

Magtens immunforsvar

[ytringsfrihed og kritik afmonterende magtmekanismer i det moderne arbejdsliv]

Plessis, Erik Mygind du

Publication date:
2015

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):

Plessis, E. M. D. (2015). *Magtens immunforsvar: [ytringsfrihed og kritik afmonterende magtmekanismer i det moderne arbejdsliv]*. Roskilde Universitet.

General rights

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

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

Take down policy

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

A microscopic image of tissue, likely from the stomach, showing numerous blue-stained nuclei and several brown-stained structures, possibly representing immune cells or tissue damage.

Ph.d.-afhandling ved
Erik Mygind du Plessis

MAGTENS IMMUNFORSVAR

Ytringsfrihed og kritikafmonterende magtmekanismer
i det moderne arbejdsliv

Vejleder: Rasmus Willig
Roskilde Universitet - Institut for Samfund og Globalisering

Magtens immunforsvar – ytringsfrihed og kritikafmonterende magtmekanismer i det moderne arbejdsliv

Ph.d.-afhandling v. Erik Mygind du Plessis

Vejleder: Rasmus Willig (Roskilde Universitet)

Institut for Samfund og Globalisering

Roskilde Universitet

ISSN no. 0909-9174

Forsideillustration: Dendritiske celler i hud. Dendritiske celler udgør forposten i hudens immunforsvar mod indtrængende virus og bakterier. Kilde: Wikimedia

Indholdsfortegnelse

Tak	1
Kappe	
Kritik og magtens immunforsvar	2
Analytisk begrundet normativitet	4
Tre immunforsvarsmodaliteter	6
Generel problemstilling	7
Afhandlingens artikler	8
Magtteoretisk kontekstualisering: Immunforsvarets forskellige magtformer	11
1. Forbud mod kritik: Eksplicit censur	13
Forbuddets obskøne underside	14
Censureret censur	15
2. Forebyggelse af kritik: Implicit censur	17
Frivillig magtunderkastelse	18
Tillys seks forebyggelsesmodaliteter	20
3. Faciliteret kritik: Invers censur	27
Suveræne elementer	27
Tredimensionel magt	28
Indoptagelse og appropriering	29
Magtudøvelse gennem frihed	33
Generelle metodiske overvejelser	36
Empiri som teoretiseringens kritiske dialogpartner	36
Abduktiv forfølgelse af det interessante	38
De empiriske nedslag	40
De seks artikler	44

Artikler

<i>Artikel 1</i>	45
Koffeinfri kritik? Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik	46
 <i>Artikel 2</i>	 74
Det utilstrækkelige subjekt: En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær styring	75
 <i>Artikel 3</i>	 98
Hjælp til selvcensur: Et selvhjælpskulturelt perspektiv på den tavse arbejdsplads	99
 <i>Artikel 4</i>	 125
Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering	126
 <i>Artikel 5</i>	 142
Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer:	
Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik	143
 <i>Artikel 6</i>	 170
Whistleblower-ordninger: Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer	171
 Konkluderende refleksioner	
Konkluderende refleksioner	187
Magtens generøsitet	191
Magtperspektivets begrænsninger: Social acceleration	194
 Noter	 197
Referencer	198
English abstracts	205
Bilag: Ph.d.-aktiviteter	209

Tak

At skrive en Ph.d.-afhandling er grundlæggende en ensom aktivitet, hvor man tilbringer time efter time alene med næsen i bøgerne eller fingrene på tastaturet. At denne ensomhed for mit vedkommende i langt størstedelen af tiden har føltes som et privilegium, skyldes i høj grad den støtte, sparring og inspiration, jeg har modtaget fra kollegaer, venner og familie undervejs. Uden jer var såvel min tid som Ph.d.-studerende som selve afhandlingen blevet en helt anden.

Min vejleder Rasmus Willig fortjener i den forbindelse en særlig tak for hans aldrig svigtende evne til at opmuntre og inspirere, samt for hans store tillid og præcise input undervejs i processen. Min kollega Pelle Korsbæk Sørensen skal ligeledes have en stor tak for fortrinligt samarbejde samt uvurderlig sparring og støtte, ikke mindst i forbindelse med vores fælles besøg på UCLA og Berkeley i Californien. Her havde vi bl.a. fornøjelsen af at udveksle ideer med Chris Tilly, Paul Rabinow og Airlie Hochschild, der alle i høj grad har inspireret arbejdet med denne afhandling.

Mine kolleger på Roskilde Universitets Institut for Samfund og Globalisering har bidraget med vigtig støtte og inspirerende diskussioner. Ikke mindst Allan Dreyer Hansen og Pernille Boye Kochs feedback har skærpet afhandlingen, ligesom det har været en fornøjelse at udveksle Ph.d.-neuroser med Leila Stockmarr.

Undervejs i mit Ph.d.-forløb har jeg deltaget i en række kurser og konferencer i udlandet, hvor bl.a. Andre Spicer, Kate Kenny, Mike Zundel, Alessia Contu og Brita Bjørkelo har bidraget med opmuntring, inspiration og faglig sparring. Heine Andersens kompetente feedback på hele afhandlingen tre måneder før aflevering har desuden været en kæmpe hjælp i den afsluttende fase. Det samme kan siges om den immunologiske inspiration, jeg modtog fra Lasse Staffensen.

Dansk Magisterforening og BUPL skal have en stor tak for deres økonomiske støtte til stipendiatet, samt for deres engagement og værdifulde indspark. Endvidere har reviewerne på de tidsskrifter, hvor mine artikler er publiceret, bidraget med vigtig feedback, der selvom den ofte har været hård, for det meste også har været retfærdig.

Min mor Annie Mygind og min far Andrew du Plessis, fortjener en helt særlig tak for deres korrekturlæsning på dansk og engelsk, samt for deres enorme opbakning. Ikke mindst de mange refugieophold, som jeg har tilbragt hos dem i Hørslev med ro, dejlig mad og løbeture i Jeksen, har været uvurderlige. Min søster, Gitte du Plessis, skal have tak for mange inspirerende samtaler og masser af aloha.

Den allervigtigste har dog været min kæreste, Stine Maarbjerg, som tilsyneladende relativt ubesværet har kunnet holde mig ud under hele forløbet. Hendes kærlighed, humor og smil har betydet mere end alt andet.

Kritik og magtens immunforsvar

Kritik rummer et vist skadevoldende potentiale og beskrives i forlængelse heraf ofte med adjektiver som 'sønderlemmende', 'ødelæggende' og 'knusende'. Frygten for kritikkenes hårdtslående kræfter, der bl.a. afspejles i disse adjektiver, er således ganske reel; kritik kan ændre samfund (Boltanski & Chiapello, 2007) vælte statsledere (Ellsberg, 2002) og bringe virksomheder i knæ (Glazer & Glazer, 1989). I sociologien beskrives kritikken i forlængelse heraf som 'et våben' (Bourdieu, 2005), der kan give 'granatchok' (Willig, 2011).

Kritikkens farlighed udspringer bl.a. af det forhold, at den stiller spørgsmålstejn ved magten og udfordrer dens måde at lede og regere på. I sit berømte essay '*What is critique*' forbinder Foucault således kritik med spørgsmålet, 'hvordan undgå at blive ledet på denne måde':

How not to be governed *like that*, by that, in the name of those principles, with such and such an objective in mind and by means of such procedures, not like that, not for that, not by them (Foucault, 1997:44).

At stille spørgsmålstejn ved magten på denne vis er behæftet med en vis risiko, idet kritikken ikke altid er velkommen. Når kritikken problematiserer en eksisterende orden eller praksis og fx betoner et misforhold mellem, hvad der er, og hvad der burde være (Nielsen, 2006:14), udfordrer den således ikke alene magten, men forstyrrer tillige en fundamental følelse af sikkerhed, fordi den stiller spørgsmålstejn ved de præmisser og antagelser (Butler, 1998, 2004), der hidtil har været accepteret som gældende realitet (Žižek, 2011). I tillæg til diverse sanktioner (se fx Bjørkelo & Matthiesen, 2011) mødes kritikken således ofte af frygt, vrede og hævede parader (Vandekerckhove & Langenberg, 2012).

Når det er risikabelt at ytre sig kritisk, udgør ytringsfriheden i den forbindelse mulighedsbetingelsen for, at kritikken, på trods af sin farlige karakter, alligevel kan ytres, og magten udfordres.

Oplysningsfilosoffen Voltaire citeres dog i den forbindelse ofte for udsagnet om, at de sande magthavere i et givent samfund kan identificeres ved at finde ud af, hvem man *ikke* må kritisere¹. Idet kritikken stiller spørgsmålstejn ved status quo og herigennem udgør en trussel for magten, søger magten således ofte på forskellig vis at afmontere kritikken.

Når medarbejdere på en arbejdsplads ytrer sig kritisk, er det ofte en kritik, der er rettet opad i det organisatoriske hierarki, mod magten, der har beføjelserne til at ændre på arbejdspladsens status

quo. Kritik af nedskæringer, lave lønninger, dårlige arbejdsvilkår, fusk i regnskaberne mv. er således oftest rettet mod organisationens ledelse, selvom den i sin udsigelse ikke altid når så langt.

I forlængelse heraf bliver kritikkens problematisering af magten ofte blokeret, idet magten søger at gøre sig immun over for kritik. For magten er kritikken således malign og må derfor uskadeliggøres. Man kan i den forbindelse i det sociale iagttage, hvordan et særligt *immunforsvar* træder i kraft med henblik på at afmontere kritikken. Via forskellige magtmekanismer søger immunforsvaret at forbyde, marginalisere, forebygge eller neutralisere kritikken, for at forhindre dens problematisering af status quo og de gældende magtforhold. Dette magtens immunforsvar skal imidlertid ikke forstås som en samlet organisme, der er master-mindet af en lille hemmelig magtelite på toppen af samfundet eller lignende. Immunforsvaret kan derimod iagttages som den akkumulerede effekt af en lang række forskellige magtteknikker, praksisser og logikker med vidt forskellige hensigter, der dog alle har det tilfælles, at de bevidst eller ubevidst virker som et værn mod kritik. Dette immunforsvar og dets forskellige modaliteter tegner således mulighedsbetingelserne for ytringsfrihed og kritik i det moderne arbejdsliv. Afhandlingen sigter i forlængelse heraf mod at undersøge, hvordan man kan forstå de forskellige måder, hvorpå kritik i arbejdslivet uskadeliggøres, ved at den enten forsvinder helt eller mister sin gennemslagskraft.

Analytisk begrundet normativitet

Ambitionen med denne undersøgelse af immunforsvaret mod kritik i det moderne arbejdsliv er primært af epistemologisk karakter, idet interessen retter sig mod de vidt forskellige og ofte ganske subtile mekanismer, hvormed kritik uskadeliggøres. Det er således et mål i sig selv at bidrage til forståelsen af denne dimension i det sociale. Ikke desto mindre har undersøgelsen også en vis normativ prægning, idet dens ambition om at anskueliggøre, hvorledes kritik afmonteres af forskellige magtmekanismer, kan forbindes med eksempelvis habermasianske idealer om ytringsfrihed, herredømmefri dialog og borgerlig offentlighed (Habermas, 2012). Disse udtrykkes måske mest klart i Habermas' diskursetik i forbindelse med bestemmelserne for en *ideal talesituation*:

1. Ethvert tale- og handlingsdueligt subjekt må deltage i diskurser.
2. a. Enhver må problematisere enhver påstand
b. Enhver må indføre en hvilken som helst påstand i diskursen.
c. Enhver må ytre sine indstillinger, ønsker eller behov.
3. Ingen taler må på grund tvang hindres i at iagttage sine i (1) og (2) fastlagte rettigheder, hverken inden for eller uden for diskursen. (Habermas, 1996:81).

Ralph Nader, der anvendes i flere af afhandlingens artikler vedrørende whistleblowing, udtrykker et beslægtet standpunktⁱⁱ, som dog er mere specifikt rettet mod kritiske ytringer i arbejdslivet. Ifølge Nader bør enhver medarbejder således kunne udtrykke sine reservationer mod organisationens politik og praksis, ligesom disse ytringer bør tages alvorligt og gives en fair behandling af ledelsen. Endvidere bør organisationen forvente af medarbejderen, at denne går til offentligheden med sin kritik, såfremt de interne kommunikationskanaler er afprøvede og problemet stadig ikke adresseret. (Nader, 1972:8)

Immunforsvaret mod kritik kan i forlængelse heraf forstås som en blokering for indfrielsen af såvel Habermas' ideale talesituation som Naders idealer om ytringsfrihed og retten til at ytre sig kritisk om og på arbejdspladsen (Nader, 1972:7). Indsigt i denne blokerings virkning og beskaffenhed kan følgelig tillægges en vis emancipatorisk værdi. Endvidere, og måske mere væsentligt, kan disse idealer i deres transcendens spejles og kontrasteres med den afdækkede immanens og få den til at stå tydeligere frem.

Ærindet med afhandlingen er dermed ikke at argumentere for eller bidrage til den moralfilosofiske debat om gyldigheden af idealerne om borgerlig offentlighed, ytringsfrihed i arbejdslivet eller den ideale talesituation som implicit fordring, men derimod at beskrive og forstå de mekanismer, hvormed immunforsvaret mod kritik forhindrer disse idealers indfrielse. Idealerne indføres således i

første omgang af analytiske grunde, idet de bidrager til, at immunforsvaret bliver lettere at få øje på. Afhandlingens ærinde er dermed ikke at levere et forsvar *for* kritikken, hvilket andre allerede har gjort (jf. Willig, 2007). Ambitionen er derimod, i delvis forlængelse heraf, at bidrage til undersøgelsen af forsvaret *mod* kritikken, i form af forskellige kritikafmonterende immunforsvarsmodaliteter i det moderne arbejdslivⁱⁱⁱ.

Tre immunforsvarsmodaliteter

I afhandlingen undersøges tre forskellige modaliteter^{iv}, som magtens immunforsvar kan antage i uskadeliggørelsen af kritik; nemlig *forbud*, *forebyggelse* og *facilitering*.

Forbuddet mod kritik undersøges med udgangspunkt i baristaer hos kaffe-franchiset *Starbucks*, der er underlagt den såkaldte 'Just say yes'-politik, hvor det kræves, at baristaen siger 'ja' til kunden, uanset hvad kunden beder om. Det gælder også, hvis kunden skælder ud eller på anden måde opfører sig urimeligt. Her er kritiske ytringer, hvor kunden siges imod eller irettesættes, således genstand for et eksplicit forbud.

Forebyggelsen af kritik undersøges med udgangspunkt i selvhjælpslitteraturen. Her søges et subjekt fremelsket, der i stedet for at kritisere ydre forhold er optaget af at kritisere sig selv for ikke i tilstrækkeligt omfang at leve op til en række elastiske og indbyrdes modstridende idealer som *fred*, *succes* eller *balance*. Forebyggelsen består dermed i at kultivere en type individ, for hvem ekstrovert kritik ikke opstår som en realistisk eller meningsfuld mulighed.

Faciliteringen af kritik undersøges med udgangspunkt i de såkaldte *whistleblower-ordninger*, der i stigende omfang vinder indpas på det danske arbejdsmarked. Ordningerne giver medarbejderne mulighed for anonymt og fortroligt at berette om kritisable forhold til organisationens ledelse igennem en telefon-hotline eller en krypteret hjemmeside. Dermed gives medarbejderne mulighed for at ytre en type kritik (fx af korruption mv.), der ellers måske ville være for risikabel, hvilket altså kan forstås som en facilitering af kritikken. Når denne facilitering også forstås som en immunforsvarsmodalitet, skyldes det, at whistleblower-ordningen ofte anvendes som et redskab til at undgå ekstern kritik af organisationen og håndtere kritikken inden den udvikler sig til en offentlig skandale. Det sker i kraft af en udpræget grad af diskretion og hemmeligholdelse omkring de indberettede forhold, der ofte holdes inden for små lukkede cirkler øverst i organisationen og sjældent kommer til de øvrige medarbejdernes, endside offentlighedens, kendskab. Facilitering burde derfor måske skrives i anførselstegn, idet faciliteringen af kritikken altså overlapper med en afvæbnende, profylaktisk mekanisme, hvor kritikkens farlighed og skadelige effekt minimeres.

Generel problemstilling

Da denne afhandling ikke er udformet som en monografi, men i stedet er artikel-baseret, består den af seks selvstændige artikler, hvoraf de fem foreløbig er publiceret i akademiske tidsskrifter, og den sjette er i review. Disse artikler besvarer hver sin individuelle problemformulering, men indkapsles dog af en mere generel problemstilling omkring, *hvordan man analytisk kan forstå de forskellige måder, hvorpå kritik i det moderne arbejdsliv afværges og uskadeliggøres*. Denne problemstilling vil imidlertid i sagens natur kunne afføde adskillige interessante konklusioner, hvorfor afhandlingen altså blot udgør et af mange tænkelige bud på en konceptualisering af de mekanismer, hvormed kritik afmonteres. Som det allerede er antydnet, og som det vil blive uddybet i det følgende, indebærer denne afhandlings svar på problemstillingen en ide om et immunforsvar mod kritik, der opererer i forskellige modaliteter (forbud, forebyggelse og facilitering), som udvikles og illustreres med udgangspunkt i tre empiriske nedslag (Starbucks-baristaer, selvhjælpslitteratur og whistleblower-ordninger).

De enkelte artikler udgør i forlængelse heraf forskellige bud på, hvordan mekanismerne i de enkelte immunforsvarsmodaliteter kan forstås. Imens nogle af artiklerne også er relativt empirisk funderede, er artiklerne generelt præget af en væsentlig grad af teoriudvikling, med henblik på at foreslå nye måder, hvorpå afmonteringsmekanismer for kritik i det moderne arbejdsliv kan forstås og undersøges (se afsnittet 'Generelle metodiske overvejelser').

Afhandlingens artikler

Afhandlingen består af fem artikler, der tilsammen undersøger de tre ovenstående immunforsvarsmodaliteter, samt en sjette perspektiverende artikel, der afslutningsvis diskuterer mulige politiske og organisatoriske tiltag i relation til whistleblower-ordninger.

Forbuddet mod kritik tematiseres i artikel 1, som bærer titlen ”*Koffeinfri kritik? Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik*”. Artiklen undersøger ”Just say yes”-politikens virkninger med udgangspunkt i Starbucks-baristaernes forskellige håndteringsstrategier til at omgå forbuddet. Når kritikken ikke kan ytres i det åbne, er resultatet således bl.a., at den i stedet ventileres igennem de mere dunkle krinkelkroge af organisation og psyke. Det teoretiske udgangspunkt er den žižekiansk inspirerede ide om ’*koffeinfri kritik*’, hvilket forstås som en kritik, der nok opleves som farlig og risikabel, men i realiteten er harmløs, fordi den – ligesom koffeinfri kaffe – er frarøvet sin potentielt skadelige hovedingrediens. Empirisk tager artiklen udgangspunkt i dialogen på chatforummet www.ihatestarbucks.com, hvor Starbucks-baristaer bl.a. deler historier om, hvordan de udøver kritik og modstand i de skjulte. Det vises, hvordan disse skjulte kritikker kan forstås som koffeinfri, ligesom Žižeks begrebsapparat bruges til at identificere baristaernes subjektive investering i og nydelse ved deres kritik, selvom denne blot bidrager til at opretholde den status quo, som netop er grundlag for deres utilfredshed. Afslutningsvis kritiseres det žižekianske perspektiv for sin dikotomiske skelnen mellem koffeinfri modstand på den ene side, og radikal, nærmest apokalyptisk, modstand på den anden, og det foreslås i forlængelse heraf, at teorien kunne lade sig inspirere af Starbucks’ varesortiment, og inkorporere ideen om ’*half-caf*’ som en kritik, der hverken falder i den ene eller den anden kategori.

Forebyggelsen af kritik undersøges med udgangspunkt i selvhjælpslitteraturen i artikel 2 og 3. Her identificeres selvhjælpslitteraturen og dens anvisninger til subjektet som indikativ for en særlig kultur, der i løbet af de sidste 20-30 år er vundet frem og har fået stor indflydelse i det moderne arbejdsliv. Denne selvhjælpskultur tilbyder sig således som en måde, hvorpå det enkelte individ kan imødegå det moderne arbejdslivs fordringer om fleksibilitet, engagement og selvrealisering. At man igennem modulation af selvet kan komme tættere på det perfekte arbejdsliv har i den forbindelse vist sig at være en langtidsholdbar og yderst populær ide, som har en række interessante konsekvenser, ikke mindst ift. mulighedsbetingelserne for kritik. Det vises således i artiklerne, hvordan selvhjælpslitteraturen kultiverer en bestemt type subjekt, for hvem kritik ikke forstås som en attråværdig eller sågar meningsfuld handling.

Artikel 2, ”*Det utilstrækkelige subjekt: En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær styring*”, kortlægger selvhjælpslitteraturens indre logik og generelle problematiseringsform, idet det undersøges, hvilke typer problemer, løsninger og mål litteraturen præsenterer for individet, og hvad dette betyder for individets selvforhold. Det vises i forlængelse heraf, hvordan en konsekvens af denne problematiseringsform er, at individet konstant skal gøre sig selv til genstand for kritik og så at sige forkaste sig selv i jagten på uendelig selvforbedring på flere og ofte modstridende parametre. Det teoretiske udgangspunkt er Foucaults problematiseringsanalyse, kombineret med hans tanker om governmentality og selvstyring. Artiklen baserer sig empirisk på et arkiv af 90 dansksprogede selvhjælpsbøger, der tematiserer arbejde og karriere.

Med udgangspunkt i dette mere generelle studie af selvhjælpslitteraturens logik og virkemåde koncentrerer artikel 3 sig om litteraturens immuniserende indvirkning på mulighedsbetingelserne for kritik. Med udgangspunkt i Judith Butlers censur-begreb, vises det således, hvordan litteraturen udøver implicit censur af den ekstroverte kritik ved på forskellig vis at udelukke, at den kan opstå som mulighed inden for rammerne af litteraturens diskursive regimer. Empirisk bygger artiklen på to selvhjælpslitterære værker, hhv. *The Secret* af Rhonda Byrne og *7 gode vaner* af Steven Covey, der er udvalgt på baggrund af deres popularitet og repræsentativitet for genren - sidstnævnte fastslået med udgangspunkt i arkivet fra artikel 2.

Faciliteringen af kritik undersøges i artikel 4 og 5 med udgangspunkt i whistleblower-ordningen, der som styringsteknologi på paradoksalt vis både har til formål at fremme og kontrollere kritiske ytringer på arbejdspladsen.

Artikel 4, ”*Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering*”, redegør indledningsvist for whistleblower-ordningens opbygning, funktion, udbredelse og historiske opkomst og kontrasterer herefter ordningen med, hvad man kunne kalde den ’klassiske’ forståelse af whistleblower-begrebet, som den er beskrevet hos Ralph Nader. Det konkluderes i forlængelse heraf, at imens den klassiske whistleblower-forståelse trækker på værdier som oplysning, offentlighed og demokrati, synes whistleblower-ordningerne i højere grad at fokusere på risikominimering og den smidige og effektive drift af organisationen. Denne konklusion tages med videre til artikel 5, hvor whistleblower-ordningens forskellige styringspotentialer undersøges med udgangspunkt i Foucaults teknologi-begreb. Artiklen bærer titlen ”*Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer: Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik*” og viser, hvordan whistleblower-ordningen, iagttaget som magtteknik, kan tage sig forskelligt ud, alt efter hvilken af

magtteknologierne *disciplin, sikkerhed* og *dialog* den integreres i. Whistleblower-ordningen som magtteknik forstås i forlængelse heraf som funktionelt overdetermineret af en række forskellige styringsimperativer og dermed ultimativt ubestemmelig. Empirisk tager artiklen udgangspunkt i programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningens funktion og formål.

Den perspektiverende artikel 6, ”*Whistleblower-ordninger: Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer*”, diskuterer afslutningsvis, med udgangspunkt i artikel 4 og 5, en række alternative modeller for indretningen af whistleblower-ordninger, der i højere grad stemmer overens med traditionelle idealer for whistleblowing, hvor der lægges vægt på offentlighed og demokrati.

Immunforsvars-modalitet	Empirisk nedslag	Artikler
Forbud mod kritik	Baristaer på Starbucks	Artikel 1: <i>Koffeinfri kritik?</i> <i>Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik</i>
Forebyggelse af kritik	Selvhjælpslitteratur	Artikel 2: <i>Det utilstrækkelige subjekt:</i> <i>En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær styring</i> Artikel 3 <i>Hjælp til selvcensur:</i> <i>Et selvhjælpskulturelt perspektiv på den tavse arbejdsplads</i>
Faciliteret kritik	Whistleblower-ordninger	Artikel 4 <i>Whistleblower-ordninger:</i> <i>Offentlighed, kritik og risikohåndtering</i> Artikel 5 <i>Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer:</i> <i>Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik</i>
Faciliteret kritik/ Perspektivering	Whistleblower-ordninger	Artikel 6 <i>Whistleblower-ordninger: Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer</i>

Magtteoretisk kontekstualisering: Immunforsvarets forskellige magtformer

Magtens immunforsvar, der i forskellige modaliteter forbyder, forebygger eller faciliterer kritik, anskues i afhandlingen som en form for *magtudøvelse*. Immunforsvaret er således i stand til at flytte, påvirke og *gøre* noget i det sociale. Allerede Aristoteles' begreb *dynamis*, der beskriver en eksisterende tings evne til at 'forandre' en anden eksisterende ting, betoner dette aspekt ved magten (Saar, 2010:9). Immunforsvarets *dynamis* kommer bl.a. til udtryk i det forhold, at det overhovedet forekommer relevant at opstille idealer om friheden til at ytre sig kritisk på arbejdet samt herredømmefri dialog og borgerlig offentlighed. Uden immunforsvarets forskellige afmonteringer af kritik var sådanne idealer med tilhørende identificeringer af 'systematisk forvrænget kommunikation' (jf. Habermas, 1984) eller 'organisatorisk tyranni' (Nader, 1972) sandsynligvis væsentligt mindre presserende i relation til det moderne arbejdsliv. Denne kapacitet til at indvirke på mulighedsbetingelserne for kritik forstås altså som en form for magt. Magt er imidlertid et omdiskuteret begreb inden for socialforskningen, med en lang række forskellige definitioner og teoretiseringer. Endvidere kan der skelnes mellem forskellige typer af magt, der har forskellige virkninger, udtryksformer og indlejrede rationaliteter. I forlængelse heraf kan de tre ovenstående modaliteter i magtens immunforsvar forstås som tre forskellige typer af *magtudøvelse*, som i det følgende udredes med udgangspunkt i tre magtteoretikere, nemlig Steven Lukes, Charles Tilly og Michel Foucault.

Forbuddet mod kritik kan således forstås som et udtryk for *dominans* eller *suveræn magt*, hvor magten åbent begrænser talen. Selvhjælpslitteraturens forebyggelse af kritik kan forstås som en *konstitutiv* form for *magtudøvelse*, hvor subjektet konstitueres på en måde, hvor det ikke opfatter kritik som en meningsfuld aktivitet. Endelig kan whistleblower-ordningen forstås som en kompleks form for *magtudøvelse*, hvor kritikken *indoptages* og neutraliseres af sit eget objekt. Disse tre typer af *magtudøvelse*, der korresponderer med hver sin immunforsvarsmode, kan endvidere iagttages som tre forskellige former for censur, hhv. *eksplicit*, *implicit* og *invers censur*, hvilket uddybes i den følgende magtteoretiske kontekstualisering af afhandlingens artikler.

Indledningsvis beskrives således den første immunforsvarsmode, forbuddet, som et udtryk for en relativt primitiv og repressiv *magtudøvelse*, som kan beskrives vha. Lukes' endimensionelle magtforståelse og Foucaults begreb om den suveræne magt. Dernæst vises det, med udgangspunkt i

Žižek, hvordan forbuddet, i form af den *eksplicitte censur*, dog ikke nødvendigvis er så repressivt, som Lukes og Foucaults teoretiseringer kunne antyde.

Derefter beskrives den anden immunforsvarsmodalitet, forebyggelsen, som en form for konstitutiv magtudøvelse, der på forskellig vis sikrer subjektets frivillige accept af status quo, i form af fraværet af kritik og modstand. I tillæg til Lukes' to- og tredimensionelle magtforståelser anvendes her forskellige forklaringsmodeller på frivillig magtunderkastelse, herunder ikke mindst Charles Tillys opsummering af disse. I forlængelse af denne opsummering, der læses som et katalog over forskellige forebyggelsesmodaliteter i immunforsvaret mod kritik, reflekteres vha. Foucault og Butler over selvhjælpslitteraturen som konstitutiv magtudøvelse og implicit censur af kritik. Endvidere perspektiveres undervejs til de to andre immunforsvarsmodaliteter (forbud og facilitering), der begge rummer elementer af villet magtunderkastelse, som den beskrives i Tillys opsummering.

Dette leder videre til den tredje modalitet, faciliteret kritik, der ikke synes at kunne beskrives tilfredsstillende som hverken suveræn eller konstitutiv magtudøvelse. Det vises i den forbindelse indledningsvist, at selvom whistleblower-ordningen både indeholder elementer af suveræn magtudøvelse, samt i et vist omfang kan forstås med udgangspunkt i såvel Lukes tredimensionelle magtbegreb, som Tillys frivillige magtunderkastelse, så overser disse forklaringsmodeller et væsentligt aspekt ved denne magtteknik. Whistleblower-ordningen har således en faciliterende karakter, hvor den byder kritikken indenfor og i en form for *invers censur* frembringer ytringer, der før blev holdt tilbage af medarbejderenes selvrensensur. Det diskuteres i forlængelse heraf, i hvilket omfang denne facilitering kan forstås som indoptagelse af kritik, sådan som den beskrives hos Boltanski og Chiapello. Dernæst drages paralleller til bredere tendenser i moderne ledelse og arbejdsliv, hvor det subversive og private i stigende omfang inddrages på arbejdspladsen som en produktiv ressource. Endelig vises det, hvorledes Foucault (jf. artikel 5) kan bruges til at anskueliggøre denne ambivalens, hvor kritikken på en gang gives fri og kontrolleres.

1. Forbud mod kritik: Eksplicit censur

Den første modalitet, som immunforsvaret kan antage i beskyttelsen mod kritik i arbejdslivet, er *forbuddet*. Her forbydes medarbejderne på mere eller mindre eksplicit og udspecificeret vis at ytre sig kritisk. De eksplicitte og formaliserede forbud implementeres eksempelvis igennem tavshedspligt og fortrolighedsklausuler, hvor medarbejderen skriver under og binder sig juridisk til forbuddet. Forbud kan også formuleres i forskellige retningslinjer og politikker omkring loyalitet, kundepleje eller god opførsel, hvor sanktionerne for at bryde forbuddet ikke nødvendigvis er ekspliciterede eller klarlagte. Starbucks' politik for kundepleje, "*Just say yes*", som beskrives i artikel 1, hvor baristaerne skal sige 'ja' til kunden, uanset hvordan vedkommende behandler dem, kan ses som et eksempel på sidstnævnte. Her må baristaerne således ikke sige kunden imod og forhindres dermed i at ytre sig kritisk og sige fra overfor skældud eller anden uværdig behandling. Forbuddet er en primitiv form for magtudøvelse, som kan beskrives indenfor, hvad Steven Lukes i sit berømte værk, "*Power – a radical view*", har kaldt en *endimensionel magtforståelse* (Lukes, 2005:16ff). Her ses magt i behavioristisk tilsnit som det forhold, at A kan få B til at gøre noget, som B ellers ikke ville have gjort (Ibid.; Clegg, 2006: 213). I dette tilfælde kan organisationens ledelse således få medarbejderne til at undlade at sige ubehøvede kunder imod, hvad flere af baristaerne efter eget udsagn ellers ville have gjort. Dermed undertrykkes kritikken på en måde, hvor medarbejderens konkrete opførsel ændres som direkte følge af det installerede forbud, og der tillige er tale om en observerbar interessekonflikt, som falder ud til ledelsens fordel (Lukes, 2005:19). Hos Foucault er forbuddet som teknik knyttet til den suveræne magt, hvor der opereres med en binær opdeling mellem det tilladte og det forbudte, samt en kobling af bestemte overtrædelser med bestemte straffe (Foucault, 2008:11). Foucaults studier af disciplin, biopolitik og governmentality beskrives ofte som antiteser til den suveræne magt og ses som udtryk for en ambition om at trække studiet af magt væk fra den suveræne analytiks begrænsede udsigelseskraft (Singer & Weir, 2006). Således kan forbuddet forstås som en *restriktiv magtform*, der negerer og begrænser, hvorved den adskiller sig fra Foucaults betoning af magtens produktive egenskaber i form af skabelsen af subjekter, viden, diskurser etc. (Foucault, 1991, 2000).

I forlængelse heraf kan et forbud mod kritiske ytringer, der kommunikeres åbent til medarbejderne, med Judith Butlers begreb også forstås som et udtryk for *eksplicit censur* (jf. artikel 3). Med dette begreb henviser Butler til en konventionel censurforståelse, hvor en institutionel autoritet udøver sin magt over individet, der censureres. Denne form for censur implicerer endvidere ifølge Butler en magtforståelse à la Lukes' endimensionelle magt, hvor magten befinder sig uden for subjekterne,

samt kan besiddes og udøves over andre (Butler, 1997:128, 1998:247). En sådan restriktiv magtforståelse, hvor magten begrænser sit objekt (i censurens tilfælde altså subjektets mulighed for at ytre sig) er for Butler imidlertid ikke tilstrækkelig og bruges i stedet som afsæt til udviklingen af begrebet *implicit censur* (der anvendes til at analysere selvhjælpslitteraturen i artikel 3).

Pointen er imidlertid her, at det umiddelbart hverken er nødvendigt med Lukes', Foucaults eller Butlers videreudviklinger af det suveræne, endimensionelle magtbegreb til at beskrive den magtudøvelse, der bruges til at afmontere kritikken på Starbucks. Disse sofistikerede magtbegreber, der er rettet mod at indfange de ofte både komplekse og subtile aspekter ved moderne magtudøvelse, synes overflødige i en analyse af det eksplicite forbud mod kritiske ytringer. Forbuddet som magtudøvelse er således nærmest voldeligt i sin enkelhed. Det er repressivt, det er åbenlyst, og det udøves af de magtoverlegne imod de magtunderlegne.

Forbuddets obstkøne underside

Men selvfølgelig er det ikke helt så enkelt. Imens de ovenstående teoretikere har interesseret sig for de typer af magt, som supplerer og bygger ovenpå den rå, suveræne magtudøvelse, så har Slavoj Žižek, bl.a. som følge af sin interesse for totalitære regimer (se fx Žižek, 2002), imidlertid opholdt sig lidt ved denne type af magt og analyseret dens ofte overraskende effekter. Forbuddet er således ikke nødvendigvis repressivt, når det iagttages i et žižekiansk perspektiv, men derimod katalysator for en særlig form for socialitet. Žižek taler således ofte om '*lovens obstkøne underside*' og indfører i den forbindelse en skelnen mellem lovens officielle overside og dens 'natlige' underside af nydelsesfuld overskridelse (Žižek & Daly, 2004:128; Žižek, 1997:73). Hvor lovens overside og officielle dekret forbyder nydelsen, konstituerer lovens underside imidlertid subjektets begær og formidler det modsatte imperativ: *Nyd!* (Bjerre, 2013:68). Artikel 1 undersøger i forlængelse heraf de måder, hvorpå baristaerne på Starbucks overskrider det officielle forbud mod at ytre sig kritisk i et forsøg på at adlyde super-egoets dekret om at nyde. Det vises i den forbindelse, hvordan forbuddet ikke er i stand til at eliminere de kritiske ytringer, der nu blot artikuleres i det skjulte. Overskridelsen af forbuddet betyder dog for Žižek ikke, som det ville være tilfældet i Lukes endimensionelle perspektiv, at magtudøvelsen annulleres. Subjektet, der bryder forbuddet, befinder sig således ifølge Žižek stadig indenfor lovens domæne. Overskridelsen bliver istedet genstand for subjektets fantasmatisk forestillinger om den nydelse og tilfredsstillelse, det kan opnå gennem lovbruddet. Dette medfører i den žižekianske logik, at selv en tyv, der bryder loven, også samtidig er med til at understøtte den, idet tyven bekræfter det attråværdige i lovens overskridelse (Bjerg,

2011:93). Selvom subjektet i sine fantasmatiske forestillinger om lovens overskridelse i en vis forstand stiller sig i modsætning til loven, er loven samtidig med til at strukturere subjektets begær. Ved således at begrænse subjektets adgang til sit begærsobjekt, forhindrer loven subjektet i at erkende, at de muligheder for nydelse, som objektet tænkes at tilbyde, faktisk er projektioner af subjektets egne fantasier og ikke har noget med objektet i sig selv at gøre. (Ibid.) For Žižek er såvel den indre mangelfølelse som begæret således konstitutivt for subjektet, og kan ikke afhjælpes ved at overskride et forbud mod kritiske ytringer, selvom forbuddet indbyder subjektet til at opsøge nydelse ved at trods det. At forbuddet trodses betyder dog som nævnt ikke, at forbuddet ikke virker. For Žižek er forbuddet derimod på paradoksvis vis afhængigt af at blive overskredet for at sikre sin opretholdelse:

(..) far from undermining the rule of Law, its 'transgression' in fact serves as its ultimate support. So it is not only that the transgression relies on, presupposes, the Law it transgresses; rather, the reverse case is much more pertinent: Law itself relies on its inherent transgression, so that when we suspend this transgression, the Law itself disintegrates (...). (Žižek, 1997:77)

Overskridelsen er altså en iboende kvalitet ved forbuddet, som det ikke kan fungere uden.

Censureret censur

Hvor forbuddet mod at ytre sig kritisk til kunderne på Starbucks er ganske ekspliciteret og sågar har fået sit eget navn ('just say yes'), er der dog også situationer, hvor censuren ikke på samme måde vil vedkende sig selv og i stedet gør sig selv til tabu. Žižek fremhæver Sovjetunionen i 1930'erne og 40'erne som et ekstremt eksempel på en sådan tabuisering af censuren. Her var det således ikke alene forbudt at kritisere Stalin, det var *endnu mere forbudt at bekendtgøre dette forbud*. Regimet havde brug for at opretholde et indtryk af, at man havde lov til at kritisere Stalin, idet fraværet af kritik, og det faktum at Partiet fik 99,9% af stemmerne, så ikke ville kunne tolkes som udtryk for andet end folkets store kærlighed til Stalin (Žižek, 1997:28).

Et sådant forbud mod kritik, der ikke vil være ved sig selv, er typisk af uformel karakter og ikke officielt nedfældet. Det er i den forbindelse ikke ualmindeligt, at ledelsens officielle opfordring til medarbejderne om at ytre sig om kritisable forhold ledsages af en oplevelse blandt medarbejderne af, at dette i praksis er forbudt (Detert & Edmondson, 2011). Her gælder forbuddet stadig, men anerkendes ikke officielt. Forbuddet kan dermed i žižekiansk aftapning også fungere som den uformelle 'natlige' underside til en antiautoritær ledelsesstil, hvor man på overfladen indbyder til kritik. Allerede her bevæger vi os imidlertid væk fra den suveræne, endimensionelle magt og over mod mere komplekse former, hvor magtudøvelsen ikke længere er åbenlys og måske i højere grad er

af konstitutiv eller diskursiv karakter. Dette fører videre til den anden immunforvarsmodalitet, der kan beskrives som forebyggelsen af kritik gennem implicit censur.

2. Forebyggelse af kritik: Implicit censur

Imens forbuddet mod kritik udgør en direkte, restriktiv magtudøvelse, hvor censoren eksplicit forbyder den censurerede at ytre sig om bestemte emner, findes der også mere avancerede og subtile måder at afmontere kritik på. Den immuniserende magt kan således også antage andre og mere produktive former, hvor den ikke blot virker *på* og *mod* individerne, men også *i* og *med* dem.

I ”*Power – a radical view*” beskriver Steven Lukes, hvordan den *todimensionelle magtforståelse* indebærer, at magt ikke kun er et spørgsmål om at påvirke udfaldet af beslutninger (fx ’skal jeg ytre mig eller ej’), sådan som det forudsættes i den *endimensionale forståelse* (Lukes, 2005: 6, 20ff). Magt bliver her også et spørgsmål om at påvirke, hvilke emner der tages beslutninger om, hvilket bl.a. kan ske ved at påvirke fælles værdier. Herigennem bliver det muligt at forme de emner, der skal tages beslutninger om samt sætte bestemte agendaer (Ibid). Den *todimensionelle magt* forudsætter imidlertid stadig observerbare interessekonflikter mellem bestemte grupper, som magten kan udspille sig indenfor. Dette perspektiv har dermed ikke blik for, hvordan magten også kan virke ved at sikre samtykke og accept og herved forhindre, at åbne konflikter, og i forlængelse heraf også kritik, overhovedet opstår. Dette leder videre til den *tredimensionelle magtforståelse*, som udgør Lukes’ eget bud på en teoretisering, der kompenserer for manglerne i de forrige (en- og todimensionelle) forståelser (Lukes, 2005:25ff):

“(...) the three-dimensional view of power involves a thoroughgoing critique of the behavioral focus of the first two views as too individualistic and allows for consideration of the many ways in which potential issues are kept out of politics, whether through the operation of social forces and institutional practices or through individuals’ decisions. (Lukes, 2005:28).

Hvor de to tidligere magtforståelser således har opereret med interessekonflikten som forudsætning, tales her tillige om såkaldt ’latent konflikt’, hvilket forstås som en potentiel interessemodsatning imellem magtens udøvere og de, som magten udøves over. Her udtrykker sidstnævnte endvidere ikke nødvendigvis deres interesser og kan sågar være ubevidste om dem. Dette lidt prekære spørgsmål om interesser, som hurtigt kan lede over i diskussioner om falsk bevidsthed, bør ifølge Lukes altid referere tilbage til empiriske hypoteser, som kan bekræftes og tilbagevises. (Lukes, 2005:29)

Det interessante ved Lukes *tredimensionelle magtforståelse* er imidlertid dens blik for, hvordan magt kan sikre samtykke og accept af tingenes tilstand, hvilket kan forstås som antitesen til kritik. Allerede Gramsci interesserede sig for disse spørgsmål og var særligt optaget af, hvordan accept af

kapitalistisk udbytning bliver skabt i demokratiske samfund, samt hvad denne accept mere præcist består af. (Gramsci, 1972; Lukes, 2005:7) Gramscis undersøgelse tog afsæt i den marxistiske tese om, at den herskende klasses ideer i enhver epoke også bliver samfundets herskende ideer (Lukes, 2005:152). Der er i den forbindelse flere læsninger af Gramscis svar på spørgsmålet om, hvordan accepten af den kapitalistiske udbytning kommer i stand, herunder også af hans hegemoni-begreb, men en af dem er, at det for Gramsci var *kultur* eller *ideologi*, der konstituerede "*the mode of class rule secured by consent (...) by means of the bourgeoisie's monopoly over the 'ideological apparatuses'*" (Lukes, 2005:7). Her foregriber Gramsci således, hvad der også skulle blive et stort tema hos Frankfurterskolen, nemlig internaliseringen af bourgeoisiets ideer og den deraf følgende forringelse af de emancipatoriske mulighedsbetingelser (Adorno & Horkheimer, 1993). I forlængelse heraf lyder én læsning af Gramsci, at accepten af kapitalistisk udbytning er af *psykologisk karakter*. Den kan her variere fra en dybfølt oplevelse af pligt og helhjertet internalisering af dominerende værdier, til en mere fodslæbende og partiel accept, hvor det lidt ubekvemt anerkendes, at den nuværende samfundsorden er den eneste realistisk gennemførbare (Lukes, 2005:8). Modsat, i en ikke-kulturel fortolkning, har accepten af status quo derimod en *materiel basis* og ses som et udtryk for, at individer aktivt søger at optimere deres materielle betingelser indenfor kapitalismens rammer på baggrund af et aktivt valg (Ibid.9).

Frivillig magtunderkastelse

Disse spørgsmål om, hvordan frivillig magtunderkastelse kommer i stand uden kritik og modstand, blev i første omgang luftet i en historisk kontekst, hvor en anden samfundsorden i højere grad virkede mulig. De synes dog ikke at være blevet mindre væsentlige i lyset af de sidste 30 års udvikling med bl.a. kommunismens fald og den omfattende globale udbredelse af neoliberale ideer, selvom teoretiseringen af magt har udviklet sig markant siden da (Mirowski & Plehwe, 2009). Det synes dermed stadig relevant at beskæftige sig med problemet, som ifølge Charles Tilly blev formuleret således:

Hvis almindelig dominans så konsekvent skader de underordnede gruppers veldefinerede interesser, hvorfor indordner de sig så? Hvorfor gør de ikke løbende oprør eller i det mindste stritter imod undervejs? (Tilly, 1991: 594, egen oversættelse)

Selvom spørgsmålet stadig er relevant, må det imidlertid formuleres med udgangspunkt i en anden magtforståelse end den ovenstående, som ifølge Tilly bl.a. var udbredt indenfor amerikansk sociologi i 1960'erne (Tilly, 1991:593).

Begreber som '*dominans*' anvendes således sjældent hos Butler og Foucault, idet magtudøvelse her hverken forstås som a priori god eller dårlig. Ideen om en bestemt gruppes interesser forbindes endvidere ofte med forestillinger om falsk bevidsthed, hvilket der heller ikke opereres med i denne afhandling. '*De underordnede*' er ligeledes en problematisk kategori ift. Foucault og Butler, idet den indikerer, at magten kan besiddes (af de overordnede) og udøves over andre (de underordnede).

Når det ovenstående spørgsmål, samt Tillys opsummering af mulige svar herpå, alligevel anvendes i det følgende, sker det således i kraft af en teoretisk rekonstruktion, hvor spørgsmålet læses i konteksten af medarbejdertavshed og fraværet af kritik, men uden at inddrage begreber som dominans og undertrykkelse. Dermed bliver det slet og ret et spørgsmål om fravær af kritik på arbejdspladsen, hvortil Tillys opsummering af mulige forklaringer udgør et produktivt udgangspunkt for identifikation og diskussion af forskellige forebyggende immunforsvarsmodaliteter.

'*De underordnede*' kan således også læses som '*de ansatte*' eller '*medarbejderne*', hvilket vil være tilfældet i det følgende. Begreber som '*undertrykkelse*' og '*dominans*' forstås ligeledes udelukkende som det forhold, at medarbejderne ikke ytrer sig kritisk, selvom der naturligvis ikke kan sættes generelt lighedstegn mellem tavshed og undertrykkelse. En lignende rekonstruktion gør sig gældende mht. interessebegrebet. Det forudsættes således i det følgende, at det er i såvel samfundets som medarbejdernes interesse, at disse har mulighed for at ytre sig kritisk, selvom der givetvis findes en række eksempler på det modsatte. Denne antagelse skal dermed ikke tolkes i retningen af en påstand om, at det *a priori* er i medarbejdernes objektive interesse at ytre sig kritisk, og at manglen på kritiske ytringer skyldes medarbejdernes manglende erkendelse af dette forhold. Antagelsen foretages således primært af analytiske grunde, idet den bruges til at tydeliggøre de måder, hvorpå kritiske ytringer afmonteres i de forebyggende modaliteter af magtens immunforsvar. Antagelsen er i forlængelse heraf inspireret af de førnævnte idealer, der bl.a. kan findes hos Nader og Habermas.

Disse og andre problemer adresseres endvidere løbende i forbindelse med behandlingen af punkterne i Tillys opsummering af mulige forklaringer på frivillig magtunderkastelse. Denne liste rekonstrueres dog som nævnt og læses i det følgende som et katalog over forskellige

forebyggelsesmodaliteter i immunforsvaret for kritik. Dermed bliver de mulige forklaringer på, hvorfor medarbejderne ikke gør modstand og ytrer sig kritisk, altså de følgende:

1. Præmissen er forkert: de gør faktisk løbende oprør, men det sker i det skjulte.
2. De får noget til gengæld for deres subordination, noget som er tilstrækkeligt til at sikre deres samtykke det meste af tiden.
3. Igennem deres stræben efter andre mål såsom agtelse eller identitet, bliver de impliceret i systemer, der udnytter eller undertrykker dem. (I nogle versioner bliver punkt 3 identisk med punkt 2).
4. Som et resultat af mystifikation, repression eller ren og skær mangel på ideologiske alternativer forbliver de uvidende om deres sande interesser.
5. Magtanvendelse og inerti holder de underordnede på plads.
6. Modstand og oprør er omkostningsfuldt; de fleste har ikke de nødvendige ressourcer.
7. Alle de ovenstående. (Ibid., egen oversættelse)

Tillys seks forebyggelsesmodaliteter

I det følgende adresseres disse punkter enkeltvis, idet de udforskes som forebyggelsesmodaliteter med udgangspunkt i afhandlingens artikler.

1. Skjult modstand

Opsummeringens første punkt kan siges at udgøre analysegenstanden i artikel 1, der netop undersøger Starbucks-baristaernes skjulte modstand og kritik og viser, hvordan magtunderkastelsen sker på overfladen.

2. Modydelse for tavsheden

Det gælder for den sags skyld også punkt 2, hvis man vælger at se den nydelse, Starbucks-baristaerne opnår igennem deres skjulte protester, som en slags modydelse for deres underkastelse af 'Just say yes'-politikken. Boltanski og Chiapellos kortlægning af den nye kapitalismes ånd (Boltanski & Chiapello, 2007), kan i den forbindelse også ses som en undersøgelse af, hvad kapitalismen tilbyder til gengæld for, at det enkelte individ underordner sig dens akkumulationslogik, der ses som grundlæggende 'absurd' (Boltanski & Chiapello, 2007:7). Hos Boltanski og Chiapello formuleres byttehandlen blot i retfærdiggørelsestermer: altså hvordan retfærdiggør kapitalismen sig selv?

3. Jagt på identitet

Hvis man som et led i den ovennævnte teoretiske rekonstruktion udskifter 'udnytter' og 'undertrykker' med 'afmonterer ekstrovert kritik', udgør punkt 3 i forlængelse heraf en ganske dækkende beskrivelse af selvhjælpslitteraturens virkning:

3. Igennem deres stræben efter andre mål såsom agtelse eller identitet, bliver de impliceret i systemer, der udnytter eller undertrykker dem. (I nogle versioner bliver punkt 3 identisk med punkt 2).

Som det med udgangspunkt i Foucault og Butler vises i artikel 2 og 3, bliver subjektet i selvhjælpslitteraturen således interPELLeret til at stræbe efter forskellige versioner af selvrealisering, hvilket indebærer en subjektivation, hvor subjektet altid er utilstrækkeligt og dermed et legitimt mål for kritik. I forlængelse heraf opstår kritik af ydre forhold ikke som en mulighed i selvhjælpslitteraturens diskursive regimer, der i stedet tilbyder individuelle løsninger på problemer, der ofte er af strukturel karakter. At opsummeringens punkt 2 og 3 i nogle tilfælde er sammenfaldende, kan også siges at være tilfældet mht. selvhjælpslitteraturen, idet oplevelsen af selvudvikling kan ses som en modydelse, som subjektet modtager til gengæld for at rette sin kritik væk fra det omgivende samfund og tilbage mod sig selv. Denne dynamik kan altså ses som homolog til Tillys beskrivelse af, hvordan subjektet i sin stræben efter identitet eller anseelse bliver impliceret i logikker, der undertrykker det. Den store forskel er dog, at undertrykkelse og dominans som nævnt ikke indgår i Foucaults magtbegreb. Hvis subjektets handlinger allerede ligger fast, er der således ifølge Foucault ikke brug for magten, hvorfor magten nødvendigvis udøves over frie individer – på handlinger, der kunne have været anderledes (Foucault, 2000:221-222). I den forbindelse ville Foucault formentlig vægre sig ved Tillys spørgsmål om, hvorfor subjekter villigt accepterer 'dominans', 'udnyttelse' og 'undertrykkelse', idet disse altså i et vist omfang implicerer en magtforståelse, hvor magten kan besiddes og udøves over andre, fremfor en processuel forståelse, hvor magten i højere grad er produktiv og konstitutiv for subjektet. Med foucauldianske briller 'undertrykker' selvhjælpslitteraturen således ikke subjektet. Den kan derimod anvendes af subjektet til at lede sig selv og udføre, hvad Foucault betegner som 'government of the self':

The government of the self by oneself in its articulations with others (such as one finds in (...) the prescription of models for living and so on).(Foucault, 1997:88)

I forbindelse med denne *government of the self* er Foucaults subjektivationsbegreb udviklet i modsætning til subjektiveringsbegrebet. *Subjektivering* betegner således processen, hvor subjektet bliver subjekt for, dvs. underkastet, andres kontrol, imens *subjektivation* betegner processen, hvor

subjektet selv underkaster sig (Borch, 2005:21; Foucault, 1997b: 225; 2000:212).

Subjektiveringsbegrebet, som Foucault bl.a. anvender til at beskrive klassificeringen af individer som fx gale eller kriminelle, befinder sig dermed tættere på Tillys formuleringer om undertrykkelse og dominans end subjektivationsbegrebet, hvor individet selv påtager sig en bestemt subjektivitet. Sidstnævnte er imidlertid det mest oplagte at anvende i forbindelse med selvhjælpslitteraturen, der således, som det beskrives i artikel 2, kan iagttages som et slags subjektivationskatalog. Den konkrete subjektivationsproces faciliteres bl.a. igennem de såkaldte *selvteknologier*:

”(...)which permit individuals to effect by their own means, or with the help of others, a certain number of operations on their own bodies and souls, thoughts, conduct, and way of being, so as to transform themselves in order to attain a certain state of happiness, purity, wisdom, perfection or immortality.” (Foucault, 1997b:225)

Den stræben efter lykke, perfektion mv., som Foucault her beskriver, ligner Tillys formuleringer om individets jagt på identitet og agtelse, som implicerer det i undertrykkende systemer. Som vist i det ovenstående kan man dog med Foucault vanskeligt hævde, at subjektets jagt på eksempelvis lykke, som den faciliteres i selvhjælpsbøger, fører til, at nogen eller noget undertrykker subjektet - allerhøjst at det undertrykker sig selv.

Diskussionen om, hvorvidt der er tale om undertrykkelse eller ej, kan synes semantisk, men er interessant, al den stund begrebet indikerer, at der er tale om en 'forkert' form for magtudøvelse, som er illegitim eller uretfærdig. En sådan dom er imidlertid ganske ubekvem at udstede vha. Foucault, idet magtudøvelse her hverken er rigtig eller forkert, men derimod altid potentielt farlig:

“What I am attentive to is the fact that every human relation is to some degree a power relation. We move in a world of perpetual strategic relations. Every power relation is not bad in itself, but it is a fact that always involves danger.” (Foucault, 1988:168)

Foucaults teorier er i forlængelse heraf blevet anklaget for at indebære en vis '*normativ forvirring*' (Fraser, 1989), idet deres altomfattende, kapillære magtkonception umuliggør ethvert magtfrit rum, hvorfra der kan fældes dom over problematiske praksisser, imens de samtidig mere end antyder nødvendigheden af sådanne domsfældelser.

I forlængelse heraf bruges Foucault i denne afhandling primært til at forstå mekanismerne bag, hvordan selvhjælpslitteraturen bidrager til subjektets kritik af sig selv på bekostning af kritik af samfundet. Det er således skildringen af denne modus i immunforsvaret mod kritik, som er hovedrindet i afhandlingens artikel 2 og 3^v. Samtidig skulle det dog også gerne fremgå ved

læsningen af artiklerne, at der er tale om en potentielt farlig dynamik. Afhandlingens betoning af bl.a. habermasianske idealer kan i forlængelse heraf ses som en omfavnelser og eksplicitering af denne normative forvirring hos Foucault. Ved at inddrage ideer fra Nader og Habermas i afhandlingen, anerkendes sidstnævntes anklager mod Foucault for *'kryptonormativitet'* (Habermas, 1987:276) således i et vist omfang, imens det samtidig fastholdes, at hovederindet med anvendelsen af Foucault er en deskriptiv afdækning af den moderne magtudøvelses subtiliteter. Den normative vurdering kommer i anden række og er ikke som sådan indlejret i de enkelte artikler, men udgør i højere grad en del af motivationen for, og dermed også i et vist omfang sammenhængen, imellem dem^{vi}.

4. *Manglende på alternativer*

Det fjerde punkt i opsummeringen kan i et vist omfang siges at operere med falsk bevidsthed som præmis (Tilly, 1991: 594):

4. Som et resultat af mystifikation, repression eller ren og skær mangel på ideologiske alternativer forbliver de uvidende om deres sande interesser.

Denne marxistiske ide om, at subjektet ikke selv er istand til at se igennem ideologiens manipulerende røgslør og erkende sine faktiske interesser, og derfor må oplyses af socialvidenskaben (se fx Eagleton, 1991:89), indgår som allerede nævnt ikke i afhandlingens teoretiske fundament. Žižek, som anvendes i artikel 1, operer dog med en moderne version af begrebet i form af *'oplyst falsk bevidsthed'*; vi ved godt, at ideologien er falsk, men vi adlyder den alligevel (Žižek, 2010:69).

Foretages det samme teoretisk rekonstruktive greb som under behandlingen af Tillys tredje punkt, sådan at *'forbliver uvidende om deres sande interesser'* udskiftes med *'ser ikke kritik som en meningsfuld mulighed'*, bliver også dette punkt imidlertid ganske beskrivende for de selvhjælpslitterære mekanismer, som afdækkes i afhandlingen. I artikel 3 vises det således vha. Butlers implicitte censurbegreb, hvordan selvhjælpslitteraturen er opbygget på en måde, så kritik af ydre forhold ikke kan opstå inden for rammerne af dens diskursive regimer. Butlers diskursive analytik er i forlængelse heraf uforenelig med ideen om falsk bevidsthed, men kan i stedet bruges til at undersøge, hvordan der i litteraturen sker en implicit censur af udadrettet kritik. Parallelt med Foucaults afvisning af magtudøvelse som værende *a priori* god eller dårlig, er implicit censur således for Butler et grundvilkår ved sproget, hvorfor en stillingtagen for eller imod censur

forudsætter en frihed, som ingen har. Ifølge Holquist kan vi derfor kun skelne mellem censurers mere eller mindre repressive effekter (Holquist, 1994) – selvom Butler formentlig ville stille spørgsmålstejn ved, hvilket grundlag en sådan skelnen skulle kunne foretages ud fra (Willig, 2012). Butlers analytik er diskursiv i den forstand, at den sigter mod at afdække det, der må forblive usigeligt for at et givent diskursivt regime kan fortsætte med at udøve sin magt. Dermed overlapper den i første omgang med den tidlige 'diskursive' Foucault (eg. Foucault, 2005), som ikke anvendes i afhandlingen. Den senere Foucaults fokus på magt og subjektivitet (eg. Foucault, 2000), som anvendes i afhandlingens artikel 2 og 5, er dog også inkorporeret i det implicitte censurbegreb, idet censuren for Butler: "(...) *seeks to produce subjects according to explicit and implicit norms, and (...) the production of the subject has everything to do with the regulation of speech*" (Butler, 1997:133). Censuren er således for Butler intimt knyttet til subjektivitet, hvor Butler i forlængelse af Foucault fremhæver, hvordan subjektets eksistens er afhængig af de selv samme magtstrukturer, der begrænser og definerer de måder, hvorpå subjektet kan eksistere som subjekt:

(...) if, following Foucault, we understand power as forming the subject as well as providing the very condition of its existence and the trajectory of its desire, then power is not simply what we oppose but also, in a strong sense, what we depend on for our existence and what we harbor and preserve in the beings that we are (...) Subjection consists precisely in this fundamental dependency on a discourse we never chose but that, paradoxically, initiates and sustains our agency (Butler, 1997b:2)

Denne ambivalente subjektivitetsproces illustreres bl.a. i selvhjælpslitteraturens anvisninger til subjektet om at gøre sig fri af andres forventninger og 'være sig selv'. Subjektets evne til autonomi og frihed udledes således fra de selvsamme autoriteter, som det skal gøre sig frit og autonomt fra (Bröckling, 2005:9). Denne dynamik kan også ses som et muligt svar på, hvorfor subjektet 'frivilligt accepterer dominans', som det hedder i Tillys formulering. Subjektet kan således ikke eksistere som subjekt uden den magt, der begrænser og indespærre det i bestemte diskursive regimers meningskonfigurationer. Derfor kan det være en yderst risikabel affære at bryde disse regimers implicitte censur og sige det usigelige:

"A subject who speaks at the border of the speakable takes the risk of redrawing the distinction between what is and is not speakable, the risk of being cast out into the unspeakable." (Butler, 1997:139)

At bevæge sig uden for grænserne for det sigelige er dermed at risikere sin subjektivitet.

Butler og Foucault er imidlertid ikke fuldstændigt overlappende, heller ikke mht. forholdet mellem magt og kritik. *Begærets rolle* i dette samspil konstitueres således forskelligt hos Butler og Foucault. Hvor begær for Foucault er en diskursiv kategori, et navn med en historie, der forstås

indenfor og som produkt af diskursive formationer og praksisser, kommer begæret, i Butlers læsning af Lacan, forud for magten, hvilket for Foucault ville placere det uden for diskursen (Brady & Schirato, 2011:19). Hos Butler faciliteres og iscenesættes begæret således af magten, hvilket bl.a. ses i forbindelse med forbuddet, der 'erotiserer' det, det udelukker (Ibid. 25); i det øjeblik jeg nægtes noget bestemt, bliver dette straks til "*the focus of my desire*" (Butler, 1997b:103). Her er Butler tættere på Žižeks læsning af *lovens obscøne underside*, hvor det officielle forbud suppleres af en begærs-inficeret, uofficiel overskridelse, som det er tilfældet på Starbucks i artikel 1. I forlængelse heraf har en del af Butlers arbejde, ikke mindst *The Psychic Life of Power*, været koncentreret om at udvide Foucaults ideer om magt og subjektivering til også at omfatte psyken som analytisk kategori og spørge: "*What is the psychic form that power takes?*" (Butler, 1997b:2). Her følger Butler således i fodsporene af bl.a. Gramscis tidligere nævnte overvejelser om magtunderkastelsens psykologiske karakter. I afhandlingen adresseres dette spørgsmål imidlertid ikke i udpræget grad vha. Butler, hvorimod den žižekiansk inspirerede undersøgelse af Starbucks-baristaers skjulte kritik i artikel 1 også kan ses som en afsøgning af magtens psykiske effekter.

5. Magtanvendelse og inert i

Punkt 5 i Tillys opsummering, herunder særligt betoningen af '*magtanvendelse*' [oversat fra '*force*'] peger tilbage mod Lukes endimensionelle magt og Foucaults suverænitetsbegreb:

5. Magtanvendelse og inert i holder de underordnede på plads.

Fremhævnningen af '*inerti*' er dog mere tvetydig, idet subjektiv eller organisatorisk træghed ikke nødvendigvis kan forbindes med magt eller underkastelse. Undersøgelsen i artikel 1 af Starbucks-baristaernes forskellige ventiler til at komme af med kritikken i det skjulte, kan imidlertid ses som et bud på, hvordan en sådan træghed ift. ekstrovert ytret kritik mere specifikt kunne komme i stand. Hvorvidt baristaenes kyniske distance til arbejdet kan forstås som inert i eller træghed er imidlertid ikke givet. Begrebet kan således også tolkes i retning af, at der ofte kan gå et vist stykke tid, før '*nok er nok*', og vilkårene er forværret tilstrækkeligt til, at det berettiger en protest. En mere radikal læsning kunne i den forbindelse tage afsæt i anekdoten om, at en frø der placeres i en gryde med koldt vand, hvorefter vandet varmes gradvist op, ikke vil forsøge at slippe væk. Frøen registrerer ikke den gradvise temperaturændring, hvor vandet hele tiden bliver et lille nøk varmere, og ender med at dø som følge heraf. Satte man derimod frøen ned i kogende vand fra starten, ville den kæmpe for livet og springe væk. Denne anekdote er bl.a. blevet brugt til at forklare, hvorfor

kritikken af globale klimaforandringer ikke er mere udbredt, end tilfældet er (Lack, 2001). På en arbejdsplads, hvor medarbejdernes vilkår over en længere periode gradvis forringes i små kontinuerlige ryk, kunne man måske forestille sig samme mekanisme gøre sig gældende?

6. *For store omkostninger*

Tillys punkt 6, der adresserer kritikens store omkostninger som en faktor, der kan forhindre dens fremsigelse, er i høj grad et tema i forbindelse med whistleblowing og whistleblower-ordninger:

6. Modstand og oprør er omkostningsfuldt; de fleste har ikke de nødvendige ressourcer.

Afhandlingens artikel 4, 5 og til dels 6 beskæftiger sig som nævnt med disse whistleblower-ordninger, hvis indførsel bl.a. begrundes med, at de kan lette omkostningerne for whistlebloweren. Det interessante i denne sammenhæng er således, at whistleblower-ordningen, som i høj grad kan anskues som en magtteknik (jf. artikel 5), tager udgangspunkt i en diagnose af, at det ofte er omkostningsfuldt at blive whistleblower og sige magten imod. Whistleblower-ordningen udgør i forlængelse heraf en ambivalent form for magtudøvelse, hvor magten på den ene side gør det lettere for subjektet at kritisere den, men på den anden side nøje kontrollerer og regulerer denne kritik, så den volder mindst mulig skade. Denne type magtudøvelse lander således lidt ujævnt mellem Tillys seks forebyggende immunforsvarsmodaliteter, der alle kredser om den frivillige magtunderkastelse, idet der her er tale om en paradoksal blanding af myndiggørelse og underkastelse, eller hvad man også kunne kalde 'kontrolleret ytringsfrihed', hvis ordningen iagttages i et tavsheds-perspektiv. Punkt 3 i opsummeringen, hvor subjektet modtager en modydelse for sin underkastelse, er det, der kommer tættest på, idet whistleblower-ordningen kan give medarbejdere en oplevelse af, at deres kritik bliver hørt, til gengæld for at de opgiver deres indflydelse på, hvem og hvor mange der hører den. Endvidere accepterer de også, at deres kollegaer med ordningens indførsel har fået et skærpet incitament til at overvåge dem. På samme vis synes Steven Lukes tredimensionelle magtforståelse heller ikke i stand til at indkapsle denne ambivalens, selvom formuleringen "*(...) potential issues are kept out of politics (...) through institutional practices*" (Lukes, 2005:28) i et vist omfang beskriver whistleblower-ordningens potentiale som et kontrolinstrument til at minimere risikoen for eksterne skandalesager. Med whistleblower-ordningerne kan det således hævdes, at der er tale om en tredje immunforsvarsmodalitet, som kunne kaldes faciliteret kritik.

3. Faciliteret kritik: Invers censur

Whistleblower-ordningens komplekse virkninger indfanges altså hverken helt af et suverænt, endimensionelt magtbegreb, og ej heller af den ovenfor præsenterede tredimensionelle, produktive forståelsesramme, repræsenteret ved Lukes og Tilly. Hverken magt som dominans eller magt som konstitution (jf. Saar, 2010:11) synes dermed at kunne redegøre fuldstændigt for dette nye styringsredskab. I det følgende forsøges således først at forstå whistleblower-ordningen med udgangspunkt i hhv. suveræn magt og Lukes' tredimensionelle forståelse, hvorefter der med udgangspunkt i Boltanski/Chiapello og Foucault præsenteres et bud på en tredje immunforsvarsmodalitet, hvor kritikken indoptages i en form for invers censur.

Suveræne elementer

I forhold til det endimensionelle og suveræne magtperspektiv er der umiddelbart ikke meget repressiv dominans at få øje på i forbindelse med whistleblower-ordningen som magtteknik. Det instrumentelle aktørfokus, hvor magtudøvelsen er givet ved, at *A kan få B til at gøre noget, som B ellers ikke ville have gjort*, kan dog bruges til at beskrive, hvordan organisationens ledelse med whistleblower-ordningen kan få medarbejderne til at ytre sig om problematiske sager, hvad de måske ellers ikke ville have gjort. Her er magten dog produktiv i modsætning til repressiv, idet magten skaber en ytring, hvor der ellers ville have været tavshed, i en form for *invers censur*. Hvor censuren indeholder et element af tvang, er dette dog ikke nødvendigvis tilfældet i whistleblower-ordningen. Her findes således både ordninger, hvor indberetningerne sker på frivillig basis, samt ordninger, hvor medarbejderne har pligt til at indberette problematiske forhold og kan sanktioneres for at tilbageholde viden herom (Vandekerckhove & Tsahuridu, 2010; Vandekerckhove, 2006). I forlængelse heraf synes whistleblower-ordningen i højere grad at fungere som en perifer anknævningsmekanisme til den suveræne magtudøvelse, idet indberetningerne til ordningen ofte resulterer i påkaldelsen af den suveræne magt i form af loven eller ledelsens fyringsret (IDA 2012: 18; Dansk Metal 2012; Søndberg & Winther 2011: 52-54).

Endelig har whistleblower-ordningen visse ligheder med en bestemt teknik, som Foucault beskriver i sin udforskning af den antikke praksis *parrhesia* og dens forskellige udformninger (Foucault, 2001, 2010, 2011). *Parrhesia* forstås som en form for fri tale eller ærlig snak, hvor magten tales imod. På trods af de store risici, der er forbundet med en sådan handling, opfattes det som en pligt at sige sandheden, uanset konsekvenserne (Foucault, 2001:1; 19-20). Den såkaldte *monarkiske parrhesia* er en særligt afart af denne parrhesiastiske praksis, som anvendtes i de antikke kongedømmer, hvor suverænen herskede over sit territorium (Foucault, 2001:31). I Euripides'

tragedie *Backhanterne* fra 407fkr gengiver Foucault således, hvordan en af kong Pentheus' tjenestemænd ankommer hos kongen for at berette om den uro, som Mænaderne forårsager i kongeriget. Men på den tid var sædvanen, at budbringere blev belønnet, hvis de kom med gode nyheder, og straffet, hvis de kom med dårlige. Tjenestemanden spørger derfor kongen, om han må anvende *Parrhesia*, og fortælle ham alt, hvad han ved, idet han frygter kongens vrede. Det giver Pentheus ham lov til, og de indgår i det, Foucault karakteriserer som et *parhesiastisk spil*, eller en *parhesiastisk kontrakt*, hvor tjenestemanden får lov til at sige sandheden uden at blive straffet. Kontrakten er til for at minimere risikoen for tjenestemanden, så han kan sige sandheden til gavn for kongeriget:

The sovereign, the one who has power but lacks truth, addresses himself to the one who has truth but lacks power, and tells him: if you tell me the truth, no matter what this truth turns out to be, you won't be punished; and those who are responsible for any injustices will be punished, but not those who speak the truth about such injustices (Foucault, 2001:32)

Ræsonnementet bag suverænenes praksis i antikken er dermed på lange stræk det samme som i whistleblower-ordningen. Her gives de ansatte mulighed for at ytre en muligvis ilde hørt sandhed uden at skulle frygte for repressalier. Denne anmeldte sandhed iagttages som værende til gavn for organisationen, der får mulighed for tage sine nødvendige forhåndsregler på baggrund af anmeldelsen af et problematisk forhold. Forskellen er blot her, at suverænen er udskiftet med organisationens ledelse, som giver medarbejderne frit lejde til at udtale sig gennem anonyme telefon-hotlines og krypterede hjemmesider. Medarbejderne risikerer heller ikke, at suverænen i yderste instans tager deres liv, men derimod at organisationen tager deres job. Dette sker endvidere ikke, fordi det er sædvane for organisationer at fyre medarbejdere, der overbringer dårligt nyt. Det sker derimod, fordi organisationen kan miste omsætning, hvis omverdenen får kendskab til dårligt nyt om den, eller hvis dens medarbejdere opfører sig uetisk eller begår lovbrud. På trods af disse forskelle synes der trods alt at være en lille rest af suveræn magtudøvelse i whistleblower-ordningen, hvor den magtunderlegne gives frit lejde til at ytre sig mod et løfte fra den magtoverlegne om at afstå fra at bruge sin magt til at sanktionere ytringen.

Tredimensionel magt

Det tre-dimensionelle, produktive magtperspektiv hos Lukes får som nævnt ovenfor øje på whistleblower-ordningen som en institutionel praksis, hvormed bestemte sager kan holdes ude af politik, hvilket i denne sammenhæng forstås som offentligheden.

Derimod bliver Lukes' fokus på interessekonflikt vanskeligt at anvende i forbindelse med whistleblower-ordningen, idet både ledelsens og medarbejderens interesser i høj grad er kontekstspecifikke og varierende. To karikerede eksempler kan illustrere dette:

1. Hvis en medarbejder bruger whistleblower-ordningen til at informere den øverste ledelse om, at flere kvinder i organisationen har været udsat for grov sex-chikane fra en mandlig afdelingschef, kan denne rapportering både være i ledelsens og medarbejderens interesse: Medarbejderen slipper for sex-chikane, og ledelsen kan adressere et problem i organisationen, der sandsynligvis er en kilde til stress og dermed også nedsat produktivitet. En sådan situation befinder sig på kanten af Lukes' magtbegreb, der som minimum forudsætter en 'latent' interessekonflikt (Lukes, 2005:29)
2. Hvis man på Edward Snowdens arbejdsplads NSA^{vii} havde haft en whistleblower-ordning, er det derimod et åbent spørgsmål, hvorvidt det havde været i Snowdens interesse at benytte sig af den. Hvis Snowdens interesse var at stoppe, eller i det mindste opfordre til en diskussion omkring nødvendigheden af NSA's ulovlige overvågning af amerikanske og udenlandske statsborgere, ville han således næppe have haft held med sit forehavende. NSA's ledelse ville derimod formentlig have haft en interesse i at vide, at en af deres medarbejdere gik med sådanne tanker. I den forbindelse kunne man forestille sig en situation, hvor ledelsen i NSA fik held med at gøre Snowden tavs og dermed undgå en omfattende offentlig skandale. Dette ville for Lukes konstituere magtudøvelse, idet der er tale om en interessekonflikt, der falder ud til ledelsens fordel.

Whistleblower-ordningen ville dermed hos Lukes ikke nødvendigvis være et udtryk for magtudøvelse, idet den tredimensionelle magtforståelse forudsætter en latent interessekonflikt. Lukes adskiller sig her fra Foucault, hvor magten i højere grad er en processuel del af det sociale i alle dets udtryksformer, der på trods af sin ikke-subjektive karakter stadig er intentionel (Foucault, 1991:61; Foucault, 1994:108). Her er interessemodsatningen således ikke på samme måde en forudsætning for at tale om magt.

Indoptagelse og appropriering

At whistleblower-ordningen hos Lukes både kan forstås som magtudøvelse og fraværet heraf, kan ses som et udtryk for ordningens ambivalente og polymorfe karakter, når den anskues som magtteknik. På den ene side faciliterer ordningen således medarbejderens kritik og giver mulighed

for at ytre sig om forhold, der under normale omstændigheder ville være for risikable at tage op. Her er der altså tale om en de facto udvidelse af medarbejdernes ytringsfrihed, og ordningen kan i forlængelse heraf forstås som en myndiggørelse af medarbejderne. Samtidig fungerer ordningen dog ved at regulere ytringens indhold, form og ikke mindst efterfølgende cirkulation på en måde, så den volder mindst mulig skade på organisationen. Medarbejderen har således ingen indflydelse på, hvem eller hvor mange der får den kritiske ytring at høre, og må tillige underlægge sig både specifikke form- og indholds krav i formuleringen af kritikken. I tillæg til magtdynamikkerne omkring selve ytringens udsigelse og dissemination kan installeringen af whistleblower-ordningen også have en afledt magteffekt. Ordningen bliver således flere steder beskrevet som et disciplinært redskab, som gennem medarbejderens gensidige overvågning sikrer en nedbringelse af kriminel eller på anden vis problematisk adfærd (Miethe & Rothschild, 1994:342-3; Vandekerckhove, 2006:139).

Whistleblower-ordningen er dermed vanskelig at forstå som et redskab til at sikre '*villet accept af dominans*', som det formuleres hos Tilly. Selv hvis der foretages det samme rekonstruktive skridt som med selvhjælpslitteraturen og den forebyggende immunforsvarsmodalitet, og "*villet accept af dominans*" udskiftes med "*villet afmontering af ekstrovert kritik*", er beskrivelsen stadig ikke præcis, idet ordningen netop *faciliterer* ekstrovert kritik. Hermed adskiller den sig fra både den forbydende immunforsvarsmodalitet i form af den suveræne magt på Starbucks, og fra den forebyggende modalitet i selvhjælpslitteraturen, hvor subjektet formes på en måde, så udadrettet kritik ikke kan opstå som meningsfuld aktivitet. Whistleblower-ordningen søger således hverken at forbyde eller diskursivt udelukke den ekstroverte kritik, men har derimod som ambition at facilitere den, fremme den og byde den indenfor. Der er altså tale om en faciliterende immunforsvarsmodalitet, idet magtudøvelsen, i form af reguleringen af kritikken, er knyttet til den myndiggørende gestus, hvor kritikken fremhjælpes. Hvor forbuddet på Starbucks kan forstås som *eksplicit censur* og selvhjælpslitteraturen som *implicit censur*, kan whistleblower-ordningen altså ses som en *invers censur*, hvor kritikken netop ikke blokeres, men derimod bringes frem, for i forlængelse heraf at blive reguleret, så den bidrager til den effektive og smidige drift af organisationen.

Det er altså hverken tilfredsstillende at beskrive dette komplekse forhold mellem magt og kritik vha. Lukes tredimensionelle magtforståelse eller som konstitutiv magt. Derimod kan det have visse

ligheder med Boltanski og Chiapellos diagnose af forholdet mellem kritik og kapitalisme (Boltanski & Chiapello, 2007). Her indoptages kritikken delvist af kapitalismen i form af ændringer i kapitalismens ånd, der, uden at anfægte kapitalismens centrale principper om akkumulation og behovet for profit, gør kapitalismen lettere at retfærdiggøre over for sine kritikere. Kritikens krav til kapitalismen indoptages endvidere ofte på måder, hvor disse krav – fx om autenticitet, kreativitet etc. – selv bliver midler til akkumulation og profit:

The price paid by critique for being listened to, at least in part, is to see some of the values it had mobilized to oppose the form taken by the accumulation process being placed at the service of accumulation (...)
“(Boltanski & Chiapello, 2007:29)

I forlængelse heraf kan indførslen af whistleblower-ordninger, der begyndte i kølvandet på Enron-skandalen i USA (Lind 2011:318), ses som reaktion på en kritik af omfattende korrupsion på ledelsesniveau i store virksomheder, kombineret med en kultur, hvor menige medarbejdere, der ved besked herom, ikke tør ytre sig af frygt for repressalier. Her udgør whistleblower-ordningen en løsning, der uden at udfordre virksomhedens profitmotiv både svarer på kritikken og bidrager til virksomhedens effektivitet. Også på organisationsniveau fungerer whistleblower-ordningen på en måde, der strukturelt ligner Boltanski og Chiapellos beskrivelser af kapitalismens indoptagelse af kritik. Kritikken bliver således med whistleblower-ordningen netop bogstavelig talt *indoptaget* i organisationen via telefon-hotlines eller krypterede hjemmesider, ligesom denne indoptagelse sker på en måde, så kritikken gør mindst mulig skade på organisationens grundlæggende logikker og sågar bidrager til den problemfrie, smidige drift af organisationen.

Denne magtfigur, hvor medarbejderens kritik og viden om problematiske forhold bringes ind som en produktiv kraft i organisationen, kan i forlængelse af Boltanski og Chiapellos indoptagelses-perspektiv også iagttages som en del af en bredere tendens i det moderne arbejdsliv, hvor aspekter ved individet, der før var bandlyst fra arbejdet, nu i stedet aktivt inddrages. Det private og personlige havde således tidligere status af noget, der kunne komme negativt i vejen for arbejdet – fx igennem illoyalitet eller dårlig opførsel – imens det nu inddrages som en positiv faktor. Familie, personligt netværk, interesser, psyke etc. indgår således i dag ikke bare som relevante omstændigheder på arbejdspladsen, men også som noget, organisationen faktisk værner om og dyrker (Fogh Jensen, 2005:295). I mange moderne organisationer opfordrer man sågar direkte medarbejderen til at tage sit privatliv, i form af livsstil, seksualitet, hobbyer mv. med ind i arbejdet og i det hele taget ’være sig selv’ (Fleming & Sturdy, 2009). I Silicon Valley i USA er kulturen i de

moderne IT-firmaer blevet beskrevet som "*the industrialization of bohemia*" (Ross, 2003), hvor man dyrker anti-kapitalistiske værdier, undergrund og modkultur. Her er de centrale værdier ikke længere konformitet og lydighed, men derimod autenticitet, modstand, anti-hierarki og forskel. Kalkulen er, at den autentiske medarbejder, der er sig selv og udlever sin passion på arbejdet, både er mere produktiv, og måske også lægger flere overarbejdstimer, end den klassiske lønarbejder der går hjem kl. 16 og ikke tager arbejdet med sig (Cederstrom & Fleming, 2012).

Denne tendens til appropriering af det subversive og personlige ses også i en dansk kontekst, hvor Åkerstrøm Andersen eksempelvis har beskæftiget sig med, hvordan *leg* i stigende omfang bliver brugt i moderne organisering og ledelse (Åkerstrøm Andersen, 2008). Det sker bl.a. ved igennem forskellige spil (fx '*Ansvarsspillet*' eller '*Værdier på spil*') at etablere et fiktivt, legende rum, hvori der kan udtrykkes en række holdninger og forventninger, som ved spillets afslutning effektueres som bindende beslutninger, ofte til en vis overraskelse for spillets deltagere (Ibid. 195).

Endelig kan MUS-samtalen (Villadsen & Karlsen, 2007; Rasmus Willig, 2013) ses som et emblematiske eksempel på denne udvikling, hvor det ikke længere er tilstrækkeligt med klassisk faglighed og professionel distance, idet hele medarbejderen må inddrages som ressource. Tucker har i den forbindelse beskrevet, hvordan den moderne organisation i stigende omfang betjener sig af terapeutiske strategier (Tucker, 1999), der bliver nødvendige for at håndtere disse aspekter ved medarbejderen, som tidligere var bandlyst fra den produktive sfære. Det er i parentes bemærket også i denne kontekst, man skal forstå selvhjælpslitteraturens stigende popularitet, idet den tilbyder individet hjælp til at håndtere disse nye krav i arbejdslivet.

Whistleblower-ordningen kan i forlængelse heraf opfattes som et udtryk for denne tendens, hvor forhold, der før var udstødte fra arbejdspladsen, nu drages ind og anvendes som produktive ressourcer. Foruden modkulturelle tendenser, seksualitet, livsstil, psyke, personlighed, leg mv. kan kritik og viden om problematiske forhold altså også finde produktiv anvendelse og drages nu derfor aktivt ind i organisationen.

Denne figur er karakteriseret ved en venlig, lyttende og indbydende magt, der opfordrer individet til at udleve sig selv og sige sin mening, også selvom det måtte indebære kritik af organisationen. Individet inviteres ind, gives frit lejde, og søges myndiggjort på en måde, der gør magtudøvelsen vanskelig at konceptualisere med udgangspunkt i Lukes eller Tilly.

Lukes tre-dimensionelle magtbegreb kan således nok rumme whistleblower-ordningen og forstå den som en form for social kraft eller institutionel praksis, hvormed konflikter kan identificeres, håndteres og holdes væk fra offentligheden, der samtidig giver medarbejderne en, mere eller mindre berettiget, oplevelse af at blive hørt (Lukes, 2005:29). Det samme gælder Tilly, der formentlig ville fremhæve, hvorledes whistleblower-ordningen fungerer ved at give medarbejderne en belønning (i form af oplevelsen af at blive hørt) for til gengæld at ytre deres kritik på en måde, så organisationen kan kontrollere og inddæmme den. Med Tilly ville man desuden få øje på, hvordan organisationens kommunikation omkring whistleblower-ordningen, hvor der lægges vægt på dens mynddiggørende aspekter, bidrager til en vis mystifikation blandt medarbejderne omkring ordningens faktiske formål og virkning. Foruden de allerede adresserede svagheder hos Tilly og Lukes mht. objektive interesser og falsk bevidsthed, er problemet imidlertid her, at ingen af disse magtforståelser er tilstrækkelig finkornet til at beskrive ambivalensen og kompleksiteten i whistleblower-ordningen som magtteknik.

Magtudøvelse gennem frihed

Derimod har Foucaults blik for de forskellige måder, hvorpå magten udøves gennem individets frihed, vist sig produktiv i den forbindelse, hvilket har givet udslag i artikel 5 og udforskningen af whistleblower-ordningens heterogene magtpotentialer^{viii}. Her kommer styrken ved Foucaults altomfattende, kapillære magtbegreb, der af Fraser som nævnt anklages for at føre til 'normativ forvirring', altså til udtryk. Det er således kun via en magtforståelse, hvor forholdet mellem magt og frihed ikke forstås som dikotomisk, at det bliver muligt at stille spørgsmål omkring magtudøvelse gennem frihed:

"(..) it is only in this way that it becomes conceivable that it is precisely since the emergence of political modernity that there have been forms of the exercise of power for which the granting of (a certain) freedom to individuals is indeed constitutive and that freedom itself is thus located 'within the mutations and transformations of technologies of power' (...)" (Saar, 2010:16)

I tillæg til whistleblower-ordningens disciplinerende potentiale kan Foucaults begrebsapparat således anskueliggøre, hvordan sikkerhedsteknologiens rationalitet, hvor friheden på paradoksalt vis søges forøget gennem mere kontrol og flere indgreb, potentielt kommer til udtryk i whistleblower-ordningens særlige form for kontrolleret ytringsfrihed. Kritikken forsøges således ikke stoppet, men får i liberalistisk *laissez-faire*-ånd lov til at gå sin gang, og i stedet for en modsætning til denne frihed udgør kontrollen en ramme, indenfor hvilken den kan udøves. Whistleblower-ordningen rummer i den forbindelse en parallel til en af de første sikkerhedsmekanismer, nemlig vaccinen. Her

bruges en lille kunstigt indpodet sygdom til at forebygge senere angreb, på samme måde som whistleblower-ordningen faciliterer en nøje reguleret dosis kunstigt indpodet kritik, der kan forebygge senere skandaler. Magten vaccinerer altså sig selv mod slagkraftig kritik.

I forlængelse heraf kan den foucaultianske diagnose af *dialogisering* som teknologi bruges til at forstå whistleblower-ordningens slægtskab med en række andre samtalebaserede magt-teknikker som fx MUS-samtalen, hvor de, der tidligere var tavse, nu skal tale, og de, der før talte, nu skal lytte. Selvom talen i denne teknologi forstås som pr. definition frigørende, så kan den foucaultianske analytik vise, hvordan talen anvendes til styring af individet og opnåelse af organisationens mål.

Således har Foucaults magtanalytik altså vist sig at kunne beskrive whistleblower-ordningens komplekse magtdynamikker på en måde, som ville være vanskelig vha. Steven Lukes' magtbegreb. Lukes' fokus på interesser, der som vist ovenfor betyder, at whistleblower-ordningen ikke nødvendigvis forstås som magtudøvelse, har endvidere fået kritik for ikke i tilstrækkeligt omfang at være sluppet af med falsk bevidsthed som implicit forudsætning (Clegg, 2006:213). Desuden er magten hos Lukes ikke helt så produktiv, som det er tilfældet hos Foucault. Ifølge Lukes er Foucaults påstande om magts produktive karakter således 'vildt overdrevne' (Lukes, 2005:90) og efterlader ingen plads til frigørelse fra magten eller menneskelig, rationel, autonom agens (Ibid. 91-92). Selvom Lukes er en smule mere tilgivende over for den sene Foucault på dette punkt (Ibid. 96-98), er kritikken sigende. Hos Lukes er den produktive magt således ifølge Clegg (Clegg, 2006:212) stadig karakteriseret ved en form for negativ repressivitet; den afgrænser, hvad individer finder sig i stand til at artikulere og tænke. Det modsatte er tilfældet hos Foucault, hvor magten positivt former og konstituerer subjektet og fungerer som præmis for, at subjektet overhovedet kan være subjekt. Lukes' magtbegreb efterlader i forlængelse heraf plads til frie rum uden for magts rækkevidde, imens forholdet mellem magt og frihed for Foucault som nævnt ikke skal forstås dikotomisk. Whistleblower-ordningen aktualiserer netop disse forskelle på Lukes og Foucault, idet ordningen som teknik er karakteriseret ved at stræbe efter 'win-win løsninger', hvor medarbejdernes frihed til at ytre sig øges, samtidig med at ytringen reguleres, så den bidrager til, at organisationens effektivitet forbedres, og risikoen for eksterne skandaler minimeres. Lukes' magtanalytik har således vanskeligt ved at få øje på magtudøvelsen, når den som her kombineres med større frihedsgrader for medarbejderen. Whistleblower-ordningen er i den forbindelse et eksempel par excellence på magts produktive karakter, idet magten skaber en mulighed for medarbejderen til at

ytre sin kritik, som ikke tidligere var tilstede – en mulighed, som på kompleks vis er sammenvævet med kontrol og styring.

Disse overvejelser om hvorledes whistleblower-ordningen som magtteknik i et vist omfang kan siges at udfordre mere gængse magtopfattelser, leder videre til en række generelle metodiske overvejelser omkring forholdet mellem teori og empiri i afhandlingen, idet netop opsøgningen af pointer og forhold, der kan problematisere gængse forståelser, her spiller en central rolle.

Generelle metodiske overvejelser

I det omfang, det er skønnet relevant, indeholder afhandlingens artikler hver især konkrete metodologiske og videnskabsteoretiske overvejelser, hvorfor det følgende afsnit i højere grad udgøres af en række mere generelle betragtninger omkring forholdet mellem teori og empiri i afhandlingen, samt processerne omkring udvælgelse og brug af disse. Afhandlingen er således i vid udstrækning af teoretisk karakter, idet mange af artiklerne er koncentreret om at afprøve og udvikle nye teoretiske perspektiver. Den anvendte empiri har i forlængelse heraf ofte som funktion at bidrage til denne proces.

Empiri som teoretiseringens kritiske dialogpartner

Det betyder, at det konventionelle billede af forskning som en mestendels rationel proces, bestående af planlægning, eksekvering og analyse, der igen er baseret på en klar adskillelse mellem teori og empiri, samt en minimering af forskerens subjektivitet, ikke er specielt dækkende for denne afhandling. Valget af afhandlingens empiriske nedslag og teoretiske perspektiver er således sket som led i en løbende proces, hvor eksplorative afsøgninger af forskellige teoretiske perspektiver og empiriske kontekster gensidigt har befrugtet hinanden. Afhandlingen er dermed ikke forfattet på baggrund af et præ-defineret script, hvor teori og empiri er fastlagt fra begyndelsen. Valget af artikel-formatet har i stedet givet mulighed for at operere med en relativt løs overordnet struktur for afhandlingen, koncentreret omkring en nysgerrig afsøgning af forskellige mekanismer, hvormed kritik i arbejdslivet afmonteres.

Afhandlingens empiri er i forlængelse heraf ikke blevet iagttaget som en slags ukendt terræn, der skal udforskes med henblik på at 'opdage' de sandheder, der antages at gemme sig heri, uafhængigt af forskeren. I stedet er empirien i vidt omfang blevet anvendt som en *kritisk dialogpartner*, der kan bidrage til at problematisere etablerede forståelser og anspore til nye teoretiske indsigter (Alvesson & Kärreman, 2007:1266). Denne idé stammer fra Alvesson og Kärreman (2007, 2011), der argumenterer for at udskifte det rigide fokus på 'data' med en større interesse for, hvordan data kan konstrueres på forskellig vis til at fremme teoretisk argumentation og refleksion:

We emphasize the potential for empirical material as a resource for developing theoretical ideas through the active mobilization and problematization of existing frameworks. In particular, we point to the ways empirical material can be used to facilitate and encourage critical reflection: to enhance our ability to challenge, rethink and illustrate theory. This approach recognizes the constructed nature of empirical material and "proofs". (Alvesson & Kärreman, 2007:1265)

Artiklerne i afhandlingen anvender i forlængelse heraf i vidt omfang det empiriske materiale som udgangspunkt for undersøgelsen og udviklingen af en række relativt uprøvede teoretiske ideer. Det

er bl.a. tilfældet med det žižekianske decaf-perspektiv (artikel 1), der testes og udfordres med udgangspunkt i Starbucks-baristaernes beretninger om skjult kritik. Endvidere bruges selvhjælpslitteraturen til at undersøge Butlers implicite censurbegreb som en måde at udfordre og nuancere litteraturen om tavshed på arbejdspladsen på (artikel 3), ligesom nye læsninger af Foucaults teknologibegreb afprøves i forbindelse med en beskrivelse af whistleblower-ordningens heterogene magtpotentialer (artikel 5). Det samme gælder for så vidt den ovenstående magtdiskussion, hvor artiklernes forskellige empiriske nedslag bliver brugt til at afprøve og udfordre en række magtteorier, idet ikke mindst whistleblower-ordningen som magtteknik lægger op til at problematisere eksisterende magtkonceptioner og pege frem mod nye forståelser af en kompleks og ambivalent social realitet.

Når det empiriske materiale er konstrueret rigtigt, kan det ifølge Alvesson og Kärreman udgøre en stærk ansporing til at gentænke konventionel viden. Idealet er således ikke at producere teori, der udgør et præcist en-til-en billede af virkeligheden, idet empirien ikke opfattes som et spejl eller en dommer, men derimod altså som nævnt en kritisk dialogpartner, der kan problematisere etablerede forståelser og opfordre til nye teoretiske indsigter (Alvesson & Kärreman, 2007:1266).

Teoretisering forstås i forlængelse heraf med inspiration fra Mills som *'disciplined imagination'* (Alvesson & Kärreman, 2007:1266; Mills, 1959; Weick, 1989). Det empiriske materiale faciliterer således teoretisering, fordi det både stimulerer fantasien, men samtidig også ansporer til en vis disciplin. Fantasien ansøres bl.a. af paradokser og ambivalenser, der ses som en vigtig ressource for teoretisering (Alvesson & Kärreman, 2007:1266; Poole & van de Ven, 1989), hvilket også er tilfældet for afhandlingens artikler: Starbucks-baristaens kritik, der ikke er kritik, selvhjælpslitteraturens både undertrykkende og emanciperende karakter (*'gør som jeg siger, vær selvstændig'*) og whistleblower-ordningens sammenvævninger af kontrol og (ytrings)frihed, pirrer således alle den sociologiske fantasi i kraft af deres ambiguitive afvigelser fra konventionelle forståelser. Samtidig med, at empirien stimulerer fantasien, udgør den imidlertid også en grænse for den. Selvom det empiriske materiale er konstrueret og dermed aldrig eksisterer uafhængigt af subjektive perspektiver og eksisterende fortolkningsrepertoarer, er der imidlertid også grænser for konstruktionen. Nogle konstruktioner giver således mere mening end andre, og det empiriske materiale forankrer dermed teoretiseringen i virkeligheden og forhindrer mere eller mindre arbitrære ideer i at komme i spil (Alvesson & Kärreman, 2007:1266). Et sådant standpunkt betegnes af Alvesson og Kärreman som *'moderat konstruktionisme'* (Ibid. 1265)

Abduktiv forfølgelse af det interessante

Teori forstås således i mindre grad som udtryk for underliggende, generaliserede empiriske mønstre, og i højere grad som instrumenter, der kan bruges til at generere indsigt og forståelse (Alvesson & Kärreman, 2007:1267). I forlængelse heraf er det ifølge Alvesson og Kärreman ofte yderst vanskeligt at 'verificere' interessante og komplekse ideer med udgangspunkt i data (Alvesson & Kärreman, 2007:1268; 2011:25-26). Det fremhæves i den forbindelse, at ideer som empirisk evidens, objektivitet, fornuft, sandhed, sammenhæng, validitet og målbarhed ikke i samme omfang som tidligere tilbyder forskningen retning og opmuntring. Hvis sådanne koncepter således er relative og ikke absolutte, er de også altid anfægtelige, hvilket imidlertid ikke er det samme som at sige, at de mister deres relevans eller gyldighed (Ibid.). Pointen er snarere, at verifikation ikke nødvendigvis er den eneste variabel, der kan bruges til at vurdere værdien af teoretiske bidrag:

"Theories gain favor because of their appeal, their logical structure, or their psychological plausibility. Internal coherence, parsimony, formal elegance and so on prevail over empirical accuracy in determining a theory's impact." (Astley, 1985:503)

Uden det kammer over i solipsistisk relativisme, kan der dermed være gode grunde til at bevæge sig væk fra et rigtigt fokus på data til en større interesse for konstruktionen af det empiriske materiale (Alvesson & Kärreman, 2011:5). Derudover synes ideen om teori og empiri som to adskilte domæner med vandtætte skodder imellem sig også at overse den uundgåelige teoretiske imprægnering af empirien. I stedet for et stærkt fokus på procedurer og teknikker til 'indsamling' og analyse af data, opfordrer Alvesson og Kärreman i forlængelse heraf til en større interesse for forskerens refleksivitet i relation til empirien og de forskellige fortolkninger og genfortolkninger, der kan anlægges over den. (Alvesson & Kärreman, 2007:1268). I modsætning til konventionel visdom ses det således som frugtesløst og sågar kontraproduktivt at forsøge at minimere indflydelsen af teori og subjektivitet i forskningen. I stedet for at undertrykke eller benægte disse, bør de i stedet mobiliseres på refleksiv og selvkritisk vis og herved understøtte muligheden for at generere interessante forskningsemner (Alvesson & Kärreman, 2011:57). I fraværet af en detaljeret prædefineret plan for afhandlingen er dens forskellige artikler således i vidt omfang opstået som resultat af en sådan praksis:

"Whenever one reacts with the feeling *that's interesting*, that reaction is a clue that current experience has been tested against past experience, and that past understanding has been found inadequate" (Weick, 1989:525).

Denne måde at gå til teoriudvikling på, kaldes ofte for *abduktion* og består ifølge Alvesson og Kärreman af tre trin: (1) Anvendelsen af et etableret fortolkningsprincip (teori), (2) observation af et

empirisk fænomen, der i lyset af dette fortolkningsprincip forekommer overraskende eller vanskeligt at forklare, og (3) i forlængelse heraf artikulationen af et nyt fortolkningsprincip - ofte ved brug af fantasien (Alvesson & Kärreman, 2007:1269). Således er det forskerens opgave at opsøge empirisk materiale, der kan producere eller inspirere til konstruktionen af forskellige alternative 'historier'. Dette samspil, hvor forskerens sprog og teorier aktiveres i samklang med det empiriske materiale, bliver dermed yderst centralt (Alvesson & Kärreman, 2007:1269). Det er i høj grad sådanne processer, der har givet udslag i denne afhandlings empiriske nedslagspunkter, hvor målet i vidt omfang har været, med udgangspunkt i min teoretiske ballast og subjektive idiosynkrasier, at fortælle interessante og alternative 'historier' om de måder, hvorpå kritik afmonteres i det moderne arbejdsliv. Denne fremgangsmåde adskiller sig fra mere konventionelle forståelser, hvor målet i højere grad er passivt at afspejle virkeligheden – eksempelvis gennem dataindsamling og kodning, hvor man forsøger at 'opdage' de kendsgerninger og meninger, der antages allerede at være tilstede i materialet (Ibid). Den abduktive proces betyder i stedet, at forskerens forforståelse – herunder akademiske baggrund og teoretiske fortolkningsreservoir – bliver brugt som et redskab, der åbner op for dialogen med det empiriske materiale. Det teoretiske fortolkningsrepertoire forstås som den samling af perspektiver, begreber, teorier og temaer, som mestres af forskeren, og fungerer som et spektrum af forskellige teoretiske ressourcer, der kan sættes i spil, når forskeren konfronterer det empiriske materiale (Ibid. 1273). Pointen er således her, at vi ikke bare opdager det empiriske materiale og derefter ser, hvor det leder os hen. Vi gør altid noget med det – vi framer det, konstruerer det etc. (Ibid.1269)

Denne tilgang betyder, at forskeren har væsentligt mere frihed end sammenlignet med en tilgang, hvor det tilstræbes at holde sig så tæt på empirien som muligt, da den forstås som en samling robuste byggeklodser, hvormed en valid teori kan opbygges. Idet formålet er at generere nye ideer, må kravene til stringens således ikke overbetones, idet der skal gives plads til forskerens fantasi i mødet med det empiriske materiale. Det betyder dog ikke, at forskeren dermed gives carte blanche til at forfølge enhver kreativ indskydelse, idet det empiriske materiale stadig spiller en afgørende rolle som dialogpartner, der installerer væsentlige begrænsninger på, hvad der kan gøres. Der er altså på ingen måde tale om en '*anything goes*'-metode, hvor alt er tilladt, hvis bare forskeren er innovativ og siger noget nyt. (Ibid 1270, 1279) Eksempelvis ville en fremhævnning af selvhjælpslitteraturens slagkraftige samfundskritik således ikke kunne lade sig gøre, idet empirien altså sætter en klar grænse for fortolkningen.

De empiriske nedslag

At empirien ikke skal 'opdages' og 'kortlægges', men i højere grad bidrage til udviklingen af nye teoretiske syntesiser, betyder imidlertid ikke, at den i sig selv er irrelevant eller frakoblet virkeligheden. Selvom empirien anvendes i teoriudviklingen, betyder det således ikke, at afhandlingens analyser ikke siger noget af betydning om den verden 'derude', som empirien i større eller mindre omfang repræsenterer.

Ambitionen er i forlængelse heraf, at afhandlingens analyser ikke kun på trods af, men måske snarere *i kraft af* deres ofte relativt abstrakte og teoretiske prægning vil kunne bidrage med væsentlige indsigter om deres empiriske nedslagspunkter i form af skjult kritik i servicebranchen, selvhjælpslitteratur og whistleblower-ordninger. Foruden de teoretiske perspektiver er hensigten altså, at afhandlingens analyser også kan bidrage med ny og interessant viden om disse konkrete empiriske fænomener.

I den følgende redegørelse for de empiriske nedslag argumenteres således også for nedslagenes væsentlighed samt relevans for afhandlingens generelle problemstilling.

Som allerede antydnet, er afhandlingens empiriske nedslag udvalgt undervejs i processen, hvilket har tilbudt en fleksibilitet, hvor eksempelvis opdagelsen af en hjemmeside, der jf. forskerens teoretiske fortolkningsreservoir fremstår som overordentlig interessant, kan inddrages i projektet og præge dets udformning.

Det var tilfældet med siden www.ihatestarbucks.com, som udgør det empiriske nedslag i artikel 1 om Starbucks-baristaers håndtering af et forbud mod kritiske ytringer. Denne hjemmeside, hvor Starbucks-baristaer anonymt beretter for hinanden, hvordan de omgår 'Just say yes'-politikken og kommer af med deres kritik ad andre veje, tilbyder et indblik i det sociale, som ellers kan være vanskeligt at opnå. Kritikken omveje på Starbucks er således indimellem ganske opsigtsvækkende – og består fx i at servere en kop for kunden, som baristaen på forhånd har dypet sine testikler ned i. I forlængelse heraf har mange af beretningerne på hjemmesiden en karakter, som betyder, at de næppe ville kunne indfanges igennem eksempelvis kvalitative interviews. Det online-etnografiske perspektiv (Kozinets, 2010) giver i den forbindelse mulighed for at iagttage den rå jargon i baristaernes anonyme fælleskab, hvor der ikke lægges fingre imellem, når arbejdets dårskab skal beskrives. Baristaernes forskellige modstandshandlinger beskrives således ofte i en let pralende tone, hvor de mere ekstreme handlinger typisk applauderes mest.

Ikke desto mindre illustrerer empirien en relativt udbredt immunforsvarsmodalitet i form af forbuddet imod at ytre sig kritisk. Ikke mindst i servicebranchen, hvor kunden altid har ret og aldrig

må siges imod, opereres ofte med forskellige varianter af det eksplicite forbud. Selvom Starbucks er et amerikansk franchise, der først for nyligt er begyndt at åbne danske filialer, er der således grund til at antage, at dynamikkerne, der beskrives på hjemmesiden, ikke er et afgrænset fænomen. På den danske hjemmeside www.haderkunder.dk giver ansatte i servicebranchen eksempelvis udtryk for en række af de samme frustrationer som Starbucks-baristaerne, idet der her bl.a. deles historier om situationer med urimelige kunder og udfærdiges lister over 'top trættende' kundeudsagn.

Selvhjælpslitteraturen, der er et udbredt samfundsfænomen med særlig relevans for arbejdslivet, udgør det empiriske udgangspunkt for artikel 2 og 3. Selvhjælpsgenren er således fast inventar på både danske og internationale bestseller-lister, ligesom det anslås, at hver anden amerikaner i dag ejer en selvhjælpbog (McGee, 2005:11). Selvom forskningen i receptionen af litteraturen er yderst begrænset og dens resultater flertydige, viser den dog bl.a., at mange læsere prøver selvhjælpslitteraturen som en billig og lettilgængelig kilde til aflastning og hjælp, som er uafhængig af en terapeut (Wilson & Cash, 2000). Flere studier har i den forbindelse påpeget, at kvinder er de hyppigste læsere af selvhjælpsbøger – specielt når de retter sig imod emner som kærlighed og forhold, vægttab og følelsesmæssige problemer (Starker, 1989; Wilson & Cash, 2000). Andre studier har dog fremhævet, at mænd er næsten ligeså hyppige læsere (Starker, 1992). Mange selvhjælpsbøger tematiserer samspillet mellem karriere og liv og tilbyder individet hjælp til at håndtere det moderne arbejdslivs fordringer om at være fleksibel, ansvarlig, autentisk, kreativ og i mental balance. Genren er i forlængelse heraf for nyligt blevet beskrevet som "*konkurrencestatens primære pensum*" (Willig, 2014), og dens funktion som et 'psyko-teknologisk redskab' er af flere kædet sammen med introduktionen af neoliberale styringsformer (se fx Rose, 1999:104). Således har bl.a. Paul du Gay påvist, hvordan fremkomsten af selvrealiserings- og succesdiskurser er forbundet med introduktionen af neoliberale logikker i organisationen, hvor den enkelte medarbejder opfattes som en selvstændig, entreprenant økonomisk enhed, der selv er ansvarlig for at regulere sin adfærd, fx vha. cost-benefit kalkuler (du Gay, 1996). Selvhjælpslitteraturens logikker gør sig i forlængelse heraf gældende i en række nyere styringsteknikker som coaching og MUS-samtaler (Willig, 2013), der begge opererer med det enkelte individs indre ressourcer og potentialer som styringsgenstand (Arnaud, 2003; Bovbjerg, 2005; Kirkeby, 2008). Det samme er tilfældet for populariserede versioner af nyere psykologiske grene som mindfulness og positiv psykologi (Ehrenreich, 2010).

Også i populærkulturen har selvhjælpsbøgernes budskaber vundet genklang. I U.S.A. har bl.a. Oprah Winfrey bidraget til at udbrede budskaberne fra forfattere som Eckhart Tolle, Phil McGraw og Rhonda Byrne ved at bruge dem som gæster i sine populære talkshows, imens forfatteren Anthony Robbins er så kendt et ansigt, at han medvirker i Hollywood-film som sig selv^{ix}. Herhjemme er selvhjælpsforfattere som Pernille Aalund, Sofia Manning og Sarah Kølpin hyppige gæster i TV-programmer som *Aftenshowet*, ligesom TV-personligheder som Chris McDonald og B.S. Christiansen også kan ses som eksponenter for selvhjælpslitterære logikker. Avisernes livstilstillæg, dameblade og forskellige netsider som www.selvet.dk er andre eksempler. Det er altså både i kraft af dens generelle udbredelse, såvel som dens status som en form for udkrystallisering af det moderne arbejdslivs fordringer til individet, at selvhjælpslitteraturen er interessant at undersøge som immunforsvarsmodalitet. Litteraturens tendens til at tilbyde individuelle løsninger på problemer, der måske i højere grad er strukturelle, er således både interessant ift. vilkårene for kritik, men synes også at være indikativ for bredere samfundsmæssige strømninger (Beck & Beck-Gernsheim, 2002:7; Garsten & Grey, 1997:226; McGee, 2005:12; Rose, 1992).

Whistleblower-ordningen som styringsredskab tematiseres i artikel 4 og 5 samt den perspektiverende artikel 6, og er det tredje empiriske nedslag. Her er tale om et relativt nyt fænomen, bl.a. båret frem af teknologiske fremskridt inden for kryptering mv., som kun har eksisteret i formaliseret form i Danmark siden 2007, men som er på fremmarch både herhjemme og internationalt. Mere end 300 danske organisationer er således enten i færd med at oprette eller har oprettet en whistleblower-ordning. Foreløbig er brugerne af whistleblower-ordninger typisk store eller mellemstore private virksomheder, men meget tyder på, at offentlige organisationer inden længe også i større omfang vil benytte sig af muligheden. Frederiksberg^x og Københavns kommune (Københavns Kommune, 2012) har således allerede oprettet en whistleblower-ordning, og det af regeringen nedsatte ”*Udvalg for offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*”^{xi} udkommer i 2015 med sine anbefalinger angående behovet for whistleblower-ordninger i det offentlige.

Foruden at være et nyt, relativt uudforsket, fænomen, som formentlig kommer til at vokse sig større i fremtiden, er whistleblower-ordningen interessant, fordi den kan anskues som en mekanisme, der i et vist omfang transformerer det subversive i en konfirmativ retning. I forlængelse heraf kan den ses

som et eksempel på en nyere immunforsvarsmodalitet, der ikke søger at blokere for eller forebygge kritikken, men derimod inviterer den indenfor, for derefter at regulere den på forskellig vis.

De seks artikler

Efter denne indramning af afhandlingen i form af indledning, magtteoretisk kontekstualisering og generelle metodiske overvejelser er scenen nu sat for afhandlingens seks artikler. Disse præsenteres i det følgende i nedenstående rækkefølge, der korresponderer med gennemgangen af de tre immunforsvarsmodaliteter i magtens immunforsvar: Forbud, forebyggelse og facilitering:

Artikel	Publiceringsstatus	Immunforsvarsmodalitet
Artikel 1: <i>Koffeinfri kritik? Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik</i>	Publiceret i <i>Sociologisk Årbok</i> 2013, nr. 2	Forbud mod kritik
Artikel 2: <i>Det utilstrækkelige subjekt: En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær styring</i>	Publiceret i <i>Dansk Sociologi</i> 2013, nr. 2/24	Forebyggelse af kritik
Artikel 3: <i>Hjælp til selvcensur: Et selvhjælpskulturelt perspektiv på den tavse arbejdsplads</i>	I review hos tidsskriftet <i>Sociologisk Forskning</i> .	
Artikel 4: <i>Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering</i>	Publiceret i <i>Slagmark</i> 2014, nr. 69	Facilitering af kritik
Artikel 5: <i>Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer: Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik</i>	Publiceret i <i>Nordiske Organisasjonsstudier</i> 2014, nr. 2	
Artikel 6: <i>Whistleblower-ordninger: Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer</i>	Publiceres i <i>Social Kritik</i> , 2015 nr. 141. (Udkommer i marts 2015)	Facilitering af kritik/ perspektivering

Koffeinfri kritik?

Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik

Abstract: Artiklen undersøger og afprøver begrebet 'koffeinfri kritik' forstået som en kritik, der opleves som risikabel og farlig, men som i realiteten er ufarlig, fordi den ligesom koffeinfri kaffe er frtaget sin farlige grundingrediens. Det empiriske udgangspunkt er internetforummet *Ihatestarbucks.com*, hvor Starbucks-baristaer bl.a. beretter om, hvordan de som kritisk praksis serverer koffeinfri kaffe til kunder, der har bestilt almindelig kaffe. Det teoretiske afsæt er Slavoj Žižeks begrebsapparat og Allesia Contus skitsering af fænomenet *decaf resistance*, der afprøves vha. begreberne kynisme, ideologisk fantasme og jouissance. Artiklen konkluderer, at disse žižekianske perspektiver er frugtbare ift. at afdække den enkelte medarbejders subjektive investering i sin kritik, samt hvorledes kritik kan bidrage til at understøtte status quo. Svagheden ved det žižekianske teoriapparat er imidlertid, at det bliver svært at få øje på andet end konserverende og konformistisk koffeinfri kritik, da idealet for transformativ radikal kritik, det revolutionære *real act*, i praksis er yderst vanskeligt at realisere. Derved mister perspektivet en vis empirisk sensibilitet overfor de interne forskelle imellem de mange forskellige kritikformer, der over en kam klassificeres som koffeinfri.

Nøgleord: Žižek, Contu, koffeinfri kritik, kynisme, jouissance, ideologisk fantasme.

Koffeinfri kritik?

Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik

Erik Mygind du Plessis

Hvordan kan man analytisk forstå en type kritik, der ikke siges højt, eller rettes andre steder hen, end mod det, der kritiseres? Den danske sociolog Rasmus Willig har foreslået, at kritik rejser derhen, hvor der er plads til den (Willig, 2009). Hvis det som medarbejder i en organisation således ikke er muligt at adressere kritisable forhold opad i ledelseshierarkiet, vil den enkelte i stedet udvikle strategier til at komme af med sin uhørte kritik ad andre veje. For ikke på et personligt plan at 'koge over', udvikler den enkelte medarbejder såkaldte 'ventiler' for kritikken, der gør det muligt at afreagere. Kritikken ytres dermed ofte i forskellige afledte, indirekte og uformelle former, når den ikke bliver hørt på arbejdspladsen – eksempelvis via galgenhumor eller ved, at medarbejderen i bilen på vej til arbejde skriger af sine lungers fulde kraft, for at 'få luft' (Willig, 2009:100–101, 106).

I det følgende afprøves en žižekiansk optik, som er videreudviklet af Allesia Contu, hvormed disse ventiler kan betragtes som 'koffeinfri kritik' – dvs. som en kritik, der er frtaget sin farlige grundingrediens, men stadig opleves som den oprindelige 'farlige' kritik, hvor der er noget på spil for både kritikeren og de kritiserede (Žižek, 2003, 2004, 2010b; Contu, 2008). Det empiriske udgangspunkt for afprøvningen er chatforummet www.ihatestarbucks.com, hvor Starbucks-baristaer bl.a. udveksler erfaringer med forskellige uformelle kritikformer. Ærindet med artiklen er at bidrage til at udvikle og diskutere vores analytiske forståelse af forskellige former for kritik i arbejdslivet.

Artiklen bevæger sig inden for hvad man kunne kalde kritiske organisationsstudier¹ (Alvesson & Willmott, 1992), og her er modstand og kritik langt fra noget nyt analyseobjekt (Mumby, 2005; Prasad & Prasad, 2000; Spicer & Bohm, 2007). Indenfor Labour process theory (LPT) har man længe beskæftiget sig med, hvordan medarbejdere gør modstand imod ledelsen (Ackroyd & Thompson, 1999; Burawoy, 1979; David Knights & Willmott, 1990; Grugulis, Knights, & Willmott, 2001). I marxistisk ånd er præmissen her, at modstand ikke skal forstås som et udslag af en rationel aktør, der handler ud fra personlige præferencer, men i stedet som det uafvendelige resultat af kapitalens objektive udbytning af arbejdskraften (fx. Braverman, 1978). Modstanden er således et resultat af en iboende antagonisme mellem arbejdskraft og kapital, der kommer kraftigst til udtryk på arbejdspladsen, der ses som det primære sted for udbytningen (Spicer & Bohm, 2007: 1669). Målet for den kritiske modstand er i forlængelse heraf en 're-appropriation' af de goder, der systematisk fratages arbejderne såsom tid og identitet (Ackroyd & Thompson, 1999:25). Imens de mest oplagte former for re-appropriation bl.a. sker i regi af fagbevægelsen, er der imidlertid også indenfor LPT produceret studier af mere uformelle modstandsformer såsom sabotage (Brown, 1977), humor rettet mod ledelsen (Taylor & Bain, 2003) og smårapseri (Ditton, 1977). LPT er dog blevet kritiseret for ikke i tilstrækkeligt omfang at kunne redegøre for, hvordan den enkelte medarbejder subjektivt forstår og oplever sin daglige gang på arbejdspladsen, ligesom forklaringen af modstandshandlinger i arbejdet kan synes for deterministisk og overfokuseret på strukturelle årsagsforklaringer (Spicer & Bohm, 2007: 1670).

Som en respons til disse kritikpunkter af LPT har flere forskere i stedet vendt sig imod Michel Foucault i deres studier af modstand og kritik i arbejdslivet (Collinson, 2003; D. Knights & McCabe, 2000; Thomas & Davies, 2005; Jermier, Knights, & Nord W., 1994). Foucaults fokus på hvordan subjektivitet og virkelighed skabes igennem en række konkrete praksisser og teknologier i et komplekst netværk af magt, viden og modmagt (Foucault, 1991, 2000) gør det således muligt at udvide forståelsen af magt og modstand, så de ikke blot tænkes ud fra et strukturelt og klassebaseret fokus. I den foucauldianske tradition udgøres modstanden således af uformel mikropolitik, der forstås som den konstante forhandling af dis-

1. På engelsk kaldet 'Critical Management Studies'(CMS), og forstået som en løst sammenknyttet forskningsmæssig tradition, der interesserer sig for teoretisk informerede kritikker af ledelse, organisation og arbejdsliv, oprindeligt funderet i et kritisk teoretisk perspektiv. I dag omfatter traditionen en bred vifte af tilgange, der har det til fælles, at de er kritiske overfor gængse teorier om ledelse og organisationer, samt de institutioner (Business Schools mv.), hvorfra disse typisk oprinder.

kurser og identiteter, der herigennem subtilt tilskrives nye betydninger (Spicer & Bohm, 2007: 1670). I denne tradition fokuseres ofte på, hvordan medarbejderne modsætter sig arbejdspladsens kolonisering af deres subjektivitet (D. Knights & McCabe, 2000; Thomas & Davies, 2005) eksempelvis i form af forhandlingen af maskuline identiteter (Collinson, 2003) eller modstand mod performancemålinger (Ball & Wilson, 2000). Også i den Foucauldianske tradition kan det dog ifølge kritikere være svært at slippe af med den strukturelle determinisme – her er det dog diskurserne og ikke de økonomiske strukturer, der synes at determinere subjektets handlinger (Newton, 1998).

Denne artikel tager i forlængelse heraf sit teoretiske afsæt i Jacques Lacan og særligt Slavoj Žižeks teoriapparater, der i de senere år opnået en vis popularitet indenfor kritiske organisationsstudier (Cederström & Hoodemakers, 2010; Contu & Willmott, 2006; Gabriel, 1995, 1997; Glynos, 2008; Johnsen, Pedersen, & Muhr, 2009; Villadsen & Karlsen, 2013). Brugen af Lacan og Žižek kan ses som en måde at kompensere for svaghederne hos LPT og foucauldianerne, al den stund, der hos Žižek og Lacan både lægges vægt på det begær, som er involveret i enhver identitetskonstruktion (aktør/handlen), men også på afhængigheden i denne proces af den store Anden (struktur) og ikke mindst begrænsningerne for såvel subjektet som den sociosymbolske orden, der konditionerer dets mulighedsbetingelser (Stavrakakis, 2010:59). Lacan og Žižeks teoriapparater adskiller sig således fra LPT og foucauldianerne ved et nuanceret blik for den enkelte medarbejders subjektive investering i og oplevelse af sin kritik, samt for Žižeks vedkommende en større pessimisme mht. det transformative potentiale i en lang række kritikformer, end der udvises i mange LPT- og Foucault-inspirerede studier (se fx Žižek, 2007). I forlængelse heraf udgør Allesia Contus žižekiansk inspirerede introduktion af termen '*decaf resistance*' (Contu, 2008) et vigtigt afsæt for nærværrede artikel, hvor begrebet afprøves, nuanceres og diskuteres med udgangspunkt i de žižekianske begreber *kynisme*, *ideologisk fantasme* og *jouissance* som teoretisk kontekst og Starbucks-baristaers beretninger om uformel kritik som empirisk udgangspunkt.

Tingen uden tingen

Žižek bruger indimellem vendingen *koffeinfri* (Žižek, 2003, 2004, 2010b), til at beskrive en samfundstendens, hvor ting fratages deres potentielt skadelige substans. De minder stadig om den oprindelige ting, bortset fra, at de nu ikke længere er skadelige. Tendensen kan iagttages i alt fra almindelige forbrugsvarer som cola til politik og sex:

I dag kan forbrugeren købe en lang række nye kunstprodukter, der er kendetegnet ved at være frtaget nogle af deres traditionelle, men potentielt skadelige grundingsredienser: kaffe uden koffein, fløde uden fedt, øl uden alkohol osv. Listen kan suppleres: virtuel sex som 'sex uden sex', Colin Powell-doktrinen om krig uden ofre (på vores side, selvfølgelig) som 'krig uden krig', den moderne nydefinition af politik som eksperteknokrati som politik uden politik (..) (Žižek, 2003)

I det følgende tages således afsæt i en iagttagelse af fænomenet kritik med udgangspunkt i tendensen '*koffeinfri*'. Kritik bliver typisk forbundet med en vis farlighed og omtales fx som et 'våben' (Bourdieu, 2005), eller som noget der kan give 'granatchok' (Willig, 2011) ligesom der findes talrige eksempler på systemkritikere, der lever med trusler eller sendes i landflygtighed som en konsekvens af deres kritiske udsagn. Den amerikanske socialfilosof Judith Butler fremhæver endvidere med inspiration fra Foucault, hvordan den kritiske praksis indebærer, at kritikeren må risikere sin subjektivitet og sætte den på spil op mod et givet sandhedsregime (Butler, 2004). Kritik er således noget, der truer og potentielt skader enten kritikeren eller den kritiserede, fordi begge har noget på spil i forhold til kritikken. Koffeinfri kritik forstås i modsætning hertil som en kritik, der ikke truer eller potentielt skader nogen, ligesom hverken kritikeren eller den kritiserede rigtigt har noget på spil. Dog minder kritikken stadig om den oprindelige farlige kritik, på samme måde som koffeinfri kaffe minder om almindelig kaffe.

I artiklen forfølges denne kaffemetafor ud i det konkrete, idet blikket rettes mod verdens største kaffebær-franchise Starbucks, der er repræsenteret ved mere end 20.000 restauranter på verdensplan². I Norden er restauranterne stadig relativt fåtallige, men Starbucks planlægger en ekspansion i alle tre nordiske lande i løbet af 2014³. Starbucks er interessant fordi kaffekædens ansatte umiddelbart ser ud til at udøve en kritik, der både metaforisk og konkret kan karakteriseres som koffeinfri. Det kan man læse om på hjemmesiden www.ihatestarbucks.com. Den er tilsyneladende oprettet med det primære formål at tilbyde Starbucks-ansatte et forum, hvor de kan diskutere de fortrinsvis negative aspekter af arbejdet som barista. Foruden et debatforum indeholder siden en begrundelse for hadet til Starbucks, samt lidt generelle retningslinjer for brug af forummet. Inddragelsen af forummet som gen-

2. <http://loxcel.com/sbux-faq.html>

3. <http://www.dsg.dk/presse/nyheder/?id=2408c4ea427b1abe>; <http://www.besoksliv.se/artikel/starbucks-ska-satsa-i-sverige-41780>; <http://www.aftenposten.no/okonomi/Starter-kaffekrig-i-Norge-7210963.html>

nemgående case i artiklen sker fordi baristaernes overvejelser herfra har vist sig at kunne illustrere såvel styrkerne som svaghederne ved koffeinfri kritik som žižekiansk inspireret analytisk perspektiv, og i forlængelse heraf også anspore til en konceptuel udvikling heraf.

Forummet har eksisteret siden 2001 og indeholder 175 sider med forskellige tråde, hvoraf de mindste blot består af et enkelt indlæg, og de største over 1000⁴. Jeg har i et år løbende fulgt aktiviteten på dette forum, hvor der findes utallige konkrete beskrivelser af uformel og indirekte kritik i forskellige former, uden dog selv at deltage i diskussionerne. Metodisk kan denne tilstedeværelse på forummet som en flue på væggen beskrives med begrebet 'lurking' der kommer fra onlineetnografien, hvor man på trods af de fordele ved 'naturalistisk' (Hewson & Laurent, 2008) og naturligt forekommende data, som lurking tilbyder, oftest opfordrer til mere deltagende observationsformer⁵ (Garcia, Standlee, & Bechkoff, 2009:59; Hine, 2008:262–3). Min løbende, anonyme tilstedeværelse på forummet har imidlertid resulteret i et omfattende arkiv med beretninger om forskellige kritikformer blandt de ansatte på Starbucks, som er opbygget sideløbende med, og i et dialektisk forhold til, den teoretiske udforskning af området. Hvorvidt beretningerne på forummet er sandfærdige, eller blot udtryk for pral og fantasier, kan imidlertid være vanskeligt at afgøre. Det er dog heller ikke væsentligt al den stund, ambitionen i denne artikel ikke er at udtale sig med alment generaliserbar gyldighed om faktisk forekommende kritikformer i det moderne arbejdsliv, men derimod at bidrage til den fortsatte konceptuelle diskussion af disse kritikformers betydning og transformative potentiale, samt hvordan disse kan begribes analytisk. Forummet opfattes således som et empirisk indspark til denne diskussion, der kan bruges til at afprøve og diskutere ideen om koffeinfri kritik som žižekiansk inspireret analytisk perspektiv.

4. Kort inden færdiggørelsen af denne artikel fik www.ihatestarbucks.com nyt lay-out og ny administrator. Det betyder at alle forummets gamle tråde er midlertidigt utilgængelige på nettet. Forummets administrator forsikrer dog brugerne om, at alle gamle tråde vil blive gjort tilgængelige igen inden længe. Størstedelen af de citater, der anvendes i artiklen er fra det gamle forum, imens der også er enkelte fra det nye. Til citaterne fra det nye forum er der således henvisninger til konkrete links, imens dette ikke har været muligt med citaterne fra det gamle. Denne artikels forfatter ligger dog inde med udprint af alle anvendte citater, ligesom citaterne fra det gamle forum formentlig snart vil være tilgængelige igen.
5. Er forskeren mere interesseret i en hjemmeside som 'fællesskab online' end som 'online fællesskab' (Kozinets, 2010:63-65) er det imidlertid mindre væsentligt at levere en 'thick description' (Geertz, 1973) af brugernes oplevelser med at være en del af forummet, hvordan det føles at poste etc.

Min anonyme tilstedeværelse på forummet giver endvidere anledning til et par etiske overvejelser (Garcia et al., 2009:59). Selvom ihatestarbucks.com således er et offentligt tilgængeligt forum, der kan tilgås uden oprettelse af brugerprofil, kan samtalerne for forummets brugere alligevel opleves som værende private i en vis forstand (Hine, 2008:265). Derudover kan mange af citaterne på forummet muligvis kompromittere deres ophavsmænd, hvis anonymiteten brydes. Desværre er det ikke muligt at anonymisere navnet på hjemmesiden, hvis man som i denne artikel anvender ordrette citater, idet enhver efterfølgende vil kunne indtaste disse citater i Google og herigennem finde frem til den rigtige bruger og hjemmeside. Jeg hæfter mig dog ved, at brugerne selv har sørget for at anonymisere sig gennem brugernavne⁶.

En koffeinfri Venti Soy Mocha Frappuccino no whip

På forummet kan man bl.a. læse en beretning fra en bruger, der beskriver, hvordan en kunde kommer ind i cafeen og bestiller sin kaffe. En Venti Soy Mocha Frappuccino no whip. Det er en lang ordre, som er typisk for Starbucks' store udvalg af kaffevarianter. Brugeren, der er ansat som barista bag Starbucks-disken, gentager ordren to gange for at være sikker. En Venti Soy Mocha Frappuccino no whip. Da kvinden lidt efter får sin kaffe og tager den første slurk, kigger hun vredt på den unge barista og spørger: *'Hvad helvede er det her!?'* Kvinden fortsætter med at forklare hvordan hun bestilte en *kaffe* frappuccino og ikke en *mocha* frappuccino, og hvordan hun ikke kan lide det, når kaffen smager af chokolade. Kvinden peger på pigen bag disken og råber højlydt ud i cafeen: *'Den unge dame her har kludret i min ordre og jeg vil faktisk meget gerne have en ny kop kaffe!'*. Den unge pige bag disken undskylder og skynder sig over til kaffemaskinerne for at lave ordren igen. Denne gang bruger hun dog koffeinfri kaffe selvom kunden har bestilt almindelig kaffe. Og det er helt med vilje. Brugeren slutter sit indlæg af med: *"Don't point at me ***** [bitch] pay attention!"* I protest mod kundens opførsel serverer baristaen altså koffeinfri kaffe i stedet for almindelig kaffe til kunden. Denne historie findes i tråden *"Whom did you decaf today?"* der med sine over tusind posts er en af de længste på forummet. I til-læg til, at denne kritik på det rent konkrete plan er koffeinfri, idet kaffen er koffeinfri, så kan kritikken også ses som koffeinfri i Žižekiansk forstand. At servere koffeinfri

6. Bl.a. her: <http://news.yahoo.com/starbucks-9-11-free-coffee-offer-generates-controversy-232900618.html>

kaffe i stedet for almindelig kaffe er således for det første harmløst og skader eller truer ingen, ligesom ingen andre end baristaen selv opdager, at kritikken overhovedet ytres. Den koffeinfri kritik optræder dermed som surrogat for en åben konfrontation, hvor begge parter har meget mere på spil. Særligt baristaen, som risikerer fyring, hvis hun ikke behandler kunderne ordentligt.

På Starbucks opereres nemlig med den såkaldte '*Just say yes*'-politik (Boone & Kurtz, 2010:615), som en generel retningslinje for kundepleje, hvor baristaerne på Starbucks forventes at sige 'ja' til kunden, uanset hvad vedkommende beder om. Denne kundepolitik er ifølge baristaerne en af de væsentligste gener ved at arbejde på Starbucks⁷. I den forbindelse skriver en bruger følgende på forummet:

(..) I despise my job I dread every time I go into work, often times I think it would be awesome to get hit by a bus on my way in so I'd never have to go in there ever again and here's why:

*The customer is ALWAYS, ALWAYS right even if they are trying to rape you, steal from you, abuse you etc: At Starbucks bad customer behavior is encouraged if you act like a jerk and make a fuss not only will Starbucks chastise partners who try to stop or correct you but you will get something free for it too. (...)

En anden skriver:

(...) probably every three or four transactions, I just want to start screaming, "We are PEOPLE! Why do you treat us this way??" I detest the corporate culture that has led to all our customers being entitled man-babies.⁸

Disse beskrivelser kan læses som en frustration over det ydmygende i at påtage sig *just say yes*-attituden og ikke svare igen, uanset hvor uforskammet kunden er, og uanset hvor fornedrende det opleves. Det er ydmygende passivt at modtage skældud fra en kunde, hvis man ikke synes, man har gjort noget galt. De daglige ydmygelser er bl.a. det, der reageres mod, når de ansatte serverer koffeinfri kaffe til urimelige og nedladende kunder. Som en forumbruger skriver: "(...) *Effff those customers who think they are so much better than us*". Denne mangel på værdighed synes således at være den umiddelbare motivation for den koffeinfri kritik, hvor kunden føjes på overfladen, men siges imod i det skjulte.

7. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=1083&pid=13203#pid13203>

8. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=216&pid=2498#pid2498>

Det er imidlertid ikke blot retningslinjerne for kundepleje, som forumbrugerne er utilfredse med. En mere generel kritik af Starbucks som brand flourer også på forummet. Forummets administrator forklarer i den forbindelse baggrunden for at kalde siden 'I hate Starbucks' således:

(..)Starbucks is not your friend. It doesn't like you. It doesn't want you to have a "third place". It wants your money. It doesn't do magnanimous things out of the goodness of its heart. It is trying to maximize profit and part of the way they do this is by selling a brand that "does good things for the people that pick beans". Even if Starbucks follows these business practices with less than 1% of the coffee that they buy.

Forummet administrator peger her på to centrale bestanddele af Starbucks-brandet, der ses som falske og instrumentelle i den forstand, at de kun eksisterer for at dække over virksomhedens begær efter at tjene flere penge. Nemlig for det første, at Starbucks slår sig op på at være et slags 'third place' imellem hjem og arbejde, hvor man kan koble af i behagelige stole og en afslappet atmosfære⁹. Og for det andet, at Starbucks markedsfører sig selv som en socialt ansvarlig virksomhed, der kærer sig om sine kaffeleverandører fra den 3. verden og sine ansatte. Når de ansatte på Starbucks serverer koffeinfri kaffe kan det altså ses som en stille protest mod at skulle bøje sig for urimelige kunder, kombineret med en mere generel antipati for Starbucks' brand, der ses som falskt og opstyltet¹⁰.

I det følgende udfoldes tre interrelaterede žižekianske perspektiver på den koffeinfri kritik, idet det indledningsvis demonstreres, hvordan baristaernes antipati kan forstås som *kynisme* ift. Starbucks-ideologien. Dernæst udforskes hvordan baristaernes kynisme kan ses som understøttet af et *ideologisk fantasme*, der tilbyder en falsk disidentifikation fra rollen som Starbucks-barista. Det tredje perspektiv, der afprøves er begrebet *jouissance*, som giver mulighed for at undersøge nydelseselementet i kynismen og den uformelle kritik. Afslutningsvis diskuteres frugtbarheden af den žižekianske optik, der især udfordres med hensyn til at

9. <http://www.starbucks.com/about-us/our-heritage>

10. En del af Starbucks-baristaernes kritik er i første omgang rettet mod kunderne, men er samtidig indirekte en kritik af Starbucks' retningslinier for kundepleje. Žižek ville måske i den forbindelse hævde at baristaer og kunder på sin vis er i samme båd og udsat for de samme ideologiske interpellationer, men med forskellige kritikerroller igennem hhv. forbrug og service. Žižek har i den forbindelse selv beskæftiget sig en del med kritik af Starbucks fra forbruger-siden (se fx Žižek, 2009: 53-54).

konceptualisere den offentlige dimension af den koffeinfri kritik i form af beretningerne herom på nettet. Undervejs præsenteres desuden løbende en række andre žižekianske termer, som er nødvendige for at forstå de tre perspektiver.

Kynisme: Starbucks er en joke

Kritikken på forummet af Starbucks-brandet kan siges at vende sig imod *ideologien* i organisationen, hvis man anvender en common-sense forståelse heraf à la ‘system af ideer’. Žižeks version af begrebet er imidlertid noget anderledes. Žižek har således fremført den tese, at ideologi ikke længere kan forstås i den klassiske marxistiske tradition som ‘falsk bevidsthed’ hvor diagnosen af ideologiens subjekter lyder ‘*De ved det ikke, men de gør det*’ (Žižek, 2010a:67). På samme måde lægger Žižek afstand til den klassiske ideologikritiske strategi, der følger af dette udsagn, hvor ideologiens falske røgslør skal opløses igennem en konfrontation med den virkelighed, som ideologien hidtil har haft held til at forfalske og forvrænge. I stedet adopteres Peter Sloterdijks tese om, at ideologiens primære funktionsmåde i dag er kynisk (Sloterdijk, 2005). Det kyniske subjekt er således helt på det rene med afstanden mellem den ideologiske maske og den sociale virkelighed, men insisterer ikke desto mindre stadig på at beholde masken. På samme måde, som vi fx godt ved, at penge er helt almindelige materielle objekter som alle andre, men alligevel lader som om, de er lavet af et særligt stof og har en helt speciel betydning. (Žižek, 2010a:56–57). Sloterdijks kynismeformular lyder således ‘*De ved udmærket, hvad de gør, men de gør det alligevel*’. Den kyniske fornuft er ikke længere naiv, men har udviklet sig til en paradoksal form for ‘oplyst falsk bevidsthed’. Subjektet er således udmærket klar over, at den ideologiske universalitet er falsk og dækker over bestemte særinteresser, men alligevel forkastes den ikke. (Žižek, 2010a:69) Ser vi på Starbucks-baristaerne via dette kynismeperspektiv, har det tilsyneladende en vis forklaringskraft. Brugerne af *ihatestarbucks.com* synes således helt på det rene med, at den Starbuck’ske ideologi er falsk og blot dækker over, at Starbucks vil tjene penge, men alligevel iklæder de sig stadig den ideologiske maske og går på arbejde hver dag. Man er ligeledes pinligt bevidst om, at kunden-har-altid-ret mantraet ‘*Just say yes*’ ikke betyder, at kunderne altid har ret, men alligevel lader man i det daglige arbejde som om, det faktisk er tilfældet. Serveringerne af koffeinfri kaffe samt de anonyme internetskriverier herom, er således det tætteste man kommer på en forkastning af den ideologi, som man altså udmærket godt ved, er falsk. Som en bruger skriver på forummet:

(..) I've only recently started to decaf. I've been with the company 3 years now, and I'm not sure how I've managed to go so long without doing it to keep my sanity. My reasoning was that yes, even though customers can be a pain in the *** , I still am there to do my job and provide a quality drink....of course now that I've come to the realization that working at Sbux is a total joke (...) ...well, let the games begin.

Starbucks-ideologien er altså 'a total joke' og den falske bevidsthed er efter 3 år blevet oplyst. På trods af den nedslående nye indsigt, siges arbejdet imidlertid ikke op, men suppleres i stedet med en ny 'leg', for at undgå at blive sindssyg, i form af de koffeinfri serveringer.

I en Žižekiansk optik er baristaernes kynisme imidlertid ikke udtryk for en forkastelse af ideologien, men derimod præcis det modsatte. Selvom kynismen således kan opleves som en form for modstand hos den enkelte medarbejder, er pointen her, at kynismen blot binder medarbejderen endnu stærkere til de forhold, der gøres modstand mod (Fleming & Spicer, 2007: 69ff). Den ironiske afstandstagen til ideologien og troen på en autentisk position uden for dens greb, er for Žižek netop ideologi i sin rene form (Kay, 2003:151; Žižek, 1999).

Men hvori består det ideologiske? Hvis 'de godt ved, hvad de gør' men gør det alligevel, hvorfor er der så ikke tale om postideologisk ligegyldighed uden illusioner? Ifølge Žižek fordi ideologien ikke virker igennem en tilsløring af viden om den sociale virkelighed, men derimod er indlejret i selve denne sociale virkelighed – handlingens virkelighed. I dette perspektiv understøtter de kyniske baristaer på Starbucks således ideologien, ved at gå på arbejde hver dag og spille rollen som loyale medarbejdere, uanset hvad de ellers måtte tænke eller gøre i det skjulte:

De overser, de miskender, ikke virkeligheden, men den illusion, der strukturerer deres virkelighed, deres reelle sociale aktivitet. De ved udmærket, hvordan tingene reelt forholder sig, men de handler alligevel som om, de ikke ved det. Der er derfor tale om en dobbelt illusion: Den består i at overse den illusion, der strukturerer vores reelle, faktiske forhold til virkeligheden. Og det er denne oversete, ubevidste illusion, man kunne kalde *det ideologiske fantasme*.” (Žižek, 2010a:72–73)

Ideologiens fundamentale niveau er altså for Žižek ikke illusionen, der tilslører tingenes reelle tilstand, men derimod det ubevidste *ideologiske fantasme*, der strukturerer vores sociale virkelighed i sig selv. I forlængelse heraf er kynismen for Žižek en af flere måder, hvorpå vi gør os blinde over for det ideologiske fantasmes strukturerende magt.

Ideologisk fantasme: Fri væren udenfor Starbucks-ideologien

Inden vi ser nærmere på hvilke fantasmer, der kan iagttages blandt de kyniske Starbucks-baristaer, er det imidlertid nødvendigt kort at introducere nogle centrale elementer i Žižek teoriapparat. Ideologi, der som vi har set er indlejret i den sociale aktivitet, tilbyder således i Žižek konception en symbolsk konstruktion af virkeligheden, der har til formål at dække over *det Reelles* traumatiske effekter (Žižek & Daly, 2004:10; Žižek, 2010a:86). Det Reelle er et essentielt begreb i den lacaniansk/ Žižekianske tænkning, som indgår i en triade af ontologiske ordner sammen med *det symbolske* og *det imaginære*. (Žižek & Daly, 2004:6). For Lacan og Žižek bliver det, vi kalder 'virkeligheden' artikuleret igennem signifikation (det symbolske) og organiseringen af disse symboler i karakteristiske mønstre (det imaginære). Imens det symbolske i princippet er åbent, flydende og kontingent, søger det imaginære at inddæmme det symbolskes åbne karakter i et fantasmatisk landskab, der er unikt for det enkelte individ. I modsætning til det symbolske og det imaginære kan det Reelle imidlertid ikke artikuleres gennem signifikation og symboliseres. Det Reelle er således den lille rest, der altid bliver ladet tilbage og dermed blokerer for den fulde symbolisering (Žižek, 2010a:112) Det Reelle kan således forstås som den udifferentierede væren, som subjektet gennem et symbolsk system af tegn og en række imaginære fantasmiske projektioner, forgæves forsøger at differentiere og indskrive i et sammenhængende meningsunivers (Bjerg, 2011:12, Žižek, 2010a:213).

Denne reelle rest, der forhindrer en fuld inklusion i den symbolske orden, findes også hos subjektet. Når subjektet indtræder i den symbolske orden reduceres det således til et symbolsk mandat (kvinde, barista etc.), der ikke svarer helt til dets egen oplevelse af sig selv, og dette kommer til udtryk som en nagende følelse af mangel (Stavrakakis, 2010:63). Manglen er givet ved afstanden mellem subjektets umiddelbare oplevelse af sig selv, og den symbolske titel, som tildeler det en særlig status eller autoritet. Starbucks-medarbejdernes frustration over ikke at blive set som 'mennesker' men som 'baristaer' eller 'kafferoboter'¹¹ er et eksempel på denne mangel, som subjektet vil gøre hvad som helst for at udfylde, for herigennem at opnå et konstitutivt urealiserbart ideal om enhed (Stavrakakis, 2010:63). Manglen bliver i forlængelse heraf det grundlæggende fundament for subjektivitet hos Žižek (Žižek & Daly, 2004:3, Žižek, 2000:28).

11. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=216&pid=10205#pid10205>

Vender vi nu tilbage til de kyniske baristaer og idéen om at kunne stå udenfor ideologien og kritisere den gennem koffeinfri serveringer, så er denne forestilling som nævnt for Žižek et udtryk for ideologi *par excellence* (Kay, 2003:134). Mere præcist kan den dog ses som et udtryk for et *ideologisk fantasme*, der har til formål at dække over subjektets grundlæggende mangelfølelse. For baristaernes vedkommende kunne dette ske igennem en forestilling om en 'ægte væren', som frie subjekter, der står udenfor Starbucks' falske ideologi. En sådan ægte og mangelfri væren er dog for Žižek konstitutivt umulig og det ideologiske fantasme kan derfor blot forsøge at dække over dette traume (Žižek, 2010a:70,88).

Et hyppigt anvendt eksempel til at forklare den fantasmiske funktion er den anti-semitiske fantasi om Jøden i nazi-Tyskland, hvor Jøden konstrueres som en forhindring for den fuldendte tyske væren, og som en forklaring på den grundlæggende følelse af mangel og ufuldendthed. Hvis blot Jøden nedkæmpes, vil livet således blomstre og begæret fuldbyrdes. Men hvor Jøden i den nazistiske fantasi optræder som forhindringen for denne sublime tilstand, så udgør Jøden for Žižek nærmere den udfyldning, der træder i stedet for den fuldendte tyskhed, som altså ikke eksisterer. Hvad der således opfattes som en blokering for samfundets fuldt konstituerede identitet, er faktisk dennes mulighedsbetingelse. Jøden er et fantasme, der iscenesætter begæret efter det fuldendte og gør det muligt at forestille sig en ren, harmonisk tyskhed (Laustsen, 1999:24–27; Žižek, 1997:76, 2010a:90).

Hvis vi iagttager situationen på Starbucks igennem dette fantasmeperspektiv får vi øje på en strukturel lighed. Ideen om Starbucks' falske floskler og manglende respekt for medarbejderne kan således ses som det, der blokerer for baristaernes fuldt konstituerede identitet som frie individer. Herved forklares både den grundlæggende følelse af mangel, samtidig med at et begær efter en autonom og fri identitet installeres. Således er det netop ideen om Starbucks falske karakter, der muliggør baristaens forestilling om sig selv som et frit individ, der står udenfor magten.

Det sublime ideal der fantaseres om, kan således forstås som det totalt autonome subjekt, der kun handler i tråd med sin egen inderste overbevisning, og ikke er underlagt begrænsninger på sin frihed. Dette ideals realisering forhindres dog i den fantasmiske forestilling af, at baristaen er underlagt en autoritet – fx i form af 'Just say yes!' –dekretet, som hun er nødt til 'officielt' at adlyde, selvom hun for længst har gennemskuet den autoritative ideologis falske karakter. Fantasmets indeholder også et grænseoverskridende aspekt, der består i at denne autoritet kun respekteres på skrømt imens baristaen inde i sig selv 'ved bedre', og overskrider reglerne i al hemmelighed, fx ved at servere koffeinfri kaffe. I forlængelse heraf giver fantasmet baristaen en sikker identitet som den autonome rebel, der har gen-

nemskuet chefernes floskler, og ved, at der er 'mere og andet' end den mangelfulde realitet, hun præsenteres for på arbejdet. (Glynos, 2008:14)

Kynismefantasmets og denne oplevelse af at stå uden for ideologien, tilbyder med andre ord baristaen et åndehul, hvor hun fri fra magtens snærende bånd kan udleve sit eget autonome, unikke selv (Contu 2008: 372). Fleming og Spicer har beskrevet hvordan en fysisk manifestering af dette åndehul blandt visse McDonalds-medarbejdere, består i, at man som modstandsstrategi under den officielle uniform bærer en t-shirt med McDonalds-logoet samt teksten 'McShit'. T-shirten giver McDonalds-medarbejderne en følelse af frihed og et selv billede som et unikt, autentisk individ, der i sin inderste kerne ikke er defineret af uniformen eller arbejdspladsen, men derimod er helt sin egen (Fleming & Spicer, 2007:2, 73–75). Starbucks-baristaerne beskriver på forummet en række lignende modstandshandlinger, hvor Starbucks' officielle 'dresscode' brydes i det små – eksempelvis ved at gå med trøjen uden på bukserne, og kun tage den ind, når chefen er tilstede, eller ved at gå med to forskellige strømper i hver sin vilde pangfarve¹².

Dette åndehul, som subjektet opnår gennem disidentifikation og modstand mod ideologien, er imidlertid ikke et udtryk for en subjektivitet, som er hinsides ideologi. Tværtimod hævder Žižek, at disidentifikation skal ses som en ideologisk praksis. Standardforståelsen af ideologien, der binder sine subjekter til sig ved at tilbyde dem et fast identifikationspunkt, skal således vendes om, så ideologien i ligeså høj grad fungerer ved at konstruere et rum til *falsk disidentifikation*, en falsk distance overfor de faktiske koordinater i subjektets tilværelse. (Žižek i Butler et al., 2000:103)

En falsk disidentifikation fra ideologien kan i forlængelse heraf siges at være et ganske betegnende begreb for den kyniske kritik på Starbucks. På forummet råder man således hinanden til mentalt at frakoble sig arbejdet, når det bliver problematisk og ubehageligt.¹³ En del af denne frakobling består i at anlægge en såkaldt '*Ralph Wiggum expression*'¹⁴. Ralph Wiggum er en figur fra tegneserien *The Simpsons*, der grundet lav intelligens forbliver upåvirket af, hvad der foregår omkring ham og således altid møder verden med sit karakteristiske 'blanke' og smilende ansigtsudtryk. Dette udtryk kan for Starbucks-baristaerne bl.a. bruges i forbindelse med urimelige kunder, der skælder ud eller brokker sig:

12. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=382&pid=5034#pid5034>

13. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=1116&pid=13706#pid13706>

14. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=1170&pid=14678#pid14678>

A pleasant, dim indifference will usually diffuse the situation by giving them no further ammunition (or potentially making them rage harder because they're not getting their way by making you panic/scared/reciprocate attitude(...)) and, best of all, you can't get in trouble because you didn't do anything wrong during the altercation! And then you can laugh about it later, too.¹⁵

Det tomme, smilende, ansigtsudtryk og det indre billede af Ralph Wiggum bruges således til at disidentificere sig selv fra det ideologiske krav om ikke at sige kunden imod, samtidig med at dette krav efterleves til punkt og prikke. Man disidentificerer sig, lader som om kunden har ret, og går hjem og griner af det bagefter. Men ideologien føjes.

Kritisk organisations- og arbejdslivsforskning fra serviceorganisationer viser, at denne form for overfladisk performance af organisationens 'kunde-kultur' ikke er uvanlig, idet medarbejderne gennemskuer kunde-kulturens instrumentale karakter som et styrings- og kontrolredskab fra ledelsen, og derfor ikke internaliserer den som deres egen (Fleming & Spicer, 2007:71; Hochschild, 1983). Men selvom det for det enkelte subjekt således føles som om, man disidentificerer sig og gør modstand, så er denne modstand og disidentifikation ikke reel, idet subjektet i sine handlinger opfører sig 'ideologisk korrekt' – dvs. gør som det skal (med undtagelse af de handlinger, som magten ikke kan se). De skjulte modstandshandlinger og tanker er således ikke en reel udfordring for den liberale demokratiske logik, hvor subjektet er konstitueret som det frie, liberale subjekt, der bl.a. har retten til at være uenig. Tricket er naturligvis, at subjektet stadig 'gør' hvadend han eller hun måtte være uenig i. (Contu, 2008:368) På Starbucks kommer dette til udtryk ved, at bariisterne, uanset hvad de måtte tænke inde i sig selv eller foretage sig i det skjulte, stadig passer deres arbejde, og giver kunden ret.

Disse former for modstand imod ideologien er på moderne liberale arbejdspladser således allerede indregnet, og det er præcis denne modstand, som mulliggør ideologiens fortsatte reproduktion. I mange moderne virksomheder er man sågar i HR-retningslinjerne begyndt at advare medarbejderne imod at identificere sig for meget med virksomheden, da dette let kan lede til udbrændthed (Ashforth & Humphrey, 1993; Leidner, 1993). Distancen til ideologien er netop det, der gør den effektiv.

15. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=1170&pid=14678#pid14678>

Jouissance: Nydelsesfuld kritik

Baristaernes modstandshandlinger begrænser sig imidlertid ikke til koffeinfri serveringer. I det følgende skal vi se nærmere på nogle lidt mere ekstreme kritikformer, og samtidig afprøve et žižekiansk begreb, der kan give et indblik i den nydelse, der kan ligge i den uformelle kritik. Dette begreb er *jouissance*, og det forstås som det der mistes, og det der mangler, når subjektet indtræder i den symbolske orden. *Jouissance* er således den imaginære og umulige nydelse, der er knyttet til illusionen om den enhed og helhed, som altså er tabt med indtrædelsen (Stavrakakis, 2010:62). Dette tab er dog på paradoksalt vis ikke ensbetydende med, at subjektet lever sit liv uden *jouissance*. På trods af, at betingelsen for indtræden i den symbolske orden er opgivelsen af *jouissance*, så opretholdes den symbolske orden nemlig i vidt omfang af forskellige fantasier, der iscenesætter tabet og genvindelsen af denne *jouissance* (Cederström & Grassman, 2010:115).

Den *jouissance*, som det førnævnte kyniske fantasme installerer, er således paradoksalt i den forstand, at der både kan siges at være for meget nydelse og for lidt nydelse – den er både en mangel og et overskud. For Starbucksmedarbejderne opnås der således *jouissance* både i form af et tab – hvis bare kunderne, chefen eller Starbucks' øverste ledelse ikke var sådan nogle idioter, så ville vi være 'rigtigt' frie og være istand til at gøre hvad der passer os. Men den kommer også i form af et overskud, som noget vi har – vi antager nemlig, at vi faktisk kan gøre hvad der passer os (eg. 'decaf'e' besværlige kunder mm.), så længe vi gemmer dette overskud fra magtens blik. (Contu, 2008:375). Dette overskud kan forstås som 'crumbs of *jouissance*' – små stykker *jouissance*, som vi tillader os at tage 'lige for næsen af dem'. Disse små krummer fungerer dog ifølge Žižek som en form for 'libidinøs bestikkelse', der fastholder magtrelationen imellem den magtunderlegne, der stjæler *jouissance*-krummerne, og den magtoverlegne, som stille tolererer dette tyveri, da det ikke repræsenterer en trussel imod hans position, men tværtimod understøtter den. (Žižek, 1997:33–34)

Selvom *jouissance* kan oversættes til nydelse, kan det ikke sidestilles med vores dagligdags forståelse heraf, der forbindes med tilfredsstillelse og balance. *Jouissance* er nemlig i modsætning hertil destabiliserende, traumatisk og excessiv (Žižek & Daly, 2004:113). *Jouissance* forstås således som en form for overdreven smerte/nydelse – det ekstra pift, der giver lystfølelsen en fascinerende, og ofte ubærlig intensitet (Dean, 2006:4)¹⁶, lidt som når man klør et myggestik. Endvidere

16. Der skelnes således i det følgende mellem lyst (*plaisir*) og nydelse (*jouissance*), hvor sidstnævnte er traumatisk og excessiv imens førstnævnte er tilfredsstillende og harmonisk.

forbindes jouissance ofte med en *forsagelse* af lyst og glæde (Žižek & Daly, 2004:114).

Denne form for selv-pinende nydelse kan bruges til at forklare en del af Starbucks-baristaernes indlæg på forummet. Som her hvor en forumbruger fantaserer om, hvordan han vil have det, når/hvis han en dag stopper på Starbucks:

You know, this is one of the sad things is that, a twisted little masochist part of me will one day miss having an entire shift's worth of complaints each day. But the rest of me will be glad I'll have eventually found something I fully enjoy doing (..)

Den suspendering af lystfølelse og glæde, som de klagende kunder afstedkommer (forstærket af 'just say yes'-politiken) afstedkommer således en 'masochistisk' jouissance, der fungerer som supplement for den (fantasmiske) fremtid, hvor brugeren har fundet 'something i fully enjoy doing', og lystfølelsen ikke længere er suspenderet og tabt.

Sammenhængen mellem jouissance og forsagelse af glæde og lyst er for Žižek bl.a. givet ved, at jouissance optræder som en 'obskøn underside' til en autoritativt beordret forsagelse fra disse følelser, som den samtidig er med til at understøtte. Det er eksempelvis tilfældet i militæret (Žižek & Daly, 2004:128). Her har man på et niveau et sæt af meget strenge regler (hierarki, disciplin, procedure mv.), der dog ifølge Žižek ikke kan fungere uden deres obskøne jouissance-givende supplement (vulgære sexistiske jokes, sadistiske indvielsesritualer mv.). Vender man blikket mod medarbejderne på Starbucks kan man i forlængelse heraf få øje på en obskøn underside til 'just-say-yes' dekretet. På forummet er der således beretninger om, hvordan håret under de ansattes arme finder vej ned i irriterende kunders kaffe, på samme måde som de såkaldte '*special straws*', der har været dyppet i toilettet først. Desuden er der eksempler på mandlige ansatte, der dypper deres testikler i de kaffekopper, der senere gives til kunderne. Disse eksempler kan således forstås som den jouissanceprægede, obskøne underside af loven om kundebehandling på Starbucks, der samtidig fungerer som lovens forudsætning. Ifølge Žižek åbner forsagelsen af glæde og lystfølelse (på Starbucks i form af afholdelsen fra at svare urimelige kunder igen) op for en form for en såkaldt mer-jouissance (plus de jouir), der understøtter forsagelsen (Žižek, 2010b:126–7; Kay, 2003:163, 166; Žižek, 1999b:291). På Starbucks kan denne uformelle obskønitet således forstås som det, der gør det til at holde ud at gå på arbejde hver dag og få skæld ud af urimelige kunder.

Men hvad så?

Dermed kan vi med udgangspunkt i Starbucks som empirisk eksempel foreløbigt konkludere, at den Žižekiansk inspirerede koffeinfri optik har en vis forklaringskraft. Vi har således i det ovenstående set, hvorledes man med udgangspunkt i Slavoj Žižeks begrebsapparat kan forstå medarbejderkritikken på Starbucks som koffeinfri ikke bare i konkret forstand (de serverer kaffe uden koffein), men også i begrebsmæssig forstand (de ytrer kritik uden kritik). Den form for kynisme, som man i forlængelse heraf via forskellige begreber kan studere i forbindelse med barieternes koffeinfri kritik, er en af Žižeks mest konsekvente skydeskiver igennem forfatterskabet. Žižeks problemer med den kyniske attitude skyldes, at den foregiver at være subversiv og gøre modstand mod det bestående, mens den faktisk understøtter ideologien, fordi ideologien allerede har taget højde for kynismens forestillede afstand fra den. Ironi, afkobling og troen på en uafhængig, autonom position uden for ideologien er således et eksempel på, hvor lusket ideologien er, og hvordan den altid sniger sig ind på os. En sådan tro er nemlig for Žižek noget af det mest ideologiske, man kan forestille sig.

Ovenstående afprøvning af det žižekianske perspektiv efterlader imidlertid også et par oplagte modspørgsmål. For hvad er så 'rigtig' kritik? Og hvordan udøves kritik, der ikke er koffeinfri? Det žižekianske svar på dette spørgsmål er *the real act*. *The real act* imidlertid også et af de mere omstridte begreber i Žižeks teoriapparat. Det forstås som en radikal handling, hvor subjektet bryder med den symbolske orden, det er indsat i, og handler hinsides begæret, på en måde så de symbolske koordinater omkring subjektets situation og identitet, ændres radikalt (Kay, 2003:156, Žižek, 2001:85). For at gøre modstand mod magten, må subjektet i forlængelse heraf opgive sin inderste kerne af jouissance, igennem hvilken det er knyttet til magten (Žižek, 1999b; Žižek, 2010a:118). *The real act* indebærer således, at subjektet accepterer sin radikale excentricitet ift. den Store Anden og ikke længere orienterer sig ud fra forudgivne koordinater i samfundets sociale substans, men i stedet aktualiserer sin egen radikale ansvarlighed (Sharpe, 2004:241). *The real act* er i forlængelse heraf et udtryk for skiftet i Žižeks forståelse af 'det Reelle', der i begyndelsen af forfatterskabet betones som ren negation og umulighed, men senere gives mere subtile træk, så det ikke blot forstås som en streng, ekstern grænse for symbolisering, men derimod også som noget, der spiller ind i vores oplevede virkelighed (Žižek & Daly, 2004:8,71). Dette har igen politiske konsekvenser, idet muligheden dermed opstår for '*the real act*', som *det, der ikke kan ske, men alligevel sker* (Bjerre, 2011:38). Engang imellem får vi et glimt af det – men vi kan stadig ikke helt begribe (symbolisere) det. "*When you do something crazy, like an*

heroic act, which goes against all your interests, there the real happens – you cannot justify or explain it.” (Žižek & Daly, 2004:165) Dette skifte overlapper samtidig med et skred i Žižeks politiske standpunkt (Bjerre, 2011:37–38), der bevæger sig fra en interesse for det liberale demokrati som en måde at institutionalisere umuligheden af at symbolisere det Reelle på (eg. Žižek, 1989), til en interesse for de punkter i historien, hvor radikale brud har fundet sted (eg. Lenin & Žižek, 2002; Žižek, 2008).

The act suspenderer således den symbolske orden og åbner muligheden for forandring – for handlinger der går udover den givne matrix af forventninger (Dean, 2006:188). Allesia Contu beskriver i sin diskussion af ‘decaf resistance’, hvorledes det nødvendige alternativ hertil er den radikale *real act*:

A real act of resistance would be one for which we would have to bear the costs. It would be an act that changes the sociosymbolic network in which we and our way of life make sense. It would be costly because we depend on these sociosymbolic networks. To lose them, would be like losing the world. (..) This is a risk of dying symbolically and perhaps also physically. (Contu, 2008:374–5)

Hvis det eneste alternativ til det koffeinfri er et *real act* og en deraf følgende symbolsk og måske endda fysisk død, så er spørgsmålet dog, hvor frugtbart et analytisk begreb, vi har at gøre med, når vi beskriver kritik og modstand som koffeinfri. De empiriske beskrivelser af konkrete kritiske *real acts* er således yderst sparsomme og omhandler eksempelvis heltinderne i græske tragedier (Žižek, 1998) og uspecifikke spekulationer omkring whistleblowing på neoliberale arbejdspladser (Contu, 2008:376). Ifølge Žižek skal vi dog ikke bekymre os om, hvad *the act* er og om den er mulig eller umulig, idet den altid har foregået, og altid kan foregå (Žižek, 1996:146–7).

Men hvis man alligevel iagttager *the real act* versus koffeinfri kritik som en analytisk skelnen, der kan bruges til at kategorisere kritik, så synes den ene side af denne skelnen at dække over en uforholdsmæssig stor del af den empirisk identificerbare kritik. Alt bliver således koffeinfrit, da *the real act* er så sjælden. Spørgsmålet er i forlængelse heraf, hvor meget denne skelnen så kan bruges til.

Stavrakakis (Stavrakakis, 2010:90) har i den forbindelse advaret mod tankerne om *the real act* som en form for ‘quasi-religiøs’ og ‘venstre-spekulativ’ idealisering af den ene mirakuløse og apokalyptiske handling, der fører til total transformation. At den angiveligt absolutte radikalisme af *the act* skulle være det eneste alternativ til koffeinfri kritik og dermed også den eneste måde, hvorpå man kan revitalisere det tabte bid fra radikale politiske bevægelser, er for Stavrakakis en problematisk

ide. Det der overses med *act*-perspektivet, er nemlig ifølge Stavrakakis, hvorledes dialektikken mellem magt og modstand altid er givet ved mudrede, multiple og uforudsigelige processer, som er en del af enhver politisk kamp (Stavrakakis, 2010:90; Fleming & Spicer, 2007). For Stavrakakis er det således ikke kun den koffeinfri kritik, der kan indoptages i den samme herskende orden, som den fungerer i et dialektisk forhold til. Det samme gælder for revolutionære handlinger, der hvis man ser på deres langstrakte historiske effekter, også får et umiskendeligt koffeinfrit præg over sig – som det eksempelvis er tilfældet med visse former for kapitalismekritik (Boltanski & Chiapello, 2007). Ofte fungerer dette dog til fordel for social og politisk transformation, hvilket ifølge Stavrakakis tillige er tilfældet for andre handlinger, der ellers hurtigt og måske fejlagtigt klassificeres som værdiløse og koffeinfrie. (Stavrakakis, 2010:90)

Half-caf kritik

Herudover kan man også have en empirisk indvending mod at kategorisere al kritik, der ikke totalt rekonfigurerer de sociale koordinater, som ufarlig og værdiløs. Empirisk findes der således et vist belæg for, at kynisme ikke nødvendigvis behøver blot at være status-quo bevarende, men derimod også kan udgøre fundamentet for andre former for modstand, der har en reel betydning og kommer andre end de få indviede for øre (Rodrigues & Collinson, 1995; Sturdy & Fineman, 2001). Kynismen, sarkasmen og den koffeinfri kritik kan således fungere som et nødvendigt forum, hvor der kan samles mod til og forhandles om, hvordan de kritisable forhold skal adresseres. På ihatestarbucks-forummet, er der således også ansatser til kollektiv mobilisering og direkte kritik, omend af et ganske begrænset omfang. I en enkelt tråd med kun 3 indlæg diskuteres således muligheden for forskellige kollektive tiltag, herunder en national strejke-dag og en samlet udtalelse fra alle Starbucks-baristaer, der spredes viralt via de sociale medier, hvori der kræves bedre løn, bedre arbejdsforhold mm¹⁷. Selvom sådanne overvejelser på forummet altså hører til undtagelserne, kan de måske ses som et udtryk for kynismen og den koffeinfri kritiks transformative potentiale.

Et andet og væsentligt spørgsmål, der kan rejses i forbindelse med IhateStarbucks-forummet som empirisk udgangspunkt for en afprøvning af ideen om koffeinfri kritik, er i hvilket omfang den nedskrevne kritik på forummet af

17. <http://www.ihatesbux.com/forum/showthread.php?tid=1194&pid=14868#pid14868>

forumbrugerne selv opfattes som så koffeinfri, som det žižekianske perspektiv antyder. Således findes der på hjemmesiden en tråd, hvor brugerne diskuterer konsekvenserne af, at forummet er blevet citeret i en artikel i et nyhedsmedie. Det diskuteres, om man skal lukke siden eller ændre den til et forum, hvor man skal oprettes med brugernavn, før man kan læse og skrive på det. Nogle fortryder deres tidligere ytrede kritik:

I, ah, am having posters' remorse. So, er, if there's any way I could have the power to edit? I'll be careful of how I do it, so that the threads still make sense. Kinda wish I hadn't been so candid now. And that I listened when you peeps said not to say anything about where your store is.

Selvom man således kan argumentere for, at selve den konkrete handling, der består i at servere koffeinfri kaffe, kan kategoriseres som koffeinfri kritik i den forstand, at den er ufarlig og ikke ændrer noget, så er situationen en anden, når denne handling nedfældes på et offentligt tilgængeligt internetforum. Fra forumbrugernes synspunkt er deres nedskrevne kritik på nettet således ikke ufarlig, men opleves derimod af flere som så risikabel og 'koffeinholdig', at den bør slettes eller ændres. Forumbrugerne opnår således ikke den rene koffeinfri nydelse, hvor man får tingen, men uden dens farlige grundingsrediens. For nogle er der også en vis portion risiko og frygt inkluderet.

Nedfældningen på internettet af beretninger om koffeinfri serveringer synes således at være mere koffeinholdig end selve serveringerne, idet kritikken dermed ikke længere forbliver skjult, men potentielt kan ses af alle. Imens det žižekianske perspektiv således har vist sig at have et skarpt blik for koffeinfri kritik i form af den konkrete handling, hvor der serveres koffeinfri kaffe, mister blikket således i nogen grad sin skarphed, når denne handling efterfølgende offentliggøres på et internetforum. Den øgede koffeinholdighed der opstår, når kritikken ytres på nettet, kan således ikke umiddelbart opfanges med den žižekianske linse.

Et bud på en løsning af dette problem kunne bestå i indarbejdningen af en analytisk sensibilitet i det žižekianske perspektiv, så det bliver muligt at diskutere *graden af koffeinfrihed*, frem for at iagttage det som et enten-eller spørgsmål. Her kunne man eksempelvis lade sig inspirere af Essex-skolens ideer om at skelne imellem forskellige grader af fantasmisk tilknytning (Glynos & Stavrakakis, 2008; Glynos, 2008; Stavrakakis, 2010). Som en del af Starbucks' store kaffesortiment er det muligt at bestille sin kaffe som en såkaldt *half-caf* – dvs. med halvt så meget koffein som en almindelig kaffe. Kaffen er ikke koffeinfri, men heller ikke så koffeinholdig, som den klassiske variant. Som antydnet i det

ovenstående, synes en sådan *half-café kritik* også at være en del af Starbucks-baristaens kritiske sortiment, men derimod endnu ikke en del af den žizekianske teoris analytiske sortiment.

Kritikkens diversitet

Vendes blikket væk fra det žizekianske perspektiv, og i stedet mod andre perspektiver, der i højere grad betoner kritikkens diversitet, er der i den kritiske arbejds-livsforskning foretaget enkelte studier, der søger at opstille typologier over arbejdslivets heterogene kritikformer. Disse studier tilbyder også andre forklaringer på den skjulte kritik, end der gives hos Žižek, som i høj grad tager udgangspunkt i ideologiens samspil med subjektets underbevidsthed.

Således har James Tucker i sit studie af kritik og modstand blandt midlertidigt ansatte (Tucker, 1993) identificeret en lang række kritik- og modstandsformer eller *'modes of resistance'*, der synes at være i familie med Starbucks-baristaernes kritik. Den mest udbredte af disse er sladder (Tucker, 1993:31), der fungerer som en slags *rettergang in absentia*, hvor deltagerne kan placere ansvar og skyld i sager, hvor en medarbejder har følt sig dårligt behandlet. I langt de fleste tilfælde fører sladdereren dog ikke videre end dette, og personen der identificeres som 'skyldig' forbliver således oftest uvidende herom. I andre tilfælde ytrer medarbejderen sig slet ikke om det problematiske forhold, hverken til kolleger eller andre, men vælger i stedet at tolerere problemet i stilhed (Tucker, 1993:35). Mere udadrettede modstandsformer som tyveri og sabotage forekommer også blandt de korttidsansatte i Tuckers studie (Tucker, 1993:36), der også identificerer en mildere version, kaldet *'noncooperation'*, hvor medarbejderen med vilje udfører sit arbejde dårligt eller langsomt og bruger mest mulig arbejdstid på at slappe af (Tucker, 1993:37).

Tucker konkluderer videre, at kritik blandt midlertidigt ansatte medarbejdere sjældent er aggressiv eller direkte konfronterende, men derimod ofte antager en mere uformel og skjult karakter, som fx brok til medarbejderne eller stille resignation og eventuel opsigelse af arbejdet. Ifølge Tucker skyldes dette omstændighederne, hvorunder midlertidigt ansatte arbejder. I kraft af den store udskiftning blandt denne type medarbejdere, knyttes der således hverken stærke bånd til kollegerne eller organisationen som helhed. Herved forringes mulighedsbetingelserne for kollektive kritikformer, ligesom den løse tilknytning ikke tilskynder et aktivt engagement i organisationen. I særdeleshed ikke, hvis dette engagement udtrykkes igennem kritik, idet kritik opfattes som ekstra risikabelt for 'erstattelige' medarbejdere i midlertidige stillinger. (Tucker, 1993: 26)

Tucker beskæftiger sig ikke eksplicit med koffeinholdigheden eller det transformative potentiale i de forskellige kritikformer, og, eftersom studiet er fra 1993, naturligt nok heller ikke med internettet som kanal for medarbejderkritik. Sidstnævnte er endvidere stadig et noget nær uudforsket område indenfor kritiske studier af organisationer (se dog Stizlein & Quinn, 2012). Alligevel kunne man i forlængelse af Tuckers studie måske forestille sig at internettet og hjemmesider som I hate Starbucks kan fungere som en form for socialt kit, hvor midlertidigt ansatte medarbejdere kan knytte bånd med hinanden, der hidtil ikke har været mulige, og herigennem forbedre mulighedsbetingelserne for direkte og kollektivt ytret kritik. En tese, der dog ikke umiddelbart synes understøttet af aktiviteten på I hate Starbucks-forummet.

Hvor Tuckers studie identificerer en lang række kritik- og modstandsformer, har Randy Hodson i et lignende studie (Hodson, 1995) forsøgt at systematisere de mange kritikformer i kategorier, der samtidig afspejler hvilke typer organisering, der arbejdes under. I Hodsons typologi klassificeres medarbejderkritikken således efter hovedagendaer, hvor der identificeres fire forskellige: (1) afværgning af dårlig behandling, (2) regulering af arbejdets mængde og intensitet, (3) forsvar af autonomi og (4) udvidelse af medarbejderindflydelsen i forbindelse med div. former for inddragende ledelse. Disse agendaer er paralleller til, og ses typisk i forbindelse med, ledelses- og kontrolteknikker baseret på (1) direkte personlig kontrol, (2) teknisk kontrol, (3) bureaukratisk kontrol og (4) inddragende ledelse. (Hodson, 1995:102). For baristaernes vedkommende er den koffeinfri kritik formentlig et udtryk for en blanding 2 og 4, idet 'say yes'-politikken både frarøver baristaerne autonomi og udsætter dem for dårlig behandling fra kunderne. Men som Tucker behandler Hodsons typologi hverken koffeinholdigheden af kritikken eller internettet som mulig kritikkanal, og bidrager således kun til det žižekianske perspektiv ved at betone diversiteten af kritikformer og motivationerne herfor.

At den hidtil skjulte medarbejderkritik nu nedfældes på offentligt tilgængelige internetfora, kan således ikke indfanges af hverken den žižekianske linse, ligesom denne form for kritik heller ikke er nævnt i de få (omend ældre) typologiske studier på området eller i det hele inden for kritisk organisationsforskning. Her synes således at være et oplagt uudnyttet potentiale for at studere medarbejderkritik, der hidtil er foregået i det skjulte og har været svært tilgængelig for forskningen. Bruno Latour har i den forbindelse påpeget, hvorledes digitaliseringen af stadigt flere aspekter af vores liv udgør en guldgrube af information for socialvidenskaben: "*It is as if the inner workings of private worlds have been pried open because their inputs and outputs have become thoroughly traceable*" (Latour, 2007).

I forlængelse heraf kan vi konstatere, at studiet af I hate Starbucks-forummet både fungerer som en bekræftelse og en udfordring af det i artiklen præsenterede žižekianske perspektiv. En bekræftelse fordi baristaernes 'inner worlds' som bliver tilgængelige via forummet, i vidt omfang lader sig indfange af den žižekianske analytiks fokus på samspillet mellem ideologiske og psykoanalytiske elementer og tilhørende begreber som kynisme, fanstasme og jouissance. Paradoksalt nok gælder denne bekræftelse dog kun den ikke-nedskrevne og usynlige kritik, imens kritikken, i det øjeblik den nedskrives på et offentligt tilgængeligt forum, udfordrer det žižekianske perspektivs dikotomi mellem koffeinfrihed og *real act*. Det sker fordi den nedskrevne beretning om den koffeinfri servering viser sig at være mere risikabel og potentielt skadelig end selve serveringen, uden at nogen af disse dog totalt rekonfigurerer de sociale koordinater omkring sig, og dermed passerer den žižekianske tærskel, hvor der gås fra koffeinfrihed til *real act*. Den žižekianske analytik fungerer således bedst, når kritikken ikke er så tilgængelig for analyse, som det er tilfældet med I hate Starbucks-forummet. I det øjeblik kritikken bliver åbent tilgængelig, møder analytikken således sine begrænsninger. Måske er dette en indbygget konsekvens for en teori, hvis primære analyseobjekt, subjektets ubevidste (Bjerre & Lausten, 2006:16), netop er kendetegnet ved sin usynlighed.

Konklusion

Žižeks teoriapparat er således blevet afprøvet til at identificere koffeinfri kritik, forstået som en kritik uden kritik, der bidrager til at opretholde status quo på arbejdspladsen, idet hverken kritikeren eller den kritiserede har noget på spil. Žižek har vist sig at have et nuanceret blik for den kynisme, der understøtter kritikken, samt hvordan kynismen er struktureret af et ideologisk fantasme, der muliggør forestillingen om at stå udenfor ideologien. Endelig har Žižeks teoriapparat også vist sig at have et unikt blik for den jouissance, i form af nydelse i smerte, som den koffeinfri kritik tilbyder den, der ytrer den. Begrænsningen for det žižekianske perspektiv består imidlertid i, at det i praksis bliver vanskeligt at få øje på andet end harmløs koffeinfri kritik, som ytres af subjekter, der er fastholdt i ideologens greb, idet alternativet hertil i form af den revolutionære *real act*, tilsyneladende sker uhyre sjældent. Derved mister perspektivet en vis empirisk sensibilitet overfor de interne forskelle imellem de mange forskellige kritikformer, der over en kam klassificeres som koffeinfri. Imens artiklens empiriske udgangspunkt, skriverierne på netforummet I hate Starbucks, har vist sig i et vist omfang at understøtte ideen om koffeinfri kritik, gør det modsatte sig således også gældende. Det forhold at beret-

ningerne om den skjulte kritik nedskrives på et internetforum og dermed bliver offentligt tilgængelige, lægger således op til, at ikke-revolutionær kritik stadig kan indebære forskellige grader af risiko og fare (eg. koffeinholdighed), hvilket kun vanskeligt kan indfanges i det žižekianske perspektiv. Dog er medarbejderkritik via internettet et ganske underbelyst emne inden for al kritisk organisationsforskning, og det er således ikke blot det žižekianske perspektiv, der er mangelfuldt på dette punkt.

Referencer

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London; Thousand Oaks: Sage Publications.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). *Critical management studies*. London; Newbury Park: Sage.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88–115.
- Ball, K., & Wilson, D. C. (2000). Power, Control and Computer-Based Performance Monitoring: Repertoires, Resistance and Subjectivities. *Organization Studies*, 21(3), 539–565.
- Bjerg, O. (2011). *Poker : the parody of capitalism*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Bjerre, H. J. (2011). Skolen der ikke stopper med at etablere sig. *Slagmark – tidskrift for idehistorie*, 62, 33–50.
- Bjerre, H. J., & Lausten, C. B. (2006). *Slavoj Žižek*. Roskilde Universitetsforlag.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2010). *Contemporary Marketing, 14th Edition* (14th ed.). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Bourdieu, P. (2005). Med kritikken som våben. *Dansk sociologi*, 4(16).
- Braverman, H. (1978). *Arbejde og monopolkapital. 1*. Kbh.: Demos.
- Brown, G. (1977). *Sabotage : a study in industrial conflict*. Nottingham: Bertrand Russell Peace Foundation for Spokesman Books.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent : changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Butler, J. (2004). What is Critique? – An Essay on Foucault's Virtue. In Judith Butler; Sarah Salih (Ed.), *The Judith Butler reader*. Oxford: Blackwell.
- Butler, J., Laclau, E., & Žižek, S. (2000). *Contingency, hegemony, universality :*

- contemporary dialogues on the left*. London: Verso.
- Cederström, C., & Grassman, R. (2010). The Unbearable Weight of Happiness. In C. Hoodemakers & C. Cederström (Eds.), *Lacan and Organization* (pp. 101–132). London: Mayfly.
- Cederström, C., & Hoodemakers, C. (2010). *Lacan and organization*. London: MayFly.
- Collinson, D. L. (2003). Identities and Insecurities: Selves at Work. *Organization*, 10(3), 527–547.
- Contu, A. (2008). Decaf resistance: On Misbehaviour, Cynicism, and Desire in Liberal Workplaces. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 364–379.
- Contu, A., & Willmott, H. (2006). Studying Practice: Situating Talking About Machines. *Organization Studies*, 27(12), 1769–1782.
- Dean, J. (2006). *Žižek's politics*. New York: Routledge.
- Ditton, J. (1977). *Part-time crime : an ethnography of fiddling and pilferage*. London: Macmillan.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2007). *Contesting the corporation : struggle, power and resistance in organizations*. Cambridge UK ;;New York: Cambridge University Press.
- Foucault, M. (1991). *Discipline and punish : the birth of the prison*. London [etc.]: Penguin books.
- Foucault, M. (2000). The subject and power. In J. D. Faubion (Ed.), *Michel Foucault, Essential works of Foucault 1954–1984, vol. 3, power*. New York: The New Press.
- Foucault, M. (2001). *Fearless speech*. Los Angeles Ca[lif.]: Semiotext(e) ;[Distributed by MIT Press].
- Gabriel, Y. (1995). The Unmanaged Organization: Stories, Fantasies and Subjectivity. *Organization Studies*, 16(3), 477–501.
- Gabriel, Y. (1997). Meeting God: When Organizational Members Come Face to Face with the Supreme Leader. *Human Relations*, 50(4), 315–342.
- Garcia, A. C., Standlee, A. I., & Bechkoff, J. (2009). Ethnographic Approaches to the Internet and Computer-Mediated Communication. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38(1), 52–84.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures : selected essays*. New York: Basic Books. Retrieved from http://www.worldcat.org/title/interpretation-of-cultures-selected-essays/oclc/737285&referer=brief_results
- Glynos, J. (2008). Ideological Fantasy at Work: Toward a Psychoanalytic Contribution to Critical Political Economy. In *Paper Presented at the 58th PSA Annual Conference*. Swansea: PSA 2008.

- Glynos, J., & Stavrakakis, Y. (2008). Lacan and Political Subjectivity: Fantasy and Enjoyment in Psychoanalysis and Political Theory. *Subjectivity*, 24(1), 256–274. doi:1
- Hewson, C., & Laurent, D. (2008). Research design and tools for internet research. In N. Fielding, R. M. Lee, & G. Blank (Eds.), *The Sage Handbook of Online Research Methods*. Sage.
- Hine, C. (2008). Virtual Ethnography: Modes, Varieties, Affordances. In N. Fielding, R. M. Lee, & G. Blank (Eds.), *The Sage Handbook of Online Research Methods*. Sage.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart : commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press. Retrieved from http://www.worldcat.org/title/managed-heart-commercialization-of-human-feeling/oclc/9280843&referer=brief_results
- Hodson, R. (1995). Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work. *Economic and Industrial Democracy*, 16(1), 79–110. doi:10.1177/0143831X9501600104
- Johnsen, R., Pedersen, M., & Muhr, S. . (2009). No TitlThe frantic gesture of interpassivity – Maintaining the separation between the corporate and authentic self. *Journal of Organizational Change Management*, 22(2).
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329–345.
- Kay, S. (2003). *Žižek*. Polity Press.
- Knights, D., & McCabe, D. (2000). 'Ain't Misbehavin'? Opportunities for Resistance under New Forms of 'Quality' Management. *Sociology*, 34(3), 421–436.
- Knights, David, & Willmott, H. (1990). *Labour process theory*. Basingstoke: Macmillan.
- Kozinets, R. (2010). *Netnography : doing ethnographic research online*. Los Angeles Calif. ;London: SAGE. Retrieved from http://www.worldcat.org/title/netnography-doing-ethnographic-research-online/oclc/501395806&referer=brief_results
- Latour, B. (2007, April 6). Click era spawns a data-rich world. *Times Higher Education*. Retrieved from <http://www.timeshighereducation.co.uk/208526.article>
- Laustsen, C. B. (1999). *Ideologiske fantasmer - politisk filosofi med Jacques Lacan og Slavoj Žižek*.
- Leidner, R. (1993). *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*. University of California Press.
- Mumby, D. K. (2005). Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectical Approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19–44.

- Newton, T. (1998). Theorizing Subjectivity in Organizations: The Failure of Foucauldian Studies? *Organization Studies*, 19(3), 415–447.
- Prasad, P., & Prasad, A. (2000). Stretching the Iron Cage: The Constitution and Implications of Routine Workplace Resistance. *Organization Science*, 11(4), 387–403.
- Rodrigues, S. B., & Collinson, D. L. (1995). “Having Fun”? Humour as Resistance in Brazil. *Organization Studies*, 16(5), 739–768.
- Sharpe, M. (2004). *Slavoj Žižek : a little piece of the real*. Aldershot Hants England; Burlington VT: Ashgate.
- Sloterdijk, P. (2005). *Kritik af den kyniske fornuft* ([Ny udgave.]. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Spicer, A., & Bohm, S. (2007). Moving Management: Theorizing Struggles against the Hegemony of Management. *Organization Studies*, 28(11), 1667–1698.
- Stavrakakis, Y. (2010). Symbolic Authority, Fantasmatic Enjoyment and the Spirits of Capitalism: Genealogies of Mutual Engagement. In C. Cederstrøm & C. Hoodemakers (Eds.), *Lacan and Organization*. Mayfly.
- Stizlein, S., & Quinn, S. (2012). What Can We Learn From Teacher Dissent Online? *The Educational Forum*, 76(2), 190–200.
- Sturdy, A., & Fineman, S. (2001). Struggles for the control of affect – resistance as politics and emotion. In *Customer Service: Empowerment and entrapment* (pp. 135–156). Palgrave.
- Taylor, P., & Bain, P. (2003). “Subterranean Worksick Blues”: Humour as Subversion in Two Call Centres. *Organization Studies*, 24(9), 1487–1509.
- Thomas, R., & Davies, A. (2005). Theorizing the Micro-politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services. *Organization Studies*, 26(5), 683–706.
- Tucker, J. (1993). Everyday Forms of Employee Resistance. *Sociological Forum*, Vol 8(1), 25–45.
- Vandekerckhove, W., & Langenberg, S. (2012). Can We Organize Courage? Implications from Foucault’s Parrhesia. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, Forthcommi.
- Willig, R. (2009). *Umyndiggørelse*. Hans Reitzel.
- Willig, R. (2011, June 25). Kritik kan være krig eller demokrati. *Information*. Retrieved from <http://www.information.dk/274311>
- Žižek, S. (1989). The sublime object of ideology.
- Žižek, S. (1996). *The invisble remainder*. London: Verso.
- Žižek, S. (1997). *The plague of fantasies*. London ; New York: Verso.
- Žižek, S. (1998). From “Passionate Attachments” to Dis-Identification. *Umbr(a)*, 1, 3–17.

- Žižek, S. (1999a). The Matrix, or, the two sides of perversion. In *Inside the Matrix: International Symposium*. Retrieved from <http://www.lacan.com/zizek-matrix.htm>
- Žižek, S. (1999b). The superego and the act – a lecture by Slavoj Žizek, August 1999. Retrieved from <http://www.egs.edu/faculty/slavoj-zizek/articles/the-superego-and-the-act/>
- Žižek, S. (2000). *The fragile absolute, or, Why is the Christian legacy worth fighting for?* London ; New York: Verso.
- Žižek, S. (2003, August 16). En kop koffeinfri virkelighed. *Information*.
- Žižek, S. (2004, February 27). Passion: Regular or decaf? *In these times*.
- Žižek, S. (2007). Resistance is surrender. *London Review of Books*, 29(22), 7.
- Žižek, S. (2008). *Vold : seks skæve refleksioner*. Århus: Philosophia.
- Žižek, S. (2009). *First as tragedy, then as farce*. London: Verso.
- Žižek, S. (2010a). *Ideologiens sublime objekt*. (1. udgave.). Kbh.: Hans Reitzel.
- Žižek, S. (2010b, October 3). Liberal multiculturalism masks an old barbarism with a human face. *The Guardian*.
- Žižek, S., & Daly, G. (2004). *Conversations with Žizek*. Cambridge UK; Malden MA: Polity; Distributed in the USA by Blackwell Pub.
- Žižek, S., & Lenin, V. (2002). *Revolution at the gates : a selection of writings from February to October 1917*. London; New York: Verso.

Det utilstrækkelige subjekt En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær styring

Abstract: Denne artikel undersøger, hvordan bestemte personlighedstræk søges problematiseret og kultiveret i moderne selvhjælpslitteratur. Undersøgelsen, som har et særligt fokus på autonomi, trækker teoretisk på Michel Foucaults begreb 'problematisering' samt Foucaults tanker om governmentality og selvstyring. Artiklen kombinerer disse analytiske perspektiver i et forsøg på at vise, hvordan det autonome subjekt forsøges kultiveret på trods af det paradoks der indtræder, når kultiveringen sker gennem subjektets underkaster sig litteraturens anvisninger.

Det konkluderes i artiklen, at problemer i selvhjælpslitteraturen generelt formuleres som forskellige typer mangler, der som løsning indebærer konstant udvikling hen mod et mål om selvrealisering, som aldrig helt kan opnås. Subjektet subjektiveres dermed som et ufærdigt projekt, der aldrig er helt godt nok, og som altid har brug for forbedring. Dette gælder også for autonomi som problem, og i artiklens anden halvdel vises det, hvordan den allestedsnærværende ufuldendthed ved subjektet manifesterer sig i paradokset, hvor subjektet bør være selvstændigt, autonomt og handle ud fra sin egne overbevisninger, men samtidig udleder denne evne til at handle autonomt fra de samme autoriteter, som det bør være autonomt fra.

Nøgleord: Foucault, problematisering, selvhjælp, autonomi.

Det utilstrækkelige subjekt

– en foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær selvstyring

Denne artikel undersøger, hvordan bestemte personlighedstræk søges problematiseret og kultiveret i moderne selvhjælpslitteratur. Undersøgelsen, som har et særligt fokus på autonomi, trækker teoretisk på Michel Foucaults begreb *problematisering* samt Foucaults tanker om governmentality og selvstyring. Artiklen kombinerer disse analytiske perspektiver i et forsøg på at vise, hvordan det autonome subjekt forsøges kultiveret på trods af det paradoks der indtræder, når kultiveringen sker gennem subjektets underkastelse sig litteraturens anvisninger. Det konkluderes i artiklen, at problemer i selvhjælpslitteraturen generelt formuleres som forskellige typer mangler, der som løsning indebærer konstant udvikling hen mod et mål om selvrealisering, som aldrig helt kan opnås. Subjektet subjektiveres dermed som et ufærdigt projekt, der aldrig er helt godt nok, og som altid har brug for forbedring. Dette gælder også for autonomi som problem, og i artiklens anden halvdel vises det, hvordan den allestedsnærværende ufuldendthed ved subjektet manifesterer sig i paradokset, hvor subjektet bør være selvstændigt, autonomt og handle ud fra sin egne overbevisninger, men samtidig udleder denne evne til at handle autonomt fra de samme autoriteter, som det bør være autonomt fra.

Søgeord: Foucault, problematisering, selvhjælp, autonomi.

Den moderne selvhjælpslitteratur¹ om karriere og dens mange råd om alt fra time-management over åndedrætsøvelser til konfrontation med ens indre frygt, er en hastigt voksende industri og en stadig mere indflydelsesrig kulturel magtfaktor (McGee 2005:12). Den store udbredelse skyldes måske, at selvhjælpsbogen synes at bruge den samme subliminale logik som reklamen. Interpellationen² "Du stinker – køb en deodorant", gives nu bare i versionen: "Du er ikke lykkelig og succesfuld – køb denne bog". Denne interpellation er tilsyneladende ganske effektiv, idet selvhjælpsgenren er i hastig vækst både i Danmark og i udlandet (Kiel 2010). I skrivende stund figurerer der eksempelvis fem selvhjælpsbøger på Amazons top-50-bestsellerliste,³ heriblandt Stephen Coveys nyklassiker *7 gode vaner* (Covey 2008), som har solgt 250.000 eksemplarer alene på dansk og mere end 15 millioner på verdensplan (Academic Books 2012). I USA er selvhjælpslitteraturens andel af den samlede trykte litteratur endvidere fordoblet i perioden fra 1972 til 2000, så hver anden amerikaner nu antages at eje en selvhjælpsbog (McGee 2005:11). Genrens massive udbredelse gør den dermed til et socialt fænomen, der indbyder til sociologisk analyse.

Vejen til lykke og succes handler ifølge selvhjælpsbøgerne i høj grad om selvstændighed, autonomi og "at være sig selv" (Robbins 2009). Subjektet må ikke lade sig begrænse af andres forventninger og samfundets normer (Covey 2007:135), men i stedet leve sit liv "autentisk" (se fx McGraw 2001). Denne dagsorden er flere steder (se fx Rose 1992:149, Dean 2006:264, Jensen 2005:314, Hermann 2000:18) blevet koblet sammen med neoliberal gouvernementalitet, hvor autonomiseringen af subjektet er et centralt element i kultiveringen af det entreprenante selv, som både er sin egen chef og sit eget produkt, som hele tiden må optimeres (Foucault 2008:32).

I den følgende artikel undersøges denne problematik imidlertid fra en anden vinkel. Fokus er således på den problematisering af selvet, som selvhjælpsbøgerne lægger op til, og undringen går på, hvad problemet mon er, hvis dets løsning er "at være sig selv". Hvilke problemer er det, litteraturen lover sin mange læsere at kunne afhjælpe, og hvad kendetegner disse problemer og deres tilhørende løsninger?

En del af svaret på, hvilke problemer litteraturen adresserer, skal findes i den historiske kontekst med overgangen fra industrisamfund til videnssamfund, og de dertilhørende ændringer i arbejdsliv og subjektivitet. Opkomsten af den "grænseløse karriere" (Arthur/Rosseau 1996), hvor karrieren ikke længere kan beskrives som en fastlagt opstigning i et hierarkisk system, men derimod er blevet en langt mere kompleks størrelse, betyder således, at subjektet i denne nye virkelighed selv må håndtere sin karriere, hvilket tidligere blev varetaget af arbejdspladsen. Dette sker ved at pleje sin "employability" (McGee 2005:133) og konstant holde sig attraktiv for arbejdsmarkedet i en tid, hvor de fleste typisk skifter arbejdsplads mange gange i løbet af deres karriere. Endvidere er succeskriterierne for karrieren skiftet fra at kunne måles på



ydre parametre (løn, magt, position etc.) til også at inkludere indre parametre i form af bl.a. tilfredsstillelse og selvrealisering (McGregor 1966:10). Det betyder igen, at hele subjektet i form af "det hele menneske" (Skårup 2005) må inddrages i karrieren, hvor personlige kompetencer i stigende grad erstatter klassisk faglighed (Herman/Kristensen 2004). Endelig har indførslen af nye ledelsesformer som New Public Management medført et krav til medarbejderen om i stigende grad at lede sig selv (Bovbjerg 2005:27). Stillet over for disse nye udfordringer, må det moderne individ erkende, at det har brug for (selv)hjælp. Og da den moderne selvhjælpslitteratur om arbejdsliv og karriere altså kan iagttages som et svar på bl.a. disse udfordringer, forklarer det måske lidt af dens massive udbredelse (se fx Grey 1997:226, Jensen 2005:299, McGee 2005:12, Rose 1992:149).

På trods af en voksende interesse for studier af selvudvikling i forbindelse med ledelse og styring generelt (se fx Rose 1989, Tucker 1999, Salamon 2007, Mik Meyer 2004, Brinkmann/Eriksen 2005) er de akademiske tekster, der eksplicit beskæftiger sig med selvhjælpslitteratur, stadig ganske sparsomme. I denne litteratur har man bl.a. undersøgt litteraturens historiske opkomst (Starker 1989, McGee 2005), dens menneskesyn (Aspelin 2008), dens kønnede logikker (Bröckling 2005), dens typiske konklusioner (Kjær 2013) og hvordan den læses og opfattes i praksis (Lichtermann 1992). Denne artikels fokus på litteraturens problematiseringer af bestemte egenskaber ved subjektet, samt forsøget på at kultivere andre, betyder imidlertid, at interessen i højere grad går på det subjekt, som litteraturen sigter mod at fremelske.

Artiklen låner sit teoretiske begrebsapparat fra Michel Foucault og undersøger først selvhjælpslitteraturens generelle kommunikative figur for at opstille problemer og tilhørende løsninger herpå. Denne figur kan forstås som den strukturelle formning af de problemer, løsninger og mål, der opstilles i litteraturen, og benævnes med inspiration fra Foucault for selvhjælpslitteraturens *generelle problematiseringsform*. Dernæst dykkes ned i et konkret problem, som artikuleres og søges udbedret i de fleste selvhjælpsbøger, nemlig subjektets manglende autonomi, selvstændighed og evne til at "være sig selv". Vi skal således se, hvordan litteraturens paradoksale besked til læseren i den forbindelse, nemlig: "Følg mine anvisninger – vær selvstændig", spiller sam-

men med litteraturens generelle skema for opstilling og løsning af problemer vedrørende subjektet.

Artiklen bygger på et tidligere studie af selvhjælpslitteratur (du Plessis 2010), hvor der blev opbygget et arkiv på ca. 90 dansksprogede selvhjælpsbøger fra 1990 og senere, der tematiserer karriere og arbejdsliv.⁴ På trods af Foucaults formaning om at "læse alt" (Foucault 1998:262-3), skulle det empiriske grundlag være tilstrækkeligt til at påkalde sig en vis generaliserbarhed, idet selvhjælpslitteraturen vanskeligt kan beskyldes for at være en særlig innovativ genre, og selv en relativt hurtig pluklæsning i forskellige selvhjælpslitterære tekster vil åbenbare en markant redundans (McGee 2005:51, Starker 1989:14, Bröckling 2005:16). Dermed er det ikke bydende nødvendigt – end-sige muligt – at læse al eksisterende selvhjælpslitteratur om arbejdsliv og karriere for at opnå et grundigt overblik over genren. Analysens arkiv er dog alligevel opbygget efter foucauldiansk forbillede ved at følge teksternes såvel implicitte som eksplicitte referencer til hinanden, indtil en form for cirkularitet i henvisningerne bliver synlig (Foucault 1971:154, Villadsen 2006:100, Andersen 1999:48). Eksempelvis henviser den danske selvhjælpslitteratur både eksplicit, men også i høj grad implicit til de store amerikanske "guruer" som fx Anthony Robbins og Stephen Covey. I tillæg til sådanne henvisninger internt i selvhjælpslitteraturen, er henvisninger fra den akademiske litteratur om selvhjælpsgenren desuden også blevet fulgt, idet disse typisk henviser til de skel- og trendsættende værker samt de mest ekstreme og arketypiske.

Problematiseringsanalyse

I den indledende analyse, hvor der ses nærmere på selvhjælpslitteraturens forsøg på kultivering og problematisering af bestemte egenskaber ved subjektet, skeles til Foucaults begreb *problématisation* eller problematiseringsanalyse, som han udviklede ansatserne til mod slutningen af sit liv (Gudmand-Høyer 2009:4, Foucault 1991a:343, Foucault 1984:117, Osborne 2003). Ærindet i problematiseringsanalysen er kort sagt at undersøge, hvordan og hvorfor bestemte ting (adfærd, fænomener, processer) bliver til problemer (Foucault 1983:2). En problematiseringsanalyse indebærer dermed ikke, som navnet ellers kunne antyde, at "kritisere" eller "udfordre" noget, men derimod at problematiseringen i sig selv bliver genstand for analyse. Problematiseringsanalysen giver problemer forrang over teori og er i højere grad en analysestrategi, der undersøger vores problematiseringer, end det er en generel teori om det sociale eller et sæt af teoretiske principper (Dean 2006:69, Osborne 2003:16).

Ifølge Foucault kan man tale om en problematisering, når nogle vanskeligheder eller forhindringer gøres til genstand for refleksiv tænkning, og der produceres en række svar og løsninger herpå, som igen virker tilbage og er med til at konstituere problematiseringen (Foucault 1984:117-118). Erkendelsesinteressen i problematiseringsanalysen består i forlængelse heraf i at undersøge, hvordan diverse vanskeligheder eller forhindringer konstrueres som

et problem, og hvordan denne problematisering er med til at stille betingelser for, hvilke svar der kan gives til disse vanskeligheder:

Det er problematisering, der giver svar til disse vanskeligheder, men ved at gøre noget ganske andet end at udtrykke eller manifestere dem: I forbindelse med dem udvikler den mulighedsbetingelserne for, hvilke svar der kan gives; den definerer de elementer, der konstituerer hvad de forskellige løsninger forsøger at svare på (Foucault 1991:389).⁵

De indledningsvist beskrevne forskydninger i arbejdet og karrieren – selvløse, "det hele menneske", "den grænseløse karriere" etc. – iagttages i den forbindelse som en række vanskeligheder, hvortil selvhjælpslitteraturen producerer en mængde forskellige svar og løsninger. Problematiseringsanalysen anvendes i forlængelse heraf til at identificere den *generelle problematiseringsform*, der gør disse løsninger mulige og sætter betingelser for deres udformning. Dermed tilbyder problematiseringsanalysen et unikt perspektiv til iagttagelse af mulighedsbetingelserne for den kultivering af bestemte egenskaber, som selvhjælpslitteraturen sigter mod:

Flere svar kan gives til det samme sæt af vanskeligheder. Og for det meste bliver forskellige svar faktisk også foreslået. Men hvad der må forstås, er det der gør dem simultant mulige: det er punktet hvori deres samtidighed er rodfæstet; det er den jord, der kan nære dem i al deres diversitet og nogle gange på trods af deres modsætninger. (...) arbejdet for tankens historie ville være, ved roden af disse forskellige løsninger, at genopdage den generelle problematiseringsform som har muliggjort dem – selv i deres opposition (..) (Foucault 1991:389).

Den generelle problematiseringsform ses som et abstrakt skema, *en form*, frakoblet konkret indhold, der former og strukturerer de forskellige konkrete løsninger. Dermed gør den det altså muligt at undersøge mulighedsbetingelserne for litteraturens fremelskning af egenskaber som autonomi, ansvarlighed og effektivitet. Den generelle problematiseringsform tilbyder således et blik for, hvordan de udfordringer, som fremelskningen af autonomi mv. kan ses som et svar på, bliver konstrueret som problem i selvhjælpslitteraturen, og hvilke betingelser denne konstruktion af udfordringerne opstiller for, hvordan der kan svares på dem.⁶

For at gøre problematiseringsanalysen lettere operationaliserbar i praksis, udvides forståelsen af den generelle problematiseringsform til også at implicere en generel løsnings- og telosform. Til ethvert problem hører således en indlejret normativitet i form af et implicit imperativ, der stræbes mod (Gudmand-Høyer 2009:7). Dette imperativ benævnes i analysen som *telos*⁷ og forstås som den idealtilstand, som det problematiserede "står i vejen for",

og som løsninger sigter mod – i form af eksempelvis renhed, lykke, frihed, autonomi etc. (Foucault 1991a:355).

En problematisering indebærer også en række *løsninger*, der kan forstås som midler til at tilvejebringe problematiseringens telos og implicitte normativitet. Løsningerne og problematiseringen indgår i en dialektisk relation, som Gudmand Høyer har brugt begreberne *svar-anstiftende problemer* og *problem-udlæggende svar* til at beskrive (Gudmand-Høyer 2009:6). De konkrete løsninger har i selvhjælpslitteraturen ofte karakter af selvteknologier, der findes i mange forskellige udformninger. Et eksempel på en selvteknologi kunne være en dagbogsøvelse, hvor subjektet skal nedskrive de 5 tidspunkter i sit liv, hvor det har handlet eller tænkt mest uansvarligt og tildelt sig selv offerrollen, og derefter omskrive hændelsen, så det fremgår, hvordan det burde have opført sig og taget ansvar for situationen, hvorved ansvarlighed altså kan ses som teknologiens telos (Mcgraw 2001:71-72). En sådan teknologi er et eksempel på en af selvhjælpslitteraturens mange konkrete løsninger, men alle disse løsninger formes altså også af en *generel løsningsform*, som identificeres i analysen.

Endelig indebærer en problematisering også et *problem*, der må løses eller overkommes. Også her skelnes der imellem konkret italesatte problemer og den abstrakte form, der strukturerer og former disse. I selvhjælpslitteraturen italesættes således en myriade af forskellige og til tider modstridende problemer, og den ovennævnte selvteknologiske dagbogsøvelse, der sigter mod ansvarlighed, indebærer i den forbindelse også et problem – nemlig uansvarlighed eller en påtagen sig en offerrolle. Den abstrakte problematiseringsform sætter på sin side betingelser for, hvordan og hvorfor denne uansvarlighed kan begribes og italesættes som et problem.

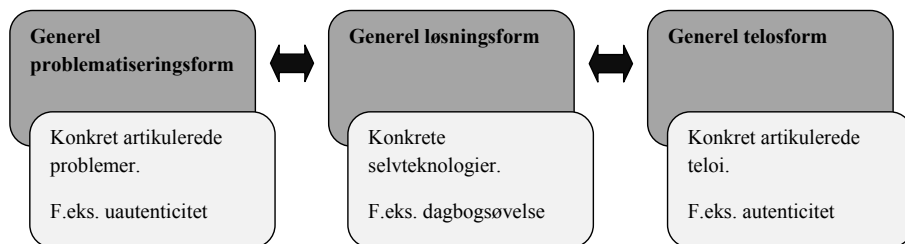
I det følgende udvides ideen om en generel problematiseringsform altså, så den ikke bare forstås som mulighedsbetingelse for forskellige *løsninger* – sådan som det virker til at være tilfældet i Foucaults sparsomme overvejelser omkring begrebet – men også for forskellige konkrete *problemer* og *teloj*. På den måde åbnes blikket for den strukturelle ens-hed i selvhjælpslitteraturens multiple og til tider modstridende opstillinger af problemer, løsninger og teloi, idet der identificeres en abstrakt figur for problematiseringen – frakoblet konkret indhold – der går på tvær af disse.

Således vil problematiseringsanalysen altså søge at identificere denne generelle *problematiseringsform*, der fungerer som mulighedsbetingelse for de mange forskellige konkret italesatte problemer, løsninger og mål i selvhjælpslitteraturen.

Selvstyring: Subjektivation og selvteknologi

I studiet af selvhjælpslitteratur er det vanskeligt at komme uden om Foucaults tanker om magt og (selv)styring som et supplement til problematiseringsanalysen. Litteraturens forsøg på at henholdsvis fremelske og problematisere be-

Figur 1:
Generel problematiseringsform (udvidet).



stemte egenskaber i subjektet kan nemlig ses som en proces, hvor litteraturen tilbyder subjektet bestemte *subjektivationer* (Foucault 1997:225; Foucault 2000:212, Borch 2005:21), som læseren kan vælge at underkaste sig og dermed forme sin subjektivitet i en bestemt retning. Foucaults begreb *gouvernement* eller *conduct of conduct* (Foucault 2000:221), bliver her relevant, idet selvhjælpslitteraturen kan ses som netop en sådan "handling på handling", hvor magtudøvelsen sker igennem struktureringen af læserens potentielle handlerum. Ordet *conduct* indeholder en dobbelthed, da det både betegner adfærd og ledelse, idet den *gouvernementale* magtform både opererer på individer (ledelse), men også i individerne selv (adfærd) (Hermann 2000:11, Borch 2005:19). I nærværende artikel er det den individualiserende dimension af den *gouvernementale* magtudøvelse, der er i fokus. Foucault har således selv foreslået at undersøge spørgsmålet om *governmentality* med udgangspunkt i selvets ledelse af sig selv via forskellige forskrifter for det gode liv (Foucault 1997b:88).

Iagttaget med foucauldianske briller kan selvhjælpslitteraturen i forlængelse heraf ses som et katalog af subjektivationer, som subjektet kan underkaste sig i håbet om at opnå autonomi, effektivitet, succes eller hvad det måtte være. Magten, som her opererer igennem den enkeltes selvstyring, virker altså ved, at kategorisere subjektet, knytte det til sin egen identitet og pålægge det en sandhed, som det selv må anerkende, og som andre må anerkende i subjektet (Foucault 2000:212). Det følger heraf, at subjektet betragter sig selv som en bestemt type subjekt og anerkender de værdier og det potentiale, som følger med den subjektivation, der indtrædes i (Rose 1989:11).

Selve kultiveringen af disse egenskaber foregår dog i selvhjælpslitteraturen ofte ved hjælp af forskellige øvelser. I en foucauldiansk optik kan disse øvelser iagttages som *selvteknologier*. Selvteknologier kan således forstås som procedurer, der foreskriver subjektet, hvordan det skal bestemme sin identitet, samt udvikle og vedligeholde den, med henblik på bestemte mål (Foucault 1997b, Andersen 2007:250). Disse selvteknologier, som i selvhjælpslitteraturen fx kan tage form af visualiserings- eller dagbogsøvelser, kan individet

benytte til at isolere bestemte aspekter i sig selv som objekter for viden og styring. Herigennem kan individet altså forme sit selv og give det bestemte betydninger, muligheder og mål – eller med andre ord underkaste sig en given subjektivation.

Problematiseringsform: Ufuldkommenhed

Efter den teoretiske gennemgang anvendes teorien nu på selvhjælpslitteraturen, indledningsvist i en analyse af den *generelle problematiseringsform*, der altså forstås som en abstrakt figur, frakoblet konkret indhold. Her er fokus ikke på, *hvad* der opstilles som problemer, men snarere på *hvordan* denne opstilling kan foregå, samt under hvilke rammer, løsningen på disse problemer kan udfoldes.

Et typisk spørgsmål, læseren stilles i selvhjælpslitteraturen, lyder som følgende: "Men hvad nu hvis denne bog er netop det du har behov for at få, det du mangler i dit liv?" (McGraw 2003:31). Præmissen for at stille dette spørgsmål – endsige for selvhjælpslitteraturen som sådan – er, at læseren rent faktisk mangler noget i sit liv, at noget er ufuldkomment. Problematiseringens grundlæggende form og udgangspunktet for selvhjælpslitteraturen er således *ufuldkommenhed*. Noget ved subjektet, dets karriere eller dets generelle livssituation er på en eller anden måde ufuldkomment. Opstillingen af problemer i selvhjælpslitteraturen synes altså alle at følge et skema, hvor subjektet "mangler" et eller andet, før det er fuldendt og kan opnå den optimale karriere og det optimale liv. Typisk udgør bagsiden eller de indledende sider af den enkelte selvhjælpsbog de mest eksemplariske tekster til illustration af denne tendens. Her er formuleringerne ofte mere bredtfavnende og kredser omkring generelle ufuldkommenheder ved subjektets livssituation. En typisk bagsidepræsentation sælger således selvhjælpsbogen som "(..) en håndbog for alle, der har et eller andet i deres liv, som de føler, kunne være bedre" (Steen 2004), imens andre bøger på de første sider nøgternt konstaterer ting som "Mange af os bliver ikke helt, hvad vi på et tidspunkt drømte om" (Horn 2005:8). Der er nemlig ingen vej uden om de hårde kendsgerninger: "Indrøm det. Der er noget i dit liv, som du har forsøgt at tiltrække, opnå eller løse, og det er ganske enkelt ikke lykkedes for dig endnu" (Vitale 2008:5).

Ovenstående er eksempler på mere generelle problemer, der typisk opstilles i bogens indledning og formuleres i ukonkrete og brede termer. Længere henne i den enkelte selvhjælpsbog får problemet ofte en mere konkret karakter. Et eksempel på en mere specifik manifestation af den generelle problematiseringsforms ufuldendthed, findes i Stadil og Hahns *Professionel passion* (2008), hvor subjektets manglende passion gøres til genstand for problematisering:

De fleste har hørt om Sisyfos og hans kvaler. Historien åbner døren for at holde et spejl op for vores eget liv og spørge os selv om, hvilke sisy-

fosaktiviteter der er i vores liv, og hvilke passionsaktiviteter der er. Den første reaktion er som regel, at der er en masse inde midt imellem. Tænk over det: Hvis en aktivitet ikke er passionsbaseret, hvad er den så? Måske noget, som er mere "need to do" end "nice to do" eller en vedligeholdelsesaktivitet. Jamen, er det ikke lige nøjagtig det, som er sisyfosarbejde, når det store regnskab skal gøres op? Næste tanke er så, om det er realistisk at hævle alle disse aktiviteter bort. Det er det! Det kan blot tage lidt tid og kræve nogle ofre undervejs (Stadil/Hahn 2008:20).

Subjektet opfordres til at kigge i spejlet (i øvrigt en hyppig metafor i selvhjælpslitteraturen), hvor det kan få øje på sig selv som ufuldendt og mangelfuld i form af den manglende passion. Hvis noget ikke er en "passionsaktivitet", problematiseres det i stedet som "sisyfosarbejde", der må "hæbles bort", før ufuldendtheden kan elimineres, og det fuldt passionerede liv opnås.

På denne måde installerer den generelle problematiseringsform i selvhjælpslitteraturen en forskel mellem "det nuværende", som på en eller anden måde er ufuldendt, og "det ideelle", som er det telos, der arbejdes hen mod. De subjektivationer, der tilbydes i selvhjælpslitteraturen, er i forlængelse heraf knyttet til denne ufuldendthed, som subjektet igennem sin selvstyring må stræbe efter at eliminere. Elimineringen er imidlertid en vanskelig proces, idet de konkrete teloi ofte, som i ovenstående passions-eksempel, er noget nær utopiske. Selv hvis det skulle lykkes subjektet at eliminere alt "need to do" og kun fylde sit liv med "nice to do" (hvorvidt de "ofre" der må bringes i denne proces er "need to do" eller "nice to do" er i øvrigt et åbent spørgsmål), er det således stadig ufuldkomment på en række andre parametre. De opstillede problemer i selvhjælpslitteraturen tematiserer nemlig mange forskellige aspekter af den enkeltes karriere og subjektivitet: Uautenticitet (McGraw 2001, Covey 2008:129), negative tankemønstre (Jones 1994:13), forkerte prioriteringer (Covey et al. 2005:16), ineffektivitet (Cohen 2003:15) manglende nærvær i nuet (Brandley/Millstine 2008:17), manglende viljestyrke (Horn 2005:41), manglende selvtillid (Glahn 2004:82) og manglende evne til at give (Pedersen 2003:11, Robbins 1999:373-4) er i den forbindelse blot nogle af de problemer, der opstilles i selvhjælpslitteraturen.

I selvhjælpslitteraturens generelle problematiseringsform inviteres subjektet altså til at iagttage sig selv og sit liv som ufuldendt på et givent parameter (fx passion) og opfordres i forlængelse heraf til at eliminere denne ufuldendthed. I det følgende afsnit skal vi se nærmere på, hvordan denne eliminering søges tilvejebragt. Løsningsformen til afhjælpning af ufuldendtheden er således *udvikling*, hvis popularitet i litteraturen synes at bekræfte det nudanske mundheld: "Er du ikke under udvikling, er du under afvikling".

Løsningsform: Udvikling

Løsningen på den problematiserede ufuldkommenhed er altså, at subjektet må *udvikle sig* for at udbedre det ufuldkomne:

Sandheden er jo, at jo mere vi udvikler os, jo bedre er vi i stand til at behandle problemer selv sikkert og effektivt og hermed formindske risikoen for, at det samme problem opstår igen (Jones 1994:60).

Konstant udvikling er selvhjælpslitteraturens helt store credo, der altså tilbydes subjektet som generel løsningsform på de forskellige ufuldkommenheder. Det kan bl.a. læses i definitionen af succes hos en af de allerstørste guruer, amerikanske Anthony Robbins:

For mig er succes den stadige stræben efter at blive bedre end jeg er. Det er muligheden for at blive ved med at vokse følelsesmæssigt, socialt, åndeligt, fysiologisk, intellektuelt og økonomisk (...). Vejen til succes er altid under opførelse. Den er et fremadrettet forløb, ikke et mål, der kan nås (Robbins 1999:20).

Udviklingen udgør hos Robbins nærmest sit eget telos, idet "vejen til succes altid er under opførelse", imens succes samtidig lidt paradoksalt dog er opnåelig i form af "den stadige stræben efter at blive bedre, end jeg er". Robbins har i den forbindelse trademark'et forkortelsen CANI!TM der står for *Constant and neverending improvement* (Robbins 2000:82). Altid på vej mod den succes, som aldrig kan opnås, og som ikke har noget konkret endemål, må subjektet hos Robbins dermed konstant udvikle sig. Udviklingen må tillige foregå på forskellige parametre – "socialt, åndeligt, fysiologisk, intellektuelt og økonomisk" – der går på tværs af arbejde og liv. Samme tendens ses bl.a. også i Steven Coveys *7 gode vaner* (2008), hvor den syvende vane består i, at individet kontinuerligt må "skærpe saven", hvilket forstås som fornyelsen af de fire dimensioner af dets natur; den fysiske, åndelige, mentale og følelsesmæssige. (Covey 2008:317-18).

Et konkret eksempel på, hvordan den generelle løsningsforms konstante udvikling kommer til udtryk i selvhjælpslitteraturens ordnede løsninger, kan ses i øvelsen "Den ti-dages mentale udfordring" (Robbins 2000:90-91) fra førnævnte Anthony Robbins bog *Råd fra en ven* (2000). Formålet med øvelsen er at blive i stand til at styre sin bevidsthed på en måde, så den ikke tillades at holde fast i nogen negativ tanke. Øvelsen foregår på den måde, at man i 10 dage skal "nægte at hænge fast i nogen dumme tanker, følelser, spørgsmål, ord eller metaforer overhovedet" (Ibid). Når man så griber sig selv i at fokusere på det negative, skal man stille sig selv et såkaldt "problemløsningsspørgsmål" i stil med "Hvad er det gode ved problemet?" (Ibid) etc. Hver morgen når man vågner, skal man stille sig selv "morgenspørgsmål" som "Hvad glæ-

der jeg mig til i dag?" (Ibid) etc. og hver aften, inden man går i seng, står den på "aftenspørgsmål" i form af "Hvordan har jeg bidraget til min egen livskvalitet i dag?" o.lign. (Ibid). Således skal subjektet i de efterfølgende 10 dage "fokuseres fuldkommen på løsninger og ikke på problemer" (Ibid). Læseren instrueres i ikke at straffe sig selv, når han/hun får en negativ tanke, men i stedet bare at lave den om med det samme. Den afgørende hage ved øvelsen er imidlertid, at ti-dages udfordringen skal startes forfra, hvis subjektet opholder sig ved negative tanker eller følelser i mere end fem minutter. I så tilfælde er instruksen at vente til næste morgen og begynde øvelsen forfra:

Målet er her ti på hinanden følgende dage uden at opholde sig ved en negativ tanke. Hver gang du dvæler for længe ved det negative, må du begynde forfra, uanset i hvor mange dage du allerede har mødt udfordringen (Robbins 2000:90-91).

På trods af, at øvelsen hedder "den ti-dages mentale udfordring", er det derfor indlysende, at den varer længere end det. Subjektet må således hele tiden udvikle sig ved at stille sig selv spørgsmål, der fordrer positive tanker, så det bliver stadigt bedre til at begrænse de negative. Og hver gang dette fejler, starter udviklingen forfra. Udviklingens konstante karakter understreges yderligere af, at der i løbet af øvelsen *ikke* findes et tidspunkt, hvor subjektet ikke er under udvikling. Det må monitorere sine tanker i alle døgnets timer og stille sig selv spørgsmål hver morgen og hver aften. Selvom øvelsen har et fastlagt sluttidspunkt – efter hvor mange dage det end måtte være – så er denne øvelse endvidere blot en af mange øvelser i *Råd fra en ven* (2000), hvorfor der altså er basis for fortsat udvikling, når/hvis subjektet lykkes med ovenstående øvelse.

Den konstante udvikling som generel løsningsform i selvhjælpslitteraturen medfører således en generel subjektivation, hvor subjektet er ufuldendt, og i forsøget på at blive ufuldendtheden kvit hele tiden må arbejde på at "blive", frem for at "være". Denne udvikling hen mod elimineringen af det ufuldendte gør sig, ligesom de problematiserede ufuldendtheder, gældende på mange og ofte modstridende parametre. Subjektet må således, i tillæg at tænke positive tanker, i sin karriere og livssituation eksempelvis udvikle sig mod "at komme til tops" (Frankel 2007, Horn 2005:11), være "rig og magtfuld" (Arden 2006:2) og), "få succes" (Robbins 1999:20, Horn/Fagerland 2007) og "præstere eminent" (Robbins 1999:66), imens det samtidig også må søge at "finde balancen i livet" (Klitvad 2003:16), få "fred" (Mandrup 2007:38) og "opleve glæde, ro, nærhed og kærlighed" (Noyes 2007:16). Det samme gør sig gældende på subjektivitetsniveauet. Her må subjektet eksempelvis både udvikle sig mod at være mere "værdistyret" (Klitvad 2003:114) og "principcenteret" (Covey 2008:131), imens det samtidig også må optimere sit "personlige brand" (Horn 2007) og udvikle sin fremtoning i form af kropssprog, mimik, stemmeføring og påklædning (Jones 1994:84). Ligeledes må subjektet både

"lære at planlægge og prioritere" og "bruge tiden effektivt" (Dybdal/Overgaard 2008:32), samtidig med at det må arbejde på at "leve i nuet" (Toftegård 2008:13) og ikke lade sig styre af "ydre krav i form af kalendere og andre menneskers ønsker" (Mandrup 2008:40)

Med så mange forskellige og indbyrdes modstridende teloi at udvikle sig mod, bliver den totale fuldendthed uopnåelig, idet en optimering på et parameter ofte logisk må resultere i en problematisk situation på et andet. Eksempelvis kædes problemer som "uro" og "mangel på kærlighed" i selvhjælpslitteraturen ofte sammen med indfrielsen af – og i nogle tilfælde et overdrevent fokus på – et andet telos, nemlig "succes" og "at komme til tops":

Nu har jeg nået det højeste, man kan nå inden for mit felt. Jeg har udskiftet konen med en yngre og "bedre" model. Jeg har flere penge end jeg nogensinde kan nå at bruge. Men jeg er stadig ikke lykkelig! Hvad skal jeg gøre? (Kjær/Stendevad 2005:83).

Som vi har set, foregår udvikling som generel løsningsform altså på en række forskellige parametre og sigter mod multiple teloi. Disse teloi formes dog også af et abstrakt skema, hvilket vi ser nærmere på i næste afsnit.

Telosform: Selvrealisering

Formen på det telos, som subjektet må udvikle sig mod for at afhjælpe den problematiserede ufuldkommenhed, er således "selvrealisering", hvor subjektet altså realiserer sig selv og herigennem bliver fuldendt på det problematiserede parameter. Selvrealisering som begreb knyttes bl.a. til Abraham Maslows teori om behovspyramiden og indebærer, at det enkelte subjekt skaber sig selv og forløser sit indre potentiale. Da selvrealiseringen altså er den generelle telosform, nævnes den ikke altid eksplicit i litteraturen (se dog fx Dyer 2005:180), imens beslægtede temaer som "at blive den du allerede er" (Foldberg 2009:23) og at "blive den bedste udgave af sig selv" (Jørgensen 2009:8) dog er ret almindelige: "Efter min mening er mennesker, som kan få det bedste frem i sig selv – succesrige" (Jones 1994:6). Det karakteristiske er imidlertid, at de opstillede teloi i selvhjælpslitteraturen alle antager selvrealiseringens form. Selvrealisering kan i den forbindelse forstås som en kontinuerlig proces uden afslutning – dvs. som et abstrakt og umåleligt endemål, der principielt ikke kan nås, men kan tilnærmes igennem konstant udvikling (se fx McGregor 1966:10). At telosformen dermed er åben, elastisk og altid kan strækkes længere afspejles i de abstrakte vendinger, hvori de forskellige teloi udtrykkes i selvhjælpslitteraturen. "Succes", "fred", "passion", "autenticitet" etc. har således ikke karakter af at have klart afgrænsede og målbare endemål som fx at tjene en million kroner om året eller blive forfremmet til mellemleder. Derimod er der tale om åbne og elastiske teloi, som er svære at måle, og som der altid kan blive mere af. Samtidig kan de knyttes til forløs-

ning af potentiale og selvrealisering, her fx i forhold til det tidligere nævnte passionsproblem:

Passion er det, der tænder os, det vi ønsker at bruge vores liv på. Når solen går ned efter en vellykket og berigende dag, er det ofte vores passion, vi kan takke for at give mening med det, vi gør. Passion er også en energi, der beforder excellente resultater på alle niveauer i samfundet, og som indre ressource muliggør den lykke, handlekraft og merværdi (Stadil/Hahn 2008:4).

Dermed bliver den problematiserede ufuldendthed, eksempelvis i konkret form af manglende passion, altså aldrig helt løst, da det telos, som der stræbes mod, ikke klart kan måles, og da det altid er muligt at stræbe efter mere passion, mere selvrealisering. I forlængelse heraf vil de fleste nok have vanskeligt ved at svare kategorisk "nej" til følgende spørgsmål:

Er det muligt, at du, ligesom jeg, har mulighed for at opnå et gevaldigt mere tilfredsstillende og spændende liv, men du snyder dig selv og går glip af det hele, fordi du ikke ved det, eller hvis du ved det, så sidder du simpelthen fast i dit liv uden at få gjort noget ved det? Er det muligt, at du rent faktisk er et fascinerende enestående individ med et behov for at realisere dit *fulde* potentiale, men alligevel fornægter du denne magtfulde individualitet og vedbliver med at være nedsænket og begrebet i en verden af (...) konformitet? (McGraw 2003:23).

Den generelle subjektivationstype i selvhjælpslitteraturen, i form af det ufuldendte subjekt, der udvikler sig mod realisering af sit fulde potentiale, har i forlængelse af ovenstående citat ofte karakter af et siciliansk tilbud – en subjektivation, du ikke kan afslå. Idet telos er åbent, umåleligt og kan strækkes i det uendelige, er dets tilhørende problematisering af subjektet som ufuldendt vanskeligt ikke at knytte an til. Selvhjælpslitteraturens generelle problematiseringsform med ufuldkommenhed, konstant udvikling og selvrealisering giver dermed mulighed for effektiv styring af selvstyring eller "conduct of conduct", idet den tilbudte generelle subjektivationstype på en gang er både dragende og svær at undslå sig. For hvem føler ikke, man kunne være mere succesrig, tilfreds, harmonisk, autentisk eller passioneret etc.?

Den overordnede problematiseringsform i selvhjælpslitteraturen er således en selvforstærkende proces, hvor selvrealisering som telos og konstant udvikling som løsning hele tiden må forudsætte mere ufuldkommenhed at problematisere. Selvrealiseringen og ufuldkommenheden er gensidigt afhængige, idet den ufuldkommenhed, der søges afhjulpet igennem udvikling og selvrealisering, er selve disses forudsætning.

Den generelle problematiseringsform sætter altså som mulighedsbetingelse for fremelskning af autonomi, ansvarlighed, balance, autenticitet, effektivitet etc., at disse egenskabers fravær erkendes som en ufuldendthed, der aldrig kan elimineres helt, men alligevel fordrer en kontinuerlig stræben herefter. At subjektet dermed aldrig er "godt nok", som det er, betyder endvidere, at den selvhjælpslitterære styring opnår universel relevans. Den generelle problematiseringsform stiller således som mulighedsbetingelse for den selvhjælpslitterære styring, at der ikke findes et tidspunkt eller en tilstand, hvor subjektet og dets karriere er uproblematisk og derfor ikke behøver optimering. Den generelle problematiseringsform implicerer dermed et fortløbende behov for mere selvhjælpslitterær styring.

At ufuldendtheden er uafvendelig, udviklingen uendelig og selvrealiseringen uopnåelig, kan endvidere i en vis forstand siges at implicere subjektets *selvforkastelse*, idet subjektet i selvhjælpslitteraturen altid er på vej til at blive fuldbyrdet og realiseret, men aldrig når derhen. Det nuværende selv er altid ufærdigt og problematisk – en midlertidig afvigelse fra en fremtidig og mere ønskværdig tilstand. Den midlertidige afvigelse bliver imidlertid permanent, da subjektet i den selvhjælpslitterære styring aldrig når den ideelle fremtidige tilstand, og subjektets selvrealisering i den forstand bliver lig med dets selvforkastelse.

Følg mine anvisninger – vær selvstændig: Problemet ved autonomi

Fra at have bevæget os på niveauet for abstrakte skemaer for problematisering, skal vi nu beskæftige os med et konkret eksempel på denne problematisering – nemlig fremelskningen af subjektets autonomi i selvhjælpslitteraturen. Vi skal dermed se, hvordan ovenstående, abstrakte problematiseringsfigur udspiller sig i forhold til autonomi, der i den følgende analyse fungerer som et konkret eksempel på fremelskningen af en personlig egenskab. Autonomi er generelt et af de mest udbredte temaer i selvhjælpslitteraturen og fungerer derfor som eksempel i det følgende.⁸

Det analytiske blik (Andersen 1999:151) udskiftes dermed fra et problematiseringsblik, der får øje på mulighedsbetingelserne for fremelskning af bestemte egenskaber, til et selvstyringsblik, der i stedet ser nærmere på subjektets modulation af sig selv og handlen på sit eget handlerum igennem konkrete teknikker. Til dette formål inddrages Mitchell Deans Foucault-inspirerede (Foucault 1991a) forslag til analyse af "etisk selvstyring", der omfatter fire aspekter (Dean 2006:53). For det første en ontologi, der dækker over, *hvad* der handles på, dvs. styringsgenstanden eller hvad Dean kalder "den etiske substans" (Ibid). I selvhjælpslitteraturen vil genstanden for subjektets styring af sig selv ofte være dets tanker eller følelser, der på den ene eller anden måde skal korrigeres. Den etiske substans kan endvidere også omfatte *a priori* forhold ved subjektet, som forudsættes af styringen. For det andet omfatter ana-

lysen måden, hvorpå der styres, altså selve "styringens praksis" (Ibid.) der betoner, *hvordan* denne substans håndteres af styringen. Er den etiske substans således eksempelvis "urene tanker", så kan styringens praksis være "udrensning" eller "purificering". For det tredje omfatter analysen selve *subjektivationsmåden* eller med Dean, "hvem vi er, når vi underkaster os en sådan styring" (Ibid.). Eksempler på subjektivationer i selvhjæpsslitteraturen kunne være det uautentiske subjekt eller det ubalancerede subjekt. Endelig omfatter analysen styringens *telos*, altså hvad der styres mod (Dean 2006:53).

Autonomi forstås i selvhjæpsslitteraturen som subjektets selvstændighed i form af uafhængighed fra eksternt påvirkning af dets subjektivitet – herunder tanker, værdier, holdninger og handlinger (Ehdin 2008:158, Covey 2008:107,135, Klitvad 2003:114, Arden 2006:117). Begrebet går dog under lidt forskellige betegnelser, der dækker over nogenlunde det samme. Eksempelvis tales der om at være "autentisk" (McGraw 2001), "uafhængig" (Manning 2009:83) og "i kontakt med sin indre stemme" (Noyes 2006:18). Subjektet må endvidere "leve i overensstemmelse med sit sande jeg" (Ehdin 2008:158), hvilket bl.a. kan ske ved at stole mere på sig selv (Frankel 2007:36) eller lære sig selv at kende under de lag af socialisering, man gennem livet har været udsat for (Mandrup 2007:20). Autonomi iagttages altså som tendensen i selvhjæpsslitteraturen til, at subjektet må gøre sig uafhængigt af ydre normer, værdier og forventninger og i stedet identificere sin indre, sande essens, som det bør leve i overensstemmelse med (Dyer 2005:251).

Autonomi er interessant i denne sammenhæng, idet den i forlængelse af ovenstående definition kan siges at stå i modsætning til at lade eksterne autoriteter fortælle sig, hvordan man bør leve sit liv – og dermed også til selvhjæpsslitteraturens *modus operandi*. Fremelskningen af autonomi kan i forlængelse heraf ses som et eksempel på det, Mitchell Dean kalder "det neolibérale styringsparadoks", hvor subjektets frihed og underkastelse overlejrer og forudsætter hinanden, idet autonomi går fra at være magtens antitese til at være dens *telos* (Dean 2006:262). Subjektet gives i litteraturen således som nævnt den paradoksale besked: "Følg mine anvisninger – vær selvstændig", hvor det altså bør være ansvarligt for sit eget liv og handle ud fra sin egne overbevisninger, men samtidig udleder denne evne til at handle autonomt fra de samme autoriteter, som det bør være autonomt fra (Bröckling 2005:9). Ambitionen i det følgende er således at kortlægge, hvorledes dette styringsparadoks konkret udfolder sig og håndteres i den selvhjæpsslitterære styring, samt hvordan det relaterer sig til *den generelle problematiseringsform*. I det følgende afsnit ser vi derfor nærmere på autonomi-fremelskningen i den selvhjæpsslitterære styring.

Emancipatorisk binding

Sanna Ehdins *Find din indre styrke* (2008) er en relativt almindelig selvhjælpsbog, som dog i udpræget grad har autonomi som hovedtema, hvorfor bogen derfor vil fungere som det gennemgående eksempel i den følgende analyse. I bogen fokuseres bl.a. på subjektets autonomi fra eksterne normer – såkaldte "klankoder" – der bestemmer, hvad det må og ikke må. Ifølge Ehdin er det det samme som "at give sin kraft væk", hvis man lader andre definere, hvad der er vigtigt for sig (Ehdin 2008:183). Klankoderne beskrives som de normer, tankemønstre, forventninger og begrænsninger, der findes i ens omgangskreds, og ifølge forfatteren er det vigtigt ikke at lade sig kue af disse, men i stedet "befri sig selv" og "slippe sin indre kraft løs" (Ehdin 2008:183-4). Klankoderne repræsenterer altså ydre forventninger, prægninger og tankemønstre, der bidrager til at definere subjektets opfattelse af sig selv og sine muligheder, og subjektet tilbydes i forlængelse heraf en øvelse til at identificere disse:

Rejs dig op og tænk over, hvilke klankoder der er i din familie og jeres stamme. Hvad er det du skal gøre og absolut ikke skal gøre? Hvad forventes af dig? Hvad er det værste du kunne gøre? Bærer I på en skjult skam, der begrænser det individuelle udtryk og/eller den personlige fremgang? Måske en følelse af ikke at du til noget eller være god nok inderst inde. Føler du at du handler som et selvstændigt individ eller som en forlængelse af noget andet, der måske er lidt udefinerbart? (Ehdin 2008:182).

Den *etiske substans*, som den selvhjælpslitterære styring adresserer, er således de "usynlige" begrænsninger og barrierer for "det individuelle udtryk", som det enkelte subjekt har pålagt sig som følge af påvirkning fra forskellige klankoder. Ved at opfordre subjektet til at reflektere over de ovenstående spørgsmål, søger styringen dermed at synliggøre disse eksternt pålagte normer for derved at bringe subjektet tættere på sit sande jeg. *Styringens praksis* kan derfor siges at være en form for emancipatorisk synliggørelse af de usynlige og undertrykkende strukturer, der begrænser subjektets fulde autonomi. *Subjektivationsmåden*, som subjektet underkaster sig, når det knytter an til styringen og udfører øvelsen, er således den af et undertrykt subjekt, der lader sig styre af eksterne normer, men ønsker at slippe fri af disse og nå tættere på det autonome telos.

Det førømtalte styringsparadoks, hvor autonomi søges fremelsket gennem styring, er ganske tydeligt i ovenstående selvteknologi, idet den selvhjælpslitterære styring i høj grad selv kan anskues som et sæt klankoder, der stiller forventninger til subjektets livsførelse. På den ene side må subjektet således frigøre sig eksterne normer om, hvem det er, og hvordan det bør leve sit liv, og på den anden side må subjektet i øvelsen underkaste sig præcis sådanne normer om "individuel udtryk" og "personlig fremgang". Dette paradoks

håndteres imidlertid igennem en udtalt præmis om, at selvhjælpslitteraturens klankoder ikke bør regnes som klankoder, da de netop sigter mod emancipation fra klankoder og fremelskningen af det klankode-fri subjekt. Styringens implicite besked til subjektet synes altså at være: "Gør dig fri af klankoder – undtagen mine", hvilket fordrer en form for emancipatorisk binding af subjektet som styringspraksis. Dermed er det altså kun en særlig type autonomi og frihed, der lægges op til, og udsagnet "Når du lader andre definere det, der er vigtigt for dig, er det det samme som at give din kraft væk" (Ehdin 2008:183-4) gælder antageligvis ikke den selvhjælpslitterære styring selv. Det telos, som styringen søger at fremelske, er således på papiret fuld autonomi. Men i praksis kun autonomi fra alt andet end den selv.

Bekræftelsesøvelser

Et eksempel på de selvhjælpslitterære "klankoder", som subjektet altså ikke skal autonomisere sig fra, er "opbygningen af et godt selvbillede" (Ehdin 2008:160). Uden et godt selvbillede er subjektet således ikke i stand til at skabe et liv i overensstemmelse med dets "sande jeg", og lever dermed "som en billardkugle, der farer rundt i forskellige retninger, og er afhængig af, hvilke kugler der tilfældigvis puffer til den" (Ibid:159). Selvbilledet kan endvidere ændres afhængigt af subjektets indsats, men er en "let fordærlig vare" og må derfor plejes og optimeres igennem "daglige øvelser" (Ibid:159). Til denne optimering foreslås visualiseringsøvelsen "Styrk dit selvbillede" (Ibid:160), hvor selvbilledet altså udgør den *etiske substans*, der skal styrkes. Efter den for selvhjælpslitteraturen nærmest obligatoriske øvelse, hvor subjektet skal sætte sig ned, slappe af, trække vejret dybt etc. (se fx Dinnetz 2009:5, Covey 2008:103, Robbins 1999:110), gives følgende retningslinier:

- Tænk på dig selv som en lille mini-udgave og forestil dig at du sidder på skødet af en tryk mor- eller farfigur. Hvordan ser han eller hun ud? Det behøver ikke være en virkelig person, men kan være din egen fantasiperson.
- Lad mor eller fargestalten sige venlige, varme og rosende ord til dit mini-jeg. Lad ham eller hende beskrive hvor fin, køn, dygtig og dejlig du er.
- Tag bare imod de fine ord, uden at dit mini-jeg behøver at gøre noget til gengæld. Bliv siddende eller liggende i den afslappede tilstand, så længe du har lyst (Ehdin 2008:160).

På trods af, at et dårligt selvbillede beskrives som karakteriseret ved, at "behovet for ydre bekræftelse er stort" (Ehdin 2008:158), så skal subjektet i visualiseringsøvelsen alligevel forestille sig selv som modtagende netop dette. Subjektet skal visualisere sig til en barndomslignende situation, hvor det ikke er autonomt og selvberørende, men derimod afhængigt af andre (voksne)

mennesker. I denne tilstand er det legitimt at modtage ydre bekræftelse, og subjektet opfordres til "bare at tage imod" uden at gøre noget til gengæld. I forsøget på at fremelske et autonomt subjekt med et stærkt "selvbillede", opfordrer styringen altså subjektet til dagligt at forestille sig en situation, hvor det modtager "ydre" bekræftelse i form af en imaginær far- eller morfigur. Subjektet må dermed fordoble sig selv og på den måde selv blive giveren af den ydre bekræftelse i form af fantasi-figuren. Væsentligt er det i denne sammenhæng, at den anden del af fordoblingen ikke er subjektet som barn, men derimod subjektets "mini-jeg", som altså er en fysisk mindre version af det voksne subjekt. *Styringens praksis* kan i forlængelse heraf siges at fungere som en form for bekræftelsesoptankning af subjektet, hvor det selv kan fylde på, når det gestalter sig som "far" eller "mor". Igennem denne optankning kan subjektet altså styrke sit selvbillede, så det i det "virkelige liv" bliver mere autonomt og uafhængigt af ydre bekræftelse. *Subjektivationsmåden* for denne selvteknologi er dermed et subjekt, som er afhængigt af ydre bekræftelse, men kan få styret denne lyst igennem fantasien, så den ikke sætter sig igennem i dagligdagen. Iagttages onani i et selvteknologisk perspektiv, kan visualiseringsøvelsen således hævdes at have visse strukturelle ligheder. Men ligesom onani ikke fjerner subjektets grundlæggende lyst, men blot forløser den midlertidigt, så fjerner visualiseringsøvelsen heller ikke subjektets behov for ydre bekræftelse permanent, da selvbilledet som nævnt er "en let fordærvelig vare". I den forbindelse understreges det, at visualiseringsøvelsen skal foretages "dagligt", og der lægges i tråd med den generelle problematiseringsform fra forrige analyse heller ikke op til, at selvbilledet på et tidspunkt kan blive så stærkt, at øvelsen bliver unødvendig. Vi ser altså her, hvordan den generelle problematiseringsforms elastiske telos spiller sammen med det neoliberale styringsparadoks. Samtidig med at subjektet i håbet om at blive autonomt, kontinuerligt må underkaste sig en subjektivation, hvor det har et behov for ydre bekræftelse, hvilket gør den totale autonomi logisk umulig, understøttes denne umulighed af den generelle problematiseringsform, som fordrer, at telosset om fuld autonomi er utopisk og udviklingen hen imod det konstant. Uanset hvor mange gange øvelsen foretages, er subjektivationen den samme: subjektet er ikke autonomt (nok), og styringsparadokset gentager sig dag for dag.

Kend dig selv. Vær dig selv. Glem dig selv?

Den generelle problematiseringsform i selvhjælpslitteraturen, hvor den problematiserede ufuldendthed er konstitutiv og aldrig helt kan elimineres, understøttes altså af litteraturens paradoksale forsøg på at fremme subjektets selvstændighed ved at fortælle det, hvordan det skal leve sit liv. I tillæg til, at de autonomifremelskende selvteknologier i litteraturen altså udgør forskellige variationer af den paradoksale besked: "Følg mine anvisninger – vær selvstændig", så er de selvteknologiske teloi også åbne og strækbare, så der altid

kan blive *mere* autonomi. Derved får den selvhjælpslitterære styring, igennem sin universelle relevans, mulighed for at udfolde sin indre umulighed igen og igen, i takt med at der udgives flere og flere selvhjælpsbøger om, hvordan man bliver mere sig selv. Samtidig indebærer subjektets jagt på selvrealisering dets daglige selvforkastelse i form af erkendelsen af sig selv som mangelfuld.

"Kend dig selv" stod der på tempelgavlsinskriftionen over indgangen til Oraklet i Delfi. "Vær dig selv, alle andre er taget" sagde Oscar Wilde. I de moderne selvhjælpsbøger slås disse råd sammen i kultiveringen af det autonome subjekt, der må "kende sig selv", for at kunne "være sig selv". Men fra at være et råd, man fik efter at have foretaget en farefuld rejse for at møde Oraklet eller en sjov *bon mot*, er disse opfordringer imidlertid i dag blevet en slags konstante ydre krav, som subjektet nærmest ikke kan undgå at blive stillet overfor. Som et resultat bliver det en byrde for subjektet at forsøge at være sig selv. Særligt når kravets efterlevelse, som vi har set, er konstitutivt umuligt. Og hvis ikke denne formaning sandsynligvis blot ville blive omsat til uendelig selvforbedring på endnu et parameter, ville det måske være en befrielse for det plagede subjekt i stedet at leve lidt efter budskabet: "Glem dig selv".

Noter

1. Definitionen på begrebet selvhjælpslitteratur er ofte et ømt punkt i de akademiske studier, der beskæftiger sig med emnet (Se fx McGee 2005:193ff, Grey 1997:212, Bröckling 2005:16). I det følgende forstås litteraturen som en art populærpsykologisk faglitteratur, der er henvendt direkte til læseren med eksplicit sigte om at hjælpe denne til at forbedre sig selv og sine fremtidsudsigter – ofte igennem praktiske øvelser og teknikker. Selvom genren er vanskelig at konceptualisere begrebsligt, er den dog pragmatisk ganske let at afgrænse, da genren i praksis er ganske distinkt.
2. En interpellation forstås med udgangspunkt i Althusser som et anrøb, hvori individet konstitueres som subjekt for et symbolsk kald (Althusser 1971). Althusser bruger eksemplet med en politimand, der råber "hey du der" til en forbipasserende på gaden. Den forbipasserende vender sig om og bliver med denne bevægelse et subjekt, der anerkender, at interpellationen var vendt mod lige præcis ham.
3. Bestsellerlisten kan findes på <http://www.amazon.com/gp/bestsellers/books#> og er aflæst den 6/9 2012.
4. Udvælgelsen af eksempler til analysen er sket med inspiration fra Kaspar Villadsens Foucault-inspirerede begreb *eksemplariske tekster* (Villadsen 2006:101). Herved forstås bl.a. tekster, der særligt klart eller illustrativt fremviser de centrale diskursive regler, brud etc., som analysen beskæftiger sig med (ibid:101). Udvælgelsen af de selvhjælpslitterære citater, der anvendes i analysen, er således baseret på en systematisk granskning af arkivet og en efterfølgende etablering af visse tekststykker som eksemplariske tekster, der på særlig prægnant vis illustrerer analysens temaer.
5. De citerede passager om problematisering er egen oversættelse og stammer fra interviewet "Polemics, Politics and Problematisations: An interview with Michel Foucault", som er foretaget af Paul Rabinow kort inden Foucaults død og kun udgivet på engelsk. Det danske ord "svar" er i citaterne oversat fra det engelske "response", som også kan betyde "reagere". Svar skal i denne kontekst således ikke blot forstås som et svar på et spørgsmål i en dialog mellem to mennesker, men nærmere som et svar eller en reaktion på en udfordring.
6. Netop fordi problematiseringsanalysen giver problemer forrang over teori og ikke har som sin ambition at udvikle en generel teori om det sociale (Dean 2006:69, Osborne 2003:16), forholder den sig udelukkende til den abstrakte form, der former og sætter mulighedsbetingelserne for de

problemer og løsninger, der kan opstilles, men er ikke nødvendigvis interesseret i at forklare eller kategorisere denne. Her henvises i stedet til luhmaniansk inspirerede studier af forskellige kommunikative logikker, der iagttager det sociale fra forskellige udgangspunkter (se fx Andersen 2007, Andersen/Born 2005) eller mere diskursivt inspirerede studier af subjektivitet og arbejdsliv (se fx Grey/Garsten 1997).

7. Telos benævnes teloi i flertalsform.

8. Denne del af analysen kunne ligeså vel have beskæftiget sig med fremelskningen af fx effektivitet, kreativitet eller balance, men er af pladshensyn begrænset til kun at inddrage et eksempel på fremelskning af personlige egenskaber, som altså i dette tilfælde er autonomi.

Litteratur (akademisk)

Academic Books 2012: *7 gode vaner*. Omtale af Stephen Coveys bog. Aflæst d. 6/9 2012. Kan ses på: <http://www.academicbooks.dk/syv-gode-vaner/stephen-r-covey/9788702072983>.

Althusser, L. 1971: "Ideology and Ideological State Apparatuses", i *Lenin and Philosophy and other Essays*. London: New Left Books.

Andersen, Niels Å. 1999: *Diskursive analysestrategier*. København: Nyt fra Samfundsvidenskabernes.

Andersen, Niels Å. 2005: "Kærlig ledelse". *Nordiske Organisasjonsstudier*, nr 3-4, 2005: 161-186.

Andersen, Niels Å. 2007: "Ledelse af personlighed – om medarbejderens pædagogisering" i Pedersen (red.): *Offentlig ledelse i managementstaten*. København: Forlaget Samfundslitteratur.

Arthur, M.; Rosseau, D. 1996: *The boundaryless career – a new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.

Aspelin, J. 2008: *Suveränitetens pris – Et kritisk studie av självhjälpslitteratur*. Ludvika: Dualis.

Borch, C. 2005: *Kriminalitet og Magt*. København: Forlaget Politisk Revy.

Bovbjerg, K.M. 2005: "Selvrealisering i arbejdslivet", i Brinkmann, S., Eriksen C. (red.): *Selvrealisering – kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Århus: Klim.

Brinkmann, S.; Eriksen C. (red.) 2005: *Selvrealisering – kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Århus: Klim.

Bröckling, U. 2005: "Gendering the enterprised self". *Distinction* nr. 11, 2005.

Dean, M. 2006: *Governmentality – Magt og styring i det moderne samfund*. Frederiksberg: Forlaget Sociologi.

Foucault, M. 1971: "Diskurs og diskontinuitet" i Madsen, P (red): *Strukturalisme*. København: Rhodos.

Foucault, M. 1983: "Discourse and Truth: the Problematicization of Parrhesia". 6 lectures given by Michel Foucault at the University of California at Berkeley, Oct-Nov. Concluding remarks. Hentet fra: <http://foucault.info/documents/parrhesia/foucault.DT6.conclusion.en.html> (6/9/2012)

Foucault, M. 1991: "Polemics, Politics and Problematizations: An interview [1984] with Michel Foucault", i Rabinow, P. (red.): *The Foucault Reader*. St. Ives: Penguin Books.

Foucault, M. 1991a: "On the genealogy of ethics: An overview of work in progress" i *The Foucault Reader*. St. Ives: Penguin Books.

- Foucault, M. 1997: "Technologies of the self", i Rabinow, P. (red.): *Ethics – The Essential works of Michel Foucault*, vol. One. New York: The New Press.
- Foucault, M. 1997b: "Subjectivity and truth", i Rabinow, P. (red.): *Ethics – The Essential works of Michel Foucault*, vol. One. New York: The New Press.
- Foucault, M. 1998: "The order of things", interview i Faubion, J.D (red.): *Michel Foucault, Essential works of Foucault 1954-1984, vol. 2, Aesthetics, Method, and Epistemology*. New York: The New Press.
- Foucault, M. 2000: "The subject and power", i Faubion, J.D. (red): *Michel Foucault, Essential works of Foucault 1954-1984, vol. 3, power*. New York: The New Press.
- Foucault, M. 2008: "14 March 1979", i *Michel Foucault – The Birth of Biopolitics, Lectures at Collège de France 1978-79*. New York: Palgrave Macmillan.
- Grey, C.; Garsten, C. 1997: "How to become oneself – discourses of subjectivity in post-bureaucratic Organizations". *Organization*, Nr. 4, 2.
- Gudmand-Høyer M. 2009: "On some imitations and *événementialisations* in The History of Managing Depressive Illness in 20th Century Denmark". Paper presented for the Ph.d.-Course: *Imitation, Suggestion, Invention: Resembling the Social with Gabriel Tarde*. København: CBS, 14.-16. April 2009.
- Hermann, S. 2000: "Fra magt/viden til selvt teknologier og frihedspraksis. Sociologiske træk af Michel Foucaults samtidsdiagnose". Institut for Statskundskab, Århus Universitet.
- Herman S.; Kristensen, J.E. 2004: "Kompetenceudvikling – psykologisk inderliggørelse på dåseform". *Psyke og Logos*, 2, 25. Virum: Dansk Psykologisk Forlag.
- Jensen, A.F. 2005: *Mellem ting – Foucaults filosofi*. Helsingør: Det lille Forlag.
- Kiel G. 2010: "Selvhjælpsbøger er stadig populære". *Politiken*. d. 4. januar. Kan læses på: http://politiken.dk/kultur/boger/faglitteratur_boger/ECE868694/selvhjælpsboeger-er-stadig-populaere/
- Kjær, R. 2013: *Selvhjælp på hovedet – sociale perspektiver på personlig udvikling*. Århus: Klim.
- Lichterman, P. 1992: "Self-help reading as thin culture". *Media, Culture and Society*, 14, 3.
- McGee, M. 2005: *Self-Help, Inc – Makeover Culture in American Life*. Oxford: Oxford University Press.
- McGregor D. 1966: "The Human Side of Enterprise". *Reflections* 2, 1.
- Mik-Meyer, N. 2004: *Dømt til personlig udvikling – identitetsarbejde i revalidering*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Osborne, T. 2003: "What is a problem?" *History of the Human Sciences*. November 2003, 16.
- du Plessis, E.M. 2010: *Følg mine anvisninger: Vær selvstændig – om autonomi og ansvarlighed i selvhjælpslitterær styring*. Speciale, Cand.soc, PKL. CBS. Kan hentes på: <http://studenttheses.cbs.dk/handle/10417/1472>
- Rose, N. 1989: *Governing the soul*. London: Free Association Books.
- Rose, N. 1992: "Governing the enterprised self", i Heelas, P.; Morris, P. (red.): *The Values of the Enterprise Culture: The moral debate*. London, New York: Routledge.
- Salamon, K.L. 2005: *Selvsmål – det evaluerede liv*. København: Gyldendal.
- Skårup, B. 2005: "Hvordan ledelse blev humaniseret". *Ledelse i Dag*, Nr. 60, marts 2005.

- Starker, S. 1989: *Oracle at the Supermarket –The American Preoccupation with Self-help Books*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Tucker, J. 1999: *The Therapeutic Corporation*. New York: Oxford University Press.
- Villadsen, K. 2006: "Genealogi som metode – fornuftens tilblivelseshistorier", i Villadsen K.; Bjerg, O. (red.): *Sociologiske metoder – fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. København: Forlaget Samfundslitteratur.

Litteratur (selvhjælp)

- Arden, P. 2006: *Det handler ikke om hvor god du er, men hvor god du vil være*. København: Gyldendal.
- Brandley, J.; Millstine, W. 2008: *Fem gode minutter på jobbet – 100 mindfulness-øvelser, der kan hjælpe dig med at begrænse stress og yde dit bedste på jobbet*. København: Dansk Psykologisk Forlag.
- Cohen, W. 2003: *Blæs på reglerne – hemmeligheden om, hvordan man hurtigt finder ønskejobbet*. Kolding: Forlaget Birmar.
- Covey, S., Merrill R. og Merrill A.R. 2005: *Det vigtigste først*. København: Gyldendal.
- Covey, S. 2008: *7 gode vaner – personlig og professionel effektivitet*. København: Gyldendal Business.
- Dinnetz, R. 2009: *Lykkelig NU med positiv kommunikation*. København: Politikens Forlag.
- Dybdal, S.; Overgaard N. 2008: *Få styr på tingene – og bliv mere effektiv*. København: NYE Visioner.
- Dyer, W. W. 2005: *Intentionens kraft – Udnyt den skabende proces i dit liv*. Valby: Borgen.
- Ehdin, S. 2008: *Find din indre styrke*. København: Lindhardt og Ringhoff.
- Foldberg, H.E. 2009: *Du kan! – Livskunst for alle*. Roslev: Read to Cure.
- Frankel L.P. 2007: *Pæne piger når ikke til tops! – Kvinders 101 ubevidste karrieretiks*. Albertslund: Schultz Forlag.
- Glahn, A. 2004: *Dit professionelle netværk – sådan tænder du kontakterne*. København: Børsens Forlag.
- Horn P. 2005: *Karrierespillet – Sådan vinder du!*. København: Børsens Forlag.
- Horn P. 2007: *Top of mind – håndbog i personlig branding*. København: Schultz Forlag.
- Horn, P.; Fagerland, B.S. 2007: *Succespunktet – hemmeligheden bag kvinders succes*. København: Schultz Forlag.
- Jones, E.J. 1994: *Vejen til Personlig Succes*. København: Børsens Forlag.
- Jørgensen, C. H. 2009: *Følelsesmakeup – bliv ved med dine hverdagsbekymringer*. København: Skriveforlaget.
- Kjær, E.; Stendevad, K. 2005: *Den nye karrieretar – sådan skaber du ægte succes, både derhjemme og på jobbet*. København: Aschehoug.
- Klitvad, E. 2003: *Altid perfekt? – Find balancen i et liv med karriere*. København: Lindhardt og Ringhoff.
- Mandrup, C. 2007: *Mindfulness – Ansvar, selvindsigt og fuld tilstedeværelse*. København: People's Press.
- Mandrup, C. 2008: *Mindfulness i hverdagen*. København: Politikens Forlag.

- Manning, S. 2009: *Hvad venter du egentlig på? – sådan vender du din frygt til personlig styrke*. København: Pretty Ink.
- McGraw, P.C. 2001: *Find dit autentiske jeg – skab dit liv ud fra din inderste kerne*. Valby: Borgen.
- McGraw, P.C. 2003: *Livs-strategier – Gør det, der virker. Gør det, der er væsentligt*. Valby: Borgen.
- Noyes, R.B. 2007: *Kunsten at lede sig selv*. København: Akademisk Forlag.
- Pedersen, B. 2003: *Netværk – viden, inspiration og værktøjer*. København: Ascehoug.
- Robbins, A. 1999: *Ubegrænset kraft – nøglen til personlig succes*. Valby: Borgen.
- Robbins, A. 2000: *Råd fra en ven – En hurtig og enkel vejledning i at tage ansvar for dit liv*. Valby: Borgen.
- Robbins, M. 2009: *Be Yourself, Everyone Else is Already Taken: Transform Your Life with the Power of Authenticity*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Stadil, C. & Hahn, J. 2008: *Professional Passion – om det meningsgivende arbejdsliv*. København: Gyldendal Business.
- Steen, H.M. 2004: *Du skal tro du er noget – en guide til et godt liv*. Allerød: Litera.
- Toftegård, B. 2008: *Lev i nuet – og få et bedre liv*. Virum: Forlaget Go' Bog.
- Vitale, J. 2008: *The Key – The missing secret for attracting anything you want*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.

Hjælp til selvcensur

Et selvhjælpskulturelt perspektiv på den tavse arbejdsplads

Abstract: Med udgangspunkt i Judith Butlers censurbegreb søger denne artikel at supplere traditionelle forklaringer på medarbejdertavshed, der typisk er knyttet til det enkelte subjekts handlinger og motivationer, med et bredere analytisk perspektiv, der fokuserer på, hvordan ytringer i bestemte diskursive regimer kan gøres usigelige allerede inden de ytres. Det teoretiske udgangspunkt er Butlers begreb 'implicit censur', hvor censuren ikke forstås som udelukkende restriktiv, men også indeholder produktive elementer, idet den udgør mulighedsbetingelsen for meningsfuld tale. Der argumenteres i forlængelse heraf for, at selvhjælpslitteraturen kan forstås som indikativ for en udbredt selvudviklingskultur, der bl.a. indebærer fraværet af kritik på arbejdspladsen. Med udgangspunkt i de to populære selvhjælpsbøger *'The Secret: Hemmeligheden'* af Rhonda Byrne og *'7 gode vaner'* af Stephen Covey, vises det i forlængelse heraf hvordan selvhjælpslitteraturens diskursive regimer er konstrueret på en sådan måde, at eksplicit kritik ikke kan opstå som en meningsfuld aktivitet, og dermed implicit censureres.

Nøgleord: Judith Butler, implicit censur, selvhjælp, medarbejdertavshed, foreclosure

Hjælp til selvcensur

Et selvhjælpskulturelt perspektiv på den tavse arbejdsplads¹

“Silence itself – the things one declines to say, or is forbidden to name, the discretion that is required between different speakers – is less the absolute limit of discourse, the other side from which it is separated by a strict boundary, than an element that functions alongside the things said, with them and in relation to them within over-all strategies.”

(Foucault, 1978: 27)

Når de kritiske røster i en organisation forstummer, taler man i forskningen om tavshed på arbejdspladsen. Men hvordan kommer denne tavshed i stand? Dårlig ledelse, frygt for sanktioner ligegyldighed og kynisme er i den forbindelse hyppigt anvendte forklaringsmodeller. I denne artikel søges disse forklaringsmodeller, der alle er knyttet til enkelte aktørers individuelle handlinger og motivationer, imidlertid suppleret med et bredere analytisk perspektiv, der fokuserer på, hvordan ytringer i bestemte diskursive regimer kan censureres og gøres usigelige allerede inden de ytres. Der argumenteres således for, at selvhjælpslitteraturen kan forstås som indikativ for udbredelsen af en kultur, der faciliterer tavshed på arbejdspladsen. Teoretisk tages udgangspunkt i Judith Butlers begreb 'implicit censur' som er udviklet i opposition til en klassisk censuropfattelse, hvor censuren udelukkende er restriktiv, imens den hos Butler også har produktive elementer. I artiklens analyse illustreres det således, hvordan selvhjælpslitteraturen diskursive regimer i forskellige varianter er opbygget på en måde, hvor ekstrovert kritik ikke kan opstå som en meningsfuld aktivitet. Artiklens empiriske udgangspunkt er de to selvhjælpsbøger '*Hemmeligheden - The Secret*' af Rhonda Byrne og '*7 gode vaner*' af Stephen Covey.

Indledningsvis redegør artiklen således for den eksisterende forskning i tavshed på arbejdspladsen, og argumenterer i forlængelse heraf for relevansen af at anlægge et bredere funderet selvhjælpskulturelt perspektiv på tavsheden. Derefter præsenteres selvhjælpslitteraturen som genre, herunder dens forhold til arbejdsmarkedet og til kritik generelt. Dette følges af en præsentation af de to bøger, der er genstand for analyse i artiklen samt en begrundelse for udvælgelsen af disse. Herefter præsenteres det teoretiske perspektiv i form af Judith Butlers implicitte censurbegreb. Analysen lægger ud med at beskrive, hvordan en ide om det frie valg synes at danne udgangspunkt for den implicitte censur i begge de to selvhjælpslitterære værker. Derefter ses nærmere på, hvordan den implicitte censur mere specifikt kommer istand, ligesom censurens mere eksplicitte elementer

¹ Artiklen er i review hos tidsskriftet *Sociologisk Forskning*.

også undersøges. Afslutningsvis diskuteres ideen om selvhjælpslitteratur som indikator for kulturen i det moderne arbejdsliv, samt mulighederne for at bryde den tavshed, som den faciliterer.

Tavshed på arbejdspladsen

Tavshed ('*silence*') på arbejdspladsen er et relativt nyt forskningsområde, der dog trækker tråde tilbage til tidligere studier af tale ('*voice*') i organisationer, med Hirschmans klassiske *exit-voice-loyalty* studie (Hirschman, 1970) som det mest kendte eksempel (Donaghey, Cullinane, Dundon, & Wilkinson, 2011:53). I løbet af de sidste 10-15 år er tavshed på arbejdspladsen imidlertid opstået som et selvstændigt forskningsfelt med fokus på at forklare, hvorfor medarbejdere træffer beslutningen om at forholde sig tavse omkring kritisable forhold, samt hvilke emner der mest sandsynligt bliver genstand for en sådan tavshed (Chiaburu, Marinova, & Van Dyne, 2008; Morrison & Milliken, 2000; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang, & Botero, 2003). En stor del af forskningen har således koncentreret sig om medarbejdernes *motiver* for tavsheden, fx i form af frygt for at blive sat i et negativt lys eller på anden vis udsat for sanktioner (Kish-Gephart, Detert, Treviño, & Edmondson, 2009; Milliken, Morrison, & Hewlin, 2003). Eksempelvis har Detert og Edmondson vist, hvordan implementeringen af forskellige formelle mekanismer, der har til formål at facilitere medarbejderes kritiske ytringer (fx whistleblower-ordninger) ikke nødvendigvis ændrer på medarbejdernes opfattelse af, at det er vanskeligt at ytre sig om kritisable forhold. Det forklares bl.a. med, at medarbejderne typisk orienterer sig efter såkaldte 'sikkerheds-signaler' i deres umiddelbare kontekst (eg. ledelsens opførsel) fremfor formelle systemer, når de skal tage en beslutning om at ytre sig eller ej (Detert & Edmondson, 2011). Milliken et.al. har i forlængelse heraf også fremhævet en resignerende fornemmelse af at 'tale for døve øren', som en af de hyppigste årsager til, at medarbejdere vælger tavshed frem for tale (Milliken et al., 2003:1462) - en tavshed der, som påpeget i den kritiske arbejdslivsforskning, ofte suppleres med en kynisk attitude (Fleming & Spicer, 2003) samt i nogle tilfælde også mere skjulte og indirekte kritikformer (du Plessis, 2014).

Forskningen, der beskæftiger sig med tavshed på arbejdspladsen, har dog også mødt en del kritik. Dens hovedsagligt positivistiske tilsnit og generelle fokus på medarbejdernes motiver for tavshed, er således blevet kritiseret for at skabe en snæver og rigid forklaringsramme, hvor tavshed på arbejdspladsen ofte kun forstås som en kausalvirkning af medarbejdernes beslutninger (Brown, 2005; Fletcher & Watson, 2007). Endvidere bemærker Donaghey et.al, at litteraturen på området

generelt er præget af ”a pervasive managerialist bias that narrows the kinds of questions it asks and the explanations it offers”(Donaghey et al., 2011:53) idet det ofte er en præmis i litteraturen, at tavsheden kun skal elimineres i det omfang, det er profitabelt for organisationen (se fx Detert & Edmondson, 2011; Huang, Vliert, & Vegt, 2005; Tangirala & Ramanujam, 2008). I forlængelse heraf foreslås det at udvide det analytiske perspektiv hvormed tavsheden studeres, til at også at indbefatte temaer som magt, autoritet og kontrol samt bredere strukturelle og samfundsmæssige forhold (Donaghey et al., 2011:55-56; Fletcher & Watson, 2007:3).

Denne opfordring tages op i det følgende, hvor udgangspunktet er, at tavshed på arbejdspladsen ikke nødvendigvis kun skal forklares med udgangspunkt i bestemte aktørers handlinger og beslutninger, idet bredere strukturelle og kulturelle forhold også kan have en indvirkning på, hvad der hhv. kan og ikke kan ytres. Mere specifikt undersøger denne artikel således selvhjælpslitteraturens implicit censurerende virkninger på ekstrovert kritik, idet selvhjælpslitteraturen anses for at være en indflydelsesrig kulturel faktor, ikke mindst i arbejdslivet, som forskningen har en tendens til at undervurdere.

Selvhjælpslitteratur som svar på det moderne arbejdslivs fordringer

Selvhjælpslitteraturen er således et kulturelt fænomen, der på trods af sin enorme udbredelse kun i relativt begrænset omfang har været genstand for forskning (du Plessis, 2013: 13). Et amerikansk studie har vist, at selvhjælpsbøger i 1973 udgjorde 1,1% af samtlige trykte bogtitler, imens tallet i år 2000 var steget til 2,4% (Whelan, 2004). Selvhjælpslitteraturen udgør således en sejlivet og yderst populær genre (Rimke, 2000:62), der rutinemæssigt præsenterer bedre salgstal end både fiktion og non-fiktionsbøger, ligesom dens forfattere hører til blandt de mest efterspurgte leverandører af foredrag og organisatoriske udviklingsprogrammer til HR og ledelse (Cullen, 2009: 1232). I tillæg hertil er selvhjælpskulturen blevet beskrevet som ’allestedsnærværende’ og udbredes i alt fra aviser og magasiner til talkshows, livstils-TV etc. (McGee, 2005:17).

Selvhjælpslitteraturens popularitet kan bl.a. tilskrives det forhold, at den tilbyder individet løsninger på samtidens strukturelle udfordringer. Individet må således have hjælp til at gebærde sig i det, Boltanski og Chiapello har beskrevet som kapitalismens tredje og ’nye’ ånd (Boltanski & Chiapello, 2007). Opkomsten af denne ånd beskrives som en respons på sociale og kunstnerisk inspirerede kritikker af kapitalismen i kølvandet på 68-opøret, idet kapitalismen har absorberet disse kritikker ved at appropriere deres krav om personlig autenticitet og frigørelse, og gøre dem til

centrale credoer i den 'nye ånd' der lover spændende arbejde, sikkerhed og retfærdighed med udgangspunkt i fladere og mere fleksible projektbaserede organisationer. I forlængelse heraf påpeger Boltanski og Chiapello, at denne situation medfører en udfordring for det enkelte individs sikkerhed, og en favorisering af de mere mobile individer, der er istand til at flytte sig, danne hurtige forbindelser og realisere sig selv i de nye netværksorganisationer, hvilket sker på bekostning af individer, der ikke besidder disse egenskaber (Ibid. 217ff). I en sådan situation har individet brug for hjælp, og her tilbyder selvhjælpslitteraturen sig som en slags '*answer factory*' (Beck & Beck-Gernsheim, 2002:7), der giver individet svar på, hvordan det opnår sikkerhed, trivsel og succes under de nye strukturelle betingelser (se også Garsten & Grey, 1997:226; McGee, 2005:12). Rose har i den forbindelse beskrevet, hvordan bl.a. et øget konkurrencepres har ført til opkomsten af en såkaldt '*psycho-technology of the workplace*' (Rose, 1999:104), hvor individer påtager sig en selvledelse og modulation af selvet, der er i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov for mere innovativ, produktiv og fleksibel arbejdskraft. Denne modulation af subjektiviteten kan i forlængelse heraf forstås som et *arbejde* (Bröckling, 2005:9; McGee, 2005:16). I modsætning til eksempelvis Lasch, hvor fokus på selvet forstås i psykologiske termer og ses som en patologi (Lasch, 1979), ses selvarbejdet således her som en nødvendighed, der har til formål at sikre individets fortsatte relevans for, samt trivsel på, arbejdsmarkedet. McGee beskriver i den forbindelse, hvordan de sidste 30-40 års udvikling i den amerikanske økonomi bl.a. har resulteret i faldende reallønninger og mindre jobsikkerhed, hvilket har skabt en kontekst hvor "(...) *constant self-improvement is suggested as the only reliable insurance against economic insecurity*." (McGee, 2005:13). Målet for litteraturen er i forlængelse heraf at fremelske et autentisk, unikt og stabilt selv, som kan fungere – eller sågar trives – under de nye usikkerheder på arbejdsmarkedet, der er karakteristiske for kapitalismens nye ånd. (Ibid. 16)

Det noteres i den forbindelse ofte, at selvhjælpslitteraturen har et ambivalent forhold til kritik og forandring. Bröckling har bl.a. peget på, hvordan de samme midler, der tidligere blev brugt i kampen mod autoriteter, fremmedgørelse og udnyttelse, i selvhjælpslitteraturen nu ses som ressourcer til socialteknologisk udvikling af individet (Bröckling, 2005:8). Bøgerne agiterer således for autonomi i stedet for regimentering, myndiggørelse i stedet for kontrol og omdanner parolen om retten til forskellighed til en obligatorisk distinktion i form af credoet "*Brand Yourself!*", som det hedder i Tom Peters' berømte bog (Peters, 1999). Parallelt med Boltanski og Chiapellos beskrivelser af kritikens indoptagelse, hævder Bröckling således om selvhjælpslitteraturen, at:

“The boundaries between criticism and affirmation blur when every objection is integrated as cybernetic feedback signalling a need for adaptation and enabling flexible endowment. Since management gurus have started propagating “creative chaos” and “liberation management” beyond hierarchies (...) the subversion of order is part of their optimization. (Bröckling, 2005:8)

I forlængelse af denne indoptagelse og appropriering af tidligere subversive elementer, går kritikken af selvhjælpslitteraturen endvidere på, at den typisk fokuserer på individuelle forhold, på måder der er inkompatible med kollektiv politisk handling, og derfor ender med at understøtte status quo (Kaminer, 1992). Rimke beskriver endvidere, hvordan selvhjælpslitteraturen naturliggør magtrelationer og samfundsstrukturer, samtidig med at den psykologiserer konflikter mellem mennesker og følgelig gør deres løsninger til et spørgsmål om tilstrækkelig grundig kultivering af det enkelte selv (Rimke, 2000:65,73).

Netop denne kultivering af det enkelte selv, og hvordan den er struktureret i praksis, har jeg tidligere undersøgt i et studie af selvhjælpslitteraturens generelle problematiseringsfigur (du Plessis, 2013). Med udgangspunkt i et arkiv på ca. 90 dansksprogede selvhjælpsbøger fra 1990 og frem, der tematiserer karriere og arbejdsliv, undersøgte jeg således på hvilke måder, selvhjælpslitteraturen søger at fremelske og kultivere bestemte personlighedstræk hos læseren. Generelt kan det i den forbindelse konkluderes, at litteraturen tilbyder subjektet en subjektivation som *ufuldendt* på et givent parameter (lykke, autonomi, succes, harmoni etc.). Subjektet mangler altså altid noget i sit liv eller sin personlighed, som selvhjælpslitteraturen kan hjælpe det med at opnå. Ufuldendtheden må følgelig elimineres ved at subjektet på forskellig vis *udvikler sig*. Denne udvikling manifesteres typisk i forskellige mentale øvelser, eksempelvis hvor subjektet skal undgå at tænke negative tanker i 10 dage i træk, for herved at eliminere negative tanker og udvikle sig hen mod at blive mere positiv og optimistisk (Ibid. 21). Målet for denne udvikling tager generelt *selvrealiseringens* form. Selvrealisering forstås her som en kontinuerlig proces uden afslutning – dvs. som et abstrakt og umåleligt endemål, der principielt ikke kan nås, men blot tilnærmes igennem udvikling. Målet for udviklingen er således åbent og elastisk og formuleres typisk i vendinger som ’fred’, ’succes’ eller ’passion’, der er vanskelige at afgrænse, og som der altid kan blive mere af (ibid 22). Denne figur bevirker således, at den problematiserede ufuldendthed hos subjektet aldrig helt elimineres, idet endemålet er abstrakt og udviklingen uendelig. Subjektet bliver således aldrig færdigt med at udvikle sig, og dermed heller aldrig færdigt med at problematisere sig selv. I forlængelse af undersøgelsen konkluderes det således, at denne generelle problematiseringsform synes at implicere *”subjektets selvforkastelse”* (Ibid 24) idet det nuværende selv altid opfattes som ufuldendt og der

således ”ikke findes et tidspunkt eller en tilstand, hvor subjektet og dets karriere er uproblematisk og derfor ikke behøver optimering” (Ibid 24). Meget tyder således på, at selvhjælpslitteraturen i højere grad faciliterer individets selvkritik end dets kritik af eksterne forhold, hvilket i så fald ville harmonere med andre analyser, der ligeledes betoner hvordan selvkritikken i stigende grad vinder frem på bekostning af den udadrettede kritik (se fx Salecl, 2011; Willig, 2013).

Hemmeligheden og de 7 gode vaner

De to selvhjælpsbøger, som anvendes i denne undersøgelse, er som nævnt Stephen Coveys ’7 gode vaner: Personlig og professionel effektivitet’ og Rhonda Byrnes ’The Secret - Hemmeligheden’. Bøgerne er valgt ud fra deres popularitet og repræsentativitet indenfor feltet af arbejds- og karriererettede selvhjælpsbøger. Begge nyder således massiv popularitet og er på Readers Digest’s top-10 liste over de mest berømte selvhjælpsbøger gennem tiden². De har desuden begge solgt over 15 millioner eksemplarer og er oversat til mere end 35 forskellige sprog³. Bøgernes repræsentativitet for genren er anslået på baggrund af de førnævnte tidligere studier af selvhjælpslitteratur (du Plessis, 2010, 2013). Endvidere er selvhjælpsgenren præget af en høj grad af redundans indenfor temaer og øvelser, ligesom de storsælgende klassikere indenfor feltet i vidt omfang er genstand for såvel eksplicite som implicite citater og referencer fra bl.a. danske selvhjælpsforfattere (du Plessis, 2013:14). Bl.a. har ’The Secret’ givetvis været en stor inspiration for forfatterne bag den danske bog ’Millionøsemetoden’⁴ (Eilvig & Stendevad, 2008). De eksplicite og implicite referencer rækker desuden udover litteraturen selv. Stephen Covey har således oprettet konsulentfirmaet FranklinCovey, der bl.a. har en filial i Danmark, hvor man tilbyder rådgivning til organisationer baseret på ideerne bag de ’7 gode vaner’⁵.

Stephen Coveys ’7 gode vaner’ vurderes bredt til at være en af de vigtigste selvhjælpsbøger, der er udgivet i løbet af de sidste 30 år (se bl.a. Cullen, 2009; McCabe, 2011; McGee, 2005). Den udkom første gang i 1989 og er stadig en international bestseller, der tillige har inspireret en række andre bestsellere fra såvel Coveys hånd, som andre forfattere, der har forsøgt at imitere hans vidtrækkende popularitet og indflydelse. Bogen befinder sig genremæssigt i grænselandet imellem ledelsesteori og selvhjælp (Jackson, 1996; McCabe, 2011:185; Micklethwait, 1996:346) og udmærker sig ved at

² Se: <http://www.readersdigest.com.au/self-help-books>

³ Se: http://en.wikipedia.org/wiki/The_Seven_Habits_of_Highly_Effective_People;
http://en.wikipedia.org/wiki/The_Secret_%28book%29

⁴ <http://annesophia.blogs.berlingske.dk/2010/06/15/nar-man-stikker-million%C3%B8semasen-frem/>

⁵ <http://www.franklincovey.dk/udvikling-som-skaber-resultater-3/selvledelse-og-samarbejde>

anvende ledelsesteoretiske begreber og værktøjer såsom *win-win løsning* (Covey, 2008:221), *missionserlæring* (Ibid. 113) og *værdier* (Ibid. 22,26, 236) på måder, så disse både kan anvendes i det enkelte individs selvledelse og mere generelt i ledelsen af en organisation. Individet i Coveys univers er disciplineret og arbejder effektivt og fokuseret hen imod sine mål i livet. Det stræber efter at opbygge sin integritet og 'karakter' (Ibid 21), og agere 'proaktivt' frem for 'reaktivt' (ibid. 70ff). I forlængelse heraf dyrker Covey i høj grad det rationelle og etiske menneske, og beskæftiger sig ikke med eksempelvis irrationalitet eller ubevidste motiver. Coveys anvisninger legitimeres således med udgangspunkt i 'sund fornuft' og 'universelle principper' (ibid.35)

'*The Secret*' af Rhonda Byrne udkom første gang i 2006 og er blandt de mest indflydelsesrige selvhjælpsbøger fra det nye årtusinde. Bogen, hvis hovedbudskab er, at individet kan få alt hvad det ønsker sig ved blot at tænke tilstrækkeligt intenst på det, er mere new-age inspireret end '*7 gode vaner*' og befinder sig stilmæssigt langt fra Coveys business-inspirerede udtryk. Bogens budskab bliver således præsenteret som en gammel, universel '*Hemmelighed*' i en æstetik med tydelige referencer til filmen '*Da Vinci-Mysteriet*', i form af guldne sider, håndskrevet skrift, rødt voks-segl etc. Alligevel finder bogen og dens tilhørende DVD ligesom '*7 gode vaner*' dog i høj grad anvendelse i erhvervslivet, idet den anbefales af populære foredragsholdere, ligesom flere arbejdspladser har arrangeret visninger af DVD'en for medarbejderne⁶. Individet kan ifølge '*Hemmeligheden*' få alt, hvad det tænker på, idet selvet i '*The Secret*' er forbundet med universet via sine tanker og følelser. I forlængelse heraf må individet arbejde på at sende de rigtige energier ud i universet, da det altså selv tiltrækker alt, hvad der kommer ind i dets liv – det være sig alt fra penge over sygdom til menneskelige relationer. Legitimiteten hentes i en form for mystisk-videnskabelig hybrid, hvor der både henvises til kvantemekanik, og stenoptegninger fra år 3000 f.Kr. (Byrne 2007: 5,156).

De to bøger kan ses som et udtryk for den stil- og indholdsmæssige spændvidde indenfor selvhjælpsgenren, idet universet i '*7 gode vaner*', hvor der lægges vægt på traditionelle værdier som disciplin, karakter, integritet, planlægning og effektivitet, markant adskiller sig fra '*The Secret*', hvor fokus er på at sende de rigtige energier ud i universet og herved relativt ubesværet tiltrække lykke, rigdom og fred til sit liv. Bøgerne kan i forlængelse heraf siges at repræsentere hver sin ende af Robert M. Bellahs spektrum mellem *utilitaristisk* og *ekspressiv individualisme* (Bellah, 1985:32-35). Her finder vi på den ene side den rationelle homo oeconomicus og det rationelt-etiske

⁶ http://ehrenreich.blogs.com/barbaras_blog/2007/02/the_secret_of_m.html

menneske i traditionen fra Kants kategoriske imperativ, og på den anden den antimodernistiske mystiker, der er optaget af at være i 'flow' med kosmos (McGee, 2005:52)

Implicit censur: Den usagte udelukkelse af det usigelige

I argumentationen for, at selvhjælpslitteraturen, eksemplificeret ved disse to bøger, kan ses som en facilitator af tavshed på arbejdspladsen, trækkes på Judith Butlers censurbegreb (Butler, 1997, 1998). Butler er således relativt overset i den foucauldianske arbejdslivsforskning (McKinlay, 2010:232) men bruges i denne artikel mere specifikt til at undersøge, hvordan og i hvilket omfang selvhjælpslitteraturens diskursive regimer fordrer en *implicit censur* af ekstrovert kritik. Butlers arbejde placerer sig i forlængelse heraf i det, der er blevet kaldt "*the new censorship scholarship*" (Moore, 2013:47), og som med udgangspunkt i Foucault og til dels Bourdieu søger at forstå censur som mere og andet end en autoritets repressive magtudøvelse.

Butler tager udgangspunkt i, at selve ideen om censur synes at implicere en mere generel teori om magt. Når et individ censureres, skelner vi eksempelvis typisk analytisk imellem den, som kommer under censurens magt på den ene side, og den der censurerer på den anden. Endvidere ses censoren i den konventionelle forståelse typisk som et individ eller som en forlængelse af en statslig eller institutionel autoritet, der udøver sin magt over individet. (Butler, 1997:128, 1998:247) En sådan forståelse af censur udgår fra en konventionel forståelse af magt, hvor magten er udenfor subjekterne, men kan anvendes af disse til at opnå bestemte mål – i dette tilfælde at begrænse et andets subjekts tale. Denne konventionelle forståelse, hvor magten er restriktiv, samt kan besiddes og udøves over andre, og som i det omfang magt overhovedet tematiseres, i øvrigt også synes at informere litteraturen om tavshed på arbejdspladsen, udgør i forlængelse heraf netop den magtforståelse, som Michel Foucault meget berømt har udviklet sit magtbegreb i opposition til (Foucault, 1991; Foucault, 2000). Hos Foucault, såvel som hos Butler, ses magten således som produktiv, ligesom den ikke forstås som en substans, der eksisterer uafhængigt af subjektet og kan besiddes. Overføres denne magtkonception på fænomenet censur, fås et mere nuanceret blik på censurens virkninger, end hvad den traditionelle forståelse kan tilbyde. I en restriktiv, juridisk magtforståelse begrænser magten således det objekt, den opererer på (fx ved at afskære det fra at tale), imens magten i en produktiv magtforståelse både begrænser subjektet, men samtidig også bidrager til at skabe det (Butler, 1998:247). Butler foreslår i forlængelse heraf, at censuren på trods af sin begrænsende og regulerende funktion, også kan ses som en måde hvorpå talen *produces*,

ved på forhånd at afgrænse, hvad der hhv. kan og ikke kan genkendes som acceptabel tale (Butler, 1997:128).

Censur er således i denne forståelse en teknik eller logik, hvormed diskursive praksisser og regimer opretholdes, og eftersom det sociale i vidt omfang består af sådanne diskursive regimer, er censur i højere grad normen end undtagelsen (Post, 1998: 2). Dermed vil en holdning for eller imod censur som sådan, med Michael Holquists ord, være at forudsætte en frihed, som ingen har. Censur *er*, og vi kan følgelig blot skelne imellem dens mere eller mindre repressive effekter (Holquist, 1994:16). At censur på denne måde *er*, kan med Bourdieu forstås som det forhold, at den bliver “(...) *constituted by the very structure of the field in which the discourse is produced and circulates*” (Bourdieu, 1991:137). For Bourdieu mindskes nødvendigheden af censur manifesteret via eksplicitte og officielt sanktionerede forbud således præcist i det omfang, feltets egen struktur er i stand til at regulere talen (Post, 1998: 2; Bourdieu, 1991). I Butlers perspektiv kan denne censurens *væren* i forlængelse heraf oversættes til, at det diskursive regime producerer sin egen censur, der samtidig fungerer som dets mulighedsbetingelse.

I den konventionelle censurforståelse kommer censuren *efter* talen; der ytres noget stødende, hvorefter en regulativ instans træder til. Men i Butlers produktive censurforståelse er temporaliteten vendt om, idet censuren her går *forud* for talen. (Butler, 1998:248) I forlængelse heraf skelner Butler imellem eksplicit og implicit censur, hvor sidstnævnte refererer til “(..) *implicit operations of power that rule out in unspoken ways what will remain unspeakable*” (Butler, 1997:130). Den implicitte censur er således ikke baseret på eksplicitte forbud i form af statslig politik eller regulering, men virker i stedet ved på forhånd at udelukke bestemte temaer fra talen (Butler, 1998:249). I forlængelse heraf advarer Butler dog imod en dikotomisk skelnen imellem implicit og eksplicit censur, og foreslår i stedet, at de bør ses som yderpunkter på et kontinuum, hvis midterste del dækker over en række censurformer, der ikke er stringent genkendelige som hverken eksplicitte eller implicitte:

”Indeed, the masquerading or fugitive forms of censorship that have both explicit and implicit dimensions are perhaps the most conceptually confusing, and, by virtue of that confusion, may be the most politically effective.” (Ibid, 250)

I den følgende analyse er det således netop disse implicitte og semi-implicitte censurformer, der vil være i fokus, idet selvhjælpslitteraturen med inspiration fra Rose kan forstås som en slags ’subjektivitetsekspertise’, som det er *frivilligt* for subjektet at knytte an til (Rose, 1992: 147,154).

Denne subjektivitetseksperiment er således netop ikke udtryk for en autoritet, der søger at påtvinge befolkningen sine regler via et invaderende statsapparat eller lignende. I stedet er der ifølge Rose tale om en markedsbåret alliance imellem eksperter, der påstår at tilbyde objektive og 'videnskabelige' svar på spørgsmålet om, hvordan man bør leve sit liv for at opnå en livsstil med normalitet, tilfredshed og succes, og subjekter, der på den anden side forsøger at opnå et liv med personlig lykke og øget livskvalitet (Rose, 1992:149). Den implicite censur er i forlængelse heraf ifølge Butler ofte mere effektiv end den eksplicite censur, idet censuren i en vis forstand synes at skrøbeliggøre sig selv, når den italesættes (Butler, 1998: 250). I italesættelsen begår den eksplicite censur nemlig en performativ selvmodsigelse, idet en bestemmelse, der fremsætter hvad den ikke vil have fremsat, i et vist omfang forpurrer sin egen intention (Butler, 1997:130). Foucault beskriver den samme mekanisme i *Seksualitetens Historie* i sin skildring af, hvordan det nittende århundredes forbudsprægede seksualnormer blot bidrog til at forstærke og intensivere den seksualldiskurs, der blev forsøgt kontrolleret og begrænset (Foucault, 1978:23)

Den implicite censur spiller endvidere en rolle i skabelsen af subjekter, idet den ifølge Butler muliggør nogle subjektiviteter, imens den umuliggør andre (Butler, 1998:252). At blive et subjekt indebærer således at blive underlagt et sæt implicite eller eksplicite normer, der bestemmer hvilken type tale, der vil kunne genkendes som subjektets tale (Butler, 1998:252, se også Butler 2005) Disse normer bestemmer med andre ord, hvem der kan og ikke kan genkendes som et talende subjekt. Det er altså ikke et spørgsmål om at visse typer af tale, der ytres af subjektet, bliver censureret, men derimod et spørgsmål om:

"(..) how an operation of censorship determines who will be a subject, a determination that depends on whether the speech of the candidate for subjecthood obeys the norms that govern what is speakable and what is not. To move outside of the domain of speakability is to risk one's status as a subject; to embody the norms that govern speakability in one's speech is to consummate one's status as a subject of speech. (Butler, 2008: 253)

Subjektet risikerer således sin status som subjekt ved at bevæge sig uden for disse normer for genkendelig tale, men skaber og befæster omvendt sig selv som (talende) subjekt ved at adlyde dem. På samme måde som selvhjælpslitteraturen kan anskues som et sæt normer, hvormed mennesker gøres til subjekter, og hvormed mennesker gør sig selv til subjekter (Bröckling, 2005:8) ses censuren altså også hos Butler som konstitutiv for skabelsen af subjektet.

Til at beskrive særkendet ved den implicite censur, nemlig at censuren går forud for talen, foreslår Butler begrebet *foreclosure*, der kan oversættes med blokering, udelukkelse eller afskærmning.

Begrebet stammer fra psykoanalysen, hvor det bruges til at beskrive en grundlæggende urfortrængning, som ikke foretages af subjektet, men derimod udgør mulighedsbetingelsen for at subjektet kan opstå. (Butler, 1997:138, 1998:255) Ifølge Butler er denne *foreclosure* et udtryk for en strukturel effekt og ikke en individuel handling. Begrebet understreger således censurens produktive karakter, idet det henviser til det, der må forblive usigeligt, for at et givent diskursivt regime kan fortsætte med at udøve sin magt. Denne udelukkelse eller usigeliggørelse udgør således mulighedsbetingelsen for enhver talehandling, hvorfor den implicitte censur altså forstås som produktiv:

On the assumption that no speech is permissible without some other speech becoming impermissible, censorship is what permits speech by enforcing the very distinction between permissible and impermissible speech. Understood as foreclosure, censorship produces discursive regimes through the production of a domain of the unspeakable. (Butler, 1998:255)

Censuren og udelukkelsen af visse typer af tale er altså en mulighedsbetingelse for, at andre typer af tale overhovedet kan forekomme. I den forbindelse er interessen i det følgende rettet imod, hvordan selvhjælpslitteraturen som betingelse for at kunne fungere meningsfuldt, synes at indebære en sådan implicit censurering, eller *foreclosure*, af den ekstroverte kritik. Beskrivelsen af hvorledes denne *foreclosure* kommer i stand skal bidrage til at anskueliggøre, hvordan tavshed på arbejdspladsen, i form af fraværet af kritiske røster, også kan have andre og bredere årsager, end de direkte kausale virkninger, der er knyttet til enkeltindivers handlinger.

Det frie valg som censurens udgangspunkt

Den følgende analyse af selvhjælpslitteraturen som facilitator af implicit censur, hvor hhv. Covey og Byrne som nævnt udgør det empiriske udgangspunkt, behandler således indledningsvist hvordan ideen om 'det frie valg' kan siges at udgøre censurens udgangspunkt. Dernæst undersøges den implicitte censur, eller med Butler *foreclosure*, af den ekstroverte kritik, og hvordan den i praksis fungerer i de to selvhjælpsbøger. Dette leder til en undersøgelse af de mere eksplicitte censurformer og disses forskellige udtryk i de to selvhjælpsbøger.

Den implicitte censur hos både Covey og Byrne, tager sit afsæt i betoningen af individets frie valg som en central komponent i opnåelsen af succesfuld karriere og et lykkeligt liv. Hos Covey kommer valgfriheden til udtryk i maksimet "*Mellem stimulus og respons har mennesket friheden til at vælge*" (Covey, 2008:74). Omverdenen er således hos Covey ikke i stand til at determinere

individets skæbne eller tilstand, idet individet har friheden til at vælge, hvordan det vil reagere på omverdenen, og dermed selv er ansvarligt for sit eget liv. Denne valgfrihed garanterer således individets frihed og autonomi, idet individet hos Covey ikke kan bruge inkompetente chefer, politik eller andre ydre omstændigheder som årsagsforklaring på sine problemer (Ibid.73). Individet har altid friheden til rationelt at vælge den mest hensigtsmæssige reaktion på de ydre omstændigheder, der på denne måde ikke får magt over det. Som et forbillede, der står som et ikon for denne valgfrihed, anvender Covey den jødiske læge Viktor Frankl, som under Anden Verdenskrig sad fanget i en tysk koncentrationslejr og her, i mødet med den brutale overmagt, kom til en vigtig erkendelse: Uanset hvad hans vogtere udsatte ham for, kunne de ikke påvirke, hvordan han reagerede – han havde stadig friheden til at vælge sin respons:

De kunne styre hans miljø, og de kunne gøre alt, hvad de ville med hans krop, men Viktor Frankl selv var et væsen med selverkendelse, som kunne iagttage sit eget engagement udefra (...). *Han kunne inde i sig selv beslutte, hvordan alt dette skulle berøre ham.*” (ibid. 74)

Hos Covey består valgfriheden således i, at individet er frit til at vælge sin respons på omverdenen. At Covey anvender et eksempel fra en koncentrationslejr til at illustrere sin pointe, understreger den generelle præmis, hvorpå den hviler: nemlig at omverdenen ikke kan ændres og at det er spild af energi at forsøge. Koncentrationslejren er således det ultimative eksempel på en asymmetrisk magtrelation, hvor overmagten er så massiv, at det er nytteløst for den enkelte at gøre modstand og kritisere. Eksemplet er ekstremt, og alluderer således i al sin ekstremitet, at den moderne arbejdsplads kan forstås som vore dages koncentrationslejr, hvor kritiske ytringer er nytteløse. Valgfriheden hos Covey er således betinget af en radikal indsnævring af valgmulighederne, idet individet primært kan vælge imellem forskellige indstillinger, hvormed det forholder sig til omverdenen. Selve omverdenen står derimod ikke til at ændre.

Hvor objektet for det frie valg hos Covey altså er individets respons på ydre omstændigheder, forholder det sig anderledes i Byrnes 'Secret'-univers. Den 'hemmelighed' læseren indvies i er således, at individets omverden er et resultat af dets tanker, hvilket Byrne kalder 'Loven om Tiltrækning' (Byrne, 2007: 4). Denne 'lov' skal forstås helt bogstaveligt, og der er således ikke tale om den type logik, som bl.a. udspringer af positiv psykologi (eg. Seligman, 2002), og som også kan findes hos Covey, hvor individet selv kan vælge, om det vil se glasset som halv tomt eller halv fyldt, og dermed med sine tanker bestemme hvorvidt omverdenen ses som problematisk eller ej. I

stedet går Byrne skridtet videre og hævder, at omverdenen er en *direkte fysisk manifestation* af individets tanker:

Du kan se loven om tiltrækning overalt. Du tiltrækker alt til dig selv. Mennesker, job, omstændigheder, rigdom, gæld, glæde, den bil, du kører i, de omgivelser, du bor i. Og du har tiltrukket det alt sammen til dig, ligesom en magnet. Det, du tænker på, fremkalder du. Hele dit liv er en manifestation af de tanker, der udspiller sig i dit hoved. (Byrne, 2007:19)

Her er det frie valg således radikaliseret, idet individet via sine tanker frit kan vælge sin omverden. Hvor individet således hos Covey imellem stimulus og respons har friheden til at vælge, er stimulus og respons hos Byrne direkte korresponderende, idet ydre stimuli forstås som resultatet af individets respons - i form af dets tanker. Eksempelvis hævdes det således hos Byrne, at den eneste grund til, at et menneske kan være fattigt, er at det ”(...) *hindrer penge i at komme til sig med sine tanker*” (Byrne, 2007:99). Dermed forklares ydre omstændigheder altså med udgangspunkt i individets tanker, som det antages at have fuld kontrol over. Således bliver det frie valg hos Byrne knyttet til en form for mental omnipotens, hvor individet selv skaber verden i sit eget tankebillede og har frit valg på alle hylder, hvor alt fra drømmejobbet (Ibid. 2) til ”*en splinterny bil*” (Ibid. 83) kan foranlediges ved tankens kraft. Omvendt er valgfriheden hos Covey konsekvensen af en vis impotens i forhold til omverdenen, der ses som konstant, uforanderlig og uden for individets indflydelsessfære (Covey, 2008:86ff).

Ideen om det frie valg udgør således i disse forskellige afskygninger et vigtigt element i den implicitte censur af ekstrovert kritik. Den slovenske filosof Renata Salecl beskriver i forlængelse heraf, bl.a. med udgangspunkt i selvhjælpslitteraturen (Salecl, 2011:32), hvorledes ’valgets tyranni’ bidrager til at udgrænse kritik af sociale forhold:

(...) when choice is glorified as the ultimate tool by which people can shape their private lives, very little is left over for social critique. While we obsess about our individual choices, we may often fail to observe that they are hardly individual at all but are in fact highly influenced by the society in which we live. (Salecl, 2011:13)

Selvom det frie valg har forskellige udtryk hos hhv. Covey og Byrne, er effekten imidlertid den samme: kritik af omverdenen bliver irrelevant eller meningsløs, hvilket synes at være et gunstigt udgangspunkt for tavshed på arbejdspladsen. Hvordan dette mere præcist udfolder sig belyses i det følgende med hjælp fra Butlers ide om implicit censur som *foreclosure*.

Foreclosure af ekstrovert kritik

Starter vi med Coveys univers, er det således allerede antydnet, hvorledes omverdenen og ideen om det frie valg spiller en vigtig rolle i den implicitte censur af ekstrovert kritik. I den forbindelse opfordrer Covey læseren til at skelne imellem de forhold i omverdenen, som det *bekymrer* sig over, hvilket kan være alt fra 'problemer på arbejdet' over 'atomkrig' til 'national gæld', fra forhold som *det har indflydelse på* (Covey, 2008:86). I forlængelse heraf præsenterer Covey læseren for to subjektivationer; proaktiv og reaktiv. "*Proaktive*" mennesker koncentrerer sig således ifølge Covey om de forhold, som de faktisk har indflydelse på, imens "*reaktive*" mennesker fokuserer på "(...) *andre menneskers svaghed, problemerne i miljøet og omstændigheder, de ikke har nogen kontrol over*" (Ibid. 88). Fokus på forhold, som individet har indflydelse på, resulterer således i 'positiv energi', imens fokus på ydre forhold uden for dets kontrol fører til 'anklager og bebrejdelser' samt en følelse af at være offer (Ibid). De forhold, som individet ikke kan kontrollere og som befinder sig uden for dets indflydelsessfære må i stedet håndteres ved:

"(...) at vi tager ansvar for at ændre strengen nederst i vores ansigt – at vi smiler, at vi oprigtigt og roligt accepterer disse problemer og lærer at leve med dem, også selv om vi ikke bryder os om dem. På den måde giver vi ikke problemerne lov til at styre os." (ibid. 90)

Alle forhold, der befinder sig udenfor det proaktive individs umiddelbare indflydelsessfære - miljø, atomkrig, national gæld etc. - må således smilende accepteres som '*situationsbestemte omstændigheder*' (Ibid. 90), da alt andet ifølge Covey er spild af energi og fører til negativitet, beklagelser og offergørelse af selvet.

Skellet mellem proaktivitet og reaktivitet kommer ifølge Covey i høj grad til udtryk på arbejdspladsen, hvor de proaktive medarbejdere, der tager ansvar og udviser initiativ, ifølge Covey også er dem, der "*ender med de gode job*" (Ibid. 80). Det illustreres bl.a. med en anekdote om en organisation, hvor en gruppe medarbejdere brokker sig til hinanden over deres chef, som anvender en 'diktatorisk ledelsesform' (Ibid. 91), og behandler de ansatte som om de var 'stikirenddreng' uden selvstændig dømmekraft. De utilfredse medarbejdere kategoriseres af Covey som 'reaktive' fordi de "(...) [*fralægger*] sig ansvaret under dække af den administrerende direktørs svagheder" (Covey, 2008:91). På denne arbejdsplads er der dog ifølge Covey også en enkelt 'proaktiv' medarbejder, der i stedet for at kritisere chefens svagheder, søger at "*kompensere for dem*" (ibid.), ved at gøre mere end der forventes af ham. Dette får chefen til at ophøre med at opføre sig diktatorisk over for denne medarbejder, og i stedet begynde at inddrage ham i stigende grad, så det

til sidst ender med at ” (...) *ingen i denne virksomhed gjorde noget af betydning, før denne mand var blevet inddraget og havde godkendt det – og det gjaldt også den administrerende direktør*”(Covey, 2008:92). De reaktive medarbejdere kritiserer således chefens svagheder, imens den proaktive medarbejder kompenserer for dem, og herigennem arbejder sig opad i organisationen.

Det diskursive regime, der præsenteres i ’7 gode vaner’ er således struktureret på en sådan måde, at det som udgangspunkt ikke er muligt at blive anerkendt som subjekt inden for rammerne af regimet og samtidig forholde sig kritisk til eksterne forhold, som fx diktatoriske chefer. I forlængelse heraf kan man med inspiration fra Butler argumentere for, at kritik af ydre forhold bliver *’forelcosed’*, som det, der må forblive usagt, for at det diskursive regime kan forblive meningsfuldt og udøve sin magt. Den ekstroverte kritik implicerer som praksis således, at ydre forhold kan have stor indflydelse på den enkeltes livskvalitet, ligesom det heraf følger, at det i vidt omfang er uden for det enkelte individs kontrol, hvordan dets liv vil udfolde sig. Dette må imidlertid forblive usigeligt i Coveys univers, idet sådanne ideer ville kompromittere dets mening og sammenhæng. Det er således den implicite censur af ekstrovert kritik, i form af udelukkelsen inden ytringen, der fungerer som mulighedsbetingelse og *sine qua non* for Coveys anvisninger til subjektet. I et selvhjælpsregime, hvor individets bekymringer om forhold, der ligger uden for dets umiddelbare påvirkningssfære fører til negativitet, bebrejdelser og offergørelse, vil et individ der ytrer sig kritisk om ledelsen på sin arbejdsplads således så tvivl om sin subjektivitet inden for rammerne af Coveys univers. Her kan kritikken ikke indgå, og må dermed udelukkes inden den ytres, hvilket bl.a. sker i kraft af individets stræben efter at være proaktiv. Proaktive medarbejdere er således lig med tavse medarbejdere.

Vendes blikket mod censuren i Byrnes ’The Secret’, ses også her en form for *foreclosure* af den ekstroverte kritik. Byrnes diskursive regime er, ligesom Coveys, således opbygget på en måde, hvor kritik af ydre forhold som udgangspunkt ikke kan opstå som en meningsfuld aktivitet for et subjekt inden for rammerne af regimet. Som nævnt forklares pengemangel eksempelvis hos Byrne med det forhold, at individet med sine tanker har forhindret penge i at komme til sig (Byrne, 2007:99). Denne diagnose af det individuelle menneskes vilkår udvides endvidere til en korresponderende samfundsdiagnose:

”Hvorfor tror du, at 1 procent af befolkningen tjener omkring 96% af de penge, der tjenes? Tror du, at det er tilfældigt? Sådan er det indrettet. De forstår noget. De forstår Hemmeligheden (...). Mennesker som har tiltrukket rigdom hele deres liv, har brugt hemmeligheden bevidst eller ubevidst. De tænker tanker om overflod

og rigdom, og de tillader ikke tanker i modstrid med dette at slå rod i deres sind. Deres fremherskende tanker drejer sig om rigdom. De kender kun rigdom, og der findes ikke andet i deres sind. Uanset om de er klar over det eller ej, er det deres altoverskyggende tanker om rigdom, der har bragt rigdom til dem.” (Byrne, 2007:6)

Her præsenteres læseren således for et potentielt problematisk samfundsforhold, som på det seneste har været genstand for en del kritik (se fx Piketty, 2014; Welty et al., 2013). Hos Byrne naturaliseres dette forhold imidlertid og tilskrives et element af selvfølgelighed (*’Sådan er det indrettet’*). I *The Secret’s* diskursive regime forstås uligheden således som et udtryk for, at de rigeste 1% har tænkt *’altoverskyggende tanker om rigdom’*. Når ulighed dermed forklares med udgangspunkt i enkeltindviders tanker, og løsningen på ulighed følgelig består i, at den enkelte bør tænke mere på rigdom og mindre på fattigdom, må mulighedsbetingelsen for det diskursive regime nødvendigvis være den implicite censur og udelukkelse før ytringen af den ekstroverte samfundskritik, foruden hvad man kunne kalde *’det politiske’* i mere generel forstand. Denne *foreclosure* af det politiske understreges endvidere af en passage, hvor også *”de begivenheder i historien, hvor massevis af mennesker er døde”* forklares med, at disse mennesker tiltrak begivenheden, idet *”deres tankers frekvens matchede begivenhedens frekvens”*. (Byrne, 2007:27-28) Som det er tilfældet hos Covey, drages der således også hos Byrne implicite paralleller mellem det moderne arbejdsliv og verdenshistoriens største tragedier, idet den selvsamme logik, der bruges til at forklare begivenheder som Holocaust også anvendes til at forklare dårligt arbejdsmiljø og mobning. I *The Secret* findes således en anekdote om en homoseksuel mand, der hader sit arbejde, fordi han bliver mobbet og chikaneret af sine kolleger på grund af sin seksualitet: *”Hele hans liv var ulykkeligt og elendigt, og han var overbevist om, at han blev angrebet fordi han var bøsse”* (Byrne, 2007:18). Efter at manden introduceres for *’Hemmeligheden’* indser han imidlertid, at han i sine tanker udelukkende har fokuseret på, hvad han ikke ønsker (eg. *’jeg vil ikke chikaneres på mit arbejde’*), og da han begynder at skifte fokus til hvad han rent faktisk ønsker sig, aktiveres hemmeligheden: *”Alle de mennesker på hans kontor, som havde chikaneret ham, blev enten overflyttet til en anden afdeling, holdt op med at arbejde i firmaet eller lod ham være i fred.”* (Ibid.). Løsningen på denne type chikane er således ikke at konfrontere kollegerne eller rette en kritik mod organisationens kultur, men består i stedet i blot at ændre sine tanker.

I et sådant diskursivt regime, hvor chikane på arbejdspladsen skyldes ofrets tanker, og global ulighed er et udtryk for visse individers altoverskyggende mentale fokus på rigdom, er den ekstroverte kritik således meningsløs, og opstår derfor ikke som en mulighed. En minimumsbetingelse for den udadrettede kritik synes i den forbindelse at være eksistensen af en

omverden, der fungerer relativt uafhængigt af subjektet og kan producere kritisable forhold. Men en sådan eksisterer ikke hos Byrne, hvilket resulterer i den ekstroverte kritiks usigeliggørelse og umuliggørelsen af en kritisk subjektivitet indenfor rammerne af *The Secret's* diskursive regime. Når individet søger at løse problemer på arbejdspladsen ved at ændre sine tanker, forholder det sig således tavst.

Hybridformer: Mellem Implicit og eksplicit

Butler fremhæver dog i forlængelse heraf, at censur kan forstås som en ufuldstændig proces, hvor noget altid undslipper. Den totale censur er således i dette perspektiv en umulighed, idet intet forsøg på at begrænse sproget er i stand til fuldstændigt at indfange dets ambiguitet og polysemiske karakter (Butler, 1997:129, 1998:249). Dermed er den implicitte censur af ekstrovert kritik hos Covey og Byrne ikke nødvendigvis fuldstændig, og kan således mislykkes både som følge af sprogets flertydighed, men også det forhold, at selvhjælpslæseren sandsynligvis (også) orienterer sig efter og knytter an til andre og mere kritik-fordrende diskursive regimer. I forlængelse heraf opereres i begge bøger i tillæg til den implicitte censur også med mere eksplicitte censurformer.

Den mere eksplicitte censur kommer således hos Covey bl.a. til udtryk i forbindelse med kultiveringen af den førnævnte proaktivitet. Her gives bl.a. anvisninger til, hvordan individet bør monitorere sit sprog og sine tanker, og i forlængelse heraf erstatte reaktiv sprogbrug med proaktiv sprogbrug. Covey tilbyder følgende oversigt, der kan bruges som hjælp i denne proces:

Reaktiv sprogbrug	Proaktiv sprogbrug
Der er intet, jeg kan gøre.	Lad os se på vores alternativer.
Sådan er jeg bare.	Jeg kan vælge en anden fremgangsmåde.
Han gør mig så gal.	Jeg er selv herre over mine egne følelser.
De går de ikke med til.	Jeg kan udarbejde et slagkraftigt oplæg.
Det er jeg nødt til at gøre.	Jeg vælger en relevant reaktion.
Det kan jeg ikke.	Jeg vælger.
Det er jeg nødt til.	Jeg foretrækker.
Hvis bare.	Jeg vil.

(Covey, 2008:84)

På Butlers kontinuum mellem implicit og eksplicit censur (Butler, 2008: 250), befinder vi os her tættest på sidstnævnte, idet der er tale om en relativt utvetydig censurform, hvor det præcist fremhæves hvilke ytringer, der er uønskede, samt hvordan individet i stedet bør udtrykke sig for at blive genkendt som talende subjekt. Forskellen mellem de ønskede og uønskede ytringer markerer

endvidere en generel forskydning af ansvaret for en given situation væk fra omgivelserne og over på individet, ligesom flere af de uønskede ytringer kan ses som oplæg til kritik af ydre forhold. Selvom denne censur selvfølgelig stadig er afhængig af individets selvledelse for at blive gennemført, og altså ikke er bakket op af en ydre regulativ instans, så hører den til blandt de mere eksplicitte censurformer, der kan findes indenfor selvhjælpsgenren⁷.

Butler påpeger dog som nævnt, hvordan censuren ofte mister noget af sin effektivitet, når den bliver ekspliciteret, idet den i et vist omfang modsiger sig selv, ved ikke at efterleve sit eget forbud, men i stedet ytrer, hvad den ikke vil have ytret (Butler, 2008:250). Således ender indsatsen for at begrænse ytringen ofte i stedet med at fremme dens udbredelse, idet ytringen bekræftes igennem negationen. For Coveys vedkommende udbredes ideen om ekstrovert kritik således i selve bogens tekst, hvor den på forskellig vis eksplicit optræder som en diskurs, der skal reguleres: *"Hver gang vi tænker, at problemet findes 'derude', er denne tanke selve problemet"* (Covey, 2008:93). Endvidere kan læseren vanskeligt forholde sig til denne regulering uden samtidig at fremkalde forestillinger om sig selv i færd med den censurerede handling. Når Coveys anvisning til læseren lyder *"Vær et eksempel, ikke en kritiker"* (Covey, 2008:97), er Butlers hypotese således, at denne censur af den ekstroverte kritik både er mere eksplicit, men samtidig også mindre effektiv, end Coveys subtile opfordringer til at være proaktiv og bekymre sig om de forhold, man selv har indflydelse på, idet censuren her er implicit, og den ekstroverte kritik derfor usigeliggjort inden ytringen overhovedet opstår. Tavshed opnås således bedre ved på forhånd at udelukke muligheden for, at den kritiske ytring overhovedet kan opnå, end ved selv at italesætte den kritiske ytring i forbindelse med forbuddet mod den.

Også hos Byrne suppleres den førnævnte foreclosure af udadrettet kritik imidlertid med andre og mere eksplicitte censurformer. Opbygningen af universet i *The Secret*, hvor individet tiltrækker omverdenen til sig med sine tanker, implicerer således ikke alene, at omverdenen ikke eksisterer (uafhængigt af subjektet), og derfor ikke giver mening at kritisere. Den implicerer tillige, at enhver kritik af ydre forhold pr. definition er kontraproduktiv, idet kritikken således blot tiltrækker mere af det, der kritiseres: *"Du kan ikke hjælpe verden ved at fokusere på negative ting. Når du fokuserer på de negative ting i verden, så forøger du dem ikke blot, men bringer samtidig flere negative ting ind i dit eget liv."* (Byrne, 2007:144). Kritikken har dermed hos Byrne den paradoksale funktion, at den

⁷ En endnu mere eksplicit censurform, der ikke anvendes hos Covey, men alligevel er relativt udbredt, er i den forbindelse en øvelse, der har til formål at kultivere læserens positive tanker; Øvelsen udføres ved, at læseren tager en elastik rundt om sit håndled og giver sig selv et smæk med elastikken, hver gang vedkommende 'beklager sig' eller tænker en 'negativ tanke' (Se fx Heath, 2001:14).

tiltrækker mere af det, den kritiserer og ønsker at minimere. Dette gælder også for medarbejderes kritik af en for stor arbejdsbyrde: ”Hvis du tænker ’jeg kan ikke klare alt dette arbejde’ sender du denne besked ud til universet via loven om tiltrækning; ’Jeg ønsker mere arbejde, end jeg kan klare’”. (Byrne, 2007:14). Enhver kritik, endsige kritisk tanke, om for stor arbejdsbyrde er således for Byrne selve årsagen til den store arbejdsbyrde, hvorfor den bør elimineres og erstattes med tanker om positivitet og overskud. Knytter man på en arbejdsplads an til et sådant diskursivt regime, synes tavsheden således givet. Ikke mindst fordi Byrne i tillæg hertil opererer med en form for infektions-logik, hvor mennesker med negative tanker kan ’smitte’ andre, der lytter til deres beklagelser. Alene det at lytte til et andet menneskes kritik kan således ifølge Byrne tiltrække problemer for den enkelte: ”Hvis du lytter til, at en anden beklager sig, og fokuserer på det, viser medfølelse og erklærer dig enig, tiltrækker du i det øjeblik flere situationer at beklage dig over” (Byrne, 2007:16). Her understreges det således, hvordan det at ytre sig kritisk på sin arbejdsplads i Byrnes univers er lig med at sætte sin subjektivitet på spil, idet opfordringen går på at ignorere og undgå kritikerne, der ikke må anerkendes som et talende subjekt.

Denne censurform er væsentligt mere eksplicit end den førnævnte *foreclosure*, hvor kritikken gøres meningsløs som mulighedsbetingelse for det diskursive regimes fortsatte kohærens, og derfor ikke opstår som tema. I stedet adresseres kritik og ’beklagelser’ her direkte og inddrages dermed i det diskursive regime, på trods af, men også i forlængelse af foreclosure-logikken: Det er således netop *fordi* omverdenen er en funktion af individets tanker, at kritik tiltrækker flere kritisable forhold til individets liv. I Byrnes univers følger den implicitte og eksplicitte censur således logisk af hinanden. Censuren hos Byrne kan måske i forlængelse heraf ses som eksempel på en af de mere ambivalente og maskerede hybridformer, som Butler nævner, hvor censuren rummer både implicitte og eksplicitte dimensioner (Butler, 2008:250).

Konklusion

Denne artikel har vist, hvordan selvhjælpslitteraturen kan forstås som udøvende en form for implicit censur af udadrettet kritik, og i forlængelse heraf argumenteret for, at man, i tillæg til mere aktørfokuserede forklaringer, kan forstå den kultur, som selvhjælpslitteraturen på tværs af sine indholds- og stimæssige forskelle kolporterer, som en medårsag til såkaldt tavshed på arbejdspladsen. Der ses således en generel tendens, hvor selvhjælpslitteraturens diskursive regimer i forskellige varianter er opbygget på en måde, hvor udadrettet kritik er *foreclosed*, og ikke kan genkendes som meningsfuld tale, samt desuden også i mere eksplicitte vendinger afvises som

skadeligt. Selvhjælpslitteraturen både (I) *foregriber* og (II) *faciliterer* dermed individets selvcensur. Litteraturen repræsenterer således (I) et univers, hvor udadrettet kritik er meningsløst, hvorfor hverken kritik eller selvcensur kan opstå som temaer, men kan samtidig også fungere som (II) en slags hjælp til selvcensur, idet selvcensuren i andre passager indskrives i et meningsfyldt univers, hvor den forstås som en del af det enkelte individs personlige udvikling. Selvom selvhjælpskulturens indflydelse på moderne arbejdspladser ikke umiddelbart lader sig dokumentere og kvantificere på samme måde som eksempelvis medarbejderes motivationer for at tie i konkrete situationer, er argumentet således, at kulturen og dens logikker bidrager til tavshed på arbejdspladsen ved diskursivt at forme virkeligheden på en måde, så kritiske ytringer ses som irrelevante, spild af energi eller decideret kontraproduktive. Selvhjælpslitteraturens kulturelle indflydelse begrundes med udgangspunkt i dens generelle udbredelse såvel i form af bøgernes salgstal som formidlingen af dens logikker i alt fra livsstilsprogrammer på TV⁸ til avisernes erhvervsportrætter⁹. Endvidere har litteraturen store overlap med traditionel ledelsesteori, ligesom dens anvisninger udbredes i stor stil på HR- og ledelseskurser samt i div. foredrag, hvor opskriften på den succesfulde karriere præsenteres (Cullen, 2009:1232; McGee, 2005:17).

Diskussion: Det moderne arbejdslivs ånd?

Argumentationen for, at selvhjælpslitteraturen er indikativ for udviklingen i det omgivende samfund er ikke ny. Allerede Max Weber benyttede sig i sit arbejde med at beskrive kapitalismens ånd således af flere af Ben Franklins selvhjælpslitterære værker, såsom *'Necessary Hints to Those That Would Be Rich'* fra 1737 (Weber, 1995:27-32). Franklins bøger anses således som indstiftere af selvhjælpsgenren og har bl.a. været en stor inspiration for Stephen Covey, der har navngivet sit firma *'The FranklinCovey Company'* efter netop Ben Franklin (McGee, 2005:59). I forlængelse heraf har Boltanski og Chiapello også selv anvendt ledelseslitteraturen i deres kortlægning af udviklingen i kapitalismens ånd. De anser ledelseslitteraturen således som præskriptiv for kapitalismen, og som det medie, der tilbyder den mest direkte adgang til de repræsentationer, der associeres med kapitalismens ånd i en given æra. Dette sker fordi den tilbyder nye metoder til at opnå profit og giver råd til ledere om, hvordan de kan optimere driften af deres virksomhed (Boltanski & Chiapello, 2007:57-58) Parallelt hermed kan selvhjælpslitteraturen ligeledes betragtes som en væsentlig indikator for kulturen (eller ånden) i det moderne arbejdsliv, idet den tilbyder

⁸ <http://jyllands-posten.dk/indland/ECE6482251/bs-gar-i-krig-mod-lykkepillerne/>

⁹ Se fx <http://www.jyllands-posten.dk/protected/premium/indblik/Erhverv/ECE6580073/mit-navn-er-lars-juhl-og-jeg-har-fucked-mit-liv-helt-op/>

metoder til at opnå succes og giver gode råd til medarbejdere om, hvordan de optimerer deres karriere og liv. I denne det moderne arbejdslivs kultur synes tavsheden som nævnt indarbejdet som et væsentligt element, idet kritiske røster sjældent kan tilskrives nogen mening eller værdi indenfor dens rammer.

På den anden side læses og opfattes selvhjælpslitteraturen ikke nødvendigvis altid i overensstemmelse med den selvhjælpskultur, som er skitseret i det ovenstående. En række studier har således påpeget, at den individuelle reception af selvhjælpslitteraturen kan afvige ganske væsentligt fra, hvad der formentlig har været forfatterens intention. Bl.a. har Lichterman vist, hvordan selvhjælpslitteraturen ofte læses med en vis kritisk distance og i højere grad ses som et inspirationskatalog, hvor læseren kan bruge det, vedkommende synes giver mening og ignorere resten (Lichterman, 1992). I forlængelse heraf har McCabe påvist, hvordan den organisatoriske applicering af Stephen Coveys lære, via forskellige udvælgelser og omfortolkninger, kan gøre Coveys ideer nærmest ugenkendelige (McCabe, 2011). Fra en konkret organisation er der sågar eksempler på, hvordan et Covey-inspireret kursus for medarbejdere stik imod hensigten udviklede sig til at blive en facilitator for kritik af organisationens ledelse og dermed orkestrerede et brud på tavsheden (Ibid). Muligheden for sådanne brud er således altid tilstede og kræver blot en anknytning til et mere kritikfordrende diskursivt regime eller at selvhjælpslitteraturens anvisninger fortolkes i en anden kontekst. Mon således ikke Coveys credo om, at individet mellem stimuli og respons har friheden til at vælge, også kan tolkes som et budskab om ikke stiltiende at finde sig i undertrykkelse, men i stedet gøre modstand? Og kan Byrnes budskab om tankens kraft ikke også approprieres i en mere subversiv retning, hvor det betoner, hvorledes første skridt imod en anden indretning af arbejdspladsen eller samfundet, er at turde forestille sig det? Hele ideen om selvforbedring rummer ligeledes et kritisk potentiale, specielt hvis målet for udviklingen overskrider eller modsiger det omgivende samfunds forventninger. Malcolm X, der selv ændrede sit liv ved at udvikle sig fra en fængselsindsat analfabet til en veltalende og særdeles indflydelsesrig borgerrettighedsforkæmper, kan ses som et eksempel på dette (McGee, 2005:23). Måske er selvhjælpslitteraturen i forlængelse heraf ikke kun en arena for implicit censur og social kontrol, men også et symptom på en utilfredshed i det sociale, som endnu ikke har fundet en kanal, hvorigennem den kan udtrykkes som kritik? En anden kritiker, der paradoksalt nok ofte fremhæves som forbillede i selvhjælpslitteraturen, nemlig Ghandi (se fx Covey, 2008:93), skal en gang være kommet med følgende opfordring: *"Speak only if it improves upon the silence"*. Måske den også gælder det moderne arbejdsliv?

Litteratur

- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002) *Individualization : institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: SAGE Publications.
- Bellah, R. (1985) *Habits of the heart : individualism and commitment in American life*. Berkeley: University of California Press.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007) *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Bourdieu, P. (1991) "Censorship and the Imposition of Form", i J. B. Thompson (Ed.), *Language and Symbolic Power*. Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Brown, A. D. (2005) "Sounds of Silence: Graduate Trainees, Hegemony and Resistance", *Organization Studies*, 26(7), 1049–1069.
- Bröckling, U. (2005) "Gendering the enterprising self", *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 6(2), 7–25.
- Butler, J. (1997) *Excitable speech : a politics of the performative*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1998) "Ruled Out: Vocabularies of the Censor" i R. C. Post (Ed.), *Censorship and Silencing: Practices of Cultural Regulation*. Los Angeles: The Getty Research Institute for the History of Art and the Humanities.
- Butler, J. (2005) *Giving an Account of Oneself*. Fordham University Press.
- Byrne, R. (2007) *The Secret - Hemmeligheden*. København: Borgens Forlag.
- Chiaburu, D. S., Marinova, S. V., & Van Dyne, L. (2008) "Should I do it or not? An initial model of cognitive processes predicting voice behaviors", i L. T. Kane & M. R. Poweller (Eds.), *Citizenship in the 21st Century*. New York: Nova Science.
- Covey, S. R. (2008) *7 gode vaner: Personlig og professionel effektivitet*. København K: Gyldendal Business.

- Cullen, J. G. (2009). "How to sell your soul and still get into Heaven: Steven Covey's epiphany-inducing technology of effective selfhood", *Human Relations*, 62(8), 1231–1254.
- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011) "Implicit Voice Theories: Taken-for-Granted Rules of Self-Censorship at Work", *Academy of Management Journal*, 54(3), 461–488.
- Donaghey, J., Cullinane, N., Dundon, T., & Wilkinson, A. (2011) "Reconceptualising employee silence: problems and prognosis", *Work, Employment & Society*, 25(1), 51–67.
- du Plessis, E.M. (2010) *Følg mine anvisninger: Vær selvstændig – om autonomi og ansvarlighed i selvhjælpslitterær styring*. Speciale, CBS.
- du Plessis, E.M. (2013) "Det utilstrækkelige subjekt : En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær selvstyring", *Dansk Sociologi*, 24(2).
- Du Plessis, E. M. (2014) "Koffeinfri kritik? Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik", *Sociologisk Årbok*, 2.
- Eilvig, C., & Stendevad, K. (2008) *Millionøsemetoden : spind guld på din passion og få overskud både i hverdagen og på kontoen*. København: Politikens Forlag.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003) "Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance", *Organization*, 10(1), 157–179.
- Fletcher, D., & Watson, T. (2007) "Voice, Silence and the Business of Construction: Loud and Quiet Voices in the Construction of Personal, Organizational and Social Realities", *Organization*, 14(2), 155–174.
- Foucault, M. (1991). "Truth and Power", i P. Rabinow (Ed.), *The Foucault Reader*. Penguin books.
- Foucault, M. (1978) *The history of sexuality, Volume 1*. New York: Pantheon Books.
- Foucault, M. (2000). "The subject and power", i J. D. Faubion (Ed.), *Michel Foucault, Essential works of Foucault 1954-1984, vol. 3, power*. New York: The New Press.

- Garsten, C., & Grey, C. (1997) "How to Become Oneself: Discourses of Subjectivity in Postbureaucratic Organizations", *Organization*, 4(2), 211–228.
- Heath, M. (2001) *7 Principles to Become Your Own Superhero: Discover the Superhero Inside of You*. Lincoln, New England: iUniverse.
- Hirschman, A. (1970) *Exit, voice, and loyalty responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Holquist, M. (1994) "Corrupt Originals: The Paradox of Censorship", *PLMA*, 109(1).
- Huang, X., Vliert, E. Van de, & Vegt, G. Van der. (2005) "Breaking the Silence Culture: Stimulation of Participation and Employee Opinion Withholding Cross-nationally", *Management and Organization Review*, 1(3), 459–482.
- Jackson, B. G. (1996) "Re-Engineering the Sense of Self: the Manager and the Management Guru", *Journal of Management Studies*, 33(5), 571–590.
- Kaminer, W. (1992) *I'm dysfunctional, you're dysfunctional : the recovery movement and other self-help fashions*, Reading Mass.: Addison-Wesley.
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K., & Edmondson, A. C. (2009) "Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work", *Research in Organizational Behavior*, 29, 163–193.
- Lasch, C. (1979) *The culture of narcissism*. New York: Warner.
- Lichterhan, P. (1992). "Self-help reading as thin culture", *Media, Culture and Society*, 14(421).
- McCabe, D. (2011) "Opening Pandora's box: The unintended consequences of Stephen Covey's effectiveness movement", *Management Learning*, 42(2), 183–197.
- McGee, M. (2005) *Self-Help, Inc.: makeover culture in American life*. Oxford ;New York: Oxford University Press.

- McKinlay, A. (2010). "Performativity and the politics of identity: Putting Butler to work", *Critical Perspectives on Accounting*, 21(3), 232–242.
- Micklethwait, J. (1996) *The witch doctors : what the management gurus are saying, why it matters and how to make sense of it*. London: Heinemann.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003) "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate Upward and Why", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453–1476.
- Moore, N. (2013) "Censorship is", *Australian Humanities Review*, (54).
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000) "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725.
- Peters, T. (1999) *The brand you50, or Fifty ways to transform yourself from an "employee" into a brand that shouts distinction, commitment, and passion!* New York: Knopf.
- Piketty, T. (2014) *Capital in the twenty-first century*. Cambridge Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). "Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice", i J. Martocchio (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 20, pp. 331–369). Emerald Group Publishing Limited.
- Post, R. C. (1998) "Censorship and Silencing", i R. C. Post (Ed.), *Censorship and Silencing: Practices of Cultural Regulation*. Los Angeles: The Getty Research Institute for the History of Art and the Humanities.
- Rimke, H. M. (2000) "Governing Citizens through Self-help Literature", *Cultural Studies*, 14(1), 61–78.
- Rose, N. (1992) "Governing the enterprised self", i Heelas & Morris (Eds.), *The values of the Enterprise: The moral debate*. Routledge.

- Rose, N. (1999) *Governing the soul : the shaping of the private self* (2nd editio.). London: Free Association Books.
- Salecl, R. (2011) *The tyranny of choice*. London: Profile.
- Seligman, M. (2002) *Authentic happiness : using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008) "Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate", *Personnel Psychology*, 61(1), 37–68.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003) "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359–1392.
- Weber, M. (1995) *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd*. Kbh.: Nansensgade Antikvariat.
- Welty, E. (2013) *Occupying political science : the occupy Wall Street movement from New York to the world*. London; Palgrave Macmillan
- Whelan, C. (2004) *Self-Help Books and the Quest for Self-Control in the United States 1950-2000* (Ph.d. Diss.). Oxford: Oxford University.
- Willig, R. (2013) *Kritikkens u-vending : en diagnose af forvandlingen fra samfundskritik til selvkritik*. [Kbh.]: Hans Reitzel.

Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering

Abstract: Artiklen skitserer hvordan whistleblowing forstås og faciliteres i en organisatorisk kontekst, med særligt fokus på de såkaldte 'whistleblower-ordninger' der i løbet af de sidste 10 år har opnået en stadigt stigende udbredelse. Hovedargumentet i artiklen er, at ordningerne repræsenterer en ny forståelse af begrebet 'whistleblowing' i en organisatorisk kontekst. Imens begrebet i 1970'erne blev associeret med ideer fra den vestlige politiske tradition såsom kritik, individuel frihed, oplysning og offentlighed, og i forlængelse heraf repræsenterede en ambition om at forøge offentlighedens indsigt i organisationens aktiviteter, bliver whistleblowing i dag også forstået som et risikohåndteringsværktøj, rettet mod at undgå offentlige skandaler samt at sikre den smidige og effektive drift af organisationen. Argumentet understøttes empirisk vha. beskrivelser af whistleblower-ordninger hentet fra Datatilsynets database, samt fra eksterne operatører, der leverer tekniske løsninger til whistleblower-ordninger i danske organisationer

Nøgleord: Whistleblowing, whistleblower-ordninger, risikohåndtering, kritik, offentlighed

Whistleblower-ordninger

- Offentlighed, kritik og risikohåndtering

Whistleblowing dækker som begreb over en form for kritik, der har en afgørende funktion for demokrati og offentlighed, og som i flere henseender er blevet aktualiseret i løbet af de seneste 5-10 år (Beck 2013; Habermas 2013; Žižek 2013). Whistlebloweren bidrager således ofte med viden, der er af væsentlig samfundsmæssig interesse og får ofte en særlig status og anerkendelse i offentligheden som konsekvens heraf. Begrebet *whistleblowing* er engelsk og mangler en god dansk oversættelse. Som etymologisk forklaring refereres både til de engelske *bobbies* og til dommeren i en fodboldkamp, der kan blæse i fløjten når hhv. en lov eller spilleregul overtrædes (Lind 2011: 317; Willig 2011). En udbredt definition af begrebet, der synes at være en vis konsensus om i forskningen på området, lyder:

Tidligere eller nuværende ansattes offentliggørelse af ulovlige, umoralske eller illegitime praksisser under deres arbejdsgivers kontrol, til personer eller organisationer, som måske kan foranledige en reaktion (Hedin & Månsson 2012: 153; Miceli & Near 1992: 15, min oversættelse).¹

I de senere år har organisationer søgt at institutionalisere *whistleblowing* i de såkaldte *whistleblower-ordninger*. Hvor *whistleblowing* siden 1970'erne er blevet ækvivaleret med offentlighed, oplysning, kritik og frihed, synes disse ordninger således at indvarsle en ny forståelse, hvor *whistleblowing* i højere grad ses som et spørgsmål om organisatorisk risikominimering, effektiv drift samt beskyttelse mod dårlig omtale ved at håndtere problematiske forhold i organisationen, inden de kommer til offentlighedens kendskab.

I populærkulturen fremstilles whistlebloweren ofte som en helt, der samvittighedsfuldt kæmper mod en magtfuld organisation. En kamp mellem den amoralske organisations repressive magt og det moralske menneskes dristige modstand. Modstanden tager afsæt i whistleblowerens moralske habitus, der umuliggør en passiv viden om de ulovligheder, organisationen søger at skjule, men i stedet for-

drer, at denne viden må deles med offentligheden. Dette har dog som oftest store personlige omkostninger for whistlebloweren, som dog alligevel i denne type af narrativ til sidst vinder retfærdighed og offentlighedens gunst. Dette narrativ ses bl.a. i filmen *Serpico* (Lumet 1973) med Al Pacino i hovedrollen som politibetjenten, der kæmper en ensom kamp imod korruption hos politiet i New York, samt *The Insider* (Mann 1999), hvor Russel Crowe spiller Jeffery Wygand, en højt placeret ansat i tobaksfirmaet Brown & Williamson, der beslutter at gå til offentligheden med sin viden om, hvordan firmaet kunstigt manipulerer sin tobaksblanding for at forøge cigaretternes afhængighedsskabende effekt. Begge film er baseret på virkelige hændelser, og det narrativ de udtrykker, kan endvidere spores i div. massemediale skildringer af whistleblowing-episoder. Daniel Ellsbergs læk af de såkaldte Pentagon Papers i 1971 (Ellsberg 2002), Bradley Mannings læk af tusindvis af fortrolige dokumenter om krigene i Afghanistan og Irak til Wikileaks samt senest Edward Snowdens afsløringer af NSA's overvågningsprogram er således alle bl.a. blevet beskrevet med udgangspunkt i narrativet om den samvittighedsfulde helts kamp mod en repressiv stat (se fx Ellsberg 2002; Greenwald & Poitras 2013; Weiskopf & Willmott 2013; Žižek, Assange & Goodman 2011). Et narrativ, der i et vist omfang synes lagret i vor kollektive bevidsthed.

At whistleblowing, der statistisk set er en relativt sjælden hændelse (Miethe & Rothschild 1994: 330-331) således ikke blot forstås som et tilfældigt kritisk udbrud, men gives sit eget begreb og ofte ophøjes til episoder med stor væsentlighed for friheden og demokratiet, som tilfældet bl.a. har været med de tre ovenstående eksempler (se fx Ellsberg 2002; Greenwald & Poitras 2013; Weiskopf & Willmott 2013; Žižek, Assange & Goodman 2011), skyldes det fortolkningsrepertoire, hvori handlingen indskrives. Vores fælles tolkninger af whistleblowing kan således siges at bære vidne om de gamle og indflydelsesrige diskurser, hvorigennem Vesten proklamerer sin egen politiske traditions særegenhed – herunder særligt de dele, der har at gøre med individuelle rettigheder, kritik af autoriteter, fornuftens frigørende kraft og den borgerlige offentlighed (Perry 1998: 236, 253; Habermas 2012). Disse diskurser umuliggør således en tolkning af whistleblowing som en arbitrær begivenhed uden bredere betydning. Ifølge Perry bliver begivenheder, der in-

volverer whistleblowing derimod konstrueret og dramatiseret over selve forudsætningen for oplysningsprojektet, dvs. muligheden for at kombinere individuel autonomi med social rationalitet eller at forene krav om sandhed med politisk praksis (Perry 1998: 236) En dramatisering der bl.a. sker gennem førnævnte narrativ.

Whistleblower-ordninger i Danmark

Whistleblowersager er ikke altid så dramatiske som de ovennævnte amerikanske og vil i de fleste tilfælde næppe kunne overføres til et spændingsfyldt filmmanuskript. I Danmark findes der en lang række eksempler på mindre opsigtsvækkende whistleblowersager² - bl.a. om fusk med målinger af olieforurening hos Maersk,³ svigtende sikkerhedsprocedurer hos SAS,⁴ bestikkelse af læger med dyre middage mv. hos Novo Nordisk⁵ og uberettiget hjemtagelse af refusion for et trecifret millionbeløb til aktivering i Københavns Kommune.⁶ Denne mere 'dagligdags' whistleblowing foregår på både offentlige og private arbejdspladser i Danmark, og har i de senere år tiltrukket sig en ny form for interesse, hvor opfattelsen ikke i samme grad synes præget af de førnævnte diskurser omkring vestens politiske tradition og ideerne om oplysning og offentlighed. En lang række organisationer, såvel offentlige som private, søger således at facilitere whistleblowing gennem formaliserede ordninger:

Whistleblower-ordninger giver ansatte og i nogle tilfælde tillige eksterne mulighed for anonymt og fortroligt at meddele virksomheden om ulovligheder, hvori virksomheden og/eller dens ansatte er involveret, samt – afhængig af karakteren – visse alvorlige tilfælde af uetisk adfærd, adfærd i strid med interne og/eller eksterne regler, politikker, forskrifter mv. (Søndberg & Winther 2011: 52)

Disse såkaldte *whistleblower-ordninger* er typisk karakteriseret ved, at en ekstern operatør modtager henvendelsen via en anonym hotline eller en krypteret hjemmeside, hvorefter den sendes videre, så selve efterforskningen foregår internt i organisationen. Whistleblower-ordningerne supplerer ofte de almindelige samarbejdssystemer og kommunikationsveje i organisationen, og bruges til at anmelde forhold, som kan være et problem at anmelde gennem de normale kanaler – fx sager om bestikkelse, afpresning, svindel med regnskaber,

forurening med miljøet eller børnearbejde (IDA 2012: 18; Dansk Metal 2012; Søndberg & Winther 2011: 52-54). Der er typisk mulighed for at foretage anonyme indberetninger (IDA 2012: 3).

Pr. 12. november 2013 har 197 organisationer i Danmark fået godkendt deres whistleblower-ordning hos Datatilsynet,⁷ der siden 2007 har tilbudt organisationer hjælp til at håndtere de juridiske aspekter ved implementeringen af ordningerne. Whistleblower-ordningen indbefatter således indsamling af information, der ofte vil være af personfølsom karakter, hvorfor ordningerne for private virksomheders vedkommende skal godkendes hos Datatilsynet, mens de hos offentlige institutioner blot skal anmeldes hertil (Datatilsynet 2013; IDA 2012: 8; Søndberg & Winther 2011: 53).

Tendensen med at indføre whistleblower-ordninger begyndte med den såkaldte Sarbanes Oxley Act, der blev indført i USA i 2002 i forbindelse med Enron-skandalen. Her blev der vedtaget en række påbud om oprettelse af whistleblower-ordninger for offentligt ejede virksomheder i USA samt ikke-amerikanske firmer, der er børsnoteret i USA (Lind 2011: 318). Siden er en række andre lande fulgt efter, så der i dag tales om et ”globalt momentum” for whistleblower-ordninger (Vandekerckhove 2006: 1, se også Johnsen 2011: 1). Et momentum, der også synes at have effekt i Danmark, hvor ordningen fra 1. januar 2014 er lovpligtig for danske virksomheder i den finansielle sektor (Klingsten & Rasmussen 2013), ligesom regeringen for nylig har nedsat et såkaldt ’whistleblower-udvalg’, der bl.a. skal undersøge mulighederne for flere whistleblower-ordninger i det offentlige.⁸ I Danmark findes der dog hverken nogen særskilt lovgivning om whistleblowing, ligesom ingen instans har særligt ansvar for rådgivning og beskyttelse af whistleblowere (Johnsen 2011: 1; Lind 2011: 323-4; Transparency International Danmark 2012 :3). Danmark er således det eneste nordiske land uden veldefinerede regler på området (Gøtze 2011).⁹

Eksisterende forskning

Den internationale forskning i whistleblowing og ikke mindst whistleblower-ordninger er både teoretisk og empirisk underudviklet (Pemberton et al. 2012: 263; Miethe & Rothschild 1994: 325) og i Danmark endvidere yderst sparsom. Især to temaer er dog

dominerende. Interessen retter sig mod at forklare, hvilke forhold, der leder til whistleblowing, samt hvilke konsekvenser, whistleblowing medfører for organisation og whistleblower. En typisk analysestrategi består i via store datasæt eller en række casestudier at udrede hele whistleblowerprocessen fra medarbejdernes første bekymringer, over selve whistleblowing, til den efterfølgende reaktion og langtidseffekterne heraf (Glazer & Glazer 1989; Miceli & Near 1992; Rothschild & Miethe 1999; Skiveness & Trygstad 2006). Imens det har vist sig vanskeligt at redegøre systematisk for, hvilke individuelle og organisatoriske forhold, der typisk foranlediger whistleblowing (Alford 2001: 14-16; Pemberton et al. 2012: 266), tyder meget imidlertid på, at whistleblowing faktisk virker (Lind 2011: 326), men også ofte medfører repressalier for whistlebloweren (Bjorkelo & Matthiesen 2011; Reh et al. 2004).

Studierne, der beskæftiger sig specifikt med whistleblowerordninger, overgås markant i antal af de mere generelle studier af whistleblowing i bred forstand. Sidstnævnte er endvidere ofte mere aktørfokuserede end førstnævnte, der i højere grad bevæger sig på det organisatoriske niveau, hvor der fokuseres på implementeringen og effekten af ordningerne. Bl.a. har Vandekerckhove (2006) undersøgt, hvordan begrundelserne for at indføre whistleblowerordninger påvirker deres endelige udformning og diskuteret implikationerne af, hvordan whistleblowing kan tolkes som både rettighed og pligt i forbindelse med disse (Vandekerckhove & Tsahuridu 2010). Andre studier belyser de praktiske og juridiske aspekter af den konkrete implementering af whistleblowerordninger (Lewis 2001, 2002, 2006; Lind 2011; Søndberg & Winther 2011; Johnsen 2011: 1) samt ledelsens handlerum i denne nye kontekst (Smith & Oseth 1993). Whistleblowerordninger kan i forlængelse heraf forstås som et udtryk for en tendens, hvor virksomheder under deregulerede neoliberale betingelser kan adressere kritik fra samfundet ved at regulere sig selv igennem forskellige CSR-initiativer (Pemberton et al. 2012: 264). Tsahuridu (2011) har i den forbindelse beskrevet en stigende erkendelse af, hvordan whistleblowerordninger kan anvendes som ledelsesværktøj til risikostyring i organisationen. Desuden betoner flere, hvorledes whistleblowing tidligere er blevet forstået som en trussel mod organisationen, men i stadigt større grad – bl.a. i kraft af whistleblowerordninger – nu opfattes

som et vigtigt redskab til at sikre en smidig og effektiv drift af den moderne, selvregulerende og socialt ansvarlige organisation (Pemberton et al. 2012: 264; Vandekerckhove 2006: 304). I det følgende skitseres whistleblowingens opkomst, og den klassiske forståelse af begrebet, der herefter kontrasteres med whistleblower-ordningerne og den moderne fortolkning af begrebet, der følger med disse.

Whistleblowingens opkomst i en organisatorisk kontekst

Litteraturen på området peger samstemmende på en konference arrangeret af Ralph Nader¹⁰ i 1971 om ”professionel ansvarlighed”, som det sted, hvor whistleblowing første gang blev tematiseret i en organisatorisk kontekst (Near, Baucus & Miceli 1993; Rehg, Near & Ryan 1999; Vandekerckhove 2006: 8). De førnævnte diskurser om vestens politiske tradition præger fortolkningen her, hvor whistleblowing kædes sammen med frie individer, offentlig interesse, ytrings- og informationsfrihed, samt borgernes ret til at deltage i væsentlige offentlige diskussioner (Nader, Petkas & Blackwell 1972: 1, 7, 11). Whistleblowing defineres i forlængelse heraf således:

[...] Den handling, hvor en mand eller kvinde der mener, at den offentlige interesse går forud for interesserne for den organisation, hvor han gør tjeneste, offentligt ”blæser i fløjten”, hvis organisationen er involveret i korrupt, ulovlig, svigagtig eller skadelig aktivitet [...]. (Nader, Petkas, & Blackwell 1972: 1, min oversættelse).

Her forstås whistleblowing som en kritikform, der adresserer en konflikt mellem organisationen på den ene side, og samfundet og offentligheden på den anden (Nader 1972: 4). I modsætning til den mest udbredte definition af begrebet, som blev præsenteret i introduktionen, indbefatter Naders definition således ikke whistleblowing, som faciliteres via ordninger. Whistleblowing forbindes i stedet hos Nader med en stærk kritik af organisationens dehumaniserende magtfuldkommenhed og bliver en måde at gøre modstand mod den ”hemmelighedsfulde og magtfulde” organisations ”tyranni” og ”usynlige lænker”, der ”paralyserer samvittighed, initiativ og almindelig bekymring for mennesker udenfor organisationen” (Nader 1972: 3,4,7). I forlængelse heraf introduceres med Naders

konceptualisering af whistleblowing således et grundlæggende spørgsmål om loyalitet. Hvornår overstiges loyaliteten til organisationen og dens profitmotiver af loyaliteten til samfundet og offentligheden (Nader 1972: 5)?

Naders kritik af organisationens paralyserende effekt på dens ansatte, der trænes i loyalitet overfor organisationen og indifferens overfor omverdenen, er endvidere en kritik af det medarbejderideal, som William Whyte i 1956 beskrev i den indflydelsesrige bestseller *The Organization Man* (Nader et al. 1972; Whyte 1956). Den konforme og ubetinget loyale *Organization Man* forstår således primært sig selv som ansvarlig over for organisationen, og kun i mindre grad offentligheden og det omgivende samfund. Ideen om, at hans loyalitet overfor virksomheden kan stå i modsætning til samfundets interesse, overvejes stort set ikke, idet organisationens mål opfattes som sammenfaldende med det moralsk gode (Whyte 1956: 8, 14, 182, 201).

Whistleblower-ordninger som risikohåndtering

Det er interessant at sammenholde denne whistleblowingens opkomst som begreb med nutidens manifesteringer i de såkaldte whistleblower-ordninger. På Datatilsynets hjemmeside skal virksomheder, der ansøger om at få godkendt en whistleblower-ordning, også beskrive formålet med ordningen. I Rambølls ansøgning lyder det:

Formålet er at oprette et internt informationssystem som skal sikre, at oplysninger om mulige uregelmæssigheder i forhold til virksomhedens etiske principper og retningslinier hurtigt opdages og bringes videre til de relevante personer med henblik på stillingtagen til evt. tiltag. Forretningsetik er også medarbejdernes ansvar, hvorfor medarbejderne skal være med til at sikre, at virksomhedens grundlæggende værdier som nedfældet i Code of Conduct og Code of Practice efterleves. Funktionen er tiltænkt som en sikkerhedsventil, hvor medarbejderne har mulighed for anonymt at gøre opmærksom på oplevede afvigelser eller mistanke om uetisk adfærd [...].¹¹

Sammenlignes det ovenstående med whistleblowingens opkomst som begreb hos Nader, ser vi for det første, at offentligheden ikke

er nævnt. Ralph Naders konflikt mellem organisationen og samfundet ses således ikke i det ovenstående, idet udelukkende organisationen synes at være i fokus. I den forstand peger ovenstående beskrivelse tilbage mod *Organization Man*'s loyalitet overfor organisationen og manglende samfundsansvar.

Interessant er det endvidere, at der tales om de ansattes medansvar for forretningsetikken. Hvor Nader betoner ideen om den myndige borger og hvorledes den enkeltes samfundsansvar bør overstige ansvaret overfor en ulovlig, uretfærdig eller uagtsom virksomhedspolitik (Nader 1972: 7), er det hos Rambøll ansvaret for organisationen, der vægtes. Medarbejderens ansvar ses som rettet mod at sikre, at konflikten mellem samfund og organisation holdes internt i organisationen. Det sker ved at erstatte den offentlige kritik med interne indberetninger af overskridelser af virksomhedens *Code of Conduct*. Konflikten mellem samfund og organisation er dermed ikke aktuel, men afløst af en konflikt mellem medarbejdere, der ikke overholder organisationens forretningsetik på den ene side og medarbejdere der gør, på den anden. De sidstnævnte har således medansvar for at indberette de førstnævnte til whistleblowerordningen. Dette indebærer endvidere potentialet for en art kollektiv ansvarliggørelse, hvor enhver der har viden om problematiske praksisser, som overskrider forretningsetikken, bliver medansvarlig for disse praksisser, for så vidt de ikke indberettes til whistleblowerordningen (Vandekerckhove 2006: 111).

Endelig er ordvalget "sikkerhedsventil" interessant i denne sammenhæng. En sikkerhedsventil er en ordning der sikrer, at et givent tryk ikke overskrides. Willig har i den forbindelse beskrevet, hvordan medarbejdere i organisationer, hvor det ikke er muligt at adressere kritiske forhold opad i ledelseshierarkiet, udvikler forskellige 'ventiler' for at komme af med den uhørte kritik ad andre veje – fx via sladder eller satire. Det sker for ikke på et personligt plan at 'koge over' med indestængt frustration (Willig 2009). At se whistleblowerordningen som en sådan kritik-ventil, hvor medarbejderne kan lufte frustrationer, som ellers ikke ville kunne luftes, er dog ikke den eneste mulige tolkning. Skiftes perspektivet fra medarbejder til organisation, kan det overtryk, der søges undgået, således også ses som metafor for en offentlig, pressedækket skandale, hvor whistleblowerordningen fungerer som ventilen, der forhindrer dette.

Denne udlægning bestyrkes, hvis blikket vendes mod de såkaldt *eksterne operatører*, dvs. de virksomheder, der har håndtering af whistleblower-ordninger som forretningsområde. Disse er typisk baseret i USA og har amerikanske og multinationale selskaber som kunder. En af de store spillere på markedet er Navex Global, der bl.a. anvendes af Cowi, Maersk¹² og NKT¹³ (IDA 2012: 13). Der findes dog også danske spillere på markedet, bl.a. advokatkontorerne Horten,¹⁴ Kromann-Reumert¹⁵ og KPMG.¹⁶ De større internationale virksomheder bruger typisk en international udbyder, der giver mulighed for indrapportering både telefonisk og digitalt på flere sprog og i flere tidszoner, med et stort fokus på datasikkerhed og kryptering (IDA 2012: 13; Petry 2012), imens virksomheder, der udelukkende er baseret i Danmark typisk anvender en in-house advokat eller et af de danske advokatkontorer (Søndberg & Winther 2011: 57).

At et centralt rationale bag indførslen af whistleblower-ordninger består i at beskytte organisationen imod negativ ekstern eksponering, udtrykkes bl.a. i Navex Globals beskrivelse af den whistleblower-hotline, som firmaet tilbyder. Her beskrives det, hvorledes ordningen giver ledelsen et overblik, der gør det muligt at handle forebyggende ”[...] før mindre trends udvikler sig til fuldvoksne problemer for organisationen.”¹⁷

Navex Global beskriver sig selv som en GRC-forhandler,¹⁸ hvor GRC er en forkortelse for *Governance, Risk and Compliance*. Fokus er således på at hjælpe kunden med at minimere risiko igennem god selskabsledelse og sikring af, at kunden overholder alle regler. Whistleblower-ordningens formål forstås dermed således:

Formålet med en organisations hotline-program er enkelt: at reducere ureglementeret medarbejderadfærd og at reducere organisatorisk risiko ved at identificere og afklare beskyldninger om overskridelser af virksomhedsetik og andre regelsæt – så hurtigt og effektivt som muligt (Petry 2012: 2, min oversættelse).

Whistleblower-ordningen synes således at have til formål at beskytte virksomhedens omdømme og kultur.¹⁹ Det sker via ordningens præventive effekt på medarbejdernes overtrædelse af virksomhedens *Code of Conduct*, samt ved at fange små problematiske sager i opløbet, inden de bliver til store medieskandaler. Whist-

leblower-ordningen beskrives endvidere som et ledelsesværktøj (Petry 2012: 4-5), der kan bruges til at genere data, som gør det muligt for ledelsen og bestyrelsen at spotte problematiske trends "[...] før de resulterer i større problemer, som er synlige for den brede offentlighed" (Petry 2012: 7, min oversættelse).

Risikoen for større problemer som er synlige for offentligheden, er altså det, der skal håndteres med whistleblower-ordningen, imens faren for den enkelte whistleblower i form af repressalier eller faren for samfundet i form af eksempelvis økonomisk eller miljømæssig skade, ikke nyder samme opmærksomhed. Ralph Naders visioner for whistleblowing i en organisatorisk kontekst, hvor værdier som kritik, individuel frihed, offentlighed og oplysning danner grundlag, synes på det nærmeste fraværende her. I tillæg hertil er whistleblower-ordningen hos nogle organisationer omgærdet med hemmeligholdelse. IDA (Interesseorganisationen for Ingeniører i Danmark) har således foretaget en undersøgelse af brugen af whistleblower-ordninger i danske virksomheder hvoraf det fremgår, at de fleste virksomheder er ganske tilbageholdende med at videregive nogen former for information omkring disse ordninger. Eksempelvis vil halvdelen af de ingeniørvirksomheder, der undersøges nærmere i rapporten, hverken oplyse hvor mange anmeldelser, der har været til ordningen, eller hvor mange af disse anmeldelser, der har resulteret i en "identifikation af uhensigtsmæssig adfærd" (IDA 2012: 14). Denne risikominimering igennem hemmeligholdelse synes endvidere ikke blot at være rettet mod offentligheden, idet organisationens medarbejdere i mange tilfælde også kun får yderst begrænset indsigt i whistleblower-ordningens resultater. Således fremgår det af rapporten, at flere af de interviewede medarbejdere efterlyser mere information om aktiviteten i ordningen, idet informationen til medarbejderne "typisk ligger på niveau med informationen til offentligheden og beskrives som "relativt summarisk" (IDA 2012: 25).

Konklusion

Sammenfattende synes den stigende brug af whistleblower-ordninger altså at indvarsle en ny betydning af begrebet *whistleblowing* i en organisatorisk kontekst, der supplerer den klassiske forståelse.

Begrebet blev i 1970'erne hos bl.a. Ralph Nader fortolket gennem et repertoire, der fejrer offentlighed, oplysning, kritik og individuel frihed, ligesom det betegner en konflikt imellem samfund og organisation. Tidens whistleblower-ordninger synes derimod i vidt omfang at være oprettet for at holde samfundet og offentligheden ude af konflikten, som istedet inddæmmes indenfor organisationens grænser. Whistleblowerens kritik forstås med whistleblower-ordningerne ikke længere som en trussel for virksomheden, men derimod som et vigtigt redskab for ledelsen til at identificere og minimere risiko, hvorefter en overvejende del udgøres af risikoen for, at offentligheden får kendskab til u hensigtsmæssig adfærd i organisationen. Hvor whistleblowing siden 1970'erne, med udgangspunkt i vestlige oplysningsværdier, er blevet forstået som et led i en bevægelse, der søger at styrke offentlighedens indsigt i organisationen, kan nutidens whistleblower-ordninger således ses som et udtryk for den modsatte bevægelse. Dermed anes måske med whistleblower-ordningen konturerne af et nyt fortolkningsrepertoire, der koncipierer whistleblowing som en form for risikominiering, der bidrager til den smidige og effektive drift af den moderne organisation.

Det nye fortolkningsrepertoire ser dog umiddelbart ikke ud til at erstatte den klassiske forståelse, idet denne i høj grad har været med til at farve opfattelsen af nogle af de seneste års store whistleblowing-episoder med bl.a. de førnævnte Manning og Snowden. Begge er i relativt vidt omfang blevet opfattet som vigtige kritikere, der lod hensynet til offentligheden veje tungere end hensynet til deres respektive organisationer. I Danmark har den samme tendens kunnet ses i forbindelse med mediedækningen af den tidligere officer Anders Kærgaards læk af en video fra Operation Green Desert i Irak, der viser danske soldater se passivt til, imens irakiske soldater slår og sparker civile fanger.²⁰ I forlængelse heraf ville det være præmaturl at konkludere, at whistleblowing som fænomen, i kraft af ordningerne, er blevet udvandet eller 'koopteret' (Boltanski & Chiapello 2007: 28f), idet klassisk whistleblowing stadig lever i bedste velgående, side om side med den institutionaliserede whistleblowing. Tiden vil vise, i hvilket omfang opkomsten af whistleblower-ordningen, og den nye betydning begrebet i den forbindelse tilskrives, også får effekt ift. hvilke konkrete manifestationer af begrebet, der kommer til at dominere fremover. Hvorvidt whistleblower-ordningerne skal anskues som en trussel mod det kritiske og de-

mokratiske potentiale i klassisk whistleblowing, eller som et separat fænomen, der ikke har meget med whistleblowing at gøre, og blot er udtryk for en lidt (for) løs brug af begrebet, er således fortsat et åbent spørgsmål.

Ikke mindst i Danmark er whistleblower-ordninger stadig et nyt fænomen, hvorfor forskningen er yderst sparsom. Det er derfor nødvendigt med mere forskning på området, idet ordningerne synes at rejse en række presserende spørgsmål omkring demokrati, offentlighed og organisatorisk styring. De divergerende fortolkninger af offentlighedens rolle i forbindelse med begrebet whistleblowing, som er belyst i nærværende artikel, kunne give anledning til en diskussion af mulighederne for alternative indretninger af whistleblower-ordninger med eksempelvis en bredere modtagerkreds, der inkluderer organisationer fra civilsamfundet, såvel som medlemmer af pressen, for på den måde at inkludere offentligheden. Endvidere er sammenhængen eller manglen på samme, imellem opkomsten af whistleblower-ordninger i vestlige organisationer i løbet af de sidste 5-10 år, og det store fokus på klassiske whistleblowersager, der synes at have præget medierne og den offentlige debat i samme tidsrum, et interessant spørgsmål, der bør undersøges nærmere. Det samme kan siges om ordningernes konkrete styringseffekter i organisationen, samt risikotænkningen og dens forhold til offentlighed og demokrati.

Noter

- 1 Denne definition indbefatter også såkaldt 'intern whistleblowing', som whistleblower-ordningerne kan ses som et eksempel på (Near & Miceli 1996). Indenfor forskningen på området har der dog tidligere været visse uenigheder om, hvorvidt interne indberetninger også kan klassificeres som whistleblowing (Farell & Petersen 1982). Siden er det dog med udgangspunkt i empiriske undersøgelser blevet hævdet, at de basale processer synes at være de samme uanset hvilken form for whistleblowing, der er tale om (Miceli & Near 1992), selvom eksterne whistleblowere har større risiko for hævnaktioner, som følge af deres ytring (Near & Miceli 1996). Denne opfattelse synes også at være den gældende i dag.
- 2 Hvis man ser bort fra den dramatiske Frank Grevil-sag fra 2004 (Se evt. Aagaard 2005), samt sagen om Anders Kærgaard, der omtales senere i artiklen.

- 3 <http://politiken.dk/erhverv/ECE1693439/whistleblower-jeg-foelte-mig-bonde-fanget/>
- 4 Se fx <http://whistleblowers.dk/live/luffeshistorie.php>
- 5 <http://nyhederne.tv2.dk/article.php/id-44046009:whistleblower-i-novosag-st%C3%A5r-frem.html?rss>
- 6 <http://www.b.dk/berlingske-undersoeger/jeg-oensker-sandheden-skal-frem>
- 7 Databasen findes ved at indtaste søgeordet 'whistleblower' i Datatilsynets fortegnelse: <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/default2.asp>
- 8 <http://justitsministeriet.dk/nyt-og-presse/pressemeddelelser/2013/regeringen-neds%C3%A6tter-udvalg-om-offentligt-ansattes>
- 9 Den lovgivningsmæssige ramme er i Danmark fastlagt under almen lovgivning om ytringsfrihed og medarbejderes ret og pligt til at informere offentligheden om uretmæssigheder. (Se evt. Lind, 2011; Zahle, 2004)
- 10 Ralph Nader (1934-) er politisk aktivist, forfatter og advokat, og har bl.a. har stillet op som kandidat til det amerikanske præsidentvalg 5 gange.
- 11 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=69369&myjour=2007-42-0229&journal=&anmelder=&ord=whistleblower>
- 12 Ifølge IDA's rapport fra marts 2012 anvender Maersk firmaet 'Global Compliance'. Global Compliance er dog siden slået sammen med Navex Global: <http://www.globalcompliance.com/>
- 13 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=77167&myjour=2009-42-1659&journal=&anmelder=&ord=whistleblower>
- 14 <http://www.horten.dk/cms/Whistleblowerordninger-1784.aspx>; <http://www.horten.dk/resources/1300.pdf>
- 15 http://www.kromannreumert.com/da-DK/Publikationer/Nyhedsbreve/Ansættelses-og-arbejdsret/Documents/Whistleblower_1.pdf
- 16 <http://www.kpmg.com/dk/da/nyheder-og-indsigt/nyheder/advisory/sider/whistleblowing.aspx>
- 17 <http://www.navexglobal.com/products>, egen oversættelse.
- 18 <http://www.navexglobal.com/company>
- 19 <http://www.navexglobal.com/company/press-room/industry-leaders-merge-form-leading-ethics-and-compliance-company>
- 20 Se fx <http://ekstrabladet.dk/nyheder/samfund/article2028809.ece>; <http://nyhederne.tv2.dk/article.php/id-69741120:eksofficer-f%C3%A5r-pris-og-hj%C3%A6lp-til-tvangsb%C3%B8der.html>; <http://www.dr.dk/Nyheder/Indland/2013/10/21/110025.htm>

Litteratur

- Alford, C. Fred (2001): *Whistleblowers : broken lives and organizational power*, Ithaca: Cornell University Press.
- Beck, Ulrich (2013): "Den digitale trussel mod friheden", i *Politiken*, den 4. august, 2013.
- Bjorkelo, Brita, & Matthiesen, Stig Berge (2011): "Preventing and Dealing with Retaliation Against Whistleblowers" i D. Lewis & W. Vandekerckhove (red.), *Whistleblowing and democratic values*. The International Whistleblowing Research Network. E-bog.
- Boltanski, Luc & Eve Chiapello (2007): *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Datatilsynet (2013): Whistleblowersystemer. <http://www.datatilsynet.dk/erhverv/whistleblowersystemer/>
- Ellsberg, Daniel (2002): *Secrets : a memoir of Vietnam and the Pentagon papers*, New York: Viking.
- Farrell, Dan & James C. Petersen (1982): "Patterns of political behavior in organizations", i *Academy of Management Review*, 7(3), s. 403–412.
- Glazer, Myron & Penina Glazer (1989): *The whistleblowers : exposing corruption in government and industry*, New York: Basic Books.
- Greenwald, Glenn & Laura Poitras (2013): Edward Snowden: "The US government will say I aided our enemies" – video interview. *The Guardian*. Hentet fra <http://www.guardian.co.uk/world/video/2013/jul/08/edward-snowden-video-interview>
- Gøtze, Michael (2011): "Ingen blæser i fløjten", (kronik) i *Berlingske*, den 10. maj, 2011.
- Habermas, Jürgen. (2012): *Borgerlig offentlighed : offentlighedens strukturændring : undersøgelser af en kategori i det borgerlige samfund*, København: Informations Forlag.
- Habermas, Jürgen (2013): «NSA-afsløringerne angår os alle», i *Information*, den 16. august, 2013.
- Hedin, Ulla-Carin & Svend Axel Månsson (2012): "Whistleblowing processes in Swedish public organisations - complaints and consequences", i *European Journal of Social Work*, 15(2), s. 151–167.
- IDA. (2012): *Whistleblowerordninger - Erfaringer fra ordninger i private danske virksomheder*. Hentet fra <http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDAAnalyser/WhistleblowerordningerENDELIG.pdf>
- Johnsen, Tanja B. (2011): "Whistleblowing systems in Denmark", i *International Data Privacy Law*, 1(3), s. 199–205.
- Klingsten, Mette & Thomas M. Rasmussen (2013): *Obligatorisk whistleblowerordning i den finansielle sektor*. Hentet fra <http://www.bechbruun.com/~/>

- media/Files/Videncenter/Nyhedsbreve/Corporate/2013/Whistleblowerordning i den finansielle sektor.pdf
- Lewis, David (2001): "Whistleblowing at Work: On What Principles Should Legislation Be Based?", i *Industrial Law Journal*, 30(2), s. 169–193.
- Lewis, David (2002): "Whistleblowing procedures at work: what are the implications for human resource practitioners?", i *Business Ethics: A European Review*. Blackwell.
- Lewis, David (2006): "The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the UK. Some lessons from empirical research", i *Employee Relations*, 28(1), s. 76–86.
- Lind, Martin G. (2011): "Whistleblowing i kontekst", i *Juristen*, 10, s. 317–328.
- Lumet, Sydney (1973): *Serpico*. USA: Paramount Pictures.
- Mann, Michael (1999): *The Insider*. USA: Touchstone Pictures.
- Miceli, Marcia & Janet Near (1992): *Blowing the whistle : the organizational and legal implications for companies and employees*, New York: Lexington Books.
- Miethe, Terrance D. & Joyce Rothschild (1994): "Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct", i *Sociological Inquiry*, 64(3), s. 322–347.
- Nader, Ralph (1972): "The anatomy of whistleblowing" i Ralph Nader, Peter Petkas, & Kate Blackwell (red.), *Whistle Blowing : The report of the conference on professional responsibility*, New York: Grossman Publishers.
- Nader, Ralph, Peter Petkas & Kate Blackwell (1972): *Whistleblowing - The report of the conference on professional responsibility*, New York: Grossman Publishers.
- Near, Janet, Melissa Baucus & Marcia Miceli (1993): "The Relationship between Values and Practice: Organizational Climates for Wrongdoing", i *Administration & Society*, 25(2), s. 204–226.
- Near, Janet & Marcia Miceli (1996): "Whistle-Blowing: Myth and Reality", i *Journal of Management*, 22(3), s. 507–526.
- Pemberton, Simon, Steve Tombs, Joie Chan Ming & Lizzie Seal (2012). "Whistleblowing, organisational harm and the self-regulating organisation", i *Policy & Politics*, 40(2), s. 263–79.
- Perry, Nick (1998): "Indecent Exposures: Theorizing Whistleblowing", i *Organization Studies*, 19(2), s. 235–257.
- Petry, Ed (2012): *Whitepaper: Whistleblower Hotlines & Case Management Solutions: Major Challenges and Best Practice Recommendations*. Hentet fra <http://trust.navexglobal.com/Free-Whistleblower-Hotline-White-Paper>
- Rehg, Michael T., Janet Near, Marcia Miceli & Katherine C. Ryan (1999): "Can Laws Protect Whistle-Blowers? Results of a Naturally Occurring Field Experiment", i *Work and Occupations*, 26(1), s. 129–151.
- Rehg, Michael. T. et al. (2004): Predicting Retaliation Against Whistle-blowers: Outcomes of Power Relationships Within Organizations. *Academy of Management Proceedings*, 2004(1), E1–E6.

- Rothschild, Joyce & Terrance D. Miethe (1999): "Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption", i *Work and Occupations*, 26(1), s. 107–128.
- Skivenness, Marit & Sissel Trygstad (2006): *Varslere - Om arbeidstakere som sier ifra!* København: Gyldendal Akademisk.
- Smith, Kevin M., & John M. Oseth (1993): "The whistleblowing era - a management perspective", i *Employee Relations Law Journal*, 19(2), s. 179–192.
- Søndberg, Maibritt. (KPMG), & Svend Winther (KPMG) (2011): "Whistle-blower-ordninger i Danmark", i *Revision & Regnskabsvesen*, s. 52–59.
- Transparency International Danmark. (2012). *Policy Paper: Whistleblowing*. Hentet fra http://transparency.dk/wp-content/uploads/2012/12/Policy-Paper_Whistleblowing_elektronisk-version.pdf
- Vandekerckhove, Wim (2006): *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility - A Global Assessment*. Hampshire: Ashgate.
- Vandekerckhove, Wim, & Eva Tsahuridu (2010): Risky rescues and the duty to blow the whistle. *Journal of Business Ethics*, 97(3), s. 365–380.
- Weiskopf, Richard & Hugh Willmott (2013): "Ethics as Critical Practice: The "Pentagon Papers", Deciding Responsibly, Truth-telling, and the Unsettling of Organizational Morality", i *Organization Studies*. 34(4), s. 469–493.
- Whyte, William. (1956): *The organization man*, New York: Simon and Schuster.
- Willig, Rasmus (2009): *Umyndiggørelse*, København: Hans Reitzel.
- Zahle, Henrik (2004): «Privatansattes ytringsfrihed», i *TemaNord*, 509, s. 129–43.
- Žižek, Slavoj (2013): «Whistleblowere som Manning og Snowden er vor tids helte», i *Politiken*, 25. august, 2013.
- Žižek, Slavoj, Julian Assange & Amy Goodman (2011): "Debate on Wikileaks. Democracy Now". Hentet fra http://www.youtube.com/watch?v=_Vd-Ftb4zNXE
- Aagaard, Charlotte (2005): *I nationens tjeneste : Frank Grevil : majoren, der fik nok*, København: Informations Forlag.

Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer: Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik

Abstract: De såkaldte 'whistleblower-ordninger', der faciliterer en ny form for institutionaliseret, anonym og intern whistleblowing i organisationen, er i hastig vækst i Danmark og Norden. Artiklen undersøger whistleblower-ordningen i et magtteknologisk perspektiv, som en form for organisatorisk styring med en række forskellige potentialer. Med udgangspunkt i en sontring imellem de to foucauldianske begreber *teknologi* og *teknik* påvises det således, hvordan whistleblower-ordningen som teknik ændrer karakter alt efter hvilken teknologi, den søges integreret i. Ordningen kan således integreres i *disciplinen* som teknologi og gestaltes som en panoptisk anordning, der producerer lydige subjekter, eller i *sikkerhedsteknologien*, hvor den tager form som en risikominimerende sikkerhedsmekanisme og endelig i den *dialogiske teknologi*, hvor den tager form som en udvidelse af det dialogiske rum i organisationen. Whistleblower-ordningen som teknik forstås i forlængelse heraf som 'funktionelt overdetermineret' af en række heterogene styringspotentialer, med forskellige organisatoriske virkninger, praksisser og imperativer. Det empiriske udgangspunkt for undersøgelsen er programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningens funktion og nytte i en dansk kontekst.

Nøgleord: Whistleblower-ordning, Foucault, styring, teknologi, teknik.

Whistleblower-ordningens magt- teknologiske potentialer



– Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik

ERIK MYGIND DU PLESSIS

Nøgleord: Whistleblower-ordning, Foucault, styring, teknologi, teknik

Keywords: Whistleblower-systems, Foucault, government, technology, technique

INDLEDNING

Hvilke typer magt og styring er indlejret i de såkaldte ‘whistleblower-ordninger’, der i disse år nyder stadigt større udbredelse i Danmark og Skandinavien? Hvad er deres styringspotentialer og mulige organisatoriske virkninger? Det er spørgsmålene i det følgende, hvor de foucaultianske begreber *teknologi* og *teknik* anvendes til at vise, hvorledes whistleblower-ordningen som teknik kan tage sig forskelligt ud alt efter, hvilken teknologi den integreres i. Teknologierne *disciplin*, *sikkerhed* og *dialog* kan således alle potentielt integreres i whistleblower-ordningen, der dermed kan forstås som funktionelt overdetermineret af en række heterogene styringspotentialer, med forskellige organisatoriske virkninger, praksisser og imperativer. Det empiriske udgangspunkt for undersøgelsen er programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningens funktion og nytte i en dansk kontekst.

Whistleblowing har som emne opnået en fornyet aktualitet i løbet af de sidste 5–10 år. I kraft af en række spektakulære sager, som fx Edward Snowden i USA, er fænomenet blevet en del af vor kollektive bevidsthed og et varmt emne i den offentlige debat. Men whistleblowing har været anvendt som begreb i en organisatorisk kontekst siden begyndelsen af 1970’erne (Nader, Petkas og Blackwell 1972) og blev på den tid bl.a. et kendt fænomen i kraft af Daniel Ellsbergs læk af de såkaldte Pentagon Papers, som beskrev USA’s hemmelige overvejelser om Vietnamkrigen, til The New York Times (Ellsberg 2002). Siden dengang er whistleblowing i både populærkulturen og

den offentlige debat ofte blevet portrætteret som en del af et narrativ om den lille mands appel til offentligheden i forbindelse med en heroisk kamp imod den magtfulde og amoralske organisation, der undertrykker sandheden og misbruger sin magt (du Plessis 2014b; Perry, 1998; se også Ellsberg 2002; Greenwald og Poitras, 2013; Weiskopf og Willmott 2013; Žižek, Assange og Goodman 2011; Lumet 1973; Kondracki 2010).

I 2001 introduceredes imidlertid i forbindelse med Enron-skandalen i USA en ny modalitet for whistleblowing (du Plessis 2014b). Skandalen blev således foranlediget af Enron-medarbejderen Sherron Watkins, der i et anonymt brev¹ advarede firmaets CEO om potentielt finansielt bedrageri i organisationen. Denne form for *intern whistleblowing* blev som følge bl.a. af Enron-sagen efterfølgende promoveret af den amerikanske regering gennem den såkaldte *Sarbanes Oxley Act*, der blev indført i USA i 2002. Denne lov indeholder bl.a. et påbud om oprettelse af såkaldte 'whistleblower-ordninger' for alle offentligt ejede virksomheder i USA samt ikke-amerikanske firmer, der er børsnoteret i USA (Lind 2011:318). Siden er en række andre lande fulgt efter, så der i dag tales om, at whistleblower-ordninger har *globalt momentum* (Vandekerckhove 2006:1). I den forbindelse er også en lang række offentlige og private organisationer i Danmark og resten af Norden i løbet af de sidste 5 år begyndt at oprette disse whistleblower-ordninger, i Danmark bl.a. på opfordring af *Komiteen for God Selskabsledelse*, der er nedsat af Erhvervs- og Vækstministeriet (Komiteen for god Selskabsledelse 2010:19). Pr. 1. januar 2014 trådte desuden en ny lov i kraft, der gør whistleblower-ordningen lovpligtig for danske virksomheder i den finansielle sektor (Klingsten og Rasmussen 2013).

Whistleblower-ordningerne har til formål »at indsamle eventuelle oplysninger om personer med tilknytning til virksomheden (...) der har været involveret i alvorlige forseelser som f.eks. bestikkelse, bedrageri eller dokumentfalsk« (Datatilsynet 2013; se også World Law Group 2012). Således gives medarbejderne mulighed for anonymt og fortroligt at meddele organisationen om ulovligheder samt alvorlige tilfælde af uetisk adfærd eller adfærd i strid med interne regler og politikker (Søndberg og Winther 2011:52). Formålet hermed er at sikre medarbejderne imod de eventuelle repressalier, der ellers kunne følge af ytringen. Ordningerne er typisk konstrueret således, at et eksternt firma modtager henvendelsen via en krypteret hjemmeside eller anonym telefonlinje, hvorefter den sendes videre, så selve efterforskningen foregår internt i organisationen (IDA 2012:18; Dansk Metal 2012; Søndberg og Winther 2011:52–54). Store multinationale organisationer som Coloplast² og Carlsberg³ anvender typisk disse 'eksterne operatører', der er i stand til at modtage henvendelser på alle tider af døgnet og på forskellige sprog. Den mest anvendte eksterne operatør på det danske marked er det amerikanske firma Navex Global, der leverer løsninger til 54 danske organisationer⁴. Den

største danske udbyder er firmaet Human Time, der leverer til 15 danske organisationer, herunder DSB⁵ og Tryg Forsikring⁶. Herudover tilbyder en række danske advokatkontorer som Bech Bruun⁷ og Holst Advokater⁸ også assistance i forbindelse med oprettelse og drift af whistleblower-ordninger. Pr. 19. december 2013 har 306 organisationer i Danmark anmeldt deres whistleblower-ordning til Datatilsynet, der foreløbig har nået at behandle og godkende 116 af disse⁹. Datatilsynet har siden 2007 har tilbudt organisationer hjælp til at håndtere de juridiske aspekter ved implementeringen af ordningerne (Søndberg og Winther 2011:53; IDA 2012:8; Datatilsynet 2012).

EKSISTERENDE FORSKNING

Tendensen med at indføre ordningerne er på det nærmeste global (Vandekerckhove 2006:1, se også Johnsen 2011:1; World Law Group, 2012), men stadig så ny, så forskningen på området er ganske begrænset (Pemberton, Tombs, Ming og Seal 2012:263; Miethe og Rothschild 1994:325). En stor del af forskningen på området er endvidere hidtil foregået i en amerikansk og engelsk kontekst, men norske studier viser, at resultaterne herfra ikke nødvendigvis kan overføres til Skandinavien, hvor arbejdsmarkedet i højere grad er reguleret og præget kollektive aftaler (se bl.a. Skivenes og Trygstad 2010).

Forskningen i ordningerne har dog bl.a. påpeget, hvorledes indførslen af ordningerne kan bidrage til at transformere fænomenet whistleblowing fra at være en trussel for virksomheden til at være et ledelsesværktøj, der kan anvendes til risikostyring, bl.a. ved minimere dårlige sager i pressen, der opstår på foranledning af medarbejderes eksternt ytrede kritik (Tsahuridu 2011; du Plessis 2014b). I forlængelse heraf peger flere studier på, hvorledes whistleblowing i stadigt større grad opfattes som et vigtigt redskab til at sikre en smidig og effektiv drift af den moderne, selvregulerende og socialt ansvarlige organisation (se fx Pemberton et al. 2012). Andre studier betoner imidlertid, hvorledes whistleblower-ordningens udformning i høj grad afhænger af begrundelserne for at indføre den (Vandekerckhove 2006). Whistleblowing kan således både konciperes som pligt og rettighed alt afhængig af perspektivet i whistleblower-ordningen (Vandekerckhove og Tsahuridu 2010). Atter andre studier undersøger indholdet i virksomheders nedskrevne whistleblowing-politikker (Hassink, Vries og Bollen 2007), betydningen af hvordan de kommunikeres til medarbejderne (Lee og Fargher 2012), og i hvilket omfang indførslen af ordningerne fører til et øget antal indberetninger (Trygstad 2010). Også de juridiske aspekter af whistleblower-ordningernes implementering og funktion har været genstand for undersøgelse (Lewis 2001, 2002, 2006; Lind 2011; Søndberg og Winther 2011; Johnsen 2011:1) sammen med de nye mulighedsbetingelser, ordningerne sætter for ledelsen (Smith og Oseth 1993).

Den relativt sparsomme forskning på området understøtter imidlertid relevansen af at iagttage whistleblower-ordningen som en form for organisatorisk styring, hvilket vil være perspektivet i det følgende. Det teoretiske udgangspunkt er således den sene Foucaults nyligt publicerede forelæsningsrækker om magtteknologiernes historie fra midten af det sekstende århundrede og fremefter (Foucault 2008, 2009) samt efterfølgende læsninger heraf, der søger at operationalisere disse til analyser af samtidens organisationer (fx Munro 2012; Villadsen 2013).

Foucaults arbejde har inspireret en lang række undersøgelser af magt og styring i moderne organisationer (se fx Burchell, Miller og Gordon 1991; Dean 2006; O'Malley, Weir og Shearing 1997; Rose og Miller, 2010; Rose 1990, 1999). Receptionen af Foucault inden for organisationsstudier har dog i høj grad været koncentreret om hans måske mest indflydelsesrige værk *Overvågning og Straf*, hvilket har medført et stort fokus på organisationens disciplinering og panoptiske overvågning, hvor opgaven for ledelsen i høj grad forstås som skabelsen af føjelige kroppe og en lydlig medarbejderstab (Foucault 2002; Munro 2012:349). I forlængelse heraf har flere af disse studier mødt kritik for at nære en overdreven tiltro til effektiviteten af overvågningsteknikker, og i den forbindelse levne for lidt plads til menneskelig agens (Newton 1998; Thompson og Ackroyd 1995; Townley 2005). Endvidere er studierne blevet kritiseret for at operere med en rigid, antagonistisk modsætning imellem ledelse og medarbejdere og med en forståelse af magten som udgående fra ledelsen, der frit kan anvende forskellige styringsinstrumenter til at kontrollere og undertrykke medarbejderne (McKinlay 2002; Munro 2012:350). Det store fokus på disciplin og overvågning har endvidere medført, at Foucaults senere værker, herunder dem der beskæftiger sig med sikkerhedsanordninger og biopolitik, i et vist omfang er blevet overset (Munro 2012:349–50).

EN HISTORIE OM TEKNIKKERNE

I forlængelse heraf tages der i det følgende udgangspunkt i nyere læsninger af især Foucaults senere arbejde, der søger at imødegå denne kritik og udstikke nye veje for den foucaultiansk inspirerede organisationsforskning (Munro 2012; Villadsen 2013). I nærværende tidsskrift har Villadsen (2013) for nylig præsenteret et bud på en specificering af Foucaults teknologibegreb, bl.a. inspireret af Mitchel Dean (1996), hvor teknologi ikke forstås som en betegnelse for et konkret redskab, men derimod et system af forbundne praksisformer (Villadsen 2013:59). De konkrete redskaber såsom MUS-samtaler, evalueringsskemaer eller whistleblower-ordninger benævnes i stedet *teknikker*. *Teknologien* er omvendt en betegnelse for »et konglomerat eller en serie af teknikker, som er systematisk forbundne og investeret med en sær-

lig *rationalitet*» (Villadsen 2013:62). Teknologien forstås dermed som det samlede rationaliserede system, der kan identificeres, når en række konkrete teknikker intensiveres, multipliceres og forbindes. Et oplagt eksempel er her Foucaults beskrivelse af udviklingen af den disciplinære teknologi i det 19. århundrede, som en 'teknisk mutation' af forskellige konkrete teknikker på tværs af forskellige organisationer såsom hæren, fængslet, skolen mv. i et fælles styringsmæssigt imperativ (Foucault 2008:14–15; Villadsen 2013:60).

Foucault beskriver i forelæsningsrækken fra 1978 opkomsten og den gradvise sammenvævning og overlapning af de tre 'store' magtteknologier i vestlige samfund, nemlig loven, disciplinen og sikkerhedsanordningerne (Foucault 2008:14). Den juridiske teknologi, eller suveræniteten, forstås som systemet med en binær opdeling mellem det tilladte og det forbudte og en kobling af bestemte lovovertrædelser med bestemte straffe (Foucault 2008:11). Disciplinen, der som nævnt er relativt velbeskrevet inden for foucaultianske organisationsstudier, introducerer på sin side et supplement til loven i form af en lang række tilhørende effekter, som kan være politimæssige, lægelige eller psykologiske, og som sigter mod en overvågning, diagnosticering og omformning af individerne (Foucault 2008:11–12). Imens disciplinen er interesseret i den enkelte krop som styringsobjekt, er *sikkerhedsteknologien* derimod fokuseret på befolkningen som helhed, som kan overskues igennem nye biopolitiske vidensformer som statistik, medicin og kriminologi. Foucault beskriver i forlængelse heraf sikkerhedsapparatet som centrifugalt – det udvider sig, så der hele tiden indlemmes nye elementer, som skal organiseres i større og større kredsløb. Dette står i modsætning til disciplinen, der ses som centripetal – den afgrænser, indelukker og fikserer (Foucault 2008:51). For disciplinen kræver enhver afvigelse fra normen således en irettesættende intervention, imens sikkerhedsapparatet først søger at indlemme denne afvigelse i en kvasi-naturlig cirkulation og i liberalistisk ånd kun intervenserer, når faren ved at lade tingene ske kalkuleres til at være større end interventionens pris (Munro 2012:347). Sikkerhedsteknologien har således i modsætning til disciplinen ingen ambition om at regulere i en sådan grad, at det uønskede fuldkomment elimineres. Ambitionen er snarere at facilitere allerede forekommende, 'naturlige' processer og cirkulationer og maksimere de positive elementer samt minimere de negative og risikable (Foucault 2008:26).

En væsentlig pointe i forlængelse af de tre prototypiske magtteknologier er, at de ikke skal forstås som adskilte i et forløb, hvor den ene afløser den anden, og hvor de der dukker op, får de foregående til at forsvinde (Foucault 2008:16,76). Ifølge Foucault handler det således ikke om sikkerhedsmekanismer, der træder i stedet for disciplineringsmekanismer, som igen er trådt i stedet for juridisk-retslige mekanismer (Foucault 2008:14):

I stedet handler det om en række komplekse konstruktioner, i hvilke det, der ændrer sig, selvfølgelig er teknikkerne, som bliver fuldkommengjorte eller i hvertfald mere indviklede, men det, der især ændrer sig, er den fremherskende egenskab eller rettere systemet af korrelationer mellem de juridisk-retlige mekanismer, disciplineringsmekanismerne og sikkerhedsmekanismerne. Sagt på en anden måde får man en historie, som bliver til en historie om selve teknikkerne. (Foucault 2008:14)

Magtteknologierne supplerer, overlapper og væver sig altså ind i hinanden på måder, som afspejles i de enkelte konkrete teknikker. Fx kan fængselsstraf som teknik, der oprindeligt opstod i forbindelse med den juridisk-retlige teknologi, også fungere som en korrigerende og disciplinerende anordning, ligesom en sikkerhedsberegning kunne gøre strenge straffe meningsfulde ved at indskrive lovovertrædelsen i en sandsynlighedskalkule og en serie af mulige hændelser (Foucault 2008:10–13; Villadsen 2013:65). Disse typer af overlap og sameksistenser mellem magtteknologierne giver i forlængelse heraf anledning til friktioner, modsætninger og paradokser, som sætter sig igennem i de enkelte teknikker. Man kan således identificere en form for *oscillering* (Villadsen 2013:56) mellem forskellige teknologier, hvor det enkelte problem eller den enkelte teknik skifter karakter alt efter hvilken type teknologisk rationalitet, den gennemstrømmes af. Dermed bliver spørgsmålet om, hvordan det enkelte problem eller den enkelte teknik egentlig skal forstås, ubestemmeligt. Den teknologiske fiksering af en teknik kan således let miste sit greb, når teknikken integreres i en anden teknologi, eller når flere teknologier sammenvæves i teknikken. Denne ufuldendthed i den teknologiske fiksering kan forstås som en *funktionel overdetermination* (Foucault 1980:195) og understreger, at tilstedeværelsen af en flerhed af inkongruente skematikker for iagttagelse og handling, betyder at teknologierne ikke determinerer organisatoriske processer, men derimod efterlader plads til menneskelig agens (Villadsen 2013:66).

ANALYSESTRATEGI OG METODE

Hermed når vi frem til analysestrategien i denne undersøgelse af whistleblower-ordningen som et nyt styringsinstrument. Ordningen iagttages således som en *teknik*, et konkret redskab, der ikke er endeligt fikseret, men kan integreres i en række forskellige *teknologier* såsom disciplin, sikkerhed mv., hvorved whistleblower-ordningen får forskellige meninger og funktioner. Analysen af whistleblower-ordningen foretages altså ved at illustrere, hvorledes den tager sig forskelligt ud alt efter, hvilken teknologi den begribes igennem og søges integreret i. Dermed gives et overblik over whistleblower-ordningens forskellige styringspotentialer og i forlængelse heraf også dens ubestemmelighed som styringsteknik og forskellige mulige organisatoriske

virksomheder, der ansøger om at få godkendt en ordning, skal beskrive dens formål og funktion. Her er alle ansøgninger fra danske organisationer således gennemlæst med henblik på at opnå et generelt billede af motivationen for og opbygningen af whistleblower-ordninger i Danmark¹⁰. For det andet findes disse programmatisk beskrivelser i forbindelse med eksterne operatørers beskrivelser og instruktioner til brug af de løsninger, der tilbydes til bl.a. danske organisationer i relation til implementering og facilitering af whistleblower-ordninger. Disse findes først og fremmest online på de eksterne operatørers hjemmesider, hvor der således er indhentet omkring 200 siders relevante dokumenter i form af white papers, reklamebrochurer, blogindlæg mv. Det empiriske materiale er i forlængelse heraf efter foucaultiansk forbillede sorteret og organiseret ved at følge teksternes implicite og eksplicite indbyrdes referencer, indtil der kunne iagttages en vis redundans og cirkularitet i argumenter og beskrivelser (Foucault 1971:154; Villadsen 2006:100; Åkerstrøm Andersen 1999:48). Teksterne har således i analysen status af repræsentative eksempler, der illustrerer, hvordan whistleblower-ordninger bliver forsøgt integreret ind i en flerhed af forskellige magtteknologier og tilhørende rationaliteter. Analysen har dermed til hensigt at påpege potentialet for integration, snarere end at måle styrken af eller på anden vis påvise denne integration. Dertil er pladsen for trang og det teoretiske og empiriske setup for begrænset. I forlængelse heraf stræber analysen ikke efter at være alment generaliserbar, men skal snarere ses som en række teoretisk og empirisk informerede refleksioner om whistleblower-ordningens styringspotentialer og mulige organisatoriske virkninger, der har til formål at bidrage til diskussionen om, hvordan dette nye organisatoriske fænomen skal forstås.

Ved at studere præskriptive, programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningerne, der belyser intentionen, rationaliteten og potentialet i styringen (se fx Foucault 1991c:80–81; Villadsen 2013:67), fravælges således også samtidig metoder som interviews, fokusgrupper eller etnografiske observationer, der ville gøre det muligt at iagttage effekter og konsekvenser af, samt modstand mod installationen af en whistleblower-ordning i en organisation. Sådanne studier har vi stadig til gode, og de vanskeliggøres i nogen grad af, at mange organisationer har udvist visse reservationer over

Ved at studere præskriptive, programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningerne, der belyser intentionen, rationaliteten og potentialet i styringen (se fx Foucault 1991c:80–81; Villadsen 2013:67), fravælges således også samtidig metoder som interviews, fokusgrupper eller etnografiske observationer, der ville gøre det muligt at iagttage effekter og konsekvenser af, samt modstand mod installationen af en whistleblower-ordning i en organisation. Sådanne studier har vi stadig til gode, og de vanskeliggøres i nogen grad af, at mange organisationer har udvist visse reservationer over

for at indvie udenforstående, herunder også medarbejderne, mere specifikt i ordningens konkrete effekter og resultater (IDA 2012:14,25).

DISCIPLIN, KONTROL OG OVERVÅGNING

Starter vi kronologisk med teknologierne, der supplerer suveræniteten¹¹, kan der identificeres en række disciplinære potentialer i whistleblower-ordningen, der indikerer en mulig integration af denne teknologi heri. Disciplinen, som Foucault så berømt har beskrevet (Foucault 1991a), er således bl.a. kendetegnet ved overvågningen, der som teknik aktualiserer den disciplinære magt gennem den overvågedes selv-disciplinering. Den klassiske metafor er her Jeremy Bentham's panoptikonmodel, hvor fangetårnet i midten af fængslet får de indsatte til at føle sig konstant overvågede, uanset om de bliver det eller ej. Den disciplinære magt virker således ved, at den overvågede i kraft af den blotte risiko for at blive overvåget, begynder at disciplinere sig selv (Foucault 1991:201). På den måde har overvågningen en forebyggende effekt, hvilket også er målet for disciplinen (Foucault 1991:169). Dette potentiale gør sig også gældende i whistleblower-ordningen. Den eksterne operatør Compliance Concepts Inc. (CCI) udtrykker det således i sin selvbeskrivelse:

CCI was established to help organizations create a control environment (...) which reduces the likelihood of errors or situations of non-compliance¹².

Whistleblower-ordningen hjælper altså organisationen med at skabe et 'kontrol-miljø', der mindsker sandsynligheden for fejl og 'non-compliance', hvor compliance her forstås i betydningen 'overholdelse af regler og retningslinier'. Homologt til Panoptikon, overflødigdgør whistleblower-ordningen således i dette perspektiv overdreven styring og intervention, idet korrupte handlinger mv. begrænses af risikoen for at blive overvåget af sine kollegaer (Vandekerckhove 2006:139). Alle overvåger potentielt alle, hvilket kan have en præventiv effekt over for amoralske handlinger som korruption, svindel m.m. (Miethe og Rothschild 1994:325,342,343).

Foucault beskriver, hvorledes det grundlæggende i den panoptiske ide handler om at:

placere nogen – et øje, et blik eller et overvågningsprincip i centrum – som kan spille på sin suverænitæt over for alle de individer [som befinder sig] inden i denne magtmaskine. På den måde kan man sige, at panoptikon er den mest fortidige suveræns ældste drøm: Ingen af mine undersåtter skal unddrage sig og ingen af deres bevægelser skal være mig ukendte. (Foucault 2008:72–73)

Denne passage, hvor Foucault beskriver den moderne disciplins arkaiske elementer, synes også at beskrive visse aspekter af whistleblower-ordningen som teknik. I takt med organisationens stigende kompleksitet (Qvortrup 1998) og stadig mere autonome og selvledende medarbejdere (Andersen 2006; Bovbjerg 2005; Andersen 2007) er den således blevet tiltagende mere uoverskuelig for ledelsen. Her gør whistleblower-ordningen det muligt, på trods af disse udfordringer, at bevare et vist overblik over, hvad der foregår rundt omkring i organisationens krinkelkroge. Som det lyder hos den eksterne operatør Expolink:

It is impossible for management to constantly monitor their entire operations. By entrusting staff to be guardians of your business, you protect it and help ensure long term success. (Bridgen og Matthewson 2013:19)

Suverænenes utopiske drøm, som beskrevet af Foucault i den ovennævnte passage, hvor ingen undersætter må kunne undslå sig suverænenes blik, bliver således i whistleblower-ordningen erstattet af en ordning, hvor medarbejderne gøres til organisationens 'vogtere'. Til at adressere medarbejdernes eventuelle betænkeligheder ved at påtage sig denne subjektposition, som en forlængelse af 'suverænenes øje', anbefaler Expolink videre, at ledelsen anvender følgende formulering, når den informerer medarbejderne om ordningen:

Most of your colleagues are fair and honest; your Company knows this. However, a small minority can behave irresponsibly or even commit illegal acts. Your employer understands how difficult it can be for any employee, aware of these situations, to bring them to their attention. (Bridgen og Matthewson 2013b)

Denne bevægelse, hvor ledelsens 'suveræne øje' i centrum af organisationen erstattes og suppleres af medarbejdernes multiple, decentrale blikke, synes at være en parallel til Deleuzes beskrivelse af bevægelsen fra disciplinsamfund til et *kontrolsamfund* (Deleuze 2006). I disciplinsamfundet er sigtet at afrette individer i institutioner (fængsler, fabrikker mv.), sådan at individets liv formes gennem en stadig vekslen mellem institutioner. I kontrolsamfundet er kontrollen derimod kendetegnet ved at være uafhængig af institutioner, og organisationen beskrives i forlængelse heraf som en allestedsnærværende *sjæl* eller *gas* (Ibid. 214). I stedet for at overvåge i aflukkede rum, som disciplinen gør det, er kontrollens bestræbelse derfor i stedet at indskrive sig overalt, hvor der kan forekomme kriminel eller asocial adfærd. Også Rose har blik for denne bevægelse:

In our societies of control [...] it is not a question of instituting a regime in which each person is permanently under the alien gaze of the eye of power

exercising individualizing surveillance [...] Surveillance is 'designed in' to the flows of everyday existence. (Rose 1999:243)

I dette perspektiv kan whistleblower-ordningen forstås som en strategisk spredning af kontrol, som følger virksomhedens medarbejdere ind i alle det moderne arbejdslivs sfærer via kollegaens overvågende blik.

At udlæse disciplinær afretning og panoptiske figurer i det moderne arbejdsliv er som allerede nævnt ikke noget nyt inden for organisations- og ledelsesstudier (Munro 2012:349), og i et forsøg på at imødekomme den omfattende kritik, der er blevet rettet mod disse typer af studier, er en enkelt tilføjelse på sin plads her. Det disciplinære potentiale i whistleblower-ordningen indebærer således ikke, at den blot er et redskab, der frit kan anvendes til at styre organisationen og overvåge medarbejderne, uden at teknikken også har styringseffekter på den, der anvender den (jf. Villadsen og Karlsen 2008:348). I forbindelse med sin implementering af whistleblower-ordningen skal organisationen således bl.a. foretage en række strategiske vurderinger og bl.a. overveje, i hvilket omfang ordningen er i overensstemmelse med organisationens »mission, vision, mål, strategi og ikke mindst værdisæt« (KPMG 2011:3). Desuden skal organisationen forberede kanaler og kommunikationsveje for indberetningerne samt inkorporere de potentielt ganske alvorlige whistleblower-indberetninger i sin ledelsesstrategi (IDA 2012:18). Derudover skal der udarbejdes en strategi for information til medarbejdere og offentlighed mv. (IDA 2012:24). Endvidere har den ovenstående analyse ingen udsigelseskraft ift. effektiviteten af den panoptiske overvågning, idet der som nævnt blot påpeges et styringspotentiale. Endelig er kritikken af Foucaults studier af disciplin i det moderne arbejdsliv som nævnt også rettet mod det forhold, at Foucaults senere arbejde, hvor han beskæftiger sig med de styringsformer, der opstår i begyndelsen af 1900-tallet, i vidt omfang er blevet overset. I den forbindelse – samt i argumentationen for whistleblower-ordningen som funktionel overdetermineret styringsteknik – er det således oplagt at flytte blikket fra den disciplinære teknologis potentielle integration i ordningen til den sikkerhedsmæssige teknologis ditto.

SIKKERHED OG CIRKULATIONSFRIHED

Sikkerhedsmekanismerne udgør et væsentligt tema i Foucaults beskrivelser af de mere moderne former for styring, hvor biopolitikken opstår som supplement til disciplinen (Foucault 2008, 2009). Det sker dog uden på nogen måde at afløse den (Foucault 2008:13), hvorfor magtteknologiernes overlap og samtidighed i forbindelse med whistleblower-ordningen ikke nødvendigvis er en overraskende iagttagelse.

I *College de France*-forelæsningerne, der også kan ses som en slags genealogi over liberalismen, blotlægger Foucault en tæt sammenhæng mellem en liberal frihedskonception, hvor fokus er på at lade tingene ske, *laissez-faire*, og opkomsten af sikkerhedsmekanismerne (Foucault 2008:54–56; Munro 2012:347). Sammen med den statistiske viden danner liberalismen og dens økonomiske rationalitet således rammen omkring sikkerhedsmekanismerne, hvis fokus i forlængelse heraf bliver at kontrollere og regulere cirkulationen af mennesker, sygdomme, varer etc., inden for populationen. Problemet er dermed:

(...) ikke så meget at fastholde og afmærke territoriet som at lade cirkulationerne finde sted, at kontrollere cirkulationerne, sortere de gode fra de dårlige, sørge for, tingene bevæger sig, at de uden ophør forskydes og flyttes, at tingene til stadighed går fra det ene punkt til det andet, men på en sådan måde, at cirkulationens indbyggede farer annulleres på samme tid. (Foucault 2008:71)

Skiftet fra disciplin til biopolitik og sikkerhedsmekanismer kan altså forstås som et skift fra disciplinens indespærrende kategorisering til biopolitikken og sikkerhedsapparatets administration af det levende eller ‘management of circulations’ (Munro 2012). Her er den centrale problemstilling således: »Hvordan bør tingene cirkulere, og hvordan bør de ikke cirkulere?» (Foucault 2008:71). Og den liberale frihed bliver her netop til en cirkulationsfrihed – dvs. muligheden for bevægelse, flytning og processer, hvor folk og ting cirkulerer (Foucault 2008:55). Denne problemstilling synes også at dukke op i forbindelse med whistleblower-ordningen, der således kan ses som et forsøg på at oprette en form for infrastruktur for kritiske ytringer (se Willig 2009), der regulerer cirkulationen af potentielt skadelig information om organisationen. Denne information møder således i første omgang visse barrierer for sin frie cirkulation. Den eksterne operatør Human Time A/S formulerer det på denne måde:

Man hører ofte begreber som »ytringsfrihed på arbejdspladsen« og »en åben virksomhedskultur«, når virksomheder beskriver, hvorfor de ikke behøver en egentlig whistleblower-ordning. Men kommer der en konkret henvendelse om ulovligheder på arbejdspladsen som f.eks. svindel, bestikkelse, miljøforurening m.m., glider disse begreber let over i teoriens verden. Meget få medarbejdere tør tage en åben dialog, hvis de bemærker, at en kollega ikke overholder reglerne. Der er simpelt hen for mange uheldige eksempler på, at en medarbejder, der hjælper virksomheden med at gøre opmærksom på interne ulovligheder, bliver »belønnet« med repressalier eller måske endda en fyreseddel. (Human Time og Mau 2013:1)

Frygt for repressalier blokerer således for den frie cirkulation af denne type ytringer i en organisation. Whistleblower-ordningen forstås i forlængelse heraf som en løsning på dette problem, der ikke alene muliggør cirkulationen af ytringer, der tidligere var uden for cirkulation, men også samtidig installerer en effektiv cirkulation af informationen efter medarbejderen har ytret sig. Whistleblowing iagttages i whistleblower-ordningen således ikke som en enkeltstående handling, men som »en fortløbende proces, der starter det øjeblik en medarbejder opdager noget problematisk og først slutter når sagen er afsluttet og de relevante modtagere er informeret om sagens forløb« (Bridgen og Matthewson 2013:1). I forlængelse heraf lyder en typisk beskrivelse af en whistleblower-ordning på Datatilsynets hjemmeside:

Formålet er at etablere en whistleblower-ordning (...) således at oplysninger om bestikkelse, korruption samt fejl, mangler og ulovligheder ved St. Jude koncernens (...) regnskaber, bogføring og bankforretninger forårsaget af virksomhedens medarbejdere kan indrapporteres og behandles hurtigt og fortroligt.¹³

Det er altså ikke blot indrapporteringen af informationen, som whistleblower-ordningen faciliterer – det er også den efterfølgende *behandling* heraf. Både internt i organisationen, samt hos de eksterne udbydere findes der således nøje specificerede procedurer for, hvordan informationen skal cirkulere. Hos den eksterne operatør Expolink initieres cirkulationen eksempelvis, når en rapport indgives til virksomhedens anonyme telefonlinje fra en whistleblower hos en af Expolinks klient-organisationer. Få timer herefter sendes denne rapport videre til en eller flere af klient-organisationen forudbestemte modtagere, der ringes op af Expolink, som beder dem oplyse deres personlige PIN-kode, der skal bekræftes, hver gang en ny rapport modtages. Efter Expolink har talt i telefon med den autoriserede modtager, sendes rapporten via en krypteret e-mail til vedkommende. Hvis ingen autoriserede modtagere er tilgængelige, tilbageholdes rapporten indtil dette er tilfældet. Når rapporten er modtaget af klienten, faxer eller e-mailer denne en bekræftelse, hvorefter Expolink skiller sig af med al information om opkaldet ved hjælp af en sletningsmetode, der gør informationen umulig at genskaffe¹⁴. Herefter begynder informationen sin cirkulation inden for organisationen, den oprinder fra. Også her faciliteres den via præcise og detaljerede retningslinjer. Eksempelvis findes der ofte meget detaljerede kommandoveje for, hvem der undersøger de anklager, som informationen bringer til torvs, og under hvilke omstændigheder forskellige personer har adgang til informationen¹⁵.

Whistleblower-ordningen giver således frihed til, at informationen kan cirkulere, men regulerer samtidig denne cirkulation ganske minutiøst.

Foucault beskriver i forlængelse heraf, hvordan cirkulationsfriheden i sikkerhedsteknologien bliver sammenvævet med procedurer for kontrol og tvangsudøvelse (Foucault 2009:86). Men disse kontrolmekanismer udgør ikke en begrænsning af den enkeltes frihed, fordi frihed i denne liberale styringsform ifølge Foucault indbefattede:

(...) mekanismer, hvis funktion er at frembringe, befordre, forøge frihederne, at indføre mere frihed i kraft af mere kontrol og flere indgreb. Det vil sige, at her er kontrollen ikke blot, som i panoptismens tilfælde, den nødvendige modvægt til friheden. Den er dennes drivkraft. (Foucault 2009:87)

Kontrol bliver altså ikke set som værende i et modsætningsforhold til den enkeltes frihed, som i disciplinen, men forstås i stedet som den nødvendige ramme, inden for hvilken friheden kan udøves (Munro 2012:347). En parallel til denne figur kan identificeres i whistleblower-ordningen. Her gives medarbejderen således en ekstra frihed i form af friheden til at kunne ytre sig om amoralske eller ulovlige forhold på arbejdet. Men denne frihed sikres netop igennem kontrol, så der er tale om en slags kontrolleret ytringsfrihed. Whistleblower-ordningen gør det således muligt at kontrollere cirkulationen af visse typer ytringer i organisationen, og kontrollerer altså medarbejderens ytring samtidig med, at den giver frihed til den. Ytringen guides således i en særlig retning og indgår i et dertil indrettet organisatorisk kredsløb og cirkulerer dermed på en måde, som er ønsket og reguleret af organisationen.

I modsætning til disciplinen søger sikkerhedsmekanismen ikke i første omgang at etablere et lydighedsforhold imellem suverænen og hans undersåtter. Sikkerhedsmekanismen skal således ikke tilsluttes aksens suverænunderstået, men skal derimod ifølge Foucault tilslutte sig 'naturlige' processer og fænomener, som den søger at påvirke indefra. Sikkerhedsmekanismerne har således ifølge Foucault en tendens til at annullere disse processer eller fænomener, ikke i form af forbud som 'dette er forbudt' eller 'dette vil ikke ske', men i form af en fortløbende annullering af fænomenerne gennem fænomenerne selv (Foucault 2008:72):

Med andre ord, loven forbyder, disciplineringen foreskriver, og sikkerheden har grundlæggende som funktion at svare på en virkelighed på en sådan måde, at dens svar annullerer denne virkelighed – annullerer den eller begrænser den eller bremser eller regulerer den – uden at forbyde eller foreskrive (...). Det er denne regulering i virkelighedens eget element, som jeg tror, er grundlæggende for sikkerhedsforanstaltningerne. (Foucault 2008:53)

Det fænomen, whistleblower-ordningen anskuet som sikkerhedsteknik søger at tilslutte sig og regulere, er således ytringer om kritisable forhold i organisationen. Disse udgør en risiko og kan – eksempelvis via traditionel whistleblowing eller en årvågen presse – lede til offentlige PR-skandaler, der kan skade organisationens omdømme. Omvendt kan de under de rette omstændigheder bruges til at bringe organisationen tilbage på rette spor, inden den problematiske adfærd får konsekvenser for organisationens omdømme og indtjening. Således beskrives whistleblower-ordningen hos den eksterne operatør Navex Global som et ledelsesværktøj (Petry 2012:4–5), der gør det muligt for ledelsen og bestyrelsen at reagere på små problemer før »[...] de resulterer i større problemer, som er synlige for den brede offentlighed« (Petry 2012:7, egen oversættelse). Whistleblower-ordningen tilslutter sig således disse risikable ytringers virkelighed og søger ikke at regulere dem gennem forbud som 'du må ikke ytre dig om ulovlige og amoralske forhold i organisationen'. Reguleringen sker derimod gennem disse ytringer selv: 'Du er fri til at ytre dig om ulovlige og amoralske forhold i organisationen – det kan ske uden repressalier gennem whistleblower-ordningen'. Ordningen giver altså plads til at lade ytringerne ske, lade dem gå sin gang og cirkulere, men opstiller samtidig nogle betingelser, hvorunder denne cirkulation kan foregå. Medarbejderen gives derved en ny frihed, idet han kan ytre sig om forhold, hvor han måske tidligere frygtede repressalier, men samtidig er denne frihed nøje afpasset organisationens interesser. Foucault beskriver således netop sikkerhedens problem som en beskyttelse af de kollektive interesser mod den individuelle interesse: »Arbejderens frihed må ikke være en fare for virksomheden og for produktionen« (Foucault 2009:84–85).

Whistleblower-ordningens effektive og fortrolige beskyttelse imod problematiske praksisser kan altså forstås som en form for profylaktisk risikominimering. Risiko er således et centralt element i whistleblower-ordningen, der indstiftes allerede inden dens implementering, idet det her anbefales at foretage en såkaldt »risiko-analyse«, der kan lede til »en mere præcis kravspecifikation til ordningen« (KPMG 2011:4). I foucaultianske termer kunne man sige, at det der her anbefales inden implementeringen af ordningen, er at foretage en kalkulation af, hvorledes man på mindst risikabel vis tilslutter sig de risikable ytringer i organisationen.

Foucault beskriver i forlængelse heraf, hvordan begreber som 'tilfælde', 'sikkerhed' og 'farlighed' opstår som centrale forestillinger i sikkerhedsmekanismen (Foucault 2008:68). Sikkerhedsteknologien iagttager således sit regeringsobjekt, befolkningen, som en slags naturfænomen, der ikke kan ændres pr. dekret, som det er tilfældet i suveræniteten, men hvis adfærd derimod kan kalkuleres, monitoreres og til en vis grad modificeres og reguleres (Foucault 2008:78). Regeringsobjektet består og afhænger således af komplekse, og modificerbare variable, der afhænger af tilfældigheder, individuel

adfærd og forskellige konjunkturer. Disse er dog langt fra arbitrære og kan i et vist omfang forudses: »Disse fænomener, som burde være uregelmæssige, er det imidlertid tilstrækkeligt at observere, betragte og føre regnskab med for at indse, at de faktisk er regelmæssige.« (Foucault 2008:81) Denne iagttagelse af regelmæssighed bliver bl.a. mulig igennem statistikken (Foucault 2008:14–15,68), som kan bruges til at kalkulere serier af mulige begivenheder (Foucault 2008:27) og i forlængelse heraf fastlægge et gennemsnit, der betragtes som optimalt, samt nogle grænser for det acceptable, som ikke må overskrides (Foucault 2008:12).

I forlængelse heraf gør whistleblower-ordningen det således også muligt at iagttage organisationen igennem statistiske opgørelser. Det sker gennem oversigter over indberetningerne til ordningen. Disse har en værdifuld funktion for organisationen og i Expolinks instruktionsbog til brug af whistleblower-ordningen lyder det fx:

If companies don't use the data collected from their whistleblowing hotline reports in a progressive manner (analyzing trends, investigation and resolution, etc.) it negates the benefits of the service considerably (Bridgen og Matthewson 2013:26).

Hos de eksterne operatører registreres således data fra hver eneste henvendelse på whistleblower-ordningens anonyme hotline og krypterede hjemmeside, herunder dato, tid, emne for opkald, mv. Det giver mulighed for at identificere de steder i organisationen, hvorfra der kommer flest henvendelser, og i forlængelse heraf eventuelt implementere præventive ordninger, der adresserer de forhold, der har været emner for henvendelserne. Ligeledes kan statistikken give et overbliksbillede over den generelle risikosituation i organisationen; hvilke emner rettes der henvendelser om, hvem henvender sig typisk, hvilken afdeling/hvilket land kommer de typisk fra osv. (Bridgen og Matthewson 2013:27). De eksterne operatører tilbyder således månedlige rapporter over aktiviteten i whistleblower-ordningen samt en rullende årlig oversigt, der giver det store overblik over ytringer om kritisable forhold i organisationen (Bridgen og Matthewson 2013c). Via disse oversigter bliver medarbejdernes ytringer om problematiske forhold således i et vist omfang kalkulér- og modificerbare, ligesom det bliver muligt at iagttage og regulere dem som et levende og cirkulerende styringsobjekt og herigennem reducere de risici, der er forbundet med at tillade cirkulationen.

Denne regulering af og gennem cirkulation ses også i forbindelse med kobber-vaccinen i 1700-tallet, som Foucault beskriver som et tidligt eksempel på en typisk sikkerhedsmekanisme. I stedet for på forskellig vis at forsøge at forhindre sygdommen, som det hidtil havde været praksis, er vaccine-teknikken således for Foucault et udtryk for, at der tages udgangspunkt i at

regulere sygdommen igennem dens cirkulation. Vaccinationen er tillige en fremprovokering af noget, som på sin vis er kobbersygdommen selv, men som gør det muligt at annullere sygdommen i samme øjeblik som vaccinationen: (...) »ved at tage afsæt i denne første lille og kunstigt indpodede sygdom, kunne man forebygge eventuelle senere angreb af kobber«. (Foucault 2008:65) En lille og kunstig dosis af det risikable og farlige styringsobjekt kan altså eliminere dette objekts skadevirkning på længere sigt.

Whistleblower-ordningen har også her den samme morfologi som vaccinationen. Ved at tage udgangspunkt i en 'lille og kunstigt indpodet' whistleblowing kan man forebygge eventuelle senere skandale-sager, hvor medarbejdere henvender sig til eksterne aktører som presse, myndigheder mv.

Netop kunstigheden ved whistleblowing i whistleblower-ordningen samt det forhold, at den kan synes 'mindre' end traditionel whistleblowing, kan forklares med udgangspunkt i den risiko og fare, der traditionelt er knyttet til begrebet. For både ytringens afsender og samfundet som helhed kan whistleblowing således have store og alvorlige konsekvenser (se fx Greenwald og Poitras 2013). Et af hovedformålene med den 'kunstige' whistleblowing i ordningerne synes i forlængelse heraf netop at være en reduktion af risikoen for disse alvorlige konsekvenser. Denne moderne og faciliterede whistleblowing kan i forlængelse heraf også forstås som *koffeinfri* (du Plessis 2014a) idet den, på samme måde som koffeinfri kaffe, er et kunstigt produkt, der er fratrækket sin potentielt skadelige grundingrediens, men ellers stadig minder om det oprindelige produkt. Den potentielt skadelige grundingrediens er for whistleblowingens vedkommende de mulige konsekvenser for medarbejderen, der står frem med kritikken, samt informeringen af offentligheden og de konsekvenser for organisationen, der måtte følge heraf. Denne form for beskyttet og faciliteret whistleblowing, som ordningerne er udtryk for, er i forlængelse heraf også blevet kaldt for 'whistleblowing uden whistleblowere' (Alford 2001:36).

DIALOG OG DE TAVSES TALE

I tillæg til disciplinen og sikkerheden synes også en nyere teknologi, som Foucault ikke selv har beskrevet, at have potentiale til at integrere sig i whistleblower-ordningen som teknik. Villadsen og Karlsen (2008) har således foreslået *dialog* som en ny form for »governmental teknologi« (Villadsen og Karlsen 2008), som i det følgende læses igennem det ovenfor præsenterede teknologi-begreb. Opkomsten af denne teknologi beskrives som en tiltagende *dialogisering* af moderne organisationer, forstået som tendensen til at de, der før var tavse, skal have mulighed for at tale, og de der før talte, nu skal lytte (Villadsen og Karlsen 2008).

Tendensen ses som respons på en generel kritik fremført i de vestlige velfærdsstater i løbet af de sidste 25–30 år, som er rettet mod arrogante autoriteter og 'gammeldags' hierarkisk ledelse (Villadsen og Karlsen 2008:346). I stedet er opstået en opfattelse af, at 'umyndiggjorte' medarbejdere, 'hospitaliserede' patienter og 'klientiliserede' klienter bør sige fra over for undertrykkende ledelse og ekspertvælde (Ibid): »*Dialogen bliver i forlængelse heraf i stigende grad fremsat som løsning på problemer om magtudøvelse og ledelse, og når dialogen ikke virker, er mirakelmidlet mere dialog.*« (Villadsen og Karlsen 2007:9) Dialogisering ses således både i socialarbejde og HR, men også i bl.a. ældrepleje, coaching og forskellige former for ledelse, hvor redskaber som MUS-samtaler, 360 graders evalueringer og motiverende samtaler, der lader medarbejdere og klienter kommer til orde, i stigende grad vinder indpas (Villadsen og Karlsen 2008:346).

Whistleblowingens opkomst kan også læses ind i denne tendens. Whistleblowing blev således første gang tematiseret i en organisatorisk kontekst i 1972 af aktivisten Ralph Nader, hvor den blev forstået som et værn mod organisationens tiltagende magtposition over for sine medarbejdere og samfundet som helhed (Vandekerckhove 2006:8; Near, Baucus og Miceli 1993; P., Rehg, Near og Ryan, 1999): »*The large organization is lord and manor, and most of its employees have been desensitized much as were medieval peasants who never knew they were serfs*« (Nader 1972:3). Whistleblowing er således i sit udgangspunkt netop et forsøg på dialogisering, hvor de umyndiggjorte tavse medarbejdere kommer til orde over for de talende chefer og magthavere.

Forestillingen, der ligger til grund for den dialogiske teknologi, er ifølge Villadsen/Karlsen, at talen er mere autentisk og frigjort fra magten, når den kommer fra en medarbejder eller en klient. Præmissen for denne forestilling er endvidere antagelsen om, at de tavse pr. definition er undertrykte, og at tale pr. definition er frigørende (Villadsen/Karlsen 2008:347). I forlængelse heraf påpeger Villadsen/Karlsen dog, at dialog netop ikke er udtryk for et magtfrit rum, hvor de tavse bliver frigjort gennem talen, men derimod skal ses som en indførsel af nye former for ledelse og selvledelse, hvor den talende bindes fast til sine ord af den 'strategisk' lyttende leder eller sagsbehandler (Ibid.). Talen formes således på bestemte måder i samtalen, hvilket har konkrete magteffekter.

Whistleblower-ordningen minder som teknik umiddelbart ikke meget om en dialog, hvor to mennesker sidder ved et bord og taler sammen, som det fx er tilfældet ved en MUS-samtale. Enkelte dialogiske elementer synes dog alligevel at kunne spores i whistleblower-ordningens teknikalitet. Fx trænes medarbejderne hos de eksterne operatører, der modtager opkald via whistleblower-ordningens anonyme hotlines, i at gøre samtalen så behagelig som mulig for anmelderen og samtidig ekstrahere mest mulig brugbar

information fra den (Bridgen og Matthewson 2013:1) Hos den eksterne operator Expolink er hotline-medarbejderne således bl.a., foruden at stille åbne og relevante spørgsmål, trænet i relationsopbygning, udvisning af empati og tillid samt forståelse for socio-kulturelle og religiøse forskelle¹⁶. Whistleblowerens opkald til hotline-medarbejderen har således enkelte dialogiske elementer over sig.

Mere tydeligt end den sporadiske brug af dialog-fremmende teknikker er imidlertid, hvordan den dialogiske teknologi og tilhørende rationalitet synes at gennemstrømme whistleblower-ordningen og farve opfattelsen af den. Københavns Kommune beskriver således eksempelvis sin whistleblower-ordning som *et supplement til den interne dialog og åbenhed* (Københavns Kommune 2012:3). Ordningens funktion er dermed i det dialogiske iagttagelsesskema at facilitere dialog, hvor de traditionelle dialogiske teknikker som fællesmøder eller en 'åben virksomhedskultur' (Human Time og Mau 2013:1) ikke virker. Det forhold, at hidtidige blokeringer for medarbejderens ytringer om problematiske forhold kan ryddes af vejen vha. whistleblower-ordningen, kan således både forstås via en sikkerhedsteknologisk logik, hvor det handler om at initiere cirkulationen af information, og en dialog-teknologisk logik, hvor det bliver et spørgsmål om at fremme dialogen og lade de tavse komme til orde. I den dialog-teknologiske version bliver whistleblower-ordningen således et supplement til den traditionelle dialog, der skal udbredes til stadig flere sammenhænge, og nu altså også til steder, hvor den traditionelt har været forbundet med frygt for represalier. Hvor dialogen ikke virker, synes mirakelmidlet altså ganske rigtigt – som foreslået af Villadsen/Karlsen – at være mere dialog.

Whistleblower-ordninger giver således, i dialogiseringens ånd, medarbejderne mulighed for at tale på områder, hvor de før var tavse. Og selvom de, der før talte (ledelsen) ikke fysisk 'lytter', kan whistleblower-ordningen alligevel forstås som en teknik, der gør det muligt for ledelsen at lytte strategisk til medarbejderne på områder, hvor man tidligere ingenting hørte. Som Expolink forsikrer sine klienter: »*whatever we are told, we will tell you*»¹⁷.

På samme måde som de dialogiske teknikker beskrevet hos Villadsen/Karlsen virker ved, at talen ikke er frigjort fra magten, men derimod formes på forskellige måder, der typisk også er i den lyttendes interesse, er dialogen således også langt fra ureguleret i whistleblower-ordningen, på trods af, at whistleblowing typisk forbindes med en frygtløs insisteren på netop den frie ytring (Glazer 1999; Mansbach 2009; Perry 1998; Contu 2014; Weiskopf og Willmott 2013). I whistleblower-ordningen er det således fastlagt på forhånd, hvad medarbejderne må ytre sig om, idet eksempelvis bekymringer om arbejdsmiljø mv. typisk er udelukket fra ordningen, der i stedet er forbeholdt emner som alvorlig økonomisk kriminalitet, bedrageri, bestikkelse, dokumentfalsk eller brud på arbejdssikkerheden¹⁸ (Søndberg og Winther

2011:52–54). Dermed begrænses talen allerede inden den ytres. Dernæst er det fastlagt på forhånd, at ytringen foregår via et elektronisk indberetnings-skema eller en anonym telefonhotline og har form som en afrapportering, hvor whistlebloweren skal svare på en række standardspørgsmål à la: »er der tale om førstehåndskendskab eller begrundet mistanke?»¹⁹ eller »hvilke vidner kan der tænkes at være til det anmeldte forhold?»²⁰. Disse spørgsmål er ligeledes med til at styre talen i bestemte retninger, idet mange af spørgsmålene bærer en undertone af mistillid til whistlebloweren, der på forskellig vis skal godtgøre, at anmeldelsen er sand. I forlængelse heraf bindes subjekterne i tråd med den dialogiske teknologi til deres udsagn, idet falske rapporter-inger til ordningen, der ikke foretages 'i god tro', kan føre til alvorlige sanktio-ner for anmelderen (Bridgen og Matthewson 2013a:23; Lind 2011:325; IDA 2012:26). Endelig kommer medarbejdernes nyvundne ytringsmuligheder via whistleblower-ordningen ligeledes de lyttende til gode, idet anmeldel-serne bidrager til organisationens smidige og effektive drift igennem overholdelse af retningslinjer og minimering af skandaler (Pemberton et al. 2012; du Plessis 2014b).

En afgørende forskel på whistleblower-ordningen som teknik og dialogi-seringen som teknologi består dog i den genstand, der fås øje på som objek-tet for styring. Hvor det i dialogteknologiens tilfælde er det enkelte subjekts indre vilje og motivation for forandring, der bringes i fokus, får whistleblo-wer-ordningerne i stedet øje på den enkelte medarbejders viden om pro-blematiske forhold i organisationen. Imens dialogteknologien dermed kan betegnes som en *intim-teknologi* (Kirkeby 2008) i den forstand, at den opere-rer omkring omsorgen for medarbejderens indre univers, er whistleblower-ordningerne således mindre intime, idet den enkelte medarbejders person-lige motivation for sin whistleblowing kun bliver relevant i de tilfælde, hvor indberetningen sker i 'ond tro'. Det relevante for styringen i whistleblower-ordningen er derimod medarbejderens viden om problematiske forhold i organisationen, som ikke længere må holdes tilbage, men skal frem i lyset.

Dette rejser spørgsmålet om, i hvilket omfang dialogisering i denne sammenhæng blot skal ses som en mutation af sikkerhedsteknologien, der også har fokus på at sætte cirkulationen fri og lade den ske, fremfor som en distinkt teknologi. I så fald fungerer den dialogiske rationalitet måske i whistleblower-ordningen som en form for ideologisk overbygning, der kan gøre sikkerhedsteknologiens nøgterne risiko-kalkulation mere spiselig for organisationens medarbejdere og interessenter ved at promovere ideen om at ordningen 'giver medarbejderne en stemme'. Foucault har i den forbin-delse beskrevet *diskursernes taktiske polyvalens* (Foucault 1990:100–102) og peget på, at diskursive kategorier kan bruges taktisk af dem, som oprindeligt var udfordret at disse kategorier og herved tjene nye formål. Whistleblower-

ordningens taktiske polyvalens som diskursiv kategori kan således også ses som vævet ind i dens ubestemmelighed som styringsteknik.

Det væsentlige i ovenstående analyse har således været at vise, hvorledes whistleblower-ordningen som et nyt styringsinstrument, der hidtil ikke har nydt megen forskningsmæssig opmærksomhed, indeholder en række heterogene styringspotentialer, som bevirker, at den kan fungere og begribes på forskellig vis alt efter, hvilken magtteknologi den søges integreret i.

KONKLUSION

Tabell 1: Whistleblower-ordningens heterogene styringspotentialer.

	Metafor	Objekt	Praksis	Imperativ	Whistleblower
Disciplin	Panoptikon	Ammoralsk/ ulovlig opførsel	Overvågning	Lydighed	Organisationens vogter
Sikkerhed	Vaccination	Risikabel information	Cirkulations- regulering	Risiko- minimering	Risiko
Dialog	Samtale	Tilbageholdt viden	Strategisk lytten	Ytrings- frihed	Emanciperet medarbejder

Til at opsummere whistleblower-ordningens funktionelle overdeterminering og heterogene styringspotentialer som teknik, afhængigt af hvilken teknologi, den søges integreret i, trækkes i det følgende på en udvidet og modificeret version af Mitchell Deans Foucault-inspirede styringsanalytik (Dean 2006:53; Foucault 1991b). Opsummeringen er præsenteret i ovenstående tabel.

For det første opsummeres således, hvordan whistleblower-ordningens teknikalitet kan beskrives med forskellige *metaforer*, alt afhængigt af, hvilken teknologi der gennemstrømmer den. I et disciplinært perspektiv fungerer whistleblower-ordningen således som en moderne panoptisk teknik, hvor det overvågende blik fra tårnet i midten af bygningen er spredt ud, så det i stedet udgøres af medarbejdernes årvågne monitorering af hinanden. Sikkerhedsteknologien koncipierer på sin side ordningen som en art vaccination, hvor en lille og kunstigt indpodet version af whistleblowing kan sikre organisationen mod farlige afsløringer på længere sigt. Whistleblower-ordningen bliver derimod i den dialogiske teknologi tænkt som en samtale mellem ledelse og medarbejdere, som man tidligere ikke har kunnet føre, men som muliggøres af whistleblower-ordningen. De stiplede linier i skemaet omkring den dialogiske teknologi markerer, at dialogen i denne kon-

tekst både kan opfattes som en distinkt teknologi der gennemstrømmer whistleblower-ordningen og som en form for humaniserende ideologisk overbygning til, eller mutation af, sikkerhedsteknologien.

Whistleblowerordningens *objekt* for styring konciperes også forskelligt i de tre teknologier, der synes potentielt at kunne integrere den. Hvor ordningen i den disciplinære teknologi sigter mod medarbejdere, der overskrider reglerne, får sikkerhedsteknologien i stedet øje på information, der potentielt kan skade organisationen, mens dialogen på sin side ser viden, der bliver tilbageholdt af frygt for repressalier.

Styringens *praksis*, der i forlængelse heraf betoner, *hvordan* whistleblower-ordningen håndterer sit objekt, er også forskellig i de tre teknologier. I disciplinen bidrager whistleblower-ordningen således til at overvåge medarbejderne, hvilket har et dobbelt formål. For det første at opdage de medarbejdere, der måtte overskride reglerne, og for det andet at påvirke medarbejderne til, i kraft af den blotte bevidsthed om overvågningen, at undlade at bryde reglerne. Sikkerhedsteknologien er i stedet optaget af at lade sit objekt, den risikable information, cirkulere på bestemte måder og, i kraft af denne cirkulation, minimere risikoen. Dialogens praksis minder her om sikkerhedsteknologiens. Den strategiske lytten til den hidtil tilbageholdte viden indebærer således, at denne lytten sker på en måde, så såvel risikoen for oratoren som organisationen mindskes, og ytringen bidrager derved til organisationens fortsatte smidige og effektive drift.

Whistleblower-ordningens funktionelle overdeterminering som teknik illustreres måske tydeligst i de forskellige *imperativer* eller endemål for styringen, som de forskellige teknologier giver anledning til. Hvor whistleblower-ordningen i den disciplinære konception sigter mod at producere lydige medarbejdere, der overholder reglerne, erkender sikkerhedsteknologien umuligheden af dette forehavende og begriber i stedet disse overtrædelser som risikabel information, hvis risikabilitet styringen følgelig må sigte efter at minimere. Endelig har dialogen et helt andet sigte, idet whistleblower-ordningen her fungerer som et redskab til at udvide medarbejderens ytringsfrihed, således at (ellers fuldt lovlige) ytringer, som holdes tilbage, nu skal kunne ytres uden frygt for repressalier.

Endelig er whistlebloweren som figur også forskellig i whistleblower-ordningens tre forskellige teknologiske potentialer. Hvor disciplinen ser whistlebloweren som en vogter, der sikrer, at kollegaerne ikke forbryder sig mod organisationen, begribes whistlebloweren i sikkerhedsteknologien som en risiko, idet vedkommende ligger inde med risikabel og potentielt skadelig information om organisationen. Det er denne risiko, whistleblower-ordningen har til formål at kalkulere, håndtere og minimere. I den dialogiske teknologi er whistlebloweren på sin side en emanciperet og myndiggjort med-

arbejder, der ytrer sig til organisationen om forhold, hvor han tidligere tiede pga. frygt for repressalier.

Som det fremgår, er det altså ikke helt entydigt, hvordan whistleblower-ordningen som styringsteknik skal begribes, idet de i denne artikel identificerede potentialer peger i flere forskellige retninger. Hvilke af de teknologiske potentialer der bedst kan integreres i whistleblower-ordningen som teknik, eller på hvilke måder de forskellige teknologier overlejres og sammenvæves i en konkret ordning, er det dog ikke muligt at udtale sig om på det foreliggende empiriske grundlag. Skulle fremtidig forskning på et tidspunkt få adgang til at studere den konkrete implementering og effekt af en organisations whistleblower-ordning, er håbet imidlertid, at ovenstående analyse kan fungere som inspiration.

NOTER

- 1 <http://www.nytimes.com/2002/01/16/business/16TEXT.html>
- 2 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=76315&myjour=2009-42-1514&journal=&anmelder=&ord=whistleblow>
- 3 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=78114&myjour=2009-42-1806&journal=&anmelder=&ord=whistleblow>
- 4 I denne optælling er medtaget virksomhederne Ethics Point og Global Compliance, der begge er en del af Navex Global: <http://www.navexglobal.com/company/press-room/elt-ethicspoint-and-global-compliance-merge-forming-leading-ethics-and-compliance>.
- 5 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.off.asp?pub=yes&myid=89764&myjour=2013-54-0389&journal=&anmelder=&ord=human+time>
- 6 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=88494&myjour=2013-42-0744&journal=&anmelder=&ord=human+time>
- 7 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.off.asp?pub=yes&myid=86983&myjour=2012-54-0172&journal=&anmelder=&ord=bech+bruun>
- 8 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=76769&myjour=2009-42-1588&journal=&anmelder=&ord=holst+advokater>
- 9 Databasen findes ved at indtaste søgeordet 'whistleblower' i Datatilsynets fortegnelse: <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/default2.asp>. De præcise tal er fundet ved at ringe til Datatilsynet og bede dem oplyse den seneste opgørelse.
- 10 Der skelnes i det følgende ikke imellem forskellige typer ordninger, hvor der fx bruges hhv. ekstern og intern operatør til håndtering af whistleblower-indberetninger, ligesom der ikke skelnes mellem de forskellige typer organisationer hvori ordningen installeres. Selvom en sådan skelnen muligvis ville kunne nuancere analysen yderligere, er den udeladt, idet den analysestrategiske ambition er at iagttage de forskellige styringspotentialer i whistleblower-ordningen som en *generel teknik*, og ikke som en række unikke, men næsten ens teknikker. En sådan analyse ville for det første kræve mere plads end der er til rådighed her, samt et andet analysestrategisk set-up.
- 11 Det er blevet hævdet, at Foucault ikke var specielt interesseret i suveræniteten som magtteknologi, idet hans studier af disciplin, biopolitik og governmentality ofte formuleres som antiteser hertil i en ambition om at trække studiet af magt væk fra

den suveræne analytiks begrænsede udsigelseskraft (Singer og Weir, 2006). Af denne grund, samt det forhold, at Foucaults konception af suverænitet ikke synes at spille den store rolle i whistleblower-ordningen som styringsteknik, behandles suveræniteten således ikke videre i denne artikel. Andre studier af suverænitets rolle i moderne magtudøvelse har dog vist sig både produktive og relevante (se fx C. Smith, 2000), og i sagen om whistlebloweren Chelsea Manning, der blev idømt 35 års fængsel (P. Lewis, 2013), ville en sådan analyse eksempelvis være oplagt.

- 12 <http://www.complianceconcepts.com/www/default.asp>
- 13 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=73439&myjour=2008-42-0913&journal=&anmelder=&ord=wh>
- 14 <http://www.expolink.co.uk/whistleblowing/whistleblowing-hotline-call-processes-and-reporting-systems/>
- 15 Se fx: <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=74033&myjour=2008-42-1029&journal=&anmelder=&ord=whistleblower>
- 16 <http://www.expolink.co.uk/whistleblowing/whistleblowing-hotline-call-processes-and-reporting-systems/>
- 17 <http://www.expolink.co.uk/whistleblowing/whistleblowing-hotline-call-processes-and-reporting-systems/>
- 18 <http://www.datatilsynet.dk/blanketter/vejledninger/whistleblower/>
- 19 <https://kk.whistleblownetwork.net/Issues/>
- 20 https://secure.ethicspoint.com/lrn/en/report_information.asp

REFERENCER

- Alford, Fred (2001). *Whistleblowers: Broken Lives and Organizational Power*. Ithaca: Cornell University Press.
- Andersen, Flemming (2006). *Selvledelse: Selvet på arbejde*. København: Dansk Psykologisk Forlag.
- Bovbjerg, Kirsten Marie (2005). Selvrealisering i arbejdslivet. I: Svend Brinkmann og Cecilie Eriksen (red.) *Selvrealisering – kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Århus: Klim.
- Bridgen, Scott og Kirsty Matthewson (2013a). *ISCA Solutions – whistleblowing* (E-bog.). ISCA Publishing, Expolink.
- Bridgen, Scott og Kirsty Matthewson (2013b). Sample letter to employees. I: *ISCA Solutions – Whistleblowing* (E-bog). ISCA Publishing, Expolink.
- Bridgen, S. og K. Matthewson (2013c). Whistleblowing hotline summary report. I: *ISCA Solutions – Whistleblowing* (E-bog.). ISCA Publishing, Expolink.
- Burchell, Graham, Peter Miller og Colin Gordon (1991). *The Foucault Effect : Studies in governmentality with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. Chicago: University of Chicago Press.
- Datatilsynet (2013). Whistleblowersystemer. <http://www.datatilsynet.dk/erhverv/whistleblowersystemer/>
- Dean, Mitchell (1996). Putting the technological into government. *History of the Human Sciences*, 9(3): 47–68.
- Dean, Mitchell (2006). *Governmentality: magt og styring i det moderne samfund*. Frederiksberg. Forlaget Sociologi.
- Deleuze, Gilles (2006). Postscriptum om kontrolsamfundet. I: *Forhandlinger* (s. 212–219). Helsingør: Det lille forlag.

- du Plessis, Erik Mygind (2014a). Koffeinfri kritik? Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik. *Sociologisk Årbok*, 2: 85–112.
- du Plessis, Erik Mygind (2014b). Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risiko-håndtering. *Slagmark*, 69: 139-154.
- Ellsberg, Daniel (2002). *Secrets: A memoir of Vietnam and the Pentagon papers*. New York: Viking.
- Foucault, Michel (1971). Diskurs og diskontinuitet. I: P. Madsen (red.) *Strukturalisme*. København: Rhodos.
- Foucault, Michel (1980). Confessions of the flesh. I: Colin Gordon (red.), *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings*. New York: Pantheon Books.
- Foucault, Michel (1990). *The History of Sexuality*. New York: Vintage.
- Foucault, M. (1991a). *Discipline and Punish: The birth of the prison*. London [etc.]: Penguin books.
- Foucault, Michel (1991b). On the genealogy of ethics: An overview of work in progress. I: Paul Rabinow (red.), *The Foucault Reader*. London: Penguin books.
- Foucault, Michel (1991c). Questions of method. I: Burchell Graham, Colin Gordon og Peter Miller (red.). *The Foucault Effect – Studies in governmentality* (s. 73–86). London: Harvester Wheatsleaf.
- Foucault, Michel (2002). *Overvågning og straf: fængslets fødsel*. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Foucault, Michel (2008). *Sikkerhed, territorium, befolkning: forelæsninger på Collège de France, 1977–1978*. København: Hans Reitzel.
- Foucault, Michel. (2009). Biopolitikkens fødsel – forelæsninger på Collège de France, 1978–1979. København: Hans Reitzel.
- Glazer, Myron Peretz (1999). On the Trail of Courageous Behavior. *Sociological Inquiry*, 69(2), 276–295.
- Greenwald, Glen og Laura Poitras (2013, Juli). Edward Snowden: »The US government will say I aided our enemies« – videointerview. *The Guardian*. <http://www.guardian.co.uk/world/video/2013/jul/08/edward-snowden-video-interview>
- Hassink, Harold, Meinderd Vries og Laury Bollen (2007). A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1): 25–44.
- Human Time og Mau, Anne-Lykke (2013). *Kundecase KMD*. http://www.humantime.com/Media/Kundecase_KMD_DA.pdf
- IDA (2012). *Whistleblowerordninger – Erfaringer fra ordninger i private danske virksomheder*. http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDA_Analyser/Whistleblowerordninger_ENDELIG.pdf
- Kirkeby, Ole Fogh (2008). Coaching – intimitetnologiens indtog? I: Kim Gørtz og Anette Prehn (red.) *Coaching i Perspektiv*. København K: Hans Reitzels Forlag.
- Klingsten, Mette og Thomas M. Rasmussen (2013). *Obligatorisk whistleblower-ordning i den finansielle sektor*. [http://www.bechbruun.com/~media/Files/Videncenter/Nyhedsbreve/Corporate/2013/Whistleblowerordning i den finansielle sektor.pdf](http://www.bechbruun.com/~media/Files/Videncenter/Nyhedsbreve/Corporate/2013/Whistleblowerordning%20i%20den%20finansielle%20sektor.pdf)
- Komitéen for god Selskabsledelse. (2010). *Anbefalinger for god selskabsledelse*. http://www.corporategovernance.dk/file/289339/anbefalinger_god_selskabsledelse_08042010.pdf
- KPMG. (2011). *Whistleblower-update 2011*. <http://www.kpmg.com/DK/da/nyheder-og-indsigt/nyhedsbreve-og-publikationer/publikationer/advisory/business-performance-services/Documents/S11116-Arti-Whistleblow-advLR.pdf>
- Københavns Kommune. (2012). *Whistleblower-ordningen i Københavns Kommune – vejledning til ansatte og samarbejdspartnere* (s. 12). København. <http://subsite.kk.dk/sitecore/>

- content/Subsites/medarbejder/SubsiteFrontpage/KoebenhavnsKommuneSomArbejdsplads/~media/406491C6BB8A43F3AF1C66A4D8CC2A30.ashx
- Lee, Gladys og Neil Fargher (2012). Companies' Use of Whistle-Blowing to Detect Fraud: An Examination of Corporate Whistle-Blowing Policies. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 283–295.
- Lewis, David (2001). Whistleblowing at Work: On What Principles Should Legislation Be Based? *Industrial Law Journal*, 30(2): 169–193.
- Lewis, David (2002). Whistleblowing procedures at work: what are the implications for human resource practitioners? *Business Ethics: A European Review*. Blackwell.
- Lewis, David (2006). The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the UK. Some lessons from empirical research. *Employee Relations*, 28(1): 76–86.
- Lewis, Paul (2013, August 21). Bradley Manning given 35-year prison term for passing files to WikiLeaks. *The Guardian*. <http://www.theguardian.com/world/2013/aug/21/bradley-manning-35-years-prison-wikileaks-sentence>.
- Lind, Martin G. (2011). Whistleblowing i kontekst. *Juristen*, 10, 317–328.
- Mansbach, Abraham (2009). Keeping democracy vibrant: Whistleblowing as truth-telling in the workplace. *Constellations*, 16(3): 363–376.
- McKinlay, Alan (2002). The limits of knowledge management. *New Technology, Work and Employment*, 17(2):76–88.
- Miethe, Terrance D. og Rothschild, Joyce (1994). Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, 64(3): 322–347.
- Munro, Iain (2012). The Management of Circulations – biopolitical Variations after Foucault. *International Journal of Management Reviews*, 14, 345–362.
- Nader, Ralph (1972). The anatomy of whistleblowing. I: Ralph Nader, Peter Petkas og Kate Blackwell (red.) *Whistle Blowing: The report of the conference on professional responsibility*. New York: Grossman Publishers.
- Nader, Ralph, Peter Petkas og Kate Blackwell (1972). *Whistleblowing – The report of the conference on professional responsibility*. New York: Grossman Publishers.
- Newton, Tim (1998). Theorizing Subjectivity in Organizations: The Failure of Foucauldian Studies? *Organization Studies*, 19(3): 415–447
- O'Malley, Pat, Lorna Weir og Clifford Shearing (1997). Governmentality, criticism, politics. *Economy and Society*, 26(4): 501–217.
- Pemberton, Simon, Steve Tombs, Ming Ming Joji Chan og Lizzie Seal (2012). Whistleblowing, organisational harm and the self-regulating organisation. *Policy & Politics*, 40(2): 263–79.
- Perry, Nick (1998). Indecent Exposures: Theorizing Whistleblowing. *Organization Studies*, 19(2): 235–257.
- Petry, Ed (Navex Global) (2012). *Whitepaper: Whistleblower Hotlines & Case Management Solutions: Major Challenges and Best Practice Recommendations*. <http://trust.navex-global.com/Free-Whistleblower-Hotline-White-Paper>
- Qvortrup, Lars (1998). Det hyperkomplekse samfund: 14 fortællinger om informations-samfundet. København: Gyldendal.
- Rose, Nikolas (1990). *Governing the Soul: The shaping of the private self*. New York: Routledge.
- Rose, Nikolas (1999). *Powers of Freedom Reframing Political Thought*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rose, Nikolas og Peter Miller (2010). Political power beyond the State: Problematics of government. *The British Journal of Sociology*, 61: 271–303.

- Singer, Brian og Lorna Weir (2006). Politics and Sovereign Power: Considerations on Foucault. *European Journal of Social Theory*, 9(4): 443–465.
- Skivenes, Marit og Sissel Trygstad (2010). When whistle-blowing works: The Norwegian case. *Human Relations*, 63(7): 1071–1097.
- Smith, Carole (2000). The sovereign state vs. Foucault: Law and disciplinary power. *The Sociological Review*, 48(2): 283–306.
- Smith, Kevin M. og J. Oseth (1993). The whistleblowing era – a management perspective. *Employee Relations Law Journal*, 19(2): 179–192.
- Søndberg, Mai-Britt. (KPMG) og Svend Winther (KPMG). (2011, September). Whistleblower-ordninger i Danmark. *Revision & Regnskabsvæsen*, 52–59.
- Thompson, Paul og Stephen Ackroyd (1995). All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology. *Sociology*, 29(4): 615–633.
- Townley, Barbara (2005). Discussion of Roberts: Controlling Foucault. *Organization*, 12(5): 643–648.
- Tshuridu, Eva (2011). Whistleblowing and democratic values. I: David Lewis og Wim Vandekerckhove (red). *Whistleblowing and Democratic Values*. The International Whistleblowing Research Network.
- Vandekerckhove, Wim (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility – A Global Assessment*. Hampshire: Ashgate.
- Vandekerckhove, Wim og Eva Tshuridu (2010). Risky rescues and the duty to blow the whistle. *Journal of Business Ethics*, 97(3): 365–380.
- Villadsen, Kaspar (2006). Genealogi som metode – fornuftens tilblivelseshistorier. I: Kaspar Villadsen og Ole Bjerg (red.) *Sociologiske metoder – fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. København: Forlaget Samfundslitteratur.
- Villadsen, Kaspar (2013). Foucaults teknologier: Det nye »jernbur« eller virtuelle organisationsdiagrammer? *Nordiske Organisasjonsstudier*, 15(2): 55–77.
- Villadsen, Kaspar og Mads P. Karlsen (2007). Hvor skal talen komme fra? Dialogen som omsiggribende ledelsesteknologi. *Dansk Sociologi*, 18(2).
- Villadsen, Kaspar og Mads P. Karlsen (2008). Who should do the talking? The proliferation of dialogue as governmental technology. *Culture and Organization*, 14(4): 345–63.
- Willig, Rasmus (2009). *Umyndiggørelse*. Hans Reitzel.
- World Law Group. (2012). *Global guide to whistleblowing programs*. http://www.edwardswildman.com/files/upload/WLG_Global_Guide_to_Whistleblowing_Programs-2012.pdf
- Åkerstrøm Andersen, Niels (1999). *Diskursive analysestrategier: Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Åkerstrøm Andersen, Niels (2007). Ledelse af personlighed – om medarbejderens pædagogisering. I: Dorthe Pedersen (red.), *Offentlig ledelse i Managementstaten*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.

SAMMENDRAG

De såkaldte 'whistleblower-ordninger', der faciliterer en ny form for institutionaliseret, anonym og intern whistleblowing i organisationen, er i hastig vækst i Danmark og Norden. Artiklen undersøger whistleblower-ordningen i et magtteknologisk perspektiv som en form for organisatorisk styring med en række forskellige potentialer. Med udgangspunkt i en sontring imellem de to foucaultianske begreber *teknologi* og *teknik* påvises det således, hvordan

whistleblower-ordningen som teknik ændrer karakter alt efter, hvilken teknologi den søges integreret i. Ordningen kan således integreres i *disciplinen* som teknologi og gestaltes som en panoptisk anordning, der producerer lydige subjekter, eller i *sikkerhedsteknologien*, hvor den tager form som en risikominimerende sikkerhedsmekanisme og endelig i den *dialogiske teknologi*, hvor den tager form som en udvidelse af det dialogiske rum i organisationen. Whistleblower-ordningen som teknik forstås i forlængelse heraf som 'funktionelt overdetermineret' af en række heterogene styringspotentialer med forskellige organisatoriske virkninger, praksisser og imperativer. Det empiriske udgangspunkt for undersøgelsen er programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningens funktion og nytte i en dansk kontekst.

ABSTRACT

The so-called 'whistleblower-systems' which facilitate a new form of institutionalized, anonymous and internal whistleblowing within the organization, are increasing in numbers throughout Denmark and Scandinavia. The paper investigates the whistleblowing system as an organizational technique of government with a variety of different potentials. As an analytical point of departure, the paper distinguishes between the foucauldian terms *technique* and *technology* in order to show how the whistleblowing-system as a technique can take different forms depending on which technology it is sought incorporated into. Thus, if the whistleblowing system is incorporated into *disciplinary* technology, it takes shape as a panoptic device which produces obedient subjects, whereas within in the technology of security, it manifests itself as a risk-reducing apparatus of security, and finally, through the dialogical technology, as an expansion of the possibilities for dialogue within the organization. The whistleblowing system as a technique is thus understood as 'functionally overdetermined by heterogeneous potentials for government, with different organizational effects, practices and imperatives. Empirically, the analysis is based on programmatic descriptions of the use and function of whistleblowing-systems in a Danish context.

FORFATTEROPPLYSNINGER

Erik Mygind du Plessis er ph.d.-studerende i socialvidenskab ved Institut for Samfund og Globalisering på Roskilde Universitet.

E-mail: emdp@ruc.dk

Tlf.: +45 60 60 59 45

Whistleblower-ordninger:

Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer

Abstract: Artiklen fremlægger en række indvendinger imod whistleblower-ordninger i deres nuværende udformning og præsenterer i forlængelse heraf syv bud på alternative modeller. Med udgangspunkt i Ralph Naders klassiske whistleblower-ideal argumenteres således for, at whistleblower-ordninger i deres nuværende udformning mangler demokratisk legitimitet, idet de i vidt omfang anvendes til at holde problematiske sager ude af offentlighedens søgelys. I forlængelse heraf har ordningerne også en række disciplinerende potentialer, der kan tænkes at have en negativ arbejdsmiljømæssig indvirkning. I tillæg til den nuværende (1) arbejdsgiverstyret ordning, præsenteres følgende alternative modeller for indretningen af whistleblower-ordninger: (2) en arbejdstagerstyret model, (3) en arbejdsgiver og arbejdstagerstyret model, (4) en arbejdsgiver, arbejdstager og civilsamfundsstyret model, (5) en rent civilsamfundsstyret model, (6) en ombudsmandsstyret model, (7) en pressestyret-model og endelig (8) bedre juridisk beskyttelse som model. Afslutningsvis diskuteres kort forskellige motivationer for oprettelsen af en whistleblower-ordning, samt i hvilket omfang risiko udgør en forudsætning for slagkraftig kritik.

Nøgleord: Whistleblower-ordninger, alternative modeller, demokratisk legitimitet, Ralph Nader

Whistleblower-ordninger:

Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer¹

Whistleblowing er et varmt debattemne i disse år, og navne som Edward Snowden, Chelsea Manning og Frank Grevil er efterhånden faste referencepunkter i den offentlige diskussion. Denne kritikform, der ofte, ikke mindst for whistlebloweren, er forbundet med et væsentligt element af fare og risiko, er således blevet højaktuel i en tid, hvor både offentligt- og privatansatte oplever en stigende frygt for at ytre sig offentligt om kritisable forhold i arbejdet (FTF, 2012; Morsing, 2012). I forlængelse heraf forsøger regeringer og organisationer både i Danmark og udlandet således at facilitere whistleblowing gennem forskellige tiltag. Det måske mest omfattende af disse er de såkaldte *whistleblower-ordninger* som både i Danmark og internationalt er et fænomen i hastig vækst (du Plessis, 2014b; Vandekerckhove, 2006). I Danmark har mere end 300 organisationer således anmeldt en whistleblower-ordning til Datatilsynet², ligesom regeringens '*Udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*' i 2015 udkommer med en række anbefalinger omkring behovet for whistleblower-ordninger i den offentlige forvaltning (Justitsministeriet, 2013b). Imens whistleblowerordningen er en relativt ny opfindelse, der opstod i kølvandet på Enron-skandalen i USA i 2002 (Lind, 2011:318), så har whistleblowing som begreb i en organisatorisk kontekst imidlertid en lidt længere historie.

I 1971 arrangerede advokaten Ralph Nader, der sidenhen fem gange stillede op til det amerikanske præsidentvalg som uafhængig kandidat, således en konference om 'professionel ansvarlighed', der bredt anerkendes som den første tematisering af begrebet whistleblowing i en organisatorisk kontekst (du Plessis, 2014b:144; Near, Baucus, & Miceli, 1993; Vandekerckhove, 2006:8). Her bliver whistleblowing defineret således:

(..) whistleblowing – the act of a man or a woman who, believing that the public interest overrides the interest of the organization he serves, publicly “blows the whistle” if the organization is involved in corrupt, illegal, fraudulent or harmful activity (...)(Nader, Petkas, & Blackwell, 1972:1).

¹ Artiklen er accepteret til publicering i Tidsskriftet *Social kritik*, 2015, nr. 141, der udkommer omkring 1. marts 2015.

² Dette tal er fundet ved at søge på ordet 'whistleblowerordning' i Datatilsynets fortegnelse, som kan findes her: <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/soeg.asp>. Søgningen er foretaget i december 2014.

Centralt i Naders whistleblowing-begreb er således konflikten imellem offentligheden på den ene side og organisationen på den anden. For Nader er et væsentligt spørgsmål i forlængelse heraf hvornår medarbejderens loyalitet overfor organisationen overstiges af loyaliteten til samfundet og almenvellet (Nader et al., 1972:5):

Indeed, the basic status of a citizen in a democracy underscores the themes implicit in a form of professional and individual responsibility that places responsibility to society over that to an illegal or negligent or unjust organizational policy or activity. (Nader et al., 1972:7)

Denne konflikt mellem organisationen og en demokratisk offentlighed, som altså er central hos Nader, adresseres imidlertid ikke på samme vis i de moderne whistleblower-ordninger, hvor medarbejderne gives mulighed for anonymt og fortroligt at meddele organisationen om ulovligheder eller alvorlige tilfælde af uetisk adfærd mv. (Søndberg & Winther 2011:52). Her sker indberetningen således ofte til et eksternt firma, typisk baseret i udlandet, der modtager informationen via en krypteret hjemmeside eller anonym telefonhotline, hvorefter den sendes tilbage til nogle få højtplacerede medlemmer af organisationen – fx HR-chefen eller et bestyrelsesmedlem – der igangsætter efterforskningen internt i organisationen. Typisk er der i forlængelse en lang række retningslinjer, der har til formål at sikre diskretion omkring såvel indberetning som efterforskning. (du Plessis, 2014a, 2014b)

Sammenholdes de moderne whistleblower-ordninger således med Naders klassiske idealer for whistleblowing, der betoner værdien af en velinformeret demokratisk offentlighed, og ser whistleblowing som en modvægt til de store organisationers enorme magt (Nader et al., 1972:11), kan der i forlængelse heraf rejses en række indvendinger mod ordningerne i deres nuværende udformning.

Hemmeligholdelse, risikominimering og styring

For det første kan ordningerne således forstås som ”*whistleblowing uden whistleblowere*” (Alford 2001:36), idet de giver mulighed for at rapportere anonymt, hvorved man undgår den risiko, som normalt er forbundet med at dele kontroversielle oplysninger med en større offentlighed. Edward Snowden (USA) og Frank Grevil (DK) kan i den forbindelse ses som eksempler på whistleblowere, der har valgt at løbe denne risiko. I forlængelse heraf kan man hævde, at whistleblower-ordningerne understøtter og bidrager til et samfund, hvor ingen længere tør stå frem og fortælle sandheden uden at være beskyttet bag anonymitet.

I tillæg hertil kan med udgangspunkt i markedsføringen fra diverse eksterne leverandører af tekniske løsninger til whistleblower-ordninger, forstå ordningernes primære funktion som organisatorisk risikominimering igennem hemmeligholdelse af problematiske sager for offentligheden. Det amerikanske firma Navex Global, som leverer whistleblower-ordninger til et stort antal danske organisationer, beskriver således i deres promotion-materiale formålet med whistleblower-ordningen som givet ved det forhold, at den giver ledelsen i organisationen mulighed for at reagere på små problemer før ”[...] de resulterer i større problemer, som er synlige for den brede offentlighed” (Petry 2012:7:egen oversættelse). Med udgangspunkt i Nader kan det i forlængelse heraf indvendes, at ordningerne mangler demokratisk legitimitet, idet de ikke er orienteret mod at informere en demokratisk offentlighed, men derimod præcist det modsatte (du Plessis, 2014b).

I forlængelse heraf beskrives whistleblower-ordningerne også som et middel til at forebygge amoralsk adfærd og lovbrud blandt organisationens medarbejdere. Det sker i kraft af den gensidige, interkollegiale overvågning, som opstår sammen med ordningen (Vandekerckhove 2006:139), hvor alle potentielt overvåger alle, hvilket antages at have en præventiv effekt på ulovlig eller på anden vis problematisk adfærd (Miethe & Rothschild 1994:325,342,343). Kritikken lyder i den forbindelse, at ordningen bliver eksponent for en såkaldt ’stikker-kultur’ på arbejdspladsen, samt medfølgende dårligt arbejdsmiljø (Otto, 2012).

Denne præventive overvågning kan endvidere forbindes med en øget ansvarliggørelse af medarbejderne i organisationen, idet medarbejderne i nogle udformninger af whistleblower-ordningen kan holdes ansvarlige og sågar sanktioneres for forhold, de blot har været vidner til, såfremt de ikke har indrapporteret dem til whistleblower-ordningen (Vandekerckhove 2006: 111).

Endelig kan ordningerne ses som en del af en bredere tendens, bl.a. eksemplificeret ved MUS-samtaler og coaching af medarbejdere, hvor fokus er på at myndiggøre dem, der før var tavse, og giver dem en stemme. Dette baseres på en præmis om at tale pr definition er frigørende (Villadsen & Karlsen, 2007). Samtidig med at de tavse gives en stemme, anvendes denne tale imidlertid også til at styre medarbejderne på bestemte måder, som er til gavn for organisationen. Kritikken af whistleblower-ordningerne går i forlængelse heraf på, at de bidrager til medarbejderens frihed til at ytre sig, samtidig med at de kontrollerer denne frihed og bruger den til at kontrollere medarbejderen selv (du Plessis, 2014a).

Alternativer

I forlængelse heraf kan en række af de ovenstående kritikker imødekommes, hvis man indretter whistleblower-ordningerne på andre måder, end det er tilfældet idag. I det følgende præsenteres således en række forskellige bud på sådanne indretninger. For alle de foreslåede bud gælder det, at spændet af emner, der kan indrapporteres om til whistleblower-ordningen bør være så tilpas bredt, at det inkluderer arbejdsmiljøsager samt magtmisbrug og praksisser i modstrid med organisationens mission-statement. Dette er langtfra altid tilfældet i dag. I tillæg hertil gælder det også for alle de foreslåede ordninger, at whistleblowing ikke bør være en forpligtelse for de ansatte. Medarbejderne bør således ikke kunne sanktioneres for at undlade at reagere på problematiske forhold, som de har viden om. Endelig er et helt centralt punkt, at whistleblower-ordningerne indrettes med en *bredere modtagerkreds*, således at det ikke kun er en lille kreds i toppen af organisationen, der modtager indrapporteringen og beslutter hvordan der skal reageres.

I forlængelse heraf er det væsentligt at bemærke, at modellerne skal forstås som principper for indretningen af fremtidige whistleblower-ordninger, der udstikker forskellige mulige retninger at gå i, og ikke som teknisk og juridisk gennemarbejdede policy-forslag. Eksempelvis er lovgrundlaget ganske forskelligt i hhv. den offentlige og private sektor, idet transparens og åbenhed for offentlige organisationer i vidt omfang er et lovkrav (Justitsministeriet, 2006; Jørgensen, 2014:23-24,161-66), imens det ikke på samme måde er tilfældet for private organisationer (Zahle, 2004). Med udgangspunkt i Nader kan det dog hævdes, at det for såvel offentlige som private organisationers vedkommende bør kunne komme til offentlighedens kendskab, hvis en organisation foretager sig foretager sig noget ulovligt eller amoralsk, der påvirker almindelige borgere - fx i form af korruption for skatte kroner, miljøforurening eller uansvarlig bankdrift. Ikke desto mindre er det dog langtfra givet, at den samme alternative whistleblower-ordning vil passe til både det offentlige og det private, og de nedenstående modeller skal således ikke ses som udtryk for principper, der nødvendigvis går på tværs af de to sektorer.

1. Nuværende arbejdsgiverstyret model

Den første model, som er den der anvendes i de fleste danske organisationer i dag, er hvad man kunne kalde en *arbejdsgiverstyret model*. Her er det arbejdsgiver, i form af ledelsen eller bestyrelsen, der er modtager af indberetningen til ordningen, ligesom arbejdsgiver også har distributionsretten over indberetningen og dermed alene kan bestemme, om den skal deles med en bredere kreds, samt hvordan der skal reageres på indberetningen.

Fordelen ved en sådan model er for organisationen, at den minimerer risikoen for at blive udsat for ubehagelige pressesager, den ikke selv kan styre, og som i sidste ende både kan koste både omsætning og arbejdspladser. Ulempen er imidlertid, at den demokratiske legitimitet ved ordningen er ret lav, jf. de ovenstående kritikker. Ordningen er således i strid med Naders klassiske idealer, der betoner whistleblowing som en måde, hvorpå almindelige borgere kan sige fra over store magtfulde organisationer, der misbruger deres magt. Whistleblowing kædes således i denne forståelse sammen med frie individer, offentlig interesse, ytrings- og informationsfrihed, samt borgernes ret til at deltage i væsentlige offentlige diskussioner. I forlængelse heraf kan man rejse spørgsmålet om, hvorvidt whistleblower-ordninger i deres nuværende udformning i det hele taget burde gives prædikatet 'whistleblowing', eller om de måske snarere skulle benævnes 'indrapporterings-ordninger' eller lignende (du Plessis, 2014b)? I forlængelse heraf kunne man således også gå bort fra at markedsføre ordningerne som CSR-tiltag (se fx Lewis, 2002; Vandekerckhove, 2006), der demonstrerer organisationens engagement for sine ansattes ytringsfrihed, og i stedet blot iagttage dem som et styringsværktøj, ledelsen kan bruge til at sikre organisationens smidige og effektive drift.

2. Arbejdstagerstyret model

Den anden model kan kaldes for en *arbejdstagerstyret model*. Her er det således udelukkende arbejdsgiveren eller repræsentanter for denne, der modtager indberetninger til whistleblower-ordningen og beslutter om de har relevans for offentligheden eller ej. En sådan ordning kunne forankres hos fagforeningen, der i forlængelse af en indberetning ville kunne kontakte den pågældende arbejdsplads og diskutere løsninger på det givne problem, ligesom den ville have muligheden for at dele oplysningerne med offentligheden, hvis det skønnes relevant.

Finansforbundet har i den forbindelse arbejdet for en lignende løsning, i form af en generel whistleblower-ordning, som alle forbundets medlemmer, på tværs af organisationer, kan benytte sig af.³ En markant forskel er dog, at whistleblower-ordningen ikke er placeret hos fagforeningen der repræsenterer medarbejderne i den finansielle sektor, men derimod hos Finanstilsynet⁴, som er den statslige myndighed, der fører tilsyn med det finansielle område.

Fordelen ved en rent arbejdstagerstyret whistleblower-ordning er, at den ville kunne udgøre et modspil til arbejdsgivers store magt, som ligger i tråd med klassiske whistleblower-idealiser (jf. Nader et al., 1972), ligesom en sådan ordning formentlig ville have stor legitimitet og forankring

³<http://www.finansforbundet.dk/da/Aktuelt/nyhedsbrevetfinans/Sider/Lovforslagbeskytterikkewhistlebloweregodtnok.aspx>

⁴ <https://www.finanstilsynet.dk/da/Temaer/Whistleblower.aspx>

blandt medarbejderne. Ulempen er imidlertid, at imens fagforeningens grundlæggende funktion er at pleje sine medlemmers interesser, så er whistlebloweren i klassisk forstand derimod optaget af offentlighedens eller samfundets interesse, og det er således netop dette fokus, der gør whistleblowing til en vigtig demokratisk praksis.

3. Arbejdsgiver- og arbejdstagerstyret model

Den tredje model er en *arbejdsgiver- og arbejdstager styret model*. Her er en repræsentant fra såvel arbejdsgiver som arbejdstager således modtager af indberetninger til whistleblower-ordningen, og parterne skal sammen blive enige om, hvilke forhold der skal reageres på, hvordan der skal reageres og hvorvidt de indberettede forhold skal deles med offentligheden. Tillidsmanden i organisationen kunne i forlængelse heraf være et konkret bud på hvordan arbejdstagerne bliver repræsenteret som modtager af indberetninger til ordningen. Arbejdsgiveren kunne som i model 1 være repræsenteret ved enten ledelsen eller bestyrelsen. I forlængelse heraf kunne også arbejdspladsens allerede eksisterende samarbejdsudvalg overvejes som modtagerforum (se Samarbejdsnævnet, 2006). På trods af det enkle og relativt nemt implementerbare ved en sådan løsning, rummer den dog også et par problemer. Arbejdstagersiden i disse udvalg har således for det første ikke nogen endelig beslutningskompetence, men blot ret til at blive hørt (Ibid.), ligesom samarbejdsudvalget for det andet også kan tænkes at blive for stort et forum ift. at bibeholde anonymiteten og fortroligheden af de indberettede oplysninger.

Fordelen ved den generelle arbejdsgiver og arbejdstager-styrede model er imidlertid, at whistleblower-ordningen får en større organisatorisk legitimitet og forankring, idet arbejdstagerne, som typisk vil være afsendere på indberetninger til ordningen, her er repræsenteret sammen med ledelsen. En af de få undersøgelser af de eksisterende whistleblower-ordninger i danske organisationer (IDA, 2012) viser i forlængelse heraf, at organisationens medarbejdere ofte end ikke får at vide, hvor mange sager der har været indberettet til ordningen i løbet af det sidste år, hvad sagerne har handlet om, og hvilke ledelsesmæssige initiativer de har resulteret i.

Ulempen ved den arbejdstager- og arbejdsgiverstyrede model er, at offentligheden ikke er repræsenteret i ordningens modtagerkreds, og der derfor sandsynligvis i mange tilfælde vil være et vist incitament til at holde de indberettede sager indenfor organisationens mure, selvom de indeholder oplysninger som er relevante for en bredere offentlighed. Arbejdstagersiden har således ikke nødvendigvis større incitament end arbejdsgiversiden til at dele problematiske forhold med offentligheden, selvom traditionelle whistleblowere typisk er menige medarbejdere og ikke en del

af ledelsen (Glazer & Glazer, 1989). En anden ulempe ved ordningen er af mere praktisk karakter, idet der med arbejdstager- og arbejdsgiversiden er tale om to på mange områder potentielt modsatrettede interesser, der dog med denne indretning af ordningen har lige stor vægt. Det betyder, at der formentlig bliver brug for at opstille nogle formelle procedurer for hvordan parterne når til enighed, samt hvad praksis skal være, hvis enigheden alligevel ikke kan opnås.

4. Arbejdsgiver-, arbejdstager- og civilsamfundsstyret model

Foruden arbejdstager og arbejdsgiver er civilsamfundet også repræsenteret i denne fjerde model. Civilsamfundets repræsentation kan i den forbindelse sikres på flere måder. For det første kan det ske gennem organisationer og NGO'er, der beskæftiger sig med ytringsfrihed, offentlighed og transparens som fx Transparency International, Fri Debat eller den nyligt oprettede whistleblowerforening Veron. Dette princip for inddragelse af repræsentanter for offentligheden anvendes således indimellem når Folketinget nedsætter kommissioner⁵. Herudover kan rekrutteringen også ske med udgangspunkt i domsmands-metoden, som bl.a. anvendes i straffesager, hvor en lægdommer medvirker til domsfældelsen (Zahle, 2006). Den danske strafferetspleje hviler således bl.a. på et princip om befolkningens medvirken, ligesom det fremgår af grundlovens paragraf 65, stk. 2, at lægmænd skal medvirke i strafferetsplejen (Justitsministeriet, 2009). Formålet med domsmandskonstruktionen er i forlængelse heraf at sikre, at der er kontakt mellem domstolene og den almindelige befolkning, således at sidstnævnte er repræsenteret, når der træffes vigtige afgørelser, som fx i straffesager (Domstolsstyrelsen, 2011:5). Et lignende ræsonnement kunne i den forbindelse gøre sig gældende i forbindelse med whistleblower-ordningen, idet formålet her ville være at give den almindelige borger indsigt og beslutningskompetence mht. hvornår et givet organisatorisk forhold er relevant for offentligheden.

Fordelen ved denne model er først og fremmest dens store demokratiske legitimitet, idet en større deloffentlighed - i form af arbejdstager, arbejdsgiver og civilsamfund - er repræsenteret og har mulighed for at diskutere indkommende forhold og træffe kvalificerede afgørelser om, hvorvidt de skal deles med offentligheden. Ulempen ved denne indretning er i forlængelse heraf, at organisationen ikke længere har den samme kontrol over sit informations-flow til offentligheden, idet den afgiver beslutningskompetence herom til aktører udenfor organisationen.

⁵ Eksempelvis var både AOF og Folkehøjskolerne repræsenteret i Offentlighedskommissionen: <http://www.dfs.dk/nyheder/2010/dfs-i-mindretal-i-offentlighedskommission/>

5. Civilsamfundstyret model

Den femte model er rent civilsamfundsstyret, og arbejdsgiver og arbejdstager figurerer dermed ikke i modtagerkredsen. Istedet tager flere repræsentanter fra civilsamfundet således stilling til indkommende forhold, og vurderer om de er i offentlighedens interesse. Rekrutteringen kan som i model 4 enten ske via domsmandsmetoden eller via NGO'er og civilsamfundsorganisationer. Alternativt kan der anvendes forskellige kombinationer af disse.

Fordelen ved denne model er, at den har maksimal demokratisk legitimitet, idet offentligheden og den almindelige borger i størst muligt omfang er repræsenteret og givet beslutningskompetence ift. at afgøre om de indberettede forhold har offentlighedens interesse eller ej. Ulempen er imidlertid, at organisationen i denne model ingen kontrol har over sit informationsflow til offentligheden, idet al beslutningskompetence herom er afgivet til organisationseksterne aktører. I forlængelse heraf er det plausibelt, at organisationen ville have incitament til at undgå at oprette ordningen, og i fald ordningen blev påkrævet ved lov, fraråde sine medarbejdere at anvende den.

6. Ombudsmandsstyret model

Den sjette model, den ombudsmandsstyrede model, er blevet fremhævet flere gange i den offentlige debat⁶. Her oprettes en uafhængig undersøgelsesinstans under Ombudsmanden, som whistleblowere kan henvende sig til i fortrolighed. Det er således denne uafhængige undersøgelsesinstans, der alene har distributionsretten over indkomne forhold og afgør, om der skal rejses sag, hvad der skal offentliggøres etc. Ombudsmanden skal i forlængelse heraf have pligt til at rejse sigtelser og sikre at national og international lov overholdes. I forlængelse heraf ville denne undersøgelsesinstans også kunne igangsætte kommissionsbehandling af givne sager. Da Ombudsmandens kompetence begrænser sig til at udtale sig om sager vedrørende offentlige myndigheder (Justitsministeriet, 2013a), vil denne model i udgangspunktet kun være relevant for den offentlige forvaltning.

Fordelen ved denne model er, at den demokratiske legitimitet er høj, idet der er tale om en uafhængig men alligevel ganske magtfuld instans, der repræsenterer offentlighedens interesser. Endvidere kan der være en positiv symbolværdi i oprettelsen af denne model, idet Folketinget hermed signalerer at det tager whistleblowing og offentlighedens interesser alvorligt.

⁶ Se fx: <http://www.arbejderen.dk/indland/whistleblower-kr%C3%A6ver-uafh%C3%A6ngig-unders%C3%B8gelses-instans>

Ulempen ved modellen er, at det måske i praksis kan vise sig vanskeligt at sikre den totale uafhængighed af undersøgelsesinstansen fra Folketinget og resten af embedsapparatet. Modellen vil således kræve, at der allokeres væsentligt flere midler til Ombudsmanden, end det er tilfældet i dag. Endelig vil denne model ikke nødvendigvis have samme legitimitet på den enkelte arbejdsplads, idet den måske kan synes fjern og bureaukratisk i modsætning til en ordning, der er mere lokalt forankret.

7. Pressestyret-model

Den pressestyrede model udgør, som ombudsmandsmodellen, en form for generaliseret whistleblower-ordning, som alle i princippet har adgang til at rapportere til. Det enkelte medie, hvor ordningen er installeret, vurderer i forlængelse heraf redaktionelt hvordan og i hvilket omfang indberetningerne skal offentliggøres.

Denne type ordning blev for første gang introduceret i 2013 af det amerikanske magasin *The New Yorker* (Davidson, 2013). Under navnet *Strong Box* oprettede magasinet således en krypteret hjemmeside, hvortil whistlebloweren kan uploade information, som i praksis er umulig at spore tilbage til afsenderen. Koden bag Strong Box hedder *SecureDrop*⁷, og er udarbejdet i aktivistiske hackermiljøer, der arbejder imod censur, og er i forlængelse heraf blevet gjort til Open Source, så den kan anvendes gratis af alle. I den forbindelse anvender en del andre medier nu også SecureDrop, herunder udenlandske medier som *Forbes*⁸, *Washington Post*⁹ og *The Guardian*¹⁰. I Danmark er Radio 24-syv foreløbig det eneste medie med en sådan whistleblower-ordning¹¹.

Fordelen ved denne model er for det første dens høje demokratiske legitimitet. Pressens rolle som fjerde statsmagt og 'vagthund' (Berry, 2009; Wahl-Jorgensen & Hunt, 2012), der råber op, når der bliver gjort overgreb mod befolkningen, fx i form af ulovlig forurening eller korrupsion med skattekroner, er således central her. Derudover er det en fordel, at man på den enkelte arbejdsplads undgår de bureaukratiske procedurer, som følger med etableringen af whistleblower-ordningen, hvilket bl.a. omfatter opnåelse af tilladelse fra Datatilsynet, samt detaljerede nedskrevne retningslinjer for, hvem der har adgang til hvilken information hvordan og hvornår etc. (du Plessis, 2014a:62).

⁷ <https://freedom.press/securedrop>

⁸ <https://safesource.forbes.com/>

⁹ <https://ssl.washingtonpost.com/securedrop>

¹⁰ <https://securedrop.theguardian.com/>

¹¹ <http://www.radio24syv.dk/dig-og-radio24syv/securedrop/>

Ulempen kan imidlertid være, at pressen også, i kraft af sine nyhedskriterier (Willig, 2011), har en vis bias imod sensation, konflikt og hurtig publicering. Denne bias kan således tænkes at påvirke både beslutningen om hvad der skal offentliggøres, samt måden hvorpå det sker. Medierne opererer således i en virkelighed præget af faldende og oplag og stærk konkurrence (Lund, 2013), hvorfor offentliggørelsen af indberetningerne til ordningen i et vist omfang kan siges at foregå på markedsvilkår. En anden ulempe har vist sig at være det forhold, at der blandt flere fagforeninger er modstand imod denne type ordning, idet flere forbund således har afvist at trykke annoncer for Radio 24-syvs ovenfor omtale whistleblower-ordning i deres respektive fagblade (Bruun-Hansen, 2013)

8. Bedre juridisk beskyttelse

Den syvende model består i at opgive arbejdet med whistleblower-ordninger og i stedet fra politisk hold indføre bedre generel juridisk beskyttelse af whistleblowere. Danmark er således det eneste nordiske land uden veldefinerede regler på området (Gøtze, 2011). Som inspiration hertil kunne man eksempelvis rette blikket mod England, hvor den såkaldte *Public Interest Disclosure Act* (PIDA) betyder, at bevisbyrden ligger hos arbejdsgiveren, hvis en medarbejder hævder at være blevet fyret på baggrund af at have udtalt sig kritisk (Hassink, Vries, & Bollen, 2007). I USA opererer man endvidere i nogle tilfælde med at give økonomisk kompensation til whistleblowere. For nylig tildelte det amerikanske finanstilsyn SEC således den hidtil største dusør på omkring 30 millioner dollar til en anonym whistleblower, der afslørede svindel i den finansielle virksomhed, hvor vedkommende arbejder (Tybjerg, 2014). Princippet om økonomisk kompensation til whistleblowere kan således også overvejes, idet whistleblowing ofte medfører økonomisk ruin som følge af dyre retssager samt det forhold, at det kan være endog meget svært at opnå ansættelse efter en whistleblower-sag (Alford, 2001). I forlængelse heraf vil der således typisk være tale om ret store beløb, hvis den økonomiske kompensation faktisk skal dække de reelle omkostninger ved at stå frem som whistleblower.

Endelig brød whistleblowere som Edward Snowden og Frank Grevil begge loven i forbindelse med deres ytringer (U.S. District Court, 2013; Aagaard, 2005), hvorfor en bedre juridisk beskyttelse også kunne indebære en styrkelse af hensynet til samfundet, forstået som en præcisering af hvornår tavshedspligten kan tilsidesættes til fordel for varetagelsen af åbenbar almeninteresse (Koch, 2008), således at dette, i flere tilfælde end for nærværende, kan veje tungere end et eventuelt lovbrud.

Fordelen ved at indføre bedre juridisk beskyttelse frem for whistleblower-ordninger er således, at de habilitetsproblemer, der kan opstå når organisationer skal regulere sig selv, helt undgås, ligesom der sendes et klart lovgivningsmæssigt signal om, at whistleblowing er en vigtig del af et demokratisk samfund, som staten bakker op om.

Ulempen er imidlertid, at medarbejderens ytringsfrihed, ikke mindst i det offentlige, faktisk allerede er relativt godt sikret i dansk ret, omend lovgrundlaget kan være svært at gennemskue. Den lovgivningsmæssige ramme er i Danmark således fastlagt under almen lovgivning om ytringsfrihed og medarbejderes ret og pligt til at informere offentligheden om uretmæssigheder (Se evt. Lind, 2011; Zahle, 2004). I forlængelse heraf er det måske i mindre grad det formelle juridiske grundlags beskaffenhed, der holder medarbejdere fra at blæse i fløjten, men derimod snarere de lokale fortolkninger og udlægninger heraf, samt ikke mindst uformelle processer såsom mobning, stagneret karriere, udefrysning etc.

Konkluderende overvejelser

I vurderingen af hvilke(n) af de ovenstående modeller, der ville være at foretrække, er det muligt at anlægge en række forskellige hensyn, der ikke nødvendigvis er gensidigt udelukkende. Der synes således at være mindst tre forskellige motivationer, som kan lægges til grund for oprettelsen af en whistleblowerordning.

(1) Den første kunne man kalde et myndigheds- eller *accountability-motiv*. Her er hovedfokus således, at ordningen kan bidrage til at overholde gældende regler og retningslinjer, samt minimere fejl. Motivationen er således præget af et funktionalistisk perspektiv, hvor det væsentligste er at sikre organisationens smidige og effektive drift.

(2) Dernæst kan der anlægges et *medarbejder-perspektiv*, hvor det vigtigste er at sikre medarbejderne en kanal, hvortil de trygt oplyse om problematiske forhold uden at skulle frygte repressalier. Her er spørgsmål om ytringsfrihed og selvcensur centrale, ligesom en udvidelse af mulighedsbetingelserne for at ytre sig uden frygt for repressalier, forstås som en forbedring af medarbejdernes arbejdsvilkår.

(3) Endelig kan man, eksempelvis med udgangspunkt i Ralph Nader, anlægge et *offentlighedsperspektiv*, hvor hensynet til offentligheden og den almindelige samfundsinteresse er i centrum. Synspunktet er således her, at det bør komme til offentlighedens kendskab, hvis en

offentlig eller privat organisation begår overgreb mod den almindelige befolkning– eksempelvis ved at sende farlige produkter på markedet uden at oplyse om det, eller ved at vildlede befolkningen om grundlaget for at sende nationen i krig. Whistleblower-ordningen bliver således her en modvægt til organisatorisk lukkethed og hemmeligholdelse og fungerer som et middel, medarbejderne kan anvende til potentielt at alarmere offentligheden.

Disse tre motiver er principielt hverken gensidigt udelukkende eller internt modstridende og er således mulige at integrere i den samme whistleblower-ordning, hvilket man kan argumentere for, at model 4 (arbejdstager-, arbejdsgiver- og civilsamfundstyret model) kan ses som et emblematiske eksempel på, idet den integrerer tre aktører, der antages at repræsentere hver sit perspektiv. I forlængelse af disse tre perspektiver kan man dog også skelne mellem et idealistisk og et pragmatisk udgangspunkt i vurderingen af hvilken model der er mest optimal, og i modsætning til de tre motivationsperspektiver, overlapper det pragmatiske ikke nødvendigvis med det idealistiske når det kommer til whistleblower-ordninger.

I den forbindelse kan et radikalt idealistisk perspektiv på kritikens rolle således bruges til problematisere relevansen af whistleblower-ordninger som sådan. Eftersom whistleblower-ordningerne på forskellig vis søger at facilitere kritikken, ved at gøre den til en mindre risikabel praksis for kritikeren, kan det således være væsentligt at overveje, om kritikken ikke netop *må* være en risikabel praksis, hvis den skal have gennemslagskraft? Er det ikke netop det forhold, at kritikken chokerer, støder og forårsager vrede og frygt (Willig, 2011), der gør den til en motor for forandring, der udfordrer status quo, og peger frem mod bedre måder at indrette vores samfund og organisationer på (Foucault, 2004; Nepper Larsen, 2008; Willig, 2007)? Og er whistleblowing ikke netop kardinaleksemplet på denne dimension ved kritikken? Whistleblowere som Snowden, Manning, Grevil mfl. har således alle betalt en høj pris for deres kritik, som til gengæld har haft enorm gennemslagskraft og sendt chokbølger gennem såvel den almindelige befolkning som magtens øverste cirkler. Whistleblowing er således af flere blevet fremhævet som et eksempel på en ultimativt radikal politisk handling (Contu, 2013; Žižek & Daly, 2004:165), hvor kritikeren bryder totalt med de symbolske koordinater der understøtter hans tilværelse og risikerer alt, for derved at åbne op for nye politiske mulighedshorisonter, som før var utænkelige. Hvis denne utæmmelighed ved kritikken således er særlig karakteristisk for whistleblowing som kritikform, så er forsøgene på at tæmme den med whistleblower-ordninger måske i værste fald farlig og i bedste fald forgæves?

Referencer

- Alford, F. (2001). *Whistleblowers : broken lives and organizational power*. Ithaca: Cornell University Press.
- Berry, S. (2009). *Watchdog journalism : the art of investigative reporting*. New York: Oxford University Press.
- Bruun-Hansen, K. (2013). Radio24syvs whistleblower-annonce afvist af to fagblade. *Journalisten*. København. Retrieved from <http://www.journalisten.dk/radio24syvs-whistleblower-annonce-afvist-af-fagblade>
- Contu, A. (2013). Whistle-blowers' acts: recasting whistle blowing through readings of Antigone. In *Re-working Lacan at work*. Paris.
- Davidson, A. (2013). Introducing Strongbox. *The New Yorker*. New York. Retrieved from <http://www.newyorker.com/news/amy-davidson/introducing-strongbox>
- Domstolsstyrelsen. (2011). *Vejledning til domsmænd og nævninger*. København. Retrieved from [http://www.domstol.dk/KobenhavnsByret/Praktiske oplysninger/Domsmænd/Documents/Vejledning til domsmænd og nævninger.pdf](http://www.domstol.dk/KobenhavnsByret/Praktiske-oplysninger/Domsmænd/Documents/Vejledning%20til%20domsmænd%20og%20nævninger.pdf)
- Du Plessis, E. M. (2014a). Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer: Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 2(16).
- Du Plessis, E. M. (2014b). Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering. *Slagmark*, 69.
- Foucault, M. (2004). What is Critique? In J. Schmidt (Ed.), *What is enlightenment? : Eighteenth-century answers and twentieth-century questions*. University of California Press.
- FTF. (2012). *Ytringsfrihed i en krisetid*. Retrieved from http://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/Arbejdsmiljoe/Notater/FTF_Dokumentation7.pdf
- Glazer, M., & Glazer, P. (1989). *The whistleblowers : exposing corruption in government and industry*. New York: Basic Books.

- Gøtze, M. (2011, May 10). Kronik - Ingen blæser i fløjten. *Berlingske*. København.
- Hassink, H., Vries, M., & Bollen, L. (2007). A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1), 25–44.
- IDA. (2012). *Whistleblowerordninger - Erfaringer fra ordninger i private danske virksomheder*. Retrieved from [http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDAAnalyser/Whistleblowerordninger ENDELIG.pdf](http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDAAnalyser/Whistleblowerordninger%20ENDELIG.pdf)
- Justitsministeriet. (2006). *Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed*. København K. Retrieved from [http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre_publ/vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.pdf](http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre_publ/vejledning_om_offentligt_ansattes_ytringsfrihed.pdf)
- Justitsministeriet. (2009). *Kommissorium for Arbejdsgruppen om udvælgelse af lægdommere* (p. 5). København. Retrieved from [http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Ministeriet/laegdommere kommissorium.pdf](http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Ministeriet/laegdommere_kommissorium.pdf)
- Justitsministeriet. (2013a). *Bekendtgørelse af lov om Folketingets Ombudsmand*. København K. Retrieved from <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=143235#Kap2>
- Justitsministeriet. (2013b). *Kommissorium for Udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*. København K. Retrieved from <http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2013/Kommissorium.pdf>
- Jørgensen, O. (2014). *Offentlighed i Norden*. Gøteborg: Nordicom.
- Koch, P. B. (2008, September 9). Åbenmundede emdeds mænd lades i stikken. *Politiken*. København. Retrieved from <http://politiken.dk/debat/kroniken/ECE563266/aabenmundede-embedsmaend-lades-i-stikken/>
- Lewis, D. (2002, December 28). Whistleblowing procedures at work: what are the implications for human resource practitioners? *Business Ethics: A European Review*. Blackwell.
- Lind, M. G. (2011). Whistleblowing i kontekst. *Juristen*, 10, 317–328.

- Lund, A. (2013). *Mangfoldighed i dansk dagspresse : et publicistisk serviceeftersyn*. Frederiksberg: Center for Civilsamfundsstudier, CBS.
- Miethe, T. D., & Rothschild, J. (1994). Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, 64(3), 322–347.
- Morsing, M. (2012). Finansansatte er forsigtige med at ytre sig. *Nyhedsbrevet Finans*. Retrieved January 06, 1BC, from <http://www.finansforbundet.dk/da/Aktuelt/nyhedsbrevetfinans/Sider/Finansansatteerforsigtigemedatytresig.aspx>
- Nader, R., Petkas, P., & Blackwell, K. (1972). *Whistleblowing - The report of the conference on professional responsibility*. New York: Grossman Publishers.
- Near, J. P., Baucus, M. S., & Miceli, M. P. (1993). The Relationship between Values and Practice: Organizational Climates for Wrongdoing. *Administration & Society*, 25(2), 204–226. doi:10.1177/009539979302500204
- Nepper Larsen, S. (2008). Kritik af den kognitive kapitalisme. *Dansk Sociologi*, 4(19).
- Otto, B. (2012, June 19). Whistleblowerordning uden effekt. *Jyllandsposten*. Retrieved from <http://jyllands-posten.dk/opinion/breve/article4726487.ece>
- Petry, E. (Navex G. (2012). *Whitepaper: Whistleblower Hotlines & Case Management Solutions: Major Challenges and Best Practice Recommendations*. Retrieved from <http://trust.navexglobal.com/Free-Whistleblower-Hotline-White-Paper>
- Samarbejdsnævnet. (2006). *Samarbejdsaftalen 2006*. Retrieved from http://www.samarbejdsnaevnet.dk/~media/LO_Samarbejdsnaevnet/udgivelser/Samarbejdsaftalen_2006.pdf.ashx
- Søndberg, M.-B. (KPMG), & Winther, S. (KPMG). (2011, September). Whistleblower-ordninger i Danmark. *Revision & Regnskabsvæsen*, 52–59.
- Tybjerg, J. (2014, September 24). Whistleblower bliver forgylt med rekordstort millionbeløb. *Politiken*. København. Retrieved from

<http://politiken.dk/oekonomi/gloekonomi/ECE2404143/whistleblower-bliver-forgylt-med-rekordstort-millionbeløb/>

U.S. District Court. (2013). *Criminal Complaint United States of America vs. Edward J. Snowden*. Retrieved from http://msnbcmedia.msn.com/i/MSNBC/Sections/NEWS/A_U.S._news/US-news-PDFs/Snowden-Complaint.pdf

Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility - A Global Assessment* (p. 356). Hampshire: Ashgate.

Villadsen, K., & Karlsen, M. (2007). Hvor skal talen komme fra? Dialogen som omsiggribende ledelsesteknologi. *Dansk Sociologi*, 18(2).

Wahl-Jorgensen, K., & Hunt, J. (2012). Journalism, accountability and the possibilities for structural critique: A case study of coverage of whistleblowing. *Journalism*, 13(4), 399–416.

Willig, I. (2011). *Bag om nyhederne: Værdier, idealer og praksis* (2nd ed.). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Willig, R. (2007). *Til Forsvar for Kritikken*. København: Hans Reitzels Forlag.

Willig, R. (2011, June 25). Kritik kan være krig eller demokrati. *Information*. Retrieved from <http://www.information.dk/274311>

Zahle, H. (2004). Privatansattes yringsfrihed. *TemaNord*, 509, 129–43.

Zahle, H. (2006). Grundloven som grænse for afskaffelse eller omdefinering af nævninger. *Juristen*, 6.

Žižek, S., & Daly, G. (2004). *Conversations with Žižek*. Cambridge UK; Malden MA: Polity; Distributed in the USA by Blackwell Pub.

Aagaard, C. (2005). *I nationens tjeneste : Frank Grevil : majoren, der fik nok*. København: Informations Forlag.

Konkluderende refleksioner

Dette konkluderende afsnit opsummerer og diskuterer indledningsvist afhandlingens konklusioner, samt reflekterer over mulige syntetiseringer heraf. Med udgangspunkt i Hartmut Rosa diskuteres *social acceleration* afslutningsvist som en alternativ afmonteringsmekanisme for kritik, der endvidere kan anskueliggøre begrænsningerne ved det magtperspektiv, som udgør afhandlingens konceptuelle ramme.

Magtens immunforsvar

Afhandlingens grundlæggende problemstilling spørger til, hvordan man analytisk kan forstå de forskellige måder, hvorpå kritik i det moderne arbejdsliv afværges og uskadeliggøres. Afhandlingen er artikelbaseret og består af seks forskellige artikler, der belyser hver sin individuelle problemformulering under dette hovedtema.

Afhandlingen tager udgangspunkt i, at kritikkens grundlæggende funktion er at udfordre og stille spørgsmålstejn ved magten, og den konceptuelle ramme for afhandlingen er i forlængelse heraf ideen om *magtens immunforsvar*, der forstås som de forskellige magtmekanismer, hvormed kritik søges afmonteret og uskadeliggjort. Der opstilles i den forbindelse tre forskellige såkaldte *immunforsvarsmodaliteter*, der ses som forskellige former, immunforsvaret kan antage i uskadeliggørelsen af kritik. Disse er hhv. *forbud*, *forebyggelse* og *facilitering*.

De tre immunforsvarsmodaliteter er knyttet til afhandlingens tre empiriske nedslagspunkter, således at de enkelte artikler i afhandlingen hver især kan ses som afsøgninger af en af de tre immunforsvarsmodaliteter. Forbuddet undersøges således med udgangspunkt i beretninger fra baristaer på Starbucks om, hvordan de håndterer den såkaldte 'Just say yes'-politik, hvor kunden aldrig må siges imod. Forebyggelsen undersøges i forlængelse heraf med udgangspunkt i selvhjælpslitteraturen og den type subjekt, der søges fremelsket her. Endelig undersøges faciliteringen med udgangspunkt i whistleblower-ordningen, der på en gang både muliggør og regulerer kritikken.

De tre immunforsvarsmodaliteter, der også kan forstås som tre forskellige censurformer, udfoldes indledningsvist i afhandlingen med udgangspunkt i et magtteoretisk perspektiv. Forbuddet mod kritik er således et udtryk for en primitiv form for magtudøvelse og en *explicit censur*, der er

næsten voldelig i sin enkelhed, men ikke desto mindre har en række overraskende virkninger. Forebyggelsen af kritik forstås i forlængelse heraf som en konstitutiv form for magtudøvelse, der i stedet for at forbyde kritiske ytringer sigter mod at skabe et subjekt, der ikke ser kritik som en del af sin mulighedshorisont. Dermed er der tale om en slags *implicit censur*. Endelig udgør den sidste modalitet, faciliteringen af kritik, en paradoksals form for *invers censur*, hvor medarbejderens frihed til at ytre sig kritisk øges, samtidig med at de kritiske ytringer udsættes for en omfattende regulering, der i vidt omfang uskadeliggør kritikken.

Forbud

Den første immunforsvarsmodalitet er altså *forbuddet*, hvor kritikken eksplicit forbydes. Forbuddet udgør afsættet for afhandlingens første artikel ”Koffeinfri kritik? Žižekianske perspektiver på Starbucks-baristaers uformelle kritik”, som er publiceret i tidsskriftet *Sosiologisk Årbok* 2013, nr. 2. Her undersøges således de forskellige håndteringsstrategier, som Starbucks-baristaer anvender til at håndtere organisationens såkaldte ’Just say yes’-politik, der betyder, at baristaerne ikke må sige kunderne imod, uanset hvor urimeligt de føler sig behandlet. Det vises i forlængelse heraf, hvordan dette forbud mod kritiske ytringer bl.a. håndteres vha. såkaldt ’koffeinfri kritik’, hvilket forstås som en kritik, der, selvom den føles farlig og risikabel, i realiteten er harmløs, fordi den på samme måde som koffeinfri kaffe er berøvet sin potentielt skadelige hovedingrediens. Det empiriske udgangspunkt er i forlængelse heraf internetforummet lhatestarbucks.com, hvor baristaer på Starbucks bl.a. diskuterer, hvordan de som en form for skjult kritik serverer koffeinfri kaffe til kunder, der har bestilt almindelig kaffe. Teoretisk tages udgangspunkt i Slavoj Žižeks ideologibegreb, samt beslægtede begreber som kynisme, ideologisk fantasme og jouissance. Det konkluderes, at den teoretiske ramme omkring ideen om koffeinfri kritik, som et skjult, men ufarligt brud på forbuddet mod kritiske ytringer, er produktiv ift. at belyse den subjektive nydelse ved og personlige investering i denne type kritik, men at den også har sine begrænsninger. Således kritiseres det žižekianske perspektiv afslutningsvis for sin dikotomiske skelnen mellem koffeinfri modstand på den ene side, og radikal, nærmest apokalyptisk, modstand på den anden, og det foreslås i forlængelse heraf, at teorien kunne lade sig inspirere af Starbucks’ varesortiment, og inkorporere ideen om ’half-caf’ som en kritik, der hverken falder i den ene eller den anden kategori.

Forebyggelse

Den anden immunforsvarsmodalitet er *forebyggelsen*. Denne modalitet undersøges i afhandlingens artikel 2 og 3 med udgangspunkt i selvhjælpslitteraturen, hvor hovedkonklusionen er, at litteraturen søger at fremelske et subjekt, der i stedet for at kritisere ydre forhold er optaget af at kritisere sig

selv for ikke i tilstrækkeligt omfang at leve op til en række elastiske og indbyrdes modstridende idealer som *fred*, *succes* eller *balance*. Forebyggelsen består således i at kultivere en type individ, for hvem ekstrovert kritik ikke opstår som en realistisk eller meningsfuld mulighed.

Afhandlingens anden artikel "*Det utilstrækkelige subjekt: En foucauldiansk analyse af selvhjælpslitterær styring*" er publiceret i tidsskriftet *Dansk Sociologi* 2013, nr. 2/24. Artiklen sigter med udgangspunkt i Foucaults problematiseringsbegreb mod at beskrive selvhjælpslitteraturens *generelle problematiseringsform* eller indre logik, forstået som det generaliserede mønster af problemer, løsninger og mål, litteraturen præsenterer for individet. Det vises i forlængelse heraf, hvordan problemer generelt formuleres som en mangel hos subjektet, som må elimineres gennem konstant og livslang personlig udvikling, idet endemålet typisk har en abstrakt karakter af selvrealisering, hvilket forstås som en fortløbende proces uden afslutning. I forlængelse heraf argumenteres der for, hvordan individet konstant skal gøre sig selv til genstand for kritik og så at sige forkaste sig selv i jagten på uendelig selvforbedring på flere, og ofte modstridende, parametre. I tillæg til problematiseringsbegrebet tages også teoretisk udgangspunkt i Foucaults ideer om governmentality og selvstyring, idet det bl.a. vises, hvordan den evige selvforbedring sætter sig igennem i forhold til et ideal som 'autonomi', der aldrig helt kan opnås, og derfor altid kan give anledning til selvkritik. Artiklen baserer sig empirisk på et arkiv af 90 dansksprogede selvhjælpsbøger, der tematiserer arbejde og karriere.

Artikel 3 "*Hjælp til selvcensur: Et selvhjælpskulturelt perspektiv på den tavse arbejdsplads*" er i review hos tidsskriftet *Sociologisk Forskning*. Artiklen følger op på den forrige artikels mere generelle studie af selvhjælpslitteraturens logik og virkemåde og koncentrerer sig i forlængelse heraf om litteraturens immuniserende indvirkning på mulighedsbetingelserne for kritik. Som et supplement til den eksisterende forskning i tavshed på arbejdspladsen, der i vidt omfang er koncentreret om den enkelte aktørs bevidste beslutninger, vises det således med udgangspunkt i Judith Butlers arbejde, hvordan selvhjælpslitteraturen kan siges at udøve en form for *implicit censur* af den ekstroverte kritik ved på forskellig vis at udelukke, at den kan opstå som mulighed inden for rammerne af litteraturens diskursive regimer. Empirisk bygger artiklen på to selvhjælpslitterære værker, hhv. *The Secret* af Rhonda Byrne og *7 gode vaner* af Steven Covey, der er udvalgt på baggrund af deres popularitet og repræsentativitet for genren - sidstnævnte fastslået med udgangspunkt i arkivet fra artikel 2.

Facilitering

Den tredje og sidste modalitet, *faciliteringen af kritik*, undersøges med udgangspunkt i whistleblower-ordningen, der som ledelsesredskab vinder stigende udbredelse på det danske arbejdsmarked i disse år. Ordningen giver medarbejderen mulighed for anonymt og fortroligt at komme af med sin kritik af fx korruption eller brud på virksomhedens etiske retningslinjer. Eftersom denne kritik ellers i mange tilfælde ville være for risikabel for den enkelte medarbejder at ytre, kan ordningen siges at facilitere kritikken. Omvendt holdes kritikken typisk internt og deles kun med en lille, lukket cirkel i toppen af organisationen, idet whistleblower-ordningen i vidt omfang har til formål at begrænse offentlighedens kendskab til eventuelle lovbrud etc., samt at tage offentlige skandalesager i opløbet. Dermed overlapper faciliteringen også med en vis uskadeliggørelse af kritikken.

Afhandlingens fjerde artikel: *Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering* er publiceret i tidsskriftet *Slagmark* 2014, nr. 69. Artiklen redegør indledningsvist for whistleblower-ordningens opbygning, funktion, udbredelse og historiske opkomst, hvorefter ordningen som fænomen kontrasteres med Ralph Naders klassiske whistleblower-ideal. Det konkluderes i forlængelse heraf, at imens Naders klassiske forståelse trækker på værdier som oplysning, offentlighed og demokrati, synes whistleblower-ordningerne i højere grad at fokusere på risikominimering og den smidige og effektive drift af organisationen. Empirisk understøttes dette argument af beskrivelser af whistleblower-ordninger fra Datatilsynets database, samt fra eksterne operatører, der leverer løsninger til danske organisationer omkring implementering og drift af ordningerne.

Den femte artikel: *Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer: Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik* er publiceret i tidsskriftet *Nordiske Organisasjonsstudier* 2014, nr. 2. Artiklen viderefører den forrige artikels konklusion og undersøger i forlængelse heraf whistleblower-ordningens forskellige styringspotentialer med udgangspunkt i en sontring mellem de to foucaultianske begreber *teknologi* og *teknik*. Det påvises i forlængelse heraf, hvordan whistleblower-ordningen som teknik ændrer karakter, alt efter hvilken teknologi den søges integreret i. Ordningen kan således integreres i *disciplinen* som teknologi og gestaltes som en panoptisk anordning, der producerer lydige subjekter, eller i *sikkerhedsteknologien*, hvor den tager form som en risikominimerende sikkerhedsmekanisme, og endelig i den *dialogiske teknologi*, hvor den tager form som en udvidelse af det dialogiske rum i organisationen. Whistleblower-ordningen forstås i forlængelse heraf som funktionelt overdetermineret af en række forskellige

styringspotentialer og bliver dermed også ultimativt ubestemmelig som styringsteknik. Som i artikel 4 tages empirisk udgangspunkt i programmatisk beskrivelser af whistleblower-ordningens funktion og nytte i en dansk kontekst.

Afhandlingens sjette og sidste artikel er i højere grad af perspektiverende end undersøgende karakter. Den bærer titlen ”*Whistleblower-ordninger: Principper for indretningen af demokratisk legitime alternativer*” og publiceres i tidsskriftet *Social Kritik* 2015, nr. 141, der udkommer marts 2015. Med udgangspunkt i de indvendinger der, bl.a. med udgangspunkt i Ralph Nader, rejses i artikel 4 og 5 imod whistleblower-ordningen som ledelsesredskab, foreslås således syv bud på alternative modeller. I tillæg til den nuværende (1) arbejdsgiverstyrede ordning præsenteres de følgende alternative modeller for indretningen af whistleblower-ordninger: (2) en arbejdstagerstyret model, (3) en arbejdsgiver- og arbejdstagerstyret model, (4) en arbejdsgiver-, arbejdstager- og civilsamfundsstyret model, (5) en rent civilsamfundsstyret model, (6) en ombudsmandsstyret model, (7) en pressestyret model og endelig (8) bedre juridisk beskyttelse som model.

Magtens generøsitet

De seks artiklers forskelligartede konklusioner bindes altså sammen af ideen magtens immunforsvar som konceptuel ramme. De tre immunforsvarsmodaliteter forbud, forebyggelse og facilitering samt deres korresponderende censurformer i form af eksplicit, implicit og invers censur, anskueliggør således forskellige måder at beskytte magten mod kritik på, ligesom de kan ses som eksponenter for tre forskellige magtformer.

Selvom de tre modaliteter og deres korresponderende censur- og magtformer er indbyrdes forskellige, synes de imidlertid også at være bundet sammen af et fælles træk, der i forlængelse heraf måske skal ses som kendetegnende for afmonteringen af kritik i det moderne arbejdsliv. I alle tre immunforsvarsmodaliteter kan der således iagttages en slags *magtens generøsitet*, hvor medarbejderen til gengæld for censureringen af sin kritik, modtager en *modydelse*. Charles Tillys nedenstående forklaring på frivillig magtunderkastelse synes i den forbindelse at være beskrivende for alle tre immunforsvarsmodaliteter:

De får noget til gengæld for deres subordination, noget som er tilstrækkeligt til at sikre deres samtykke det meste af tiden. (Tilly, 1991: 594, egen oversættelse)

På Starbucks får baristaerne således en nydelsesfuld oplevelse af at gøre modstand til gengæld for officielt at adlyde forbuddet mod at ytre sig kritisk over for virksomhedens kunder. I selvhjælpslitteraturen gives subjektet en oplevelse af personlig udvikling, der kan ses som

modydelse for at udskifte ekstrovert kritik med selvkritik. Med whistleblower-ordningen får medarbejderne en udvidelse af deres ytringsfrihed samt en oplevelse af at blive hørt, til gengæld for at indrette deres kritik efter ordningens regulering og opgive indflydelsen på, hvem og hvor mange der kommer til at høre kritikken.

Medarbejderens kritiske tavshed implicerer dermed i alle tre immunforsvarsmodaliteter en eller anden form for psykologisk tilfredsstillelse, hvad enten den består af nydelsesfuld overskridelse, personlig udvikling eller anerkendelse i form af at blive lyttet til.

	Starbucks	Selvhjælp	Whistleblower-ordning
Immunforsvarsmodalitet	Forbud	Forebyggelse	Facilitering
Censurtype	EksPLICIT	Implicit	Invers
Magt som	Dominans	Konstitution	Indoptagelse
Modydelse	Nydelse (jouissance)	Personlig udvikling	Anerkendelse

På tværs af afhandlingens tre eksempler finder der altså en udveksling sted, hvor magten både giver og tager. Selv den repressive magt i form af forbuddet er således her ikke så repressiv, at den udelukkende tager fra subjektet, uden at subjektet får noget tilbage, idet forbuddet forudsætter sin egen nydelsesfulde overskridelse. I alle tre immunforsvarsmodaliteter uddelegerer magten således en slags *hold kæft-bolsjer*, hvis søde smag gør det lettere at acceptere, at de samtidig på forskellig vis blokerer for kritikens udsigelse.

Denne udveksling kan måske i forlængelse heraf også forstås som en transaktion, hvor magten i de tre immunforsvarsmodaliteter så at sige *køber* sig til tavshed, idet subjektet modtager en betaling for uskadeliggørelsen af sin kritik. En sådan transaktion forudsætter imidlertid en særlig type subjekt, der som en nyttemaksimerende *homo oeconomicus* agerer rationelt og tænker i cost-benefit kalkuler, når det opvejer fordele og ulemper ved at ytre sig kritisk. Her indgår modydelsen, i form af nydelse, personlig udvikling eller anerkendelse, således som et led i en cost-benefit kalkule, hvor også variable som samfundsmæssige hensyn, risiko for repressalier, etc. må medregnes, når det afgøres, om det kan betale sig for subjektet at ytre en given kritik.

Et sådan subjekt, der igennem cost-benefit kalkuler søger at nyttemaksimere sin livskvalitet igennem bevidste valg er bl.a. blevet kaldt et *neoliberalt* (Bröckling, 2005:11; Fogh Jensen, 2005:314; Foucault, 2008a:224-25) eller *entreprenant* (Rose, 1992:145) subjekt, og bliver i

forlængelse heraf i governmentality-forskningen beskrevet som den neoliberale gouvernementalitet på en gang forudsatte og efterstræbte styringsobjekt. Denne iagttagelse af subjektet har – hvor mangelfuld den end måtte være som empirisk beskrivelse af faktisk menneskelig handling – store politiske implikationer. For hvis subjektet grundlæggende iagttages som rationelt og nyttemaksimerende, kan det således styres ved at hæve eller sænke 'udgiften' ved en given adfærd og herigennem ændre på cost-benefit regnestykket. Måske kan magtens immunforsvar, som det er afdækket i denne afhandling, i forlængelse heraf ses som et eksempel på netop denne type styring, hvor tavsheden, i kraft af de forskellige hold kæft-bolcher, gøres til et mere attraktivt alternativ end den ofte både besværlige og risikable kritik.

Disse syntetiserende betragtninger over afhandlingens forskellige analyser er imidlertid ikke uproblematisk. Således lyder en berettiget kritik af mange af de analyser, der beskæftiger sig med kategorien 'neoliberalisme', nemlig, at denne ofte skildres som en overgribende rationalitet og indgår som led i en totaliserende fortælling uden blik for social variation. Heterogenitet, inkonsistenser og nuancer i magtudøvelsen overses således ofte til fordel for systematiseringer og mere generelle beskrivelser (O'Malley, Weir, & Shearing, 1997). Afhandlingens ambition har i forlængelse heraf netop været det modsatte: at undersøge og prøve at forstå de mange forskelligartede måder, hvorpå magten virker i forbindelse med afmonteringen af kritik. I forlængelse heraf er ideen om det neoliberale subjekts rationelle valg således vanskelig at forbinde med det žižekianske fokus på begær og ubevidste processer, og ville i den forbindelse næppe kunne bruges til at indfange de sociale dynamikker omkring skjult modstand og kritik, der behandles i artikel 1. Endvidere er afhandlingens analyser af selvhjælpslitteraturen netop koncentreret om at vise, hvordan de diskursive regimer her er konstrueret på en måde, så det ikke bliver aktuelt for subjektet at skulle træffe rationelt et valg om, hvorvidt den ekstroverte kritik kan betale sig eller ej, idet kritikken slet ikke opstår som en mulighed. Dermed kan ideen om det neoliberale subjekt, der med hold kæft-bolcher købes til tavshed, nok anvendes som et reflekterende perspektiv hvorigennem afhandlingens forskellige analyser til en vis grad kan syntetiseres, imens dette perspektiv, hvis det stod alene, til gengæld ville overse en stor del den kompleksitet, der gør magtens immunforsvar til så interessant et fænomen at studere.

Magtperspektivets begrænsninger: Social acceleration

Ideen om magtens immunforsvar er i denne afhandling koblet til en interesse for, hvordan magten i sine forskellige former kan afmontere og uskadeliggøre kritik. Der findes imidlertid også afmonteringsmekanismer for kritik, der ikke umiddelbart kan rummes indenfor denne konceptuelle ramme. I den forbindelse er Hartmut Rosas teori om social acceleration (Rosa, 2003, 2013) således et interessant og underbelyst bud på en afmonteringsmekanisme, der udgøres af et socialt fænomen af så omfattende en karakter, at det kun vanskeligt kan beskrives i magttermer.

Rosa beskæftiger sig således med et fænomen, der er blevet beskrevet som accelerationen af stort set alt; kærlighed, liv, kommunikation, politik, arbejde, TV, fritid etc. (Rosa, 2003:3).

Modernitetens historie er ifølge Rosa netop karakteriseret ved en udbredt tempoforøgelse af en række forskellige teknologiske, økonomiske, sociale og kulturelle processer, samt en forøgelse af, hvad man kunne kalde det generelle oplevede livstempo. Med hensyn til dens strukturelle og kulturelle indvirkning på moderne samfund, er den sociale acceleration i forlængelse heraf sammenlignelig med processer som individualisering eller rationalisering. (Ibid 3-4) Derfor er den sociale acceleration som nævnt vanskelig at indfange i en magtanalytik, idet en så gennemgribende proces i en vis forstand er for 'stor' til at beskrive som særlig magtform. Derimod sætter den sig måske i højere grad igennem på en række forskellige måder, der hver især kan forbindes med unikke former for magtudøvelse.

Den sociale acceleration drives ifølge Rosa af tre motorer; (1) kapitalismens uophørlige vækstlogik og incitament til effektivisering, (2) kulturelle idealer om forandring, innovation og nye oplevelser, samt (3) funktionel differentiering (Luhmann, 2000) og deraf følgende forøget kontingens.

Accelerationen sker i forlængelse heraf indenfor en række forskellige domæner. Den *teknologiske* acceleration har således markant øget hastigheden af eksempelvis kommunikation, transport og databehandling (Ibid. 6), hvilket i høj grad kommer til udtryk i det moderne arbejdsliv, ikke mindst indenfor såkaldt vidensarbejde. Accelerationen af *social forandring* er et andet domæne, der bl.a. kommer til udtryk ved den stigende frekvens, hvormed vi skifter beskæftigelse og i den sene modernitet således typisk når at bestride flere forskellige jobs i løbet af karrieren (Rosa, 2003:8).

Endelig betyder accelerationen af det *generelle livstempo*, at individer oplever tiden som knap, føler sig forjagede, stressede og under tidspres. Tiden føles som om den går hurtigere end nogensinde, og vi klager over at 'alting' går for stærkt, og bekymrer os om hvorvidt vi er istand til at følge med i det tempo, som livet bevæger sig med. Der er i forlængelse heraf ifølge Rosa massiv empirisk evidens for berettigelsen af denne oplevelse, idet flere studier har vist, at vi i dag eksempelvis spiser

hurtigere, sover mindre og kommunikerer mindre med vores familie end vores forældre gjorde (Ibid.9).

I forlængelse af denne generelle sociale acceleration beskriver Rosa en udvikling, som synes at have en særlig relevans ift. mulighedsbetingelserne for kritik. Rosa påpeger således, hvordan højhastighedssamfundets acceleration og fleksibilisering, der giver indtrykket af total kontingens, hyper-optionalitet og ubegrænset åbenhed, faktisk resulterer i det modsatte; nemlig at 'reel' forandring ikke længere er mulig: "(...) *the system of modern society is closing in and history is coming to an end in a 'hyper-accelerated standstill' or 'polar inertia'*" (Rosa, 2003:16-17). I forlængelse heraf foreslår Rosa, at der i dag reelt ikke er nogle afgørende nye visioner eller energier til rådighed for samfundet, hvorfor den enorme hastighed, hvormed forandringer og begivenheder forløber, måske blot er et overfladefænomen, der dækker over en dybt rodfæstet kulturel og strukturel inerti eller *deceleration* (Ibid. 17).

Politik bliver i den forbindelse en besværlig affære i det stadig accelererende højhastighedssamfund, da det er vanskeligt at accelerere den tid, det tager at træffe demokratiske politiske beslutninger. I forlængelse heraf er politikken altid i fare for at blive anakronistisk. Når man således efter et par års deliberation er klar til at træffe beslutninger om eksempelvis stamcelleforskning eller reguleringen af komplicerede finansielle konstruktioner, kan den teknologiske og økonomiske udvikling risikere allerede at have gjort disse beslutninger forældede. (Rosa, 2003:23) Disse betingelser for politikken betyder ifølge Rosa, at den bliver 'situationalistisk' og begrænser sig selv til at reagere på udefrakommende problemer i stedet for at udvikle sine egne progressive visioner (Ibid. 21). I forlængelse heraf bliver oplevelsen i stigende grad, at den hektik hvormed politiske 'begivenheder' skildres i medierne, kun akkurat er i stand til at distrahere os fra en de facto tilstand i idéhistorien. Den ene begivenhed følger den næste i et hektisk opskruet tempo, så de ender med at annullere hinanden og efterlade befolkningen i en tilstand af neutraliseret indifferens, paralyseret af informationsmængden. (Ibid. 25)

Når Rosas pessimistiske diagnose af politikken i højhastighedssamfundet kobles til mulighedsbetingelserne for kritik, og den sociale acceleration i forlængelse heraf diskuteres som mulig afmonteringsmekanisme, må det første spørgsmål nødvendigvis være, om kritikken, ligesom politikken, er ude af stand til at accelerere i takt med det omgivende samfund? Er kritik således pr. definition en langsom og proces, som kræver tid? Dette er i vidt omfang et empirisk spørgsmål, som dog formentlig må indebære en sondring mellem forskellige former for kritik. Imens den

hverdagsprægede kritik af fx urimelige vilkår på arbejdspladsen formentlig i nogle tilfælde kan afvikles relativt hurtigt, er sagen således en anden for den akademisk funderede samfundskritik. I forlængelse heraf synes Rosas beskrivelse af politikken udfordringer i højhastighedssamfundet at rumme en parallel til en række centrale akademiske og moralfilosofiske diskussioner om kritik. Rosa beskriver således, hvordan de baggrundsvARIABLE, som politikken tidligere anvendte som målestokke for sine beslutninger, nu, som følge af deres stigende kontingens, i stedet udgør komplicerende faktorer (Ibid.23). I de akademiske diskussioner om kritik er spørgsmålet om sådanne baggrundsvARIABLE således også i høj grad aktuelt, eksempelvis i forbindelse med diskussionen om, hvorvidt samfundskritikken kan begrundes i en bagvedliggende normativitet (se fx Willig, 2007).

Mht. kritikken på den moderne arbejdsplads, så kan den sociale acceleration i form af højfrekvente jobskift, accelererende kommunikationstempo, stigende informationsmængde, høj kompleksitet samt en generel følelse af ikke at have tid nok, meget vel tænkes at resultere i en paralysering af medarbejderne, der i stigende grad bliver passive og indifferente (Cederstrom & Fleming, 2012). Måske kan whistleblower-ordningen også forstås som et led i denne udvikling, idet den tilbyder en nem og hurtig måde at komme af med kritik på, imens den samtidig reducerer, samt i en vis forstand banaliserer, kritikken til at være et spørgsmål om at påpege lovbrud? Måske den stigende kompleksitet og omskiftelighed endvidere betyder, at mange medarbejdere ikke evner at formulere en kritik, før udviklingen allerede har bevæget sig videre, hvilket resulterer i en følelse af diffus utilfredshed, der kommer til udtryk i skjulte kritikformer á la baristaerne på Starbucks? Og måske skal det stigende forbrug af selvhjælpsbøger ses som et udtryk for behovet for hjælp til at begå sig i den stadig mere hektiske, tempofyldte hverdag (Rosa, 2003:16)? Hvis arbejdspladsen og den ydre verden således bevæger sig for hurtigt til at kunne kritiseres, er subjektet måske selv underlagt en række biologiske lovmæssigheder, der forhindrer det i at accelerere i takt med samfundet, men som samtidig betyder, at det står stille i lang tid nok ad gangen til, at det kan blive mål for kritik?

Noter

(Eksklusiv noter til de enkelte artikler. Disse står i selve artiklerne.)

ⁱ På trods af, at Voltaire adskillige steder tilskrives citatet, er han dog angiveligt ikke dets ophavsmand:
http://www.barrypopik.com/index.php/new_york_city/entry/to_learn_who_rules_over_you_simply_find_out_who_you_are_not_allowed_to_crit

ⁱⁱ Selvom der givetvis vil være visse forskelle i Nader og Habermas' normative udgangspunkter, sættes de imidlertid i parentes her, da ærindet som nævnt ikke er moralfilosofisk, men i højere grad epistemologisk. Alligevel er det måske værd at bemærke, at såvel Nader (Nader, 2013) som Habermas (Habermas, 2013) har udtrykt støtte til whistlebloweren Edward Snowden og dermed, i hvert fald på dette punkt, som må siges at have en vis relevans ift. ytringsfrihed og kritik i arbejdslivet, i praksis har samme standpunkt.

ⁱⁱⁱ Rasmus Willigs 'Til forsvar for kritikken' (Willig, 2007) er således et forsvar for mulighedsbetingelserne for at ytre sig kritisk, imens denne afhandling undersøger immunforsvaret mod kritik. Hvor 'forsvar' hos Willig således kan forstås i betydningen 'værne om', forstås det i denne afhandling derimod i betydningen 'værn mod'.

^{iv} Modalitet er afledt af de latinske *modus* eller *måde* og forstås her i betydningen "*måde som noget forholder sig eller udtrykkes på; nærmere omstændighed, nuance eller enkelthed vedr. en større helhed*" (Jf. Den Danske Ordbog).

^v Artikel 5 anvender også Foucaults begrebsapparat til den deskriptive afdækning af immunforsvaret mod kritik. Her er det imidlertid en anden modalitet i form af faciliteret kritik, der udgør analysegenstanden.

^{vi} Den perspektiverende artikel 6 har dog i større omfang end resten af afhandlingens artikler et normativt udgangspunkt, idet den tager afsæt i Ralph Naders klassiske whistleblower-ideal og på baggrund heraf diskuterer alternative indretninger af whistleblower-ordninger med større fokus på demokrati og offentlighed. Det samme gør sig i nogen grad gældende for artikel 4, hvor Naders idealer kontrasteres med moderne indretninger af whistleblower-ordninger.

^{vii} Snowden var ansat i Booz Allen Hamilton, et privat firma, der udførte sikkerhedsarbejde for NSA.

^{viii} Magtens udøvelse gennem frihed tematiseres også i artikel 2 og 3 om selvhjælpslitteraturens subjektivationer.

^{ix} Robbins spiller sig selv i filmen *Shallow Hall* fra 2001.

^x <http://www.frederiksberg.dk/da/Politik-og-demokrati/DagsordnerOgReferater/Magistraten/10-06-2013/25feffc5-ef6d-47b2-a7dd-c955e681abae/8ae7ec59-4698-4cb3-b32a-d16e713c19bf.aspx>

^{xi} <http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2013/Kommissorium.pdf>

Referencer

(Eksklusiv referencerne til de enkelte artikler, der står oplistet efter artiklen.)

Adorno, T., & Horkheimer, M. (1993). *Oplysningens dialektik : filosofiske fragmenter*. [Kbh.]: Gyldendal.

Alvesson, M., & Kärreman, D. (2007). Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development. *Academy of Management Review*, 32(4), 1265–1281.

Alvesson, M., & Kärreman, D. (2011). *Qualitative research and theory development : mystery as method*. London;Thousand Oaks Calif.: Sage Publications Ltd.

Arnaud, G. (2003). A coach or a couch? A Lacanian perspective on executive coaching and consulting. *Human Relations*, 56(9), 1131.

Astley, G. W. (1985). Administrative Science as Socially Constructed Truth. *Administrative Science Quarterly*, 30(4).

Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization : institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: SAGE Publications.

Bjerg, O. (2011). *Poker : the parody of capitalism*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Bjerre, H. (2013). *Den nyttige idiot : en introduktion til Slavoj Žižeks samfundsteori*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Bjørkelo, B., & Matthiesen, S. B. (2011). Preventing and Dealing with Retaliation Against Whistleblowers. In D. Lewis & W. Vandekerckhove (Eds.), *Whistleblowing and democratic values*. The International Whistleblowing Research Network.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.

Borch, C. (2005). *Kriminalitet og Magt*. København: Politisk Revy.

Bourdieu, P. (2005). Med kritikken som våben. *Dansk Sociologi*, 4(16).

Bovbjerg, K. M. (2005). Selvrealisering i arbejdslivet. In S. Brinkmann & C. Eriksen (Eds.), *Selvrealisering - kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Klim.

Brady, A., & Schirato, T. (2011). *Understanding Judith Butler*. Los Angeles Calif. ; London: SAGE.

- Bröckling, U. (2005). Gendering the enterprising self. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 6(2), 7–25.
- Butler, J. (1997a). *Excitable speech : a politics of the performative*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1997b). *The psychic life of power : theories in subjection*. Stanford Calif.: Stanford University Press.
- Butler, J. (1998). Ruled Out: Vocabularies of the Censor. In R. C. Post (Ed.), *Censorship and Silencing: Practices of Cultural Regulation*. Los Angeles: The Getty Research Institute for the History of Art and the Humanities.
- Butler, J. (2004). What is Critique? – An Essay on Foucault’s Virtue. In Judith Butler; Sarah Salih (Ed.), *The Judith Butler reader*. Oxford: Blackwell.
- Cederstrom, C., & Fleming, P. (2012). *Dead Man Working*. Lanham : John Hunt Publishing,.
- Clegg, S. (2006). *Power and organizations*. London : SAGE,.
- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit Voice Theories: Taken-for-Granted Rules of Self-Censorship at Work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461–488.
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London ;;Thousand Oaks, Calif. : SAGE Publications,.
- Eagleton, T. (1991). *Ideology : an introduction*. London ;;New York: Verso.
- Ehrenreich, B. (2010). *Smile or die : how positive thinking fooled America and the world*. London: Granta.
- Ellsberg, D. (2002). *Secrets : a memoir of Vietnam and the Pentagon papers*. New York: Viking.
- Fleming, P., & Sturdy, A. (2009). “Just be yourself!.” *Employee Relations*, 31(6).
- Fogh Jensen, A. (2005). *Mellem ting : Foucaults filosofi*. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Foucault, M. (1988). *Politics, philosophy, culture : interviews and other writings, 1977-1984*. New York: Routledge.
- Foucault, M. (1991). Truth and Power. In P. Rabinow (Ed.), *The Foucault Reader*. Penguin books.
- Foucault, M. (1994). *Viljen til viden. Seksualitetens historie 1*. Det lille Forlag.
- Foucault, M. (1997a). Subjectivity and truth. In P. Rabinow (Ed.), *Ethics: subjectivity and truth - The Essential works of Michel Foucault, vol. One* (pp. 87–95). The New York Press.
- Foucault, M. (1997b). Technologies of the self. In P. Rabinow (Ed.), *Ethics: subjectivity and truth - The Essential works of Michel Foucault, vol. One* (pp. 223–253). The New York Press.

- Foucault, M. (1997c). What is Critique? In *Politics of Truth* (pp. 41–82). Los Angeles Calif.: Semiotext(e).
- Foucault, M. (2000). The subject and power. In J. D. Faubion (Ed.), *Michel Foucault, Essential works of Foucault 1954-1984, vol. 3, power*. New York: The New Press.
- Foucault, M. (2001). *Fearless speech*. Los Angeles Calif.: Semiotext(e) ;[Distributed by MIT Press].
- Foucault, M. (2005). *Vidensarkæologien*. [Århus]: Philosophia.
- Foucault, M. (2008). *Sikkerhed, territorium, befolkning : forelæsninger på Collège de France, 1977-1978* (1. udgave,.). Kbh.: Hans Reitzel.
- Foucault, M. (2008a). *The birth of biopolitics : lectures at the Collège de France, 1978-79*. Basingstoke [England] ;;New York: Palgrave Macmillan.
- Foucault, M. (2010). *The government of self and others*. Houndmills Basingstoke Hampshire ;New York: Palgrave Macmillan ;;St Martin's Press.
- Foucault, M. (2011). *The courage of truth (the government of self and others II) : lectures at the Collège de France, 1983-1984*. Houndmills Basingstoke Hampshire UK ;;New York: Palgrave Macmillan.
- Fraser, N. (1989). Foucault on Modern Power: Empirical Insights and Normative Confusions. In *Unruly Practices: Power, Discourse, and Gender in Contemporary Social Theory* (pp. 17–34). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Garsten, C., & Grey, C. (1997). How to Become Oneself: Discourses of Subjectivity in Postbureaucratic Organizations. *Organization*, 4(2), 211–228.
- Glazer, M., & Glazer, P. (1989). *The whistleblowers : exposing corruption in government and industry*. New York: Basic Books.
- Gramsci, A. (1972). *Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci*. New York: International Publishers.
- Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action. Vol 2*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1987). *The philosophical discourse of modernity : twelve lectures*. Cambridge Mass.: MIT Press.
- Habermas, J. (1996). *Diskursetik : Notitser til et begrundelsesprogram*. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Habermas, J. (2012). *Borgerlig offentlighed : offentlighedens strukturændring : undersøgelser af en kategori i det borgerlige samfund*. Kbh.: Information.

- Habermas, J. (2013, August 18). Jürgen Habermas: NSA-afsløringerne angår os alle. *Information*. København. Retrieved from <http://www.information.dk/469140>
- Holquist. (1994). Corrupt Originals: The Paradox of Censorship. *PLMA*, 109(1).
- IDA. (2012). *Whistleblowerordninger - Erfaringer fra ordninger i private danske virksomheder*. Retrieved from [http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDAAnalyser/Whistleblowerordninger ENDELIG.pdf](http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDAAnalyser/Whistleblowerordninger%20ENDELIG.pdf)
- Kirkeby, O. F. (2008). Coaching - intimteknologiens indtog? In K. Gørtz & A. Prehn (Eds.), *Coaching i Perspektiv*. København K: Hans Reitzels Forlag.
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K., & Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 163–193.
- Kozinets, R. (2010). *Netnography : doing ethnographic research online*. Los Angeles Calif. ; London: SAGE.
- Københavns Kommune. (2012). *Whistleblower-ordningen i Københavns Kommune - vejledning til ansatte og samarbejdspartnere* (p. 12). København. Retrieved from http://subsite.kk.dk/sitecore/content/Subsites/medarbejder/SubsiteFrontpage/KoebenhavnsKommuneSomArbejdsplads/~/_media/406491C6BB8A43F3AF1C66A4D8CC2A30.ashx
- Lack, D. (2001). *Den kokande grodan*. Lund: Bakhåll i samarbete med klimat.nu.
- Lind, M. G. (2011). Whistleblowing i kontekst. *Juristen*, 10, 317–328.
- Luhmann, N. (2000). *Sociale systemer : grundrids til en almen teori*. Kbh.: Hans Reitzel.
- Lukes, S. (2005). *Power : a radical view*. New York: Palgrave Macmillan.
- McGee, M. (2005). *Self-Help, Inc. : makeover culture in American life*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Miethe, T. D., & Rothschild, J. (1994). Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, 64(3), 322–347.
- Mills, C. (1959). *The sociological imagination*. New York: Oxford University Press.
- Mirowski, P., & Plehwe, D. (2009). The road from Mont Pèlerin the making of the neoliberal thought collective. Cambridge, Mass. : Harvard University Press,.
- Nader, R. (1972). The anatomy of whistleblowing. In R. Nader, P. Petkas, & K. Blackwell (Eds.), *Whistle Blowing : The report of the conference on professional responsibility*. New York: Grossman Publishers.

- Nader, R. (2013). Opting Out From the Corporate State of Surveillance. *Huffington Post*. Retrieved from http://www.huffingtonpost.com/ralph-nader/opting-out-from-the-corporate-state-of-surveillance_b_4165282.html
- Nielsen, H. K. (2006). Kultur- og samfundskritikkens aktualitet. In H. K. Nilsen & F. Horn (Eds.), *Kritik som deltagelse*. Århus: Klim.
- O'Malley, P., Weir, L., & Shearing, C. (1997). Governmentality, criticism, policics. *Economy and Society*, 26(4), 501–217.
- Poole, M. S., & van de Ven, A. H. (1989). Using Paradox to Build Management and Organization Theories. *Academy of Management Review*, 14(4), 562–578.
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2004). Predicting Retaliation Against Whistle-blowers: Outcomes of Power Relationships Within Organizations. *Academy of Management Proceedings*, 2004(1), E1–E6.
- Rosa, H. (2003). Social Acceleration : Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society. *Constellations*, 10(1).
- Rosa, H. (2013). *Social acceleration : a new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.
- Rose, N. (1992). Governing the enterprised self. In Heelas & Morris (Eds.), *The values of the Enterprise: The moral debate*. Routledge.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul : the shaping of the private self* (2nd editio.). London: Free Association Books.
- Ross, A. (2003). *No-collar : the humane workplace and its hidden costs*. New York NY: Basic Books.
- Singer, B. C. J., & Weir, L. (2006). Politics and Sovereign Power: Considerations on Foucault. *European Journal of Social Theory*, 9(4), 443–465.
- Starker, S. (1989). *Oracle at the supermarket : the American preoccupation with self-help books*. New Brunswick N.J.: Transaction Publ.
- Starker, S. (1992). Characteristics of self-help book readers among VA medical outpatients. *Medical Psychotherapy*, 5, 89–93.
- Saar, M. (2010). Power and critique. *Journal of Power*, 3(1).
- Tilly, C. (1991). Domination, resistance, compliance ... discourse. *Sociological Forum*, 6(3), 593–602.
- Tucker, J. (1999). *The therapeutic corporation*. New York : Oxford University Press,.

- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility - A Global Assessment* (p. 356). Hampshire: Ashgate.
- Vandekerckhove, W., & Langenberg, S. (2012). Can We Organize Courage? Implications from Foucault's Parrhesia. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies, Forthcommi*.
- Vandekerckhove, W., & Tsahuridu, E. (2010). Risky rescues and the duty to blow the whistle. *Journal of Business Ethics*, 97(3), 365–380.
- Villadsen, K., & Karlsen, M. (2007). Hvor skal talen komme fra? Dialogen som omsiggribende ledelsesteknologi. *Dansk Sociologi*, 18(2).
- Weick, K. E. (1989). Theory Construction as Disciplined Imagination. *Academy of Management Review*, 14(4), 516–531.
- Weiskopf, R., & Willmott, H. (2013). Ethics as Critical Practice: The “Pentagon Papers”, Deciding Responsibly, Truth-telling, and the Unsettling of Organizational Morality. *Organization Studies*, 34(4), 469–493.
- Willig, R. (2007). *Til Forsvar for Kritikken*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Willig, R. (2011, June 25). Kritik kan være krig eller demokrati. *Information*. Retrieved from <http://www.information.dk/274311>
- Willig, R. (2012). Recognition and critique: an interview with Judith Butler. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 13(1), 139–144.
- Willig, R. (2013). *Kritikkens u-vending : en diagnose af forvandlingen fra samfundskritik til selvkritik*. [Kbh.]: Hans Reitzel.
- Willig, R. (2014, October 24). Konkurrencestaten æder os op. *Politiken*. København. Retrieved from <http://politiken.dk/debat/ECE2434974/konkurrencestaten-aeder-os-op/>
- Wilson, D. M., & Cash, T. F. (2000). Who reads self-help books? *Personality and Individual Differences*, 29(1), 119–129.
- Žižek, S. (1997). *The plague of fantasies*. London ;;New York: Verso.
- Žižek, S. (2002). *Did someone say totalitarianism? : four interventions in the (mis)use of a notion*. London: Verso.
- Žižek, S. (2010). *Ideologiens sublime objekt*. (1. udgave.). Kbh.: Hans Reitzel.
- Žižek, S. (2011). Occupy Wall Street. Occupy Wall Street Open Forum. Retrieved from <http://www.egs.edu/faculty/slavoj-zizek/articles/occupy-wall-street/>

Žižek, S., & Daly, G. (2004). *Conversations with Zizek*. Cambridge UK; Malden MA: Polity; Distributed in the USA by Blackwell Pub.

Åkerstrøm Andersen, N. (2008). *Legende magt*. Kbh.: Hans Reitzel.

English abstracts

Article 1

Decaf Criticism? Žižekian Perspectives on Informal Criticism amongst Baristas at Starbucks

This article investigates and tests the term 'decaf criticism', which is understood as a criticism which, although experienced as dangerous and risky, is harmless in reality, because it - like decaf coffee - is stripped of its potentially dangerous main ingredient. The empirical point of departure is the internet chat forum Ihatetarbucks.com, where baristas at Starbucks, amongst other topics, describe how they as a critical practice serve decaf coffee to customers who have ordered regular coffee. Theoretically, the article is based on Slavoj Žižek's theory of ideology and Allesia Contu's outline of the term *decaf resistance*. These are tested as an analytical framework through the concepts of cynicism, ideological fantasy and jouissance. The article concludes that these Žižekian perspectives are fruitful in terms of identifying the employee's subjective investment in his or her criticism, and how criticism can contribute to maintaining the status quo. The weakness of the Žižekian analytical framework is, however, that it hardly allows identifying anything but harmless and conserving decaf criticism, because it's ideal of radical transformative criticism, *the real act*, is very difficult to bring about in practice. Thereby it loses a certain amount of empirical sensibility towards the internal differences between the many different forms of criticism, which are characterized as decaf *en bloc*.

Keywords: Žižek, Contu, decaf criticism, cynicism, jouissance, ideological fantasy.

Article 2

The inadequate subject: Self-Help Literature and the Government of the Self – a Foucauldian Analysis

This article investigates how current self-help literature seeks to problematize and cultivate certain personality traits. The investigation, which has a special emphasis on autonomy, is carried out within an analytical framework which draws upon Michel Foucault's concept of 'problematization' and his insights into power and governmentality - particularly those concerned with the various ways in which subjects govern themselves. The article thus combines these two analytical perspectives in an attempt to show how the objective of creating autonomous subjects is carried out, despite the paradoxical nature of doing so through the readers' subjection to self-help instructions.

The analysis concludes that problems in the literature are generally formulated in terms of various forms of incompleteness, which entail a solution of constant and never ending development towards, as a final objective, a self-realization, which can never quite be achieved. Thus the subject is construed as an unfinished project that is never quite good enough, and always requiring improvement. This also includes the problem of autonomy, and in the second part of the article it is shown it is shown how this ubiquitous incompleteness of the subject manifests itself through the paradox of creating autonomy through subjection.

Keywords: Foucault, problematization, self-help, autonomy

Article 3

Self Help and Self-Censorship: A Self-Help Cultural Perspective on Silence in the Workplace

This paper seeks to explain silence in the workplace through an analytical perspective derived from Judith Butlers work on censorship, and in this way suggest an alternative to explanations in the existing literature on employee silence, which are often tied to the actions and motivations of the individual subject. It is thus argued that self-help books can be seen as indicative of a pervasive culture of self-improvement, which among other things promotes the absence of criticism in the workplace. The empirical point of departure for this argument is the two best-selling self-help books '*The Secret*' by Rhonda Byrne and '*The 7 Habits of Highly Effective People*' by Stephen Covey. Theoretically, the paper applies Butlers notion of 'implicit censorship' where censorship is understood as productive in the sense of being constitutive of language. Hence, in the analysis it is shown how discursive regimes in self-help literature tend to be constructed in such a way, that explicit criticism cannot emerge as a meaningful activity, and is thus implicitly censored.

Keywords: Judith Butler, implicit censorship, self-help, employee silence, foreclosure.

Article 4

Whistleblower-systems: The public, critique and risk management

This article outlines how whistleblowing is understood and facilitated in an organizational context, with special emphasis on so-called 'whistleblower-systems', which have become increasingly widespread during the last decade. The main argument of the article is that these whistleblower-systems represent an innovation in the interpretation of the term 'whistleblowing' in an organizational context. Whereas the term since the 1970's has been interpreted in light of concepts stemming from western political tradition such as critique, individual freedom, enlightenment and

the public, and thus represented an attempt to enhance the public's knowledge of organizational activities, whistleblowing is today also increasingly interpreted as an organizational tool for risk-management aimed at avoiding public exposure and ensuring the smooth and effective running of the organization. To support this argument, the article draws on descriptions of whistleblower-systems from the databases of the Danish National Data Protection Agency (Datatilsynet) as well as from external operators who provide Danish organizations with solutions for establishing and operating these systems.

Keywords: Whistleblowing, whistleblower-systems, risk-management, critique, the public.

Article 5

Technological potentials in whistleblower-systems: Heterogeneous government-imperatives in a new technique of power

The so-called 'whistleblower-systems' which facilitate a new form of institutionalized, anonymous and internal whistleblowing within the organization, are increasing in numbers throughout Denmark and Scandinavia. The paper investigates the whistleblowing system as an organizational technique of government with a variety of different potentials. As an analytical point of departure, the paper distinguishes between the foucauldian terms *technique* and *technology* in order to show how the whistleblowing-system as a technique can take different forms depending on which technology it is sought incorporated into. Thus, if the whistleblowing system is incorporated into the *disciplinary* technology, it takes shape as a panoptic device which produces obedient subjects, whereas within in the technology of security, it manifests itself as a risk-reducing apparatus of security, and finally, through the dialogical technology, as an expansion of the possibilities for dialogue within the organization. The whistleblowing system as a technique is thus understood as 'functionally overdetermined by heterogeneous potentials for government, with different organizational effects, practices and imperatives. Empirically, the analysis is based on programmatic descriptions of the use and function of whistleblowing-systems in a Danish context.

Keywords: Whistleblower-systems, Foucault, government, technology, technique

Article 6

Whistleblowing-systems: Principles for the construction of democratically legitimate alternatives

The article lays out a series of critiques against whistleblowing-systems in their current design, and accordingly presents seven suggestions for alternative models. With Ralph Naders traditional whistleblowing-ideal as a point of departure, it is argued that whistleblowing-systems in their current designs lack democratic legitimacy, as they are to a large extent used to keep problematic issues out of the public spotlight. Furthermore whistleblowing-systems generally have a certain potential for surveillance and discipline, which could effect in a negative impact on work environment. Besides the current (1) employer-run model, the following alternative models for the design of whistleblowing-systems are presented: (2) an employee-run model, (3) an employer and employee-run model, (4) an employer, employee and civil society-run model, (5) a purely civil society-run model, (6) an ombudsmans-run model, (7) a press-run model and finally (8) better legal protection as a model. Finally, different motivations for the establishment of whistleblowing-systems are briefly discussed, along with the extent to which risk constitutes a prerequisite for effective critique.

Keywords: Whistleblowing-systems, alternative models, democratic legitimacy, Ralph Nader

Bilag: Ph.d.-aktiviteter

Som Ph.d.-studerende på Roskilde Universitet er det påkrævet at optjene 30 ECTS point igennem deltagelse på kurser og konferencer. Det er på Institut for Samfund og Globalisering ligeledes påkrævet at yde 500 timers registreret arbejde, hvilket sker igennem undervisning og vejledning. Begge disse krav er blevet opfyldt. De følgende sider giver et overblik over mine aktiviteter som Ph.d.-studerende (december 2011 – januar 2014). Aktivitetsrapporten inkluderer således de følgende punkter:

- Deltagelse i forskningsgrupper
- Deltagelse i Ph.d.-kurser
- Afholdte forelæsninger
- Vejledning og eksamination af projektgrupper
- Konferencepræsentationer (peer review)
- Andre præsentationer
- Afholdte interviews
- Indlæg i medierne

Deltagelse i forskningsgrupper:

Changing Societies: Citizenship, Participation and Power

Institut for Samfund og Globalisering, dec. 2011 - dec. 2014.

Ph.d. Work in Progress - seminarer

Institut for Samfund og Globalisering, dec. 2011 - dec. 2014.

Læsegruppe om kritik (Initiativtager og medarrangør)

Institut for Samfund og Globalisering, dec. 2011 - dec. 2014

Deltagelse i Ph.d. -kurser

Litteratursøgningskursus

28. feb. 2012, Biblioteket, RUC

Flowskrivning

20. marts 2012, RUC

Introduktion til sociologiske metoder: Diskursanalyse

22-23. marts 2012, Århus Universitet

Introduktion til sociologiske metoder: Feltobservation

29-30. marts 2012, Århus Universitet

Introduktion til sociologiske metoder: Det kvalitative forskningsinterview
12-13. april 2012, Århus Universitet

Research Design Course
21.-24. Maj, 2012, RUC.

Foucault, Governmentality and critique
8-10 Oktober 2012, CBS

Peer reviewed Publishing
February 5, 2013, ISG, RUC

Afholdte forelæsninger

- 2014: *Zizek og ideologikritik*
Projekt- og afløsningsseminar: Socialvidenskabelig og politisk teori som samfundskritik
- 2014: *Kritik, nydelse og kapitalismens nye ånd*
SV-B2 Metodefag: Hvad er kritik?
- 2014: *Rihcard Sennett og den ny kapitalismes kultur*
Projekt- og afløsningsseminar: Arbejde, etik og mangfoldighed
- 2014: *Whistleblowing som kritik*
Projekt- og afløsningsseminar: Arbejde, etik og mangfoldighed
- 2013: *Koffeinfri kritik? - Kynisme, modstand og ideologi i det moderne arbejdsliv*
Værkstedseminar: Moderne arbejde
- 2013: *Kritik, nydelse og kapitalismens nye ånd*
SV-B2 Metodefag: Hvad er kritik?
- 2013: *Rihcard Sennett og den ny kapitalismes kultur*
Projekt- og afløsningsseminar: Arbejde, etik og mangfoldighed
- 2012: *Foucault, governmentality og det neoliberale subjekt*
Værkstedseminar: Moderne arbejde
- 2012: *Koffeinfri kritik? - Kynisme, modstand og ideologi i det moderne arbejdsliv*
Værkstedseminar: Moderne arbejde
- 2012: *Kritik, nydelse og kapitalismens nye ånd*
SV-B2 Metodefag: Hvad er kritik?

Vejledning

Forår 2014

Ayahuasca-turisme i Iquitos, Peru

K1-projekt, Emil Rasmus Laursen og Rasmus Hage Dalland

Læreplanens betydning for det pædagogiske professionsideal

K1-projekt, Susan Christensen

Kritikkens U-vending – En empirisk undersøgelse

K1-projekt, Bettine Skov, Sidsel Gundtoft Pedersen, Stine Buch Iven

Forår 2013

Coaching – ledelsens dilemma

B2/K1-projekt, Michael Bruus Hofmeyer, Helle Farsinsen, Henrik Temberg larsen, Tine Charlotte Rørbæk Madsen

Grøn kritik og Kapitalisme

B-projekt, Rasmus Dalland, Johannes Linnet Kissov, Eva Østergaard, Asbjørn Riis-Søndergaard

Efterår 2012

Produktivitet i det offentlige – er vores målinger rigtige?

K3-projekt, Kasper Tange Jørgensen og Casper Broskov

Fra Ghetto til udsat boligområde? – en kritisk diskursanalyse af to regerings boligstrategier

K1-projekt, Ida Marie Brønden Jakobsen

Landskabets digitalisering – en undersøgelse af brugen af Smartphones

K1-projekt, Martin Friis Nielsen

Forår 2012

Det glatte og stibede rum – fortællinger om krigen i afghanistan

K1-projekt, Jacob Nossel, Kristina Sørensen, Vibe Rosenberg, Anton Johnsen, Cæcilie Neumann

Når magten beriger og når magten krænker

B2-projekt, Carl Plesner

Demonstrationens magt – sagen om Ungdomshuset

B1-projekt, Troels Malm Nielsen

Når kollegaen bestemmer – et studie i magtrelationer mellem kollegaer i to danske fængsler

B2-projekt, Kristina Sterum

Kaizenmøder som arena for samarbejdsdrevet innovation – et casestudie
K2-projekt, Trine Gerd Jørgensen

Konferencepræsentationer (peer-review)

Serving Coffee with Žižek: Revisiting ‘Decaf’ as an Analytical Concept for Studying Criticism and Resistance.

Paper præsenteret ved “The 9th Organization Studies Summer Workshop: Resistance, resisting, and resisters in and around organizations”, 22-24. Maj 2014, Corfu, Grækenland

Andre præsentationer

Whistleblowing og whistleblower-ordninger: Problemer og potentielle løsninger
DM, repræsentantskabsmøde, november 2014

Folkemødet: Debat om offentligt ansattes ytringsfrihed
Arrangeret af Socialrådgiverne, juni 2013

Whistleblower-ordninger - en konstruktiv kritik
Møde med BUPL og DM, september 2013

Whistleblower-ordninger mm.
Møde med BUPL og DM, juni 2013

Whistleblower-ordninger
Møde med BUPL og DM, december 2012

Klassificering af kritiske ytringer og koffeinfri kritik
Møde med BUPL og DM, maj 2012

Afholdte interviews

Airlie Hochschild: Criticism and Emotions at Work
Afholdt sammen med Pelle Korsbæk Sørensen, Berkeley efterår 2013

Paul Rabinow: Fearless Speech and Critique Today - updating Foucault's use of parrhesia
Afholdt sammen med Pelle Korsbæk Sørensen, Berkeley efterår 2013

Indlæg i medierne

Kronikker og andre indlæg:

Lydløs fløjten
Kronik i Information, 28. december 2013

Säg bara ja-kravet är förödmjukande
Kronik i Sydsvenska Dagbladet 9. juni 2013

Ventil. Må man godt kritisere sin arbejdsplads?
Analyse i Politiken, 18.maj 2013

Deltagelse i interviews til TV og Radio

Whistleblowing og åbenhed – nyt whistleblowerhus i Holland
DR2 Dagen, 18.december 2014

Whistleblower-ordning giver ikke mere ytringsfrihed
P1 Orientering, 22. juli 2014

Selvhjælpsbøger gør mere skade en gavn
DR2 Morgen, 18. november 2013

Whistleblower-ordninger og offentligheden
P1 Morgen, 3. juni 2013

Deltagelse i interviews til skrevne medier

Milliondusør til virksomheds-sladderhanke i USA
Politiken, 25. september 2014

Whistleblower bliver forgyldt med rekordstort millionbeløb
Politiken.dk, 24. september 2014

Private går forrest med whistleblower-ordninger
Information, 22.juli 2014

Ekspertter tvivler på effekten af whistleblowerordning
Information, 21. juli 2014

Demokratisk problem: Vigtig viden havner i mundkurven
Prosabladet, 31. marts 2014

Cowi har fået otte anmeldelser: Firmaer har lært at elske whistleblowere
Politiken, 11. januar 2014

Firmaer har lært at elske whistleblowere
Politiken, 8. januar 2014

Fagforening: Whistleblowerordning lukker ikke kritik inde bag virksomhedernes mure
Information, 31. december 2013

Whistleblowerordninger: Dobbelt så mange firmaer klar til at modtage kritikere
Politiken, 27. december 2013

Kravene om evig forandring fører til stress
Kristeligt Dagblad, 22. november 2013

Find din indre stemme – lyt til en selvhjælpsbog
Berlingske, 8. november 2013

Hurtige fix i bogform: I mange selvhjælpsbøger er enhver succes din egen fortjeneste og enhver fiasko din egen skyld
Politiken, 7. september 2013

Sabotage på Starbucks
Arbetaren.se, 21. juni 2013

Ansatte serverer 'testikelkaffe' til besværlige kunder
Politiken 18. maj 2013

