

DET (MÅSKE KNAP SÅ) FRIE AUTONOME SUBJEKT?

Peter Busch-Jensen

Store dele af vores samfund bevæges og forandres i dag ud fra devisen Mere frihed til den enkelte. Med afsæt i konkrete strategier og eksempler fra moderne arbejdsliv belyser denne artikel nogle af de måder, hvorpå denne »frihed« i dag identificeres, implementeres og realiseres. Billedet dette tegner; skitserer nogle højst modsætningsfulde organisations- og samværsformer; der ikke alene muliggør nye selvbestaltede magt- og kontrolformer; men også en række svært gennemskuelige og belastende dilemmaer for den enkelte. Dette problem forfølges ud af forskellige tangenter – nogle historiske, andre politiske og/eller teoretiske. Samlet munder det ud i en påstand om, at mange af vores gængse oplevelser af mere frihed, medbestemmelse og plads til forskellighed, forudsætter en svækket og af-politiseret sans for, hvad frihed og ansvar indebærer. Dette rejser spørgsmålet: implicerer vores sædvanlige forestillinger om og handlemåder med »mere frihed til den enkelte« – på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i det politiske system – en reel risiko for, at frembringe og muliggøre præcis modsatte resultat?

Få ord knytter sig stærkere til det dominerende vestlige epos om demokrati og menneskerettigheder end ordet frihed. Næsten daglig forsikrer vi verden om, at den vestlige verden befolkes af frihedselskende mennesker, og at frihed i vores del af verden er et gode, vi alle nyder og gerne eksporterer. Frihedsbegrebet er ganske enkelt den platform, hvorpå vestlig identitet og det vestlige liberale subjekt i dag finder fodfæste. Frihed handler om autonomi, individualitet og selvbestemmelse, siger vi og fortsætter gerne med at hævde, at det er kvaliteter, alle inderst inde længes efter, og som kan sikres gennem særlige institutionaliserede rettigheder og livsformer: gennem frie valg, frie markeder, ytringsfrihed og forsamlingsfrihed.

På godt og ondt, lokalt og globalt synes denne vestlige »frihedsdiskurs« i dag at bevæge verden. Danske tropper er i skrivende stund i krig for »demokrati og frihed«, og i et mindre dramatisk perspektiv synes også vores

1 Citatet er hentet fra Hans Jørgen Schanzs tekst *Hvad er metafysik? Hvad er moderne?* 1990 s. 9

»arbejdsstyrker« på det hjemlige arbejdsmarked og uddannelsessystem at være draget i felten for mere frihed og medbestemmelse på arbejdspladser og skoler. I dag handler personalepolitik om selvudvikling og autonomi, ligesom populærpsykologien løber om kap med diverse kursustilbud om, hvordan vi bedst muligt realiserer og frigør vores indre kompetencer og ressourcer. Moderne managementtænkning, ledelsesfilosofi og pædagogik overbyder således i disse dage hinanden mht. til, hvor megen frihed og indflydelse: individualitet og medbestemmelse den enkelte bør have og har krav på – ikke alene som forbruger og vælger, men nu også som elev og medarbejder.

Frihed er et stort ord og som Ernst Bloch engang har sagt: »jo større ordene er, desto større er risikoen for at det falske sniger sig ind i dem«¹. Problemet er, at det vi kalder frihed, i praksis altid er en højst modsætningsfuld og kompliceret affære, for som sociologen Zygmunt Bauman formulerer det: »I am free if I can act according to my will and reach the result I intend to reach, this means, though, that some other people will be inevitably restricted in their choices by the actions I have taken« (Bauman 2001: 210). Både personligt, socialt og politisk indebærer frihed derfor konfliktuelle bestemmelser. Måske afspejler dette forhold sig i dag i mindre grad i traditionelle modstillinger på arbejdsmarkedet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, men til gengæld des mere tydeligt mellem de vestlige arbejdsmarkeder og samfund og de, der af forskellige årsager har svært ved at blive en del af det.

Vi taler meget om frihed, selvbestemmelse og autonomi, som en slags medfødt menneskeret og individuel evne, vi mennesker kan henvise til, når vi argumenterer for vores handlinger og synspunkter. Derfor finder vi også sjældent anledning til at reflektere over eller diskutere, hvad frihed egentlig er for noget, hvilken »frihed«, vi rent faktisk taler om, og hvad den indebærer og forudsætter.

Frihed, demokrati og kapitalisme

Ud over tendensen til at beskrive frihed som en personlig egenskab og retighed til at »finde« eller – som det nok snarere vil hedde i dag – at »skabe« sig selv hviler vores i dag så populære forestillinger om frihed og autonomi også på en anden dominerende antagelse: nemlig antagelsen om, at frihed, demokrati og kapitalisme danner en harmonisk og selvudviklende alliance.

Selvom frihed historisk set altid har været et privilegium for de få, fortæller den fleksible kapitalisme en anden historie. Det moderne kapitalistiske samfunds mest fængslende træk er måske netop dets evne til at alliere sig med vores forestillinger om personlig frihed og til at opløse traditionelle modsætninger mellem individets og magtelitens lyster og behov. Det globale forbrugersamfund sætter jo øjensynligt os alle fri til gennem valg af produkter og livsstil at forfølge vores lyster, tilfredsstille snart sagt enhver trang

og skabe os selv gennem materielt og ikke mindst symbolsk forbrug. Det moderne forbrugersamfund tilbyder os ikke alene frihed til at vælge mellem et bredt udvalg af identitets- og individualitetsudtryk, image og status. Det forventer og kræver også, at vi 'bruger' den.

Denne daglige lancering af et sammenfald mellem individets behov for frihed og samfundets og markedets behov for vækst bevidnes og understøttes tilsyneladende af den omsiggribende implementering af frihed i selve de sfærer – på arbejdspladsen og i skolerne –, der hidtil har været magtens rum for kontrol og socialisering af dets borgeres uregerlige tanker, behov og lyster. Naturligvis vil det ikke alene være absurd og naivt, men også utaknemmeligt at vende ryggen til de frihedsrettigheder og opfordringer til mere medbestemmelse, som forbrugersamfundet og de nye ledelsesstrategier helt givet rummer; ligesom det ville være forkert ikke at anerkende de privilegier og potentialer, den moderne fleksible kapitalisme fører med sig. Alt andet lige rummer vidensamfundets mere decentrale ledelsesformer en række nye spændende muligheder for det, vi kalder demokratisk dannelse og udviklende arbejde, ligesom forbrugersamfundet etablerer en unik scene for menneskets higen efter individualitet, nydelse og selvskabelse. Ikke desto mindre hviler de beskrevne udviklinger ofte på et frihedsbegreb, der indebærer nogle betænkelige følgeslutninger og begrænsninger. Det er disse følgeslutninger og begrænsninger, denne artikel vil forsøge at belyse og diskutere gennem en samtidig diskussion af nutidige tankestrømninger af filosofisk og psykologisk karakter.

Frihed i fællesskabets spændetrøje

Frihed er langt fra nogen entydig kategori, men malet med en farverig palet af diverse økonomiske, religiøse, teknologiske og videnskabelige toner, nuancer og udviklinger. Bag mangfoldigheden synes et vist kontinuum dog at udfolde sig, nemlig tendensen til at definere *frihed* i dualistiske forklaringsmodeller. Fra kristen metafysik² til moderne videnskab, rationalisme og oplysningstænkning er frihed frem for alt blevet skitseret som en

2 I traditionel kristen metafysik beskrives »frihed« naturligtvis først og fremmest som en mulig tilstand i det hinsides og derfor som et personligt anliggende mellem den enkelte og Gud. Den moderne »sekulariserede« kristendom tematiserer ikke menneskelig frihed på samme måde. Alligevel står også den på en dualistisk tankeplatform, idet det kristne kærlighedsbudskabet helt grundlæggende foreskriver, at menneskets verden ikke er holdt sammen af individernes koordinerede og derfor politiske samvær og liv, men af gode og uselviske – og dvs. private – gerninger. En radikal kløft mellem privatsfære og offentlighed introduceres derfor. Som Hannah Arendt påpeger (1958/1998), implicerer kristen næstekærlighed, at godhed og medmenneskelighed kun er autentisk, når den optræder uden ledsagende krav om kompensation, gengældelse og taknemmelighed. Man kan sige, at den

personlig egenskab, der modsat at omhandle en samfundsmæssig totalitet og dermed ulige fordelte handlemuligheder og ressourcer, i stedet er blevet betragtet som et individuelt forhold: nemlig som en medfødt mulighed, der følger af menneskets evner for at tænke og handle fornuftigt, selvstændigt og retfærdigt. Hvad er oplysning? spurgte Berlinische Monatschrifts i 1784 sine læsere. Kants berømte svar lød: *Aude sapere* – ha' modet til at vide og – tilføjede han – forlade dig på din egen forstand og dømmekraft. Kant forklarede frihed som en følge af den enkeltes mod og evne til at blive menneske ved at frigøre sin tænkning fra ydre autoriteter og derved opnå modenhed, selvmyndighed og selvstændighed. Som Kant formulerede det: »Oplysning er menneskets udtrædelse af hans selvforskyldte umyndighed. (...) Frihed er at kunne virke uafhængigt af andre determinerende årsager« (1784/2004: 1). Med andre ord: Hvad Kant tog for givet, når han talte om frihed, var ikke en fælles verden og sameksistens, men individet og dets evne til at distancere sig herfra.

Med Kant og oplysningstænkningen træder mennesket sine første spæde skridt ind i et nyt rum, hvor virkeligheden ikke længere er givet af ydre kræfter, men skabes af mennesket selv. Utopien hives, om man så kan sige, ned fra himlens hvælvinger i det hinsides og placeres i stedet som kim i den menneskelige forstands evne til refleksion og fantasi. Forestillingsformen inviterer således til at tænke frihed som et bevidsthedsmæssigt »noget«, der i sagens natur tilhører individet og derfor tematiserer subjektets behov for adskillelse fra og modsætningsforhold til verden. At mange af os vil betragte denne forestillingsform for selvfølgelig vidner om, hvor slidstærk og betydende Kants konstruktion har vist sig at være. Samme grundantagelse har genopfundet sig selv adskillige gange i diverse politiske, psykologiske og filosofiske variationer, og som en tur i biografen ofte vil bevidne, er det en konstruktion, som fortsat præger vores menneskesyn. Frihed er noget, det enkelte individ realiserer i en heroisk kamp mod en ydre overmagt – hvad enten denne overmagt så i øvrigt beskrives som en hemmelig forening af mørke mænd, som tyranniske ledere, som statsligt formynderi, kynisk kapitalisme, fagbevægelse eller ekspertvælde. Frihed motiveres af *subjektive*

gode uselviske gerning principielt kompromitteres af udøverens blotte viden om handlingen, idet subjektet trues af det ødelæggende spørgsmål: var det af hensyn til mig selv eller den anden, jeg handlede, som jeg gjorde? I kristen metafysisk er det ikke konsekvensen, men intentionen, der er afgørende. Eftersom enhver offentlig demonstration af »næstekærlighed« medfører en eller anden form for udveksling, indebærer kristen kærlighed, at subjektet så vidt muligt tilstræber »godhed« og »frihed« i det skjulte, anonyme og private. Godhed kalder ikke på stærke og synlige sociale relationer i en politisk offentlighed, men på private og hemmeligholdte relationer mellem mennesker og mellem den enkelte og hendes skaber. Man kan derfor sige, at den kristne kulturarv medfører følgende advarsel: enten vil et offentligt politisk rum på sigt korrumpere det kristne kærlighedsbudskab eller samme budskab vil sejre gennem en fuldstændig annullering af en politisk offentlighed.

behov og kvaliteter, der nok fordrer visse ressourcer, men først og fremmest ressourcer *uden for* individet.

Lægger vi os fast på overbevisningen om, at frihed er en medfødt menneskelig trang og egenskab, ligger det lige for at antage, at et individ vil sige og gøre, hvad det har lyst til, blot det får chancen for det. I værket »frihed« adresserer sociologen Zygmunt Bauman (1988/2003) netop denne påstand. Antager vi, skriver Bauman, at frihed er et naturligt menneskeligt behov og kendetegn, fremstår eksempler på ufrihed nødvendigvis som besynderlige sociologiske fænomener, der demonstrerer samfundets og kulturens unaturlige og undertrykkende effekter. Vi genkender denne tanke fra psykoanalysens oprindelige modstillinger mellem lyst- og realitetsprincippet, eller Nietzsches rasen mod det, han kaldte kristendommens og socialismens slavemoral. Fællesskabet, samfundet og kulturen tematiseres i opposition til individets vilje og frihed, hvorved menneskelig samhørighed ikke anskues som afgørende for frihedens ontologiske mulighed, men udelukkende for dets udtryk og udfoldelsesmuligheder.

Selvom marxismen og den danske velfærdsmodel naturligvis på forskellige måder anfægter denne overbevisning, opføres den traditionelle modstilling mellem individ og fællesskab i dag med fornyet kraft. Ikke alene i nyliberalismens dominerende politiske diskurs, men også i ledsagende forestillinger om moderne management og ledelsesfilosofi: Politisk frihed oversættes til en frigørelsesproces fra diverse statslige og akademiske autoritetsbaser; mens personlig frihed på arbejdsmarkedet oversættes til en fælles front mod bureaukratiets, fagbevægelsens og industrialismens rigide strukturer, rutiner og hierarkier. Budskabet er, at fremtidens arbejdspladser bør organisere sig på nye måder, der bedre udnytter medarbejdernes naturlige evne og lyst til autonomi, udvikling og kreativitet. For som det ofte hedder sig: fremtidens medarbejder vil ikke tryghed, loyalitet og anciennitet i forudsigelige og rutineprægede fællesskaber. Hun vil personlig udvikling og fleksibilitet, og hun er indstillet på risiko og forandring. Frihedens nye kodeord er derfor uafhængighed, mobilitet, forandringsparathed og individualitet. Ensyldende toner ekkoer såmænd i pædagogiske mantraer om, at vores skoler skal eksperimentere med mindre lærerstyrede undervisningsformer, så børnene får mulighed for at erfare deres egne ressourcer og lade deres medfødte behov for individualitet og medbestemmelse komme til udfoldelse.

Personlig frihed, kapitalisme og kulturelle refleksivitet

Til trods for de mange positive muligheder i de beskrevne udviklinger, måner idealet om os selv som frihedselskende autonome subjekter en forestilling frem om, at frihed er en medfødt menneskelig egenskab, der kalder på særlige liberale samfundsstrukturer og organisationsformer. Når disse først er etableret og samfundet, skolen og arbejdspladsen en gang for alle har fun-

det en hensigtsmæssig liberal form, er frihed ikke længere et alment fælles problem og projekt, men et anliggende, hvis effektueringer afhænger af den enkeltes personlige ressourcer og beslutsomhed. Herfra tjener den enkelte bedst fællesskabet ved så ihærdigt som muligt og uden skelen at forfølge egne behov og tilbøjeligheder.

Selvom argumentet er ført lidt ud i ekstremeren, belyser det en reel tendens til at definere frihed i en meget begrænset form: som en opnåelig tilstand og en art sociokulturelt produkt. Nogle husker måske Francis Fukuyamas evangeliske påstand om, at kommunismens fald og det frie markedes triumf demonstrerede, at »the ideal of liberal democracy could not be improved on« (1992: xi). Hverken politisk, erhvervspsykologisk eller pædagogisk er vores tilbøjelighed til sådanne definitioner i dag svær at få øje på. I stedet for en kritisk tematisering af frihed, som en mulig opdragende og gensidigt forpligtende *begivenhed* i samspillet *mellem* individer, beskrives frihed typisk som et oppositionelt forhold mellem individ og samfund/fællesskab, der i de moderne *frie* relationer endelig kan betragtes som et udelukkende individuelt anliggende. Frihed optræder nu snarere som en forventning til det moderne autonome subjekt, der i frihedens tjeneste – og for at indfri forventningen – må kaste sig over selvbestaltede former for selvdisciplin og selvkontrol.

I beretningerne fra arbejdslivet i de moderne vidensvirksomheder finder vi talrige eksempler på, hvordan frihedsbegrebets potentielle opdragende effekter, krav og forpligtelser for vidensarbejderen før noget andet optræder i form af angsten for at fejle og dermed demonstrere utilstrækkelige indre »ressourcer« og autonomi (Kunda 1992, Sennett 1999, Casey 1995, Csonka, 2000, Burrell 1998, McKinlay og Starkey 1998, Olsén et al. 2003). Sidstnævnte problem ved den individualiserede frihedsforståelse har været et tilbagevendende emne i moderne socialvidenskab. Som Giddens (1991) beskriver, indebærer autonomibegrebet som sådan en voldsom tematisering af vores eget ansvar for de valg og handlinger, vi træffer og udfører. Som konsekvens heraf kalder identitet og frihed, ifølge Giddens, på øget refleksivitet og indebærer nemt forstærkede oplevelser af tvivl og risiko. Man kan sige, at vi qua karakteren af vores frihedsforståelse ikke alene er identitets-søgende men også identitetsbelastede. Michel Foucaults arbejder bringer samme tematik et skridt videre ved at påpege, hvordan vores forestillinger om autonomi effektivt muliggør en subjektivering af herskende magtrelationer. Blandt meget andet er Foucaults arbejder en stadig mere aktuell påmindelse om, at ikke alene de samfundsmæssige institutioner, men også vores normative forestillinger og identitetsprojekter bidrager til at opretholde og fastholde særlige magtrelationer og dominansforhold (1984)³. Forestillin-

3 Som Foucault skriver, er værdien af Nietzsches metode, hans genealogi, netop at »the genealogical analysis shows that the concept of liberty is an »invention of the ruling classes« (1971/91). Altså at frihed er en forestilling, der altid involverer undertrykkelse, og som derfor ikke kan dyrkes som absolut værdi. (Citater i citatet stammer fra Nietzsches »The Wanderer and His Shadow«, 1880).

gen om autonomi og personlig frihed er med andre ord ikke kun en del af løsningen, men lige så nemt en del af problemet. Vi kan eksemplificere dette forhold gennem to forskellige eksempler.

I *Magisterbladet* (nr. 3, 2003) rapporterer Jesper Tynell om, hvordan en række ansatte i en supermoderne it-virksomhed, udstyret med alle de nyeste Human Ressource-strategier, på den ene side nød en række nye friheder, men bestemt ikke af den grund oplevede mindre kontrol, angst eller forventningspres. Ledelsen talte ganske rigtigt for selvforvaltning og tilbød deres medarbejdere en række friheder med hensyn til arbejdstid, opgaveløsning, arbejdsform osv., ligesom den talte om partnerskab mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Virksomhedens ledelse ophørte dog ikke af den grund med at definere de overordnede målsætninger og ressourceallokeringer. Hvor ledelsen og ledelsesformen på den ene side tematiserede og synliggjorde de ansattes frihed og medansvar, bidrog handleformen derfor parallelt til at usynliggøre ledelsens indflydelse. På den omtalte arbejdsplads betød de decentrale ledelsesformer i sidste ende, at medarbejderne følte sig alene med eventuelle problemer. Når arbejdspresset blev for hårdt, og de ansatte ikke følte, de havde adgang til de fornødne ressourcer, tøvede de med at synliggøre og tilkendegive deres kvaler. I stedet skød de ofte skylden på sig selv eller på de kolleger, de ikke mente engagerede sig tilstrækkeligt. Som virksomhedens erhvervspsykolog og erhvervsrådgiver gang på gang slog fast over for medarbejderne: 'det er dig, der bestemmer, dig, der beslutter, dig, der handler, og derfor også dig, der afgør om det er sjovt at gå på arbejde'⁴. Pointen med eksemplet er, at enhver tematisering af frihed som udelukkende personlig egenskab med nødvendighed indebærer visse boomerangeffekter. På den beskrevne arbejdsplads var én af disse effekter, at ledelsens ansvar og indflydelse forsvandt ud af medarbejdernes optik med det resultat, at de ansatte ikke alene fik svært ved at placere ansvar, overskue problemer og selv fik problemer med deres selvværd. De oplevede også, at de øgede friheder og den øgede medbestemmelse afstedkom svage kollegiale relationer, dårligt samarbejde og manglende hjælpekultur, samt indbyrdes kontrol, evaluering og mistænkelighed. De blev derfor nemme at manipulere.

Den slovenske filosof og marxist, Slavoj Žižek, fortæller en ganske anden historie. Også han er kritisk over for dominerende liberale individualistiske tankestrømninger à la dem, den netop citerede erhvervspsykolog giver udtryk for. Selvom det liberale frihedsbegreb rigtignok rummer vigtige emancipatoriske muligheder, indebærer det, skriver Žižek, en risiko for, at virkelighedens komplekse realitet forsvinder ud af vores synsvinkel. Žižek eksemplificerer dette forhold med »reaktionen hos den nynazistiske skinhead, der, når han under hårdt pres skal begrunde sin voldelige adfærd,

4 De citerede formuleringer er hentet ud af Jesper Tynells specialeafhandling: »Da medarbejderne blev en ressource«, 2001.

begynder at udtrykke sig som en socialarbejder, sociolog og social psykolog og giver udtryk for forringet social mobilitet, voksende usikkerhed, nedbrydningen af den faderlige autoritet og manglende kærlighed fra moderen i den tidlige barndom« (2001: 40).

Zizeks pointe fremstår umiddelbart modsat Tynells. Mens Tynell påpeger, hvordan et liberalt frihedsbegreb kan medføre personificering af sociale problemer, beskriver Zizek lige modsat, hvordan det legitimerer ansvarsfralæggelse. I realiteten er der dog tale om to sider af samme fænomen. Individualismens grundantagelse om, at det, vi kalder virkelighed, udspringer af vores egne handle- og tankeformer muliggør på den ene side en udlægning, hvor alene individet er ansvarlig for sin tilværelse og derfor må lære at håndtere en kronisk angst for ikke at slå til (en angst, der muliggør normativ selvdisciplinering). På den anden side muliggør den også en offerdiskurs: nemlig beretninger om, at omgivelserne og samfundet uretmæssigt har umuliggjort den tiltænkte udfoldelse af egne ressourcer. Begge strategier forudsætter praktikerens avancement til egen fortolker, og begge strategier overlader de faktiske konsekvenser af vores handlinger til den udøvende parts fortolkningsegenskaber – underforstået til den mest begunstigende fortælling. Lykkes det ikke at »personalisere« ansvaret, er vi tilbøjelige til at tale om social undertrykkelse. Mens succes således honoreres med selvbekræftende forestillinger om egne medfødte ressourcer, honoreres fiasko med manglende selvværd eller fuldstændig ansvarsfralæggelse. Fællesnævneren i begge fortolkninger er den manglende tematisering af frihed som en mulig begivenhed i *samspillet* mellem individet og samfund, der *per se* står i gæld til både individet selv og dets omgivelser, og som derfor ikke kalder på afvikling, men udvikling af de sociale relationer og handlebetingelser. Min pointe er derfor ikke, at der i sig selv er noget forkert i at forsøge at implementere større medbestemmelse og fleksibilitet på arbejdsmarkedet eller i det hele taget stadfæste frihed som væsentlig kulturel værdi. Min pointe er, at mange af de beretninger, der i dag fortælles om *individuel* autonomi og frihed risikerer at naturalisere nogle meget snævre definitioner på, hvad frihed og medbestemmelse indebærer, tematiserer og forudsætter.

Frihed i den globale dynamik

I overstående eksempler er det naturligvis hverken den autonome skinheads sociale opvækst eller den aktuelle virksomheds ledelse eller ansatte, der *alene* bærer skylden for eller determinerer, at muligheden for medbestemmelse og frihed ofte ledsages af manglende overblik, risiko for selvbedrøvelser og ikke mindst temmelig fattige og fantasiløse krav til omverdenen. Enhver manifestation af det, vi kalder frihed, kræver ikke alene en evne til at forestille sig alternative virkeligheder, men også en social realitet, der faciliterer og understøtter sådanne forestillinger. Med andre ord: ikke alene

knyttes vores forestillinger om personlig frihed sig i realiteten altid til konkrete ydre betingelser, valgmuligheder, sammenhænge og intentioner, som vi handler i; uden et mindstemål af social stabilitet og forudsigelighed, vil det, vi kalder frihed – i betydningen målrettet aktivitet – heller ikke være mulig. Frihed giver ganske enkelt ikke megen mening under uforudsigelige sociale forhold.

Hvis vi ser bort fra denne påstands aktuelle politiske indhold, illustrerer den et ofte overset modsætningsforhold i det kapitalistiske system og dets identifikation med og italesættelse af frihed. Som sociologen John Lachs (1981) og arbejdsmarkedsforskeren Richard Sennett (1999) beskriver (og allerede Karl Marx påpegede⁵), indebærer den moderne fleksible kapitalisme og dens komplekse arbejdsdelinger lige præcis, at fænomener som indflydelse og ansvar bliver stadig vanskeligere at identificere. Som Lachs påpeger, indebærer den fleksible kapitalismes globale arbejdsdelinger en voksende fysisk og social afstand mellem det, vi kan kalde beslutningens og konsekvensens realitet. Afstanden mellem beslutninger og deres udførelse udfyldes i stigende grad af stadig flere mennesker med forskellige arbejds-

-
- 5 Som Marx formulerede det allerede i 1848: »Bourgeoisiet kan ikke eksistere uden at uafledeligt revolutionere produktionsmidlerne og altså også produktionsforholdene, det vil igen sige samtlige sociale forhold. For alle tidligere industrielle klasser var det derimod den første eksistensberettigelse at beholde den gamle produktionsmåde uforandret. De stadige omvæltninger i produktionen, de uafbrudte rystelser af alle sociale tilstande, den evige usikkerhed og bevægelse udmærker Bourgeoisiets tidsalder frem for alle andre. Alle faste, indgroede forhold med tilhørende ærværdige forestillinger og meninger bliver opløst, og de nye, der dannes, bliver forældede, inden de kan nå at stivne. Alt fast og solidt fordufter, alt helligt bliver klædt af, og menneskene bliver endelig tvunget til at se nøgternt på deres egen stilling i tilværelsen, på deres indbyrdes forhold. Nødvendigheden af at skaffe stadig øget afsætning af produkterne jager bourgeoisiet ud over hele jordkloden. Det tvinges til at skaffe sig indpas overalt, at slå sig ned overalt, at knytte forbindelser overalt. Bourgeoisiet har ved at udnytte verdensmarkedet gjort produktionen og forbruget i alle lande kosmopolitisk. Til de reaktionæres store sorg har de slået den nationale grund bort under fødderne på industrien. De ældgamle nationale industrier er blevet tilintetgjort, og tilintetgørelsen fortsættes dag for dag. De bliver fortrængt af andre industrier, som det bliver et livsspørgsmål for alle civiliserede nationer at indføre; af industrier, der ikke længere forarbejder indenlandske råstoffer, men råstoffer fra de fjerneste egne, industrier, hvis fabrikater forbruges ikke alene i landet selv, men i alle verdensdele. I stedet for de gamle behov, der kunne tilfredsstilles af landets egne frembringelser, kommer der nye, som kræver produkter fra de fjerneste lande og himmelstrøg for at blive tilfredsstillet. I stedet for som tidligere at isolere sig og være sig selv nok, træder de forskellige områder og nationer ind i et alsidigt samkvem med hinanden, nationerne kommer til at stå i en alsidig afhængighed af hinanden. Og som det går med den materielle produktion, således går det også med den åndelige. De enkelte nationers åndelige frembringelser bliver fælleseje. Den nationale ensidighed og begrænsning bliver mere og mere umulig, og af de mange nationale og lokale litteraturer opstår der en verdenslitteratur (Marx, 1848/1962: 162).

områder og opgaver, og som hver især besidder stadig mindre viden om og overblik over det endelige mål og resultat af deres handlinger (1981). Forholdet mellem frihed og kapitalisme er derfor tvetydigt i mere end én forstand. For ikke alene indebærer det senmoderne kapitalistiske system en øget social kompleksitet og uforudsigelighed, der i visse henseender giver »frihed« – i betydningen frihed til at deltage og tage ansvar – svære betingelser. Den globale moderne kapitalisme hviler også helt grundlæggende på det, vi med et lån fra den franske forfatter, Michel Houellebecq (2001), kan kalde en »forandringsideologi«. En ideologi, der involverer en nedbrydning af generationsbaserede traditioner og viden, og som uvægerligt bidrager til i stigende grad at fiksere den individuelle eksistens i nuet og i livsindstillinger, hvor forgangne og kommende generationer har stadig mindre betydning.

Frihed uden for eller i kraft af fællesskabet?

Vores forestillinger om personlig frihed, autonomi og kapitalisme skygger indimellem for den kompleksitet og de modsætninger, disse størrelser rummer. I den forbindelse har bl.a. Bauman peget på en interessant historisk sammenhæng mellem den tidlige kapitalismes »protester« mod arbejdernes frihedsopfattelser og den senere forbrugskapitalismes tematisering af samme som bærende værdi. Umiddelbart synes denne udvikling at afspejle en positiv proces, hvor det kapitalistiske »system« bevæger sig bort fra en negativ betragtning om frihed som problem, til en positiv betragtning om frihed som ressource og løsning. Det er imidlertid væsentligt at bemærke, hvordan denne udvikling går over en transformation af selve det indhold, ordet frihed konnoterer.

Mens magthaverne og arbejdsgiverne i den tidlige industrialisering i bogstavelig forstand måtte banke ufriheden ind i den manuelle arbejdskraft og de menige ansatte, der ikke forstod kapitalismens opdeltede tilgang til både arbejdet og tilværelsen, var det ikke dén kamp, fagbevægelsen endte op med at kæmpe. Fagforeningens krav lød på mere løn og bedre arbejdstider, ikke på egentlig indflydelse på og medbestemmelse i forhold til arbejdets indhold, mål og organisationsform. Det var således ikke en kamp for frihed i form af indflydelse, der slutteligt blev udkæmpet, men snarere en kamp for rigelig kompensation for tabet af samme: for de elementer af ufrihed, den kapitalistiske produktionsform indebar; og som Bauman formulerer det: »For hver sejr trak de arbejderne engagement et lille stykke længere væk fra magthierarkiet på arbejdspladsen og i retning af den individuelle autonomi uden for fabrikken« (1988/2003: 103). Baumans påstand gør opmærksom på, at arbejderne og ledelsens frihedsforståelse forskød sig fra at handle om indflydelse på arbejdspladsens indretning, resultater og organisationsformer til at handle om kompensation herfor. To forhold sy-

nes at følge naturligt heraf. For det første forestillingen om, at frihed altså ikke er noget, der manifesterer sig på arbejdspladsen, men er noget, der må udfolde sig i ens fritid og privatsfære. For det andet forestillingen om, at indtjening og købekraft på sin vis afspejler en vis form for (transformeret) frihed – nemlig evnen til at kræve og tilkæmpe sig rigelig kompensation for manglende reel indflydelse. Kimen til forbrugssamfundet ligger ligefor. Den er indlejret i de organiserede arbejderes valg af temaer eller – om man vil – deres mangel på samme.

I værket *The Human Condition* (1958/1998) fremsætter filosofen, Hannah Arendt, en analyse, der på interessant vis supplerer Baumans påstand. Arendts interesserer sig for det, hun kalder menneskelig handling og det moderne menneskes tab heraf. For at forstå, hvad Arendt mener hermed, må vi først følge hendes skel mellem på den ene side menneskets arbejde for at opretholde tilværelsen og produktion af en menneskeskabt tingsverden og på den anden side det egentlige mål for denne indsats: at skabe og bidrage til en fælles menneskelig virkelighed: at udføre »deeds and words which would deserve to be and, at least to a degree, are at home in everlastingness, so that through them mortals could find their place in a cosmos where everything is immortal except themselves (1958/1998: 19). For Arendt drejer menneskelig handling – der altså ikke her må forveksles med arbejde eller produktion – sig om det overhovedet at overskride sin partikulære eksistens' både fysiske og symbolske begrænsninger og knytte an og bidrage til en fælles almen »evig« fortælling om, hvad det vil sige at være menneske. Reel menneskelig handling forudsætter derfor for Arendt en fælles menneskelig virkelighed, som handling kan indgå i. Handling kræver vidner, der bekræfter og muliggør den; som fortæller om den og erindrer den, sådan at den slutteligt kan overleve den handlende og indgå i en større fælles menneskelig virkelighed. Netop derfor ikke alene bidrager handling til at skabe, den forudsætter også en politisk offentlighed. "The common world (...) is what we have in common not only with those who live with us, but also with those who were here before and with those who will come after us. But such a world can survive the coming and going of the generations only to the extent that it appears in public. It is the publicity of the public realm which can absorb and make shine through the centuries whatever men may want to save from the natural ruins of time. Through many ages before us – but not any more – men entered the public realm because they wanted something of their own or something they had in common with others to be more permanent than their own earthly lives. (...) There is perhaps no clearer testimony to the loss of the public realm in the modern age than the complete loss of authentic concern with immortality, a loss somewhat overshadowed by the simultaneous loss of the metaphysical concern with eternity.« (1958/98: 55).

Arendt er inspireret af antik tænkning og hendes pointe går ud på at fortælle os noget centralt om moderne frihedskoncepter ved i første omgang at

henlede vores opmærksomhed på det fuldstændig anderledes frihedsbegreb, hvorpå vores første bystater og demokratiforståelser udviklede sig. Slaven i antikkens græske samfund var ikke ufri og uværdig i kraft af medfødte eller personlige mangler eller karaktertræk, men i kraft af at hendes tilværelse bestod i gentagelser af arbejdsprocesser alene med det formål at opretholde eget og andres liv. Manglende frihed skyldtes en placering i det samfundsmæssige hierarki, der betød, at slavens samlede eksistens ikke mandede ud i noget varigt bidrag til den menneskeskabte virkelighed og kultur. Slaven var derfor ufri i og med, at hun kun eksisterede i nuet, at hendes tilværelse ikke overskred hendes egen eksistens udi et større historisk og samfundsmæssigt perspektiv, og hendes drømme om frihed derfor heller ikke rakte længere end til ønsker om fritid, nydelse og fravær af forpligtelser.

Arendts pointe er ikke uden problemer, men den henleder vores opmærksomhed på paradoksale forhold og tendenser i moderne arbejdsliv. Nemlig at moderne arbejdsliv, modsat at understøtte menneskelig *handling*, i en række henseender snarere kaster mennesket tilbage på aktivitetsformer, man i antikken ville karakterisere som ufrie. Til trods for det moderne samfunds galopperende produktivitet, indebærer vores arbejdslivs stadig mere globale, teknologisk medierede og automatiserede handleprocedurer, at mennesket i voksende grad er beskæftiget med aktiviteter, hvis udbytte, funktionsmåde, betydning og resultat, det kun vanskeligt kan overskue og identificere sig med. For de fleste moderne menneskers vedkommende er deres daglige aktiviteter bredere samfundsmæssige betydning, dets politiske implikationer og konsekvenser for fremtidens generationer derfor forsvundet fra arbejdslivets synsvinkel. Denne tendens indebærer, at moderne arbejdsliv modsat at pege mod *handling* og frihed i antik forstand, indeholder skræmmende paralleller til slavens aktivitetskoncepter og ufrihed. For nu at stille Arendts pointe på spidsen: Modsat at tilskynde en drøm om frihed til at handle og engagere sig i menneskets fælles virkelighed og skabelse, synes moderne arbejdslivs stadig mere globale og distribuerede organisationsformer snarere at understøtte en drøm om frihed til at »holde fri«: dvs. frihed som fravær af forpligtelse, som udmeldelse, nydelse og lystopfyldelse.

Arendts pointe underbygger på én gang Baumans påstand om tætte bånd mellem kapitalismens udvikling og sidestilling af forbrug og frihed. Hun bidrager dog med den interessante tilføjelse, at kapitalismens frihedsdiskurs og dens tilbøjelighed til at sidestille frihed med frie markeder, markedskræfter og forbrugsrettigheder etableres på bekostning af en mere politisk og historisk orienteret frihedsforståelse. Arendt peger i den sammenhæng på et indre modsætningsforhold i moderne arbejdsliv, dets forandringsideologi og højteknologiske produktionsformer, der fortsat eksisterer. For mens moderne managementteori hylder forestillingen om det hele engagerede autonome subjekt, synes de tilhørende produktionsstrukturer og betingelser i stigende grad at vanskeliggøre et egentligt overblik over de organisatoriske og produktive sammenhænge, den enkelte deltager i. Vægten i moderne le-

delsesfilosofi lægges derfor ikke på reel indflydelse og indsigt, men igen på kompensatoriske foranstaltninger – nu i form af større fokus på »nydelse« og »sjov« i selve arbejdskulturen. Som det typisk lyder i diverse stillingsopslag, skal arbejdet i dag være »spændende«, »udfordrende«, »sjovt« og »kreativt«. Omgangstonen skal være »åben« og »afslappet«, og der skal tages hensyn til den enkelte ansattes øvrige (dvs. ikke-arbejdsrelaterede) behov. Integration af større nydelse og velbehag, samt minimering af ubehag og ydmygelse er med andre ord fortsat bærende frihedskriterier. Det er kriterier, der indebærer en »naturlig« skepsis over for sociale og politiske relationer implicite tilstande af kompleksitet, restriktion, ansvar og forpligtelser. Og det er kriterier, der derfor mobiliserer ideer om frihed som en tilstand af »frikvarter« fra det sociale og politiske felts krævende sammensatte karakter.

I værket *Det fleksible menneske* kommer den amerikanske sociolog Richard Sennett frem til samme pointe. Modsat Arendt, er Sennetts analyseobjekt ikke forholdet mellem frihed og politik, men de psykologiske effekter af moderne arbejdsliv; et arbejdsliv, hvis nye ordenskoder, ifølge Sennett, »behandler afhængighed som en skammelig tilstand« (1999: 156). Gennem en række eksempler løfter Sennett låget på populære udtryk som mobilitet og fleksibilitet og får under overfladen øje på produktionsformer, der modsat tidligere at være bundet til konkrete steder, mennesker og historier nu er blevet mobile og derfor fokuseret på kortsigtede transaktioner frem for varige relationer. Det er produktionsformer, hvis fokus ikke længere er på selve produktet, dets lokalitet og producenter, men i stigende grad på dets image, mobilitet og investorer. Det er derfor også produktionsformer, hvorunder ledelsen modsat at være orienteret mod langsigtede indsats, visioner, forpligtelser og loyaliteter snarere koncentrerer sig om kortsigtede muligheder, gevinster og risici, hvorfor de foretrukne ansatte ikke længere kendes på faglig stolthed, akkumuleret erfaring og viden, men på mobilitet og vikarmentalitet. Der er kort sagt tale om en arbejdskultur, hvor arbejdet ikke længere tilbyder deltagerne en opbyggende, sammenhængene, socialt forankret og samfundsrelateret bevægelse gennem tid, men et cyklisk, serielt og fragmenteret arbejdsliv, der modsat gængse beskrivelser og løfter – om fx udvikling og læring –, bidrager til at opløse centrale ingredienser for menneskets oplevelser af og reelle muligheder for progression, udvikling og identitet.

Sennetts grundlæggende påstand er, at videnssamfundets plusord i realiteten bidrager til at facilitere en afvikling af menneskets mulighed for at forstå sig selv i opbyggende, sammenhængene og samfundsintegrerende fortællinger. Den senmoderne arbejdsplads rummer derfor en række psykologiske ambivalenser, idet dens bærende forestillinger om fællesskaber uden forpligtelser, magt uden hierarki, individualitet og frihed uden afhængighed, involverer en afvikling af de faglige, sociale og erfaringsbaserede bånd, der binder mennesker på arbejdsmarkedet sammen *i kraft af* deres fælles

historie, relationer til omverden og indbyrdes afhængighed. Den nye frihedsforståelse iscenesættes således vha. en generel mistænksomhed over for følelser af afhængighed, sårbarhed og tillid. For som det også lyder i en redegørelse til det danske undervisningsministerium: vor tids arbejdskraft »skal kunne reagere hurtigt, være indstillet på konstante forandringer, turde tage chancer og gøre sig uafhængig af formelle regler og procedurer«⁶.

Sennetts ærinde er et andet end Arendts, men konklusion er den samme: Frihed i det moderne kapitalistiske arbejdsliv risikerer at rejse sig på ruinerne af den tillid, forpligtelse og samhørighed, som udgør »ethvert kollektivt projekts funktionsdygtighed« (1999: 159).

Frihed i varesprogets terminologi

Nyliberalismens og senkapitalismens tematisering af individuel frihed og autonomi forudsætter særlige snævre definitioner på, hvad frihed er for noget. Argumentet om et sammenfald mellem frihed og kapitalisme er muligt ud fra en historisk forankret betragtning om, at vi taler om frihed til at »leve i nuet«, nyde efter individuel lyst og tilbøjelighed og skabe os selv gennem indtjening og forbrug. I denne optik forvandles kampen for frihed til en kamp om bedre muligheder for at udtrykke *personlig* identitet manifesteret som tilfredsstillelse af individuelle behov og lyster. Industrialismens mere instrumentelle og tayloristiske arbejdsformer indebar en opdelt tilgang til forholdet mellem arbejde og fritid, der i dag synes under opløsning. For mens industrialismens instrumentelle logik påbød de ansatte at eskortere deres subjektive behov og sympatier ud fra arbejdspladsen, ser det nu ud til, at netop hensynet til de ansattes subjektivitet og individualitet inviteres indenfor igen som det fremtidige arbejdsmarkeds måske mest værdifulde ressource. Det er imidlertid i en radikalt transformeret form.

Modsat en reel demokratisering af arbejdet i form af krav fra de ansatte om indflydelse på arbejdets sociale, økonomiske og politiske dispositioner og effekter, er vi snarere vidner til, hvordan en kapitalistisk forbrugerdiskurs nu også har sat sig igennem i den måde, hvorpå vi i dag tillægger arbejdet betydning. Sikkert er det i hvert fald, at vidensvirksomhedens lovpriste indflydelse til de menige ansatte næsten altid indskrænker sig til netop de krav og bekymringer, som kendetegner »kundens« og »forbrugerens« horisont. Det handler om mere værdige og respektfulde kommunikations- og omgangsformer, om større indflydelse på de interne aftaler om deadlines og leveringsfrister, om mere åbne arbejdsmiljøer og ikke mindst retten til at brokke sig, hvis nogen ikke »leverer til tiden«, »taler pænt« eller afleverer et

6 Redegørelsen til Undervisningsministeriet er fra 1997 og forfattet af Jeff Morgan & Sigmund Lieberg. Titel: *Informationsteknologi i det danske uddannelsessystem*. <http://www.uvm.dk.gammel/3udg.htm> (Lokaliseret maj 2003).

ordentligt stykke arbejde. Med hensyn til virksomhedens faktiske magt- og indtjeningsfordelinger er der imidlertid fortsat tale om »business as usual«. Ja sågar peger alle tal og undersøgelser på en stadig tiltagende centralisering af magt og indtjening i den globale fleksible kapitalisme. Overgangen fra industrisamfundets bureaukratiske strukturer til videns samfundets såkaldte demokratiske ledelsesformer handler med andre ord primært om, at virksomhedens faktiske magtforhold og hierarkier nu ikke længere udtrykkes og manifesteres eksplicit. De fysiske tegn såsom direktørens kontor på øverste etager, forskellige størrelser på de ansattes kontorer, skriveborde og skrivebordstole; de gamle paroler om at tie, når chefen taler, parere ordrer og i det hele taget udvise hierarkiske maskinelle adfærdsmønstre, er i dag erstattet af mere åbne kontormiljøer, fælles frokost, bramfri kommunikationsformer og tværgående samarbejder. Det er dog ikke de grundlæggende magtforhold, men deres traditionelle ydre manifestationer, der er forsvundet og nu gemmes væk i kulturelle former, der – snarere end at muliggøre lighed, åbenhed, ansvar og indflydelse, muliggør illusioner herom.

Det er i den ovenfor beskrevne transformerede form, at moderne forestillinger om personlig frihed og autonomi i dag ofte optræder og på ideel vis passer ind i forbrugersamfundets »etik«. Det moderne produkts oversættelse til symbolsk størrelse forvandler ikke alene det blot og bare forbrug til en slags identitets- og frigørelsesarbejde, det forvandler også »frihed«, »indflydelse« og arbejdsidentitet til primært symbolske og dermed kulturelle og kommunikative anliggender.

Mens forvandlingen af produktet fra brugsgenstand til symbolsk konstituent betyder, at selv en begrænset købekraft nu kan opleves som tilstrækkelig, idet selv billige produkter kan være »helt rigtige« i det særlige sociale fællesskab, produktet associeres med og tilbyder positionering i, betyder forvandlingen af arbejdstageren til arbejdsforbruger, at arbejdets reelle magtforhold, momenter af udnyttelse og ufrihed fordufter som dug for solen i vidensvirksomhedens mere demokratiske og ligeværdige samværs- og kommunikationsformer. Fælles for de to eksempler er, at frihed defineres som retten til frit at »tolke« produktet og de givne betingelser ind i en individuel livsførelse og betydningssammenhæng, hvorfor »det frie valg« bliver et valg mellem forskellige produkters (varens og arbejdets) forskellige konnotationer – og først herigennem deres mere konkrete sociale og materielle effekter. De kulturelle samværsformer, tegn og symboler risikerer derved at blive synonyme med »de faktiske forhold«, sådan at et eventuelt kritisk potentiale rettes mod symptomerne snarere end deres årsager. De traditionelle krav om personlig frihed og autonomi absorberes og neutraliseres herigennem på fortræffelig vis af forbrugskapitalismen, der – med et udtryk af Bauman – oversætter det til dets eget »varesprog«.

Udviklingens akilleshæl er naturligvis, at frihed og identitet i denne varesprogsterminologi udelukkende tematiseres som en slags subjektets forhold til sig selv, hvis omverdensrelationer (sociale og politiske indflydelse)

primært medieres som kunderelationer. Vi afkoder vores faktiske livsbetingelser og relationer, som vi afkoder produkter: vi relaterer fænomenernes brugs- og signalværdi til vores personlige identitet og først herigennem til en fælles og fortløbende menneskelig virkelighed. »Frihed« og »autonomi« transformeres herigennem til primært symbolske og kulturelle anliggender, der modsat at tematisere forbindelsen mellem det, vi kan kalde forestillet og levet orden: mellem kulturelle og kommunikative sammenhænge på den ene side og på den anden side deres sociale, materielle og historiske forankringer, snarere tematiserer individets egenskab af fortolker af disse forbindelser og forankringer. Problemet herved er, at kapitalismens varesprog ad den vej fastholder en forestilling om, at individuel autonomi og frihed optræder uafhængigt af og i modsætning til – ja som frigørelse *fra* – den levede ordens faktiske sammenhænge, i form af diverse fantasier om, »at tingene jo kun er, hvad man gør dem til«. Der er m.a.o. fortsat tale om en kompensatorisk frihedsforståelse, arbejdskultur og emancipationsproces, hvor »frihed« stadig henviser til forbrugets og forbrugerrollens eget univers og kortsigtede horisont – dvs. ikke peger ud over nuet, ud over forbrugsmarkedet og ud over det rent kulturelle. Kun i denne form bliver forestillingen om et sammenfald mellem menneskelig frigørelse og den fleksible og senmoderne kapitalisme mulig.

Frihed i det rummelige fællesskab

De foregående sider peger på, hvordan vor tids dominerende frihedsbegreb tenderer imod at udspænde en oppositionel kløft mellem individ og fællesskab. En kløft der truer med at begrænse vores ansvarsforståelse, vores sociale fantasi og vores oplevelser af samhørighed. Spørgsmålet er, hvordan vi i dag kan tale om frihed og fællesskaber som gensidigt afhængige størrelser. Nyliberalismen svar synes at være en postmoderne drøm om nye rummelige fællesskab hinsides bureaukratiets og kommunitarismens undertrykkende krav om konsensus, fælles vilkår og værdier: et ny slags arbejdsfællesskab uden klassetænkning, uden restriktive solidaritetskrav og uden implicitte samfundsoptikker.

Der er ingen tvivl om, at stærke værdi- og konsensusbaserede fællesskaber ofte resulterer i en vis »indadgående« disciplinering og underordning af den enkelte og tillige ofte indebærer skarpe skel mellem »os«, der er inden for, og »dem«, der er uden for fællesskabet. Dette er reelle indvendingspunkter mod industrialismens mere bureaukratiske organisationsformer. Ikke desto mindre forudsætter fællesskab nu engang visse grader af tillid, omsorg, identifikation, sårbarhed og gensidig afhængighed. Og det er fænomener, der er vanskelige at forestille sig uden regler, disciplineringer, krav og grænser.

Vi kan ikke pille ved vores sociale fællesskabers indre nødvendigheder og ydre grænser uden også at pille ved deres kvaliteter og styrker. Spørgsmålet om fællesskab i senmodernitens individualistiske kultur placerer os derfor midt i en højst politiske debat om forholdet mellem frihed og ansvar; mellem plads til forskellighed og plads til forpligtelser i vores fælles samkøbsliv.

Nyliberalismen og moderne managementteori mødes i drømmen om en ny slags rummeligt fællesskab uden ydre grænser og med et minimum af indre forpligtelser. Spørgsmålet er, om vidensvirksomhedens ofte fremhævede og lovpriste bud på nye rummelige arbejdsfællesskaber præsenterer et reelt forbillede eller snarere organiserer en slags fællesskab om ikke-fællesskab.

Vi er et team – en slags familie

Den senmoderne vidensvirksomheds bud på et mere rummeligt arbejdsfællesskab er typisk grundfæstet i mere bløde og intime billeder på fællesskab. De traditionelle faglige og politiske grupperinger er brudt op til fordel for mere tværfaglige og – som organisation betragtet – mere tværgående arbejdsfællesskaber, der beskrives i diverse sports- eller familiertermer. Man arbejder i hold; man leverer holdindsatser og man er del af en virksomhed, der beskrives som én stor familie. Familie- og holdmetaforene signalerer på én gang nye mere konkurrencedygtige grænsedragninger, hvor klassetænkningens defensive skellinjer i virksomheden nu erstattes af linjer omkring den, men også en ny intern samhørighed, intimitet, hjerte og solidaritet mellem virksomhed, ledelse og ansatte. Retorikken bakkes op af en række nye tilbud og arrangementer såsom fælles frihedsaktiviteter, sportsklubber, helsecentre, fælles familieture og ferieophold, ja sågar børnepasningsordninger. Det er initiativer, som signalerer en radikal opblødning af skellet mellem ledelse og ansatte og mellem arbejdsliv, fritids- og familieliv og som samlet set tegner billedet af en arbejdskultur, hvor man nu – stor som lille, leder eller menig medarbejder – er i samme båd og sammen deler glæder og succeser, sorger og bekymringer.

I en omfattende empirisk undersøgelse beskriver den australske arbejdsmarkedsforsker, Catherine Casey, det mere konkrete indhold bag de nye fællesskabsmetaforer i et af USA's største computerfirmaer. Casey lægger ud med at minde om, at de nye inddelinger i »team« helt overordnet er »designede«, dvs. de er delelementer i et planlagt kulturdesign, hvori virksomhedens konkrete opdelinger, grupperinger, sociale strukturer og processer fastlægges ovenfra. Selv om de nye fællesskabskonstellationer således utvivlsomt rummer nye frihedsgrader: større mobilitet, fleksibilitet og mindre rutinearbejde, hører det med til historien, at arbejdsfællesskabet – modsat tidligere at blive defineret ud fra individuelle kompetencer og, må

man antage, interesser – nu defineres af ledelsen og dennes ideer om »effektivitet« og »rationalitet«. Som Casey forklarer om 'the teams': »They are not organically, spontaneously created by groups of workers wishing to create community with each other, and they do not exist outside the Hephaestus (synonym) workplace« (1995: 112).

Arbejdsmarkedets hidtidige alliancer, forbund og solidaritetsforestillinger var forankret i en social optik og klassetænkning, som i dag er forældet. Ikke desto mindre overskrider klassetænkningen den enkelte virksomheds optik udi et større samfundsperspektiv og tilbød derfor de ansatte en samfundsrelateret identifikation og et rum for indflydelse, som ellers ikke var til stede. Den moderne medarbejders indtræden i nye rummelige arbejdsfællesskaber – i »hold« og virksomhedsfamilier – skyldes givetvis et reelt identifikationsproblem med de traditionelle faglige og sociale opdelinger. De nye fællesskaber og den nye fællesskabsretorik svarer derfor på et konkret behov for en social dimension og samhørighed i arbejdet, som ellers ville stå ubesvaret. Som nævnt tidligere, må vi imidlertid stille spørgsmålet, om denne samhørighed tilbydes på bekostning af reel politisk indflydelse; ja på bekostning af frihed i antik forstand.

Når den moralske politiske forbruger trækker i arbejdstøjet

Et af de stærkeste argumenter mod de gamle fællesskaber og for de »nye« omhandler bl.a. de langsigtede psykologiske konsekvenser og effekter af de bureaukratiske arbejdsformer, der beskrives som umyndiggørende, autoritære og udemokratiske. Den klassiske industrielle og bureaukratiske arbejdsplads er organiseret omkring arbejdsprocedurer og principper, der kun er tænkelige, hvis enhver gør, hvad der forventes af dem, dvs. handler »regelstyret« og rationelt i forhold til de vedtagne konventioner og arbejdsprocedurer. Som Zygmunt Bauman udtrykker det, implicerer dette bl.a., at de ansatte lader personlige og følelsesmæssige sympatier (af fx ideologisk eller moralsk art) blive derhjemme, når de går på arbejde. Bauman taler her om en indre sammenhæng mellem det, han kalder *procedural rationality* og *floating responsibility*. (1994: 8-12): Forventningen til de ansatte om at følge vedtagne regler omskrives til, at den ansatte – under forudsætning af, at hun ellers handler efter de gældende regler og fastsatte arbejdsprocedurer –, ikke har ansvar eller anledning til at bekymre sig for, hvilke konsekvenser hendes handlinger har for omverden. Ansættelsesforholdet indbefatter således en rationalitet, der ikke alene etablerer et skarpt skel mellem arbejde og fritid, men som også begrænser de ansattes moralske råderum og herigen-

nem fritager dem fra moralske evalueringer af de faktiske konsekvenser af deres egne og virksomhedens handlinger.⁷

Baumans pointe leder frem til en naturlig og vigtig tematisering af forholdet mellem demokrati og arbejdsliv (og pædagogik som sådan); mellem bureaukratiske og rutineprægede arbejdsformer og deres psykologiske effekter i forhold til den enkelte ansattes og virksomhedens anskuelser omkring medansvar for bredere samfundsudviklinger. I den forbindelse synes moderne managementteoris lovprisning af pluralisme og diversitet, samt den moderne medarbejders autonomi, selvstændighed og ansvar at formidle et beroligende svar. Det er derfor stof til eftertanke, når Casey netop konstaterer, at de nye familie- og holdmetaforer rummer nye instrumentelle former for ansvarsfralæggelse og underordning. For det første, skriver Casey, er hverken henvisningen til sportsholdet eller familien som forbillede på fællesskab en henvisning til demokratiske institutioner, men snarere henvisninger til hierarkiske og patriarkalske organiseringsformer. Når vi deltager på sportsholdet eller tager del i familielivet, indgår vi i sociale sammenhænge kendetegnet ved faste roller, faste regler, procedurer, handleprivilegier og asymmetrier. Ligeledes indgår vi i fællesskaber, hvor kritik og uenighed nok er mulig, men ikke i det omfang, fællesskabets grundlæggende privilegiefordelinger og magtrelationer udfordres. Radikale kritikere af holdarbejdets konstituerende spilleregler – fx af de ansattes manglende indflydelse på, hvem der arbejder sammen, hvem der ansattes og fyres, samt arbejdets indimellem også fremmedgørende og udbytende funktioner – vil helt naturligt forekomme ikke alene uvedkommende, men også taktløse at fremføre.

Casey forfølger disse påstande ind i det daglige arbejde på den aktuelle arbejdsplads: i mødelokalerne, i kantinen og i de daglige arbejds-, forhandlings-, og beslutningsprocesser. Hendes konklusion lyder, at de traditionelle fællesskabers solidaritetskrav, hierarkier og antagonismer modsat at blive opløst, snarere undergår en række forandringer og nu antager mere internationaliserede former. Casey beskriver disse former som en slags »Clan control«, hvor både ledelse og ansatte gennem en voldsom eksponering af hold- og familiemetaforerne ender i en situation, hvor: »Employees are not as afraid

7 Den beskrevne mekanisme tematiserer et etisk dilemma i instrumentelle sociale strukturer, som bl.a. Hannah Arendt har forsøgt at indfange i vendingen »The banality of Evil«. I forenklet form opstår dilemmaet, i og med at det enkelte menneske foranlediges til at identificere sig med sociale eller politiske systemer, hvori det enkelte menneskes værdi og betydning i stigende grad underordnes og reduceres til systemets »overordnede« definitioner på »et fælles bedste«. Det »systemisk« rigtige italesættes som vigtigere end individets ideosynkratiske indvendinger, hvorfor det personlige ansvar gradvist forsvinder i »blind« tillid til systemet. Arendts forestilling om »The banality of Evil« belyser en alarmerende parallelitet mellem såkaldt politisk totalitære styreform og socialstatens og bureaukratiets stadigt mere omfattende indblanding i individets private dispositioner, moralske og etiske valg og handleevne.

of the corporate bureaucracy as they are of their own team or »family«, og hvor medarbejderne derfor »are disciplined and constrained by internalized rules of acceptable group behaviour« (1995: 123).

Vi må endnu engang notere os den fulde effekt af, at vi har at gøre med designede arbejdskulturer og fællesskaber. Denne tilsyneladende trivielle omstændighed resulterer nemlig i en række indre modsætningsforhold, der tegner et mere tvetydigt billede af de nye arbejdsfællesskabers demokratiske kvaliteter. De nye fællesskaber italesætter og opbygges på en ny intimitet mellem ledere og ansatte, virksomhed og ansatte, der opløser de bureaukratiske strukturers indbyggede distance og fremmedhed mellem de deltagende aktører. Hvor den bureaukratiske professionalisme var kendetegnet ved klassiske objektivitetsforestillinger og derfor fordrede kølige distancerede og upersonlige relationer, er professionalisme i dag snarere kendetegnet ved respektfulde kommunikationsformer, personligt engagement, indlevelse og overskud. Det er en værdifuld udvikling, der nemt bringer associationer frem om en mere åben og dermed politisk samværsform, inspireret af liberal-demokratiske ideer om, at demokrati realiseres gennem etablering af offentlige rum, hvor forskelle, uenigheder og konflikter kan diskuteres og luftes åbent og respektfuld og derved bidrage til ny viden og forståelse. Koblingen mellem mere åbne fællesskabskulturer og etablering af mere demokratiske politiske rum er velkendt og fremhæves utallige steder i forbindelse med begreber som videndeling, læring og demokrati. Problemet er, at denne association sjældent tager højde for de faldgruber og indbyggede modsætninger, som ikke mindst de nye designede fællesskaber ofte rummer, og som betyder, at associationen i visse tilfælde er fejlagtig.

Er intimitet demokratisk?

I utallige år har man diskuteret fordele og ulemper ved forskellige demokratiske konstellationer og opfattelser. Fx har et af argumenterne mod det såkaldte nærdemokratis fortræffelighed handlet om nærdemokratiets tendens til det, man kalder »køledisk-demokrati«. Indvendingen går på, at demokratiske beslutningsprocesser i den liberale grundform forudsætter en vis fremmedhed og distance, idet megen erfaring viser, hvordan mere nære og intime relationer oftest bidrager til, at de demokratiske spilleregler snarere omgås og sættes ud af drift end følges og respekteres. I forsøget på at belyse, formidle og forstå andres handlemåder spiller intimitet mellem de forskellige parter afgjort en positiv rolle. Kobles denne intimitet mere direkte på de politiske beslutningsprocesser og prioriteringer indebærer den imidlertid snarere nepotisme end demokrati. For mens deltagerens indbyrdes fremmedhed bidrager til at minimere betydningen af deltagerens sociale tilhørsforhold, perspektiver og interesser, sådan at vægten lægges på, hvad der siges og menes og ikke hvem der siger og mener det, vil indbyrdes

kendskab og intimitet lige modsat introducere skjulte dagsordener og hensyn, som ikke er offentligt tilgængelige. Intimitet, nærhed og åbenhed uden klare spilleregler for, hvornår man er privat og hvornår man er offentlig; hvad det man siger og gør bruges til og hvordan beslutninger træffes, vil snarere undertrykke end muliggøre de fordele, vi normalt forbinder med intimitet og en åben kultur og politisk sfære. Min pointe er, at åbenhed og intimitet således rigtignok kan være befordrende for vidensdeling, læring og udvikling, men ikke nødvendigvis for demokrati og demokratisering; for mere medarbejderindflydelse og tovejskommunikerende kommandoveje. Dertil forudsættes en række supplerende strukturelle og organisatoriske regler og procedurer (regler, procedurer og ankemuligheder, som fagbevægelsens også repræsentative rolle ofte har stillet til rådighed). De nye åbne designede arbejdsfællesskaber adresserer sjældent dette behov, hvorfor den meget roste åbenhed og intimitet indimellem nærmere har karakter af styringsredskab, hvormed de ansatte automatisk og selvbestaltet bevæger sig og manøvrerer inden for en ikke-ekspliciteret, men allerede etableret orden om, hvem der bør tale og hvem der bør tie, hvis ord der har vægt og med hensyn til hvad. Mens de nye arbejdsfællesskaber således introducerer en vis offentlighed, der ikke tidligere var til stede, skal vi være varsomme med at slutte, at denne offentlighed er mere demokratisk, ansvarlig og politisk.

Et andet problem ved de designede fællesskaber, som jeg slutteligt vil berøre, omhandler det reelle omfang af den diversitet og pluralisme, som ofte efterlyses og lovprises. Slår vi op i avisen og læser de forskellige stillingsopslag til de ovenfor diskuterede brancher, vil vi typisk finde et hav af lovord om værdien af pluralisme og forskellighed. »Vi betragter forskellighed som en styrke«. »Vi søger alsidige medarbejdere«. »Uenighed udgør ikke problemer men ressourcer« osv. Vi kender ordvalget. Vi skal imidlertid bemærke, at der her sigtes til en kompetencemæssig forskellighed som i modsætning til tidligere ledsages af temmelig præcise og snævre beskrivelser af den enkelte medarbejders kulturelle og mentale præferencer. Nok søger man »alsidige medarbejdere«, men alsidige medarbejdere, der er »initiativrige«, »udadvendte«, »beslutningsdygtige«, »engagerede« osv. Ordvalget synes naturligt, men markerer i realiteten en uset tendens til – modsat at beskrive, hvad en medarbejder skal kunne – at beskrive, hvordan de skal kunne det; ja hvem og hvordan de skal være. Ordvalget markerer derfor et implicit moment af ikke-demokratisk kulturel selektivitet, som både foranstalter en forudgående udskillelsesproces, udtrykker et ønske om særlige personlighedstræk, samt formning af medarbejdernes mentale og personlig orienteringer, og som derfor også på sigt kan tænkes at indramme og etablere en monokultur, hvis faglige og sociale pluralisme stabiliseres gennem kulturel lighed og monoton.

Konklusion

De hidtidige faglige og sociale alliancer og solidaritetskrav på arbejdsmarkedet var og er givetvis langt fra frivillige og indimellem undertrykkende på en lang række områder. Ikke desto mindre må vi spørge, om de nye fællesskaber reelt set løser eller snarere omdefinere disse forhold. De nye arbejdsfællesskaber tilbyder nye måder at tilfredsstille behovet for fællesskab og samhørighed på. Men dels sker det gennem kunstige – i betydningen ledelsesmæssigt konstruerede – fællesskaber. Dels må vi spørge, om hold- og familiemetaforen reelt set tegner et billede af mere demokratiske relationer på arbejdspladsen. Spørgsmålene lader sig naturligvis ikke besvare generelt, men som Casey bemærker, og en lang række empiriske studier understøtter: »In fact, spontaneous social life among employees has actually declined since the designer culture was introduced« (1995: 112).

Den fleksible kapitalismes ordensprincipper og ledsagende drømme om det stærke autonome subjekt søsætter forskellige forestillinger om, at sårbarhed, tillid, loyalitet og solidaritet er frihedstruende tilstande. Denne mentale orientering understøttes på forskellig vis af forbrugssamfundets varesprog og globaliseringens kompleksitet og forandringsideologi. Og det er desværre – men ikke overraskende – en orientering som store dele af managementtænkning ukritisk har taget til sig. Konsekvenserne heraf er, at det vestlige epos om 'personlig frihed for alle i nye rummelige fællesskaber' risikerer at implodere i indre modsætninger. Risikoen herfor udspringer dels af en nyliberal terminologisk tendens til at objektivere »frihed«, som et oppositionelt forhold mellem på den ene side det moderne autonome subjekt og på den anden side »truende« fælles normer, konventioner, love og institutioner. Dels af en tendens til at erstatte traditionelle faglige og sociale fællesskaber på arbejdsmarkedet med ovenfra designede fællesskaber. Men det er også en mulighed, der udspringer af en tilbøjelighed til at *kulturliggøre* frihed, sådan at vi med frihed primært forstår individets frihed til at udtrykke sig, samtale om og tolke verden, som han eller hun ønsker. Tynell og Zizek beskrev på hver deres måde, hvordan en sådan *kulturliggørelse* indebærer en risiko for, at vi taber virkelighedens faktiske sammenhænge af syne, eksemplificeret ved voldspsykopatens manglende evne til at adressere sit eget medansvar og den skyldbetonede medarbejders manglende evne til at adressere de konkrete materielle og sociale betingelser for hendes arbejdssituation og herigennem ledelsens medansvar.

Frihed mellem kultur- og socialpolitik

Forfatteren Jens Christian Grøndahl var engang i St. Petersborg, hvor han læste op fra sin roman *Lucca*. En af de kvindelige tilhørere spurgte fascineret, 'hvordan danskerne sådan bare kunne flytte fra sin partner'. Det, der

undrede hende, var imidlertid ikke, at man sådan bare kunne forlade sin partner, men snarere at man bare sådan kunne få en lejlighed at flytte over i (2003: 26). Hendes forundring og vores over hendes vidner om, at frihed ikke alene omhandler individuelle fortolkningsevner og social fantasi, men også almene sociale og materielle betingelser og privilegier. Det i dag så dominerende nyliberale frihedsbegreb fremhæves ofte gennem forskellige henvisninger til, hvordan kommunitarismens forsøg på at varetage den enkeltes frihed gennem samfundsmæssige institutioner og overførselsindkomster synes at medføre en tiltagende umyndiggørelse og infantilisering af dens objekter og en systematisk fratagelse af ressourcetsvage individers egen evne til at træffe frie valg. Sandheden i denne påstand indebærer ikke, at vi af den grund bør afvikle socialpolitikken eller overgive os til de frie markedskræfters åbenlyst unfair spil.

Til trods for de velmenende håb og løfter i den vestlige »frihedsdiskurs«, mønstrer den oppositionelle dualistiske tematisering af frihed som personligt selvstyre alle de nødvendige ingredienser til en ny ideologisk formation. Som Foucault så overbevisende redegjorde for, må vi minde os selv om den tveæggede dialektik mellem bekræftelsen »jeg er fri« og nødvendigheden af at afvise denne subjektivering. For mens bekræftelsen frister med stadfæstede rettigheder, er det tillige altid et potentielt bur og fælde. Præmisserne foreligger i tilbøjeligheden til at personificere frihed og derfor betragte det politiske og samfundsmæssige niveau som en slags scenografisk baggrund for individets udfoldelsesmulighed. Scenografimetforen naturaliserer associationer om, at menneskelig emancipation kan sættes i system udefra og ovenfra, og at frihed derfor er et identificerbart objektivt forhold, vi kan reproducere, eksportere og implementere overalt i verden. Netop denne antagelse kendetegner ideologiens logik, en logik, der i dag bl.a. manifesterer sig i den såkaldte »operation freedom« i Irak. Samme antagelse, men i en anden form, finder vi i de i dag så populære ledelsesmæssige forestillinger om, at en god leder er én, der modsat at stå frem som ansvarsbærende autoritet, hvis ansvar går gennem indlevelse og deltagelse, i stedet er en slags *administrator* og *procesformidler*, hvis ansvar varetages af særlige decentrale organisationsformer, der, om man så kan sige, distribuerer og overdrager både frihed og ansvar til den enkelte medarbejder, der til gengæld forpligtes på frihedens stadfæstede rettigheder og udtryksformer. Denne tilbøjelighed understøttes i dag af diverse forsøg på fra forskellige erhvervslederes, erhvervspsykologer og konsulenter side at objektivere tidssvarende krav om selvstændighed, omstillingsparathed, mobilitet og kreativitet i kvantificerbare normative evalueringskriterier for den gode medarbejder. Kriterier, der implementeres i stadig flere »progressive« virksomheders ansættelsesprocedurer og indsatsvurderinger, og som tjener til stadig mere klare, synlige og standardiserede bestemmelser for, hvornår en medarbejder i sandhed er en »menneskelig ressource«, dvs. »fri«, »selvstændig« og »fleksibel« nok.

Definerer vi frihed som noget, hvis ydre betingelser begrænser sig til forhold, der har at gøre med individets reflektive evner: dets muligheder for at deltage i fri dialog og samtale, bliver vi uvægerligt sårbare for urimelige krav og fantasier. I miljøer, hvor disse muligheder er til stede, kan vi i enhver situation, hvor individet enten ikke opfører sig på de måder, der i konteksten defineres som overensstemmende med »fri og kompetent adfærd, eller udtrykker problemer, konflikter, nervøsitet eller angst, vælge kun at pege én vej: tilbage på individet.

De beskrevne tilbøjeligheder er naturligvis tegnet skarpt op. I realiteten er der tale om udvalgte tendenser i et komplekst mulighedsfelt. Men ikke desto mindre et mulighedsfelt, som på centrale områder hælder i retning af de nævnte associationer. Resultatet heraf udmønter sig ikke alene i, at større »frihed« på arbejdsmarkedet i dag i stigende grad indebærer øget stress, følelser af utilstrækkelighed, social isolation, udbrændthed og depression. Det udmønter sig også i foruroligende politiske ræsonnementer om, at frihed er en art kulturel eksportvare. Sidstnævnte forestilling muliggør både et ensidigt fokus på menneskelig frihed som udelukkende kommunikative rettigheder på bekostning af sociale og materielle muligheder og ressourcer⁸. Vigtigere endnu muliggør det en fatal logik om, at frihed og demokrati omhandler konkrete realiserbare samfundsmæssige formationer, hvis realisering under særlige omstændigheder legitimerer brug af udemokratiske midler⁹. Så er vi tilbage i ideologiens skæbnesvangre logikker om, at frihed kan defineres udefra, at målet helliger midlet, og at det i sandhed menneskelige kan identificeres på forhånd og én gang for alle.

Pluralisme, demokrati og frihed

Det er i dag en udbredt bekymring, at den globale økonomis og informationssamfundets dynamik indebærer en stadig tiltagende fragmentering og atomisering af samfundets livsområder. Vi skal imidlertid prøve at vende denne bekymring på hovedet. Det, vi bør frygte, er måske ikke så meget

8 Et eksempel på denne logik ser vi igen i Irak, hvor ønsker om at »eksportere« demokrati ledsages af en parallel overdragelse af genopbygningsarbejdet til udenlandske (primært amerikanske) firmaer og virksomheder. Problemet heri er ikke alene de langsigtede konsekvenser for irakisk erhvervsliv og økonomi, men også at de irakiske borgers frihed således indskrænkes til rent kommunikative frihedsrettigheder og deltagermuligheder, nemlig valgfrihed, ytringsfrihed og forsamlingsfrihed uden direkte indflydelse på det, vi kan kalde frihedens materielle og sociale handlebetingelser: reel deltagemulighed og indflydelse på samfundets produktions- og organisationsform.

9 Her tænker jeg fx på brugen af tortur og politiske elimineringer, brugen af tilbageholdelser på ubestemt tid og etablering af juridiske tomrum, samt nationale undtagelser mht. international retsforfølgelse af krigsforbrydere m.m.

fragmentering, pluralisme og relativisme, men snarere disse fænomeners iboende forcering af præcis modsatte bevægelse: tendensen til social forskelsblindhed og monokulturalisme.

Den politiske nyliberalisme, den fleksible kapitalisme og moderne managementteori mødes om begreber som diversitet, individualitet, pluralisme og forskellighed. Den teoretiske præmis herfor er imidlertid en implicit forestilling om en slags diskursiv autonomi og lighed, hvorfra sociale og økonomiske forskelle betragtes som irrelevante. Der er derfor tale om særlige snævre og ikke-politiske definitioner på diversitet og pluralisme.

Som journalisten, Naomi Klein, påpeger, er forskellen på den gamle markedsplads og det moderne storcenter den privatansatte sikkerhedsvagt, der har til opgave at eskortere uønskede »elementer«: drukkenbolde, politiske aktivister og andet forstyrrende personage udenfor. Det, der reelt eskorteres udenfor er den sociale diversitets politiske, sociale og økonomiske manifestationer og aspekter: deres synlighed, effekter og udtryk. Den lovpriste diversitet i vidensvirksomhedens medarbejderstab bygger ikke alene på en forudgående kulturel selektivitet, der i høj grad må tænkes at etablere en slags monokultur. Den er også indlejret i forestillingsformer og understøttet af fællesskabsmetaforer, der bidrager til at naturalisere, fortrænge og annullere det sociale felts sociale og politiske forskelle og uligheder. Tendenserne i moderne arbejdsliv er således de samme som i storcentret: den påberåbte diversitet ledsages af kraftige selektionsmekanismer og udtryksbegrænsninger, sådan at den mikrosociale kvantitative mangfoldighed rejser sig på en makrosocial kvalitativ ensartethed. Dette forhold ser vi ikke alene gentaget i fx opgøret med den danske enhedsskole, hvor nyliberale krav om »et frit skolevalg« og »plads til forskellighed« reelt udmønter sig i stadig mere monokulturelle skoler med stadig mere ens elever. Vi ser det også manifesteret i international målestok på et globalt marked, hvor det frie varevalg tilsyneladende præsenterer os for en ubegrænset mangfoldighed og rigidom af produkter og muligheder, der imidlertid er de samme overalt og som i global målestok bidrager til en uhørt ensartethed, hvad angår madvaner, musiksmag, mode og livsstil; hvad angår håb, drømme, symboler og værdier.

Afrunding

På de foregående sider har jeg forsøgt at pege på, hvordan vores forestillinger om frihed er historiske frembringelser på linje med netop det samfund, de tilhører. Menneskets »trang« til frihed er muligvis basal, men måderne, hvorpå vi identificerer og associerer dens indhold, må forstås i en bredere historisk og social kontekst. I den forbindelse har jeg fremhævet en række forskydninger, udviklinger og tidsspecifikke karakteristika omkring vor tids autonomibegreb – ikke mindst som de kommer til udtryk i postindustriel

managementteori, nyliberale argumentationsforme og visse versioner af poststrukturalistisk teoridannelse.

I den nye globale økonomi er medarbejderne nok gået fra specialisering til mere alsidigt og derfor socialt blandet, varieret og udfordrende arbejde, men ud over at produktionens forskellige led i mellemtiden er distribueret ud i stadig mere komplekse globale proportioner og derfor holdt stadig mere adskilt og gjort stadig mere uoverskuelige, følges afviklingen af de faglige specialiseringer og grupperinger op af en kulturel og mental specialisering. Set fra dette perspektiv er den fleksible kapitalismes og de klassiske liberale idealer og forestillinger om pluralisme højest forskellige. Ikke mindst fordi den økonomiske logik rummer en række indre modsigelser, som i anden omgang transformeres til eksistentielle og psykologiske dilemmaer for de deltagende aktører. Ikke alene indebærer den økonomiske tænkning en kronisk mistænkeliggørelse af de sociale og kulturelle spilleregler, der i stigende grad synes forældede og usikre, inden de overhovedet er fordøjet og implementeret; de bærende forestillinger om »medansvar«, »personlig udvikling« og »livslang læring« inficeres dermed også med subjektive opfordringer til at gøre os fri af sociale forpligtelser, traditioner, spilleregler, aftaler og løfter, samt – på et underlæggende psykologisk niveau – identificere os med en selvopfattelse som »grundlæggende inkompetente med henblik på konstant revision og forbedring«¹⁰.

Jeg har søgt at forbinde de beskrevne problemer, risici og begrænsninger med en dominerende nyliberal retorik om autonomi, selvrealisering, fleksibilitet og tilpasningsparathed, der ikke alene muliggør nye former for selvdisciplinering og kontrol, men også en svækket og af-politiseret sans for frihed, ansvarlighed og fællesskab. Forbindelserne knyttes gennem tre forbundne figurer i den fremherskende liberale individualiseringsdiskurs, nemlig 1) Tendensen til at idealisere frihed som en slags frakoblet tilstand af nydelse og ansvarsfravær uden sociale forpligtelser og betingelser. 2) Portrættering af frihed som individuel ressource i et grundlæggende oppositionelt forhold til sociale koordinationer og samspil. Og slutteligt 3) En ledsagende beskrivelse af frihed som et politisk set allerede identificeret og sikret og derfor givet og påtvunget identifikationsobjekt i det vestlige liberaldemokratiske subjekts identitetsarbejde.

Risikoen ved disse figurer er ikke alene en mulig tilbagevenden til ideologiske tankeformer og en stadig mere af-politiseret og dematerial politisk tænkning, eller at den stadig mere aktuelle afvikling af de faglige og sociale specialiseringer går gennem en kulturel og mental specialisering og ensretning. Risikoen består også i de implicite orienteringer mod tvangsautonomi, der understøtter nye selvbestaltede kontrolformer, og hvis

10 Formuleringen er frit citeret efter et oplæg, arbejdsmarkedsforskeren Anders Riis Andersen gav på en konference, jeg for nylig deltog i, om arbejdsbegrebets udvikling.

kedelige konsekvenser i dag kommer til udtryk i stadig flere beretninger om udbrændthed, stress, ensomhed og manglende selvværd på arbejdsmarkedet. Det er beretninger, vi med en vis vished må forvente også vil dukke op i vores skolesystem og socialsektor, hvor samme autonomiretorik for tiden definerer »zonen for nærmeste udvikling« inden for stort set alle områder.

LITTERATUR

- ARENDDT, H. (1958/1998) *The Human Condition*. London: The University of Chicago Press.
- ARENDDT, H. (1961/1994) *Eichmann in Jerusalem*. Harmondsworth: Penguin Books Ltd.
- BAUMAN, Z. (1988/2003) *Frihed*. København: Hans Reitzels forlag.
- BAUMAN, Z. (2001) *Community – seeking safety in an insecure world*. Cambridge: Polity Press.
- BAUMAN, Z. (1994) *Alone again: Ethics after Certainty*. London: Demos.
- BERNSTEIN, R. (1971) *Praxis and Action*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- BURRELL, G. (1998) *Modernism, Postmodernism and Organisational Analysis: The contribution of Michel Foucault*, i MCKINLAY & STARKEY (red.) *Foucault, Management and Organisation Theory*. London: Sage Publications.
- CASEY, C. (1995) *Work, self and Society – After Industrialism*. London: Routledge.
- CSONKA, A. (2000) *Ledelse og arbejde under forandring – om Indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder*. København: Socialforskningsinstituttet Ph.d.-serien 2000 nr. 2.
- ERIKSEN, J.M. & STJERNFELT, F. (2003) *Hadets Anatomi*. Lindhardt og Ringhof Forlag.
- FOUCAULT, M. (1984) *Nietzsche, Genealogy, History*, i P. RABINOW (red.) *The Foucault Reader*, London: Penguin Group. s. 76-100.
- FOUCAULT, M. (1994) *What is Enlightenment*, i P. RABINOW (red) *Ethics*. London: Penguin Group. s. 303-320.
- FUKUYAMA, F. (1992) *The End of History and the Last Man*. London: Hamish Hamilton.
- GIDDENS, A. (1991) *Modernity and Self-identity Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- GRØNDAHL, J-C. (2003) *Eskapisme er Humanisme*, i *Lettre International*, nr. 1. s. 26-27.
- HOUELLEBECQ, M. (2001) *Elementarpartikler*. Borgen.
- KANT, I. (1784/2004) *An Answer to the question: What is Enlightenment*. <http://www.english.upenn.edu/mgamer/Etexts/kant.html>
- KLEIN, M. (2001): *No Logo*. London: Flamingo.
- KUNDA, G. (1992) *Engeneering Culture*. Philadelphia: Temple University Press.
- LACHS, J. (1981) *Responsibility of the Individual in Modern Society*. Brighton: Harvester Press.
- MARX, K. (1962) *Økonomi og filosofi – Ungdomsskrifter*; Nordisk forlag, København, 1962.
- MCKINLAY, A. & STARKEY, P. (1998) *Foucault, Management and Organisation Theory*. London: Sage Publications.

- OLSÉN, P. et al. (2003) *Demokrati og bæredygtighed*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- SENNETT, R. (1999) *Det fleksible menneske*. Forlaget Hovedland.
- SCHANZS, H.J. (1990) *Hvad er metafysik? Hvad er moderne?* Århus: Århus Universitetsforlag.
- TYNELL, J. (2001) *Da medarbejderne blev en ressource*. Speciale på Kommunikation på RUC.
- TYNELL, J. (2003) *Når Human Ressource bliver et fængsel*, i *Magisterbladet* nr. 3. s. 16-17.
- ZIZEK, S. (2001) *Det skrøbelige absolutte – eller hvorfor den kristne arv er værd at kæmpe for*. Gylling: Narayana Press.
- ZIZEK, S. (2002) *Velkommen til Virkelighedens ørken*. København: Informations Forlag.