

Videnspolitik og dannelsesidealer for den danske arbejdsstyrke

Peter Khallash Bengtsen

I artiklen analyseres erhvervs- og arbejdsmarkedspolitiske udspil fra VK-regeringen og dagsordensættende virksomhedsledertænketaanke med det formål at undersøge, hvordan udviklingen af viden og selvet beskrives som uløseligt forbundne. Artiklen redegør for, hvordan vidensøkonomiske interesser sætter retningen for visionerne for den danske arbejdsstyrkes selvudvikling. Samtidig belyses, hvorfor en fortsat selvudvikling betragtes som et imperativ, og hvilke idealer for selvudviklingen dette indebærer. I konklusionen argumenteres for, at regeringens og rådernes visioner for det danske videnssamfund har samme ideologiske form som det modernes politiske ideologier, hvor individets og samfundets bedste går op i en højere enhed gennem en ensretning af befolkningen ud fra disse ideologier.

Selvudvikling i vidensarbejdet er de seneste 10-15 år blevet et centralt omdrejningspunkt i diskussionerne og visionerne om det danske arbejdsmarked, hvad enten det er fra regeringens, fagbevægelsens eller virksomhedsledelsens perspektiv. Det stigende fokus på fænomenet i pressen og i udgivet litteratur om emnet afspejler disse påstande: Fra overhovedet ikke at figurere i danske artikler og bøger før 1990 finder man i 2006 flere hundrede opslag.¹ Ifølge erhvervs- og arbejdsmarkedspolitiske udspil fra VK-regeringen og dagsordensættende tænketanke fra erhvervslivet såsom Kompetencerådet og Innovationsrådet er vidensarbejderens udvikling af ny viden uløseligt forbundet med vedkommendes personlige udvikling på arbejdspladsen. Konstruktionen af viden og af selvet kan ikke adskilles i denne diskurs om vidensarbejde.

I artiklen analyseres regeringens og rådernes beskrivelser af den sammenhængende konstruktion af viden og selvet i vidensar-

bejdet med det formål at fremdrage *idealene for selvudviklingen* samt de *videnspolitiske interesser* bag denne selvudvikling, som ligger til grund for regeringens og rådernes beskrivelser af vidensarbejde i Danmark. Med andre ord er hensigten at undersøge, hvordan de videnspolitiske interesser omsættes til idealer for selvudviklingen. De videnspolitiske interesser og selvudviklingsidealene sætter i kraft af regeringens og rådernes dagsordensættende kapaciteter retningen i diskursen om idealerne for udviklingen af den danske arbejdsstyrke, som ifølge den analyserede empiri for en stor dels vedkommende beskrives som vidensarbejdere i meget bred forstand.

Da konstruktionen af viden og af selvet betragtes som sammenhængende, består artiklens teoretiske set-up af videns- og dannelseteorier, som fokuserer på videnspolitikken og menneskesynet i regeringens og rådernes udspil. Vidensteorier benyttes til at pege på, hvordan videns- og selvudviklingen hæn-

ger sammen i videnssamfundets paradigme, mens dannelseteorier bruges til at belyse, hvilket menneskesyn og hvilke idealer for selvudviklingen der tages udgangspunkt i.

Et par ord for at sætte teorivalget i perspektiv i forhold til magt- og stressanalyser af vidensarbejdernes personlige udvikling: Hvor magt- og ledelsesanalyser udmærker sig ved at belyse styringsteknologier og magtrelationer på spil på arbejdspladsen, og hvor stressundersøgelser fokuserer på medarbejdernes psykiske reaktioner på arbejdsorganiseringens ændringer, er formålet med artiklen at tydeliggøre, hvordan sammenhængen mellem videns- og selvudvikling legitimerer idealerne for medarbejdernes udvikling. Dermed placerer artiklen sig i forlængelse af analyser af kompetencebegrebet og forholdet mellem kompetenceudvikling og selvudvikling, men adskiller sig fra disse ved at opstille et nyt perspektiv på selvudviklingen, dens legitimering og dens idealer.

Artiklen baserer sig på dele af mit speciale på Idehistorisk og Filosofisk Institut ved Århus Universitet (Bengtsen 2006) og er opdelt i tre dele. I artiklens første del ser jeg på regeringens og rådernes videnspolitiske interesser i deres visioner for vidensarbejdet i Danmark. Det sker ved først at vise, hvor stor en del af den danske arbejdsstyrke visionerne dækker. Dernæst afdækkes, hvordan den sammenhængende konstruktion af viden og selvet bliver beskrevet, der sammen med det næste afsnits beskrivelse af de vidensøkonomiske interesser i vidensudviklingen benyttes til at påpege, hvad der ifølge aktørerne sætter retningen for selvudviklingen. Artiklens anden del indledes med et afsnit, der påpeger, hvordan sammenhængen mellem videns- og selvudvikling i empirien resulterer i en bestemt form for dannelse. Næste afsnit går i dybden med dannelsesanalysen og afdækker de konkrete idealer for selvudviklingen, som den beskrives i empirien. Endeligt afsluttes artiklen med

en konkluderende del, som problematiserer empiriens opfattelse af selvudvikling gennem vidensarbejdet. I det omfang det er relevant, vil jeg kort inddrage den relevante videns- og dannelseteorier, som har udgjort mit analytiske perspektiv på empirien.

Empiri fra regering og råd

Empirien består af erhvervs- og arbejdsmarkedspolitiske udspil fra VK-regeringen (konstitueret i 2001, 2005 og 2007) og fra de indflydelsesrige virksomhedsledelsestænkere Det Nationale Kompetenceråd (fremover Kompetencerådet) og Innovationsrådet.²

For regeringens vedkommende består materialet især af handlingsplaner samt ministerielle og tænketankes udspil, da det er i disse papirer, at regeringens visioner for området findes. De relevante ministerier er først og fremmest Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (VTU), Undervisningsministeriet (UVM) samt Økonomi- og Erhvervsministeriet (ØEM). Trods artiklens empiri af pladsmæssige årsager begrænser sig til udspil fra VK-regeringen, skal det her understreges, at empirien indskriver sig i en diskurs, som tog sin begyndelse i midten af 90'erne under den daværende SR-regering med dennes begyndende fokus på videns- og kompetencebegreberne.³

For Kompetencerådets og Innovationsrådets vedkommende består materialet af alle relevante rapporter fra rådernes oprettelser i henholdsvis 1997 og 2003. Sidstnævnte har hovedsageligt et makroperspektiv på samfundet i sine analyser, hvorfor rådet primært inddrages i videns- og visionsanalyserne, mens kompetencerådets årlige rapporter inddrages gennem alle analyserne. Rådene er interessante af flere grunde. For det første fordi især Kompetencerådet har været dagsordensættende i den danske arbejdsmarkedspolitiske debat gennem en række markante rapporter, siden debatten

om vidensarbejdets organisering og Danmark som videnssamfund tog fart i midten af 90'erne. For det andet har Kompetencerådet og Innovationsrådet i deres levetid løbende inddraget en lang række autoriteter blandt virksomhedsledere og arbejdsgiverforeningsrepræsentanter i Danmark, hvilket bidrager til at legitimere artiklens påstand om, at aktørernes visioner er at finde i en bredere diskurs i samfundet end blot i den analyserede empiri.

Videnspolitiske interesser i vidensproduktionen

Forståelsen af vidensarbejde i empirien

I empirien findes intet sted en kort og klar definition af vidensarbejderens beskæftigelsesområde og adskillelse fra andre beskæftigelser. Visse steder bliver aspekter af vidensarbejdet beskrevet, som regeringen og rådene betegner som centralt for vidensarbejdet, og disse beskrivelser kan bruges til at give et billede af vidensarbejdets omfang og betydning for det danske arbejdsmarked.

I *Vækst med Vilje* fra 2002 tredeler regeringen vidensarbejderstyrken i henholdsvis højtuddannede der arbejder med forskning, iværksættere der arbejder med innovation, samt det brede erhvervsliv der arbejder med anvendelsen af produkterne fra videnskabelsen. Der bliver ikke specificeret yderligere, hvilke konkrete jobs der kan være tale om (ØEM 2002, 47-53). Samme brede beskrivelse af vidensarbejdets vidensskabelses- og vidensanvendelsesdimensioner findes hos regeringen i rapporten *Nye veje mellem forskning og erhvervslivet – fra tanke til faktura* fra 2003. Innovationsrådet er endnu mindre eksplicit end regeringen og gør en pointe ud af, at innovation og vidensskabelse på alle niveauer på arbejdsmarkedet både er muligt og vejen frem, men uden at nævne jobtyper (Innovationsrådet 2005a,

37). Derimod er Kompetencerådet mere konkret, når de skriver, at

“langt de fleste medarbejdere er i dag vidensarbejdere i bredeste forstand. Det gælder langt ind i de faglærtes og lavere funktionærs rækker” (Kompetencerådet 2002, 25).

Jobtyper forstås af såvel regering, Innovationsråd og Kompetenceråd meget bredt. Uddannelse bliver ofte betonet som afgørende for vidensarbejderens effektivitet, og selvom højtuddannede ofte er i centrum for videnskabelsen, udelukkes anden og kortere uddannelsesmæssig baggrund ikke. Vigtigst er, at de rette kompetencer erhverves, hvilket ikke nødvendigvis finder sted gennem uddannelse, men også er muligt gennem læring og udvikling på jobbet (VTU 2003b, 46; Innovationsrådet 2005a, 9; Kompetencerådet 1998; Kompetencerådet 2002). Disse *meget brede definitioner* af vidensarbejdet muliggør, at meget forskellige professioner og uddannelser kan sammenlignes og diskuteres inden for samme optik, hvilket resulterer i, at regeringens og rådernes anbefalinger dækker en stor del af den danske arbejdsstyrke.

En af årsagerne til den meget brede forståelse af vidensarbejdet er empiriens stærkt politiske karakter. Policypapirerne og tænketankenes rapporter har til formål at skabe nye ringe i vandet på det erhvervs- og arbejdsmarkedspolitiske område, hvilket resulterer i spidsformulerede holdninger til fx vidensarbejdets udbredelse. Diskursen er næppe så omfattende på det brede arbejdsmarked – og vi er ikke alle vidensarbejdere i klassisk forstand, hvis man benytter definitioner inden for beskæftigelsesforskningen som perspektiv på empiriens brede forståelse af vidensarbejde (fx Benner 2003; Lavoie 2003; Pyoria 2005) – men i kraft af empiriens ophavsmænds centrale rolle for dansk arbejdsmarkedspolitik, kan diskursen formodes at have en vis gennemslagskraft.

Vidensproduktion: Hvad er viden?

Viden er nøgleordet i regeringens og rådernes udspil. Men hvordan skal viden forstås? Forenklet kan man sige, at viden optræder i tre sammenhængende varianter i aktørernes rapporter. For det første optræder viden helt konkret som vare, der kan handles med. For det andet optræder viden i en bestemt organiseringsform i vidensproduktionen, og for det tredje bliver viden forstået synonymt med visse evner i form af kompetencer hos medarbejderen. Viden som vare har til formål at markere, at viden kan handles med, hvad enten produktionsprocessen er vidensintensiv og resulterer i et vidensstungt produkt, eller individet vælger at sælge sin arbejdskraft og bruge sine kompetencer andetsteds. Forståelsen af viden som vare er en videnspolitisk markering af indtoget af viden på markedet, men er kun interessant i en vareanalyse og ikke for denne artikel.

Organiseringen af vidensproduktionen er derimod relevant for den videre analyse, og beskrivelserne af vidensproduktionen i empirien er i høj grad overensstemmende med Michael Gibbons', Helga Nowotnys og Peter Scotts teorier om videnssamfundets vidensproduktion. Vidensproduktionen i empirien har to centrale kendetegn: Den finder altid sted i en anvendelseskontekst, og dens organisering er heterogen. Forskningen har løsrevet sig fra videnskabens isolation og knytter sig til mange andre centre i samfund. Viden produceres og bruges nu ikke kun på universiteterne, men også i tænketanke, forskningscentre, konsulentfirmaer, m.fl. (fx Kompetencerådet 1999, 12; VTU 2003b; VTU 2003c; Gibbons 1994; Gibbons m.fl. 2001). Som det udtrykkes i bemærkningerne til den nye universitetslov:

“I videnssamfundet har viden og uddannelse ændret karakter og antager mange former. Universiteternes forskning og uddannelse er

ikke længere eksklusiv og forbeholdt en begrænset elite i samfundet. Viden frembringes og anvendes af mange forskellige organisationer, aktører og institutioner og ofte i netværk baseret på vidensudveksling” (VTU 2003d, 11).

At forskning i stigende grad udføres af private virksomheder betyder, at der opstår et tættere samspil mellem det private og offentlige, som delvist udviser skellet imellem dem (VTU 2003b, 51; Innovationsrådet 2005b, 76; Kompetencerådet 2001, 20). Når den heterogene organisering og anvendelseskravet er bestemmende for forskningen, opstår viden tværfagligt i samspillet mellem forskellige specialister og sektorer ud fra de eksterne krav, som samfundet stiller. Ifølge regeringen og rådene spiller den enkelte vidensarbejder (inklusive forskeren) en hovedrolle i denne udviklingsproces, da det er vidensarbejderen, der sidder inde med den viden, der skal udvikles, hvilket er den tredje form for viden, som optræder i empirien.

Konstruktionen af viden og selvet

Vidensarbejderens viden udvikles og anvendes gennem hans kompetencer ifølge Kompetencerådet, og i den forstand er hans viden lig hans kompetencer, der af Kompetencerådet defineres som evnen til at udøve viden afhængig af konteksten. Det vil sige en viden om at udøve viden (Kompetencerådet 2002, 36). Til trods for at kvalifikationer og kompetencer begge kan betegnes som vidensbegreber, er kompetencebegrebet altdominerende i empiriens beskrivelser af vidensproduktion, fordi legitimeringen af den ændrede vidensforståelse knytter sig til nytten af viden. Denne nytte er bestemt af eksterne samfundsforhold, som i sig selv er omskiftelige, hvilket kompetencer, men ikke kvalifikationer, ligeledes er. Kompetencer er ikke forankret i en bestemt viden eller faglighed i modsætning til kvalifikation-

erne (Kompetencerådet 1998, 23, 31; VTU 2003b, 18).

Kompetencer er *“hvad vedkommende kan gøre”* (Huset Mandag Morgen 1995, 23). De er færdigheder som anvendes i praksis: *“Kompetencer skal være reelle og ikke formelle”* (Kompetencerådet 1999, 16). Kompetencer eksisterer i en vis forstand ikke, da de først skal udvikles og realiseres via konkrete personer i konkrete situationer (fx Kompetencerådet 1998, 23; Kompetencerådet 2002, 37; VTU 2003b, 18). Heraf følger, at man kun er kompetent, hvis man til stadighed udvikler sig, hvilket fører den analytiske betragtning med sig, at det ikke er muligt at adskille kompetencer og kompetenceudvikling i praksis. Kompetence er ifølge regeringen og rådene (og mange teoretikere) et begreb, som konstant fordrer udvikling, og som uløseligt knytter sig til handling (Qvortrup 2004, 82; Høyrup & Pedersen 2003, 96; Kristensen & Hermann 2004, 497; Schmidt 2000, 132). Kompetence er et handlingsbegreb, som kommer til udtryk, når regeringen, direkte overtaget fra OECD, definerer kompetence som:

“...evnen til at møde krav af høj kompleksitet. Kompetencer omfatter ikke blot viden og færdigheder, men også strategier og rutiner, der er nødvendige for at anvende viden og færdigheder såvel som egnede følelser og holdninger samt effektiv selvstyring af disse komponenter” (VTU 2003b, 51, 64 – min fremhævning).

Kompetencebegrebet bliver på én og samme tid brugt som anvendelsesorienteret vidensbegreb og som begreb for menneskelige kvaliteter, hvilket forbinder vidensudvikling med personlig udvikling. Næsten alle slags evner og færdigheder italesættes i kompetenceterminologi i rapporterne: For det første kan kompetencer både være personlige, sociale og faglige, og på den

måde evner kompetencebegrebet at dække over stort set alt, hvad man kan forvente af vidensarbejderen som arbejder og menneske (fx Huset Mandag Morgen 1997, 27; Kompetencerådet 2002, 17; VTU 2003a, 8). For det andet benyttes kompetencer om så forskellige menneskelige kvaliteter som kundskaber, færdigheder, følelser, interpersonelle færdigheder, erfaringer, kontakter og holdninger til forskel fra den tidligere juridisk-formelle betydning af kompetence forstået som bemyndigelse, der var den dominerende kompetenceforståelse hos aktørerne før 90'erne (fx Kompetencerådet 1998, 44; VTU 2003b, 64; Hermann 2003). Der er ingen tvivl hos aktørerne om, at kompetence knytter sig til individets selv, hvilket spidsformuleres af Kompetencerådet: *“Udvikling af kompetencer er koblet sammen med udvikling af identitet hos det enkelte menneske”* (Kompetencerådet 1998, 44). Kompetencer er så at sige en del af individet ifølge aktørerne, og da kompetencer er uløseligt forbundet med vidensudvikling, må individet også udvikle sig.

De videnspolitiske interesser: Nyttens af viden

Den ændrede vidensforståelse åbner op for, at viden kan produceres af alle og på alle niveauer i samfundet, og derved er der ikke langt fra forskningspolitik og arbejdsmarkedspolitik til en overordnet innovationspolitik. For en sådan innovationspolitik er imperativet, at ny og salgbar viden skal udvikles så hurtigt som muligt, da viden er forgængelig i den forstand, at den kan 'smides ud', når dens markedsværdi er forsvundet.

Da regeringen i 2003 udformer vidensstrategien *Viden i vækst*, sker det for at markere, hvorfor og hvordan viden er essentiel for Danmark. Heri skriver regeringen, at *“viden er nøglen til fremskridt”* (VTU 2003a, 5). I regeringens og rådenes udspil efterlades der sjældent tvivl om, at omsættelig-

hed på vidensmarkedet er en vigtig del af vidensproduktionens legitimering. Dette anvendelsesfokus kommer til udtryk i fx Kompetencerådets beskrivelse af, hvad der er afgørende for konkurrencekraften:

“Konkurrencekraft i videnssamfundet kan i fortættet form omsættes til et globalt kapløb om kommercialiseringen af viden. Det vil sige evnen til at omsætte viden til produkter og services hurtigst muligt” (Kompetencerådet 2000, 12)

Samme anvendelsesfokus har regeringen:

“Udviklingen stiller nye krav til virksomhedernes måde at producere og konkurrere på. Hvor man før kunne komme langt ved at økonomisere med ressourcer og arbejdskraft, er evnen til at udvikle, tilegne sig, formidle og anvende viden i dag blevet mere afgørende for at kunne skabe værdi” (VTU 2003b, 16).

Med titler på VTU-udspil som *Viden i vækst* (2003b) og *Fra tanke til faktura* (2003c) lægges der ikke skjul på, at det økonomiske rationale er en væsentlig del af legitimeringen ifølge regeringen, hvilket gentagne gange nævnes i rapporterne (fx VTU 2003a, 6, 18; VTU 2003b, 3, 83). Samme nyttelegitimering gør sig gældende i de forskningspolitiske udspil fra regering og Kompetenceråd, når det for eksempel drejer sig om vidensproduktionen på universitetet. Her er der en betydelig lighed i begrundelserne for vidensproduktionens organisering, når forskningen på universiteter og innovationsarbejdet i virksomheder sammenlignes.

Videnskabelig viden er ikke længere sin egen målsætning og skal nu som al anden viden være nyttig for andre mål. I teorien er videnssamfundets videnspolitiske arena åben for alle, der vil gøre nye legitimeringsinstanser gældende af fx økonomisk, politisk, social eller etisk art. I den gældende dis-

kurs er den dominerende argumentation, at en forøgelse af konkurrencekraften gennem en stadig forbedret vidensproduktion vil stille Danmark bedre i den globale vidensøkonomiske konkurrence. En sådan legitimering er ét valg af acceptregel, der kunne være anderledes, men som p.t. står stærkest i kampen om at legitimere vidensproduktionen. Trods den videnspolitiske arenas principielle åbenhed overfor deltagelse og dermed uenighed foregår kampen om videnslegitimeringen relativt stilfærdigt, da den neoliberale markedslegitimering af viden står stærkt i diskursen.⁴ I stedet betones en anden kamp, da vi befinder os i permanent konkurrence med andre videnssamfund i den globale vidensøkonomi ifølge aktørerne (fx ØEM 2002, 24; Huset Mandag Morgen 1997, 9; UVM 1997, 23; Innovationsrådet 2005b, 24; Kompetencerådet 1998, 1).

“Den globale videnøkonomi’ er en samlebetegnelse for det fænomen, at viden er en drivende kraft i samfundsøkonomien, og at den økonomiske aktivitet mere og mere har gjort sig fri af nationale grænser” (VTU 2003b, 16).

Den globale deregulering lægger et hidtil uset pres på de danske virksomheder og på den danske vidensøkonomi i det hele taget. Imperativet bliver at tage udfordringen op og konkurrere på videnstung produktion og tiltrækning af innovative medarbejdere, da nøglen til vækst og øget konkurrenceevne er den af vidensarbejderne nedlagte viden i produktet og ikke produktet selv (VTU 2003b, 12; Kompetencerådet 2001, 19; Gibbons 1994). Globaliseringen hænger sammen med den vidensøkonomiske grundsætning om verdens og markedets foranderlighed (fx VTU 2003b, 12), hvilket er baggrunden for det permanente krav om innovation og udvikling. Denne grundsæt-

ning gør det vanskeligt at forudsige, hvad virksomheden og nationen skal prioritere, når der skal investeres og skabes vækst og velfærd i fremtiden. Mikael Lindholm, tidligere redaktør i Huset Mandag Morgen og medlem af Innovationsrådets strategigruppe, udtrykker det således:

“Forandringspresset skyldes hovedsageligt det globale innovationskapløb, som nu er ved at folde sig ud med fuld kraft. Som en leder udtrykker det, så duer sidste års produkter kun til sidste års regnskab. Fornyelseskravet vokser ekstremt. Det stiller krav om helt nye måder at arbejde på” (Lindholm 2006, 12).

Arbejdet må organiseres på nye måder for at kunne leve op til forandringspresset fra den globale vidensøkonomi, og et centralt element i vidensarbejdets nye organiseringsformer er den personlige udvikling (VTU 2003b, 6, 51; OEM 2002, 9, 33; Innovationsrådet 2005a, 47; Kompetencerådet 2002, 24, 34).

Selvudviklingens idealer

Et dannelsesperspektiv på selvudviklingsbeskrivelserne

Selvudviklingsbeskrivelserne i empirien analyseres med et dannelsesperspektiv, som kort bliver uddybet i det følgende. Dannelse er en erfaringsbaseret selvpraksisform. Den moderne dannelsesforestilling opstod med nyhumanismen i Tyskland i sidste halvdel af 1700-tallet og handler kort fortalt om, at individet på samme tid udfolder sin særlige personlighed og bliver dannet som alment individ. Selvet er grundlæggende konstitueret af sine erfaringer, og selvudvikling vil derfor sige at gøre sig personlighedsdannende erfaringer (Schmidt 1999, 125).

Et dannelsesteoretisk perspektiv på selvudviklingens retning har den fordel at være

et redskab til kritisk at kunne forholde sig til selvudviklingsprocessen og dens idealer, som de fremstilles i empirien. Selvudviklingen handler i empirien i høj grad om udvikling gennem erfaringskabelse på arbejdet, for eksempel gennem læringsprocesser (fx Kompetencerådet 1998, Kompetencerådet 2002). Denne erfaringskabelse kan være dannende. Dannelsesteorier har som teorier om identitetsdannelse begreber til at karakterisere selvet og dets udvikling, men kan i modsætning til identitetsdannelsesteorier også benyttes til at karakterisere udviklingens idealer, da dannelsesteorier fokuserer på dannelse som en forandring til noget andet og ønskværdigt.

I forlængelse af dette karakteristikum er en forskel mellem det dannelsesteoretiske perspektiv og et Foucault-inspireret magtstudie, at sidstnævnte med fokus på magts relationer og subjektiverende processer ikke efterlader meget plads til selvet i det hele taget. Et magtstudie vil ofte reducere selvet til et tomt hylster i kraft af dets poststrukturalistiske eller diskursteoretiske grundlag, og dette gør det vanskeligt at tale om selvudvikling som andet end umyndiggjort subjektivering. Derved udelades en stillingtagen til menneskesyn og idealer for selvudviklingen, som findes i empirien.

Som eksempler på sådanne dannelsesteorier, og som teoretisk grundlag for selvudviklingsanalysen, benyttes Lars Henrik Schmidts og Lars Geer Hammershøjs teorier om selvdannelse i det senmoderne. Dannelse som en fri og erfaringsbaseret selvpraksis kan i sin traditionelle udformning såvel som i Schmidts og Hammershøjs aktuelle versioner uddybes med en helt grundlæggende figur bestående af tre begreber. Dannelse er overskridelse af den rå umiddelbarhed i mennesket og er en overskridelse af snæversynethed. Samtidig er dannelse en selvpraksis, der handler om selvets formning som en *eksistentiel* praksis og ikke blot som en forskønnelse af person-

ligheden eller en grænseoverskridelse for op-levelsens skyld. Og endeligt er dannelse også dannelse af dømmekraften. Den personlige dømmekraft sætter retningen for, *hvad* der virker dannende. Dømmekraften leder selvoverskridelsen og formningen i den ønskede retning (Schmidt 1999, 125; Hammershøj 2003, 135). Disse tre begreber – overskridelse, formning og dømmekraft – er en analytisk opdeling af dannelsesprocessens samtidige fænomener (Hammershøj 2003, 69). Dannelsen af personligheden finder sted i samspillet mellem selvoverskridelsen og selvformningen. Individet skal på én gang overskride sig selv mod det større (det almene eller det kulturelle fællesskab) og samtidigt bevare sig selv, hvilket vil sige at være selvstændig nok gennem sin erfaringsdannelse til at få personlighed og form. Dannelsen finder sted i individets såvel bevidste som ubevidste erfaringskabelse alene og i mødet med de andre i fællesskaberne, som vedkommende færdes i.

Hensigten er i artiklen ikke at diskutere, om der er tale om selvdannelse eller ej ifølge Schmidts eller Hammershøjs optik, da empiriens beskrivelser tager udgangspunkt i selvudviklingen som en nødvendighed i kraft af vidensøkonomiens løbende behov for udvikling af videnstunge produkter og processer. Empiriens selvudviklingsbeskrivelser kan alene i kraft af denne nødvendighed ikke betegnes som selvdannelse i Schmidts og Hammershøjs forstand. Hensigten er i stedet at karakterisere og problematisere empiriens beskrivelser af idealerne for selvudviklingen, hvilket de dannelseseoretiske begreber i det følgende vil vise sig frugtbare til.

Det udviklingskrævende menneske

Regeringens og især Kompetencerådets grebsbrug om personlig udvikling indeholder ikke kun begreber om selve udviklingsprocessen, som kompetenceudvikling og læring er centrale begreber for, men også

enkelte antropologiske karakteriseringer af medarbejderen som menneske. Mennesket søger mening i sin tilværelse, og derfor skal arbejdet være meningsgivende (Kompetencerådet 1998, 16). Medarbejderne er ikke længere blot ressourcer, end ikke menneskelige ressourcer, men *hele mennesker*, som er et begreb, der har eksisteret siden sidste halvdel af 90'erne hos regeringen og Kompetencerådet. Det hele menneske hentyder for det første til, at der skal tages hensyn til medarbejderens mål, drømme og ambitioner på arbejdspladsen, og for det andet at det ikke længere kun er faglige kompetencer, men også personlige og sociale, som er relevante i vidensarbejdet (fx Kompetencerådet 2002, 24).

Ifølge alle aktørerne har det hele menneske et iboende selvudviklingsbehov. Det kendetegner mennesket, at det til stadighed ønsker at udvikle sit hele selv, underordnet om det befinder sig på arbejde, i fritidsklubben eller i hjemmet. Det ønsker at realisere drømme og ambitioner, som ikke klart skelner mellem faglige og personlige mål, og i det hele taget er denne distinktion meningsløs, når de to tidligere adskilte områder sammensmeltes af vidensproduktionens innovationsbehov. Ifølge Kompetencerådet bør faglig og personlig udvikling gå op i ét (Kompetencerådet 1998, 44). Legitimeringen af denne udvikling rodfæstes i mennesket selv og ikke kun i nationens behov for økonomisk vækst, når Kompetencerådet skriver, at "*... børn fødes motiverede for at lære*", og at "*alle mennesker har et ønske om at bidrage. Samfundet skal understøtte dette ønske*" (Kompetencerådet 1998, 42).

Udvikling, som den beskrives af regeringen og rådene, hvad enten det drejer sig om kompetenceudvikling eller generelt om personlig udvikling, tænkes *uden* endemål. Udviklingen har ingen overhistoriske eller eksterne instanser til at bestemme dens retning eller mål, og i den forstand har udvik-

lingsbegrebet ligheder med det senmoderne selvuddannelsesprojekt, som vi finder det hos Schmidt og Hammershøj. Selvudvikling ifølge regeringen og rådene samt selvuddannelse ifølge Schmidt og Hammershøj handler ikke om at blive udviklet én gang for alle, men om fortsat at *være* i udvikling (Schmidt 1999, 110, 155; Hammershøj 2003, 142). Der er ikke som i det moderne en kerne af menneskelighed, der skal formes eller realiseres, da essensen i mennesket stort set er fraværende i rapporterne. De antropologiske beskrivelser begrænser sig til menneskets meningsstræben, kreativitet og udviklingstrang.

At personlig udvikling beskrives som bindeleddet mellem vidensarbejderen og virksomheden betyder, at konflikt og modsætningsforhold mellem virksomhed og vidensarbejder omdefineres i forhold til den klassiske industrisamfundsproblematik. Budskabet i rapporterne er, at alle bør være enige om, at udvikling er vejen frem for både vidensarbejder og virksomhed (fx Kompetenceråd 1998, 41; VTU 2003c, 42). De, som ikke vil udvikles, må afvikles og er de nye sociale tabere.

Disse får af Kompetencerådet betegnelsen "*det nye proletariat*" (Kompetencerådet 1998, 33), der hentyder til, at industrisamfundets udviklingsmæssigt fastlåste proletarer *ikke* er de arbejdere, som man ønsker sig længere. Kompetencerådet stiller ikke spørgsmålstegn ved selvudvikling som et ubetinget gode, hvilket de øvrige aktører heller ikke gør.⁵

Forståelsen af frihed bliver synonym med selvudvikling, hvilket skal forstås på den måde, at man kun er fri, *når* man er i udvikling, og *når* selvudviklingen finder sted i overensstemmelse med videnssamfundets behov. Det er ikke frit at vælge selvudviklingen til eller fra. Næste skridt bliver at karakterisere selvudviklingens idealer, som skal harmonere med de vidensøkonomiske fordringer.

Fleksibilitet og omstillingsparathed

Forestillingerne om selvoverskridelse og selvformning gør det muligt at spørge ind til de aspekter af vidensarbejdets fordring om selvudvikling, som handler om fleksibilitet og selvstændighed. Hvordan hænger kravet om livslang læring og konstant udvikling sammen med selvoverskridelsens og selvformningens selvstændiggørende erfaringsdannelser? Kan kravet om fleksibilitet forenes med fordringen om selvstændighed i vidensarbejdet? Og hvordan skal selvstændighed forstås, hvis dette er tilfældet?

Ifølge regeringen og Kompetencerådet fødes mennesket motiveret for at udvikle sig og fortsætter sådan hele livet, men selvudviklingens *retning* uddybes ikke i beskrivelserne af menneskesynet, men i beskrivelserne af vidensøkonomien, hvor selvudviklingen forstås som selvforandring, eller udvikling uden retning, fordi videnssamfundets vidensøkonomi er omskiftelig, og vidensproduktionens viden forgængelig.

Som følge af denne selvudviklingsforståelse er to centrale træk ved individet at være fleksibel og omstillingsparat (fx VTU 2003a, 18; UVM 1997, 10; Kompetencerådet 1998, 4; Tænketanken Fremtidens Vækst 2005, 91).⁶ Disse idealer er nøgleord for selvudviklingsprocessen og omtales af alle aktørerne, som for eksempel når Kompetencerådet fremhæver, at "*velfærden må forankres i den enkelte borgers viden og omstillingsparathed*" (Kompetencerådet 1998, 31). Regeringen hævder ligeledes, at "*kravene til den enkelte medarbejder om fleksibilitet og omstillingsparathed*" (VTU 2003b, 51) har dannet grundlag for dens brede OECD-inspirerede kompetencedefinition. Flexibilitet og omstillingsparathed er for aktørerne nødvendige personlighedstræk, når individet skal lære at lære, når det fortsat skal kompetenceudvikle sig, og når det skal bidrage til vidensproduktionen.

På mange måder er fleksibilitetsidealet det modsatte af dannelsens selvformnings-

dimension, da der i fleksibilitetskravet ligger en trussel mod selvets stabilisering og selvstændiggørelse. Man kan med såvel Sennett som Schmidt og Hammershøj her pege på, at erfaringsdannelsesprocesser, der sætter fleksibilitet og omstillingsparathed som højeste idealer, resulterer i tomme eller flygtige erfaringer, hvis idealerne betragtes i deres yderste konsekvenser. Dette er erfaringer, som *ikke* udvikler personligheden, når fleksibiliteten ikke fordrer andet end parathed til at udskifte det tillærte, eller kort og godt parathed til at aflære (Schmidt 2000, 132; Hammershøj 2003, 397; Sennett 1999, 66).

Imperativerne om fleksibilitet og omstillingsparathed ligger bag den omfattende brug af kompetencebegrebet i rapporterne. Kompetencer er knyttet til personens og kontekstens foranderlighed og må løbende udvikles. Den konsekvente videnskonomiske legitimering af kompetenceudvikling i policypapirerne og rapporterne kan ikke betragtes som en selvudvikling forstået som selvdannelse, da man ikke overskrider sig gennem denne kompetenceudvikling, fordi de gjorde erfaringer er strategisk betingede. Med Schmidts ord bliver dannelsens frie selvoverskridelse til selvkoncentration, hvilket vil sige til mere af det samme (Schmidt 2000, 132). Erfaringerne fra kompetenceudviklingen finder sted med det formål at kunne suppleres og erstattes af nye erfaringer, og de eneste nødvendige erfaringer i den forbindelse bliver da at være fleksibel og omstillingsparat.

Pointen er ikke at konkludere, at dannelsen med disse idealer ikke er muligt i praksis på arbejdspladsen, men at bemærke, at der i empirien er et meget kraftigt imperativ om, at fleksibilitet og omstillingsparathed er helt afgørende idealer fremover for en meget stor del af den danske arbejdsstyrke. Oplevelserne af nye og varierende opgaver og de medfølgende krav om opkvalificering og omstillingsfærdigheder medfører uden

tvivl en følelse af flere frihedsgrader i arbejdet for mange. I diskursen, som regeringen og rådernes udspil indskriver sig i, er det blot idealer, som er entydige og ufravigelige.

Succesansvarlighed

Ligesom man i dannelsesstermer kan tale om, at dømmekraften er styrende for erfaringsdannelsesprocessens retning, er det også muligt i empirien at finde retningsættende idealer for fleksibiliteten og omstillingsparatheden. Det er idealer for selvforandringen, der resulterer i, at vidensarbejderens omstillingskompetencer forvaltes bedst muligt på vidensøkonomiens præmisser. Succesansvarlighed kan man betegne ét sådan ideal.⁷

I flere sammenhænge i empirien fremstilles det moderne vidensarbejde i videnssamfundet som langt mere ansvarskrævende end tidligere jobfunktioner. Vidensarbejdet er netværksbaseret og projektorienteret, og den enkelte vidensarbejder har større ansvar i kraft af dennes unikke viden og i kraft af det uddelegerede arbejde. Dette stiller større krav til vidensarbejderens ansvarsfølelse, selvstændighed og personlige styrke (fx Kompetencerådet 2002, 26). Der er med andre ord tale om, at individet skal have den rette dømmekraft til at handle på den rette måde, udvikle den rette viden og håndtere de forhindringer, som står i vejen for et succesfuldt resultat.

I regeringens og rådernes terminologi er succesansvarlighed og fleksibilitet fuldt forenelige, da fleksibilitet er nødvendig for succes. Ansvarlighed og selvstændighed er i overensstemmelse med fleksibiliteten. Med en analogi til Hammershøjs fremstilling af dømmekraften som retningsgiver for den personlighedsdannende selvoverskridelse og -formning tjener succesansvarligheden et tilsvarende formål ved at sætte retningen for fleksibiliteten og omstillingsparatheden.

Succesansvarlighed skal ikke forstås udelukkende som at være god til sit job, men også at realisere sine potentialer og ansvar i tråd med vidensøkonomiens behov. Dette indebærer at være bevidst om, hvad der skal til for at opfylde jobfunktionens mål, hvilket inkluderer at tage ansvar for egen udvikling. Men sat på spidsen er det et ansvar uden reel indflydelse, da man i kraft af vidensøkonomiens uforudsigelighed ikke kan vide, hvad den rette udvikling er, og dermed får ansvarlighedsidealet samme tomme, eller i det mindste udskiftelige, indhold som fleksibilitetsidealet. Det kan resultere i en ukritisk og smidig tilpasning til enhver situation og udøvelse, hvilket er det modsatte af den personlige smagsudøven, der kendetegner dannelsens dømmekraft i det senmoderne ifølge Hammershøj (Hammershøj 2003, 400). Da selvudviklingens retning i kraft af vidensøkonomiens omskiftelighed og succesansvarlighedens utilstrækkelige retningssætten ikke kan forudsiges, bliver idealerne om fleksibilitet og omstillingsparathed dermed udtryk for en permanent tilstand af agtpågivenhed eller årvågenhed.⁸

Udviklingsolidaritet

Idealet om succesansvarlighed hænger sammen med et andet ideal for dømmekraften, nemlig udviklingsolidaritet. I modsætning til den tidligere økonomiske og omfordelende overlevelsessolidaritet er idealet nu en udviklings- og kompetencesolidaritet, der er langt mere konkurrence- og produktionsorienteret (Huset Mandag Morgen 1997, 31; Kompetencerådet 2002, 22). Solidaritet består i aktørernes terminologi i, at medarbejderne må stå sammen om at kræve udvikling på arbejdspladsen, så de ikke går i stå. Dette begrundes af regeringen i, at *“viljen til forandring er vejen til tryghed”* i videnssamfundet (Regeringen 2004, 2). *“Tryghed består på sigt ikke blot i fastansættelse i en stor, stabil virksomhed, men i muligheden for udvikling på*

en dynamisk arbejdsplads” (UVM 2005, afsnit 3.3.2.2).

Især Kompetencerådet reducerer solidaritet til at dreje sig om vidensdeling og læring. Man tilegner og man bidrager, men man gør det med udgangspunkt i sig selv og sin egen udvikling. På samme måde som Ny Løn er et individuelt fænomen, der tidligere var kollektivt funderet, er Ny Solidaritet det også. Huset Mandag Morgen skriver ganske vist, at det er *“en solidaritetstænkning, hvor det enkelte menneske ser individuel udvikling og hensynet til fællesskabet som hinandens forudsætninger”* (Huset Mandag Morgen 1997, 9). Citatet indgår dog ikke i en argumentation om, at en for stor individualisering kan true solidariteten, men har til formål at markere, at individets frihed til selvbestemt udvikling ikke må tage overhånd og afvige fra overensstemmelsen med videnssamfundets nytte.

Det nationale fællesskab er et andet punkt, hvor solidaritetsopfattelsen afviger fra den klassiske solidaritetsopfattelse i såvel arbejdslivsforskningen som hos aktørerne. Solidaritet er ikke længere klassebetinget, men rettet mod *nationen* som helhed. Vi skal alle være solidariske for at løfte Danmark i den globale konkurrence (Huset Mandag Morgen 1997, 31; Kompetencerådet 1998, 6). Når det er nationen, som man bør være solidarisk med, er ‘fjenden’ ikke til stede som en synlig modpart i det daglige arbejde, da arbejdsgiveren nu er de ansattes allierede mod andre nationers virksomheder. Tiltag såsom fyringer, udviklingskrav og andre effektiviseringstiltag legitimeres i den økonomiske konkurrences nødvendighed, og det forventes, at alle i virksomheden og nationen solidarisk støtter op omkring disse. Det eneste klasseskel inden for nationens grænser eksisterer mellem arbejdsstyrken og de arbejdsløse, som for at undgå outsiderrollen må kompetenceudvikles til at kunne bestride et job og dermed (igen) blive ‘nationalsolidariske’.

Videnssamfundet som vilkår

Afmagt eller overskud på arbejdet?

De fire idealer for selvudviklingen gælder gennem hele livet. Med en parallel til selvdannelsens dimensioner er dømmekraften erstattet af succesansvarligheden. Denne sætter retningen for erfaringsdannelsens fleksibilitet og omstillingsparathed, som erstatter dannelsesdimensionerne om selvoverskridelse og selvformning. Udviklings-solidariteten er, hvad der binder fællesskabet sammen på arbejdspladsen og i samfundet, når fokus er på selvudvikling. Idealerne baserer sig på, at det gennem vidensarbejdet er muligt at opfylde både videnssamfundets behov og individets behov ifølge aktørerne. Når vidensarbejdets selvudvikling er rettet efter de fire idealer, tjener individet både sig selv og samfundet ved at producere den rette viden.

Succesfokuset står i kontrast til den afmagt, som man som kan opleve i det daglige arbejde. Når vidensarbejderen er overbelastet af stress, står fyringstruet eller forsøger at takke nej til kompetenceudviklingstilbud, oplever hun situationer med afmagtserfaringer på jobbet. Disse situationer formår regeringens og rådernes succesfokus ikke at indfange og tage stilling til. Den succesprægede og selvmobiliserende personlige udvikling har ikke plads til afmagtserfaringer, og dermed åbnes der ikke for den menneskelige solidaritets mulighed, som Schmidt forstår den. Schmidts dannelsesbegreb tager udgangspunkt i den menneskelige afmagtserfaring, og det er den uundgåelige oplevelse af afmagt, som ifølge Schmidt er indgangen til solidaritetens moralske fællesskab (Schmidt 1999, 136-7). Man kan indvende overfor Schmidt, at solidaritet muligvis også kan skabes og opstå gennem oplevelser af overskud og gennem en fælles interesse for hinandens fælles eller forskellige situationer. Det er en mulig

solidaritet, som rækker udover empiriens selvmobiliserende udviklingssolidaritet.

Hermed er ikke sagt, at regeringen og rådene ikke er opmærksomme på oplevelser af stress og fyringsangst, men ud fra empiriens spidsformulerede menneskesyn og selvudviklingsidealere formår disse afmagtserfaringer ikke at blive begrebet som andet end fremmedgørelse. Overvindelsen af fremmedgørelse finder i denne logik ikke sted gennem fællesskabet, men skal i stedet foregå gennem individuelle stresshåndterings-tilbud og yderligere opkvalificering.

De fire idealer skaber i et dannelsesperspektiv et større pres på personlighedens grænser i kraft af de krav, som de stiller til selvudviklingen. Succesansvarligheden truer den mentale grænse mellem arbejde og fritid, da arbejdsdagens mentale afslutning bestemmes af individet selv.⁹ Udviklingssolidariteten truer det kollegiale og moralske forhold til den anden, da solidariteten fokuserer på individuelle goder, og da det kollegiale samvær fremstilles langt mere konkurrencepræget end tidligere. Flexibiliteten truer grænsen for den personlige myndighed, da individet skal være i stand til at indrette sig efter foranderlige krav. Omstillingsparatheden truer grænsen for den ønskede selvudvikling, da det ikke længere er muligt at sige fra overfor selvudviklingen. At tale om grænser er en analytisk begrebsbrug og skal ikke forstås sådan, at personligheden i denne dannelsesoptik har visse grænser, der kan fastlægges én gang for alle, men i stedet, at de midlertidige grænser, som det myndige individ måtte ønske og forsøge at fastsætte gennem sit arbejdsliv, kan være i konflikt med idealerne ifølge den dominerende diskurs om videnssamfundets krav til arbejdsstyrken.

Videnssamfundet som ideologi og vilkår

Beskrivelserne af overensstemmelsen mellem individets behov for selvudvikling og

videnssamfundets nytte i empirien har form af en stor fortælling i Lyotards forstand. Fortællingen indeholder en universel og selvfølgelig enhed mellem individets og samfundets udvikling som de store politiske ideologier i det moderne (Lyotard 2001).

Figuren om overensstemmelse mellem samfundets, økonomiens og menneskets behov findes omfattende beskrevet i det moderne af bl.a. Adam Smith og Karl Marx. Sammenhængen består for Smith i, at det egeninteresserede menneske på markedet frit kan forfølge dette karaktertræk, hvilket samtidig bidrager til at skabe mest mulig vækst og velstand for samfundet (Smith 1999). I modsætning til Smith har Marx et menneskeligt frigørelsesaspekt i sin teori om menneskets, økonomiens og samfundets udvikling. Hvor den kapitalistiske produktion fremmedgør arbejderen, udvikler og realiserer denne sig gennem kommunismens arbejdsproces, da arbejderen her gennem sit arbejde er fri til at forholde sig til sig selv og sit produkt, hvilket realiserer hans menneskelighed (Marx 1994).

Regeringen og rådene har som Marx en forestilling om udvikling gennem arbejdet og har samme grundlæggende overensstemmelse mellem menneskets og samfundets behov som både Marx og Smith, men for begge deles vedkommende i en ny kontekst. Hos regeringen og rådene er menneskets personlige og frigørende udvikling gennem arbejdet tænkt sammen med det *markeds*-økonomiske krav om profit og vækst gennem et menneskesyn og selvudviklingsidealer, der er i overensstemmelse med markedets krav. Smith tænkte økonomisk frigørelse og ikke frigørelse som selvudvikling gennem den egeninteresserede handling på markedet. Marx tænkte ejendomsløshed og ikke markedsøkonomi i kommunismens frie arbejde. Selvrealisering tænkes helt omvendt Marx kun muligt gennem arbejdsmarkedets lønarbejde og selvstændigt iværksætter og

ikke gennem kommunismens frihed fra lønarbejde med realisering af Marx' idé om 'det totale menneske'.

Gennem selvudvikling i det bredt forståede vidensarbejde er frihed mulig ifølge regering og råd, da frihed består i ikke at blive hæmmet i sine udviklingsbehov. Som i andre store fortællinger hænger menneskesyn og samfundsutopi sammen hos aktørerne. Den store fortælling fremstår derved som en sådan selvfølgelighed. Individets tomhed skal formes til at realisere utopien om selvudvikling og vidensøkonomisk vækst, hvilket er en utopi, som i forhold til Adam Smith går dybere ind under huden på mennesket ved at stille krav til personlighedens udvikling. Menneskesynet og videnslegitimeringen har ganske vist ikke et essensbaseret indhold, men selvets indre og den pragmatiske vidensforståelse benyttes ideologisk til at fremme denne samfundsutopi, som er spidsformuleret i empirien i kraft af dens politiske karakter.

Skal der være tale om myndig selvudvikling, skal der fra vidensarbejderens og fagbevægelsens side stilles krav om reel indflydelse på arbejdspladsen på strategisk niveau, så blandt andet afmagten og udviklingspresset kan overkommes. Hvis der skal være tale om myndig selvudvikling, er det også nødvendigt at tage udgangspunkt i et menneskesyn, som kan lægge grunden til et solidaritetsbegreb, der ikke kun legitimerer personlig myndighed, men også gruppemyndighed. Schmidts og Hammershøjs forestilling om afmagten som vilkår kan benyttes som grundlag for en 'gruppe-myndighed', da alle medarbejdere ikke selv formår at tage ansvaret for at sikre sin egen ubetingede succes på arbejdspladsen. En solidaritet baseret på overskud kan også tænkes, men vil ikke indfange alle.

Medarbejderen kan ikke være solidarisk med nationen som helhed, når nationen inkluderer virksomhedsledelsen, og medarbej-

derens syn på selvudvikling adskiller sig fra ledelsens. Det betyder, at videnssamfundet er problematisk som vision og ideologi, men ikke som vilkår. Det er et vilkår, at virksomhedsledelsen ønsker en optimal vidensproduktion og kræver individets personlighed og udvikling inddraget i processen. Men selvudviklingens *idealer* må på forhandlingsbordet, som noget andet og mere end retten til kompetenceudvikling. Sker dette, vil konflikten genoplusse mellem arbejdsgiver

og -tager, som i kraft af virksomhedsledelsens og medarbejdernes forskellige krav om henholdsvis vidensøkonomisk performans og myndighed ikke bør nedtones, men tages op. Det vil uden tvivl være en udfordring, da der i den erhvervs- og arbejdsmarkeds-politiske diskurs for øjeblikket intet stærkt alternativ eksisterer til videnssamfunds-ideologien, hvorfor aktørernes videnspolitiske interesser og idealer for arbejdsstyrkens fremtidige udvikling står stærkt.

NOTER

- 1 Søgninger i avisdatabasen Infomedia og på søgeportalerne www.bibliotek.dk, www.kb.dk, www.cbs.dk efter vidensarbejde, videnssamfund, selvudvikling, udviklende arbejde og lignende begreber bekræfter dette.
- 2 Hvor Kompetencerådet i 1997 blev oprettet af Huset Mandag Morgen på virksomhedens eget initiativ, blev Innovationsrådet i 2003 på initiativ af Huset Mandag Morgen oprettet af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Økonomi- og Erhvervsministeriet, Undervisningsministeriet, Danfoss, FUUH, Novozymes og Finansrådet.
- 3 Som et af de første steder i ministerielle sammenhænge dukker vidensarbejde op i Undervisningsministeriets rapport om national kompetenceudvikling fra 1997, hvor der gøres et forsøg på at definere den nye vidensøkonomi i forhold til den traditionelle økonomiforståelse (UVM 1997, 22).
- 4 I mit speciale sammenligner jeg regeringens og rådernes perspektiver på selvudvikling i vidensarbejdet med fagbevægelsen, hvilket jeg af pladmæssige grunde ikke har medtaget i denne artikel. Konklusionen i specialet er dog grundlæggende den samme som i denne artikel.
- 5 Stress kan betegnes som den nye fremmedgørelsesform, der i sin mest negative form fuldstændigt hæmmer vidensarbejderens selvudvikling og balance, men dette betragtes i den arbejdspolitiske diskurs i højere grad som et vilkår, der må håndteres på pragmatisk vis. Det vil sige, det er et psykologisk og organisatorisk og ikke et ideologisk problem.
- 6 Tænkertanken Fremtidens Vækst er nedsat af Økonomi- og Erhvervsministeriet og fremstiller fleksibilitet og fornyelse som de helt centrale begreber i rapporten *Det nytænkende og fleksible samfund* fra 2005.
- 7 Succesansvarlighed er det eneste af de fire selvudviklingsidealiser, som regeringen og rådene ikke selv benytter ordret. I stedet taler de om ansvar og selvstændighed. Baggrunden for en øget selvstændighed og ansvarlighed kan skyldes meget forskelligt, men hos regering og rådene koncentrerer den sig om succes på jobbet, og derfor er denne term valgt for at gøre analysen klarere.
- 8 Hermed er ikke sagt, at beskrivelserne af vidensarbejdet ikke fordrer selvkritik og kritisk stillingstagen til arbejdet, men pointen er, at den ansvarlige og selvstændige dømmekraftsudøvelse på vidensarbejdet er betinget af regeringens og rådernes opfattelser af overensstemmelsen mellem individets og videnssamfundets behov.
- 9 Arbejdsmiljøforskningsfonden, der blandt andet sætter rammerne for, hvad sektorforskningsinstitutter som fx NFA kan søge forskningsmidler til, nævner i en længere definition af grænseløst arbejde, at 'ved grænseløst arbejde er det også op til den enkelte medarbejder at sætte grænserne mellem arbejde

og fritid (...). Grænseløst arbejde (kan) inde-
bære, at arbejdet kræver og optager en stadig
større del af personligheden og de personlige

psykiske ressourcer' (Arbejdstilsynet 2005,
<http://www.at.dk/sw8381.asp>).

REFERENCER

Empiri

- Huset Mandag Morgen (1995): *De menneskelige ressourcer – arbejdsmarkedets behov for en ny kompetencestrategi*, København, Huset Mandag Morgen.
- Huset Mandag Morgen (1997): *Elite på alle niveauer – en ny strategi for udviklingen af menneskelige ressourcer*, København, Huset Mandag Morgen.
- Innovationsrådet (2005a): *Innovationscharter 2005*, København, Huset Mandag Morgen.
- Innovationsrådet (2005b): *Årsrapport 2005*, København, Huset Mandag Morgen.
- Kompetencerådet (1998): *Kompetencerådets rapport 1998*, København, Huset Mandag Morgen.
- Kompetencerådet (1999): *Danmarks nationale kompetenceregnskab*, København, Huset Mandag Morgen.
- Kompetencerådet (2000): *Danmarks nationale kompetenceregnskab*, København, Huset Mandag Morgen.
- Kompetencerådet (2001): *Kompetencemiljøer i verdensklasse – videnssamfundets virksomhedsmodel?*, København, Huset Mandag Morgen.
- Kompetencerådet (2002): *Den motiverede medarbejder – kompetencemiljøer i praksis*, København, Huset Mandag Morgen.
- Lindholm, Mikael. R. (2006): Hovsa. Vi vandt fremtiden, i *Politiken*, 2. april, 2006.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2003a): *Regeringens videnstrategi – viden i vækst*, København, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2003b): *Regeringens videnstrategi – viden i vækst; Baggrundsrapport*, København, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2003c): *Nye veje mellem forskning og erhverv – fra tanke til faktura*, København,

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2003d): *Universitetsloven*, København, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Regeringen (2004): *Statsminister Anders Fogh Rasmussens tale ved Folketingets åbning tirsdag den 4. oktober 2004*, København, Regeringen.

Tænketanken Fremtidens Vækst (2005): *Det nytænkende og fleksible samfund*, København, Økonomi- og Erhvervsministeriet.

Undervisningsministeriet (1997): *National kompetenceudvikling*, København, Undervisningsministeriet.

Undervisningsministeriet (2005): *Nationalt kompetenceregnskab*, København, Undervisningsministeriet.

Økonomi- og Erhvervsministeriet (2002): *Vækst med vilje*, København, Økonomi- og Erhvervsministeriet.

Teori

- Bengtson, Peter Khallash (2006): *Vidensarbejde – selvudvikling og videnspolitik på det danske arbejdsmarked*, <http://peter.khallashbengtson.dk>
- Benner, Mats (2003): *The Scandinavian Challenge – the Future of Advanced Welfare States in the Knowledge Economy*, i *Acta Sociologica*, 2003, 46, 132-149.
- Gibbons, Michael (1994): *The New Production of Knowledge – Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, London, Sage.
- Gibbons, Michael, Peter Scott & Helga Nowotny (2001): *Re-thinking Science – Knowledge and The Public in an Age of Uncertainty*, England, Polity Press.
- Hammershøj, Lars Geer (2003): *Selvdannelse og socialitet – forsøg på en socialanalytisk samtidsdiagnose*, København, DPU.
- Hermann, Stefan (2003), *Et diagnostisk landkort*

- over kompetenceudvikling og læring – pejlinger og skitser, København, Learning Lab Denmark.
- Høyrup, Steen & Kim Pedersen (2003): Kampen om kompetencerne, i I. M. Bryderup (red.): *Pædagogisk sociologi*, København, DPU, 187-211.
- Kristensen, Jens Erik & Stefan Hermann (2004): Kompetenceudvikling – psykologisk inderliggørelse på dåseform?, i *Psyke & Logos*, 2004, 25, 494-515.
- Lavoie, Marie (2003): A Growing Trend towards Knowledge Work in Canada, i *Research Policy*, 2003, 32, 827-844.
- Lyotard, Jean-Francois (2001) [1979]: *Viden og det postmoderne samfund*, Århus, Slagmarks Skyttegravsserie.
- Marx, Karl (1994) [1846]: *Den tyske ideologi*, København, Forlaget Rhodos.
- Qvortrup, Lars (2004): *Det vidende samfund – mysteriet om viden, læring og dannelse*, København, Unge Pædagoger.
- Pyoria, Pasi (2005): The Concept of Knowledge Work Revisited, i *Journal of Knowledge Management*, 9, 3, 116-127.
- Schmidt, Lars Henrik (1999): *Diagnosis I – filosofierende eksperimenter*, København, DPU.
- Schmidt, Lars Henrik (2000): Dannelse eller livslang læring gennem kompetenceudvikling?, i I. Bryderup (red.): *DPI 2000*, København, DPU.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske*, Århus, Hovedland.
- Smith, Adam (1999) [1776]: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, England, Penguin Classics.

Peter Khallash Bengtsen er idéhistoriker og ansat i Undervisningsministeriets kontor for livslang læring.

e-mail: peter.khallash.bengtsen@uvm.dk