye arbejds- og organisationsformer, og ledet efter nogle nye ledelsesprincipper, der selv er resultatet af tilegnelsesregimets indlejring af diskurserne i den ikke-diskursive praksis, og som har skabt en kultur baseret på globaliseringsdiskursens og udviklingsdiskursens normer. Indlejret i den kontekst, risikerer det senmoderne arbejdsmenneskes ord at blive holdt for intetsigende, og han selv risikerer social eksklusion. I forhold til håndteringen af den globale trussel mod velfærdsmenneskets eksistensgrundlag, er sundhedsdiskursen nemlig meningsløs alt den stund, at den ikke skaber et "overskud af henvisninger til yderligere muligheder for oplevelse og handling."⁹⁵⁹ Tværtimod!

Ved at pege på fleksibilitet, livslang læring og udvikling, engagement og det grænseløse arbejde som årsagen til den øgede forekomst af psykisk betingede arbejdslidelser, bliver de normer der fungerer som handlingsmarkører for udvikling og imødekomme af den globale trussel, til det negative - som det senmoderne menneske skal agere i modsætning til, for ikke at blive syg. Men at indrette sit liv efter en fast struktur og med nogle faste rutiner, en tydelig adskillelse af arbejds- og privatlivet, og sige nej når man bliver tilbudt udvikling, vil være et uheldigt og socialt uacceptabelt signal om at man har et *andet syn på livet*⁹⁶⁰, og ikke vil være med til at tage ansvar for at sikre fundamentet under sit eget arbejde, virksomheden, det danske arbejdsmarked og velfærdssamfundet. Det syn på livet som disse normer repræsenterer, *lukker af* for muligheden for yderligere oplevelser og handlinger. De får systemet til at bryde sammen.

Endelig skaber det dispositionelle virkefelt en indre dynamik mellem globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen, hvor marked, menneske og samfund gensidigt fastlåser hinanden, i en pagt der er bundet sammen af et fælles og gensidigt krav om livslang læring, udvikling, fleksibilitet, forandringsparathed, omstillingsvilje og engagement. Det forstærkes af, at tilegnelsesregimet der skal indlejre diskursen i de ikke-diskursive praksisser, først og fremmest er aktive som diskursive subjektpositioner i diskurserne om globalisering og udvikling. Det er med til at isolere sundhedsdiskursen, der i

⁹⁵⁸ Afsnit 8.1.3.

⁹⁵⁹ Afsnit 5.3. og Luhmann 1984:99.

⁹⁶⁰ Afsnit 7.1.1.

den første delperiode endnu befinder sig på tærsklen til positiviteten, og vanskeliggøre (hvis ikke umuliggøre) adgangen til at tale om stress, udbrændthed og depression som en følgevirkning af for højt arbejdspress, et arbejdsliv der flyder ind over alle livets øvrige sfærer, og en forventning om, konstant at være lærende, innovativ og proaktiv.

I delperioden fra 2005 - 2007 forstærkes det dispositionelle virkefelt omkring globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen. I denne ændrer regulariteten af udsagn karakter, så de i stedet for at beskrive globaliseringen som en trussel, begynder at beskrive den som en kilde til nye muligheder, nye arbejdspladser, til vækst og til nye eksportmuligheder. Samtidig bliver det fortsat fremhævet, at *globaliseringen stiller krav om helt nye kompetencer*, og udviklingen af *en ny kompetencekultur*. Det er fortsat de kortuddannede og ufaglærte, som globaliseringen puster i nakken, mens *kampen om de bedste spidser til*.⁹⁶¹

Udviklingsdiskursens pagt fra den første delperiode, bliver i denne periode forstærket af det der beskrives som en ny social og psykologisk kontrakt mellem arbejdsgiver og arbejdstager. De gensidige forventninger og krav er de samme i denne periode, som i den første delperiode, men italesættes nu i højere grad af den yngre generation, som en målgruppe virksomhederne skal rette en særlig opmærksomhed imod. Og den kræver, foruden gode udviklingsmuligheder, fleksibilitet, indflydelse og ansvar, også en *uformel arbejdskultur, et indholdsrigt og udfordrende arbejde og arbejdsglæde*.⁹⁶²

Det der byttes mellem arbejdsgiver og arbejdstager er, som jeg fremhæver i min analyse, altså noget immaterielt, normativt og kvalitativt: Udviklingsmuligheder, indflydelse og fleksibilitet, til gengæld for engagement, loyalitet og proaktivitet⁹⁶³, hvorved der opstår en konsensus der betyder, at begge parter leverer og modtager fra hinanden, det de kræver og forventer. Det giver næring til det greb, begge parter gensidigt har om hinanden, og som fastlåser dem i nogle handlingsmønstre og diskurser, der samtidig blokerer for at andre kan få plads og skabe en dispositionel platform, hvorfra den kan påvirke og regulere det senmoderne arbejdsmenneskes adfærd, holdninger og tale.

⁹⁶¹ Afsnit 6.1.2. & 6.1.2.1.

⁹⁶² Afsnit 7.1.2.3.

⁹⁶³ Afsnit 7.1.2.2.

Det gælder ikke mindst sundhedsdiskursen, der i denne periode fortsat står i et ulige, antagonistisk forhold til både udviklingsdiskursen og globaliseringsdiskursen. Mange senmoderne arbejdsmennesker *spekulerer* (fortsat) *over jobbet i fritiden, og fleksibelt arbejde gør det svært at sige stop*. Men de er indlejret i en *enten-eller kultur*, hvor de enten giver den fuld gas eller melder sig helt ud, og hvor man *ligefrem praler med stress*. Og så er de *ramt af en globaliserings- og konkurrenceangst* der bevirker, at ambitionerne *speedes op på et niveau, hvor tiden slet ikke slår til*. Derfor er *stress et stigende problem*, der har alvorlige konsekvenser i form af *hjerte-karsygdomme, blodpropper, udbrændthed, depression og misbrug af forskellige substanser*.⁹⁶⁴

Ikke desto mindre er der begyndende ansatser til, at sundhedsdiskursen i denne delperiode forandrer sig, så den i højere grad bliver disponerende for det senmoderne arbejdsmenneske og den senmoderne leders holdninger, handlinger og tale. Lederne disponeres til at *holde igen med konstante udviklingstiltag og tiltag*, og i stedet *skabe noget stabilitet*, så *medarbejdernes hjerner kan restituere og genopbygge deres kapacitet*, samtidig med at de skaber *balance mellem arbejde og fritid*, hvilket især er et krav fra de unge der står på tærsklen til arbejdsmarkedet. Til gengæld disponeres det senmoderne arbejdsmenneske til at *gå et gear ned, tage det mere roligt, arbejde mindre og lære at tøjle sin arbejdsmotivation*.⁹⁶⁵

Det ændrer imidlertid ikke ved at forholdet mellem sundhedsdiskursen og udviklingsdiskursen er antagonistisk. Et lavere og mere roligt tempo, mindre arbejde, en kontrolleret arbejdsmotivation, færre udviklingstiltag og -muligheder, mere stabilitet og en øget balance mellem arbejde og fritid, står fortsat i et modsætningsforhold til udviklingsdiskursens krav om livslang læring og udvikling, forandring, fleksibilitet, omstillingsparathed, og et indholdsrigt og udfordrende arbejde.

Men i modsætning til den første delperiode, tager sundhedsdiskursen kampen op og etablerer et magtfelt omkring sig, der har indflydelse på diskursformationens dispositionelle virkefelt. Ikke mindst disponeringen til balance mellem arbejde og familie støttes af et tiltagende fokus, på det senmoderne arbejdsmenneskes problemer med at *få arbejde og privatliv til at hænge sammen*.⁹⁶⁶ Og at netop balance mellem arbejde og familie, i denne

⁹⁶⁴ Afsnit 8.1.1. og 8.1.2.

⁹⁶⁵ Afsnit 8.1.2.3.

⁹⁶⁶ Afsnit 8.1.2. & 8.1.2.1.

periode nyder en særlig opmærksomhed, kan ses ved at regeringen i december 2005 nedsætter Familie- & Arbejdslivskommissionen, der i maj 2007 kommer med sin rapport med anbefalinger til en række tiltag, der kan understøtte denne målsætning. Af kommissoriet for Familie- & Arbejdslivskommissionen fremgår det, at kommissionen skal

komme med anbefalinger til, hvordan samfundet kan indrettes mere fleksibelt, og hvordan også det enkelte menneske og den enkelte familie rustes til selv at tage ansvar for, at der skabes en balance mellem arbejdsliv og livet uden for arbejdet.⁹⁶⁷

Kommissionen skal altså, fra en umiddelbar betragtning, komme med løsninger på problemet, der ifølge min analyse netop er problemet: den tiltagende fleksibilitet, og at det er overladt til det enkelte individ (og hans/hendes familie) selv at tage ansvar for, at problemet med den manglende balance løses. At det enkelte menneske selv er ansvarlig for balancen, fremgår ikke mindst af den første sætning i kommissoriet. Det indleder således med at slå fast, at

Den enkelte og familien har selv som udgangspunkt ansvaret for at skabe et velfungerende liv og træffe de beslutninger, der skaber balance mellem familie- og arbejdsliv.

Dermed er kommissoriet - og derfor også regeringen og de politiske beslutningstagere - med til at fjerne ansvaret fra virksomhederne, der i forvejen ikke mener at det er deres opgave at sætte grænser for deres medarbejdere⁹⁶⁸, men som tværtimod synes det er helt fint at de sidder og arbejder om aftenen.⁹⁶⁹

I kommissoriet gøres problemet endvidere til et spørgsmål om manglende fleksibilitet i samfundet. Der er brug for "et samfund der er indrettet fleksibelt og rummeligt."⁹⁷⁰ Og så henvises der til forskellige erfaringer, bl.a. "adgang til hjemmearbejdspladser, som flere og flere virksomheder vælger at stille til rådighed for deres ansatte, (som) kan give mulighed for individuel tilrettelæggelse af arbejdet i en stresset hverdag", og til "udvidede åbningstider, (som også) kan være med til at give større fleksibilitet i

⁹⁶⁷ Familie- & Arbejdslivskommissionen 2007:111.

⁹⁶⁸ Afsnit 8.1.3.

⁹⁶⁹ Afsnit 8.1.1.

⁹⁷⁰ Familie- & Arbejdslivskommissionen 2007:110.

hverdagen.”⁹⁷¹ Men ifølge analysen er det netop hjemmearbejdspladserne, og den kultur der opstår omkring arbejdet som følge af de nye elektroniske løsninger, der gør, at *grænserne mellem arbejdsliv og privatliv flyder sammen*, så der opstår et 24-timers samfund hvor det senmoderne arbejdsmenneske er i *en permanent mental online tilstand*.⁹⁷² Det er det fleksible arbejde der gør det svært at sige stop.

Eksemplerne fra Familie- & Arbejdslivskommissionen er med til at understrege det ulige, antagonistiske forhold mellem udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen, der præger formationen af arbejdslivsdiskurser, ikke bare i den første delperiode, men også i den anden og, viser min analyse, også den tredje og sidste delperiode. For ved at begrænse kommissionens arbejde til at komme med anbefalinger til, hvordan det danske samfund og virksomhederne kan indrette sig mere fleksibelt, bidrager regeringen ikke til at adressere problemet med udflydende grænser mellem arbejds- og familielivet, og som min analyse viser er den centrale og mest afgørende faktor, når det handler om at forebygge stress, udbændthed og depression, og øge den mentale sundhed hos det senmoderne arbejdsmenneske. Sundhedsdiskursen står således relativt svagt og med en kun svag kapacitet til at disponere det senmoderne arbejdsmenneske, de politiske beslutningstagere og erhvervslivets ledere til ændrede holdninger, adfærd, forståelse og italesættelse af problemet ved det udflydende, grænseløse arbejde ude af balance.

I løbet af den sidste delperiode fra 2008 - 2010, sætter den globale finanskriser ind. Krisen sætter også sine spor i de tre diskurser, og det dispositionelle virkefelt der opstår imellem dem.

Globaliseringsdiskursen formes i perioden af udsagn, der blandt andet italesætter forskydningerne i *det verdensøkonomiske magtforhold i østlig retning* (mod Sydøstasien, egen tilføjelse), hvor udviklingslandene rykker frem, mens den vestlige verden står stille. En udvikling der ikke mindst er affødt af den globale finanskriser, der truer med at *sætte globaliseringen i stå eller bakgear*. Udsagnene fremhæver samtidig, at *udflytningen af arbejdspladser gør en omstilling til mere krævende vidensjob og et kompetenceløft, nødvendigt for danske lønmodtagere*, alt imens virksomhederne går på *jagt efter øget effektivitet*, og dermed vende tilbage til nogle klassiske tilgange fra industrisamfundstiden.

⁹⁷¹ Ibid.

⁹⁷² Afsnit 8.1.1.1.

Men globaliseringen beskrives også som en mulighed for ny vækst, for de virksomheder der formår at omstille sig til en mere vidensintensiv produktion. Der sker med andre ord, som jeg viste i kapitel 6, en begyndende transformation *væk fra* det ensidige fokus på udvikling og uddannelse, og hen imod en 'tilbagevendende' til de klassiske strategier fra industrisamfundet, med fokus på hårde værdier som effektivitet, produktivitet og kvalitet.

Samtidig med en begyndende transformation af globaliseringsdiskursen, viser min analyse at der sker en transformation af udviklingsdiskursen, der bevæger sig fra at være en 1. ordens, til at være en 2. ordens diskurs. Den ændrer sig, så den i stedet for at disponere det senmoderne menneske til udvikling, læring, fleksibilitet og omstillingsparathed, disponerer det senmoderne arbejdsmenneskes forholdemåde og tilgang til sin egen læring og udvikling, så den bliver en prioriteret indsats, præget af *selvindsigt, beslutsomhed, realisme, ambitioner og passion*.⁹⁷³ Til gengæld kræver det senmoderne arbejdsmenneske nu at arbejdet skal give *eksistentiel mening og fremdrift*, og at lederen *lader medarbejdernes talentpotentiale gå forud for egne interesser*.⁹⁷⁴ Der sker, hvilket jeg viser i analysen i kapitel 7, en modning af udviklingsdiskursen, der i perioden overskrider tærsklen til formaliseringen, så den nu opnår en selvfølgelighed der gør det endnu vanskeligere at bestride det rigtige, gode og sande i konstitueringen af mennesket som livslangt lærende og udviklende.

Sundhedsdiskursen ændrer også karakter i den sidste delperiode. Handlingsmarkørerne bliver tydeligere i denne periode, og det handlingsanvisende, positive + derfor tilsvarende mere direkte. Det er især lederne der disponeres til at *holde igen på de unge*, og hjælpe medarbejderne med at *håndtere deres produktivitet*. De disponeres til at *indføre en e-mail politik*, og til at være opmærksomme på dem der er *mest samarbejdsvillige og medgørlige*, fordi det er dem der er i størst fare for at *overhøre deres egne signaler*. For det senmoderne arbejde, og de nye ledelses- og organisationsformer har fortsat *stor indflydelse på trivslen på danske arbejdspladser*. *Kravene om menneskelig udvikling og omstilling er konstante og håndfaste*, hvor ikke mindst de unge er udsatte, fordi de *sætter personlig indlevelse og engagement over rammer og begrænsning* og som *giver ekstranummer, hvis der klappes*. Rigtig mange har *problemer med det ustyrlige arbejdsliv og non-*

⁹⁷³ Afsnit 7.1.3.2.

⁹⁷⁴ Afsnit 7.1.3.

*stop tilgængelighed, og stadig færre nøjes med at tænke på arbejdet i ferien, men tjekker nu også e-mails og har mobilen tændt.*⁹⁷⁵

Endelig sker der nogle forskydninger i forekomsten af begreberne globalisering, udvikling og stress. Hvor der for globaliseringsdiskursens og udviklingsdiskursens vedkommende er et fald i forekomster (særligt markant i globaliseringsdiskursen), sker der en (ganske vidst mindre) stigning i sundhedsdiskursen.

Set i sammenhæng med, at sundhedsdiskursen mere direkte disponerer til en ændret adfærd og ændrede holdninger, kunne det fra en umiddelbar betragtning se ud som om der sker en ændring i magtforholdet mellem sundhedsdiskursen og udviklingsdiskursen. Der bliver i virksomhederne fokuseret på at have *en tæt dialog med lederne om, hvordan han eller hun bedst muligt tackler udfordringer som stress, work-life balance og flydende organisationsstrukturer*. Men problemet er fortsat den enkelte leders eller medarbejders eget, og holdningen er fortsat, at lederen ikke kan gå ind og sætte grænser for sine medarbejdere. Og det gør det svært, fordi det er sin sag at trække stikket ud, når man er omgivet af engagerede og arbejdsomme kollegaer.⁹⁷⁶

På den ene side er der altså tegn der tyder på, at magttomrummet omkring sundhedsdiskursen er ved at blive fyldt ud. På den anden side må det imidlertid samtidig konstateres, at det antagonistiske forhold mellem udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen ikke bare består, men måske ligefrem udbygges i den sidste delperiode. For samtidig med at sundhedsdiskursen bliver mere direkte i sin disponering af det senmoderne arbejdsmenneske og lederne, viser min analyse at der sker der en forskydning i udviklingsdiskursen som betyder, at der også sker en forskydning i disponeringen af arbejdsmennesket. Det er nu ikke længere et spørgsmål, om det senmoderne menneske vil udvikle sig, men *hvordan*. Når dertil lægges, at udvikling kobles sammen med normer og begreber som fleksibilitet, engagement, passion og ambitioner, omstillingsparathed, indflydelse og ansvar, gør det disponeringen til en sund og bæredygtig arbejdslevsstil endnu vanskeligere.

I de følgende afsnit vil jeg derfor sætte mine analyser, og de konklusioner jeg i dette afsnit har draget heraf, i forbindelse med en række forskellige samtidige

⁹⁷⁵ Afsnit 8.1.3.3. & 8.1.3.

⁹⁷⁶ Afsnit 8.1.1.

betragtninger over det senmoderne (arbejds)liv og vise, hvordan det er med til at forme det senmoderne menneskes tale om arbejdet.

9.2. *Det senmoderne arbejdsmenneske - globaliseret, udviklet og stresset.*

Globaliseringen er langt fra noget nyt fænomen, som Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen går i gang med at italesætte i artiklerne fra 2002 og frem. Det er et begreb der anvendes til at karakterisere den menneskelige civilisations historie, og som går helt tilbage til udbygningen af kontakten mellem verdensdelene, fra det 15. århundrede og frem. Men begrebet benyttes især til at betegne "udbredelsen af civil luftfart, æterbårne medier og IT i sidste halvdel af 1900-tallet, stærkt fremskyndet med informationsteknologiens udbredelse i begyndelsen af det 21. århundrede."⁹⁷⁷

Det er, ifølge Luhmann, netop de teknologiske landvindinger, og implementeringen af informationsteknologi i arbejds-, privat- og fritidslivet, der fører til, at samfundet begynder at beskrive sig selv på en ny måde:

The enormous increase in diversity within the boundaries of the global systems and the increase in possibilities set free by functional differentiation and by technological development leads to a response at the semantic level of societal self-descriptions.⁹⁷⁸

Men det er ikke bare, siger han, den teknologiske udvikling der fører til en ændret selvbeskrivelse. Det er også de muligheder der frigøres, i kraft en den øgede funktionelle differentiering. I takt med den accelererende produktion af viden og kompleksitet, der følger med udviklingen af det globale samfund og informationsteknologiernes udbredelse, opstår der samtidig et behov for en øget, funktionel uddifferentiering af ansvar, opgaver og funktioner, fordi det område en menneske eller en gruppe af mennesker kan overskue og have en dyberegående indsigt i, bliver stadigt mindre. Et konkret eksempel på det, kender vi fra lægevidenskaben, hvor der til stadighed opstår nye specialiseringer, efterhånden som mængden af viden og behandlingsmuligheder vokser.

Det sætter det senmoderne arbejdsmenneske under pres, hvilket også fremgår af min analyse og afsnit 9.1. Efterhånden som produktionen af viden tager til,

⁹⁷⁷ www.denstoredanske.dk.

⁹⁷⁸ Luhmann 1997A:sidetæl ukendt.

'siver' der tilsvarende større mængder af viden ud i alle hjørnerne af arbejdsmarkedet. Også ud i de dele af arbejdsmarkedet, der indtil slutningen af det 20. århundrede ikke har været domineret af vidensintensive produktionsprocesser. I 1997 udsender EU-Kommissionen rapporten "Building the European Information Society for us all", udarbejdet af en 'high-level expert group'⁹⁷⁹, i hvilken den adresserer dette problem. I rapporten slås det blandt andet fast, at den hastighed, med hvilken globaliseringen - foranlediget af informations- og kommunikationsteknologiens udbredelse - finder sted, vil medføre fundamentale udfordringer for de europæiske samfund, og efterlade de svageste grupper på arbejdsmarkedet i en sårbar situation, dersom den ikke tages alvorligt.⁹⁸⁰ Og et par år senere udsender den et 'Memorandum om Livslang Læring', i hvilket den retter sit fokus på de store forandringer, de europæiske nationer står overfor, i deres håndtering af den nye globale virkelighed, og hvor det især er den nødvendige udvikling af de menneskelige ressourcer og mulighederne for livslang læring for alle, der bliver afgørende for, hvorvidt de enkelte nationer formår at klare sig i den globale konkurrence.⁹⁸¹

Eksemplerne ovenfor er med til at bekræfte, hvad der også fremgår af analysen, at hverken det enkelte menneske eller de enkelte samfund, reelt har noget alternativ til at følge med udviklingen, og svare udfordringerne med den nødvendige udvikling af det senmoderne arbejdsmenneskes viden og kompetencer - og gøre det løbende og livslangt. Når nye teknologier udvikles og implementeres i de samfundsmæssige processer, skaber de i kraft af de muligheder de åbner op for, samtidig nye forventningsstrukturer, der

⁹⁷⁹ Gruppen er sammensat af bl.a. flere professorer, seniorrådgivere, formænd for interesseorganisationer fra både A- og B-side af det europæiske arbejdsmarked, arbejdsmiljøorganisationer, en chefradaktør (Lisbeth Knudsen, daværende chefradaktør på dagbladet Aktuelt), m.fl.

⁹⁸⁰ European Commission 1997:51. "[...] the speed of the globalisation process is likely to raise some fundamental policy challenges, particularly in Europe. If dismissed as being of minor importance or beyond national policy control, this process will either attract ever greater resistance, with all the dangers of a more closed and inward-looking Europe that implies, or alternatively leave what are often the weakest groups in the labour force bearing the brunt of the adjustment through dismissal or wage reductions."

⁹⁸¹ European Commission 2000:7. "Today's Europe is experiencing change on a scale comparable with that of the Industrial Revolution. Digital technology is transforming every aspect of people's lives, whilst biotechnology may one day change life itself. Trade, travel and communication on a world scale are expanding people's cultural horizons and are changing the ways in which economies compete with each other. Modern life brings greater chances and choices for individuals, but also greater risks and uncertainties."

”fortættes til fordringer”⁹⁸², som kommer til at virke foregribende for det enkelte menneskes handlinger.⁹⁸³ De gensidige forestillinger om, hvordan de andre - konkurrenterne på det globale marked, kollegaerne i gruppen eller de andre afdelinger, etc. - på en meningsfuld måde kan tænkes at benytte de nye teknologier til, skaber en tilsvarende forventning om at de gør det, hvilket herefter bliver til en udtalt fordring til hver enkelt om at handle, *som om* de andre agerer som forventet. Det er altså ikke de teknologiske innovationer der er årsagen til globaliseringen, men mennesket der ved opbygningen af sine forventningsstrukturer, gør bestemte tilslutningsoperationer meningsfulde, og som der igennem bliver kilden til den samfundsmæssige udvikling. Det kan forstås som en epistemologisk variant af et panoptisk system, hvor den mulige *iagttagelse* er erstattet af *forestillingen* om den mulige handling, og som derved får mennesket til at indskrive magtens tvang i sig selv, så han bliver oprindelse til sin egen underkastelse.⁹⁸⁴

9.3. *Det lokale og det globale subjekt.*

Uanset om globaliseringens nye muligheder opleves som en positiv og velkommen udfordring, eller et vanskeligt og truende problem, så former den det senmoderne arbejdsmenneskes selvforståelse, hans måde at tale om og beskrive sig selv, og de normer han strukturerer sine handlinger omkring på en sådan måde, at de virker ansporende på hans adfærd.

For den kortuddannede og ufaglærte fremstilles globaliseringen som et truende fænomen. Hans perspektiv er kortsigtet og lokalt, og hans værdier det nære og nuet. Globaliseringen truer hver dag med at skubbe ham ud i arbejdsløshed. De virksomheder der kan bruge hans arbejdskraft, bliver stadig færre, og den virksomhed han er ansat i kan, hver dag det skal være, beslutte at flytte sin produktion til enten Østeuropa eller Asien. Hans arbejdsliv er derfor ofte præget af skiftende arbejdsgivere, og perioder med arbejdsløshed.

Globaliseringen rækker ved fundamentet under hans tilværelse, fordi han hverken besidder de nødvendige kompetencer og den nødvendige viden og uddannelse, og ej heller viljen og lysten til at kompensere for den stigende

⁹⁸² Luhmann 1984:316.

⁹⁸³ Ibid:338f.

⁹⁸⁴ Afsnit 4.11 og Foucault 1975:220.

ubalance mellem krav og kompetencer. Han er umotiveret⁹⁸⁵, hvilket ikke bare er et udtryk for at han endnu ikke har set formålet med at videre- eller efteruddanne sig, men snarere et udtryk for den obsternasighed der kendetegner ham og de andre lokale, der har et andet syn på livet. Han har ikke indset (eller *vil* ikke indse), at tiden er ved at løbe fra ham, og at han befinder sig på et arbejdsmarked, hvor det senmoderne arbejdsmenneske er hensat i en permanent tilstand af tilblivelse. Han ved det ikke, og vil ikke acceptere det, men har ikke desto mindre brug for at se realiteterne i øjnene⁹⁸⁶, hvor ubehagelige de end måtte være. Selv om han burde, ser han ikke fremad, tænker langsigtet og planlægger strategisk for at sikre sine interesser, men er i højere grad orienteret imod nuet, det nære og det umiddelbare.

Når vi tale om det lokale menneske taler vi om ham, som en der befinder sig i en kronisk tilstand af fornægtelse; som et stædigt individ der insisterer på retten *til væren* - til en *til-værelse*. Frem for pligten *til bliven* - eller til *tilblivelse*.⁹⁸⁷ Til dovent at hvile ud og nyde frugten af sine anstrengelser, og stille sig tilfreds med det færdige resultat. Han præsenteres som et menneske, der er ude af stand til at tage imod den omsorg og de hjælpende hænder, der rækker ud mod ham fra alle sider - arbejdsgiveren, hans faglige organisation, kollegaerne og hele det uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske sikkerhedsnet - og tilbyder ham alle muligheder for at hægte sig på udviklingen. Derfor bliver det ikke bare legitimt, men den naturlige konsekvens at lade ham falde ud, først af arbejdsfællesskabet, og sidenhen - hvis han fortsat insisterer på ikke at tage en uddannelse, skifte branche eller fagområde, etc. - af arbejdsmarkedet, overladt til at klare sig selv.

Over for den kortuddannede og ufaglærte står det udviklende senmoderne arbejdsmenneske. Hans horisont er global, og hans værdier det fjerne, ukendte og endnu ikke opdagede. For ham er globaliseringen derfor ikke en trussel, men et løfte. Et løfte om en evig rejse og et liv, hvor han konstant er på vej. Et løfte om mere udvikling, ansvar og indflydelse, flere omstillinger, mere fleksibilitet og et stadigt mere meningsfuldt arbejde. Den er indstiftelsen af en arbejdskultur, hvor han hele tiden kan få lov til at prøve nye sider af sig selv af, og hvor han hele tiden bliver opmuntret til at se nye muligheder,

⁹⁸⁵ Afsnit 6.1.1.

⁹⁸⁶ Han har *brug for realitetsterapi* (eksempel 6).

⁹⁸⁷ Den danske professor Lars-Henrik Schmidt skriver i sin afhandling "Om respekten", at der til individualiseringen "hører en ændring af individualitetsformen. Individet bliver til ved ikke at være til" (Schmidt 2005:99). I afsnit 9.7. om juveniliseringen af det senmoderne arbejdsmenneske går jeg mere detaljeret ned i disse betragtninger.

præsentere nye ideer og give udtryk for sine tanker og holdninger. Tonen er uformel, og relationen mellem ledere og ansatte nærmest intim. Han er centrum, ikke bare i sit eget univers af tilblivelse, men også i organisationens tilblivelsesunivers: "Individet er selve organisationscentrum."⁹⁸⁸ Han forventer, at virksomheden lader hans *talentpotentiale gå forud for dens egne interesser*.⁹⁸⁹

For ham er arbejdslivet derfor en arena, i hvilken han kan udfolde sit talent, i en livslang proces af bliven-til. Han er topmotiveret, og møder alle opgaver med et brændende engagement. Han er en teamplayer, der med sin stærke vilje, virkelyst og virketrang er en inspiration for både kollegaer og ledere. Han udnytter de muligheder, han selv er med til at frembringe, og skaber selv de forventninger, der i den næste bevægelse forvandles til et løfte om mere. Mere udvikling, mere fremgang, og mere succes. Han har for længst opdaget glæden ved at arbejde, og tilfredsstillelsen ved at præstere det enestående. Det dulmer et kort øjeblik frygten for at være banal, ubetydelig og utilstrækkelig, og fylder ham i stedet med følelsen af at være uundværlig: De andre kan ikke klare sig uden mig; mit hold kan ikke vinde den globale tvekamp, uden mig på banen.

Men det gør ham også udsat. Hans personlige engagement og følelsesmæssige indlevelse i arbejdet gør, at han bliver en del af den voksende gruppe på arbejdsmarkedet, der har vanskeligt ved at mærke og sætte grænser: for sig selv, for andre og for sit arbejde. Han ville gerne prioritere familien højere, og giver også udtryk for at den er det vigtigste i hendes liv: at balancen mellem arbejdet og familien er en værdi, der er vigtig for ham. Dette til trods, fortrænger arbejdet mere og mere af hans tid sammen med familien, der ofte må nøjes med en indlagt pause sidst på dagen, før arbejdet igen tages frem efter aftensmaden.⁹⁹⁰ Det er paradoksalt.

Men han kan faktisk godt lide det. Det udfordrende arbejde er stimulerende, for det er i arbejdet han har mulighed for at udfolde sit potentiale, og mærke det "følelsesmæssige kick"⁹⁹¹ der kommer af at få ros og anerkendelse fra kollegaer og ledere. Der er prestige i at være stresset, og så er det vanskeligt at sige fra og sætte grænser, når man hele tiden er omgivet af engagerede og

⁹⁸⁸ Schmidt 2005:92.

⁹⁸⁹ Afsnit 7.1.3.

⁹⁹⁰ Afsnit 8.1.1.

⁹⁹¹ Rasmussen 2005:46.

arbejdsomme kollegaer. Desuden får han hele tiden at vide, at han kan meget mere end han tror⁹⁹², samtidig med at han får at vide, at stress er hans eget problem, fordi han så er for dårlig til at sige nej. Det er et andet paradoks.

Han er altså udsat!

Udsat for en øget risiko for at blive syg af stress. Måske så alvorligt syg at han ender med at brænde helt ud, og oven i få en depression. Han føler imidlertid ikke at han kan gøre noget ved det. For det bliver stadigvæk vanskeligt at argumentere for, ikke at læse mails om aftenen, eller sidde søndag aften og forberede et oplæg til mødet mandag morgen. Det kan blive opfattet som et tegn på, at kærligheden - engagementet, dedikationen, det proaktive sindelag, evnen til at være foregribende og fleksibiliteten - ikke er stærk nok. Det vil kunne tolkes som et udtryk for, at han ikke deler de normer og værdier, virksomheden og arbejdsfællesskabet har som fundament under deres fælles identitet, og som der er social accept og anerkendelse af. De udflydende grænser, og forventningerne om fleksibilitet, omstillingsparathed, forandringsvilje og livslang udvikling bliver dermed det, om hvilket det ikke er muligt at tale.⁹⁹³ Det bliver forstærket af bevidstheden om, at han er med i et udskilningsløb⁹⁹⁴, hvor de der ikke kan stå distancen bliver hægtet af, og hvor afstanden til dem der ikke magter kravene, bliver stadig større. Frygten for at det skal vise sig, at han alligevel ikke er så enestående, og at blive erklæret overflødig, er permanent.

9.4. *Kravet om udvikling og anerkendelse.*

Det globaliserede, senmoderne arbejdsmenneskes drivkraft er anerkendelsen. Han bliver til i blikket fra 'Den Anden', uden hvilken han går til grunde.⁹⁹⁵ Den intime og uformelle arbejdskultur er derfor den perfekte ramme omkring hans arbejdsliv. Her bliver han set på med øjne, der fordrer transparens og kræver *ind-blik*. Her bliver han lyttet til med ører, der fordrer åbenhed og forlanger ærlighed. I den anerkendende kultur er der hele tiden mulighed for

⁹⁹² Afsnit 8.1.1.

⁹⁹³ Ligheden med Wittgenstein's berømte sætning fra Tractatus: "Wovon man nicht sprechen kann, darüber muß man schweigen" (Wittgenstein 1921: §7), er uden reference dertil i øvrigt.

⁹⁹⁴ Afsnit 8.1.1.

⁹⁹⁵ Skårderud 1998:202. 'Den Anden' refererer her til det der inden for selvpsykologien og narcissismeteorien kaldes for *den betydningsfulde anden*: et selvobjekt, mennesket ikke kan klare sig uden.

at træde frem foran et beundrende publikum⁹⁹⁶, der anser ham for at være særligt enestående og fremragende, og uden hvilket han ikke kan leve. Når de klapper, giver han et ekstranummer.

Derfor er han også hele tiden nødt til at 'performe', som det hedder med et moderne begreb fra managementfilosofien. For han anerkendes ikke så meget for sine resultater, som for hendes 'performance' - altså *måden* han når sine resultater på: for hans *ene-stående* engagement, fleksibilitet, kreativitet, evne til at omstille og tilpasse sig, udviklingslyst og virketrang.

Kravet om udvikling, hænger sammen med kravet om anerkendelse. Men kravene er dobbeltrettede og gensidige. Det globaliserede arbejdsmenneske kræver af sin arbejdsgiver, hvad arbejdsgiveren forventer og forlanger at medarbejderen skal tage imod. Derfor er kravet om livslang udvikling, som arbejdsgiveren stiller til det globale arbejdsmenneske, præcis det han forventer og forlanger at få mulighed for.

Det samme gør sig gældende, når det drejer sig om den gensidige anerkendelse. Det senmoderne, globaliserede arbejdsmenneske forventer at blive set som et ligeværdigt menneske, og forlanger at blive anerkendt for sin individualitet, ved at virksomheden drager personlig omsorg for ham, og gør hans personlige interesser og udviklingsmuligheder, til egeninteresser og egen mulighed for udvikling. Han opnår anerkendelsen ved at være centrum, ikke bare for sig selv, men ved også at være det for organisationen. Når alles blikke er rettet imod ham, bliver han set fra alle sider, og alle hans sider bliver set. Han forventer nye udfordringer og løbende udvikling i jobbet, hvis hans virksomhed skal gøre sig håb om at holde på ham. Han kræver mulighed for at kunne realisere sig gennem sit arbejde, plads til at udfolde sit potentiale, og optimale muligheder for personlig udvikling. Dermed bliver læringen, som Lars-Henrik Schmidt skriver, den personliggjorte kompetenceudvikling.

Og derfor

er virksomhederne i deres egeninteresse så optagede af medarbejderomsorgen, at de drager omsorg om personskabet. De må kort sagt tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder. Ikke i deres organisation.⁹⁹⁷

⁹⁹⁶ Lasch 1979:22.

⁹⁹⁷ Schmidt 2005:101.

Til gengæld forlanger virksomheden fuldstændig loyalitet. Det er en del af den nye pagt, og den nye sociale og psykologiske kontrakt. Den kræver fuldstændig troskab, som det synlige bevis på hans anerkendelse af virksomhedens berettigede krav til ham om at være motiveret, fleksibel, engageret og i konstant bevægelse. Til gengæld forventer han en arbejdskultur, han kan identificere sig med. Værdisammenfald bliver den gensidige fordring, og handlingerne den fælles målestok for, om kærligheden er ægte, intens og stærk nok.

De gensidige forventninger om udvikling og anerkendelse, minder til forveksling om den danske filosof Ole Thyssens beskrivelse af det 'rastløse samfund'. Det er et samfund, der har forandring som sit selvforstærkende fundament:

Forandring er selvforstærkende. Den skaber forventning om forandring. Den udvider rummet for easy comes, easy goes. Når forandring ikke er konklusion, men præmis, går der slør i de lange forventninger. [...]. Et nervøst samfund skaber nervøse mennesker. De er gearet til forandring og skaber derfor forandring. Deres tærskel for, hvornår de igen må på farten, er lav. Hermed opstår en rastløs scene, som ikke begunstiger faste forhold.⁹⁹⁸

Thyssen peger på noget helt centralt: den selvforstærkende forandring, alene på den gensidige forventningen om forandring (jfr. afsnittet ovenfor om foregribelse). Det globaliserede arbejdsmenneskes forventning om udvikling, bliver foregribende for organisationens og kollegaernes handlinger, der i næste øjeblik sætter organisationen i bevægelse og skaber en udvikling og forandring, der virker foregribende på det senmoderne arbejdsmenneske, som derfor udvikler og forandrer sig, etc.:

Et abstrakt nogen skaber et konkret jeg ud af ingenting, dvs. ud af lutter forventning. Og når forventningen indfrier sig selv, får den fodfæste i virkeligheden. Af intet opstår noget.⁹⁹⁹

Selv om Thyssen taler om forandring, og ikke udvikling, så ligger det i paradigmet om udviklingen af det menneskelige potentiale, at det handler om at forandre sig og blive til noget andet, eller noget mere - til en bedre version af sig selv.¹⁰⁰⁰ At udvikle sig, er derfor også at forandre sig. Når kravet fra alle

⁹⁹⁸ Thyssen 1993:273.

⁹⁹⁹ Ibid:35.

¹⁰⁰⁰ Se afsnit 2.11.

parter på arbejdsmarkedet bliver, at udviklingen og forandringen skal være uden ende, medfører det en ustabilitet der også gælder relationen mellem mennesker, som tolker ethvert tegn i lyset af muligheden for udvikling, og som ikke viger tilbage fra at forlade arbejdspladsen og tage på farten igen. Arbejdspladsen bliver en *rastløs scene, som ikke begunstiger faste forhold*. Ved det mindste tegn på svigt, fordufter kærligheden. Intimitetens fortryllelse ophæves, og bringer relationen til fald.

Den gensidige velvillighed dækker, skriver Schmidt, "over en foragt for det svage."¹⁰⁰¹ Stress, udbrændthed og depression er den ubehagelige og uvelkomne påmindelse om menneskets skrøbelighed og grænser. Italesættelsen og projektionen af individet som en skabning der er i evig tilblivelse krakelerer, ved synliggørelsen af mennesker der i stedet for at *blive til, går til*. Det bliver et *forvarsel om dødsøjeblikket*¹⁰⁰², der harmonerer dårligt med den ungdommeliggørelse af individet, der finder sted i både institutionelt og organisatorisk regi.

Det senmoderne arbejdsmenneske kan tilsyneladende ikke, på én og samme tid være i evig tilblivelse, samtidig med at der er grænser for, hvor meget det kan *blive til, før det går til*. Det er ikke muligt, på samme tid at svare globaliserings- og konkurrenceangsten med et tungere tryk på speederen, og risikoen for stress og udbrændthed med en fod på bremsen. Det er antagonistiske bevægelser, der gensidigt ophæver hinanden. Derfor er det om ikke umuligt, så vanskeligt at tale om både nødvendigheden af livslang udvikling og fleksibilitet, der handler om at komme over målstregen før alle konkurrenterne, i et kapløb uden begrænsninger og uden ende, og om at gøre noget ved det tiltagende sundhedsproblem i form af stress, fordi det kræver at der sættes grænser og skrues ned for tempoet, så der er færre der kører deres liv i afgrunden.

9.5. *At leve er at arbejde; at arbejde er at leve.*

Rastløshedens intensitet kan, skriver Skårderud, til forveksling minde om nærvær, hvor farten er et rusmiddel i sig selv.¹⁰⁰³ I et rastløst, senmoderne arbejdsliv skaber det optimale vilkår for dannelsen af illusionen om, at relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og kollegaerne imellem, er

¹⁰⁰¹ Schmidt 2005:89.

¹⁰⁰² Se afsnit 1.0 og Skårderud 1998:18.

¹⁰⁰³ Ibid.

intim og hengiven. Bevægelsen til kanten, får centrum - livets og tilværelsens kerne - til at stå knivskarpt frem. Et levende arbejdsliv er derfor, set fra det senmoderne, globaliserede arbejdsmenneskes perspektiv, det samme som et udviklende arbejdsliv. At arbejde er at leve!

Eller rettere: Udviklingsdiskursen konstituerer det senmoderne arbejdsmenneske på en sådan måde, at det udviklende arbejde bliver den meningsfulde handling, der har til formål at "vække menneskets iboende stræben efter vækst."¹⁰⁰⁴ Derfor er det også i virksomhedens egeninteresse, når den drager omsorg for sine medarbejdere, gør hver enkelt medarbejder til centrum for sin iagttagelse, og "stræber efter at finde frem til at det individuelt specifikke og værdifulde", med henblik på hendes selvrealisering og selvaktualisering.¹⁰⁰⁵

Intelligible systemer, der hele tiden forsøger at optimere udnyttelsen af menneskets viden om mennesket, så de kan anspore menneskets indefra styrede, spontane, livslange stræben mod at realisere sine iboende muligheder¹⁰⁰⁶, trænger ind i organisationernes verden - eksempelvis som MUS, selvstyrende grupper, lærende organisationer, HRM eller Lean. Formålet er at bringe det frem, der endnu ikke er kendt og forløst. At vække det til live, som endnu blot er en kim, der ligger og slumrer. Det bliver selve det menneskelige formål med livet, at udfolde det potentiale det fra fødslen er blevet givet. Nogle har fået et stort potentiale, andre et mindre. Nogle har mange evner, andre få. "Men ét har de, nemlig deres liv. Dit liv er et kunstværk! Du skal være mester i eget liv!"¹⁰⁰⁷

Når vi taler om arbejdet, taler vi altså om livet; når vi taler om *at* arbejde, taler vi derfor også om *at* leve: at mestre vores liv, forløse vores potentiale, og træde frem som noget ene-stående.

Dermed bliver det liv der ikke konstant er i færd med at *blive til*, et *ikke-liv*. Det lokale, ikke-globaliserede menneske der stædigt insisterer på at blive, hvor han er, og som ikke har lyst til at udvikle sig og lære nyt, bliver til et '*ikke-menneske*' i den forstand, at han ikke er menneskelig - lig et menneske. Var han det, ville han svare sit indre kald, og forfølge mulighederne for at realisere sig

¹⁰⁰⁴ Korsgaard 1999:145.

¹⁰⁰⁵ Ibid:143.

¹⁰⁰⁶ Ibid:143.

¹⁰⁰⁷ Schmidt 2005:99.

selv, forløse sit potentiale, og udfolde det der gør ham ene-stående.

Der er 'noget galt' med ham der kræver en indsats: der skal noget særligt - noget nyt og anderledes - til for at motivere ham. Underforstået at han ikke er modtagelig på samme måde som normalt fungerende mennesker; der skal mere til at trænge igennem med budskabet om uddannelse underforstået, at han har sværere ved at forstå og tilpasse sig, end gennemsnittet. Han skal disponeres ved hjælp af nogle andre mekanismer og procedurer, end blot de diskursive.

Det lokale subjekt bliver konstitueret som et individ, der har paralleller til den polsk-engelske professor i sociolog Zygmunt Bauman's (1925 -) 'defekte forbruger', der mangler

evnen til at deltage i det frie valgs spil, gøre brug af deres individuelle frihed og styre deres 'livs-business' som et privat anliggende mellem dem selv og markedet. [...] ikke evner at bruge deres frihed på den rigtige måde, og at de derfor bør vejledes, overvåges, korrigeres eller straffes for deres ulydighed af dem, der ved, hvad der er til deres eget bedste, og hvordan de burde have udnyttet deres frihed. [...] de (bør) fratages retten til at træffe selvstændige beslutninger, og andre bør træffe de nødvendige beslutninger på deres vegne. Disse 'andre' er statsbureaukratiet og de forskellige eksperter, der anvendes til dette formål.¹⁰⁰⁸

Parallellerne er flere. I lighed med den defekte forbruger, er det nødvendigt at motivere den ufaglærte og kortuddannede¹⁰⁰⁹, og vække lysten til læring og uddannelse. Det kan være gennem vejledning hos en sagsbehandler i det lokale jobcenter, eller gennem MUS med den nærmeste leder. Eller det kan være ved at straffe den ledige, gennem fratagelse af ledighedsydelse, hvis han ikke møder op til aktivering eller tager imod tilbuddet om efter- eller videreuddannelse.

For det er, som adjunkt Anne Larsson udtaler til Ugebrevet Mandag Morgen i 2004, socialt uacceptabelt at sige nej til at lære hele livet. Den der alligevel gør det, bliver derfor mødt med en række forskellige tiltag, der alene har til formål at vække hans iboende trang til udvikling. Han har, som markedschef Lars

¹⁰⁰⁸ Bauman 1988:117.

¹⁰⁰⁹ Det er naturligvis ikke givet, at *alle* kortuddannede og ufaglærte mangler lyst og vilje til at efter- eller videreuddanne sig. Ligesom det heller ikke er givet, at *alle* der ikke ønsker at efter- og videreuddanne sig, er ufaglærte eller kortuddannede.

Goldschmidt udtrykker det, brug for *realitetsterapi*¹⁰¹⁰ - altså en eller anden form for behandling, der skal få ham til at se virkeligheden som den er. Det er nogle andre elementer af den dispositionelle magt end det sagte, der træder i kraft, for at disponere det lokale, daglejede arbejdsmenneske - nogle regulative beslutninger, love, administrative forholdsregler, institutioner, etc. - med det formål at 'vække ham' til live, så han af egen drift kan forvalte sin livsbusiness til sit eget og samfundets bedste.

Globaliserings- og udviklingsdispositivernes elementer af både det talte og ikke-talte, konstituerer en række subjektiveringsstrategier der har til formål at 'vække ånden til live'. Ved siden af står sundhedsdispositivet, der er et ufuldstændigt hele af elementer, der primært består af det talte. En diskursiv konstruktion, der langt fra er en entydig regularitet, og som derfor danner nogle svage og utydelige subjektiveringsstrategier der skal forebygge, at udviklingen 'slår sindet ihjel'.

Det skaber det magttomrum omkring sundhedsdiskursen, som jeg i afsnit 9.1. har beskrevet af flere omgange, og som medfører to ting: For det første overlader det disponeringskapaciteten til globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen, der bliver ene om at italesætter de normer og værdier, der fungerer som handlingsanvisende for det senmoderne arbejdsmenneske. For det andet lukker det af for adgangen til det rum, hvor en dialog mellem de ansatte i virksomhederne og organisationerne - både ledere, ejere og medarbejdere - kan finde sted, om de potentielle risici ved et senmoderne, udviklende arbejdsliv.

Fraværet af anvisningen af konkrete handlinger betyder, at samtalen kommer til at mangle nogle konkrete forslag til tiltag, den kan tage udgangspunkt i. Indirekte anvisninger af en debat om den senmoderne arbejdsmoral, der ikke samtidig opstiller nogle normer for det sunde arbejdsliv, betyder, at der kommer til at mangle et normativt *hvad*, som handlingsspørgsmålet *hvordan*, kan tage udgangspunkt i. Det bliver til en tænkt, abstrakt og akademisk diskussion, der kommer til at mangle et konkret og praktisk fodfæste i tilegnelsesregimet og -processen. Dermed kommer den til at stå svagt overfor globaliseringsdiskursens og udviklingsdiskursens direkte anvisninger om livslang udvikling og uddannelse, øget fleksibilitet og omstillingsparathed, involvering af medarbejderne, og opbygningen af selvstyrende teams. En svækkelse der bliver yderligere forstærket i den sidste delperiode, hvor

¹⁰¹⁰ Se eksempel 6.

udviklingsdiskursen overskrider tærsklen til formaliseringen, og disponeringen af det senmoderne menneske forskyder sig, fra en 1. ordens, til en 2. ordens disponering.

9.6. *Det dialektisk determinerede arbejdsmenneske.*

Når vi taler om arbejdet, taler vi om det som både et substantiv: *et arbejde*, og et verbum: *at arbejde*. Det er altså både et objekt vi *har*, og en handling vi *gør*.¹⁰¹¹

Til arbejdet som det fælles objekt for formationen af arbejdslivsdiskurser, knytter sig en række diskursive objekter til hver enkelt af diskurserne: globalisering, udvikling og sundhed. Men også andre, som ikke er blevet behandlet i denne afhandling. Arbejdet i det senmoderne er ikke bare globaliseret og udviklende. Men også - for stadig flere op igennem 00'erne - stressende, og en trussel mod det senmoderne arbejdsmenneskes sundhed.

Til arbejdet som handling, knytter sig en række normer, holdninger og forståelser der fortæller det senmoderne arbejdsmenneske, hvordan han forventes at agere i sit arbejdsliv. Regulariteter af udsagn konstituerer de forskellige diskurser, så deres normer disponerer arbejdsmennesket til at handle på en måde der er forudsigelig og sandsynlig, men ikke givet.

Det senmoderne arbejdsmenneske er kendetegnet ved, at det er *dialektisk determineret*.¹⁰¹² Det er på en gang bestemt af, og bestemmende for, det senmoderne arbejdsliv.

Når det senmoderne arbejdsmenneske taler om arbejdet, udtrykker han en forventning om at arbejdet skal være meningsfuldt, så det hele tiden åbner op for nye muligheder for at opleve og handle. Hver eneste handling skal åbne en dør af muligheder for nye, der ikke tidligere stod åbne; nye informationer af viden skal være op-lysende, så det der før var skjult bliver synligt. Arbejdslivet skal være udviklende.

Til gengæld er det senmoderne arbejdsfællesskab, netop det: en aktivitet, hvor vi er fælles om at skabe noget. Det baserer sig på gensidige forventninger og fælles normer, og en uselvisk indstilling til arbejdet. Herfra udtrykkes der

¹⁰¹¹ Jfr. afsnit 2.1.

¹⁰¹² Se afsnit 2.7., 2.11. og 2.15.

forventninger og stilles der krav om, at hver enkelt medlem af fællesskabet er orienteret imod at udvikle sine kompetencer, i en uafbrudt tilblivelsesproces og stræben efter, hele tiden at skrælle nye lag af sin værdifulde og enestående kerne. Der kræves ubetinget loyalitet. Kærlighed er den kraft der væver fællesskabet tæt, og foregribelse den handling der hele tiden beviser, at intimiteten er intakt.

Derved opstår den muld, den dialektiske determinisme gror i. Det senmoderne arbejdsmenneskes forventning om et udviklende arbejde, bliver foregribende for virksomhederne og deres ledere, så de tilvejebringer mulighed for at arbejdet kan være med til at udvikle ham. Med sine forventninger og krav, er han derfor med til at bestemme rammerne for, og indholdet af sit arbejde. Men lige så snart forventningerne omsættes i konkrete tilbud, bliver det bestemte arbejde bestemmende for det senmoderne arbejdsmenneskes næste beslutning og handlinger. Tilbuddet om mulighed for udvikling, bliver foregribende for det senmoderne arbejdsmenneske, med sin forventning om at han udvikler sig, og fortløbende bliver ved med at gøre det livet igennem. Udviklingen bliver selvforstærkende, og skaber forventninger om endnu mere udvikling. Igennem sine handlinger, *bliver* det senmoderne arbejdsmenneske til og skaber sin identitet. Og for hver handling det udfører forstærkes såvel normerne, som forventningerne til adfærd. Det senmoderne menneske bestemmer og bestemmes.

Til forventningerne om det udviklende arbejdsliv, knytter sig samtidig en forventning og et krav om, at arbejdet skal være sjovt og udfordrende. Det senmoderne arbejdsmenneske forventer ikke længere at skulle gå på arbejde; det forventer at skulle gå på oplevelse.¹⁰¹³ Arbejdsopgaverne skal være spændende. Tiden er en pine for den der keder sig. Han har alt for god tid af den dårlige slags: "Tiden må leves, og det er livet der er problemet."¹⁰¹⁴ Kedsomhed er mangel på meningsfuldhed, og til kedsomheden hører det rutineprægede og banale arbejde. Det er det synlige tegn på, at det personlige projekt er mislykkedes.

Desuden skal arbejdet lægges til rette inden for nogle fleksible rammer. Rige og stive strukturer er hæmmende for det smidige subjekt, der hele tiden forandrer sig og er i færd med at blive til. Forventningen er at det er organisationen der tilpasser sig, så der hele tiden er de optimale betingelser

¹⁰¹³ Hauen, Kastberg & Strandgaard 1996:21.

¹⁰¹⁴ Skårderud 2004:228.

for den enkeltes udvikling og forløsning af potentiale. Eksempelvis ved at sørge for, at de kan arbejde når som helst og hvor som helst. Enten fordi inspirationen er der, den geniale ide melder sig, lysten og virketrangen kalder, eller fordi teamet har brug for ham, og han igen kan få bekræftet, at han er uundværlig, særlig og enestående. Den skal være fleksibel og justere ind efter sine ansatte, efterhånden som de udvikler og forandrer sig.

Til gengæld mødes det senmoderne arbejdsmenneske med en fordring om, hele tiden at være fleksibel og parat til omstilling. Den globale konkurrence har radikalt ændret virksomhedernes eksistensbetingelser:

'I used to spend most of my time worrying about the how [...]. Now I spend much of my time worrying about the what - what opportunities to pursue, what partnerships to form, what technologies to back, what experiments to start'. The point is simple. By the time an organization has wrung the last 5 percent of efficiency out of the how, someone else will have invented a new what. Inventing new whats - that's the key to thriving in the age of revolution.¹⁰¹⁵

I en hyperkompleks og globaliseret virkelighed, produceres der mere viden end noget menneske eller nogen virksomhed kan favne, flere muligheder end det er muligt at realisere, og fornyelser i en hastighed der dagligt truer med at hægte alle af.¹⁰¹⁶ Dagen i går, er en dårlig målestok for i dagen i dag, og en ubrugelig målestok for dagen i morgen. Det stiller stærke og tunge krav til det senmoderne arbejdsmenneske, om en lige så stærk vilje til omstilling, og parathed til forandring. Det senmoderne arbejdsliv egner sig dårligt til faste forhold. Det gælder også, når det drejer sig om et fast forhold til bestemte typer af opgaver, faste grupper af kollegaer at arbejde sammen med, eller stabile rutiner i arbejdet. Ustabilitet er blevet den nye stabilitet, og foranderlighed det grundvilkår som både marked og menneske hviler på.

Den dialektiske determinisme betyder, at menneske og marked hidser hinanden op, nærer hinandens sult, og fodrer hinandens trang. Kravet om fornyelse og forventningen om det uventede, *skaber* fornyelse og afføder uventede reaktioner. Når kreativitet og innovation bliver norm, disponerer mennesket og markedet gensidigt hinandens handlinger, og gør uforudsigelighed til et kriterium for succes, både for virksomheden og det

¹⁰¹⁵ Hamel 2000:12-13.

¹⁰¹⁶ Thyssen 1993:10.

personlige projekt. De spejler sig i hinanden, så de i hinandens øjne producerer en uendelighed af spejlbilleder, der tryllebinder og forfører.

Det senmoderne arbejdsmenneske indgår i en dialektisk determinerende relation til arbejdet, hvor vækkelsen af den indre trang til vækst og udvikling skaber en sult, som kun arbejdsmarkedet kan stille, ved at give ham mulighed for at udfolde sit potentiale i løsningen af arbejdsopgaver, der hele tiden er udfordrende, og ved at give ham mulighed for faglig og personlig udvikling og læring. Ved at give ham indflydelse og lægge arbejdslivet til rette i nogle fleksible rammer, får arbejdsmennesket mulighed for at stille sin sult med det, han bedst kan lide. Det gør det svært at sige stop - for begge parter. For jo mere arbejde den ansatte fortærer, jo mere kommer der ud i den anden ende, som virksomheden kan afsætte. At sætte grænser hænger uendeligt dårligt sammen med den selvoverskridende handling. Og så er (med)ansvar i øvrigt indflydelsens tveæggede tvilling. Virksomheden og medarbejderen er kommet i familie med hinanden, og deler skæbnefællesskab.

9.7. *Det juveniliserede arbejdsmenneske.*

Globaliseringsdiskursens og udviklingsdiskursens konstituerer det senmoderne arbejdsmenneske som et individ, der er forankret i et vilkår der udgøres af forandringen selv, og som ved hver eneste bevægelse er med til selv at stramme løkken. Det er et subjekt der, med professor Lars-Henrik Schmidts ord, er "fordømt til ungdom."¹⁰¹⁷ Tidens krav om livslang læring og kompetenceudvikling, og forventningen om at den enkelte tager ansvar for sin egen læring

privilegerer et juvenalt individ. [...]. Ungdommen har bredt sig til alle livsbuens afsnit og herigennem tendentielt afskaffet barndommen og voksendommen. Tendentielt ligefrem alderdommen, da gamle jo blot - som det populært hedder - er unge, der er blevet ældre. Dette ungdommelige, dette sensible og fleksible lettere feminine individ er netop den arbejdskraft, der efterspørges.¹⁰¹⁸

På det juveniliserede arbejdsmarked er det senmoderne arbejdsmenneske hensat i en tilstand af evig tilblivelse. Et livslangt, uafsluttet projekt der i sin konstante *bliven til* er kendetegnet ved, netop ikke at *være* til. At leve sit

¹⁰¹⁷ Schmidt 2005:98.

¹⁰¹⁸ Ibid:95.

arbejdsliv er derfor at *blive* til, ikke *være* til.¹⁰¹⁹ Når ungdommen på den måde breder sig ud til hele livet betyder det, at det ikke bare er et udviklingsstadium uden ende, men også uden begyndelse.¹⁰²⁰ Fra fødslen disponeres det senmoderne menneske med en individualitet, der strækker sig op igennem hele livet. Det subjektiveres til at være et selvskabende og selvberørende individ, der først og fremmest har sin egen kompetenceudvikling for øje, for i modsætning til kvalifikationer er kompetencer noget der er bundet til individet, og ikke til faget. Det senmoderne menneske er altså "på forhånd solgt med hud og hår."¹⁰²¹

Det er imidlertid også en individualisering som indebærer, at ansvaret for at lykkes endegyldigt flyttes fra fællesskabet, over på individet. Det er ikke længere de faglige kvalifikationer der ikke er fulgt med udviklingen, hvor det er faget der i fællesskab har ansvaret for at skabe det nødvendige løft. Det er de personlige kompetencer der ikke er tilstrækkelige, og det enkelte individ der alene bærer ansvaret. Hvis noget går galt, har det senmoderne arbejdsmenneske kun sig selv at takke.¹⁰²²

Prisen for at være enestående er, at mennesket bliver ene stående. Det hviler alene på et fundament, det selv er bærer af. Ledelsen af det senmoderne arbejdsmenneske er overladt til ham selv. De fleksible rammer, indflydelsen på udformningen og løsningen af de enkelte arbejdsopgaver, mulighederne for at få udviklet de kompetencer der er nødvendige for at løse dem, m.v. gør, at ansvaret - som tidligere nævnt - flytter med. Når lederens opgave ikke længere er at begrænse medarbejdernes udfoldelse og diktere, hvad han skal gøre, men i stedet er at give plads og rum til at han selv kan finde ud af det, udviskes grænserne og bliver utydelige.

Med den tilsyneladende ophævelse af det asymmetriske forhold mellem først eleven og læreren, dernæst lærlingen og mesteren, og til sidst medarbejderen og lederen, forsvinder samtidig det senmoderne arbejdsmenneskes mulighed for at støtte sig til, og læne sig op ad, et andet menneske, med hvem det kan

¹⁰¹⁹ Se også afsnit 9.3.

¹⁰²⁰ Egedal Kommune har eksempelvis en 'Læsekompetenceplan 0 - 18 år', som blev vedtaget i november 2012 (<http://egedal.inst.dk/Document/DocPage.aspx?Location=IP.17F&id=28882&ctx=ip>). Og Hjallerup Børnehave skriver i sin pædagogiske plan for 2011 - 2012, under beskrivelsen af sit værdigrundlag, at udvikling, herunder kompetenceudvikling, er en del af børnehavens værdier. (http://www.hjallerup-bornehave.dk/platforme/bronderslev_selvejende/files/cms/Paedagogisk_Plan_2011.pdf).

¹⁰²¹ Schmidt 2005:97.

¹⁰²² Afsnit 8.1.2.

dele ansvaret for at blive udviklet og løftet - *eleveret* - til at håndtere sit arbejdsliv. Som senmoderne arbejdsmennesker, er vi "på godt og ondt i færd med at blive vores egne 'fædre'."¹⁰²³

I min analyse argumenterer jeg flere gange for, at udviklingsdiskursen op igennem 00'erne overskrider tærsklen til formaliseringen. Individualiseringen af det senmoderne arbejdsmenneske og normerne om udvikling, læring, fleksibilitet, engagement, forandringsvillighed og omstillingsparathed, er blevet selvfølgeligheder det ikke længere er muligt at stille spørgsmålstejn ved. Lars-Henrik Schmidt giver en tilsvarende analyse af samtiden:

Idéen om det medproducerende individ hører til vor tids selvfølgeligheder. Det er så selvfølgeligt, at der er sket et skift mellem den ansatte og den indsatte, at argumentet bliver så selvbærende, at vi fra pædagogisk hold ikke længere kan problematisere selvbestemmelse, ansvar for egen læring, rummelighed, ligeværd, livslang læring, kompetenceudvikling, etc.¹⁰²⁴

Det efterlader det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdsmarked med i hvert tilfælde én udfordring: fraværet af muligheden for at problematisere det selvfølgelige, gør det vanskeligt - om ikke umuligt - at tale om de problemer som det udviklende, selvbestemmelige og ligeværdige arbejdsliv skaber for det senmoderne arbejdsmenneske. Det blokerer for at det senmoderne menneske kan tale om arbejdsrelateret stress, udbrændthed og depression, når det er det grænseløse og fleksible arbejdsliv der er årsagen. Og det skaber plads til, at andre forklaringer - et travlt og kompromisløst familieliv, klynk og almindelig dovenskab, m.fl. - kan bagatellisere eller decimere problemet, eller flytte ansvaret fra virksomhedens og samfundets skuldre, over på det senmoderne arbejdsmenneskes, fordi den der taler ikke er i det sande, uanset hvor sandt det sagte måtte vise sig at være.

Det efterlader også samfundet og arbejdsmarkedet med en anden væsentlig udfordring: Hvad stiller det op med alle de mennesker, der ikke er i stand til at mestre deres eget liv på en sådan måde, at de formår at finde frem til noget der er individuelt specifikt og værdifuldt, så de kan realisere et unikt potentiale?

¹⁰²³ Schmidt 2005:81.

¹⁰²⁴ Ibid:93.

9.8. *Flexploitation.*

I kølvandet på globaliseringen fulgte behovet for en fleksibel organisation og arbejdsstyrke, og følgelig fleksibilitetens nødvendighed. Den globale konkurrence giver både virksomhederne og kunderne nye muligheder for, ikke bare at finde hinanden, men også at finde andre at handle og/eller indgå partnerskaber med. På samme tid løsner de nye og skiftende informations- og kommunikationsteknologier, virksomhederne fra deres geografiske og temporale begrænsninger, og giver dem mulighed for at få nogle af deres opgaver løst af medarbejdere, underleverandører eller samarbejdspartnere, der befinder sig i andre lande eller verdensdele. Men det løsner også det globale arbejdsmenneske fra hans lokale bindinger, så han kan tage arbejde, påtage sig opgaver og være ansat i virksomheder, der ligger uden for den fysiske pendlerradius.

Derfor italesættes fleksibilitet af såvel arbejdsgiverne, som det senmoderne arbejdsmenneske, som en helt central værdi. Den er forbundet med en række andre normer, blandt andet livslang læring, omstillingsparathed og -evne, (temporal, funktionel og geografisk) mobilitet i arbejdslivet, ansvar og engagement, så de tilsammen danner en klynge af normer der gensidigt forstærker hinanden. Det fremgår mest tydeligt, når man ser på den regularitet af udsagn der konstituerer diskurserne om globalisering og udvikling. Her optræder begreberne ofte i forbindelse med hinanden, i de ytringsmæssige konstellationer der danner udsagnene.

Når vi taler om arbejdet, taler vi om fleksibilitet eller manglen på samme som afgørende for, om det senmoderne arbejdsmenneske og virksomheden ender med at vælge hinanden.

For arbejdsmennesket er det ikke mindst muligheden for, selv at tilrettelægge sit arbejde og udføre det, når og hvor det bedst hænger sammen med livets øvrige aktiviteter, der italesættes som vigtig. For ham er fleksibilitet en målestok for virksomhedens smidighed, så opgaverne og arbejdet kan tilpasses efter hans behov og ønsker til den samlede tilværelse. Den skal sikre ham mulighed for at kunne tilrettelægge arbejdstilværelsen på en sådan måde, at han har optimale betingelser for at forløse sit potentiale, og være kreativ, innovativ og proaktiv. Samtidig skal et fleksibelt arbejdsliv være med til at sikre, at han både kan løfte ansvaret for virksomheden og for familien, så der er balance mellem arbejds- og familielivet.

For arbejdsgiveren er kravet og forventningerne til medarbejderen de samme, men med omvendt fortegn. Forventningen til det senmoderne arbejdsmenneske er, at han tilrettelægger sit arbejde og løsningen af opgaverne efter virksomhedens og kundernes ønsker og forventninger, og ikke efter nogle faste mødetider eller rigide principper. At han er en holdspiller der, hvis det er påkrævet og nødvendigt, gerne bliver et par timer ekstra eller sætter sig om aftenen for at gøre en opgave færdig, og på den måde tager et medansvar for, at virksomheden kan leve op til kundernes krav og forventninger, så den er konkurrencedygtig i forhold til sine globale modstandere. Det er ikke kun i virksomhedens interesse, men også hans egen. Ved at sikre virksomhedens overlevelse, er han nemlig også med til at sikre sin egen.

Dermed er det senmoderne arbejdsmenneske, på en og samme tid fri og dømt, ubestemt og bestemt. Det er en frihed, der er som et tveægget sværd. På den ene side er det en frihed, det senmoderne arbejdsmenneske selv er med til at råde over og forvalte. På den anden side er det en frihed han selv bliver bestemt og forvaltet af, og dømt til at være interneret i.¹⁰²⁵ Han er fri til at være fanget i en frihed, der slipper både marked og menneske løs i en alles kamp mod alle.¹⁰²⁶

Det skaber ifølge Bourdieu, en voldsom jobusikkerhed. Ikke bare blandt de kortuddannede og ufaglærte, som ikke bare skal konkurrere på kompetencer og kvalifikationer, men først og fremmest på lønningerne, men også blandt arbejdere med en akademisk baggrund:

The existence of a large reserve army, which, because of the overproduction of graduates, is no longer restricted to the lowest levels of competence and technical qualification, helps to give all those in work the sense that they are in no way irreplaceable and that their work, their jobs, are in some way a privilege, a fragile, threatened privilege [...].¹⁰²⁷

¹⁰²⁵ Professor Lars Qvortrup skriver om menneskets frisættelse fra Gud, ved udsættelsen af paradiset, at "Adam indser, at den frihed han har fået er tveægget: På den ene side er den en frihed, som man selv bestemmer, men på den anden side er den en frihed, som man selv er bestemt af, dvs. i hvis varetægt man er overgivet" (Qvortrup 1998:41). Inspirationen skulle være tydelig. I afsnit 4.2 henviser jeg i øvrigt til samme passage.

¹⁰²⁶ Bourdieu 1997:84. "Competition for work tends to generate a struggle of all against all, which destroys all the values of solidarity and humanity [...]."

¹⁰²⁷ Ibid:82-83.

Det får det senmoderne arbejdsmenneske til at acceptere, og gør det ude af stand til at gøre oprør imod, nogle vilkår for arbejdet det ellers ikke ville finde sig i - "even the most intolerable."¹⁰²⁸ Det kan for eksempel være svært at trække stikket ud, når man er omgivet af engagerede og arbejdsomme kollegaer, selv om balancen lider og grænsen for, hvad man kan holde til, for længst er overskredet. Når der har udviklet sig en arbejdskultur, hvor normen er at alle engagerer sig fuldt og helt i et arbejdsliv, hvortil man "på forhånd er solgt med hud og hår"¹⁰²⁹, og hvor enhver er så dedikeret en teamplayer, at han er parat til at "tilsidesætte livet 'uden for banen'"¹⁰³⁰, er arbejdslivet blevet en enten-eller tilværelse: enten er man med og accepterer vilkårene, eller også er man ude.¹⁰³¹

Samtidig baner fleksible organisationer og medarbejdere vejen for mere fleksible ansættelser: midlertidige ansættelser, deltidsansættelser eller den løse tilknytning som eksempelvis kendetegner mange projektansættelser. Sidstnævnte fremhæves i analysen for deres fleksibilitet, intensivitet og arbejdsmenneskets særligt gunstige muligheder for at påvirke og udforme sit eget arbejde. Men også for, at de let fører til for meget arbejde og stress. De er, ifølge Bourdieu, en del af den nye form for dominans, som tvinger arbejdsmennesket til at underkaste sig, og som i sidste ende baner vejen for det fænomen, han kalder for flexploitation:

Casualization of employment is part of a mode of domination of a new kind, [...] aimed at forcing workers into submission, into the acceptance of exploitation. To characterize this mode of domination, which, although in its effects it closely resembles the wild capitalism of the early days, is entirely unprecedented, a speaker here proposed the very appropriate and expressive concept of flexploitation.¹⁰³²

Der ligger altså i fleksibilitet som norm såvel en dialektisk determinisme, der som et tveægget sværd både bestemmer og bestemmes af det senmoderne arbejdsmenneske, som en ny form for dominans der bliver forstærket af, at det senmoderne arbejdsmenneske selv bliver bærer af denne norm, der er kilden til hans underkastelse. Diskursens indlejring i nogle konkrete beslutninger, handlinger, processer og mekanismer betyder, at det senmoderne

¹⁰²⁸ Ibid:82.

¹⁰²⁹ Schmidt 2005:97.

¹⁰³⁰ Hochschild 1997:61.

¹⁰³¹ Afsnit 8.1.2.

¹⁰³² Bourdieu 1997:85.

arbejdsmenneske ender med at tage fleksibilitetens tvingende magt på sig, og lader den virke spontant på ham selv.

9.9. *Ismene genbesøgt.*

I kapitel 2 redegjorde jeg for det moderne arbejdsmenneskes tilblivelse. I kapitlet identificerer jeg tre -ismer, omkring hvilke der konstituerer sig lige så mange forskellige paradigmer for det moderne arbejdsmenneske. De tre -ismer er determinismen, voluntarismen og scientismen. De repræsenterer hver især en opfattelse af det moderne arbejdsmenneske som henholdsvis umyndigt, autonomt og disciplineret, og disponerer det til at være enten lydigt, frit eller dannet.

Scientismen betegner jeg også som dialektisk determinisme, *fordi den rummer et element af selvoverskridelse, hvor udviklingen af samfundet påvirker udviklingen af individet, der i kraft heraf virker tilbage på samfundet og udvikler det.*¹⁰³³ Mellem det moderne og det senmoderne arbejdsmenneske er der derfor flere parallelle træk. Det senmoderne arbejdsmenneske er både bestemmende for, og bestemt af, det senmoderne arbejdsliv, de normer der disponerer det med nogle bestemte holdninger, og de handlinger der sandsynliggøres heraf.

Videnskaben om mennesket, og indsigten i menneskets trang til vækst, og stræben efter selvrealisering, selvaktualisering og forløsning af sit potentiale, er centrale opdagelser der har dannet grundlag for en række nye ledelses- og organisationsformer. Ved deres implementering i organisationerne, har de været med til at forme det heterogene hele af mekanismer og procedurer, regulative beslutninger, opbygningen af organisationen (eksempelvis med inddeling i selvstyrende grupper), beslutningsprocedurer, den arkitektoniske indretning af organisationen (i eksempelvis storrumskontorer, med det formål at stimulere videndelingen i organisationen), personalehåndbøger, m.v., der tilsammen udgør dispositivet om 'det senmoderne arbejde' - der er lige så meget det sagte, som det ikke-sagte.

Jeg har også vist, både i min analyse og i dette kapitel, at arbejdet i vid udstrækning er en aktivitet, det senmoderne arbejdsmenneske tilsyneladende bare *må* foretage sig. Arbejdsdriften er qua videnskaben om mennesket, en drift der i det senmoderne arbejdsliv er tæt forbundet med menneskets stræben efter at realisere sig selv og sit potentiale. Ved at svare mennesket

¹⁰³³ Afsnit 2.7.

ønske om mulighed for et meningsfuldt og udviklende arbejde, svarer arbejdet en stemme der kommer fra af en naturlig, menneskelig drift.

I dette ligger der tillige et element af determinisme. Men i stedet for at være bestemt til at arbejde af en tavs og ydre, guddommeligt stemme, bliver mennesket nu bestemt af en ordløs, naturlig indre stemme der kalder det til at arbejde, for der igennem at forløse det potentiale det har fået ved livets begyndelse. Gennem disciplineringen til arbejdet, søges det indre kald kultiveret på en sådan måde, at det individuelt specifikke og værdifulde bringes frem, til gavn for såvel det kultiverede individ, som samfundet. Det kræver først og fremmest at det enkelte menneskes lyst til læring vækkes, fordi "people will only plan for consistent learning activities throughout their lives if they *want* to learn."¹⁰³⁴ Den indre trang og ønsket om at handle på en bestemt måde¹⁰³⁵, i dette tilfælde at lære og udvikle sig livslangt, afløser således den ydre, guddommeligt begrundede tvang og krav om at arbejde til Guds ære.

Det deler det senmoderne arbejdsmenneske ind i to grupper: *De uddannede og omstillingsparate* og *dem, der ikke har lyst til at få mere uddannelse*¹⁰³⁶, svarende til de to stereotyper jeg i dette kapitel har benævnt henholdsvis *det globale subjekt* og *det lokale subjekt*. Lysten til fortsat læring er et element af menneskets samlede kompetencer¹⁰³⁷, og afgørende for det senmoderne arbejdsmenneskes værdi som arbejdskraft. Derfor er det vigtigt at få det senmoderne arbejdsmenneske til at finde sin kilde til motivation, hvilket i forhold til de ufaglærte kræver at der *tænkes nyt og anderledes*.¹⁰³⁸ Men sættes ind skal der. Med forskellige tiltag, der kan vække de kortuddannede og ufaglærtes indre trang til læring, udvikling og uddannelse.

Parallellerne til den religiøse vækkelse er ikke tilfældig. I min analyse er der flere eksempler på udsagn, der beskriver menneskets forhold til arbejdet som (ny)religiøst: *New Age og moderne ledelsesteori er enige om, at mennesket kan og bør være i konstant udvikling, og nye organisationsformer har gjort konstant fleksibilitet og udvikling til religion*. Arbejdet har overtaget den plads, religionen havde før: *Folk er stressede og har ikke tid til at fordybe sig i religion. I stedet er jobbet blevet*

¹⁰³⁴ European Commission 2000:8.

¹⁰³⁵ Som ifølge www.ordnet.dk/ddo er definitionen på lyst.

¹⁰³⁶ Afsnit 6.1.1.

¹⁰³⁷ Afsnit 7.1.1.

¹⁰³⁸ Afsnit 6.1.1.

*centralt og opfylder en dybere funktion i dag.*¹⁰³⁹ Hver især italesætter udsagnene ligheden mellem at blive vækket til at svare kaldet fra Gud, og blive vækket til at svare kaldet fra den indre trang til at udfolde sit potentiale og realisere sig selv. Den religiøse determinisme afløses af en humanistisk determinisme, der erstatter Gud med mennesket selv. Dermed flytter ansvaret endegyldigt ud af den metafysiske verden, og ind i det enkelte menneskes i stedet for. Mantraet om, at *du kan mere end du tror*,¹⁰⁴⁰ peger netop på at det nu ikke handler om at tro på en god, men på sig selv.

Den religiøse tro er imidlertid kendetegnet ved at være en uforbeholden overbevisning om, hvordan noget forholder sig¹⁰⁴¹ og om en bestemt sammenhæng mellem ting. Netop det uforbeholdne element betyder imidlertid, at livslang udvikling og læring, sammen med fleksibilitet, forandringsparathed og engagement, bliver *selvfølgelig elementer i enhver virksomheds liv og udvikling*¹⁰⁴², og en normativ selvfølgelighed vi ikke længere kan stille spørgsmålstejn ved, og som *ikke står til diskussion*.¹⁰⁴³ Konsekvensen er, at når vi taler om arbejdet, taler vi om arbejdet som en arena for noget positivt: personlig, faglig og social udvikling, fleksibilitet, forløsning af potentiale, m.v. Men vi kan ikke diskutere, problematisere og tage forbehold for det, anlægge en kritisk og skeptisk tilgang, eller betvivle dets rigtighed.

Set i sammenhæng med det antagonistiske forhold mellem udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen, vil ethvert udtryk for forbehold overfor personlig og faglig udvikling, begrundet i et behov for at sætte grænser og passe på egen, mentale sundhed, samtidig kunne tolkes som et udtryk for at den pågældende kollega og medarbejder stiller spørgsmålstejn ved, og tager forbehold overfor, det rigtige ved den overbevisning der binder arbejdsfællesskabet sammen. Og på sammen måde, som når kærligheden svigter og engagementet ikke er stærkt nok, kan det få spørgsmålet til at melde sig, om man så "overhovedet kan fortsætte som medarbejder" i organisationen.¹⁰⁴⁴

Arbejdet er imidlertid også noget andet og mere, end en aktivitet mennesket er bestemt til, bestemmende for og bestemt af. Arbejdet er også en

¹⁰³⁹ Afsnit 8.1.1.

¹⁰⁴⁰ Ibid.

¹⁰⁴¹ www.ordnet.dk/ddo.

¹⁰⁴² Afsnit 7.3. & 7.4.

¹⁰⁴³ Afsnit 8.3.

¹⁰⁴⁴ Andersen & Born 2002:150.

nødvendighed, hvor mennesket er fri til at skaffe sig det nødvendige til livets opretholdelse, og til indretningen af en behagelig og bekvem tilværelse. Klassiske elementer som løn spiller i den sammenhæng, fortsat en stor og vigtig rolle for det senmoderne arbejdsmenneske. Også for den unge generation der er på vej ind på arbejdsmarkedet, om end de hellere vil have balance mellem arbejde og familie, end en høj løn og prestige.¹⁰⁴⁵

9.10. *Summa Summarum.*

Jeg har med min analyse, og i dette komparative og konkluderende kapitel vist, hvordan det senmoderne arbejdsmenneske er udfordret på en række områder, der først sætter det under pres fra globaliseringen, dernæst låser det fast i et udviklingsdispositiv, der sætter det under et mentalt pres, det imidlertid ikke kan vride sig fri af. Det er i korte træk den situation, det senmoderne arbejdsmenneske befinder sig i.

Dermed synes arbejdsmennesket fanget i et *senmoderne arbejdslivs Catch 22*: et paradoks der stiller det senmoderne arbejdsmenneske overfor "et valg mellem håbløse alternativer."¹⁰⁴⁶ Vælger han at acceptere normerne for det senmoderne arbejdsliv, så han subjektiveres til livslang udvikling, fleksibilitet, engagement, m.v., udsætter han sig for risikoen for at blive syg af stress, eller i værste fald invalideret af udbrændthed og depression. Vælger han at sætte grænser for sin udvikling, fleksibilitet og sit engagement, løber han i stedet risikoen for at blive en forældet arbejdskraft, der ikke længere er efterspørgsel efter, hvorved hans eksistensgrundlag forsvinder.

Der er op igennem 00'erne skrevet mange artikler der peger på årsagen til, at et stigende antal arbejdsmennesker bliver syge af stress, og dermed opnår en forhøjet risiko for at blive ramt af hjerte-karsygdom, blodpropper, udbrændthed, depression og/eller misbrug af forskellige substanser. Med det i tankerne er det opsigtsvækkende, at sundhedsdiskursens formotionsdannelse ikke har ændret sig betydeligt i den niårs periode jeg har beskrevet og analyseret i denne afhandling. På trods af enkelte tegn på en udvikling af diskursen, i den mellemste og den sidste delperiode, med flere direkte og eksplicitte handlingsmarkører, er det fortsat en diskurs der primært er forankret i den diskursive praksis. Det betyder, at der kun er få eksempler på

¹⁰⁴⁵ Afsnit 7.1.2, 7.1.2.2., 7.1.3., 7.1.3.1. & 8.1.2.

¹⁰⁴⁶ www.leksikon.org. Opslaget er skrevet af den norske filosof og professor i samfundsvidenskab ved Columbia University i New York (USA), Jon Elster.

udsagn fra den ikke-diskursive praksis, hvilket samtidig vil sige stedet hvor tilegnelsesregimet indlejrer diskursen i nogle konkrete beslutninger og processer.

Med min afhandling har jeg vist, hvad årsagen til den manglende indlejring af diskursen *kan være*. Jeg forklarer og påviser med andre ord ikke, hvad årsagen til den stigende forekomst af stress, udbrændthed og depression er. Men påviser i stedet en mulig årsag til, hvorfor det er så vanskeligt at gøre noget ved problemet. Jeg har vist, hvordan udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen forsøger at trække det senmoderne arbejdsmenneskes normer, holdninger og adfærd i hver deres retning. Det kan, hverken ud fra en logisk eller en saglig betragtning, lade sig gøre. At træde på bremsen, og samtidig trykke på speederen, er både et logisk paradoks, og et sagsparadoks. Samtidig er nogle stærke kræfter sluppet løs, i bestræbelserne på at forløse menneskets potentiale. Det udviklende arbejde stimulerer nogle basale og fundamentale behov hos det senmoderne menneske, for selvrealisering og selvaktualisering, og for livet igennem at stræbe efter at blive den bedst tænkelige version af sig selv. Det skaber arbejdsglæde og virkelyst, motiverer og fremmer engagementet hos den enkelte. Men det har også nogle bivirkninger det er vanskeligt at tale om, fordi den uforbeholdne tilslutning dermed forsvinder, og der skabes tvivl om det rigtige i de grundlæggende antagelser, der fungerer som normative pejlemærker i det senmoderne arbejdsmenneskes arbejdsliv. Når hastigheden er høj, kan tøven vise sig at blive fatal.

Endelig er der spørgsmålet om, hvilken betydning forholdet mellem de problemer diskurserne er løsninger på, og de nødvendigheder dispositiverne svarer, har for styrkeforholdet mellem dem. Det vil være en spekulativ manøvre at gætte på, at globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen har en disponeringskraft der er større end sundhedsdiskursen, og tæt på enedominerende, fordi problemet med truslen fra den globale konkurrence er mere akut og potentielt ødelæggende, end problemet er med risikoen for at blive syg af stress. Ikke desto mindre viser min analyse, at mens globaliseringen beskrives som en trussel, der med sikkerhed vil bringe det danske velfærdssamfund til fald, og medføre økonomisk og social ulykke for store dele af den danske befolkning, så italesættes stress 'blot' som en risiko der er forøget for nogle arbejdsmennesker, men ikke alle. Samtidig bagatelliseres problemet, og reduceres nødvendigheden, af en række artikler der stiller spørgsmålstegn ved, om problemet med stress er reelt.

10. Afslutning.

I afhandlingens indledende kapitel 1 starter jeg med at beskrive, hvordan arbejdet fylder stadig mere i det senmoderne arbejdsmenneskes liv, og de stærke følelser der knytter sig til arbejdsmenneskets relation til arbejdet. På den ene side elsker vi vores arbejde og føler dyb tilfredsstillelse ved den måde, arbejdet stimulerer vores lyst og trang til at udvikle os både fagligt, personligt og socialt, og giver os mulighed for at udfolde vores potentiale i et omskifteligt og afvekslende arbejdsliv. På den anden side har et stigende antal af os vanskeligt ved at forene et hektisk og krævende arbejdsliv, med et familie- og fritidsliv der hænger sammen og er i balance. Det har gjort stress til det næststørste problem på de europæiske arbejdspladser, og hver dag er der 35.000 danske arbejdstagere der melder sig syge på grund af stress.

På den baggrund satte jeg mig for at beskrive, hvad vi, det senmoderne arbejdsmenneske, taler om når det taler om arbejdet. Og selv om vi taler meget om det udviklende og spændende arbejde, og til dels også taler meget om, hvor stressende det er, så taler vi også om meget andet end det. På trods af at det ikke får den store opmærksomhed i denne afhandling, så taler vi også en hel del om blandt andet løn og arbejdsvilkår, pensionsopsparing, efterløn og seniorordninger. Dagpengespørgsmålet og det økonomiske sikkerhedsnet under beskæftigelsen optager også en ikke ubetydelig del af debatten, ikke bare i de senere år i forbindelse med stramningerne på dagpengeområdet, men igennem hele den samlede periode. Det samme gør virksomhedernes sociale ansvar, klima og miljøspørgsmål, med meget mere.

Det til trods, har jeg afgrænset mig til at beskrive og analysere det paradoksale forhold jeg indledte med at beskrive i kapitel 1, og som jeg ovenfor kort summerede op: At vi på den ene side taler med begejstring om det senmoderne arbejdsliv, mens vi på den anden side tilsyneladende bliver syge af selvsamme begejstring. Med et ungdommeligt udtryk, som jeg af og til hører mine børn bruge, kan vi om det senmoderne arbejdsliv sige at det er 'sygt sjovt'. Det er sjovt, men vi bliver syge af det.

Jeg satte mig derfor for at finde ud af, hvad det er for nogle mekanismer der gør, at vi både kan glædes ved og nedbrydes af det senmoderne arbejde, og tale om det senmoderne arbejde som både glædeligt og nedbrydende. Men tilsyneladende ikke gøre noget for hverken at forhindre eller afhjælpe at

arbejdet gør os syge, eller tale om tiltag der kan gøre noget ved problemet. Jeg satte mig for at finde ud af hvad det er der gør, at vi kan både se problemet og tale om det, men kun i begrænset omfang røre og gøre noget ved det. Jeg var fra begyndelsen klar over at Foucaults diskursarkæologi kunne hjælpe mig, til at beskrive og forstå den tilsyneladende heterogenitet og inkompatibilitet i arbejdslivsdiskurserne, jeg beskriver ovenfor og i kapitel 1. Derfor stod det også med det samme klart, at afhandlingen måtte anlægge en deskriptiv tilgang til undersøgelsen af arbejdslivsdiskurserne. Og derfor måtte det initierende undersøgelsesspørgsmål også være så neutralt som muligt: *Hvad taler vi om, når vi taler om relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet.* Ved at finde frem til hvad vi taler om, når vi taler om arbejdet kan jeg også finde ud af, hvordan arbejdsverdenen ser ud for det senmoderne arbejdsmenneske, hvordan han forstår den, og hvordan han forstår sig selv i den. Og dermed også hvilke handlinger der er meningsfulde for det senmoderne arbejdsmenneske, og hvilke der ikke er. Dermed bliver det muligt at forklare hvorfor det senmoderne arbejdsmenneske, på trods af de store individuelle forskellige alligevel forekommer at være så ens.

10.1. *Afhandlingens teoretiske og analysestrategiske grundlag.*

Den svenske journalist og forfatter Göran Rosenberg skriver i sin bog "Pligten, profitten og kunsten at være menneske", at det er et mirakel at

vi er så ens. Eller mener vi er det. Vi opdager naturligvis snart, at nogle er stærke og nogle svage, nogle gode til at spille bold og nogle i en kategori for sig, men vi opdager normalt ikke før meget sent, at det liv vi deler, også deler os. At vores liv ikke begynder her og nu med os, men i en anden tid, et andet sted, med nogle andre. At intet menneske begynder sig liv uden noget på forhånd givet. I virkeligheden er det måske præcis det, som gør os så ens. Det faktum at vi alle bærer på en lod, som vi ikke kan vælge, og heller ikke vælge fra. [...]. Vi fødes til en verden af minder, drømme og erfaringer og bliver til i en verden af minder, drømme og erfaringer.¹⁰⁴⁷

Intet menneske er en ø. Det gælder også det senmoderne arbejdsmenneske. Det kommer et sted fra, og er skabt og konstitueret af nogle omstændigheder der rækker tilbage til såvel generationerne før os, som dem vi er samtidige med. Det er derfor afgørende at beskrive den historiske udvikling af relationen mellem arbejde og menneske der leder frem til i dag, for at forstå de

¹⁰⁴⁷ Rosenberg 2003:10.

mekanismer der konstituerer forholdet mellem menneske og arbejde, og de omstændigheder der omgiver det nutidige arbejdsmenneske. Det er ligeledes vigtigt at forklare de historiske omstændigheder omkring de brud, tærskler og transformationer af relationen der har fundet sted tidligere i historien, med henblik på at kunne forklare, begrunde og forstå de der finder sted i det senmoderne.

Derfor indledte jeg med at beskrive afhandlingens genstands- og problemfelt i kapitel 2 og 3. I kapitel 2 præsenterer og beskriver jeg de tre ismer - determinismen, voluntarismen og scientismen - der prægede forståelsen af relationen mellem menneske og arbejde fra begyndelsen af det 17. århundrede og frem til tiden omkring 2. verdenskrig. Jeg viste at relationen både konstitueres af et ydre, religiøst kald der determinerer den, og samtidig en fri og nødvendig handling for at overleve, skabe en tryk tilværelse og gøre livet bekvemmeligt. Men efterhånden også en relation der lader sig bestemme, forklare, forudsige og derfor også manipulere, med henblik på at regulere, kontrollere og forvalte det samfund, der mere og mere udvikler sig til et arbejdssamfund. I kapitel 3 beskriver jeg de begivenheder der finder sted omkring 2. verdenskrig, og som giver anledning til de transformationer af arbejdslivsdiskurserne der ændrer relationen mellem menneske og arbejde, og som fører til konstitueringen af det senmoderne arbejdsmenneske.

I kapitel 4 og 5 præsenterer jeg afhandlingens teoretiske ramme og den analysestrategiske tilgang til behandlingen af datamaterialet. Jeg peger i den forbindelse på nogle diskrepanser i Foucaults diskursarkæologi. På den baggrund foretager jeg nogle mindre justeringer i diskursernes formationsbetingelser der bevirker, at jeg i beskrivelsen af de tre arbejdslivsdiskurser er i stand til ikke bare at pege meget præcist på, hvordan de er indbyrdes heterogene og uforenelige, men også - hvilket er vigtigere - hvorfor de ikke alle tre er i stand til at konstituere et dispositiv omkring sig. Det har afgørende betydning når det drejer sig om at forstå, hvorfor det er forholdsvis uproblematisk at tale om stress, men vanskeligt at gøre noget ved det.

10.2. Afhandlingens analyser og konklusioner.

Den amerikanske lektor i litteraturvidenskab Michael Hardt og den italienske filosof Antonio Negri skriver i deres bog "Imperiet", at Foucaults arbejde gør det muligt at forstå

det nye magtparadigmes *biopolitiske* natur. [...]. Magt opnår først en effektiv beherskelse af hele befolkningens liv, når den bliver en integral, vital funktion, som hvert enkelt individ tager til sig og reaktiverer af egen fri vilje. [...]. Når magt imidlertid bliver fuldkommen biopolitik, omfattes hele den sociale krop af magtens maskine og udvikles i dens virtualitet. Dette er et åbent, kvalitativt og affektivt forhold. Når først samfundet er underordnet én magt, der rækker helt ned i de sociale strukturers ganglie og dets udviklingsprocesser, reagerer det som én krop. Magten kommer således til udtryk som en kontrol, der spreder sig til de dybe lag i befolkningens bevidstheder og kroppe, samt til alle de sociale forhold. Med overgangen fra det disciplinære samfund til kontrolsamfundet kan man derfor sige, at den intensivering af vekselvirkningen mellem alle de samfundsmæssige kræfter, som kapitalismen gennem hele sin udvikling har efterstræbt, nu er blevet fuldt ud realiseret. Marx havde en tilsvarende dynamik for øje i det, han kaldte overgangen fra den formelle til den reelle subsumtion af arbejdet under kapitalen.¹⁰⁴⁸

Hardt og Negri leverer i deres bog en analyse af den nye sociale orden der opstår i kølvandet på globaliseringen. Det interessante ved bogen er at den peger på nogle tendenser ved det senmoderne samfund, der har nogle fællesstræk med denne afhandlings analyse af globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen, og de konklusioner der kan drages af disse.

Begge diskurser har formået at disponere det senmoderne arbejdsmenneske på en sådan måde, at deres normer, holdninger og forståelser af verden spiller en *integreret og vital funktion* i hvert enkelt arbejdsindivid, som har *taget dem til sig og reaktiverer dem af egen fri vilje*. Jeg har med min analyse vist, hvordan udviklingsdiskursen fra 2002 til 2010 udvikler sig fra at være en 1. ordens diskurs, der disponerer det senmoderne arbejdsmenneske *til* at være et livslangt lærende individ der er i uafbrudt tilblivelse, til en 2. ordens diskurs der disponerer *måden* det senmoderne arbejdsmenneske udvikler sig på. Det kan den gøre, fordi det ved slutningen af perioden ikke længere er nødvendigt at disponere det senmoderne arbejdsmenneske til udvikling. Normen om livslang læring og udvikling, og de dertil knyttede normer om fleksibilitet, engagement, indflydelse, ansvar, omstillingsparathed og proaktivitet, er blevet integrerede og virksomme funktioner som det enkelte arbejdsindivid har taget til sig, og nu reaktiverer spontant og frivilligt.

¹⁰⁴⁸ Hardt & Negri 2000:44-45.

Derfor kan diskursen transformere sig, og begynde at disponere *måden* hvorpå det senmoderne arbejdsmenneske strukturerer, prioriterer og bestemmer sin udvikling på. Nu er det ikke længere et mål i sig selv at udvikle sig, men at gøre det på basis af selvindsigt og realistiske forventninger til arbejdslivet, og en beslutsomhed i forhold til egne faglige, personlige og sociale mål. Livslang læring og kompetenceudvikling, fleksibilitet og forandringsvilje, er trængt helt ned i de dybeste lag af de sociale strukturers kerne og udviklingsprocesser, så samfundet nu reagerer som én organisme. Normerne er blevet rettesnore for det senmoderne arbejdsmenneske der er så dybt rodfæstet i den kollektive bevidsthed, at de påvirker og regulerer enhver beslutning og handling der gennemføres på arbejdsmarkedet og i det danske erhvervsliv. Implementeringen af MUS og omdannelsen af virksomhederne til lærende organisationer er blot et par af mange eksempler der viser, hvordan diskursen er blevet indlejret i den ikke-diskursive praksis, mens udbuddet af en Masteruddannelse i Organisatorisk Coaching¹⁰⁴⁹ fra Aalborg Universitet tjener som et andet eksempel der viser, hvordan den diskursive praksis stiller sig til rådighed med udviklingen af kvalifikationer og kompetencer, der kan bistå den ikke-diskursive praksis' indlejring af udviklingsdiskursen i de organisatoriske kommunikations- og samarbejdsprocesser. Læring og udvikling er blevet selvfølgeligheder som det senmoderne arbejdsmenneske ikke længere kan betvivle eller problematisere, uden risiko for social fordømmelse og eksklusion. Engagement, fleksibilitet og omstillingsparathed er blevet kerneværdier i organisationernes kulturer som gør det vanskeligt at sige fra.

Så længe det går godt er det ikke noget problem. Så er arbejdet en glædesfyldt og stimulerende aktivitet der aldrig er kedeligt, og som hele tiden byder på nye udfordringer og muligheder for den enkelte for at prøve sit potentiale af. Det udfolder sig i et arbejdsfællesskab præget af anerkendelse og ligeværdighed, indflydelse og ansvar. Men når det senmoderne arbejde, med sine forventninger og fordringer til den enkelte om hele tiden at være fleksibel, på forkant og i udvikling, begynder at tære på sjælen og give stress, bliver udviklingsdiskursens indlejring i *de dybe lag i befolkningens bevidstheder og kroppe* og *alle de sociale forhold* et problem. Når arbejdet flyder ind over

¹⁰⁴⁹ Ifølge professor Reinhard Stelter bygger coaching på "en humanistisk og informel ledelsesfilosofi, hvor der satses på menneskets lyst til læring og udvikling, og hvor man anser mennesket som potentielt ansvarligt nok til at kunne løse de opgaver, det frivilligt har påtaget sig. Samtidig bygger coaching på nogle teorier, der ser læring og udvikling som en proces og som en naturlig del af menneskets vækst, der foregår i alle livssituationer. Coaching bygger på" (Stelter 2002:37).

grænserne til tilværelsens øvrige sfærer, udgør den selvfølgele udvikling og de grundlæggende kulturelle antagelser en blokering for at italesætte de problemer og negative konsekvenser, der følger af denne udvikling.

Fraværet af et handlingsanvisende dispositiv i sundhedsdiskursen afspejler dette problem. De få eksempler på udsagn fra den ikke-diskursive praksis der italesætter det stigende problem med stress og dens følgevirkninger, og manglen på konkrete eksempler fra samme praksis der kan tjene som handlingsmarkører for andre, understreger det. Dannelsen af sundhedsdiskursen omkring objektet stress, og den samtidig dannelse af et specifikationsgitter der forbinder stress med et grænseløst og fleksibelt arbejdsliv der stiller krav om livslang læring og udvikling, befæster det. Det besejler sundhedsdiskursens skæbne som dispositivløst, fordi der ikke på samme tid kan eksistere to modsatrettede dispositiver. Det senmoderne arbejdsmenneske kan ikke, som jeg tidligere har udtrykt det, på én gang både træde på speederen og på bremsen.

Sundhedsdiskursen forbliver derfor i vid udstrækning en diskurs uden et dispositiv. Den vedbliver at være en diskurs der dannes i en diskursiv praksis, og kun i få tilfælde indlejres i den ikke-diskursive praksis' beslutninger, strukturer og processer. De få handlingsmarkører og anvisninger af handlinger betyder, at der kun er få pejlemærker til at hjælpe lederne og medarbejderne i den ikke-diskursive praksis med at træffe nogle beslutninger og gennemføre nogle tiltag, der kan forebygge og afhjælpe stress. Det gør det vanskeligt at indlejre diskursen med den konsekvens, at der ikke dannes nogle - eller kun dannes nogle få - procedurer og udvikles nogle metoder og strategier, eller indføres nogle politikker i organisationerne, som kan disponere lederne og medarbejderne med nogle ændrede normer, holdninger og adfærd.

Når jeg vedholdende afstår fra at konkludere, at det *ikke* er muligt at indlejre diskursen i den ikke-diskursive praksis, eller danne procedurer og udvikle metoder, strategier og politikker der kan forebygge og afhjælpe problemet skyldes det, at jeg i min afhandling alene forholder mig til en beskrivelse og analyse af de tre arbejdslivsdiskurser. Det ville kræve at jeg havde foretaget nogle empiriske studier af beslutningskommunikationen i en række forskellige organisationer for at kunne afgøre, hvordan diskurserne indlejres i de organisatoriske politikker, processer og procedurer. Udsigelseskraften i denne afhandling afgrænser sig således til det makrodiskursive niveau.

På det niveau tegner der sig nogle meget tydelige mønstre af det danske arbejdsmarked i det senmoderne, og de parter og ytringspositioner der imellem sig konstituerer de diskursive rammer omkring det. Her er især to forhold signifikante og iøjnefaldende, når det handler om udsagnsregulariteterne i Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, og udsagnetes italesættelse af relationen mellem det senmoderne arbejdsmenneske og arbejdet.

Det første drejer sig om, hvordan de to ugebreve hver især bidrager til dannelsen af de tre diskurser. Som jeg skriver i både kapitel 1 og kapitel 5 er valget af de to ugebreve primært begrundet ved, at de *som udgangspunkt* repræsenterer henholdsvis B-siden og A-siden på arbejdsmarkedet. Forventningen var derfor også at Ugebrevet A4, i højere grad end Ugebrevet Mandag Morgen ville 'tale arbejdstagernes sag', mens Ugebrevet Mandag Morgen omvendt forventedes at ville 'advokere for arbejdsgivernes interesser'. Og mens det i nogen grad kan hævdes at gøre sig gældende når det drejer sig om sundhedsdiskursen, der som nævnt primært italesættes af udsagn og artikler i Ugebrevet A4, indebærer det ikke en samtidig kritisk og problematiserende tilgang til konstitueringen af udviklingsdiskursen og globaliseringsdiskursen. Såvel Ugebrevet Mandag Morgen som Ugebrevet A4 bidrager til dannelsen af disse diskurser, og disponeringen af det senmoderne arbejdsmenneske - både lederne/arbejdsgiverne og medarbejderne/arbejdstagerne - til livslang læring og udvikling, fleksibilitet, omstillingsparathed, initiativ, engagement og til at søge indflydelse og påtage sig et medansvar. Det betyder at der fra begge sider på arbejdsmarkedet finder en disponering af det senmoderne arbejdsmenneske sted, som trækker det i den samme retning. Der udspiller sig ikke en 'kamp' mellem A- og B-siden på arbejdsmarkedet der gør, at udvikling og fleksibilitet diskuteres og gøres til genstand for en kritisk refleksion. Livslang læring og kompetenceudvikling er i udgangspunktet noget positivt og godt, der oven i købet kan være med til at forebygge nedslidning og psykisk betingede arbejdslidelser. Kravet om løbende videre- og efteruddannelse og en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden fremsættes ikke bare af arbejdsgiverne, men også af arbejdstagerorganisationerne.

Det gør i anden omgang, at både A- og B-siden er med til at danne de diskurser og den normativitet der støber det værdigrundlag, den senmoderne arbejdslivskultur herefter rejser sig fra. Derved bliver det i dobbelt forstand

vanskeligt at sige fra, når man som medarbejder eller leder er omgivet af arbejdssomme og engagerede medarbejdere. For som arbejdsmenneske er man ikke bare indlejret i en organisationskultur hvor det er normen. Organisationen og arbejdsfællesskabet er selv indlejret i en arbejdslivskultur, hvor livslang læring, udvikling og fleksibilitet er normerne der tegner forventningerne til det enkelte menneske. De fremsættes af såvel EU-kommissionen og den danske regering, som af de forskellige aktører på og omkring arbejdsmarkedet der, fra ytringspositioner i såvel den diskursive som den ikke-diskursive praksis, er med til at danne globaliseringsdiskursen og udviklingsdiskursen. Men som i stor stil er fraværende, når det drejer sig om dannelsen af sundhedsdiskursen. Dermed overlades både ledere og medarbejdere med kun få handlemuligheder, når det drejer sig om at indrette det senmoderne arbejdsliv på en bæredygtig måde, så det enkelte menneske ikke bliver syg af stress eller ryger ind i et misbrug af forskellige stimulanser.

Diskurserne sætter nogle rammer omkring den organisatoriske kommunikation, og skaber nogle vilkår for, hvad der på en meningsfuld og socialt acceptabel måde kan tales om. Jeg kan, hvilket jeg allerede har nævnt, ikke på baggrund af min analyse sige noget om, *hvordan* kommunikationen i praksis forløber på de offentlige og private danske arbejdspladser. Men jeg kan med afsæt i analysen sige noget om, hvilke rammebetingelser kommunikationen er underlagt og dermed, hvordan italesættelsen af det senmoderne arbejdsmenneskes relation til arbejdslivet kan tænkes at influere på den organisatoriske kommunikation.

Enigheden om det nødvendige i livslang udvikling og læring, fleksibilitet og omstillingsparathed giver nogle gunstige betingelser for, at man i organisationerne kan diskutere og beslutte forskellige strategier og tiltag, og implementere nye ledelses- og organisationsformer, der sigter på at inddrage de ansatte, stimulere deres faglige og personlige udvikling, og tilbyde dem teknologiske redskaber og nogle strukturelle rammer omkring deres arbejdsliv, der kan øge deres fleksibilitet. Det er plusord og -tiltag der er produktive, og som har en bred social accept og opbakning.

Omvendt forholder det sig, når det handler om rammerne for kommunikationen om sundhed. Fraværet af et dispositiv er samtidig fraværet af et 'handlingsgitter', beslutningskommunikationen kan knytte an til og bruge som ramme for en strategi. Det gør det vanskeligt at kommunikere om stress og udbrændthed på en måde, der kan lede til beslutninger. Eftersom en

organisation består af beslutninger, og ikke kan operere uden at træffe beslutninger¹⁰⁵⁰, og derfor må vælge at gøre ét og ikke alt andet muligt, kan den kun gennemføre nogle tiltag der formår at opløse det tilsyneladende paradoksale og modsætningsfyldte arbejdsliv. Det betyder selvsagt ikke, at det ikke er muligt. Det betyder blot at rammebetingelserne gør det vanskeligt. Jeg har mødt adskillige dygtige og stærke ledere, der på forskellige måder har tacklet de vanskeligheder det senmoderne arbejdsliv byder arbejdsmennesket. En af disse var for få år siden leder af en stor, multinational dansk virksomhed. Han beskriver balance som en tilstand der er hårfin. Med det mener han at der skal uendeligt små forskydninger i arbejdslivet til, før balancen forsvinder og ubalance træder i stedet. Som leder var han sin rolle som kulturskaber og kulturbærer meget bevidst. Derfor havde han også en bevidst strategi om, *aldrig* at være den første der kørte ind på virksomhedens parkeringsplads om morgenen, og *aldrig* være den sidste der kørte ud fra den. Han gjorde en dyd ud af at have en arbejdsuge der lå så tæt på de 37 timer, som overhovedet muligt. Når han kom hjem fra arbejde slukkede han sin mobiltelefon, og han svarede aldrig på mails uden for arbejdstiden. Han gik aktivt ind i arbejdet med at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv, blandt andet ved at blive et synligt og aktivt medlem af et netværk af virksomheder og virksomhedsledere, der havde WorkLife Balance som en del af deres værdigrundlag.

De enkeltstående tilfælde ændrer dog ikke ved, at de diskursive rammer omkring kommunikationen i organisationen i vid udstrækning begunstiger beslutninger og tiltag, der sigter mod at øge virksomhedernes og medarbejdernes fleksibilitet og udvikling. Mens de omvendt hæmmer og svækker mulighederne for at kommunikere om stress og problemerne ved det grænseløse arbejde.

¹⁰⁵⁰ Luhmann skriver om den organisatoriske beslutningskommunikation, at "Organisationen entstehen und sich reproduzieren, wenn es zur *Kommunikation von Entscheidungen* kommt und das System auf dieser Operationsbasis *operativ geschlossen wird*" og, at "[...] die Operationsweise, die den historischen Zustand des Systems produziert und reproduziert, ist immer und nur Entscheidung. Ohne Entscheidung ändert sich nichts." (Luhmann 2000:63 & 228).

10.3. *Perspektiver & Muligheder.*

Det er vigtigt at ihukomme Foucaults indledende bemærkninger ved hans tiltrædelsesforelæsning på Collège de France:

Jeg ville have yndet at opdage en navnløs stemme, som i talemomentet ville vise sig at være langt forud for mig: det havde så været tilstrækkeligt for mig at hægte mig på, at følge sætningen op, at indkvartere mig i dens mellemvæv, uden at blive opdaget, som om den havde gjort tegn til mig ved at holde sig svævende et øjeblik. Begyndelse skulle der ikke være noget af; og i stedet for at være den, fra hvem talen kom, ville jeg snarere, ved dens fremadskridende tilfælde, blive et lille hulrum, dens mulige forsvindingspunkt. Jeg ville have yndet, at der bag mig havde været en stemme [...].¹⁰⁵¹

I afsnit 4.12. citerer jeg fra samme indledende bemærkninger Foucault for at sige, at talen da ville lade ham bære som en lykkelig vragestump. Lykkelig, uden ansvar for det talte, men slået i stykker og magtesløs. Ført med af diskursernes strømme og gemt væk i talens hulrum. Men kun tilsyneladende. For Foucault indleder netop med at sige, at han ville *have yndet at opdage* en navnløs stemme og netop derved understreger, at en sådan findes ikke. Den der taler er mennesket selv. Og selv om det vi siger er *ældre end erindringen*, så er det alligevel nye *sætningsforløb, der aldrig er blevet udtrykt*.¹⁰⁵²

Mennesket har med andre ord altid et ansvar, fordi det altid har mulighed for at dekonstruere diskurserne og sammensætte dem på ny. Perspektivet i afhandlingen er derfor først og fremmest at den kan være med til at skabe en bevidsthed om, hvordan de diskurser vi er med til at producere og reproducere sætter nogle rammer for, hvad vi kan tale og kommunikere med hinanden om, som ikke er givet en gang for alle. Men at de også lader sig dekonstruere og transformere, i henhold til et problem vi selv er med til at identificere, og en nødvendighed vi selv er med til at definere.

Ved at blive bevidst om diskursernes og dispositivernes magtmekanismer og procedurer vil det derfor være muligt, for det senmoderne arbejdsmenneske at forholde sig kritisk og dekonstruerende til de selvfølgeligheder som diskurserne konstruerer. Det kan bane vejen for at det bliver muligt at problematisere og tackle nogle af de problemer, der følger af det senmoderne arbejdsliv. På sigt kan det også bane vejen for, at der udvikles forsøg med

¹⁰⁵¹ Foucault 1971A:11.

¹⁰⁵² Se afsnit 4.1.

metoder og strategier, der kan opløse paradokset mellem på den ene side at svare nødvendigheden af at være på forkant og i konstant udvikling, og på den anden side gøre det med risiko for at både ledere og medarbejdere bliver syge, og i værste fald livsvarigt invalideret.

Jeg vil slutte med teksten fra Van Morrisons sang "I'm tired Joey Boy." Den udtrykker en erfaring med det senmoderne arbejdsliv, mange givetvis kan relatere sig til.

I'm tired joey boy
While you're out with the sheep
My life is so troubled and
Now I cant go to sleep
I would walk myself out
But the streets are so dark
I shall wait till the morning
And walk in the park

This life is so simple when
One is at home
And I'm never complaining
When there's work to be done
Oh I'm tired joey boy
Of the makings of men
I would like to be cheerful again.

Ambition will take you
And ride you too far
And Conservatism bring you
To boredom once more
Sit down by the river
And watch the stream flow
Recall all the dreams
That you once used to know
The things you've forgotten
That took you away
To pastures not greener
But meaner.

Love of the simple is all that I need
I've no time for schism or lovers of greed
Go up to the mountain; go up to the glen
When silence will touch you
And heartbreak will mend.

DET VI TALER OM, NÅR VI TALER OM ARBEJDET

Dansk resumé

Arbejdet er en central aktivitet i menneskets tilværelse. Helt tilbage til nogle af de tidligste overleveringer har arbejdet defineret mennesket, og fungeret som et vidnesbyrd over det enkelte menneskes sociale og samfundsmæssige status, hans karakter og hans evner, hans driftighed og hans kreativitet. Det har en afgørende indflydelse på dannelsen af det enkelte menneskes identitet og forståelse af, 'hvem han er'. Gennem arbejdet former, kultiverer, skaber, udvikler og forandrer mennesket verden og samfundet, sikrer livets opretholdelse, former sin tilværelse og skaber sikkerhed og tryghed for sig selv og for sine medmennesker. Det gør tilværelsen bekvemmelig og behagelig, og giver livet mening. Ved arbejdet indgår mennesket i et socialt fællesskab med andre, og lader det ad den vej opleve at det er nyttigt, betydningsfuldt og uundværligt. Arbejdet er en kilde til glæde og dyb tilfredsstillelse, personlig og faglig udvikling, og en mulighed for udfoldelse af eget potentiale.

Arbejdet er imidlertid også en aktivitet der underlægger mennesket fællesskabet, indskrænker dets frihed og begrænser dets handlerum. Det er en aktivitet som det enkelte menneske ikke kan sige nej til, uden at det får alvorlige sociale, økonomiske og psykologiske konsekvenser. Siden overgangen fra landbrugs- til industrisamfund, og sidenhen til videnssamfund, er det en aktivitet, hvor det i stigende grad er nogle få der ejer resultatet og produktet af de manges arbejdsindsats. Arbejdet er blevet en aktivitet som de mange udfører for de få, så de fleste mennesker i dag er lønarbejdere. Arbejdet er derfor også noget det enkelte menneske kan miste, og en aktivitet han ikke er ene om at definere og bestemme. Det er en beskæftigelse der er reguleret af en aftale, og hvortil der knytter sig nogle forventninger og krav. Arbejdet er derfor også en risikabel aktivitet, hvis den ene eller begge parter ikke oplever sine forventninger og krav opfyldt og kontrakten til sidst må ophæves. Det er også en aktivitet hvor arbejdsmennesket udsætter sig selv for risikoen for at blive slidt ned, både fysisk og psykisk, udstødt af det sociale fællesskab og stigmatiseret, eller miste grundlaget for livets og tilværelsens opretholdelse.

Men uanset hvad arbejdet er, er det kun det det er, i kraft af menneskets måde at tale om, betydningsgive og meningstilskrive det. Arbejdets mening og betydning er resultatet af den måde mennesket taler om arbejdet på. De normer mennesket knytter til arbejdet som objekt og handling, og de

forventninger til adfærd, holdninger og handlinger der følger heraf, og det vi herefter siger om arbejdet. De forskellige betydninger vi tilskriver arbejdet, og hvoraf jeg ovenfor har nævnt nogle få, former imellem sig de betydningsrelationer der i sidste ende giver arbejdet dets sociale mening, definerer relationen mellem menneske og arbejde, og disponerer det arbejdende menneskes adfærd, holdninger, tale om og forståelse af sig selv og arbejdet.

Det er netop det senmoderne menneskes italesættelse af arbejdet og relationen mellem menneske og arbejde, og denne diskursive formationsdannelses disponering af det senmoderne menneskes holdninger, handlinger og tale, der er denne afhandlings analyseobjekt. I afhandlingen indleder jeg med at beskrive, hvordan arbejdet fylder stadig mere i det senmoderne arbejdsmenneskes liv, og de stærke følelser der knytter sig til arbejdsmenneskets relation til arbejdet. På den ene side elsker vi vores arbejde og føler dyb tilfredsstillelse ved den måde, arbejdet stimulerer vores lyst og trang til at udvikle os både fagligt, personligt og socialt, og giver os mulighed for at udfolde vores potentiale i et omskifteligt og afvekslende arbejdsliv. På den anden side har et stigende antal mennesker vanskeligt ved at forene et hektisk og krævende arbejdsliv, og dets konstante krav om udvikling, fleksibilitet, forandringsparathed og engagement, med et familie- og fritidsliv der hænger sammen og er i balance. Stress er blevet det næststørste problem på de europæiske arbejdspladser, og hver dag er der 35.000 danske arbejdstagere der melder sig syge på grund af stress. Det skaber et forhold mellem menneske og arbejde der er grundlæggende paradoksalt: på den ene side er det en kilde til glæde og dyb personlig og faglig tilfredsstillelse; på den anden side er selvsamme kilde årsag til at et stigende antal mennesker bliver syge af at arbejde.

I afhandlingen beskriver jeg, hvad det er for nogle mekanismer der gør, at det senmoderne arbejdsmenneske både kan glædes ved og nedbrydes af det senmoderne arbejdsliv, og tale om arbejdet som både positivt stimulerende og psykisk nedbrydende. Men samtidig have vanskeligt ved at gøre noget for at forhindre og afhjælpe at arbejdet gør mennesket syg, eller tale om tiltag der kan gøre noget ved problemet. I afhandlingen anlægger jeg en diskursarkæologisk tilgang, baseret på den franske filosof Michel Foucaults værker fra perioden 1966 til 1984, til analysen af afhandlingens datamateriale, der består af knap 800 artikler fra ugebrevene A4 og Mandag Morgen. Det indebærer en i første omgang deskriptiv tilgang til analysen af arkivet, fulgt af en analyse af diskursernes dispositionelle virkning på det senmoderne arbejdsmenneskes normer, holdninger, handlinger og tale.

I afhandlingens 1. del beskriver jeg desuden tre -ismer - determinismen, voluntarismen og scientismen - der præger forståelsen af relationen mellem menneske og arbejde, fra begyndelsen af det 17. århundrede og frem til tiden omkring 2. verdenskrig. Jeg viser at relationen både konstitueres af et ydre, religiøst kald der determinerer den, og samtidig en fri og nødvendig handling for at overleve, skabe en tryk tilværelse og gøre livet bekvemmeligt. Men som gradvis bliver en relation der lader sig bestemme, forklare, forudsige og derfor også manipulere, med henblik på at regulere, kontrollere og forvalte det samfund, der mere og mere udvikler sig til et arbejdssamfund. I kapitel 3 beskriver jeg de begivenheder der finder sted omkring 2. verdenskrig, og som giver anledning til de transformationer af arbejdslivsdiskurserne der ender med at ændre relationen mellem menneske og arbejde, og som fører til konstitueringen af det senmoderne arbejdsmenneske. I kapitel 4 og 5 præsenterer jeg afhandlingens teoretiske ramme og den analysestrategiske tilgang til behandlingen af datamaterialet.

I afhandlingens 2. del beskriver og analyserer jeg tre diskursdannelser fra perioden 2002 - 2010, inddelt i tre kapitler: Globaliseringsdiskursen, udviklingsdiskursen og sundhedsdiskursen. I hvert kapitel opdeler jeg den samlede periode i tre delperioder af tre år og viser, hvordan de tre diskurser udvikler sig over tid. Ud over en analyse af Ugebrevet A4 og Ugebrevet Mandag Morgen, analyserer jeg artikler skrevet af fem toneangivende meningsdannere og artikler fra de landdækkende, trykte medier. I kapitel 9 foretager jeg en komparativ analyse af de tre diskurser og viser, hvordan deres indbyrdes relation forskyder og transformerer sig fra 2002 - 2010. Jeg beskriver de rammebetingelser for den organisatoriske kommunikation, de tre diskurser skaber og de vilkår de dermed giver for kommunikationen mellem ledere og medarbejdere. Herefter vender jeg blikket ud mod nogle af de centrale teoridannelser vedrørende relationen mellem menneske og arbejde, som andre danske og udenlandske forskere har udviklet, med det formål at kvalificere og perspektivere afhandlingens analyse, og de konklusioner der kan drages heraf.

Afhandlingen afsluttes med kapitel 10, hvor jeg kort opsummerer det arbejde jeg har lavet, trækker afhandlingens konklusioner op og fortæller, hvad den kan bidrage med i en nutidig og fremadrettet indsats på det danske arbejdsmarked.

WHAT WE TALK ABOUT, WHEN WE TALK ABOUT WORK

English Summary

Work is a key activity in human life. From some of the earliest traditions we know that work has defined the human being, and borne testimony to the individual human beings social and societal status, his character and capacity, his enterprise and his creativity. Work has a defining influence on the formation of the individual persons identity and understanding of, 'who he is'. Through work, man shapes, cultivates, create, develop and alter his world and the society, safeguard the preservation of life and shape it, and bring about safety and security for himself and his fellow human beings. Through work, man enter into a social community with others, in which he achieve and experience of being useful, important and indispensable. Work is a source of joy and deep satisfaction, personal and professional development, and a possibility to unfold the individual human beings own potential.

However, work is also an activity that submits man to community, limits his freedom and reduces his possibilities to act. It is an activity that one cannot refuse to conduct, without serious social, economic and psychological consequences. Since the transition from the agricultural to the industrial society, and later on to the knowledge society, work is an activity where the result and the product of the effort of the many, is owned by the few. Work has become an activity that the many perform for the few, so that most people today are wage earners. Hence, work is also something that one can loose, and an activity that is not solely defined and determined by the individual person. It is an occupation that is regulated by an agreement, to which certain expectations and demands are attached. Work is therefore also a risky undertaking, if one or both parties does not feel that his expectations and demands are answered and met, and the contract eventually have to be lifted. Furthermore it is an activity where the workingman exposes himself to the risk of being worn-out, both physically and mentally, expelled from the social community and stigmatized, or loosing the foundation for the maintenance of his life.

Regardless of what work is to man, it is only what it is by virtue of the way, man speaks of and give meaning to, work. The meaning of work is the result of the way man speaks about it. It is the result of the norms that man holds in regard to work as an object and an activity, the expectations, attitudes and

actions that is the result of those norms, and what man as a consequence says about it. The various meanings ascribed to work, of which I have mentioned a few in the text above, shapes the relations of meaning that eventually give work its social meaning, define the relation between man and work, and arrange the conduct, attitudes and discourses of the workingman, and subsequently his understanding of himself and work.

It is precisely the late-modern human beings verbalization of the relation between man and work, and the arrangement of the late-modern human beings attitudes, actions and way of talking about work caused by the formation of discourses, which is the object of analysis in this dissertation. I begin the dissertation by describing, how work has come to take up an increasingly part of the late-modern human beings life, and the strong emotions that is attributed to the relation to work. On the one hand we seem to love our job and feel a deep sense of satisfaction from the way, work stimulates our desire and urge to develop, both professionally, personally and socially, and unfold our potential in an ever changing and alternating worklife. On the other hand, an increasing number of people in the workforce have difficulties uniting a hectic and demanding worklife, and its constant demand for development of competencies, flexibility and commitment, with a family- and leisure-life that is coherent and in balance. Stress has become the second largest problem on the European labor market, and every day 35.000 Danish workers report themselves sick due to stress. That establishes a relation between man and work, which is fundamentally paradoxical: It is a source of pleasure and deep personal and professional satisfaction; *and* at the same time, the very same source is causing an increasing number of people to become sick, due to the late-modern worklife.

In the dissertation I describe the mechanisms that allows the late-modern workingman to experience both pleasure and deterioration from the late-modern worklife, and allow him to both talk about work as a positive stimulus and as mentally deteriorating. But simultaneously makes it difficult to prevent or remedy the things that makes man sick, or discuss measures that can be taken to relieve the problem. In my dissertation I establish a discourse-archaeological approach, based on the work of the French philosopher Michel Foucault between the period from 1966 - 1984, in the analysis of dissertations data material, consisting of approximately 800 articles from the week-letters A4 and Monday Morning. This implies a descriptive approach to the analysis of the archive, followed by an analysis of the arranging effect of the discourses, on the human beings norms, attitudes, actions and way of talking about the late-modern worklife.

In the 1st part of the dissertation I describe three -ism's - determinism, voluntarism and scientism - that marks the understanding of the relation between man and work, from the beginning of the 17th century and on to the time around World War Two. I show that the relation is constituted both by an external, religious calling that determines it, and that it at the same time is a voluntary activity that is necessary in order to survive, and create a safe and comfortable life. But that it is also a relation that it is gradually possible to determine, explain, predict and hence manipulate with reference to regulate, control and manage a society, which is ever more becoming a work-society. In chapter 3 I describe the events in the labor-market that takes place around the time of World War Two, and which causes the transformations of the worklife-discourses and ultimately changes the relation between man and work and the constitution of the late-modern workingman. In chapter 4 and 5 I present the dissertations theoretical frame, and the analytical-strategic approach to the handling of the dissertations data-material.

In the 2nd part of the dissertation I describe and analyze the formation of three discourses - the globalization-discourse, the development-discourse and the health-discourse - from the period between 2002 - 2010, each discourse in its own chapter (chapter 6 - 8). I split the overall period in three partial periods, each with a length of three years, in order to demonstrate how the discourses develop over time. Apart from analyzing the Week-Letter A4 and the Week-Letter Monday Morning, I analyze a number of articles written by five leading opinion-makers, and articles published in the national, printed medias. In chapter 9 I perform a comparative analysis of the discourses and show, how the reciprocal relation between them is displaced and transformed. I describe the frame-conditions of the organizational communication that the discourses establish, and the terms of communication they hereby set between employers and employees. After that I turn to look at some of the temporary theoretical constructions regarding the relation between man and work, developed by Danish as well as foreign scientists, with the purpose of qualifying the analysis of the dissertation, as well as the conclusions drawn, and to put them into perspective.

The dissertation ends with chapter 10, in which I make a brief summary of the research I have performed and the conclusions I have brought out, as well as the contribution it offers to the contemporary and further efforts to enhance the worklife for the people in the Danish labor-market.

LITTERATUR

- Agamben, Giorgio (2006): "Hvad er et dispositiv?", side 9 - 26, i Agamben, Giorgio (2006, 2007, 2008): "Hvad er et dispositiv? - og to andre essays", Aarhus: Forlaget Slagmark, 1. udgave, 1. oplag 2010.
- Alighieri, Dante (ca. 1307-1321): "Dantes Guddommelige Komedie", København: Multivers, 4. udgave, 1. oplag 2007.
- Andersen, Benny (1960): "Den musikalske ål", Valby: Borgens Forlag.
- Andersen, Niels Åkerstrøm (1999): "Diskursive Analysestrategier - Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann", København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Andersen, Niels Åkerstrøm & Christensen, Gudrun (2000): "Spisningens Sygelliggørelse", Tidsskriftet GRUS nr. 59, side 23 - 44.
- Andersen, Niels Åkerstrøm & Born, Asmund W. (2002): "Kærlighed og omstilling", Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 4. oplag.
- Andersen, Vibeke & Buch, Anders (2009): "Kunsten at balancere mellem begejstring og belastning", København: KOM-Magasinet nr. 41, 2009, Forbundet Kommunikation og Sprog.
- Andersen, Svend (2003): "Som dig selv - en indføring i etik", Aarhus: Aarhus Universitetsforlag, 3. udgave, 2. oplag 2008.
- Arnoldi, Jacob (2005): "Medieanalyse og Niklas Luhmanns systemteori", i Järvinen, Margaretha & Mik-Meyer, Nanna (2005): "Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv - interview, observationer og dokumenter", København: Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 3. oplag 2008.
- Bateson, Gregory (1972): "Steps to an ecology mind", Chicago: The University of Chicago Press, 2000.

- Bauman, Zygmunt (2001): "The Rise and Fall of Labour" i "The Individualized Society", Cambridge: Polity Press, i Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Arbejdssamfundet", København: Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Zygmunt (1988): "Frihed", København: Hans Reitzels Forlag 2003.
- Beck, Ulrich (1999): "Fagre nye arbejdsverden", København: Hans Reitzels Forlag 2002.
- Bibelen, København: Det Danske Bibelselskab 1992.
- Billett, Stephen (1999): "Guided learning at work", in Boud, David & Garrick, John (edt., 1999): "Understanding learning at work", London, UK: Routledge.
- Bjørgen, Ivar A. (1991): "Ansvar for egen læring", Trondheim, Norge: Tapir Forlag, 4. oplag 1995.
- Borch, Christian & Larsen, Lars Thorup (2003): "Magten uden årsag - om Foucaults og Luhmanns magtopfattelser" i Borch, Christian & Larsen, Lars Thorup: "Luhmann og Foucault til diskussion", København: Hans Reitzels Forlag.
- Bottrup, Pernille (1992): "Det Udviklende Arbejde - fremtidens arbejde?", Danmarks Teknologiske Instituts Forlag, 1. udgave, 1. oplag.
- Bourdieu, Pierre (1997): "Acts of Resistance - Against the New Myths of our Time", Cambridge: Polity Press & The New Press 1998.
- Bovbjerg, Kirsten Marie (2001): "Følsomhedens etik - tilpasning af personligheden i New Age og moderne management", Højbjerg: Forlaget Hovedland, 2. udgave, 1. oplag 2004.
- Bredsdorff, Nils (2002): "Diskurs og konstruktion - en samfundsvidenskabelig kritik af diskursanalyser og socialkonstruktivismen", Frederiksberg: Forlaget Sociologi, 1. udgave.

- Clegg, Stewart, Courpasson, David & Phillips, Nelson (2006): "Power and Organizations", London: SAGE Publications Ltd.
- Clematide, Bruno & Lassen, Morten (red.) (1999): "Virksomheden og Det Udviklende Arbejde - et kritisk blik", Frederiksberg: Samfundslitteratur, 1. udgave.
- Covey, Stephen R. (1989): "The 7 Habits of Highly Effective People - Powerful Lessons in Personal Change", London, UK: Simon & Schuster UK Ltd., 1999.
- Descartes, René (1641): "Meditations on First Philosophy", Cambridge, UK: Cambridge University Press 1996.
- Descartes, René (1644): "Principles of Philosophy", E-publication by Jonathan Bennett and Cambridge University Press 2008.
- Donzelot, Jacques (1980): "Pleasure in work" in Burchell, Graham; Gordon, Colin & Miller, Peter: "The Foucault Effect - studies in governmentality", Chicago, USA: The University of Chicago Press 1991.
- Dosse, Francois (1991A): "History of Structuralism, volume 1 - The Rising Sign, 1945 - 1966", Minneapolis, USA: University of Minnesota Press, 1997.
- Dosse, Francois (1991B): "History of Structuralism, volume 2 - The Sign Sets, 1967 - Present", Minneapolis, USA: University of Minnesota Press, 1997.
- Dreyfus, Hubert L. & Rabinow, Paul (1982): "Michel Foucault - Beyond Structuralism and hermeneutics", Chicago, USA: The University of Chicago Press, 2nd. edition 1983.
- Drucker, Peter F. (1989): "The New Realities", Butterworth Heinemann, Oxford et al., i Qvortrup, Lars: "Det lærende samfund - hyperkompleksitet og viden", København: Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag A/S, 2001.
- Drucker, Peter F. (1993): "Post-Capitalist Society", Oxford i Beck, Ulrich (1999): "Fagre nye arbejdsverden", København: Hans Reitzels Forlag 2002.

- Durkheim, Émile (1893): "Om den sociale arbejdsdeling", København: Hans Reitzels Forlag 2000.
- Engel, Friedrich (1893): "Letter to Franz Mehring - abstract", 14. juli 1893.
- European Commission (1997): "Building the European Information Society for us all - Final policy report of the high-level expert group", Bruxelles: European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, April 1997.
- European Commission (2000): "Memorandum on Lifelong Learning", Bruxelles, 30. oktober.
- Ferguson, Adam (1767): "An Essay on the History of Civil Society", The project Gutenberg E-Book, 10th. edition 2005 (E-book #8646).
- Foucault, Michel (1966): "Ordene og Tingene - en arkæologiske undersøgelse af videnskaberne om mennesket", København: Gyldendals Bogklubber 2003, 1. bogklubudgave, 3. oplag.
- Foucault, Michel (1968): "Politics and the study of discourse" (extensively revised), *Esprit*, no. 371, in Burchell, Graham; Gordon, Colin & Miller, Peter (ed.): "The Foucault Effect - studies in Governmentality", Chicago, USA: The University of Chicago Press 1991.
- Foucault, Michel (1969): "Vidensarkæologien", Aarhus: Forlaget Philosophia, 2005.
- Foucault, Michel (1969A): "The Archaeology of Knowledge", Abingdon, UK: Routledge 1989.
- Foucault, Michel (1971A): "Talens Forfatning", i Foucault, Michel: "Talens Forfatning", København: Hans Reitzels Forlag 2001.
- Foucault, Michel (1971B): "Nietzsche - genealogien, historien", i Foucault, Michel: "Talens Forfatning", København: Hans Reitzels Forlag 2001.
- Foucault, Michel (1975): "Overvågning og straf - fængslets fødsel", Frederiksberg: Det lille forlag 2002.

- Foucault, Michel (1976): "The History of Sexuality, Volume 1: The Will to Knowledge", New York, USA: Pantheon Books & Random House Inc. 1978.
- Foucault, Michel (1977A): "Truth and Power" (interview with Alessandro Fontana & Pasquale Pasquino), i Gordon, Colin (ed): "Michel Foucault - Power/Knowledge: selected interviews and other writings 1972 - 1977", Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Foucault, Michel (1977B): "The Confession of the Flesh" (conversation with Grosrichard, et. al.), i Gordon, Colin (ed): "Michel Foucault - Power/Knowledge: selected interviews and other writings 1972 - 1977", Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Foucault, Michel (1978A): "Sikkerhed, territorium, befolkning - 1. forelæsning, 11. januar 1978", København: Hans Reitzels Forlag 2008, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1978D): "Sikkerhed, territorium, befolkning - 4. forelæsning, 1. februar 1978", København: Hans Reitzels Forlag 2008, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1978G): "Sikkerhed, territorium, befolkning - 7. forelæsning, 22. februar 1978", København: Hans Reitzels Forlag 2008, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1978L): "Sikkerhed, territorium, befolkning - 12. forelæsning, 29. marts 1978", København: Hans Reitzels Forlag 2008, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1978M): "Sikkerhed, territorium, befolkning - 13. forelæsning, 5. april 1978", København: Hans Reitzels Forlag 2008, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1979A): "Biopolitikkens fødsel - 1. forelæsning, 10. januar 1979", København: Hans Reitzels Forlag 2009, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1979D): "Biopolitikkens fødsel - 4. forelæsning, 31. januar 1979", København: Hans Reitzels Forlag 2009, 1. udgave, 1. oplag.

- Foucault, Michel (1979K): "Biopolitikkens fødsel - 11. forelæsning, 28. marts 1979", København: Hans Reitzels Forlag 2009, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1979L): "Biopolitikkens fødsel - 12. forelæsning, 4. april 1979", København: Hans Reitzels Forlag 2009, 1. udgave, 1. oplag.
- Foucault, Michel (1984): "L'éthique du souci de soi comme pratique de la liberté" i "Dits et Ecrits IV 1980 - 1988", Paris: Gallimard, i Borch, Christian & Larsen, Lars Thorup: "Magten uden årsag - om Foucaults og Luhmanns magtopfattelser" i Borch, Christian & Larsen, Lars Thorup: "Luhmann og Foucault til diskussion", København: Hans Reitzels Forlag 2003.
- Fromm, Erich (1961): "Marx's concept of man", New York: Frederick Ungar Publishing Co., ukendt årstal.
- Gadamer, Hans-Georg (1960): "Sandhed og Metode - Grundtræk af en filosofisk hermeneutik", Aarhus: Academica, 2. udgave, 1. oplag 2007.
- Gergen, Kenneth J. (1997): "Virkelighed og Relationer - Tanker om sociale konstruktioner", København: Dansk Psykologisk Forlag, 2. udgave, 2. oplag 2008.
- Graversen, Gert & Holt Larsen, Henrik (2004): "Arbejdslivets psykologi - arbejdet, organisationen og de menneskelige ressourcer", København: Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 1. oplag.
- Gudmand-Høyer, Marius; Raffnsøe, Sverre & Thaning, Morten S. (2008): "Foucault", Frederiksberg: Samfundslitteratur, 1. udgave.
- Gutting, Gary (1989): "Michel Foucault's archaeology of scientific reason", New York, USA: Cambridge University Press.
- Hagen, Roar (1997): "Vitenskapssystemets refleksjon - fra identitet til differens", i Sociologisk Tidsskrift 1997, nr. 1, Scandinavian University Press.
- Hamel, Gary (2000): "Leading the Revolution", Boston, USA: Harvard Business School Press.

- Hansen, Dion Rüsselbæk (2010): "Ph.d. afhandling: En socialanalytisk tendensanalyse af samtidens italesættelser af den gymnasiale lærergerning", Syddansk Universitet.
- Hardt, Michael & Negri, Antonio (2000): "Imperiet", København: Informations Forlag 2003, 1. udgave, 1. oplag.
- Hauen, Finn van; Kastberg, Bjarne; Strandgaard, Vagn (1996): "Det samarbejdende menneske - teambuilding for 'Den lærende Organisation'", København: Industriens Forlag.
- Heidegger, Martin (1927): "Væren og Tid", Aarhus: forlaget Klim, 1. udgave, 1. oplag 2007.
- Heidegger, Martin (1946): "Et brev om 'Humanismen'", København: Informations Forlag 2004; udsendt af Gyldendals Bogklubber, 1. bogklubudgave, 1. oplag 2004.
- Heidegger, Martin (1950): "Die Sprache", i Heidegger, Martin (1959): "Unterwegs zur Sprache", Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann GmbH, 1985.
- Heidegger, Martin (1957/1958): "Das Wesen der Sprache", i Heidegger, Martin (1959): "Unterwegs zur Sprache", Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann GmbH, 1985.
- Heimann, Bo (2001): "Trådløs fremtid" i Falck medlemsbladet "Bilisten."
- Hermann, Friedrich-Wilhelm v. (1994): "Wege ins Ereignis: zu Heideggers 'Beiträgen zur Philosophie'", Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann GmbH, 1994.
- Hobbes, Thomas (1651): "Leviathan, eller materie, form & magt i et almenvel civilt og kirkeligt", København: Informations Forlag 2008.
- Hochschild, Arlie Russell (1997): "Tidsfælden - når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie", København: Forlaget Munksgaard, 1. udgave, 1. oplag 2003.
- Howarth, David (2000): "Diskurs - en introduktion", København: Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 1. oplag 2005.

- Hume, David (1740): "Et resumé af en for nylig udgivet bog betitlet A Treatise of Human Nature, & c.", i Hume, David: "Undersøgelser - erkendelsesteori & moralfilosofi", København: Informations Forlag 2010.
- Hume, David (1748): "En undersøgelse af den menneskelige forstand", i Hume, David: "Undersøgelser - erkendelsesteori & moralfilosofi", København: Informations Forlag 2010.
- Hume, David (1751): "En undersøgelse af moralens principper", i Hume, David: "Undersøgelser - erkendelsesteori & moralfilosofi", København: Informations Forlag 2010.
- Huset Mandag Morgen, Strategisk Forum (1997): "Elite på alle niveauer", København: Huset Mandag Morgen, 21. november 1997.
- Husserl, Edmund (1907): "The Idea of Phenomenology", Dordrecht, Holland: Kluwer Academic Publishers 1999.
- Hvid, Helge & Møller, Niels (1992): "Det udviklende arbejde. Mennesket i arbejdet - virksomheden i samfundet", København: Forlaget Fremad A/S.
- Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Arbejdssamfundet", København: Hans Reitzels Forlag.
- Jacobsen, Michael Hviid (2004): "Fra moderne arbejdetik til senmoderne selvvalgt slaveri? En kritisk analyse af arbejdet betydning hos Bauman, Beck og Sennett", i Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Arbejdssamfundet", København: Hans Reitzels Forlag.
- Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Introduktion" i Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Arbejdssamfundet", København: Hans Reitzels Forlag.
- Jensen, Anders Fogh (2005): "Mellem ting - Foucaults filosofi", Frederiksberg: Det lille forlag, 2. oplag 2006.
- Jensen, Mette (2004): "Mobilitet i tid og rum", i Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Arbejdssamfundet", København: Hans Reitzels Forlag.

- Jørgensen, Bent (1977): "Taylor og Ford - til beskrivelse af arbejdspsykologiens opståen", Dansk Tidsskrift for Samfundsvidenskab, 3/1977, i Keldorff, Søren (1998): "Voksen og følsom - sensibilitet som et 'must' i videnssamfundet. Om det udviklende arbejdes og den lærende organisations psykologiske rødder" i Christensen, Allan (1998): "Den Lærende Organisations begreber og praksis", Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, 2. oplag.
- Jørgensen, Marianne Winther & Phillips, Louise (1999): "Diskursanalyse som teori og metode", Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag/Samfundslitteratur, 1. udgave 1999, 6. oplag 2008.
- Kant, Immanuel (1785): "Grundlegung zur Metaphysik der Sitten", Köln: Anaconda Verlag GmbH, 2008. Textgrundlage ist Kant, Immanuel: "Kants gesammelte Schriften, Band IV (1903)", Berlin: der Königlich Preußischen Akademie der Wissenschaften 1900.
- Keldorff, Søren (1998): "Voksen og følsom - sensibilitet som et 'must' i videnssamfundet. Om det udviklende arbejdes og den lærende organisations psykologiske rødder" i Christensen, Allan (1998): "Den Lærende Organisations begreber og praksis", Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, 2. oplag.
- Kirkeby, Ole Fogh (1994): "Verden, Ord & Tanke", København: Handelshøjskolens Forlag, 1. udgave, 2. oplag 1997.
- Korsgaard, Ove (1999): "Kundskabskapløbet - uddannelse i videnssamfundet", København: Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag A/S.
- Kruse, Søren (2002): "Konstruktionismens idé", i Dalsgaard, Charlotte, Meisner, Tine & Voetmann, Kaj (red.): "Forvandling - Værdsættende samtale i teori og praksis", København: Dansk Psykologisk Forlag, 1. udgave, 4. oplag 2005.
- Kvale, Steinar & Nielsen, Klaus, red. (1999): "Mesterlære - Læring som social praksis", København: Hans Reitzels Forlag.
- Lacan, Jacques (1966): "Écrits: Vol. I"; Paris: Seuil i Dosse, Francois (1991): "History of Structuralism, Volume 1 - The Rising Sign, 1945-1966", Minneapolis, USA: University of Minnesota Press, 1997.

- Lafargue, Paul (1880): "Retten til dovenskab", København: Forlaget Moderne Tider 2010.
- Landsorganisationen i Danmark (1991): "Det udviklende arbejde - en fælles strategi?", København: Foreningen af Folkehøjskoler.
- Lasch, Christopher (1979): "Narcissismens kultur - en analyse af et samfund i opløsning", København: Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag A/S, 3. bogkluboplag 1982.
- Lave, Jean (1999): "Læring, Mesterlære og Social Praksis", i Nielsen, Klaus og Kvale, Steinar: "Mesterlære - læring som social praksis", København: Hans Reitzels Forlag.
- Locke, John (1690): "Second Treatise of Government", Indianapolis & Cambridge: Hackett Publishing Company 1980, and Gutenberg EBook (E-book #7370) 2005, 10th. edition.
- Luhmann, Niklas (1984): "Sociale Systemer", København: Hans Reitzels Forlag 2000.
- Luhmann; Niklas (1993): "Beslutningens paradoks", i Højlund, Holger & Knudsen, Morten (red.): "Organiseret kommunikation - systemteoretiske analyser", Frederiksberg: Samfundslitteratur, 1. udgave 2003.
- Luhmann, Niklas (1997A): "Globalization or world society: how to conceive of modern society", International Review of Sociology, Vol. 7, Issue 1, p. 67 - 80, March 1997.
- Luhmann, Niklas (1997): "Die Gesellschaft der Gesellschaft", Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, Erste Aufgabe.
- Luhmann, Niklas (2000): "Organisation und Entscheidung", Wiesbaden, Tyskland: Westdeutscher Verlag GmbH.
- Lund, Anker Brink (2010): "Specialmedierne i den danske fødekæde", København: Danske Specialmedier.
<http://www.specialmedierne.dk/den-journalistiske-fødekæde-2010>.

- Madsen, Per Kongshøj: "Denmark: Flexibility, security and labour market success", Geneva: International Labour Office. ISBN: 92-2-111796-0.
- Marx, Karl (1845/1846): " A Critique of The German Ideology", Progress Publishers 1968 og "The Marx/Engels Internet Archives" på www.marxists.org, 2000.
- Marx, Karl (1867): "Capital", Seattle/USA: Pacific Publishing Studio 2010.
- Miller, Peter & Rose, Nikolas (2008): "Governing the present - Administering Economic, Social and Personal Life", Cambridge, UK: Polity Press 2009.
- Møller, Per Stig (2001): "Den fjerde statsmagt", kronik. Kristeligt Dagblad, torsdag den 23. august 2001.
- Mørch, Søren (2009): "Store forandringer - 61 fortællinger om, hvordan verden blev moderne", København: Politikens Forlag, JP Politikens Forlagshus A/S, 1. udgave, 1. oplag.
- Månson, Per (1996): "Karl Marx", i Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.): "Klassisk og Moderne Samfundsteori", København: Hans Reitzels Forlag, 3. oplag 1998.
- Nietzsche, Friedrich (1874): "Historiens nytte", København: Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag A.S. 3. oplag 1997.
- Pedersen, Esther Oluffa & Toft, Peter (2004): "Positivism: erfaringsbaseret viden formuleret i en logisk sprogprogram", i Fuglsang, Lars & Olsen, Poul Bitsch (2004): "Videnskabsteori på tværs af fagkulturer og paradigmer i samfundsvidenskaberne", Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, 2. udgave, 4. oplag 2009.
- Piaget, Jean (1964): "Barnets psykiske udvikling", København: Hans Reitzels Forlag, 2. oplag 2000.
- Pottage, Alain (1998): "Power as an art of contingency: Luhmann, Deleuze, Foucault", in "Economy and Society, Vol. 27, issue 1", London: Routledge.

- Powell, Thomas C. (1995): "Total Quality Management as competitive advantage: a review and empirical study", *Strategic Management Journal*, vol. 16, p. 15-37.
- Qvortrup, Lars (1998): "Det hyperkomplekse samfund", København: Gyldendalske Boghandel, 1. udgave, 1. oplag.
- Qvortrup, Lars (2000): "Det fleksible arbejde - distancearbejde i ATP-huset", Hillerød: ATP-huset.
- Qvortrup, Lars (2001): "Det lærende samfund - hyperkompleksitet og viden", København: Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag A/S.
- Rasmussen, Pernille (2005): "Når arbejdet tager magten", København: Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 2. oplag.
- Rosenberg, Gören (2003): "Pligten, profitten og kunsten at være menneske", København: Tiderne Skifter, 2. udgave, 1. oplag 2006.
- Salamon, Karen Lisa (2002): "Beåndet ledelse - en antropologisk analyse af managementkonsulenters nyåndelige diskurs og netværker", København: Handelshøjskolen i København, ph.d. serie 11.2002.
- Salamon, Karen Lisa (2007): "Selvmål - det evaluerede liv", København: Gyldendals Bogklubber & Samlerens Bogklub, 1. bogklubudgave, 1. oplag.
- Schmidt, Lars-Henrik (2005): "Om respekten", København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag, 1. udgave, 1. oplag.
- Sennett, Richard (1998): "Det fleksible menneske", Højbjerg: Forlaget Hovedland, 1999.
- Skirbekk, Gunnar & Gilje, Nils (1992B): "Filosofiens Historie, bind 2 - Fra Oplysningstiden til Modernismen", København: Gyldendals Bogklubber 1995.
- Skårderud, Finn (1998): "Uro - en rejse i det moderne selv", København: Tiderne Skifter 1999.
- Skårderud, Finn (2004): "Andre rejser", København: Tiderne Skifter.

- Sluga, Hans (2003): "Foucault's Encounter with Heidegger and Nietzsche", New York, USA: Cambridge University Press, 2nd. edition 2006.
- Stelter, Reinhard (2002): "Hvad er coaching?", i Stelter, Reinhard (red.): "Coaching - læring og udvikling", København: Dansk Psykologisk Forlag 2005, 1. udgave, 7. oplag.
- Thielst, Peter (1996): "Man bør tvivle om alt - og tro på meget", København: Gyldendals Bogklubber.
- Thyssen, Ole (1993): "Nutiden - det overfyldte rum", København: Gyldendals forlag.
- Thyssen, Ole (1997): "Værdiledelse - om organisationer og etik", København: Gyldendalske Boghandel, 2. oplag 1999.
- Toffler, Alvin (1983/1984): "Fremtidsglimt", Chr. Erichsens Forlag 1985, 1. oplag (sted ukendt).
- Tonboe, Jens (2004): "I dit ansigts sved" i Jacobsen, Michael Hviid & Tonboe, Jens (2004): "Arbejdssamfundet", København: Hans Reitzels Forlag.
- Tuckness, Alex (2011): "Locke's Political Philosophy", in Zalta, Edward N. (ed.): "The Stanford Encyclopedia of Philosophy", Stanford: CSLI, Stanford University.
- Tynell, Jesper (2002): "'Det er min egen skyld' - nyliberale styringsrationaler indenfor Human Resource Management", Roskilde: Tidsskrift for Arbejdsliv, 4. årgang, nr. 2.
- Waring, Stephen P. (1991): "Taylorism Transformed - Scientific Management since 1945", Chapel Hill, UK: The University of North Carolina Press.
- Weber, Max (1904-1905): "Den protestantiske etik og kapitalismens ånd", København: Nansensgade Antikvariat, 7. oplag 2005.
- Williamson, Bill (1998): "Lifeworlds and learning - essays in the theory, philosophy and practice of lifelong learning", Leicester, UK: National Institute of Adult Continuous Education.

- Wittgenstein, Ludwig (1921): "Tractatus Logico-Philosophicus", London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Wittgenstein, Ludwig (1953): "Filosofiske Undersøgelser", København: forlaget Munksgaard - Rosinante, 2. udgave, 2. oplag 1995.
- Ørnstrup, Henrik: "Georg Simmel", i Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red.): "Klassisk og moderne samfundsteori", København: Hans Reitzels Forlag 1998, 3. oplag.

UGEBREVET A4.

- Ugebrevet A4 (2002/05): "Faglærte arbejdere vil ikke uddanne sig", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2002/12): "Fremtiden bliver værre", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2002/12A): "Moderne virksomheder stresser de ansatte", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2002/13): "Stress fører til selvmord", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2002/22): "Kampen om seniorerne", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2002/23): "Tid til forkælelse", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2002/24): "Dansk rekord: stress udstøder tusinder", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/08): "Hurra for Claus Hjort (leder)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/08A): "Mobning koster samfundet milliarder", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2003/11): "Videnssamfundet er er sat på stand by", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/13): "Kollegaerne er i orden - lønnen knap så god", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/15): "Det syge arbejde", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/15A): "Erhvervspanel: sygefravær skyldes opskruet tempo", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/16): "Europa er befolket af mobbere", København, LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/19): "På arbejde med sjælen i lænker", København, LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/28): "Moderne ledere kræver kærlighed (interview med professor Niels Åkerstrøm Andersen)", København, LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/37): "Virksomheder påtager sig nyt ansvar", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/42): "Moderne arbejdsliv skubber socialt svage kollegaer ud", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2003/45): "Der må være en grænse", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/06): "Frit valg i tidsmaskinen", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/13): "Lønmodtagere testes som aldrig før", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/15): "Moderne virksomheder tjener flere penge", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/17): "Arbejdet trækker det længste strå", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2004/25): "Fleksibilitet freder løn og arbejdstid herhjemme", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/25A): "Lønmodtagere under pres for at arbejde mere", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/32): "Ufaglærte bliver ikke efteruddannet", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/332): "Hvad har du ud af at købe en masse ting, når du dårligt har tid til at nyde dem, fordi du kommer hjem om aftenen og falder i søvn foran fjernsynet?", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/34): "Uddannelse af ufaglærte kræver ihærdig motivation", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/40): "Ufaglærte stor foran store omvæltninger", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/40A): "Engang imellem skal samfundet bare holde lukket", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2004/41): "Arbejdsklimaet er forrået - tonen skærpes på arbejdspladserne", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/01): "Vi behøver de bedste af alle uddannelser, og vi skal være villige til at betale, hvad det koster", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/02): "Erhvervsliv dømmes fagbevægelsen ude (forsiden)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 /2005/02A): "Famlende indsats for psykisk arbejdsmiljø", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/04): "Hver anden lønmodtager hægtes af globaliseringen", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/14): "Store virksomheder snyder sig fra ansvaret for uddannelse", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2005/22): "Rigdom giver stress", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/23): "Arbejdsglæde har ingen alder", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/26): "Restgruppen er en økonomisk guldgrube", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/29): "Chefen vil kigge dig i privatlivet", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/30): "Langt færre danskere får efteruddannelse", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/35): "Boom i danske videnjob (forsidetekst)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/40): "Personalekonsulenter fortrænger tillidsrepræsentanter", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2005/43): "Dårlige ledere nedbryder ansatte", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/04): "Hver anden virksomhed svigter efteruddannelse", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/05): "Ret til uddannelse på vej ind i overenskomsterne", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/05A): "Ufaglærte kan finde guld til virksomheden", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/07): "Hjælp - vi mangler tid", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/10): "Danskerne bliver syge af stress", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/13): "Flere årsager til udbændthed - www.ami.dk (rubrikannonce)", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2006/21): "Jeg kender godt argumenterne, men det nytter altså heller ikke noget, hvis en større procentdel går ned med stress og udbrændthed. Det koster også samfundet dyrt", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/32): "Faglærte job har lav prestige blandt unge", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/34): "Karriere uden klynk", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/36): "Stress er et fælles problem (LEDER)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/37): "Som virksomheder dropper kurser i socialt ansvar", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/38): "Danskerne knokler som aldrig før", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2006/43): "Velkommen i abeburet", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/02): "Glem ikke uddannelse (LEDER)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/09): "Stress presser offentlige seniorer på efterløn", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/14): "Den offentlige sektor skal kæmpe hårdt for de unge", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/20): "Offentligt ansatte presses af udviklingssamtaler (interview med lektor Dorthe Pedersen, CBS)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/21): "Erhvervsuddannelser ramt af ideologisk syge", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/24): "Offentligt ansatte bliver oftere psykisk syge", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2007/26): "Stress vender den tunge ende nedad", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/37): "Usympatiske chefer piner medarbejderne", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/41): "Harmoni på arbejdspladsen kan bringe Danmark langt", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2007/42): "Hvor blev balancen af", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/01): "Coaching som fag har fået karakter af ...", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/02): "Ethiske standarder nytter noget i den tredje verden", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/02A): "Den unge generation kræver lynkarriere", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/03): "Mobning blomstrer på danske arbejdspladser", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/03A): "Unge får ingen særbehandling", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/04): "Fyldte ordrebøger bremser efteruddannelse", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/07): "Man kan jo ikke råbe og skrig af LEAN", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/07A): "Offentligt ansatte vil gerne arbejde mere - til høj løn", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/09): "Offentligt ansatte brænder ud", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/11): "Højere løn holder på medarbejderne", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2008/17): "Fra håndværker til kamæleon", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/17A): "Privatlivet på spil i forebyggelsen af stress", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/18): "Karriere er et fremmedord i det offentlige", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/25): "Danskerne arbejder i ferien", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/30): "Der findes ikke skodjob eller møgjob - men der findes møg i arbejdslivet", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/33): "Danskerne sendt på overarbejde (LEDER)", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/34): "Danskerne lodret imod forslag om at arbejde mere", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/34A): "Syge presses i arbejde på forkert grundlag", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/40): "Ufaglærte vil tilbage på skolebænken", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2008/41): "Forkælede unge har brug for hjælp", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2009/05): "Karrieren erstatter kedeldragten", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2009/05A): "Unge vrager job i den offentlige sektor", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2009/05B): "Krisen stresser lønmodtagere dobbelt op", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2009/06): "Det moderne arbejdsliv er et personligt udviklingsprojekt", København: LO i Danmark.

- Ugebrevet A4 (2009/11): "Hver anden offentlig leder frygter for sit helbred", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2009/31): "'Man hiver jo håret af i store totter'", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2010/11): "'Jeg kan jo ikke sætte grænserne for dig'", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2010/30): "Når vi går fejl af hinanden, går vi også glip af hinanden", København: LO i Danmark.
- Ugebrevet A4 (2010/38): "E-mails forpester vores arbejdsliv", København: LO i Danmark.

UGEBREVET MANDAG MORGEN.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/01): "Personligt lederskab skal sikre fremtidens virksomheder", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/01A): "Topchefen bliver virksomhedens rektor", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/06): "Form din egen fremtid", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/13): "Krigen Danmark skal vinde (Leder)", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/18): "Ny bog: virksomhederne forsømmer talentplejen", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/18A): "Hvem opdrager vores børn (leder)", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/27): "Topchefernes globale samvittighed (Leder)", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/32): "Kampen mellem bundlinien og humanisten", København: Huset Mandag Morgen.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/32A): "Kommuner vil styrke læring på jobbet", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/32B): "Samfundsforskere: Nyt medarbejdersyn skaber nye konflikter", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/32C): "Virksomheder skal tilbyde mening - ikke kun løn", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2002/42): "Flere kulturchock venter dansk erhvervsliv", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2003/10): "Bekymring over andernes magt i erhvervslivet", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2003/12): "Nye signaler fra DI: tag samfundsansvaret alvorligt", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2003/17): "Medarbejderne vokser i en anerkendende kultur", København: Huset Mandag Morgen. Artiklen er en kommentar, skrevet af adm. direktør for Serum Institut, Niels Strandberg Pedersen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2003/17A): "Talentfabrikkernes kendetegn: stærk ledelse og hårdt arbejde", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2004/01): "Topchefer: Danmark skal satse på elitemiljøer", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2004/09): "Talentkrigen fortsætter på de indre linier", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2004/22): "Glem alt om jobtilfredshed", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2004/29): "Ældre vil udfordres på jobbet", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2004/39): "Danskerne er europamestre i efteruddannelse", København: Huset Mandag Morgen.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/06): "INSEAD-professor: ledere klynger sig til gamle strategier", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/10): "Cool at være senior", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/15): "Opskriften på livslang læring", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/15A): "Blue Ocean eller Blue Sky (LEDER)", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/15B): "Efteruddannelse skal foregå i øjenhøjde", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/15C): "Jagten på den menneskelige leder", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/15D): "Opskriften på livslang læring", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/15E): "Portræt af fremtidens medarbejder: nye dagsordener kræver fremsynet ledelse", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/28): "Ny amerikansk konkurrencestrategi: gør medarbejderen til medejer", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/30): "Business-professor: dygtige topchefer tænker som designere", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/34): "Den titelløse organisation sejrer", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2005/39): "Den store forvandlingsfest", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/01): "Ny undersøgelse: nej tak til topjobbet", København: Huset Mandag Morgen.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/03): "Fremtidens erhvervselite: Humanister, hunkøn og andre holdspillere", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/05): "Global værdibaseret ledelse", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/13): "Forsikringsbranchens nye gulerod: sund livsstil skal belønnes kontant", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/16): "Fremtidens leder: selvbevidst, men konfliktsky", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/27): "HR-chefer: vi holder opsvinget kørende", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/29): "Danmark taber den globale talentkamp", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/32): "Ti krav enhver arbejdsgiver bør kende", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2006/32A): "Små årgange - stor magt (LEDER)", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/03): "Den globale lederskabskrise", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/07): "Danmarks næste eksporteventyr: livslang læring", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/25): "Millioner til at løfte offentlige ledere", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/34): "Kampen om de bedste spidser til", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/34A): "Når generation 'give', møder generation 'take'", København: Huset Mandag Morgen.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/34B): "Sådan holder virksomhederne på deres stjerner", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/35): "Øget produktivitet kan løse arbejdskraftproblemet", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2007/43): "Direktionen vil have ledere på skolebænken", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/03): "Sortbælterne kommer", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/06): "Danske topchefer under massivt pres", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/09): "FLSmidths succesopskrift: ledere skal sætte ambitiøse mål", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/11): "Sygdom er et større problem end ledighed", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/16): "Profil af fremtidens topleder", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/33): "Humanisterne er kommet for at blive", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/33A): "De misforståede talenter", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/33B): "Fremtidens vinderkompetencer", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/33C): "Danmarks globale talenter", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/33D): "I mændenes game, men med egne spilleregler", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/41): "Fremtidens danske lederuddannelse", København: Huset Mandag Morgen.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2008/41A): "Virkeligheden er løbet fra samlebandsledere", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/02): "Ledermangel kan forny den offentlige sektor", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/04): "Unge vil ikke være ledere", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/05): "World Economic Forum: virksomheder overser globale farer", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/08): "Generationsskifte", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/16): "Spildt uddannelse eller spildt potentiale", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/18, særtillæg): "Talenter i verdensklasse - sådan vindes de bedste hjerner", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/18A, særtillæg): "Seniorer: fremtidens talentressource", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/36): "Ny vækst i vidensdeling (LEDER)", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2009/42): "Fremtidens ledere knuser ikke kriser - de udnytter dem", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2010/11, temanummer): "New Public Management på retræte", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2010/12): "Højtuddannede kan hive erhvervslivet ud af produktivitetsfælden", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2010/17): "Kunsten at finde balancen", København: Huset Mandag Morgen.

- Ugebrevet Mandag Morgen (2010/20): "Mentalitetskrisen har tag i danskerne", København: Huset Mandag Morgen.
- Ugebrevet Mandag Morgen (2011/12): "Begejstrede ansatte kan tiltrække fremtidens offentlige talenter", København: Huset Mandag Morgen.

MENINGSDANNERNE.

- Dahl, Henrik (2005/2612): "Stress: når julelokummet brænder (debat)", København, Dagbladet Politiken.
- Drejer, Anders (2006/0908): "Velkommen til vidensverden", København: Dagbladet Børsen.
- Drejer, Anders (2008/0603): "Man skyder da bestyrelsesformænd (kommentar)", København: Jyllandsposten & JP/Politikens Hus A/S.
- Drejer, Anders (2008/0715): "Vi skal klippe hinanden mere", København: Dagbladet Børsen.
- Drejer, Anders (2009/0617): "Kommentar: kædereaktion", København: Jyllandsposten og JP/Politikens Hus A/S.
- Hildebrandt, Steen (2002/1101): "Virksomheden som et kompetencemiljø", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2004/0116): "Bestyrelse og direktion: en helhed", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2004/0813): "Briefing om efterårets executive agenda", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2004/1029): "Danmark skal leve af forandringsledelse", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2004/1105): "Når regionsråd kræver professionel ledelse", København: Dagbladet Børsen.

- Hildebrandt, Steen (2004/1213): "Kronik: Danmark revner", København: Morgenavisen Jyllandsposten.
- Hildebrandt, Steen (2005/0225): "Viden er velstand", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2005/0805): "Virksomheden som skole", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2005/0923): "I hvert fald ikke, når vi spiser (kronik)", København: A/S Dagbladet Information.
- Hildebrandt, Steen (2006/1222): "Mennesker er vigtigst", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2007/0601): "Om at kunne navigere i sit eget liv", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2007/1116): "Ny fokus på ledelse", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2008/0201): "Tab af menneskelige ressourcer", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2008/0202): "Børnene er det vigtigste (kronik)", København: A/S Dagbladet Information.
- Hildebrandt, Steen (2008/0404): "Det handler om - mennesker", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2008/0912): "Faret vildt?", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2010/0611): "Forbedret produktivitet begynder i bestyrelsen", København: Dagbladet Børsen.
- Hildebrandt, Steen (2010/0924): "Gearskifte til bæredygtig ledelse (kronik)", København: Dagbladet Børsen.
- Larsen, Henrik Holt (2002/0621): "Et nyt karrierebegreb i sigte", København: dagbladet Børsen.

- Larsen, Henrik Holt; Hass, Lone & Johansen, Lars Nørby (2008/0925): "Mellemledere koster milliarder (kronik)", København: Erhvervsbladet og Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Larsen, Henrik Holt (2010/0421): "Ansatte stemmer med fødderne (kommentar)", København: Mogenavisen Jyllandsposten.
- Thyssen, Ole (2006/1025): "Velfærdens storhed og fald (kronik)", København: Kristeligt Dagblad A/S.
- Thyssen, Ole (2009/1104): "Sådan gør vi hjælp til en svikmølle (debat)", København: Dagbladet Politiken.

DE LANDSDÆKKENDE DAGBLADE.

- Berlingske Tidende (2003/0415): "Rend mig i kompetencerne (kronik af Jørgen Carlsen, forstander Testrup Højskole)", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2004/0107): "Nye arbejdsformer giver ny stress", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2004/0921): "Sådan bliver globaliseringen en fordel for Danmark", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2005/1023): "Din adfærd er produktet (interview m. Henrik Holt Larsen)", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2007/1219): "Ledelse: stresshåndtering eller lederskab", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2008/0423): "Dialogen er stadig det vigtigste", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2008/0423A): "De ansattes udvikling bliver sat i system", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.

- Berlingske Tidende (2009/0930): "Industriens topfolk gør op med frygten for globalisering", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2010/0107): "Globalisering - farvel og tak", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Berlingske Tidende (2010/0515): "For høje mål for karriere og familie stresser", København: Det Berlingske Officin / Berlingske Media A/S.
- Information (2004/0828): "Fra rettighed til kærlighed", København: A/S Dagbladet Information.
- Information (2004/0828): "Den værste afgudsdyrkelse for indeværende (interview m. idehistoriker Jens Erik Kristensen)", København: A/S Dagbladet Information.
- Information (2006/1228): "Tendens: I globaliseringens overhalingsbane", København: A/S Dagbladet Information.
- Information (2007/0521): "Kommentar: I globaliseringens navn", København: A/S Dagbladet Information.
- Information (2008/0711): "Er det gode arbejde også godt, når det stresser (kronik)", København: A/S Dagbladet Information.
- Jyllandsposten (2002/1008): "Ufaglærte betaler for globalisering", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Jyllandsposten (2004/1126): "Kronik: Globaliseringen skærper kravene til innovation", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Jyllandsposten (2005/0924): "Globalisering: Danskerne tror på egne evner", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Jyllandsposten (2007/0307): "Jagten på det skjulte potentiale", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Jyllandsposten (2007/0525): "Det fælles mål er udvikling", København: JP/Politikens Hus A/S.

- Jyllandsposten (2007/0901): "Arbejde/Fritid: opgør med stress", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Jyllandsposten (2007/0914): "Personlig udvikling kan skabe arbejdstyranni (interview m. Ole Fogh Kirkeby)", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Jyllandsposten (2010/0811): "Udnyt medarbejderne bedre", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Kristeligt Dagblad (2009/0131): "Intet land kan kontrollere globaliseringens kræfter", København: Kristeligt Dagblad A/S.
- Politiken (2002/0419): "Total fleksibilitet giver stress", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Politiken (2003/1115): "Når stress tager magten", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Politiken (2006/1016): "Grænseløst arbejde: stress er næsten lige så farligt som tobak", København: JP/Politikens Hus A/S.
- Politiken (2010/0320): "Sicilianske tilbud fra HR-afdelingen (kronik af Nikolai Kure)", København: JP/Politikens Hus A/S.

INTERNETKILDER.

- www.deming.org. Det officielle website for "The William Edwards Deming Institute", grundlagt af W. Edwards Deming i 1993.
- www.denstoredanske.dk. Websitet er online-versionen af Den Store Danske Encyklopædi. Næsten alle artiklerne er redigeret og verificeret af førende danske fageksperter, og af den enkelte artikel fremgår det, hvorvidt dette er tilfældet. Det er således muligt at afgøre graden af troværdighed, for hver enkelt kilde. Der er udelukkende anvendt verificerede kilder i denne afhandling.

- www.dictionary.com. Websitet skriver om sig selv, at "dictionary.com's trusted content comes from 15 authoritative licensed and proprietary reference sources, that have helped define the English dictionary as we know it today."
- www.ordnet.dk/ddo. Ord og begrebers betydning og oprindelse (etymologi) hentes i denne afhandling fra Det Danske Sprog- & Litteraturselskabs on-line ordbog "Den Danske Ordbog - moderne danske sprog", der afløser "Ordbog over det Danske Sprog" der udkom første gang i en kort version i 2 bind i 1953, og som siden er udkommet i flere udgaver med titlen "Nudansk Ordbog", fra Politikens Forlag. Den Danske Ordbog er finansieret af Kulturministeriet og Carlsbergfondet.
- www.ordnet.dk/ods. Ordbog over det danske Sprog (ODS) kaldes også "den store danske ordbog". Den dækker rigssproget fra 1700 til ca. 1950 og inddrager i et vist omfang dialekter, fagsprog og slang. Værket blev grundlagt af professor Verner Dahlerup omkring 1900 med andre store nationalordbøger som forbillede, fx Grimms Deutsches Wörterbuch (grundlagt 1837), Het Woordenboek der Nederlandsche Taal (udkom fra 1864), Oxford English Dictionary (udkom fra 1884), Svenska Akademiens Ordbok (udkommet siden 1893). I erkendelse af at opgaven oversteg en enkelt mands kræfter, overlod Dahlerup i 1915 sine forarbejder til Det Danske Sprog- og Litteraturselskab, der herefter varetog udarbejdelsen. Værket udkom i 28 bind i årene 1918-56 og er siden genoptrykt fire gange, senest i 1990'erne. I årene 1956-2004 blev der udarbejdet et Supplement til Ordbog over det danske Sprog i fem bind (udgivet 1992-2005). Hermed er det samlede værk nået op på 33 bind.

RAPPORTER, AVISER, MAGASINER, DAG- & UGEBLADE.

- Alt for damerne & Truelsen, Marie-Louise (2006, nr. 3): "Fyret - Et spark til et nyt liv", Hellerup: Egmont Magasiner A/S, 19. januar 2006.
- Familie- & Arbejdslivskommissionen (2007): "Chance for balance - et fælles ansvar", København: Familie- & Arbejdslivskommissionen.

- Femina & Bendsen, Lise Groth (2008, nr. 9): "Charlotte Fich - et vandfald af ord og begejstring", Valby: Aller Press A/S, 28. februar 2008.
- Femina & Lund, Mette Rou; Seibæk, Tine; Pallisgaard, Karen (2010, nr. 18): "Psykologitema - sådan får du dit drømmeliv", København V: Aller Madia A/S, 6. maj 2010.
- Jyllandsposten, Morgenavisen & Hundevadt, Kim (2002/0410): "Kapitalismens New Age"; Århus: Morgenavisen Jyllandsposten, Erhvervsmagasinet, 10. april 2002.
- Jyllandsposten, Morgenavisen & Kolind, Lars (2008/0127): "Attention: jeg elsker mit arbejde, - men hader firmaet"; Århus: Morgenavisen Jyllandsposten, Erhvervsmagasinet, 27. januar 2008.
- Jyllandsposten, Morgenavisen & Grønvald, Henrik (2009/0818): "Vi elsker vores arbejde"; Århus: Morgenavisen Jyllandsposten, 1. sektion, 18. august 2009.
- Magasinet Arbejdsmiljø & Janning, Finn (2008, nr. 10): "En stressende udvikling", København: Videncenter for Arbejdsmiljø & Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Magasinet Arbejdsmiljø & Albrechtsen, Rikke (2009, nr. 10a): "Hjælp, vi har stress", København: Videncenter for Arbejdsmiljø & Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Magasin/Oktober-2009/Aktuelt/Hjaelp-vi-har-stress>.
- Magasinet Arbejdsmiljø & Thomsen, Birgitte Ramsø (2010, nr. 4a): "Stress bagatelliseres i MUS-samtaler", København: Videncenter for Arbejdsmiljø & Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Magasin/April-2010/Aktuelt/Stress-bagatelliseres-i-MUSSamtaler>.
- Magasinet Arbejdsmiljø & Albrechtsen, Rikke (2010, nr. 5): "Vi er mere glade på jobbet end derhjemme", København: Videncenter for Arbejdsmiljø & Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

RADIOPROGRAMMER.

- Danmarks Radio, P1 & Hougaard, Marie (2010/0419): "Sundhed på P1: Arbejd! Arbejd!"; København: Danmarks Radio, 19. april 2010.
- Danmarks Radio, P1 & Krause, Mikkel (2010/1005): "Apropos: Solidaritet", København: Danmarks Radio, 5. oktober 2010.