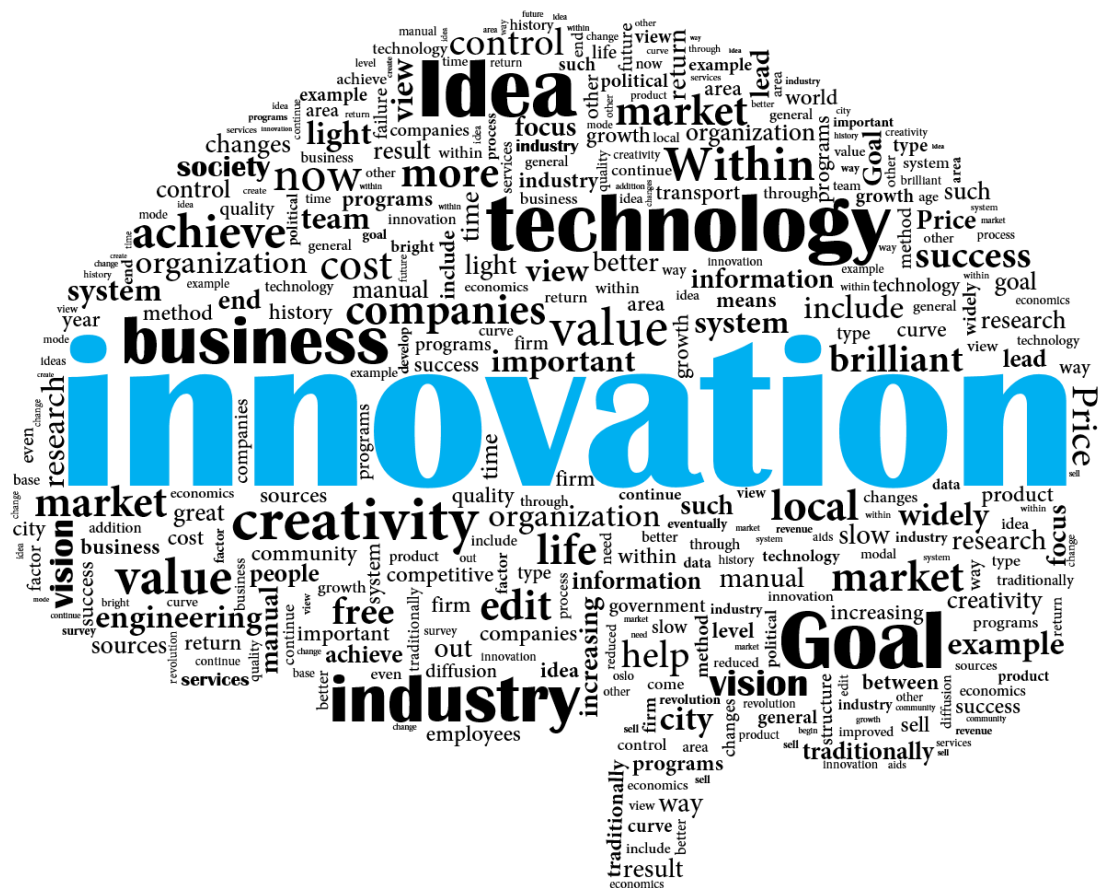


Den innovative medarbejder



Skriftligt projekt med mundtligt forsvar

Cand. Soc. Politisk Kommunikation og ledelse

Copenhagen Business School

Afleveringsdato: 16-09-2019

Vejleder: Niels Thyge Thygesen

Antal anslag: 192.868 (84,77)

Antal sider: 74

Studerende: Kamilla Viuff Nielsen (116358)

Abstract

This century, innovation has taken the world by storm and our most traditional ways of working out business strategies, processes and productions and the way we look at these have been changed drastically. In many organisations, innovation has been incorporated in the internal and external core of the organisation and most of its different processes. If you look up the definition of innovation, you will find that it is characterised as an idea that in creative new ways can reform and develop the already existing process, product or organisational form. Innovation is therefore a wide concept, but through time and today, we as individuals, community, and society found innovation as a way of fixing the challenges we were facing. We articulated innovation and gave it meaning through our needs, to find a solution. In organisations innovation is incorporated in the strategies and processes to ensure, that the products are fully updated and developed to compete on the market.

My motivation for this thesis, is driven by the presumption that the language and articulation of innovation in organisations creates a subjectivity that sets the position as the innovative employee. The language sets the expectations of skills, potential, and qualities the employee should possess. This means that the terms of possibility are set for the innovative employees, and therefore gives no room for further innovation of the innovative employee. This is what my problem definition "Innovation of the innovative employee" is based off of. As my problem definition established, the best method to examine this would be by using Foucault and his discourses, which focuses on ways of thinking and produce meaning but also his ways of understanding power. I used his notion discourses, disciplinary power, panopticon, govern-mentality, pastoral power and subjectivity to show how the language through the articulation created a permanent way of seeing the innovative employee and by that categorises the potential and terms of possibility for the innovative employee. The thesis looked closer at the categorisation from 1973-2008 to establish how the innovative employee through time was articulated. To showcase the innovative employee today I used Novo Nordisk and their articulation of the innovative employees and their terms of possibility and potential.

This thesis will therefore be a contribution to the organisations, to start innovating on the innovative employees. I base this contribution on the fact that the language creates a permanent subjectivity "the innovative employee" where the terms of possibilities and potentials are set, and therefore does not give the employee the tools to innovate themselves. This thesis will be a contribution to organisations to remember their innovative employees and give them the opportunity to develop themselves.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
1.0 Indledning.....	4
Problemformulering	5
Underspørgsmål 1	5
Underspørgsmål 2:	5
2.0 Fremgangsmåde	5
2.1 Empirisk redegørelse og afgrænsning	6
2.1.1 Afgrænsning af underspørgsmål 1	6
2.1.2 Afgrænsning af underspørgsmål 2	7
2.2 Teoretiske valg.....	8
3.0 Analysestrategiske refleksioner.....	9
4.0 Teoriafsnit.....	10
4.1 Præsentation af Foucault	10
4.2 Begrebspræsentation	11
4.2.1 Diskursanalyse	11
4.2.2 Magt.....	12
4.2.3 Subjektivisering:	15
4.3 Analysestrategien og teorien.....	15
5.0 Analysens opbygning	16
6.0 Analyse	18
1973-1982.....	18
Udfordringerne i 1973-1982.....	18
Virksomhederne udfordringer.....	20
Regulariteten	21
Sammenfatning	22
Magt: Relationen mellem virksomhed og medarbejder	22
Sammenfatning	26
Subjektposition: medarbejderen.....	26
Sammenfatning	28
Opsummering af perioden 1973-1982	29
1983-1993.....	30
Udfordringerne i 1983-1993.....	30
Virksomhedernes udfordringer	31

Regulariteten	33
Sammenfatning	34
Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder	34
Sammenfatning	38
Subjektposition: medarbejderen.....	39
Sammenfatning	41
Opsummering af perioden 1983-1993	42
1994-2008.....	43
Udfordringerne i 1994-2008.....	43
Virksomhedernes udfordringer	46
Regulariteten	48
Sammenfatning	49
Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder	49
Sammenfatning	53
Subjektposition: medarbejderen.....	54
Sammenfatning	56
Opsummering af perioden 1994-2008	57
6.1 Delkonklusion	58
7.0 Anden analysedel	59
7.1 Delkonklusion	66
8.0 Konklusion	67
9.0 Diskussion	69
10.0 Referencer	71
Figur 1 illustration af analysens opbygning	16
Figur 2 magt relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i periode 1973-1983	25
Figur 3 Illustration af subjektpositionen i virksomheden i perioden 1973-1982.....	28
Figur 4 magt relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i periode 1983-1993	38
Figur 5 Illustration af subjektpositionen i virksomheden i perioden 1983-1993	41
Figur 6 magt relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i perioden 1994-2008	53
Figur 7 Illustration af subjektpositionen i virksomheden i perioden 1994-2008	56
Figur 8 Illustration af den innovative medarbejder i Novo Nordisk	65

1.0 Indledning

Med globaliseringens indtog, kan vi i Danmark ikke leve af at fremstille de traditionelle landbrugs- og industriprodukter, dette baseret på den konkurrence, vi som land, var i med resten af verden. I forhold til kineserne der var i stand til at producere billigere og hurtigere end vi i Danmark formåede, var vores svar på denne udfordring bedre uddannelse. Ved at kunne levere højtuddannede til hele verden, var vi i stand til at kunne følge med konkurrencen. Dette var dog en stakket frist, da vi som et land med ca. 5,5 millioner ikke kan følge med et land som for eksempel Indien, hvor man uddanner flere tusinde om året. Hvad gør vi så? Når vi som land ikke kan følge med produktions- eller uddannelsesmæssigt. Vores mantra blev innovation. Vi måtte være kreative og udvikle de bedste ideer, for at være det ledende land inden for innovation. Her ligger motivationen for denne opgave. Jeg er interesseret i måden innovation, bliver den førende vej for at følge med konkurrenterne, samt hvordan dette har indflydelse på virksomhederne og den måde, vi som medarbejdere må blive innovative for at fremme virksomhederne, og være svaret på de udfordringer vi står over for. I artikler og rapporter fremstilles innovation som den succesfulde udnyttelse af ideer. For at kunne udnytte alle ressourcer i virksomhederne og samfundet, er man nødt til at udvikle sig. Hver ide og hver løsning skal innoveres, for at kunne fremme os i den konkurrence vi er i. Innovation bliver i mange dele af samfundet til svaret på fremtiden, dog lægges der ekstra meget pres på virksomheder, da innovation bliver betragtet som vejen frem. Vi skal som sagt ikke leve af innovation, men af innovative virksomheder. Det er dem som skal udvikle nye produkter, producere dem og få dem ud på verdensmarkedet. Man er derfor nødt til som virksomhed at forandre sig, for at byde innovationen velkommen. Dette vil sige at organisatoriske sædvaner, skikke og endda også den organisatoriske kultur må forandre sig med innovationen. Man må som virksomhed sætte krav til medarbejderne om at have specifikke kvalifikationer, som kan hjælpe innovationen frem i virksomhederne. Det er ud fra denne forestilling at jeg benytter mig af ordene, "Den innovative medarbejder". Den innovative medarbejder i denne opgave er den medarbejder der besidder de kvalifikationer, virksomhederne og samfundet definerer som yderst vigtige for at være innovativ. Det er altså igennem italesættelsen af innovationen, at de kvalifikationer, der beskriver den "innovative medarbejder" bliver mit hovedfokus i opgaven. Jeg fokuserer altså på selve sproget der igennem tiden, har dannet ramme for den innovative medarbejder, samt på, hvordan man i Novo Nordisk i dag definerer deres medarbejdere som innovative. Det er altså ikke en arbejdsgiver, subjektet, eller politikerne der er i fokus i denne opgave, det er hvordan sproget sætter mulighedsbetingelserne, og skaber en særlig subjektivering som er den innovative medarbejder. Det opgaven fokuserer på, er innovationen af den innovative medarbejder, hvor jeg vil undersøge hvordan organisationerne skaber skyklapper for sig selv, ved ikke at fokuserer på at udvide disse mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder. Min opmærksomhed ligger altså på det sprog der

definerer mulighedsbetingelserne, og det sprog der er med til at forsyne den innovative medarbejder, med henblik på at undersøge om man igennem sproget, innovere den innovative medarbejder. Hvilket betyder, at jeg undersøger om virksomhederne rent faktisk innoverer på den måde de ser og italesætter den innovative medarbejder, igennem sproget, og får medarbejderen til at reflektere og kigge mere på sig selv, end det de producerer. Heraf kommer min problemformulering

Problemformulering

Innovation af den innovative medarbejder

I problemformuleringen ligger mit fokus på sproget. Altså hvordan man igennem sproget innoverer den innovative medarbejder. Denne problemformulering danner rammerne for min undersøgelse af, hvordan sproget skaber mulighedsbetingelser og skaber og kategorisere den innovative medarbejder.

For at kunne besvare denne problemformulering stiller jeg derfor disse 2 underspørgsmål.

Underspørgsmål 1

Hvordan fremstår den innovative medarbejder i perioderne 1973-1982, 1983-1993 og 1994-2008 og hvordan fastlægges den innovative medarbejders mulighedsbetingelser igennem sproget

Dette spørgsmål stiller jeg for at kunne belyse om der igennem tiden, innoveres på den innovative medarbejder. Spørgsmålet skal danne ramme for en analyse, der fokuserer på de begreber og termer der blev benyttet i sproget, til at skabe og kategorisere den innovative medarbejder. Samtidig vil dette spørgsmål, kunne fremvise de mulighedsbetingelser den innovative medarbejder har i hver periode.

Underspørgsmål 2:

Hvordan aktualiseres den innovative medarbejder, og dens mulighedsbetingelser igennem Novo Nordisk egne udsagn?

Dette spørgsmål skal bidrage til besvarelsen af problemformuleringen ved at vise i en gældende case, hvordan man igennem sproget, i dag, skaber mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder. Med det henblik, at påvise om man skaber en innovation af den innovative medarbejder, ved at hive på tidligere erfaringer igennem de påviste perioder.

2.0 Fremgangsmåde

For at bevare min problemformulering til fulde, vil jeg i dette afsnit redegøre for mit valg af empiri og hvordan jeg har afgrænset mig. Jeg vil beskrive mine teoretiske valg, hvorfor og hvad dette gør for min opgave, samt mine teoretiske fravalg. Efterfølgende fremlægger jeg mine analysestrategiske refleksioner, i

forhold til den epistemologiske tilgang for opgaven. En præsentation af Foucault og hans teoretiske apparater, samt hvordan disse bliver brugt til at besvare mine underspørgsmål, og i sidste ende skabe ramme for besvarelsen af problemformuleringen. Dernæst præsenteres analysens opbygning og formål. Den giver en beskrivelse af de intentioner jeg har med analysen, og præsenterer hvordan man som læser skal forstå analysen. På baggrund af dette kommer analysen, som vil besvare underspørgsmålene, denne er delt op i to analyser. Den første vil give os en beskrivelse af de udfordringer den innovative medarbejder er svaret på, den innovative medarbejders mulighedsbetingelser, og til sidst den innovative medarbejder. Dette er yderligere blevet inddelt i 3 perioder. Anden analyse vil beskrive de mulighedsbetingelser medarbejderen har i dag, hvor jeg vil tage udgangspunkt i Novo Nordisk. Dette fører til min diskussion hvor jeg vil benytte mig af Zizeks begreber.

2.1 Empirisk redegørelse og afgrænsning

Jeg vil i dette afsnit præsenterer mit valg af empiri, og hvilke afgrænsninger jeg har foretaget mig. Disse valg har være essentielle for bevarelsen af min problemformulering. Jeg vil beskrive mine afgrænsninger for begge underspørgsmål.

2.1.1 Afgrænsning af underspørgsmål 1

For at bevare dette underspørgsmål har jeg benyttet mig af forskellig empiri. Baggrunden for dette er, at i hver periode finder jeg: udfordringer som den innovative medarbejder er svaret på, den innovative medarbejders mulighedsbetingelser, og den innovative medarbejder.

For at finde de udfordringer den innovative medarbejder er svaret på, benyttede jeg mig af følgende empiri: politiske taler fra statsministeren i den gældende periode, statsministeriets rapporter, udtalelser fra ministre, videnskabelige rapporter om kulturen i samfundet, videnskabelige artikler vedrørende udviklingen i samfundet. Jeg har gjort dette for at finde udsagn, der kan fremvise hvilke udfordringer der har været i perioderne, og hvordan dette påvirker virksomhederne, samfundet, individerne og institutionerne. Jeg ser altså på det talende ord, udsagn der er dateret fra den periode jeg har kigget på. Jeg ser på hvordan man har italesat udfordringerne, altså har jeg været nødt til at afgrænse mig til empiri, hvor ved jeg har kunne iagttage udsagnene. Denne empiri er med til at fremvise en regularitet for hver periode, der herved viser hvilke udfordringer den innovative medarbejder var svaret på.

For at fremanalysere de mulighedsbetingelser der var for den innovative medarbejder, har jeg benyttet mig af artikler fra Børsen. Børsen betragter sig selv som en nødvendighed i erhvervslivet. De sætter dagsordenen for hele erhvervslivet. De tilbyder deres kunder fuld adgang til deres arkiv, hvor de har artikler tilbage fra 1970. Jeg har afgrænset mig til Børsen, da dette er en erhvervsavis. I deres artikler adresserer de

erhvervslivets problematikker, og de mulige udfordringer og løsninger virksomheder og medarbejder står overfor. Jeg kunne have benyttet mig af andre aviser, erhvervsministeriets rapporter om erhvervslivet, eller statistikker, men da jeg ser på relationen mellem virksomhederne og medarbejderne, fandt jeg Børsen som den bedste mulighed, da deres fokus i stor udstrækning ligger på virksomheder og medarbejdere. For at finde den innovative medarbejders mulighedsbetingelser i hver periode har jeg været nødt til at afgrænse mig til få artikler. Hver periode er på 10- eller flere år, og da børsen udkommer med en avis hver dag på forskellig vis, har jeg også der været nødt til at lave en afgrænsning. Jeg benyttede mig af Børsens avis, her kunne jeg gå i deres arkiv og indtaste den gældende periode, så jeg var sikker på at jeg kunne fremvise relationen i den pågældende periode. For ikke at få alle artikler frem, afgrænsede jeg min søgning mere. Jeg kunne her skrive søgeord, der kunne hjælpe mig til at finde de bedst mulige artikler, der henviste mig til relationer mellem virksomhed og medarbejder, samt fremviste de mulighedsbetingelser den innovative medarbejder havde.

For at fremanalysere den Innovative medarbejder, har jeg også benyttet mig af Børsens avis, dette har jeg gjort for at kunne fremvise den innovative medarbejders taleposition, hvad de kunne tale om og hvilke begreber de kunne tale i for hver periode. jeg har igen afgrænset mig til artikler, der har kunne vise hvilken position man som medarbejder måtte påtage sig.

2.1.2 Afgrænsning af underspørgsmål 2

For at undersøge hvordan den innovative medarbejder aktualiseres i dag, tager jeg udgangspunkt i virksomheden Novo Nordisk. Dette er en virksomhed der fokuserer på global sundhed, og gør dette ved hjælp af innovation, som er et af deres største fokusområder. Med dette menes, at man i Novo Nordisk beskæftiger sig med hele tiden at udvikle og skabe nye muligheder, inden for den medicinske verden. Dette gøres ved hjælp af innovation, der i deres optik kan hjælpe til at kurere diabetes.

Jeg benytter mig derfor af empiri fra Novo Nordisk, deres officielle årsrapporter, offentlige beskrivelser af deres fokusområder, værdier og mål. Disse rapporter er fra 2017 og 2018, dette er et bevidst valg da jeg ønsker at fremvise aktualiseringen af den innovative medarbejder i dag. Derudover benytter jeg mig af Novo Nordisk jobopslag, for at identificere deres krav til deres potentielle medarbejdere. Dette gør at jeg kan udforske deres egen ide om, hvad de finder innovativt, og ud deres egne iagttagelser, beskrive deres krav til den innovative medarbejder. Jeg vil ved hjælp af denne empiri se på de potentialer og de mulighedsbetingelser, den innovative medarbejder har i dag, og hvordan denne medarbejder befinder sig i en virksomhed der beskriver sig som en innovativ organisation. Denne afgrænsning udelukker interviews og spørgeskemaer fra ansatte i Novo Nordisk. Dette er et bevidst valg, da jeg vil iagttage Novo Nordisk egne

iagttagelse af, hvad deres potentielle og ansatte medarbejdere skal indeholde, for at være innovative. Dette skal fremvises i deres offentlige udtagelser.

2.2 Teoretiske valg

I dette afsnit vil jeg redegøre for mine teoretiske valg og fravalg i besvarelsen. Min valgte problemformulering fastsætter altså mit valg af teori, Jeg vil derfor give en kort beskrivelse af Foucaults teori, og hvad denne har bidraget med.

I denne opgave undersøger jeg hvordan sproget fastsætter de mulighedsbetingelser, og det potentiale den innovative medarbejder har, med fokus på regulariteten i spredningen af udsagn i samtalerummene. Jeg ser altså på de udsagn, der er med til at konstruere sandhed og mening i den givne historiske periode. Jeg iagttager altså de talte udsagn, der er med til at skabe mening om hvilken position den innovative medarbejder skal påtage sig, og derved hvilke færdigheder og kvaliteter den innovative medarbejder skal besidde. Mit fokus ligger altså på italesættelsen af den innovative medarbejder, og hvordan sproget fastsætter faste rammer for den innovative medarbejder, og derved blokerer innovationen af den innovative medarbejder. Med min problemformulering skaber jeg rammerne for den valgte teori, og jeg har i Foucaults teori fundet det der bedst muligt beskriver og analyserer min empiri. Dette gør at jeg har afgrænset mig fra Ernesto Laclau's politiske hegemoni analyse, da denne analyse i højere grad, ville have givet et blik for, hvordan der foregår politiske kampe, mellem konkurrerende diskurser, om at hegemonisere den innovative medarbejder. Min problemformulering gør, at jeg derfor ikke kan bruge Laclau. Hvis jeg havde benyttet mig af Laclau, ville hans begreber og teori ikke kunne have givet mig et konkret svar på min problemformulering. Jeg har derfor valgt, kun at benytte mig af Foucault og hans teoretiske apparater. Med Foucaults diskursanalyse, og hans magt begreber, har jeg haft mulighed for, at skabe en analyse der har kunnet give mig svarene på, hvad den innovative medarbejder var svaret på i den innovative medarbejders mulighedsbetingelser, og hvem den innovative medarbejder var. Udover dette har jeg ved hjælp af hans begreber, set på det potentiale og de mulighedsbetingelser den innovative medarbejder har i dag, samt hvordan sproget igennem tiden danner netop denne fastlæggelse af den innovative medarbejder. Jeg har derfor også afgrænset mig fra Luhmanns systemteori. Luhmanns teori ville have givet et blik for paradokset og systemerne, ved måden hvorpå medarbejderne blev styret igennem de relationer de stod i forhold til, samt betingelserne for paradoksets tilblivelse, og det endelige forsøg på afparadoksering. Afgrænsningen er baseret på baggrund af, at Luhmann fokuserer på kommunikationen, og ikke ville have gjort det muligt at have fundet den subjektposition der opstår i hver periode. Dette betyder at hvis jeg havde benyttet mig af Luhmann, ville jeg ikke kunne give et endeligt svar på min problemformulering, da denne fokuserer på den innovative medarbejder.

3.0 Analysestrategiske refleksioner

For at afdække problemformuleringen og problemstillingerne, ser jeg mit valg af teori som en epistemologisk strategi for anden ordens iagttagelse. Jeg har sammensat projektets analysestrategi, for at på bedste mulige vis, at belyse problemet i min empiri.

For at kunne besvare problemformuleringen har jeg brugt en analysestrategisk tilgang. Denne praksis består i, at skabe det videnskabelige blik, der gør det muligt at iagttage den sociale emergens (Esmark, Lausten, & Andersen, 2005). Hermed benytter jeg mig af poststrukturalismen. Poststrukturalismen er en overbygning af strukturalismen. Den lægger vægt på, at mening er et sprogligt-diskursivt fænomen, som herved præges af indre mekanismer, og ikke kun af den sociale kontekst (Jacobsen, Lippert-Rasmussen, & Nedergaard, 2012). Det centrale begreb bliver altså mening *"Mening er ikke noget, ting har i sig selv, og ej heller noget, vi hver for sig skaber privat. Mening opstår først og fremmest imellem os i de meningssystemer, vi gør brug af og bidrager til"* (Jacobsen, Lippert-Rasmussen, & Nedergaard, 2012, s. 292). Altså er mening skruet sammen i systemerne imellem os. I poststrukturalismen ser man, at den videnskabelige praksis ikke forankres i hverken objekter eller subjekter, men i rummet imellem dem. Subjektet er derfor ikke et givent, men er skabt igennem distinktioner og begrebsdannelser, der kunne være og har været eller vil blive (Jacobsen, Lippert-Rasmussen, & Nedergaard, 2012). Objekterne som fx stat, magt, sygdom eller økonomi, er begreber med en historie og forudsætninger. Dette vil altså sige, at det sted man skal opsøge i forskningen, er det sted hvor disse begreber tager deres form som betydning. En poststrukturalistisk analysestrategi, vil derfor sætte fokus på, hvordan de forskellige fænomener får en bestemt betydning under de bestemte forhold. Der er altså fokus på relationen mellem begreberne, snarere end at se på tingene isoleret (Jacobsen, Lippert-Rasmussen, & Nedergaard, 2012). Interessen for objekterne og subjekterne er ikke mistet, tværtimod er interessen for dem større. Dog ser man på hvordan disse subjekter og objekter er gjort mulige, og hvilke meninger og udviklinger de muliggøre, i stedet for at søge efter en sikker viden om hvordan de er. Ved benyttelse af denne analysestrategiske tilgang, sker der et skifte i min erkendelsesinteresse, fra et ontologisk perspektiv til et epistemologisk perspektiv. I stedet for at se på studiet af, og læren om det værende, ser jeg på studiet af, og læren om erkendelse. Jeg spørger altså ind til hvordan noget er blevet til (Knudsen, 2009).

Med den epistemologiske orienterede videnskabsteori, benytter jeg mig af en "anden ordens analyse". Den stiller ikke spørgsmålet om hvad, men til hvordan (Andersen N. Å., 1999, s. 13). Man sætter altså spørgsmålstejn ved den allerede givne meningsfuldhed, og hvilke måder hvorpå man kan opnå en erkendelse, der er anderledes end den allerede givne meningsfuldhed. Den epistemologiske tilgang medfører også en deontologisering, hvilket vil sige, at man sætter spørgsmålstejn ved selvfølgelighederne.

Dette indebærer også, at jeg arbejder med en tom ontologi, at genstanden ikke forudsættes. Epistemologien handler om at observere, hvordan verden er blevet til, igennem systemer, individer og organisationer, og hvordan de kigger på deres omverden igennem forskellige perspektiver (Andersen N. Å., 1999, s. 14). "Anden ordens analyse" er med til at konstruere det iagttagede og iagttageren selv, dette forudsætter epistemologien, da man konstruere andres (virksomheder eller systemers) iagttagelser, og gør dem til objekt for ens egne iagttagelser (Andersen N. Å., 1999, s. 14). Opgaven er baseret på mine iagttagelser af andres udsagn, omhandlende innovation og den innovative medarbejder. Igennem disse iagttagede udsagn fremstår altså en erkendelse, der er anderledes end den allerede givne meningsfuldhed. Med dette "anden ordens blik" og valg af analysestrategi, har jeg truffet et valg der har konsekvenser for, hvordan min genstand fremtræder.

I det følgende afsnit vil jeg derfor redegøre for Foucaults teoretiske apparater, der igennem min problemformulering ses som den bedste mulighed for at undersøge og besvare netop denne.

4.0 Teoriafsnit

Jeg vil i dette afsnit præsentere Foucaults teoretiske apparater, med henblik på at besvare min problemformulering og mine underspørgsmål.

4.1 Præsentation af Foucault

Michel Foucault blev kendt for at have gjort op med subjekt-centreret tænkning. Udover dette blev han også kendt for hans diskurs teori og hans magt begreber, hvilket denne opgave også tager udgangspunkt i. Han problematiserede forestillingen om, at mennesket besad en permanent substans eller universelle kvaliteter (Villadsen K. , Michel Foucault, 2013). Foucaults analyse fremlagde ikke den menneskelige agent som det forklarende væsen for diskursens udvikling, eller i historiske processer. Han fremviser en tydelig ide om at opløse subjektet som det forklarende væsen. Historiens udvikling skulle ikke henvises til bestemte subjekter, historien skulle skabe sine egne subjekter (Villadsen K. , Michel Foucault, 2013). I stedet for at fremvise udsagn, arkitektur, tekster og andre historiske frembringelser til individets egne tanker og fortolkninger, var Foucaults ønske at fremlægge de historiske "over-individuelle" betingelser, som havde gjort disse frembringelser mulige (Villadsen K. , Michel Foucault, 2013). Foucault arbejdede med diskursens fællesbetingelser og deres udvikling over tid, magt og styring samt subjektivitet.

Jeg vil benytte mig af Foucaults diskursanalyse, ved at se på regulariteten i spredningen af udsagn fra 1970-2008. Jeg vil bruge Foucaults måde at se på udsagn i deres egen ret, uden at henvise dem til noget andet. Dette gøres ved at lade udsagnene tale for sig selv, og ikke fortolke udsagn som udtryk for mine, eller den talendes indre intentioner (Villadsen K. , 2006) Derudover vil jeg benytte mig af Foucaults magttænkning.

For Foucaults var magten ikke en substans, den erhverves ikke af et bestemt subjekt, institution eller klasse. Magt er ikke noget der udøves, men er noget der udspringer i de sociale relationer, der giver retning til erkendelse, ønsker, sprog osv. (Villadsen K. , Michel Foucault, 2013). Jeg vil ud fra Foucaults magttænkning, benytte mig af hans magtbegreber: Disciplinær magt, Governmentality, pastoralmagt og hans syn på panoptikon. Disse begreber, skal være med til at belyse relationen mellem virksomhederne og medarbejderne. Foucault fremlagde, at diskursen fremsatte en regelret praksis, der bestemte hvorfra der kunne tales, hvordan der kunne tales, og hvem der kan tale hvornår. Jeg bruger Foucaults forståelse til at se på, hvilken position medarbejderen måtte påtage sig. Ud fra begreberne taleposition, objekter og begreber, vil jeg belyse den særlige subjektivering der er den innovative medarbejder. Jeg vil altså fremvise Foucaults begreber som jeg i denne opgave anvender. For at besvare mit underspørgsmål 1, vil jeg have blik for Foucaults begreber om diskurs, magt og subjektivering. Jeg vil altså benytte mig af hans diskursanalyse, samt hans magt begreber Panoptikon, Disciplinering, Governmentalitet og Pastoral magt. Derudover, for at fremvise den innovative medarbejder, vil jeg benytte mig af subjektivering, hvor jeg fokuserer på taleposition, begreber og objekter. Det blik jeg anvender i anden analyse, er præget af Foucaults magtbegreber samt hans subjektivering igennem talepositioner, begreber og objekter.

I følgende afsnit vil jeg gå i dybden med Foucaults begreber, som er kort forklaret i afsnittet. Dette vil give et bedre indblik i, hvordan Foucaults teoretiske apparater, kan besvare min problemformulering og mine problemstillinger.

4.2 Begrebspræsentation

Jeg vil i dette afsnit gøre rede for de tidligere nævnte begreber. Jeg vil altså fremvise Foucaults forståelse af hvert begreb, og fremvise min egen anvendelse af hvert begreb.

4.2.1 Diskursanalyse

Foucault laver en sondring imellem udsagn, diskurs og diskursformationer. Disse 3 begreber danner tilsammen diskursanalysen. Udsagn er diskursanalysens mindste enhed, diskursen er den endelige skikkelse af de formulerede udsagn, dette er analytikerens arkiv. Diskursformationen er et spredningssystem for udsagn, sagt på en anden måde, diskursformationen er en regularitet i spredningen af udsagn. (Andersen N. Å., 1999). Regulariteten er altså en konstruktion, som bliver til igennem diskursanalysen. Det er altså personen der udfører diskursanalysen, der konstruerer regulariteten, altså diskursformationen (Villadsen K. , 2006).

Som diskursanalytiker forholder man sig altså til udsagnene. Man fokuserer på udsagnene i deres positivitet, med andre ord, skal man analysere udsagnene i deres fremtræden, det skal analyseres som det dukker op, og må ikke give udtryk for noget andet end sig selv. Fx vil Foucault gøre op med fortolkningen af

udsagn, som et udtryk for den talendes intentioner med udsagnet (Andersen N. Å., 1999) Hvornår er et udsagn så et udsagn? Foucault siger at udsagn er en eksistens funktion, som muliggøre at grupper af tegn eksisterer. Vi skal genkende udsagnet på øjeblikkelige frembringelser. Udsagn bliver altså til positive begivenheder, der igennem italesættelse, viser eksistens. Dette gøres igennem 4 aspekter: Objekt, subjekt, begrebsnetværk og strategi (Andersen N. Å., 1999). En diskursanalyse er en analyse af udsagn, hvor udsagnene er begivenheder der frembringer subjektpositioner, objekter, begrebsrelationer og strategier. Diskursanalysen er en samling af alle udsagn (talte/skrevne) i deres historiske distraktion, og deres øjebliksværdi. Det handler altså om at finde det endelige og faktisk afgrænsede, i de sproglige sekvenser som bliver formuleret, ved at forme arkivet som det der regulerer, hvad der egentlig er blevet sagt, og ikke sagt i samfundet. Man må som diskursanalytiker igennem den lange vej over arkivet, for at kunne nærme sig det egentlige spørgsmål om dannelsen af diskursformationerne (Villadsen K. , 2006).

4.2.2 Magt

"If we accept that power is not a substance, fluid, or something that derives from a particular source, then this analysis could and would only be at most a beginning of a theory, not a theory of what power is, but simply of power in terms of the set of mechanism and procedures that have the role or function and theme, even when they are unsuccessful, or securing power. It is a set of procedures, and it as such, and only as such, that the analysis of mechanisms of power could be understood as the beginnings of something like a theory of power." (Foucault, 1978, s. 16-17)

Dette citat fremviser, at Foucaults bestemmelser om magt i sig selv ikke udgør en gyldig teori om magt, men giver et indblik i hvordan og hvad, der kendetegner magtudøvelse i det moderne vestlige samfund. I følge Foucault er magten altså ikke en substans der kan erhverves af et bestemt subjekt, institutioner eller klasse. Magten er noget der udøves, ikke ovenfra, men igennem sociale relationer. Den er med til at give erkendelse, ønsker, sproglige praksisser osv. Det er vigtigt at pointere, at når Foucault siger at magten ikke erhverves af subjekter, er det fordi magten konstant er med til at forme subjektet. I dette projekt benytter jeg mig af Foucaults syn på magt. Igennem hans syn på panoptikon, bliver dette min måde at illustrere relationen mellem virksomhed og medarbejder. For at finde frem til dette, benytter jeg mig af Foucaults Disciplinærmagt, som han illustrer i hans bog *"Overvågning og straf"* fra 1975, og af hans begreber Governmentality og pastoral magt.

Panoptikon

Panoptikon er i realiteten en type af fængselsbygninger, der blev designet af filosofen Jeremy Bentham i den sidste del af 1700-tallet. Fængslet var designet på en sådan måde, at den overvågende person kan overvåge alle fangerne, uden at de ved om de bliver overvåget eller ej. Dette skaber følelsen af usynlig

overvågning (Richter, 2011). Foucault benytter sig af panoptikon, til at skabe et idealbillede på den form for overvågning det moderne vestlige samfund benytter sig af. Panoptikon er taget fra græsk og betyder "de få overvåger de mange". Det skal ses som et altseende øje, der karakteriseres ved muligheden for at blive overvåget. Det moderne menneske befinder sig altså i en verden, der er karakteriseret ved potentiel overvågning, for Foucaults panoptikon er en altomsluttende samfundsstruktur, i modsætning til Benthams panoptikon, ingen fysiske barrierer. Det er altså en struktur, det moderne menneske formes til at acceptere, som det grundlæggende for færden i det offentlige rum (Richter, 2011).

Disciplinærmagt

I Foucaults bog "Overvågning og straf" fra 1975, beskriver han hvordan fængslets historie forandres fra begyndelsen af 1800-tallet. Det han beskriver, er den forskydning der sker fra middelalderens og renevidenskabens pinsler, til de moderne fængsler i dag, hvor det er selve visheden om at blive straffet, der skal afholde folk fra forbrydelser. I det moderne samfund ser vi altså ikke længere den dømtes krop blive udstillet, vi tilintetgør den ikke længere. I stedet skjuler vi dem. Med dette menes at vi isolerer dem fordi der stadig er noget der kan tæmmes og reguleres. Dette er en bevægelse, der opstår i opkomsten af disciplineringen som en ny magtform. Denne magtform udøves ved at gøre sig usynlig, den pålægger dem, der underlægger sig, et obligatorisk krav om hele tiden at være synlig. Dette kan sammenlignes med det før skrevne, panoptikon. Her var fangerne aldrig klar over, hvornår de var under observation. Den observerende kan aldrig selv observeres, altså er han usynlig, hvilket gør og tvinger fangerne til at disciplinere sig selv, ud fra overbevisningen om konstant overvågning.

Foucault, beskriver også hvordan en særlig normaliseringsmagt, disciplin og overvågning senere breder ud, og generaliseres i samfundet. Han ser altså på institutionerne som fx uddannelse, socialforsorg, hierarkisk organiserede arbejdspladser osv. som en del af normalitets magten. Med ideen om konstant overvågning, befinder vi os som individer, med en trang til at indordne os normalitetens dommere, for at passe ind. Vi underkaster vores krop, adfærd, opførsel, færdigheder og ytringer, for at kunne leve op til disse forventninger. Vi disciplinerer os selv for den forestilling om, at vi bliver overvåget igennem samfund og institutioner, altså normalitetens dommere.

Governmentalitet

For Foucault er det der karakteriserer Governmentalitet, at fokusere på ledelsen af selvledelse. Det handler om at styre den selvstyrende, ved hjælp af påvirkning og vejledning af subjektet, samt en strukturering af de valgmuligheder, det frie subjekt er i besiddelse af. Subjektet var for Foucault et gennemgående tema, der skulle vise hvordan liberalismen introducerede styringsformer og teknikker, til selvstyring. Dette samspil var for Foucault centralt, da liberalismen med sin tilstedeværelse skaber et rum for frihed for det

enkelte individ, og samtidig med dette, er det statens opgave at sikre, at dette rum af frihed bliver benyttet af individet korrekt (Hansen, "Kapitel 7". Diskurs- og Videnskabsteori, 2012). Det er derfor essentielt at staten, i sin sikring af korrekt brug af friheden, benytter sig af styringsteknikker, som er usynlige og diskrete, så borgerne ikke oplever at disse styringsteknikker er påtvunget. Med dette ser man altså borgerne ledet til at lede og styre sig selv, som derved går i overensstemmelse med den gældende viden og forståede sandheder, og i en retning af hvad staten ønsker. Jeg ser i denne opgave, hvordan det er muligt at fremanalysere relationen imellem virksomhed og medarbejder, ved at styre adfærden hos medarbejderen, uden at arbejdsgiveren laver nogen form for indgriben, i den enkelte medarbejders opfattelse af sit aktuelle handlerum.

Det er en analyse af selvstyringsteknologier og styringsteknologier som gør, at analysen har fokus på de relationer der er mellem magtteknologier og selvteknologier. Den belyser hvordan staten forsøger at lede individerne til at lede sig selv, på den måde staten ønsker, at de skal lede sig selv på. Opgaven er en analyse af, hvordan virksomhederne leder deres medarbejdere til at lede sig selv, og på den måde som virksomheden ønsker, at deres medarbejdere skal lede sig selv på.

Pastoralmagt

Foucault beskriver pastoralmagt, som en magtform, som funderer på forestillingen om det levende individ og dets behov. Karaktertrækkene pastoralmagten besidder, skyldes ifølge Foucault, den herkomst fra kristendommens bekendelse og selvansagelsespraksisser. Den egentlige videreførelse er en særlig måde at forbinde magten og viden på (Villadsen K. , Socialt arbejde og subjektivering - fra velfærdsplanlægning til postmoderne socialpolitik , 2004). Disse karaktertræk ses ved forholdet mellem det kollektive og individuelle, lydighed og pligt og ideen om frelse. Forestillingen bygger på den potentielle inklusion af menneskeheden og et samlet fællesskab. Pastoralmagten benytter sig af en individualiserings taktik, i dens arbejde med at bringe borgerne mod frelse. Den fremstiller en sandhed om den enkelte, hvilket er afgørende for magtens virkemåde og effektivitet (Villadsen K. , Socialt arbejde og subjektivering - fra velfærdsplanlægning til postmoderne socialpolitik , 2004). Man benytter sig i dag af, med velfærdsstaten, at påtage sig opgaven med at beskytte og udvikle den enkeltes velfærd, fremgang og lykke. Med dette udøver pastoralmagten en blid normaliserende disciplinering, af det enkelte individ, med henblik på at individet agerer, i ideen om at være det bedste for det enkelte individ (Järvinen, Larsen, & Mortensen, 2004).

Denne opgave beskriver relationen mellem virksomhed og medarbejder. Vi har tidligere set hierarkiske orienterede virksomheder, hvor man fulgte direktioner fra højere positioner end en selv. De sociale kompetencer er blevet vigtigere i organisationer, og med dette bliver bekendelsen vigtig. Når jeg i denne opgave vil benytte mig af pastoralmagten, er dette grunden. Bekendelsen bliver vigtig fordi man i dag ikke

ser en direkte kontrol over medarbejderen. Men ved at kunne se ind i det psykiske liv, herunder de forventninger medarbejderen egentlig har til sig selv, kan man skaffe viden om medarbejderen. Pastoralmagten har altså en dobbelthed i sig, da den på den ene side giver arbejdsgiveren (pastoren) indsigt i medarbejderens psykologiske liv, og på den anden side for medarbejderen (den bekendende), instrumenter stillet til rådighed, som de nu kan overvåge sig selv med. Fx, er jeg mere omstillingsparat, indgår jeg bedre i teams, har jeg nået mine deadlines osv. Pastoral magten bliver i den forstand en styringsteknologi. En teknologi fordi det er et redskab, der benytter sig af konkrete formål: overvågning og selvovervågning.

4.2.3 Subjektivering:

Når Foucault taler om subjektivering, handler det om hvordan individer, skabes som subjekter. De underlægges praksisregimer og logikker. Subjektet er stærkt styret, eller produceret af diskurser og teknologier. Subjektiveringen handler om to ting: dels hvordan individet bliver gjort til subjekt af andre, for eksempel styringsteknologier, og til dels hvordan individet gør sig selv til subjekt, fx igennem selvteknologier og styringsteknologier (Hansen, Diskurs- og Videnskabsteori, 2012). Styringsteknologier er et system af praksisformer. Foucault har igennem sit arbejde beskæftiget sig meget med ledelsesteknologier og magtteknologier (Villadsen K. , Foucaults teknologi: Det nye jernbur eller virtuelle organisationsdiagrammer, 2013). Med disse, mener Foucault, at de har til formål at forme subjekterne, som disse teknologier bruges på. Deres formål er at fremfører et bestemt handlemønster, hos det styrede subjekt, som på denne måde er et ønsket handlemønster for den styrende (Villadsen K. , Foucaults teknologi: Det nye jernbur eller virtuelle organisationsdiagrammer, 2013).

Jeg vil i denne opgave fokusere på denne subjektivering igennem termerne taleposition, begreber og objekter. Disse skal fremvise medarbejderens position i virksomhederne. Termerne skal vise den rolle medarbejderen skal påtage sig, for at være den innovative medarbejder for hver periode. Talepositionen viser medarbejderens position, begreberne viser hvad medarbejderen kan tale om, og objekterne viser hvilke termer medarbejderen kan tale i. Subjektiveringen af den innovative medarbejder, sker i den måde hvorpå virksomhederne igennem sproget, styrer den innovative medarbejder til at følge de fastlagte mulighedsbetingelser, og følge det potentiale der er i virksomhedernes ide.

4.3 Analysestrategien og teorien

Denne opgaves teori afspejler sig altså i 2 former for analysestrategier. Foucault beskriver vidensarkæologien som en diskurs, som regulariteten i spredningen af udsagn, og ser på disse forskydninger i regulariteten over tid (Andersen N. Å., 1999). Samtidig benytter han sig af genealogien hvis hovedspørgsmål er, hvordan

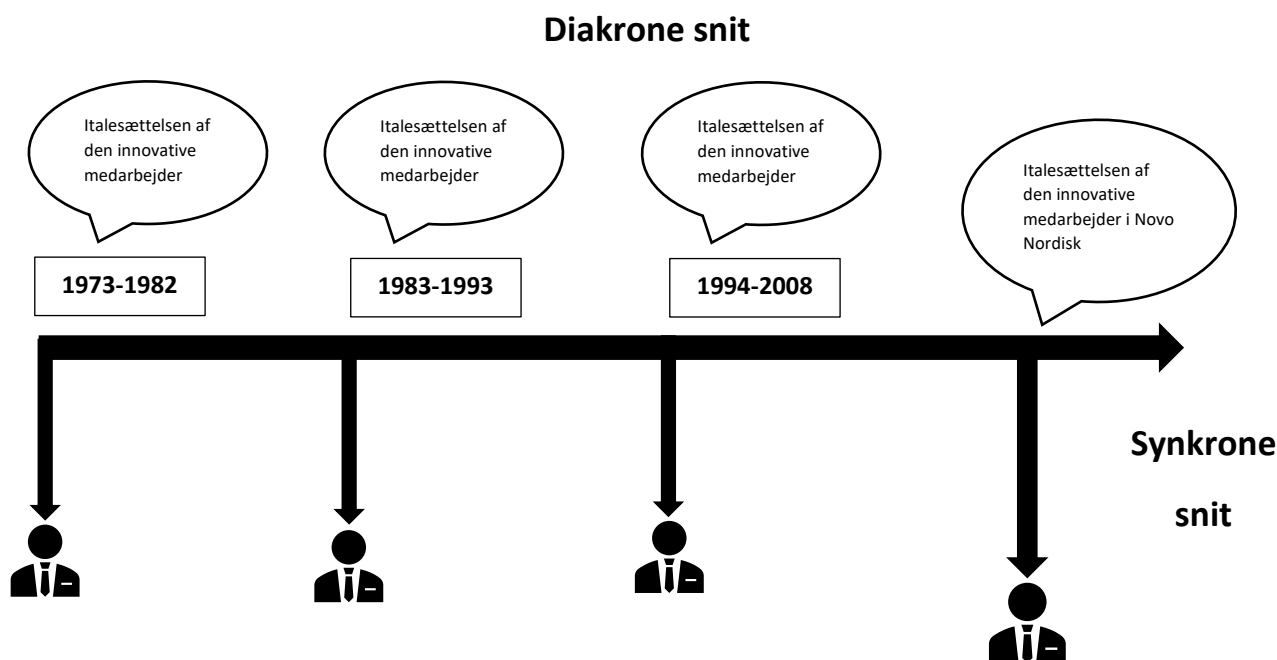
objekter kan kontureres i et mulighedsfelt bestående af allerede fremsatte udsagn, institutioner og teknologier (Villadsen K. , 2006).

Jeg benytter mig af hans vidensarkæologi ved at benytte mig af hans diskursanalyse, og igennem hver periode se på regulariteten i spredningen af udsagn, for at kunne fremvise de udfordringer den innovative medarbejder var svaret på, i gældende periode. Ved at gå tilbage i tiden, ser jeg altså på regulariteten igennem tiden. Man ser genealogien i opgaven ved, at der i hver periode ikke er et stabilt objekt eller subjekt. Altså er der ingen faste eller permanente objekter eller subjekter. Jeg ser altså på de historiske felter, for at se de mulighedsbetingelser, opkomsten og transformationen af objekter og subjekter i hver periode.

5.0 Analysens opbygning

Afsnittet her vil belyse rammerne for analysen. Jeg vil med dette afsnit give et indblik i, hvordan jeg vil besvare underspørgsmål 1 og underspørgsmål 2, for at kunne give et fuldent svar på problemformuleringen. Analysen er opbygget af det diakrone snit og det synkrone snit, der skal illustrere hvordan sproget igennem tiden, har italesat den innovative medarbejder, og har skabt mulighedsbetingelser. Samt hvordan man igennem en gældende case ser på sproget der i dag kategorisere, og skaber mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder.

Figur 1 illustration af analysens opbygning



Figuren illustrerer, hvordan jeg igennem det diakrone snit, besvare underspørgsmål 1. I de gældende perioder, vil jeg undersøge hvordan sproget kategoriserer den innovative medarbejder og skaber dens mulighedsbetingelser. Det diakrone snit er bygget op omkring Foucaults diskurs teori, magt begreber og subjektivering. Dette benytter jeg mig af, for netop at kunne svare på underspørgsmål 1. Sproget er i figuren illustreret af de talebobler, der er sat over hver periode, der repræsenterer italesættelsen af den innovative medarbejder, der via pilen, fører til den innovative medarbejder og vedkommendes mulighedsbetingelser. Det synkrone snit skal illustrere min besvarelse af underspørgsmål 2. Her benytter jeg mig af Foucaults magt begreber og subjektivering, for at vise hvordan man igennem Novo Nordisk sprog, italesætter deres innovative medarbejder, som er påvist i taleboblen, der derved fører til deres innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Det diakrone og synkrone snit skal igennem de to analysedele fremvise, om man igennem tid og i dag, innoverer på den innovative medarbejder. Om der i virksomhederne er fokus på deres sprog, om den innovative medarbejder.

Analysedel 1 er opdelt i 3 perioder: 1973-1982, 1983-1993 og 1994-2008. Disse perioder er fremstillet ud fra spredningen af udsagn, der skaber et brud i hvordan man ser den innovative medarbejder. Alle 3 perioder indeholder overskrifterne: Udfordringerne i (den gældende periode), Virksomhedernes udfordringer, Regulariteten, Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder og subjektposition: Medarbejderen. Disse overskrifter har jeg delt op på følgende måde:

Udfordringerne i (gældende periode) Virksomhedernes udfordringer Regulariteten	Udfordringer som den innovative medarbejder er svaret på
Magt: Relationen mellem virksomhed og medarbejder	Den Innovative medarbejders mulighedsbetingelser
Subjektpositionen: medarbejderen	Den Innovative medarbejder

Analysen består af 3 faser. Den første fase skal fremanalysere de udfordringer den innovative medarbejder står over for i gældende periode, samt hvordan den innovative medarbejder skal være svar på disse udfordringer. Den anden fase fremanalysere relationen, mellem virksomheder og medarbejdere i forhold til Foucaults magtbegreber. Denne fase skal fremvise hvilke mulighedsbetingelser den innovative medarbejder havde, i den gældende periode. Den tredje og sidste fase, fremanalysere hvilken position den innovative medarbejder skulle påtage sig. Dette bliver analyseret ved hjælp af taleposition, begreber og objekter, dette skal vise hvilken position medarbejderen havde i virksomheden, hvilke begreber de kunne tale i, og hvad de kunne tale om. Ud fra hver periode bliver der fremanalysere en innovativ medarbejder, som herved vil blive benyttet i anden analyse del.

Den anden del af analysen, vil fokusere på den innovative medarbejder i dag. Denne analyse er opbygget med det formål, at finde frem til det potentiale og mulighedsbetingelser medarbejderne har i dag, og hvordan man i Novo Nordisk definerer den innovative medarbejder. Analysen vil bestå af, at finde talepositioner, begreber og objekter i Novo Nordisk offentlige dokumenter, og derved fremanalysere hvordan den innovative medarbejder aktualiseres i dag.

6.0 Analyse

1973-1982

Perioden 1973 – 1982 er en periode hvor det danske samfund gennemgår nogle store ændringer. Med historisk nedslag i denne periode, vil jeg belyse, igennem afsnittende: udfordringerne i 1973-1982, virksomhedernes udfordringer og regulariteten, de udfordringer den innovative medarbejder er svar på. Dette sker igennem regulariteten af spredningen af udsagn, hvor fokus vil ligge på italesættelsen af innovation. Igennem magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder, vil jeg fokusere på den innovative medarbejders mulighedsbetingelser i virksomhederne. Fokus vil være på hvem der havde magten. Ud fra forrige afsnit vil jeg i subjektpositionen, præcisere den innovative medarbejder. Her vil jeg se på den position/rolle man som medarbejder måtte påtage sig for at være den innovative medarbejder.

Udfordringerne i 1973-1982

I 70'erne stod det danske samfund over for mange udfordringer. Efter to årtier (1950-1960) hvor Danmark havde udviklet sig fra et landbrugssamfund, til at landets største indkomst nu kom fra industriproduktionen. Dette skete på baggrund af højkonjunktoren fra udlandet, og Danmark tilpassede sig hurtigt. Danmark blev et industriland, hvor virksomheder med moderne og attraktive produkter kunne udvikle sig over hele landet, eksempelvis virksomheder som Danfoss, Lego og B&O. Ikke nok med at 50'erne og 60'erne var gode økonomiske år i Danmark, men de store provinsbyer voksede også, da arbejdet nu var

at finde her og ikke på landet. Den store vækst lå i erhvervene, og det meste af væksten blev funderet i service og tjenesteydelser (Brask, 1988). Med denne økonomiske vækst, fulgte også en stigning i samfundets velstand, og med velfærdsstaten kom velstanden flere til gode. Forbruget af varer steg, og det som tidligere blev set som luksusartikler, som køleskabe, tv-apparater og biler, blev nu en hverdagsting i de fleste hjem. Denne velstand stod på fra 1950-1973, men da den første oliekrise ramte Danmark i 1973, krævede det forandringer for hele samfundet (Olsen, 2004).

Oliekrisen ramte Danmark uforberedt, og dette skabte store økonomiske vanskeligheder, og øget arbejdsløshed for det danske samfund. Også politisk opstod der stor usikkerhed, og i 1973 skabte venstre en mindretalsregering med 10 partier, og de ellers dominerende partier måtte afgive en del stemmer. Krisen gjorde at samfundet nu måtte stå sammen og forstå, at den velstand som de fleste nu havde vænnet sig til, stod over for store forandringer. At tætte vinduerne, lave besparelser i hverdagen, holde på varmen, genbruge og have billøse søndage var nogle af de ting, som alle borgere måtte leve med i denne periode. Men dette var midlertidige løsninger, og ikke noget som kunne fikse det egentlige problem, som var selve krisen (Hartling, 1974). Paul Hartling siger i hans nytårstale d. 1. januar 1974, at vi i fællesskab må stå sammen og bære byrden som en, at give skylden eller byrden videre til naboen, regeringen eller de forskellige klasser i samfundet, var ikke en løsning (Hartling, 1974). Der opstod problemer i økonomien i form af inflation, og betalingsbalanceunderskud. Den egentlige krise opstod på baggrund af de interne krige i Mellemøsten. Det var på dette tidspunkt de mellemøstlige lande som sad på største dele af olieproduktionen, og forsynede de vestlige lande med olie. Da krisen opstod, blev det derfor essentielt for Danmark, selv at kunne forsyne sig med olie og naturgas, netop for at sikre sig, at hvis en lignende krise opstod, så ville effekten ikke være så stor, og påvirke så meget som den foregående (Mogens, 1975).

I den sidste del af 70'erne (1979) blev Danmark for alvor ramt af nummer to oliekrise. Dette forværrede de allerede eksisterende problemer det danske samfund befandt sig i, og gjorde bestemt ikke livet nemmere for borgerne. Politik havde i 70'erne budt på store udskiftninger i forhold til hvem der sad på regeringsmagten. Ikke nok med at den venstre mindretalsregering blev erstattet i 1975 af en socialdemokratisk regering, så var det også for første gang i 70'erne, at en regering der bestod af både Socialdemokratiet og Venstre opstod. Dette kunne tolkes som, at der ikke rigtig var nogen der lå inde med den helt rigtige løsning, der kunne bringe Danmark på rette kurs (Fink, Det politiskeliv i 1970'erne, 2009). Hvis man pillede ved det ene parameter, forværrede man et andet, og derfor i 1979 blev der lagt fokus på at fikse den forhøjede inflation og betalingsbalanceunderskuddet, i stedet for arbejdsløsheden og beskæftigelsen. Ikke nok med at borgerne måtte ændre levestil, og finde andre glæder i livet, så led erhvervslivet også under krisen (Olsen, 2004). EF-medlemskabet blev det danske landbrugs redning. Efter at

landbruget ikke længere var den største indkomst for Danmark, havde landbruget i mange år været afhængige af offentlig støtte. Denne offentlige støtte blev erstattet af EF's støtte, og blev derfor landbrugets redning. Arbejdsmarkedet var under et enormt pres i 70'erne, på baggrund af den økonomiske krise, men også på grund af den internationale konkurrence. I denne periode måtte mange små selvstændige forretninger lukke på grund af økonomien, og den stadig skarpere konkurrence. Ikke kun de små private virksomheder blev påvirket, mange af de store virksomheder kom svækket ud af denne periode, og skulle nu til at kæmpe sig tilbage til deres storhedstid (Brask, 1988). Dog var der firmaer, der på trods af den hårde internationale konkurrence kunne følge med, dette var virksomheder der kunne tilbyde det moderne, som fx Lego, Danfoss og B&O. 1973 blev altså året hvor vi som samfund måtte tilpasse os kriserne, og leve i en uvished om hvordan og hvad der skulle til, for at kunne løse disse problemer (Fink, Erhvervsliv og arbejdsmarked , 2009).

Virksomhederne udfordringer

I 1972 ved folketingets åbning, stod Jens Otto Kragh foran folketingets medlemmer og talte. Her lagde han vægt på danskernes valg af indmeldelse i EF, og hvilke fordele dette kunne bringe til Danmark. Her lagde han stor vægt på erhvervslivet, og den øgede produktivitet og beskæftigelse (Krag, 1972). Det var tydeligt at der var en mærkbar stigning i produktionen i erhvervene, og på baggrund af denne øgede produktion, var det vigtigt at virksomhederne fastholdt, og hele tiden styrkede deres konkurrenceevne. I dette lå der vigtige opgaver, som arbejdsmarkedets virksomheder måtte påtage sig. Jens Otto Kragh beskrev også, at de normer og regelsæt der er udviklet på det danske arbejdsmarked, havde stor og væsentlig indflydelse på Danmarks internationale konkurrenceevne, på grund af den uforstyrrede produktionsgang (Krag, 1972). Altså blev Danmarks tilslutning til de europæiske fællesskaber en udfordring, men også en afgørende mulighed for de danske virksomheder. Der lå også en tillid fra regeringen til det danske erhvervsliv, at denne grundlæggende ændring ville udgøre et fundament for den fortsatte styrkelse af erhvervslivet. Dette var en nødvendighed, for at den økonomiske vækst forsat kunne stige. Erhvervspolitikken var en vigtig brik at holde aktiv for det danske samfund, og regeringen havde intet problem med at understrege det ansvar, som erhvervslivet havde for samfundet (Krag, 1972).

Dette var som sagt i 1972, før den første oliekrise ramte det danske samfund. Da oliekrisen ramte, ramte den uforberedt og i dette lå en masse ubesvarede spørgsmål. I denne tid med kriser, blev der stillet ekstra store krav til erhvervslivets virksomheder. Disse krav bestod blandt andet af fleksibilitet og omstillingsevne, samt ledelsen og virksomhedernes evne til at reagere på nye situationer. Dette ville altså sige at virksomheder der baserede deres ideer på fx de ændrede energisituationer eller miljøsituationer, så dagens lys og stormede frem, hvor virksomheder med et forældet idegrundlag hurtigere blev påvirket af

krisesituationen (Brask, 1988). Disse ændringer i erhvervspolitikken og i erhvervslivet selv, gjorde at virksomhederne var nødt til at flytte deres opmærksomhed fra et problem til et næste meget hurtigt, dette førte til at der ikke var opnået en tilfredsstillende løsning på det foregående problem, og det førte også til, at de fleste virksomheder ikke havde den tilstrækkelige viden om de konsekvenser, disse beslutninger medførte. Strategisk planlægning fik pludselig en afgørende rolle for virksomhederne. Adskillige nye projekter og ideer blev gennemført, dog var problemet, at disse projekter blev gennemført uden erfaring i planlægning og udførelse af projekterne (Brask, 1988). Kravene til virksomhederne ændrede sig derfor i krisetiden. Virksomhederne skulle være omstillingsparate og løsningsorienteret, de skulle kunne konkurrere internationalt og tænke hurtigt, og kunne indordne sig de nye tiltag der blev taget i samfundet. Kravene fra regeringen og samfundet var stadig, at erhvervslivet havde et ansvar over for samfundet, dette ændrede sig ikke, men hvordan dette ansvar skulle udfolde sig, var et stort problem for virksomhederne. Hvordan skal man som virksomhed tage ansvar for et samfund, når man som virksomhed selv står i krise, ikke mange havde de rigtige løsninger mod den stigende inflation, og dette gjorde at man ikke kunne bibeholde den økonomiske vækst.

Ikke nok med at arbejdsmarkedet kæmpede mod den økonomiske krise, så bestod 70'erne også af en kamp mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Arbejdsgiverne ønskede at få afskaffet den automatiske lønregulering, og lønmodtagerne ønskede den bevaret. Dette skabte store debatter og mange forhandlinger der brød sammen. Denne kamp var ikke nem at finde en løsning på, og selvom politikerne brød ind og skulle finde en løsning på overenskomstaftalerne, fortsatte denne kamp helt frem til 1990 (Fink, Det politiskeliv i 1970'erne, 2009).

Regulariteten

Udsagnene der er fremvist i skemaet foroven, kommer fra tidsskrifter, politikere, ministerier og medlemmer af partier. Teksterne er nøje udvalgt for at påvise 70'ernes syn på innovation, set fra et samfundsperspektiv. I spredningen af disse udsagn, ser vi en sammenhæng eller et mønster. Det påviser et samfund i krise, et samfund som helt uforberedt må omstille sig. For befolkningen og virksomhederne søgte man løsninger hos politikerne og regeringen, men heller ikke her var der andet end midlertidige løsninger. Mønsteret viser en form for uvished, en uvished der bliver illustreret ved udførelse af beslutninger der bliver taget, uden at vide hvilke konsekvenser disse beslutninger indebærer. Udsagnene viser et samfund der må stå sammen og kæmpe, for det de har kært. Kompromis med de eksisterende livsstile, var et afgørende punkt for at vi ikke skulle blive opslugt af krisen. Det var altså igennem disse udsagn, at sproget fremsatte en fast ide om innovation og krav.

Innovation bliver beskrevet som en ny ide eller løsning, som kan anvendes i private såvel som offentlige virksomheder. Innovation er ideer eller løsninger der kan fremme en virksomheds konkurrenceevne, adfærd, samværsforhold og økonomi. Derfor har jeg igennem de fremviste udsagn, analyseret den spredning af udsagn og fundet frem til at innovation i 70'erne var, at være omstillingsparate og løsningsorienteret og at man som virksomhed og den innovative medarbejder skulle arbejde inden for denne forståelse af innovation. På alle parametre i samfundet, måtte alle være parate til at omstille sig de nye ændringer der kom med krisen, men også arbejde sammen for at finde de løsninger der kunne rette op på krisen. Dette var ikke kun regeringens opgave eller befolkningens, det var alles.

Sammenfatning

Ved hjælp af Foucaults diskurs analyse og hans begreber, udsagn, diskurs og diskursformation ser man altså i afsnittende: udfordringerne i 1973-1982, virksomhedernes udfordringer, og regulariteten i de udfordringer den innovative medarbejder var svaret på. Det er altså igennem udsagnene der skabes en diskurs, som skaber et arkiv for mig, der herved skaber en diskursformation, altså regulariteten der fremviser at, for at kunne klare sig ud af krisen måtte den innovative medarbejder underlægge sig det at være løsningsorienteret, omstillingsparat og udviklende.

Magt: Relationen mellem virksomhed og medarbejder

Ud fra min diskursanalyse kan man altså se en regularitet i spredningen af udsagn, at man som virksomhed og den innovative medarbejder skal være løsningsorienteret og omstillingsparate. Dette var også et krav til det danske arbejdsmarked. Ikke nok med at man som virksomhed kunne mærke den økonomiske krise, men man stod også med et ansvar over for sine medarbejdere. I artikler fra Børsen kan man læse, de problemstillinger mange arbejdsgivere og lønmodtagere stod over for i 70'erne. I en artikel fra 22 november 1974 med titlen "Kløften mellem leder og ansatte lukket: Vi skal sikre arbejdet" står det meget klart, at arbejdsgiverne havde samme interesse som lønmodtageren, netop at sikre arbejdet.

"Det kan vel være interessant at få slået fast, at det overvejende antal virksomhedsledere i dag er fagligt uddannede ansatte ledere, hvis hovedinteresse i stor udstrækning er sammenfaldene med det store antal lønmodtageres interesser: sikring af arbejdspladsens bestående, skabelsen af menneskeværdige arbejdsforhold og udbetaling af et lønvederlag, som står i rimeligt forhold til arbejdsindsats og konkurrencebetingelser." (Friis-Jensen, 1974).

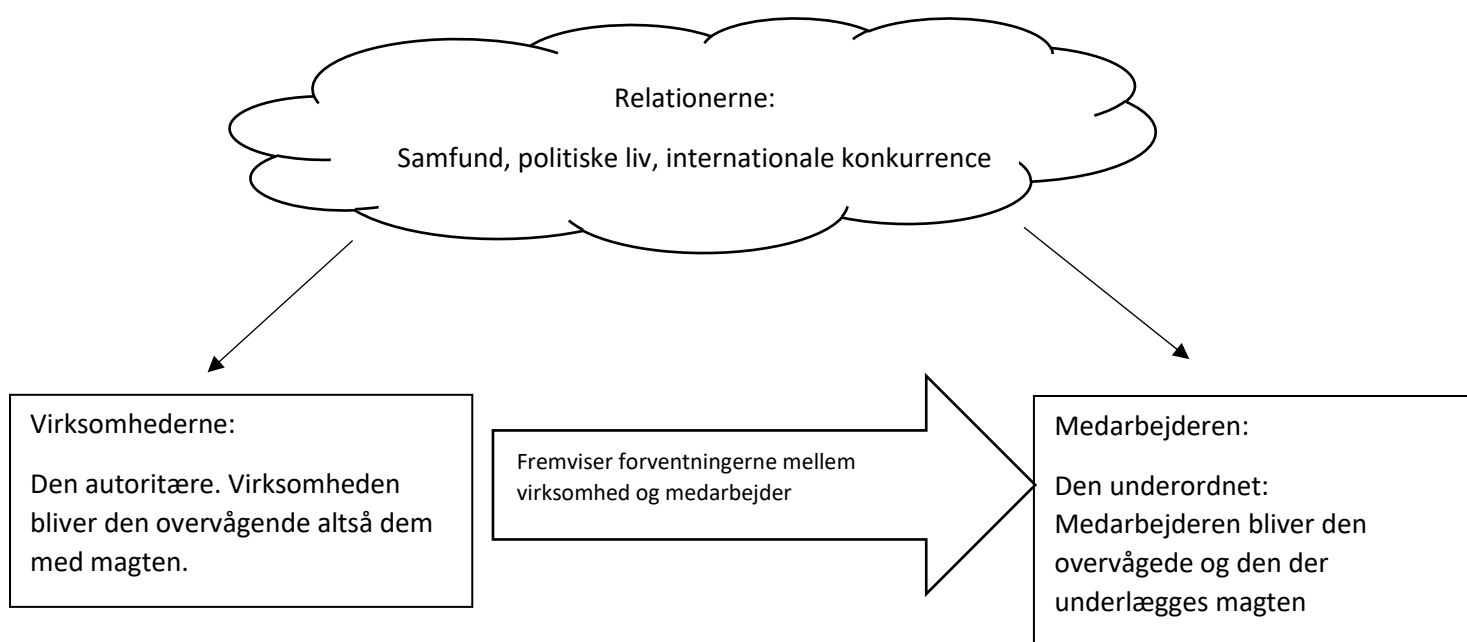
Det fremvises altså, at det var en nødvendighed for både arbejdsgivere og lønmodtagere, at samarbejde i denne periode, for den største interesse for alle parter, var at beholde arbejdet. Begge parter måtte gå på kompromis, medarbejderne måtte lægge deres stærk forudindtagne holdninger om virksomhedernes

umenneskelige arbejdsmiljø, altså en indstilling til at lederne udnyttede deres medarbejdere på hylden, og virksomhederne måtte give medarbejderen tillid og plads til medindflydelse. Dog fremviser O. Friis-Jensen at denne magt til at skabe en forståelse for hinanden, lå hos arbejdsgiveren *”At tale om medindflydelse og medbestemmelse på virksomhedens dispositioner er tom snak, hvis man ikke selv fra virksomhedens side aktivt støtter denne tanke og formalisere den via sin organisationsplan. Vi er nu ved sagens kerne: det helt centrale grundlag for virksomhedens trivsel, nemlig et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejder.”* (Friis-Jensen, 1974). Det var altså stadig virksomheden som styrede den egentlige ændring, og hvis der skulle ske en ændring, måtte det komme fra lederne ikke fra medarbejderne. Der kan altså tales om, at der fra arbejdsgivernes syn, lå forventninger til lønmodtagerne om at indordne sig, og de skulle nok bestemme hvordan og hvornår lønmodtagerne havde noget at sige. Det var virkelig vigtigt at virksomhederne udviklede sig, de skulle udnytte at de fleste unge på arbejdsmarkedet nu var uddannede. Der var i 70’erne større kursus udbytte, og derved en større mulighed for at udvikle medarbejderne, dette var dog nemmere sagt end gjort. I artiklen *”Der findes barrierer som hindrer udbytte af uddannelse”* fra 19 december 1975, beskriver Vibeke Meier at forskellige former for barrierer var med til at forhindre medarbejdere i at udvikle sig. Disse bestod af: den almindelig modstand mod forandringer, gruppedannelse, implementerings problemer osv. Dog var en af de største barrierer *”De organisatoriske barrierer for nyttiggørelsen af den tillærte viden opstår først og fremmest i virksomheder med en stiv og hierarkisk struktur, som ikke tillader innovation. Hvis folk sidder fastlåst i en stilling, er der ikke mulighed for at udnytte de ideer til nyskabelse, som kurserne giver dem.”* (Meier, 1975). Som vist i regulariteten skulle virksomheder være omstillingsparate og løsningsorienteret, men i overstående citat beskriver Meier, at der ikke vil blive plads til nyskabelse hvis medarbejdere ikke fik muligheden for uddannelse, dog beskriver hun senere at der var ansatte i virksomheder der fik ekstrauddannelse, dette var dog lederne. Dem som i forvejen havde den længste uddannelse og viste sig mest effektive, var dem der fik efteruddannelserne, *”Det nytter jo ikke topkvalificerede ledere, hvis ikke medarbejderne har kompetence til at følge hans ideer op”* (Meier, 1975). Der blev altså i 70’erne appelleret til, at virksomhederne gav deres medarbejdere efteruddannelser for at kunne skabe nye ideer, men igen var det arbejdsgiveren der bestemte, hvem der måtte blive tildelt disse uddannelser. Dette kunne være en løsning for virksomheden, og være med til at sikre sig overlevelse i krisen, men med fokus på overlevelse prøvede nogen virksomheder kraftigt at skaffe nye ordrer, mens andre var optimistiske og kørte længere med samme mod (Møller, 1975). Dette gjorde, at i mange virksomheder måtte arbejdsgiverne fokusere på planlægningsarbejde og strategier for at fremme udviklingen, og finde løsninger der kunne redde virksomheden i krisen. Specialister blev ansat for at fremme denne form for arbejde, men de egentlige medarbejdere følte sig fremmedgjorte for de nye planer, strategier og tiltag (Brask, 1988).

I dette lægger relationen mellem arbejdsgiver og lønmodtager i 70'erne. Det var vigtigt for virksomhederne at bruge disciplineringen til at forbedre medarbejderne, og derved øge deres nytteværdi. De skulle altså bruge teknikker som kunne styrke og hjælpe, og derved skabe den bedste medarbejder. Det var derfor vigtigt for virksomheden at få skabt en følelse af fællesskab, at nedbryde den ide om at der var forskel på arbejdsgivere og lønmodtagere. For i sidste ende havde alle det samme ønske om at redde arbejdet, for lige så lidt som medarbejderen havde lyst til at være arbejdsløs, havde virksomheden lyst til at dreje nøglen rundt. Så for virksomheden var det nødvendigt, at medarbejderen havde tillid til, at hvad virksomheden foretog sig i denne svære tid var til gavn for alle, også dem. Denne følelse af fællesskab skulle gøre dette. Det gjorde at virksomhederne kunne vedligeholde deres ønske om hvordan arbejdet skulle foregå, og gav samtidig medarbejderne en følelse af at dette var det rigtige for dem og virksomheden. I de overstående citater, beskriver eksperter hvordan de synes virksomhederne bude håndterer krisen, med efteruddannelse af mange af lønmodtagerne, og at give en større stemme til dem der egentlig udførte arbejdet. Dog var de alle enige om, at dette ikke kunne ske medmindre virksomheden og medarbejderne selv var klar til dette. Relationen mellem virksomhed og medarbejder står altså klart. Det var arbejdsgiverne der i sidste ende havde forventninger til medarbejderen og ikke omvendt. Selvom relationen mellem virksomhed og medarbejdere er klar, var det ikke kun denne relation der var med til at påvirke udkommet af hvem der havde det sidste ord. Både virksomhed og medarbejdere stod over for andre relationer, som var med til at påvirke den relation de havde til hinanden. Parterne er i sidste ende institutioner der underligger sig en form for normaliseringsmagt, der bliver set i en lang række relationer, som virksomhederne og medarbejderne befandt sig i. Samfund, udland, uddannelse, politik og konkurrence, er som vist i forhenværende analyse nogen af de dele og relationer parterne måtte spejle sig i. Foucault beskrev det således *"Normalitetens dommere er til stede overalt."* (Andersen N. Å., 1999, s. 39). Vi underlægger os alle normaliteten for at klare os, vi underkaster vores krop, adfærd, normer, opførsel, færdigheder og ytringer til denne magt. Denne beskrivelse af hvordan mange institutioner, fra virksomheder til individer, tilpasser sig og underlægger sig relationerne for at passe ind og klare sig, beskriver denne periode godt. For at overleve måtte virksomheder og medarbejdere tilpasse sig besparelser, og de normer og regler relationerne fandt passende, for at kunne overvinde krisen de stod i. For virksomhederne og medarbejderne, i denne periode, så man altså den disciplinære magt. Man så ikke kun den disciplinære magt i relationerne hvor ved at virksomheder og medarbejdere underlagde sig normaliteten, men man så det også i selve relationen mellem virksomhed og medarbejder. Når man beskriver magt, er det tit fortalt som det der fremviser sig, og det der åbenlyst træder frem, det viser en form for styrke (Andersen N. Å., 1999, s. 38). Dette er dog ikke tilfældet i denne periode. Det fremvises længere oppe i afsnittet, at virksomhederne og medarbejderne havde samme ønske i denne periode, at beholde arbejdet, dette blev

ikke gjort ved at skræmme eller tvinge medarbejderne til arbejde, nej dette blev gjort ved at skabe et fællesskab med samme mål. Virksomhederne benyttede sig ikke af straf eller gjorde sig synlige, de gjorde det omvendte og gjorde sig usynlige. Dette er disciplinær magt, den udøves ved at gøre sig usynlig (Andersen N. Å., 1999, s. 38). Den pålægger dem der underkaster sig magten, i dette tilfælde medarbejderen, til altid at være synlig. I det arbejdsgiverne i deres magtudøvelse havde gjort sig usynlige, gjorde dette at medarbejderne måtte disciplinere sig selv, til at følge de forventninger virksomheden havde til dem, og derved ikke gøre noget som de i deres hoveder, tænkte at virksomheden ikke ønskede. Denne beskrivelse kan man sammenligne med Foucaults syn på panoptikon. Man ser altså den innovative medarbejders mulighedsbetingelser i det forventningsgrundlag, hvor medarbejderne ikke har nogen ret til at have forventninger til virksomheden. De skal følge reglerne og normerne der er sat for dem, dette var de forventninger virksomhederne havde til deres medarbejdere. At udføre det arbejde de var blevet pålagt, på baggrund af et fælles ønske om arbejde, og frygt fra medarbejdernes side, om ikke at have noget arbejde hvis de skulle stille sig på tværs af arbejdsgivernes forventninger. Dette fremvises i følgende figur

Figur 2 magt relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i periode 1973-1983



Man ser altså i skyen, de relationer både virksomhed og medarbejder har måtte underlægge sig. Disse relationer er med til at udføre normaliteten og den disciplinære magt, som gør at både virksomhed og medarbejdere i samfundet, føler sig konstant overvåget. Dog er disse relationer også med til at påvirke relationen, mellem medarbejder og virksomhed. I denne periode ser man altså virksomhederne som det

autoritære, det er dem som er de overvågende, og derved udgør den usynlige magt, som gør at medarbejderne underlægger sig, og derved disciplinere sig selv, for at følge virksomhedernes regler og normer. Det står også meget klart, at det i denne periode er virksomhederne der kan have forventninger til medarbejderne, og ikke omvendt.

Sammenfatning

I dette afsnit Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder, ser vi den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Ved brug af Foucaults begreber om magt, fremtræder det tydeligt at det i denne periode er disciplinering der er dominerende. Ved hjælp af Foucaults forståelse af Panoptikon bliver det tydeligt fremvist, at den relation virksomheden og medarbejderen havde til hinanden i den gældende periode, var præget af Disciplinering. Vi ser medarbejderens mulighedsbetingelser, i den måde hvorpå sproget i relationerne fremtvinger en fast måde, at udføre arbejdet på. Derved kategoriseres de mulighedsbetingelser den innovative medarbejder havde.

Subjektposition: medarbejderen

Igennem sproget er der skabt en regularitet, og fastsat mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder, der igennem dette fremviser subjektivering af den innovative medarbejder.

Der opstår altså en rolle, som medarbejderen må påtage sig. Denne rolle er det vigtigt for virksomheden at medarbejderen følger, og i sidste ende opnår. Når virksomheden var den autoritære, og i sidste ende var dem der bestemte, var medarbejderen nødt til at vise lydighed. De måtte indordne sig de bestemte regler og normer, og i sidste ende nikke og affinde sig med de egentlige beslutninger. *"når man i virksomhederne skærer ned på arbejdsstyrken, så er det først og fremmest de medarbejdere, man i virkeligheden gerne vil af med (...) derved får man en højere kvalitet i medarbejderstaben som i helhed. Man får tilbage i virksomhedens medarbejdere, der kan deres job"* (Brandrup, 1974). Dette citat illustrerer hvordan medarbejderne må have følt. Hvis de ikke levede op til de forventninger virksomheden havde til dem som medarbejdere, kunne man miste sit job, og denne frygt skabte lydighed. Når man på dette tidspunkt skulle vise sig fra den side virksomheden ønskede, måtte man som medarbejder på en eller anden måde ændre adfærd, når man tog på arbejde. Medarbejderen måtte tilsidesætte egne interesser, og derved underlægge sig andres vilje og krav. Der opleves altså en form for autoritet, da der altid vil være nogen der er rangeret højere end den enkelte medarbejder, og derved har højere status. Med denne autoritære ledelsesstil, måtte medarbejderne altså arbejde ud fra de ordrer der blev givet. De innovative ideer, og løsninger som medarbejderne måske kunne have bidraget med, kom ikke til orde, da virksomheden gav al deres tillid til de højerestående ansatte, og derved ikke gav meget taletid til de medarbejdere, der egentlig udførte arbejdet. Dette kan illustreres ved fx, at mange ledere blev efteruddannet, og skulle derefter lede

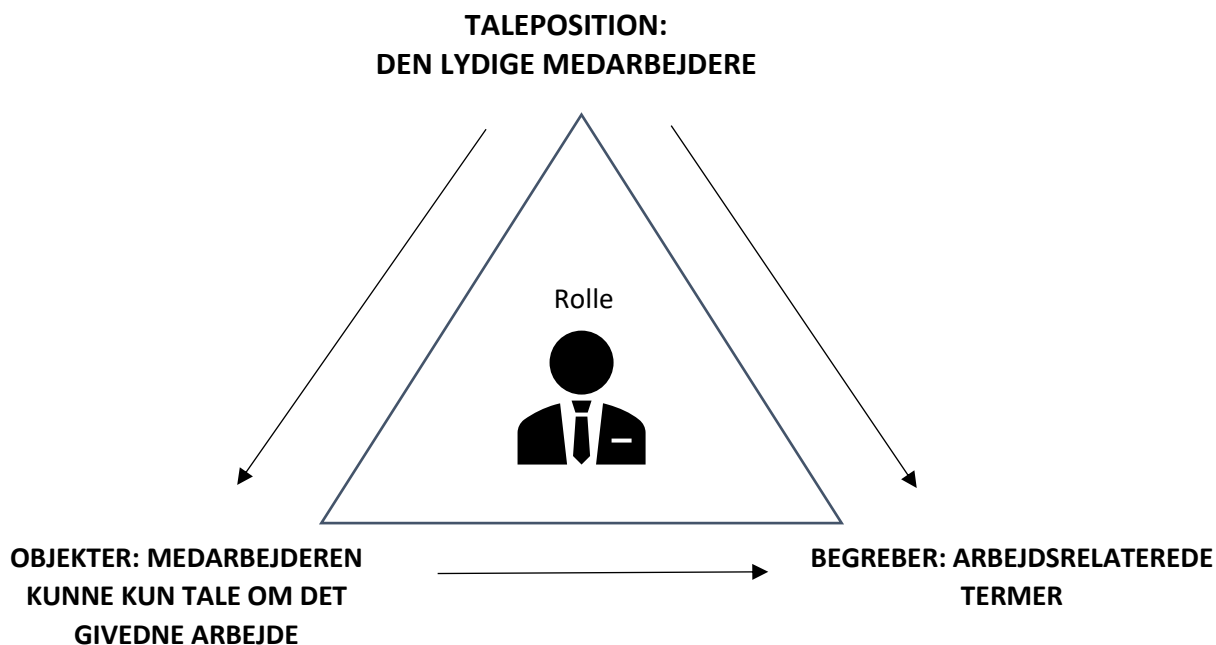
medarbejdere der ikke havde forstand på disse emner. I dette skabes subjektivering af den innovative medarbejder, igennem de mulighedsbetingelser der er fastlagt, igennem disciplineringen og sproget.

Den position som medarbejderne derfor havde i virksomheden, var altså den lydige. De fleste medarbejdere måtte påtage sig denne position, for at tilfredsstille virksomheden, og derved fremstå som den innovative medarbejder. De kunne altså forholde sig til deres arbejde, og forholde sig til de regler der handlede om deres arbejde. For at virksomheden kunne overleve kriserne i 70'erne var det vigtigt, at man kunne regne med sine medarbejdere, at medarbejderne forstod at hvis de lyttede til arbejdsgiveren kunne alle redde deres arbejde. I denne følelse kunne man skabe den lydige medarbejder, som også er fremvist her. Arbejdet er for mange mennesker et sted hvor man kan finde status. Det er med til at skabe en tryghed for vores hverdag idet at vi her får løn, og på denne måde kan opretholde en levestandard. Hvis man mister sit arbejde, står man tit i en situation der er uvis og utryk. Dette gjorde at mange medarbejdere indordnede sig reglerne, tog imod ordrene med løftet pande, og arbejdede uden nogen form for indflydelse på virksomheden. Medarbejderens position er altså at være lydige, og adlyde de ordre de får fra deres arbejdsgiver. Dette har en påvirkning på hvad medarbejderen kan forholde sig til, og i sidste ende tale om. *"Arbejderen har stadig begrænset mulighed for at deltage i beslutningsprocesserne omkring deres egen arbejdssituation og har langt mindre indflydelse på selve ledelsen af virksomheden. Ledelsen bestemmer metoder, midler og processer for produktionen"* (Bunch, 1977). Dette citat fremviser netop dette. I denne periode var medarbejderen den underordnede, og arbejdsgiveren den overordnet, hvilket gjorde at medarbejderen kun kunne tale om de givende arbejder fx fremskridt, mangler og nødvendigheder, samt sige ja og amen til ordre fra oven. At udtrykke meninger ideer og løsninger til netop metoder, midler og processer, var ikke en mulighed for medarbejderne. De måtte forholde sig til den position de var givet i virksomheden. Dette gjorde altså at medarbejderne, på trods af uddannelse, viden og kunnen, måtte affinde sig med at tale i andre termer. Selvom medarbejderen kunne tale med omkring strategier og løsninger, måtte medarbejderen tale i arbejdsrelaterede termer. Ikke videnskabelige eller løsningsorienterede termer, da dette var forbeholdt arbejdsgiveren og øvre ledere. Altså blev medarbejderens stemme undermineret af dens position i virksomheden, og gav ikke meget plads til ytring af ideer og meninger.

Vi ser altså i denne periode, medarbejderens position i virksomheden som den lydige medarbejder. Medarbejderen måtte indordne sig regler og normer for at blive set som værdifuld i arbejdsgiverens øjne, for at kunne beholde deres arbejde. Deres ideer og meninger måtte de holde for sig selv, og kunne i sidste ende kun tale om det givende arbejde. Der var ikke plads til medarbejderen i diskussioner om strategier, løsninger og ideer til hvordan virksomheden kunne overleve den krise de befandt sig i. Dette medførte

også, at den viden og fornuft, medarbejderne sad inde med ikke kom til udtryk, fordi de kun kunne tale i arbejdsrelaterede termer, og ikke i videnskabelige eller løsningsorienterede termer. I følgende figur ses dette illustreret.

Figur 3 Illustration af subjektpositionen i virksomheden i perioden 1973-1982



Figuren illustrerer altså subjektivering af den innovative medarbejder. Igennem sprogets fastlæggelse af mulighedsbetingelserne og potentiale, ser vi i toppen af figuren den position den innovative medarbejder havde i denne periode, som var den lydige medarbejder. Denne position fremlagde, hvad den innovative medarbejder kunne tale om, som i det fremanalyserede vises som deres givende arbejde, dette gjorde at man kunne tale i bestemte begreber, som derved blev givet som arbejdsrelaterede termer.

Sammenfatning

Subjektpositionen: medarbejderen, viser den innovative medarbejder for perioden 1971-1982. Ved hjælp af Foucaults ide om subjektivering, benyttede jeg mig af begreberne taleposition, begreber og objekter for at fremanalyser den innovative medarbejder. Med dette, ser man altså, at den innovative medarbejder måtte påtage sig rollen som den lydige medarbejder. De måtte gemme deres egne ideer og løsninger, for at leve op til de forventninger virksomhederne havde til dem. Den innovative medarbejder var altså lydige, talte kun om sit givende arbejde, og talte kun i arbejdsrelaterede termer.

Opsummering af perioden 1973-1982

Tabel 1 oversigt over det fremanalyserede i perioden 1973-1982

Regulariteten i spredningen af udsagn: Innovation	Relationen mellem virksomhed og medarbejder	Subjektpositionen: medarbejderen
Regulariteten: Løsningsorienteret, omstillingsparate og udviklende.	Virksomheden er den overvågende (vagterne) Medarbejderne er de overvågede (fangerne)	Den lydige medarbejder

I fremviste skema ser man regulariteten i spredningen af udsagn, Relationen mellem virksomhed og subjektpositionen.

I afsnittene udfordringerne i 1973-1982, virksomhedernes udfordringer og regulariteten, ser vi regulariteten i spredningen af udsagn. Afsnittene er med til at sætte et billede på, hvad den innovative medarbejder var svaret på. Igennem sproget, blev der derved skabt en fast kategorisering af hvad der var innovativt. Ord som løsningsorienteret, omstillingsparate og udviklende, blev brugt til netop at leve op til denne italesættelse af innovation. Det var det som samfundet, individer og virksomheder skulle leve op til, for at kunne overleve i denne periode. Det betød også, at man som virksomhed måtte være udviklende, omstillingsparate og løsningsorienteret, og at den innovative medarbejder skulle indeholde færdigheder, der kunne hjælpe virksomhederne til at leve op til disse krav.

I afsnittet magt: Relationen mellem virksomhed og medarbejder, fremvises altså den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Disse mulighedsbetingelser, blev påvirket af de relationer virksomheder og medarbejdere stod overfor, altså at opfattelsen af hvad der var innovativt, påvirkede den relation virksomhederne og medarbejderne havde til hinanden. Det var altså i rummet mellem disse relationer, forståelsen af det nødvendige opstod, og det blev derved synligt, hvordan virksomhederne måtte prioritere. Disse forventninger til virksomhederne og medarbejderne gjorde, at man i denne periode så en meget autoritær ledelsesstil i virksomhederne. De mulighedsbetingelser man som innovativ medarbejder havde, hvilket var at arbejdsgiverne havde det sidste ord, og de gav ikke medarbejderne plads til at udtrykke ideer, løsninger eller strategier. Det fælles ønske for både virksomheder og medarbejdere var at bibeholde arbejdet, og derfor benyttede virksomhederne sig af en disciplinær magt, set ved at medarbejderne underlagde sig magten, og derved gjorde sig synlige, og måtte disciplinere sig selv til at indordne sig virksomhedernes ønsker, for at beholde deres arbejde. Set ud fra panoptikon, bliver virksomheden den overvågende og medarbejderen den overvågede.

I afsnittet subjektposition ses den innovative medarbejder for perioden 1973-1982. For at kunne fremstå som den innovative medarbejder, måtte man som individ påtage sig en position i virksomheden som den lydige medarbejder. Dette gjorde at medarbejderen kun kunne tale om sit givende arbejde, ikke om andet der kunne have indflydelse på virksomheden. Dette betød at det kun var arbejdsrelaterede termer, som medarbejderen kunne tale i. Man ser altså arbejdsgiveren som den udviklende, løsningsorienterede og omstillingsparate, og medarbejderen som den lydige der gjorde som virksomhederne ønskede.

1983-1993

Perioden her er valgt på baggrund af, at der her sker et brud i forhold til den forrige periode. Vi ser ændringer i hvordan sproget kategoriserede og italesatte innovation, og derved skabte nye mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder. Samtidig ses der ændringer i, hvilke færdigheder og potentiale den innovative medarbejder skulle besidde. Den innovative medarbejders position i virksomhederne, ser altså også anderledes ud i denne periode, og dette vil blive forklaret og vist i følgende analyse.

Udfordringerne i 1983-1993

I denne periode er det danske samfund så småt på vej ud af de kriser, der overskyggede det meste af 70'erne. Dette starter med et regeringsskifte i 1982, hvor den nye regering tiltræder. Denne bliver også kaldt firkløverregeringen. Den bestod af de Konservative, Venstre, Centrum-Demokraterne og Kristeligt folkeparti (Fink, Genopretningspolitikken, 2009). Man havde i de seneste år set lønmodtagere stige markant i løn, og at dyrtidsreguleringen havde hjulpet mange lønmodtagere i de hårde tider.

Den nye regering, med Paul Schlüter i spidsen som statsminister, lagde ikke skjul på at det var nødvendigt at der skete både en politisk, og en samfundsmæssig ændring. Alle er klar over, at problemerne har fået lov til at vokse sig alt for store, og det er blevet mere og mere åbenbart, at der er brug for en ny politik. *(En politik, der effektivt kan styrke erhvervenes konkurrenceevne og frigøre de kræfter, der vitteligt findes i den danske befolkning og på vore arbejdspladser. En politik, der kan genskabe tilliden til, at der nu bliver gjort op med de store problemer, og til, at det kan nytte, og at det kan lønne sig at gøre en indsats. En politik, der kan skabe en bedre balance mellem det, der bruges over de offentlige kasser, og det, der er baggrund for i produktionen.)* (Schlüter, 1982). En suspendering af dyrtidsreguleringen og et midlertidigt løn og avancementstop, var nogen af de forslag som den nye regering fremsatte i 1982, for at øge virksomhedernes konkurrenceevne i forhold til andre lande. Det var vigtigt for den nye regering, at det danske arbejdsmarked igen blomstrede, at produktionen steg og at lønmodtagerne blev mere aktive i det danske erhvervsliv (Schlüter, 1982). Efter Schlüters åbningstale i folketinget, blev der skabt forvirring og en smule tvivl om de nye forslag. Dog fik regeringen skabt tillid til en stor del af deres politik, fx valutapolitikken og

sin antiinflationspolitik. I løbet af de kommende år faldt renteniveauet, og dette var derfor ikke længere lammende for den danske økonomi. Dette gjorde at den økonomiske aktivitet steg, arbejdsløsheden faldt, og et overskud i statsregnskabet blev skabt (Fink, Genopretningspolitikken , 2009). Dette var målet i den første del af denne periode, at fokusere på at mindske inflationen, og at få Danmark ud af krisen på bedst tænkelig måde. Virksomhederne skulle have større konkurrenceevne og handle mere med udlandet. Der blev lagt stor vægt på eksport til udlandet, og dette havde storpolitisk interesse. Derudover var kravet at arbejdsløsheden skulle falde, og det gjorde den, og det samme gjorde inflationen (Fink, Genopretningspolitikken , 2009)

Dog er det vigtigt at nævne, som også nævnt tidligere, at hvis du fokuserer på et parameter, sker der drastiske ændringer på andre parametre, og dette var netop det der skete i denne periode.

Firkløverregeringen havde fokuseret så meget på inflationsparameteret, at betalingsbalanceunderskuddet var foruroligende højt (Schlüter, 1982) Da regeringen blev genvalgt i 1984, blev det derfor nødvendigt at sætte de økonomiske bremsen i. I denne periode blev der med støtte fra Det radikale venstre, foretaget nogle drastiske økonomiske indgreb, og den famøse kartoffelkur indtrådte i 1986. Med dette satte man en stopper for det lånefinansierede forbrug, og hensynet til betalingsbalancen blev gjort til den overordnede prioritet i dansk politik. Dette betød altså, at arbejdsløsheden steg, og statsregnskabet igen kom i underskud, men til gengæld faldt underskuddet i betalingsbalancen. I perioden 1986-1993 befandt Danmark sig altså i en meget stram økonomisk politik (Fink, Genopretningspolitikken , 2009). Men der var andre ting der bekymrede borgene i det danske samfund. Teknologien havde også en påvirkning på 80'erne, det blev mere og mere normalt at eje sin egen hjemmecomputer, og computeren vandt indpas på arbejdspladserne, og blev mere normen end undtagelsen. Derudover vandt dankortet også indpas hos danskerne, og det var nu muligt for den danske befolkning at benytte sig af hæveautomater, som gjorde det muligt at hæve penge uden for bankens åbningstider. Alt i alt var denne periode påvirket af op og nedture. Periodens start var påvirket af krisetider, men dette fik regeringen igennem deres økonomiske politik vendt. Stadig kunne man ikke helt finde den rigtige balance, mellem inflation og betalingsbalance, men perioden var dog præget af ro på den politiske scene.

Virksomhedernes udfordringer

I denne periode er man ikke påvirket af krisen, på samme måde som i perioden før. Man er påvirket af efterdønningerne af krisen, og nødvendigheden af at finde løsninger på, hvordan man kunne skabe en bedre økonomi, og skabe et samfund der var klar til en lysere fremtid. Dette bevirkede at der opstod nye krav til virksomhederne, men inden vi kommer til dette, må vi fokusere på dyrtidsreguleringen.

Dyrtidsreguleringen skulle kompensere de danske lønmodtagere, ved prisstigninger udregnet efter et

så kaldt pristal, som blev udregnet af Danmarks Statistik. Hvis pristallene steg, udløste det en automatisk udbetaling af et pristillæg, altså en såkaldt dyrtidsportion (Farbøl, Sørensen, Olesen, & Olesen, 2018). Da Poul Schlüter, den nyvalgte konservative statsminister, den 5. oktober holdt åbningstale for folketinget, var hans budskab, at de skulle fokus på den danske økonomi, og at vi skulle forbedre konkurrenceevnen. For at sikre dette, måtte dyrtidsreguleringen blive suspenderet indtil d. 1 marts 1985. Tre dage efter denne tale fremsatte regeringen et forslag om, "Lov om begrænsning af lønstigninger og om ændring af takt- og dyrtidsregulering". Det var ekstremt vigtigt for den borgerlige regering, at få loven om suspension af dyrtidsreguleringen hurtigt igennem. Dette var af hensyn til den samlede økonomiske politik, men også fordi man ønskede en hurtig og hård konfrontation med fagbevægelsen, som derved ville være overstået længe før det næste valg (Farbøl, Sørensen, Olesen, & Olesen, 2018). Dette skabte dog konflikter fra fagbevægelsen, og skabte arbejdsstop, da flere lønmodtagere var utilfredse med den nye lov.

Dog var der ikke tvivl om, at regeringen havde forventninger til det danske erhvervsliv. Dette ses i Poul Schlüters åbningstale, hvor han fremviser regeringens ønsker for fremtiden. Som nævnt ønskede regeringen at suspendere dyrtidsreguleringen, og han stiller derfor spørgsmålet "Hvorfor nu?" (Schlüter, 1982). Han udtaler, at virksomhederne har en så lav indtjeningssevne, at det fører til faldende produktion og beskæftigelse, eller i værste fald virksomhedslukninger. Regeringen mente derfor at virksomhederne skulle have mulighed for, at opnå bedre forhold mellem pris og omkostninger, og dermed opnå bedre indtjening, som var en utrolig vigtig del, for at de kunne producere og investere mere, og derved få flere i beskæftigelse end tidligere (Schlüter, 1982). Han udtrykker at regeringen ønsker virksomhederne så stærke som overhovedet muligt, så de igen får evnen til at skabe nye produktive arbejdspladser, og sikre medarbejderne en god realløn. Med dette argumenterede han for, at de offentlige indtægtsmuligheder ville stige, og at der ville blive skabt sikkerhed for de svageste grupper, og dermed skabe bedre livsvilkår for borgerne (Schlüter, 1982). Regeringen ville undersøge mulighederne for, at give virksomhederne noget mere selvstændighed og frihed. Dette ville også forbedre de danske virksomheders konkurrenceevne. Dette var et vigtigt emne for regeringen. Det danske erhvervsliv skulle ikke kun kunne konkurrere indenlands men også udenlands. Med denne forbedring af konkurrenceevnen mente regeringen, at der ville opstå en stimulans for virksomhedernes produktion og for deres investeringer, som regeringen på dette tidspunkt mente der var hårdt brug for (Schlüter, 1982).

Ikke nok med at der blev lagt pres på fra regeringens side om at være konkurrence orienteret, så måtte virksomhederne også fokusere på den teknologiske udvikling. Dette medførte for mange virksomheder nye fleksible produktionsmetoder, og den informationsteknologiske udvikling betød, at internationale databaser nu stod til rådighed. (Brask, 1988). I denne periode var den indenlandske efterspørgsel stigende,

og medførte likviditetsforbedringer i erhvervslivet. Dette gjorde at der var plads til opbygning af lagre, og muligheder for investering i ny teknologi og uddannelse af medarbejdere. Dette krævede at de fleste lønmodtagere skulle kunne arbejde med computere, og forstå de nye teknologier der blev præsenteret i virksomhederne. Derfor måtte de fleste virksomheder tilbyde uddannelse til medarbejderne i de nye EDB systemer, både for at kunne fremme virksomhederne, men også virksomhedernes konkurrenceevnen (Brask, 1988). Virksomhederne fik i denne periode nye udfordringer som de måtte påtage sig, for at forbedre deres virksomhed. Virksomhederne måtte indordne sig de nye teknologier, og var samtidig bevidste om presset fra den nye regering. Virksomhederne måtte arbejde hårdt for at være konkurrencedygtige, og vise deres plads i det danske erhvervsliv. Udover dette var forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtagere på vej til at ændre sig, i retning af, at lønmodtagerne skulle have mere indflydelse i det danske erhvervsliv *”Endelig vil regeringen overveje, hvilke muligheder der er for at give lønmodtagerne mulighed for på favorable vilkår at deltage i en mere aktiv finansiering af dansk erhvervsliv.”* (Schlüter, 1982). Virksomhederne havde større fokus på de menneskelige ressourcer, og medarbejdernes stadig højere kvalifikationsniveau, og derved øgede medarbejdernes medindflydelse på virksomheden (Brask, 1988). Altså stod virksomhederne også med interne udfordringer, og ændringer i denne periode.

Regulariteten

Udsagnene som har formet de øvre afsnit, har skabt et mønster som viser en regularitet i de udvalgte udsagn, set fra et samfundsperspektiv. I denne periode ser vi et samfund, der er ved at komme sig over kriserne. De danske borgere stemte for en ny borgerlig regering, som kom med helt nye løsninger på, hvordan økonomien kunne rettes op. Regeringen lagde stor vægt på økonomi, konkurrence, effektivitet og eksport. Dette var nøgleord for den siddende regering, og var en stor del af præsentationen af de løsninger de fremsatte, for at nedsætte inflationen og arbejdsløsheden.

Danmark og det danske samfunds fremtid, blev gjort essentielt for denne periode. Det var vigtigt at borgerne fik følelsen af, at disse ændringer ville forbedre samfundet for alle, lige meget hvilken situation de stod i. Det var vigtigt at kunne skabe en form for tryghed. Derfor var det vigtigt, at kunne frembringe en form for komfort og tryghed i samfundet. Selvom det gik frem økonomisk set i den første del af perioden, gav det et betalingsbalanceunderskud som regeringen ikke kunne overse, og derfor blev der udstukket en stram økonomisk politik, for at kunne kontrollere betalingsbalancen. Selvom der var ændringer politisk set under denne periode, var der ingen tvivl om, at vi som samfund måtte fokusere på effektivitet, konkurrence, økonomi og eksport. Dette var metoden til at skubbe udviklingen i den rigtige retning, og hjælpe Danmark til at kunne konkurrere i udlandet, og derved fremme økonomien, og det danske samfund.

Sproget i denne periode fremsatte altså en fast forståelse af innovation som værende effektivitet, konkurrerende, økonomi og eksport. Dette var hvad man som virksomhed og den innovative medarbejder skulle leve op til.

Sammenfatning

Afsnittet giver et overblik over de udfordringer den innovative medarbejder skulle være svaret på. Udsagn, diskurs og diskursformation var de begreber jeg igen benyttede mig af, for at fremanalysere regulariteten i spredningen af udsagn. Hvilket gav følgende resultat: For at kunne fremme Danmark internationalt og udenlandsk, skulle man fokusere på konkurrence, økonomi og effektivitet. Dette skulle man som individ, samfund og virksomhed være parat til at sætte som fokus punkter. Som en innovativ medarbejder, skulle man være klar på at tage mere ansvar, og indse vigtigheden af deres arbejde.

Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder

Ud fra den overstående diskursanalyse, fremviser regulariteten i udsagnene altså et samfund der nu havde en løsning, en løsning på hvordan det var muligt at komme ud af den økonomiske krise. Løsningen var at fokusere på økonomien. Dette skete med reguleringer af love og drastiske politiske ændringer. For virksomhederne og medarbejderne betød dette, at de måtte fremme effektiviteten, konkurrenceevnen og implementere nye former for teknologi. Med drastiske ændringer i samfundet, betød det også at virksomhederne, internt, måtte foretage ændringer. Dette gjorde at relationen mellem virksomheder og medarbejder ændrede sig i denne periode.

I stedet for at afrette medarbejderen til at følge virksomhedens ide om den ideelle medarbejder, begyndte virksomhederne at indse, at hvis de ville udvikle sig og øge deres konkurrenceevne, måtte de benytte sig af deres arbejdskraft *"Flere og flere virksomheder bliver klar over, at uddannelse er en væsentlig del af virksomhedernes udvikling"* (Mathisen, 1982, s. 131). Dette benyttede medarbejderne i denne periode sig af. De begyndte at stille krav til arbejdsgiverne, *"Behovet for medindflydelse og ledelsens benhed for medarbejderne førte til, at en bredere kreds i virksomheden aktivt tog del i det strategiske udviklingsarbejde"* (Brask, 1988). De fleste ansatte kom allerede med en akademisk baggrund, og med mere efteruddannelse, kunne medarbejderne nu udvikle sig endnu mere, og bevise for virksomhederne at deres ideer og løsninger, kunne fremme virksomhederne. Det var altså ikke længere kun ledere eller ansatte højere oppe i hierarkiet der fik ekstra uddannelse, dette skriver Jørgen Brask i sin artikel i tidsskriftet Ledelse og Erhvervsøkonomi/Handelsvidenskabeligt Tidsskrift/Erhvervsøkonomisk:

"Mange tidligere uoverstigelige barrierer er nedbrudt, specialisterne er blevet menneskeliggjorte, og mange flere kompetente medarbejdere, der tidligere ikke fik den indflydelse, deres viden og engagement

retfærdiggjorde, fordi en manglende ledertitel eller et manglende eksamensbevis forhindrede det, tages nu med på råd og kan nu kommentere ledelses- og specialistvurderinger” (Brask, 1988).

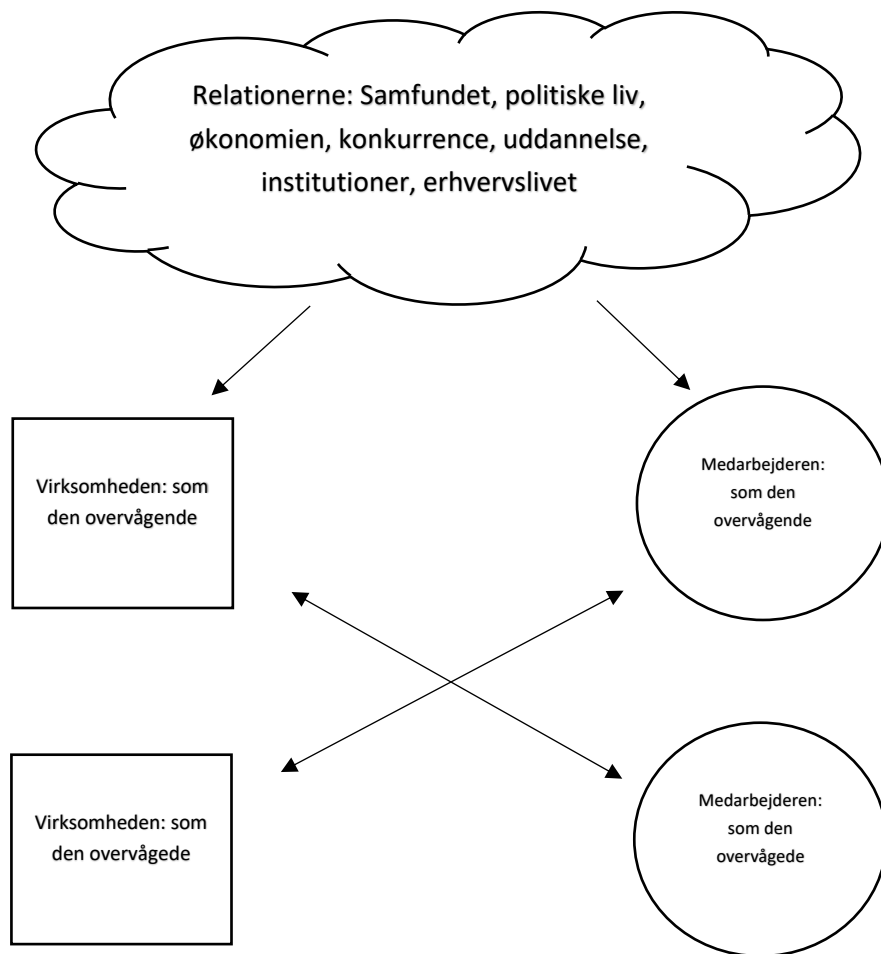
Der sker altså et klart brud i relationen mellem virksomhederne og medarbejderen. I stedet for at medarbejderne måtte være lydige, og indrette sig arbejdsgevneres meninger og ideer, fik lønmodtagerne nu mulighed for at ytre sig. De fik indflydelse på strategier inden for virksomhederne, og de fik større og større betydning for hvordan arbejdet skulle udføres, og hvad der skulle til for at kunne imødekomme eventuelle problemer. Fra tidligere perioder var der stort fokus på netop dette, at virksomhederne skulle tilbyde efteruddannelse til alle medarbejdere, men på grund af krisen valgte mange virksomheder det fra for at overleve. I sin artikel i Børsen skriver Poul Erik Pedersen *”De overskud der nu indtjenes, er frugten af ledelsens og medarbejdernes hidtidige indsats under nye vilkår, større overskud er samtidig nye frø, der sås i form af investeringer og nye arbejdspladser”* (Pedersen, 1984, s. 12). Han referer her til den forbedring der er sket i økonomien, og dens påvirkning på virksomhederne. Der var nu mere overskud i virksomhedernes budgetter, og derved mere overskud til at fokusere på en mere demokratisk virksomhed, som prioriterede deres medarbejdere, fremfor at undertrykke dem. Dette gav medarbejderne mod til også at være kritiske over for deres a, i en af Børsens artikler fra 1982 skriver Dan Andersen, at med denne demokratiske udvikling i virksomhederne men også i samfundet, gjorde at medarbejderne satte større krav til deres job *”(...)oplever virksomhederne fra medarbejderne krav om nye jobs med indhold. Den demokratiske udvikling i samfundet og den længere skole uddannelse betyder, at nye medarbejdere i højere grad stiller krav til virksomhederne og er mere kritiske over for deres job”* (Andersen D. , 1982, s. 12). Dette betød for virksomhederne at de måtte, affinde sig med mange af disse krav, for nu hvor virksomhederne igen stod uden for fare, var det værste der kunne ske at man mistede sin arbejdskraft. Det var derfor et bevidst valg for mange virksomheder, at de øverste dele af hierarkiet også skulle under uddannelse, med fokus på personlig udvikling af de øverste ledere. Marianne Leth Jørnø skriver i sin artikel i Børsen *”netop i den øverste del af hierarkierne i virksomhederne bruges der særligt mange ressourcer på personlig udvikling. Det sker i form af lederkurser, kurser i kreativitets- og flexibilitetstræning m.v.”* (Jørnø, 1986, s. 10). Ved at udvikle sine topledere, kunne virksomheden skabe et godt bånd til deres medarbejdere, og derved stadig beholde deres autoritet. Ikke ved at se ned på deres medarbejdere, men ved at bruge deres ledere til at forsikre medarbejderne om, at der er plads til deres meninger, ideer og løsninger i virksomheden. Der skulle skabes et fællesskab på baggrund af lighed. Det var utroligt vigtigt for arbejdsgiverne, at medarbejderne var motiveret, og klar på udfordringer i arbejdsdagen. Derfor brugte man disse uddannelser af ledere til *”i virksomhederne er forståelsen blevet brugt i arbejdet på at udvikle motiverende arbejdsvilkår for medarbejderne”* (Jørnø, 1986, s. 10). Marianne Leth Jørnø skriver i samme artikel netop dette, at for at udvikle virksomheden til det bedste, måtte man skabe arbejdsvilkår for medarbejderne, der levede op til de

krav lønmodtagerne netop havde. Dette var vigtigt for at motivere medarbejderne til at yde deres bedste. Det var dog ikke set som noget negativt for arbejdsgiverne, at imødekomme deres medarbejders krav, *”Tværtimod tyder det stigende antal af kurser og kursister på, at virksomhederne – eller dem, der overhovedet kan magte det – er optimister, når det gælder medarbejdernes kunnen og aktuelle viden”* (Mathisen, 1982, s. 131). I en artikel i Børsen fremgår det netop, at virksomhederne var optimister omkring det at udvikle og lytte til medarbejdernes kunnen og viden, dette blev set som en positiv udvikling, netop for at fremme virksomhedens udvikling. Ikke nok med at virksomhederne skulle imødekomme medarbejdernes krav, så stod de også overfor nye teknologier, der kunne hjælpe virksomhederne med at fremme deres konkurrenceevne. Der skulle indføres nye teknologier som fx computere, produktionsbånd, kommunikationssystemer og informationssystemer, hvilket betød at virksomhederne måtte inddrage medarbejderne i de nye tiltag. Medarbejderne skulle kunne operere disse nye teknologier og have viden om, hvordan det fungerede. Dette var meget at skulle inkorporere i virksomhederne, og der var også en frygt fra arbejdsgivernes side om, hvor godt dette skulle fungere. Der var dog ingen tvivl i en af Børsens artikler fra 1989 *”i dag finder 43 procent af virksomhederne det naturligt at inddrage medarbejderne i alle faser af teknologiindførelsen (..) en formel medinddragelse af medarbejderne i løbet af 1980’erne er blevet til reel medindflydelse”* (B, 1989, s. 89). Dette endte ikke kun med at fremme virksomhedens udvikling, effektivitet og konkurrenceevne, med også relationen mellem virksomhederne og medarbejderne. Med denne udvikling i arbejdsmiljøet, og den øgede tillid til medarbejderne, fremmede det virksomhedernes udvikling i sig selv. Teknologien var med til dette, og gav igen medarbejderne nye udfordringer. Medarbejderne udviklede sig ved hjælp af deres medindflydelse *”Dette viser sig ved, at medarbejderen bliver risikovillig, påtager sig større ansvar, får ambitioner og nok så vigtigt udvikler sig til en helstøbt team-worker”* (Telemarketing udvikler personalet, 1993, s. 78). Man så altså en udvikling i relationen mellem virksomhed og medarbejder, og i denne periode blev det en positiv ting for begge parter.

Der bliver fremvist et brud mellem den tidligere periode til nu. Før bestod den innovative medarbejders mulighedsbetingelser i, at de skulle være lydige og indordne sig. I denne periode er der sket en ændring i den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Medarbejdernes stemmer blev vigtige for virksomhederne, og gav dem derved medindflydelse i virksomhedernes strategier, ideer og løsninger. Men ikke kun i denne relation ser man en ændring! I de relationer som virksomheder og medarbejder står overfor, er forventningerne ændret. I samfundet, i det politiske liv, i økonomien, i konkurrencen, i uddannelsessystemerne, i institutionerne og i erhvervslivet ser man en mere positiv ændring, hvor man kunne ses forbedringer. Som vist i tidligere analyse afsnit, ser man et Danmark der er i fremgang, og et samfund der har rejst sig fra krisen. Det skal dog ikke fremstå som om at der ikke stadig var problemer, men de forventninger der styrede forrige periode var nu ændret. Der var dog en væsentlig ting som ikke havde

ændret sig. Relationerne som virksomhederne og medarbejderne indbyrdes stod i, var stadig styrende. Det var igen relationerne der, igennem sproget, fremsatte det "normale". Normalitetens dommere var stadig tilstede, og udgjorde hvad der skulle til, for at være den innovative medarbejder i denne periode. Der fremstod altså stadig en disciplinær magt, da disse relationer var usynlige, de udførte ikke en synlig magt over for virksomhederne eller medarbejderne. Men dette gjorde alligevel, at virksomheder og medarbejdere måtte gøre sig synlige for relationerne. Begge parter, virksomhed som medarbejder, underkastede altså, krop, færdigheder, opførsel, ytringer osv. for relationerne, på baggrund af den normaliseringsmagt man så i denne periode. Hvis man kigger på relationen mellem virksomhed og medarbejdere, så ser man også en drastisk ændring, i forholdet mellem begge parter. Som ovenstående citater viser, ser man altså, at medarbejdernes mulighedsbetingelser var ændret. De havde nu en stemme til at ytre sine ideer og løsninger, og havde en plads ved det store bord. Dette gav et skifte, et skifte i den disciplinære magt vi så i tidligere perioder. Medarbejderen havde i denne periode mulighed for, selv at blive til den usynlige magt, på baggrund af deres position i virksomheden. Arbejdsmarkedet var i denne periode i opblomstring, og dette gjorde at arbejdskraft var eftertragtet. Dette gav medarbejderen mulighed for at skifte plads med virksomheden, og derved blive den overvågende, og gøre virksomheden til den overvågede. Dette blev gjort muligt ved at medarbejderne nu kunne stille krav, og havde forventninger til, hvad virksomheden kunne tilbyde dem. Dette var yderligere et bevis på, at der skete forandringer i mulighedsbetingelserne. Virksomheden følte sig under konstant overvågning, og måtte disciplinere sig og underkaste sig mange af disse krav og forventninger. Dog så man stadig virksomhederne som den overvågende, i den forstand at de uddannede deres ledere mere og mere, for at skabe tillid til deres medarbejdere. Hvis de havde arbejdsgivere og ledere der kunne opnå tillid til medarbejderne, var det nemmere at få deres agenda igennem hos medarbejderne, og derved opnå deres ønsker. Dette gjorde altså, at virksomhederne i al usynlighed, kunne gennemføre deres ønsker uden at skulle være kontrollerende, og derved miste medarbejdere. I denne periode ser man altså stadig den disciplinære magt i relationen mellem medarbejder og virksomheder, men den er skiftende. Det er ikke kun virksomheden der kan fremstå som den overvågende, hvis man ser det med et panoptisk syn, dette var også en mulighed for medarbejderen. Begge parter har nu forventninger til hinanden, virksomheden har forventninger til deres medarbejdere om, at de arbejder i deres bedste interesse, og medarbejderne har forventninger til, at virksomhederne kan opfylde de krav og ønsker de har. Der opstår lidt af et paradoks, for hvordan kan begge parter fremstå som den overvågende og den overvågede? I paradokset fremstår det selvmodsigende og uforståeligt, men når begge parter kan føle at de kan have forventninger og sætte krav til hinanden, vil de altid være både den overvågende og overvågede. Dette fremvises i følgende figur

Figur 4 magt relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i periode 1983-1993



Figuren viser altså de relationer både virksomhed og medarbejder stod over for, og hvordan det var med til at fremstille "det normale" hvilket begge parter underlægger sig. Dette påvirkede selvfølgelig også relationen mellem virksomhed og medarbejder. Den har ændret sig drastisk fra sidste periodes figur, da det her illustreres, hvordan begge parter kan være den magthavende og den magt underlegne. Det ses klart, at i denne periode kan begge parter, medarbejder som virksomhed, have forventninger til hinanden, og til hvordan arbejdsmiljøet og produktionen skal være. Dette gør at både virksomhed og medarbejder kan være den overvågende, men også den overvågede.

Sammenfatning

Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder giver, som afsnit, indblik i den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Den fremsætter de muligheder som medarbejderen havde i virksomheden i perioden 1983-1993. Dette er gjort muligt ved hjælp af Foucaults magt begreber. Det er igen tydeligt at disciplinering igen er hoved begrebet, i denne periode. Ved hjælp af Foucaults panoptikon kan man igen fremvise, den overvågende og overvågede. De relationer virksomhederne og medarbejderen stod i, fremgjorde at medarbejderen nu selv indså sin vigtighed i virksomhederne og virksomhederne indså

de ikke kunne undvære deres medarbejdere. Dette resulterede i at man som medarbejder nu kunne stille krav og have forventninger til virksomhederne, som derved udgjorde de nye fastlagte mulighedsbetingelser og potentiale.

Subjektposition: medarbejderen

Med en fremanalyseret regularitet, der fokuserer på økonomi, effektivitet, konkurrence og teknologi, og nye mulighedsbetingelser der gav den innovative medarbejder mulighed for at ytre sig og tage plads ved det store bord, ses der derfor en ny subjektivering at den innovative medarbejder som udgør den position medarbejderen må påtage sig i virksomheden.

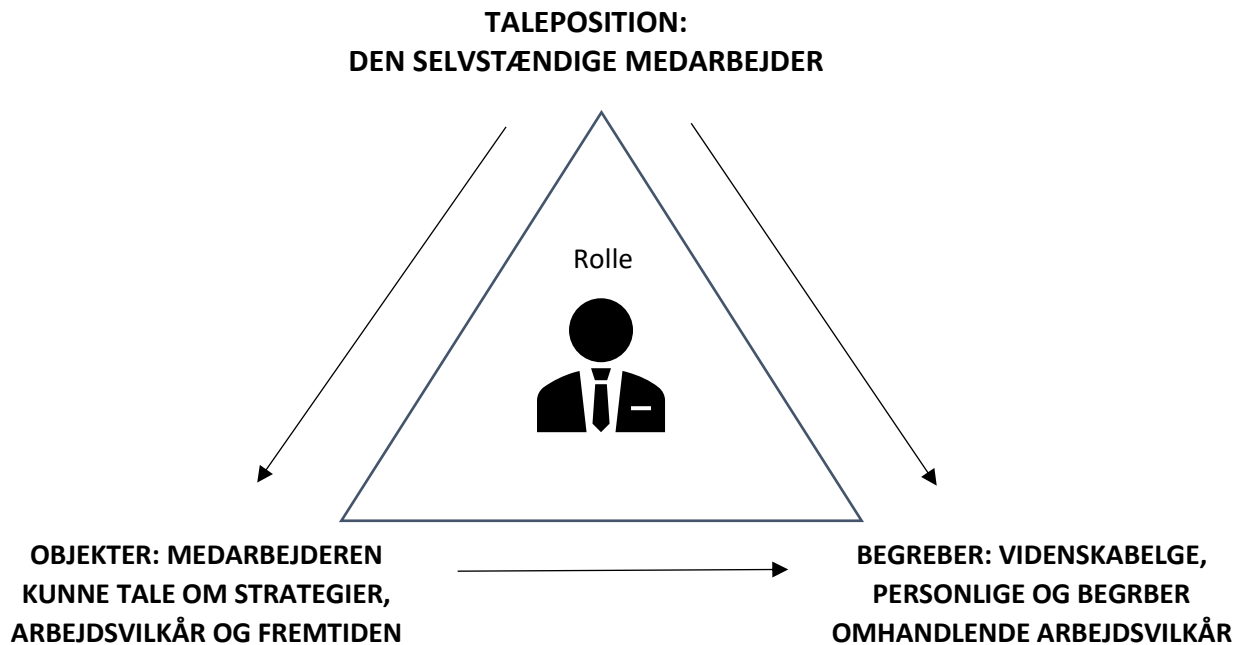
Der bliver skabt en rolle, som medarbejderen må indleve sig i for at yde sit bedste i sit job. Nu hvor medarbejderne ikke længere befandt sig under en autoritær ledelsesform, og havde mulighed for at ytre sine meninger og holdninger til virksomhedernes strategier og løsninger, måtte de indse deres rolle. Det vigtige her er at forstå, at medarbejderne vidste at økonomien var i opblomstring, og at der i denne periode var mere og mere arbejde at finde. Dette var klart til medarbejderens fordel, de vidste at deres arbejdskraft var ønsket, ikke kun af deres eget firma, men også af andre. Medarbejderne vidste, at de nu kunne stille flere krav til deres virksomhed og deres job *"Virksomhederne kan ikke undvære medarbejderne i længerevarende perioder, og kan heller ikke være sikker på, at medarbejderen bliver i firmaet"* (Heiberg, 1993, s. 46). Krav til efteruddannelse blev større og større iblandt medarbejderne, fordi de vidste at hvis de skulle arbejde i mange år, krævede det at virksomhederne tilbød dem efteruddannelse *"Det er svært at starte en retlinet karriere i dag. Mange skifter branche og karriereforløb undervejs. Derfor er det nødvendigt med løbende uddannelse og ajourføring"* (Heiberg, 1993, s. 46)

Denne rolle eller position medarbejderen derfor måtte påtage sig i denne periode var altså *"den selvbevidste medarbejder"*. Medarbejderne vidste godt selv hvor meget de var værd for virksomhederne, og at de var en stor del af den strategi, virksomhederne behøvede for at udvikle sig og øge konkurrenceevnen. De fleste af de ansatte kom fra videregående uddannelser, og fik større og større medindflydelse i virksomhederne. De blev tilbudt efteruddannelser, som kunne fremme deres viden i forhold til deres arbejde. Dette gav dem en ny position, hvor de kunne dele deres meninger og ideer, ikke kun med ligestillede medarbejdere, men med deres ledere og arbejdsgivere. De var nu ikke kun bundet til at fremvise lydighed og sige ja og amen, de var en del af diskussionerne og beslutningerne, de havde noget og skulle have sagt *"Der er blevet gjort meget for, at såvel afdelinger som funktioner, der hidtil havde levet anonymt, blev involveret på lige fod - i det mindste formelt - med andre. Direktører og funktionschefer deltog som menige gruppe-medlemmer i gruppearbejdet, og den enkeltes status i hierarkiet var ikke nødvendigvis styrende for den pågældendes status i gruppen."* (Brask, 1988). Citatet fremviser netop dette,

en medarbejder der nu kunne tale mere åbent og frit, der ikke skulle holde sine meninger tilbage for at tilfredsstille arbejdsgiveren, eller i frygt for at miste sit job. Nej de havde nu en stemme, og dette var medarbejderne tilfredse med. Ikke nok med at de nu havde fået en ny position i virksomheden, det betød også at medarbejderne nu kunne udtrykke sig, og deltage i flere samtaler om emner de før i tiden ikke havde kunnet ”- *Og medarbejderen skal være med i processen. Der skal være åbenhed om de planer, der eksistere i virksomheden (...)*” (M., 1984, s. 2). Citatet fremviser hvad medarbejderne kunne tale om. Det åbnede muligheder for at deltage i diskussioner og samtaler, som medarbejderne før gerne havde ville ytre sig om men ikke kunne, på grund af deres position. Dette gav dem mulighed for at snakke om virksomhedernes fremtid og strategier, samt deres egne arbejdsvilkår. De havde fået en stemme, og den blev taget seriøst. Der var ikke længere en mur imellem arbejdsgivere, ledere og medarbejdere. Denne periode var præget af et samarbejde mellem alle parter, og dette gjorde at medarbejdernes position og stemme i virksomheden voksede. Medarbejderne kunne nu ytre sig på lige fod, og kunne derfor benytte sig af videnskabelige begreber, og ikke kun tale i arbejdsrelaterede termer. De kunne ytre sig i personlige termer der gjorde dem mere humane, og beskrive deres meninger og ideer med begreber der indeholdt deres viden, kunnen og personlige meninger. Dette gjorde at deres nuværende position tillod dem at deltage i diskussioner og samtaler, der ikke kun indeholdt arbejdsrelaterede begreber. De kunne nu stille krav ud fra deres viden og kunnen.

Medarbejderens position afspejlede sig altså af en positiv ændring i samfundet. Bedre økonomi, flere arbejdspladser og mere fokus på efteruddannelse, gjorde at medarbejderne blev mere værdifulde for virksomheden, og derved ændrede deres position sig drastisk. Medarbejderne blev nu selvstændige og vidste godt deres værd. De fik medindflydelse, og deltog i flere beslutningsprocesser der omhandlede virksomhedsstrategier og mål, hvilket gjorde at de nu ikke kun kunne tale om deres givende arbejde, men også om selve virksomhedernes fremtid. De kunne nu benytte sig af deres viden, kunnen og ideer og derved placere sig ved det store bord, for de kunne nu tale i begreber der var på lige fod med deres arbejdsgivere og ledere. Dette illustreres i følgende figur.

Figur 5 Illustration af subjektpositionen i virksomheden i perioden 1983-1993



I denne figur bliver det altså illustreret, at den innovative medarbejder måtte påtage sig en position som den selvstændige medarbejder, der derved vises som talepositionen i toppen af figuren. Denne position fastgjorde altså hvad den innovative medarbejder kunne tale om, som gjorde at den innovative medarbejder nu kunne diskutere strategier, arbejdsvilkår og fremtiden. Dette gjorde, at man som den innovative medarbejder, kunne tale i begreber som videnskabelige termer, der fremviste deres viden. Personlige begreber der fremviste deres talent og arbejdsvilkår som gjorde at de havde indflydelse på deres arbejdsplads.

Sammenfatning

Dette afsnit viser altså subjektpositionen: den innovative medarbejder. Dette fremvises ved den position man måtte påtage sig som medarbejder, og i denne periode var det som den selvstændige medarbejder. Denne position er gjort mulig, ved hjælp af begreberne taleposition, begreber og objekter, der fremviser en subjektposition: Man havde mere rum til at ytre sine meninger, vedrørende arbejdet og arbejdsvilkårene. Man kunne stille krav til efteruddannelse og mere ansvar. Dette gjorde at man som den innovative medarbejder skulle være selvstændig, selv stille krav og have forventninger om at blive hørt. Man kunne som medarbejder nu indgå i samtaler om strategier, arbejdsvilkår og fremtiden, og ikke kun ytre sig i arbejdsrelaterede termer.

Opsummering af perioden 1983-1993

Tabel 2 Illustration af det fremanalyserede i perioden 1983-1993

Regulariteten i spredningen af udsagn: Innovation	Relationen mellem virksomhed og medarbejder	Subjektpositionen: medarbejderen
Regulariteten: Økonomi, effektivitet, konkurrence	Både medarbejderne og virksomhederne kunne nu være den overvågende, men begge kunne også være den overvågede. Altså ser man skift i hvem der har magten	Den selvstændige medarbejder

Skemaet fremviser det fremanalyserede i perioden 1983-1993. Afsnittende påviser altså regulariteten i spredningen af udsagn, relationen mellem virksomhed og medarbejder og subjektpositionen.

Udfordringerne i 1983-1993, virksomhedernes udfordringer og regulariteten, viser i denne periode et brud i den måde vi italesatte innovation, og hvordan den innovative medarbejder kunne være svaret på disse udfordringer. At være økonomisk orienteret, effektiv og konkurrerende var vigtige færdigheder som både samfund, institutioner, virksomheder og individer skulle have, for at kunne videreføre den nye fremgang i Danmark. Dette var kravene man skulle leve op til, for at kunne se sig selv som en del af det danske samfund, og være med til at løfte og udvikle Danmark. Derfor levede man i et samfund der fokuserede på økonomien, var effektive på både et internationalt og indenlands plan. Man blev konkurrencedygtig, og ønskede at dette skulle fortsætte. Derved fastsatte man en kategorisering af, hvad der var innovativt og hvad der skulle til, for at komme i betragtning som den innovative medarbejder.

Afsnittet magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder, ændrede sig fra forrige periode. Den innovative medarbejders mulighedsbetingelser ændrede sig drastisk. Virksomhederne og medarbejderne stod stadig i relation til samfund, det politiske liv, erhvervslivet, den udenlandske konkurrence, uddannelse og institutioner, og det var i denne relation at måden hvorpå man italesatte og så innovation på, påvirkede relationen mellem virksomhed og medarbejder. Med et mere positivt syn på den danske økonomi, og krisen næsten lagt bag sig, så man igen virksomhederne investerer, producere og udvikle. Dette gjorde at medarbejderne nu fik øjnene op for deres egen vigtighed i virksomhederne, og begyndte at stille krav til arbejdsgiverne. Der skete altså et skifte, medarbejderne havde nu klare forventninger til virksomhederne og virksomhederne havde forventninger til dem. Dette gjorde, at både virksomhederne og medarbejderne kunne være den overvågende og den overvågede. Med denne analyse af relationernes og virksomhedernes italesættelse af den innovative medarbejder, fastgjorde man altså bestemte mulighedsbetingelser, som var mere indflydelse i virksomhedens strategier og processer.

Hermed giver afsnittet subjektpositionen: medarbejderen et indblik i den innovative medarbejder.

Medarbejderen havde nu en stemme og en plads ved det store bord, hvilket gjorde dem til selvstændige medarbejdere. Dette indebar at medarbejderen nu kunne dele sine meninger om strategier, løsninger og give ideer til, hvordan virksomhederne kunne udvikle sig. Disse objekter viser den drastiske ændring fra forrige periode, da medarbejderen nu kunne tale i videnskabelige, personlige og begreber omhandlende arbejdsvilkår. Dette var altså den innovative medarbejder, og var svaret på de udfordringer der var i denne periode.

1994-2008

Perioden 1994-2008, beskriver igen et skifte i hvordan sproget italesatte innovation. Det er tydeligt at der sker en ændring i, hvordan man italesætter og ser innovation på, hvilket gjorde at man som samfund, virksomhed og individ måtte påtage sig nye færdigheder. Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder stod også over for ændringer i denne periode, hvilket påvirkede de mulighedsbetingelser den innovative medarbejder havde. Med dette så man også den innovative medarbejder på en anden måde, end man havde gjort i de forrige perioder, dette ses i afsnittet subjektpositionen: medarbejderen.

Udfordringerne i 1994-2008

Analyserne i forhenværende afsnit peger på de udfordringer, vi i Danmark har stået over for i følgende perioder. Denne periode er lidt anderledes i forhold til, at udfordringerne ikke er så markante som set i de tidligere perioder. Det politiske liv ændrede sig meget igennem denne periode. I starten af 90'erne var der et regeringsskifte. Den forrige regering med venstre og konservative, blev udskiftet med en socialdemokratisk regering med Paul Nyrup Rasmussen som statsminister (Rasmussen S. H., Regeringerne frem til 2001, 2009). Denne regering fortsatte de borgerlige forgængers økonomiske politik, men de havde fokus på flere offentlige initiativer. Der blev gjort en større indsats på sundhed og uddannelsesområdet, og forskningspolitikken blev styrket, men der hvor indsatsen var størst, var på miljøområdet. Arbejdsløsheden skulle falde, og det skete også i denne regeringsperiode. Arbejdsløsheden faldt fra 12,2% til 5,2% i perioden 1993-2001, men selvom Paul Nyrups regering viste gode resultater, var der stadig stor kritik fra oppositionen (Rasmussen S. H., Regeringerne frem til 2001, 2009). Denne kritik var baseret på udlændingepolitikken, de borgerlige partier ønskede en stramning af indvandringen, socialdemokratiet var mere tilbøjelige end de radikale som ikke ønskede det samme som de borgerlige, til at gå ind på de borgerliges krav. I anden halvdel af 90'erne blev udlændingepolitikken et af de største emner for de danske partier, og i 1995 bliver Dansk folkeparti stiftet, og tiltrækker sig mange vælgere på baggrund af deres modstand mod indvandring til Danmark (Rasmussen S. H., Regeringerne frem til 2001, 2009). I 1990'erne så man også en drastisk ændring i udenrigspolitikken. I denne periode deltog det danske forsvar i krigene på

Balkan, krigene i Afganistan og invasionen af Irak. For denne periodes første regering så man altså en vis fremgang. Man ser forbedringer på arbejdsmarkedet, og en nedgang i arbejdsløsheden, og man har større fokus på flere offentlige initiativer. Det danske samfund og de politiske partier skulle forholde sig til indvandring, og hvad dette gjorde ved det danske samfund både positivt og negativt. Samtidig måtte Danmark forholde sig til de forskellige udlandskonflikter, og derved tage ansvar for sit medlemskab af Nato, og sætte sig med ved det store bord. Fra 2001 trådte en ny regering til med Anders Fogh Rasmussen i spidsen som statsminister. Denne regering bestod af Venstre, de Konservative og Dansk folkeparti som støtteparti. Disse tre partier stod med absolut flertal og dette benyttede de sig af ved udstikke en ny kurs på væsentlige områder (Rasmussen S. H., VK-regering fra 2001, 2009). Udlændingepolitikken blev strammet, et skattestop blev indført, og dette blev suppleret med skattelettelser, som gjorde at væksten i de offentlige sektorer faldt drastisk. Disse ændringer var et led, i det Anders Fogh Rasmussen kaldte, kulturkampen. Denne kulturkamp havde til formål at gøre op med den socialistiske nødvendighed, og gøre den enkelte borger fri af så mange kollektive forpligtigelser som muligt. (Rasmussen S. H., VK-regering fra 2001, 2009). Anders Fogh Rasmussen sagde i hans nytårstale d. 1 Januar 2002 *"Lad os gøre det 21. århundrede til frihedens århundrede - præget af samarbejde, fred og respekt for det enkelte menneskes liv"* (Rasmussen, 2002). Anders Fogh Rasmussen lægger i sin tale stor vægt på udviklingen af den danske samfund. Han beskriver det 20. århundrede som det gamle århundrede, der var præget af folkemord, verdenskrige og klassekamp, og pointerer, at vi brugte det 20. århundrede på at bygge den danske velfærdsstat, men at vi i det nye århundrede skal udvikle den til den moderne velfærdsstat. Han siger *"Men det nye skal være, at vi forener det fælles ansvar med en personlig frihed til selv at vælge mellem forskellige løsninger."* (Rasmussen, 2002). Regeringen ønskede altså frihed for det enkelte individ, frihed til selv at tage beslutninger og vælge løsninger. Der var en stærk tro på, at mennesket er bedst til selv at vælge. Eksperters og smagsdommere skulle ikke bestemme på nogens vegne.

"Ansvaret for medmennesket er ikke at gøre sig til det andet menneskes formynder. Ansvaret for medmennesket er ikke at tage selvstændigheden fra ham eller hende. Tværtimod er ansvaret for medmennesket at udvikle hans eller hendes selvstændighed, personlighed og selvrespekt. I det nye velfærdssamfund skal frihed og fællesskab gå hånd i hånd. På denne måde vil vi sikre, at forandring og tryghed går hånd i hånd. Vi går ind til det nye i fremtiden med det bedste fra fortiden. Fremtiden er ikke en fare, vi skal frygte, men en udfordring vi skal udnytte. Den nye regering vil vise fordomsfri ledelse. Vi ønsker velfærd, der virker. Det afgørende er ikke, om den nødvendige hjælp og service kommer fra det offentlige eller fra det private. Det afgørende er, at vi får noget ordentligt for skattekroneerne." (Rasmussen, 2002).

Ud fra overstående citat ser man klart det liberalistiske udtryk "enhver er sin egen lykkes smed". Individet i det danske samfund skulle træffe egne beslutninger, tage ansvar for sine handlinger og beslutninger, og derigennem styrke sin selvstændighed, personlighed og selvrespekt. Denne regering fokuserede også på erhvervslivet, og ville føre en mere venlig erhvervs politik. Dette betød dog at miljøindsatsen blev nedprioriteret. Udenrigspolitikken fik i denne regering også stor betydning, da man i denne regeringsperiode valgte at deltage med soldater i krigene i Afghanistan og Irak. Selvom disse initiativer fra VK regeringen skabte stor offentlig debat, kunne de efter folketingsvalget i 2005 stadig forsætte ved magten (Rasmussen S. H., VK-regering fra 2001, 2009). En ny trussel truede også i denne periode. Man kan sige at verden mistede sin uskyld, efter terrorangrebet mod World Trade Center 11. september 2001, og regeringer verden over skulle forholde sig til begrebet terror. Terror blev i denne periode for både den socialdemokratiske og for VK regeringen en realitet. De fleste danskere sad foran fjernsynet den 11. september 2001 og så på det værst tænkelige der kunne ske for verden, det der i sidste ende skulle ændre verdens fremtid, terrorangrebet mod World Trade Center. Begge statsministre klargjorde deres dybfølte sorg og bekymringer. Paul Nyrup sagde i sin åbningsredegørelse i folketinget i 2001 *"Vi skal holde sammen i Danmark – og i verden. Der er tidspunkter i historien, som på et øjeblik sletter verdens dagsorden og erstatter den af en ny. Som i et glimt reducerer dagens problemer. Og som på et øjeblik får os til at rykke tættere sammen. Tirsdag den 11. september 2001 var sådan en dag. Ingen kan endnu med sikkerhed vurdere de fulde konsekvenser af de forfærdelige begivenheder i USA. Men de er store, og de vil påvirke os i mange år."* (Nyrup, 2001). Anders Fogh Rasmussen sagde i hans nytårstale i 2002 *"Den 11. september var en dag, hvor den brutale virkelighed overgik selv de værste fantasier. Det gjorde ondt at se dette angreb på hjertet af den nation, som hele den frie verden skylder så meget. (...) Det amerikanske samfund er bygget på ideerne om personlig frihed, demokrati, menneskerettigheder og religiøs tolerance. I hele den vestlige verden har vi bygget vores samfund op på tilsvarende værdier. Det er de principper og værdier, som har gjort det muligt at løfte vor del af civilisationen fra fattigdom til velstand."* (Rasmussen, 2002).

Udviklingen af teknologi blev i denne periode det helt store. Internettet, computere, mobiltelefoner og andre elektroniske apparater blomstrede i denne periode op, og dette satte sit præg. Denne periode bød især på vidtgående teknologiske forandringer, der satte sine spor i fritiden, men også på arbejdslivet (Rasmussen S. H., Informationssamfundet, 2009). Informationsteknologien og kommunikationsteknologien var i blandt de vigtigste. Den digitale teknologi blev inkorporeret i de fleste redskaber og apparater, men mest synligt blev det i de personlige computere, ikke nok med at de fleste husholdninger i denne periode ejede en computer, det blev også et vigtigt redskab for erhvervslivet. Nu kunne man digitalt holde kalenderføring, budgetlægning og meget mere, samtidig med at en lang række opgaver nu kunne løses bedre og billigere (Brügger & Ravn, 2011). Med computerens udvikling, kom udviklingen af internettet, der

på sin vis, udviklede måden vi som mennesker kommunikerede og interagerede med hinanden. I erhvervslivet gjorde dette, at kommunikation med indland og udland, årsrapporter, budgetter, vagtplaner og intern kommunikation blev digitalt. Vi som samfund kunne nu få informationer og viden hjemme og på arbejde, vi behøvede ikke længere tage til biblioteker for at få informationer, dette kunne nu foregå digitalt (Niels & Esben, 2011). Med skiftende regeringer, terror, forskellige kulturer og et samfund der teknologisk set blomstrede, hvordan så med det selvstændige individ? Samfundets individer fokuserede i denne periode mere på studier, karrierer, fritidsinteresser og samvær med vennerne. Man var altså som individ fokuseret på sig selv og ens drømme. Man begyndte mere og mere, at identificere sig selv med sin akademiske baggrund og med sit arbejde. Man gjorde op med at se på hvor man kom fra og hvilke familierelationer man var bundet til, nu var det ens arbejde, uddannelse og de kredse man befandt sig i, der definerede hvem man var (Beck, 2017).

Virksomhedernes udfordringer

Produktionen steg markant i denne periode, på grund af industrien, og industrien var også med til at opsluge arbejdsløsheden. Erhvervene der oplevede størst vækst i denne periode var: Industri, private serviceerhverv, bygge- og anlægssektoren, jern- og metalindustrien, fødevarerindustrien, den kemiske industri og IT-produktionen. Den offentlige sektor oplevede ikke den store vækst i perioden. For at øge produktionen og få bedre løsninger, benyttede mange virksomheder sig af mere avanceret teknisk udstyr. Dette gjorde at medarbejdernes arbejdskraft, uddannelsesmæssigt, blev mere kvalificeret. Dog betød dette også, at ufaglærte havde svært ved at finde beskæftigelse. I en periode som denne, hvor der finder et regeringsskifte sted, ser man også en ændring i de forventninger, der i denne periode var til virksomhederne. Hvis vi starter med at se på den socialdemokratiske regering med Poul Nyrup som statsminister (1994-2001) så ser vi et ønske om en fælles fremtid. De udlægger i deres regeringsgrundlag for 1994, at det danske erhvervsliv er afgørende for at skabe øget beskæftigelse og indtjening, for at kunne fastholde velfærdssamfundet. Regeringen ønskede at erhvervenes konkurrenceevne fortsat blev styrket (Regeringen, Fælles fremtid, 1994). De ønskede et samarbejde mellem den private og offentlige sektor, da de mente dette kunne skabe vækst og beskæftigelse. Det stod meget klart, at denne regering ønskede at viderefører nogen af de tiltag fra den tidligere VK regerings erhvervspolitik, dog med mere fokus på det offentlige. Uddannelse og forskning var en høj prioritet for regeringen, og der blev derfor sat krav til virksomhederne om mere uddannelse (Regeringen, Fælles fremtid, 1994). I 1998 fortsatte Poul Nyrup som statsminister, og her fremlagde regeringen, at Danmark havde gennemgået en stor og positiv ændring, i forhold til fremdrift og optimisme. I forhold til arbejdsmarkedet og erhvervslivet, var regeringen tilfreds da beskæftigelsen var gået markant frem, og at arbejdsløsheden derved var faldet (Regeringen, Godt På Vej, 1998). Dog ønskede de plads til alle, ment på den måde at ingen skulle udstødes fra arbejdsmarkedet, på

grund af helbredsproblemer eller lignende. Der blev sat krav til, at virksomhederne havde ansvar for at skabe plads og accept af alle. Teknologien satte også sit præg på virksomhederne, da regeringen ønskede bedre muligheder for elektronisk indberetning og kommunikation. Dette kunne fx være en samlet skattekonto for ud- og indbetalinger, samtidig med dette skulle forbrugerne også sikres bedre information, bedre forbrugerbeskyttelse, og forbruger politikken fik et bedre videns grundlag (Regeringen, Godt På Vej, 1998).

Efter regeringsskiftet i 2001, stod Anders Fogh Rasmussen nu i spidsen for den tiltrådte regering som statsminister. I deres regeringstid var forventningerne og kravene til virksomhederne heller ikke små. De viste som regering stor interesse i arbejdsmiljøet hvor de skriver "*Det nuværende arbejdsmiljø er præget af stramme regler, central styring og bureaukrati. Arbejdsmiljøet skal forbedres igennem dialog og samarbejde mellem medarbejdere, virksomheder, arbejdsmarkedets parter og regering*" (Regeringen, Vækst, Velfærd, Fornyelse, 2001, s. 17). Det står altså klart at der for den nye regering, var en klar nødvendighed for ændringer. Nøgleordene for at opnå denne ændring var, gensidig tillid, respekt og retssikkerhed for medarbejdere og ledelse. Dette skulle ske igennem arbejdspladsvurderinger, det vi i dag kalder MU-samtaler. Denne regering ønskede også vækst i erhvervslivet, og deres løsning på dette var at reducere virksomheds skatterne og de administrative byrder. Der var også fokus på iværksætterlivet, regeringen ønskede at der skulle være bedre forhold for individer, der ønskede at starte egen virksomhed. Dette skulle gøres ved at skabe en handlingsplan med initiativer, der kunne stimulere lysten til at skabe sin egen virksomhed (Regeringen, Vækst, Velfærd, Fornyelse, 2001). Efter folketingsvalget i 2007, var det stadig en regering med Anders Fogh Rasmussen i spidsen. Her blev der lagt stor vægt på globaliseringen og teknologien. Danmark skulle som land være et af de mest iderige og innovative lande. Den nye viden og de nye ideer, skulle være med til at fremme produktionen og arbejdspladserne i både eksisterende og nye virksomheder. Med globaliseringen kom også kravet til endnu mere konkurrenceevne og produktivitet. Dette lagde regeringen heller ikke skjul på i deres regeringsgrundlag fra 2007 "*Den globale udvikling betyder, at vi i stigende grad skal konkurrere på vores evne til at skabe nye og mere innovative løsninger, der kan omsættes til kommerciel værdi. Danske virksomheder og offentlige institutioner skal være blandt de mest innovative i verden*" (Regeringen, Mulighedernes Samfund, 2007, s. 37). Ikke nok med store forventninger fra det politiske liv og ændringer, som virksomhederne måtte indfinde sig med i denne periode, var der også forventninger fra samfundet og det danske folk. Vi som mennesker begyndte at identificere os selv mere og mere med vores arbejde, det var en del af os og det der gjorde os til hvem vi var. Flere og flere fik akademiske uddannelser, og gjorde at man som individ satte større krav til hvor man skulle arbejde, og for hvem. At være en virksomhed der havde prestige og var kendt, var en vigtig faktor for folk der søgte job, netop på baggrund af, at man kunne prale med hvor man arbejdede. Teknologien satte også sit præg på virksomhederne, idet mange virksomheder nu måtte benytte sig af teknologien, dette var

ikke negativt da det gjorde meget af arbejdet nemmere, men samtidig skulle alt installeres og forberedes, samt uddannelser af medarbejdere, i hvordan de teknologiske apparater fungerede, krævede tid og penge.

Man så altså virksomheder der var præget af positive ændringer i denne periode, men med positive ændringer, opstår også en masse forberedelse og ændringer i virksomhedernes egen kultur. At skulle ændre på arbejdsmiljø, og på hvordan man kommunikerede, var store ændringer der i sidste ende ville påvirke alle parter, både arbejdsgiver og medarbejdere.

Regulariteten

Ud fra udsagnene og det forrige afsnit, ser vi en regularitet i spredningen af udsagn. Samfundet udvikler sig med teknologien, og dette påvirker også måden den danske befolkning levede på. Det betød også ændringer for virksomhederne, og måden de skulle overleve på i denne periode. Dette afsnit er baseret på udsagn der fortæller os om perioden 1994-2008. Dette gøres for at se, hvordan sproget italesatte innovation. For at være innoverende og udviklende i denne periode, måtte man fokusere på teknologien, privatisering, forskning og vækst. Det stod klart i regeringernes grundlag, at det var utrolig vigtigt at fokusere på forskningen, selvom der var forskellige regeringer i denne periode, stod det klart at fremtiden lå i forskning, ikke kun biologisk forskning, men også forskning i arbejdsmiljøet, økonomi osv. Dette skulle gøre Danmark til et af de førende lande i forhold til udvikling. Mange offentlige virksomheder blev i denne periode også privatiseret. Der var stort fokus på privatiseringen, og man var af den opfattelse, at for at kunne udvikle sig og gøre sit til at skabe vækst, måtte flere offentlige virksomheder på private hænder. Dette blev gennemført med større eller mindre succes. Det er ikke første gang teknologien er blevet nævnt i denne analyse, teknologi har igennem alle perioder sat sit præg på udviklingen. Men i denne periode fik teknologien virkelig sin opblomstring. Computeren blev en del af alles hverdag, internettet gjorde at vi kunne få informationer og viden, og Internettet gjorde også at vi kunne kommunikere med hinanden uden at vi skulle agere fysisk over for hinanden. I virksomhederne var man nu i stand til at kunne kommunikere og skemalægge alt på teknologiske apparater, hvilket gjorde mange af de daglige opgaver nemmere for arbejdsgivere og medarbejdere. Teknologien spillede altså en stor rolle, for at kunne være udviklende og innovativ. Hvis ikke man kunne følge med den teknologiske udvikling, kunne man ikke følge med konkurrenterne, og nemmere og hurtigere skabe ideer og udvikle produkter og service.

Det er altså klart at man i perioden 1994-2004 skulle fokusere og investere i forskning, vækst, teknologi og privatisering for at kunne kalde sig innovativ og udviklende. Dette var gældende både for den danske befolkning, men også på den politiske arena. For virksomhederne betød dette, at der nemmere kunne udvikles produkter og service, der nu kunne leve op til forbrugernes forventninger, samt hvad der blev forventet af dem fra deres relationer, samt kunne have konkurrenceevne. Sproget gav altså en klar ide om,

hvad der i denne periode blev betragtet som innovativt, og derved hvad virksomhederne og den innovative medarbejder skulle besidde.

Sammenfatning

Foucaults diskursanalyse, udsagn, diskurs og diskursformation er tilsammen med til give disse 3 afsnit et billede af, de udfordringer den innovative medarbejder var svaret på. Fremstillet er de udfordringer samfund, virksomheder og individer stod over for i perioden 1994-2008. Udviklingen af teknologien, privatiseringen, det større ønske om mere forskning og vækst gjorde, at man som den innovative medarbejder skulle følge med i udviklingen, for at kunne være en del af forandringerne.

Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder

Relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i denne periode, udvikler sig i en ny retning. Medarbejderne, er i denne periode meget bevidste om deres egen fremtræden i samfundet. Man er som individ, begyndt at identificere sig selv med sit arbejde. Det betyder noget, hvor man arbejder, hvilken uddannelse man har, og hvor meget man tjener. Dette er blevet egenskaber der er vigtige, for at opnå den prestige man ønsker, i de sociale kredse man omgås. Det er blevet en normalitet, at når man møder nye mennesker, som det første spørger, hvad laver du? Hvor arbejder du? Ikke at have et job, og ikke at kunne klare sig selv, var et stort tab for individer i det danske samfund, og dette beskriver Ove Lund i sin artikel i Børsen 1995: *"At klare sig selv er af grundlæggende betydning for de fleste mennesker. Når man klare sig selv, er den væsentligste forudsætning for udøvelse af den personlige frihed til stede. Den arbejdende fortjener sine penge gennem lønsomme handlinger, som arbejdet definerer. Den arbejdende opretholder og udvikler sin samfundsmæssige og individuelle stolthed ved, at de produkter og handlinger, som affødes af arbejdet, er noget værd."* (Lund, 1995, s. 17). Det er altså tydeligt at man som individ, i denne periode, identificerede sig med sit arbejde og dette gjorde, som vist i øvre analyse, at man som menneske fokuserede mere på arbejde, uddannelse, netværk og sociale kredse. Ideen om en opdeling af arbejde og fritid eksisterer ikke længere, da man nu, ved hjælp af den nye teknologi, kan tage sit arbejde med hjem. Arbejdstider bliver mere flydende, og består ikke af faste arbejdstider. Flere og flere arbejder flere timer end før. Virksomhederne i sig selv er også under forandring. Teknologien, fusioner og privatisering gør, at der bliver stillet større krav til virksomhederne, og derfor også til medarbejderne *"Vi er nået til et udviklingsniveau, hvor konkurrencen og teknologien betyder, at kravet til enhver virksomhed om hurtigt at kunne reagere, er blevet skærpet betydeligt. Det være sig med hensyn til produktet, teknologien og arbejdsorganisationen. Det stiller nye krav til medarbejderne"* (Zinck, 1994, s. 19) Kravet til virksomhederne er at være effektive, producerende, forskende, teknologi anvendende og at skabe vækst. Samtidig skal de holde deres konkurrenceevne høj, på baggrund af globaliseringen, der gør at deres marked ikke længere

kun omhandler indlands handel, men også udenlands. Dette er også nævnt i tidligere perioder, men især i denne periode bliver kravene større, da kommunikationsteknologien og øvrige teknologier til produktion, samt større efterspørgsel fra forbrugerne gør, at virksomhederne fusionerer med andre virksomheder, for at kunne håndtere presset, og leve op til de krav de står over for. Med de nye tiltag, teknologier og kommunikationsmuligheder, må virksomhederne håndtere deres medarbejder på anden vis. Med medarbejdere der nu investerer det meste af deres tid på at arbejde, og ikke længere stempler ud på præcise tidspunkter, kan virksomhederne nu benytte sig af medarbejdere, der arbejder mere for samme løn. *"Underforstået at virksomhedernes behov fortsat er medarbejdere, der er kvalificeret til løse specifikke tekniske og håndværksmæssige opgaver"* (Zinck, 1994, s. 19). Det var dog ikke alle der blev ansat, som citatet viser, måtte virksomhederne ansætte individer der kunne arbejdet, der havde de nødvendige kvaliteter som kunne opfylde kravene. Dette var for de populære virksomheder ikke et problem, da mange af deres stillinger var eftertragtet på baggrund af den prestige, det kunne give det enkelte individ. Dette tog virksomhederne til sig. Med individer der identificerede sig med sit arbejde, kunne virksomhederne virkelig drage nytte af deres medarbejdere. De skabte et miljø hvor medarbejderen følte sig tryk, et sted hvor de følte at de var til nytte, og deres arbejde gjorde en forskel. *"Følelsen af totalt ansvar for løsningen af opgaverne er mere væsentlige for medarbejderen. Det er vigtigt, om man har den rette attitude, finder opgaverne spændende, og vil bidrage fuldt ud, og ikke blot sige >det er ikke mit job<"* (Johansen, 1996, s. 15). At give mere ansvar, og stadig vise en form for omsorg for sine medarbejdere, var essentielt for virksomhederne. *"Og frie, skabende og selvstændige mennesker – det er fremtidens medarbejdere. Lær medarbejderne at optimere denne frihed, træn dem til større skarpsindighed og fleksibilitet."* (Mikkelsen, 1999, s. 50). Ved at skabe frihed i arbejdet, og beskrive det som frihed i arbejdet, gjorde at mange så det som en fordel. Men med frihed i arbejdet kom også flere dage, hvor man arbejdede hjemme, og i sidste ende arbejdede medarbejderen flere timer end beregnet.

Individernes udvikling og måden vi som mennesker identificerede os på, var en klar fordel for virksomhederne. De kunne nu udnytte det større ønske for arbejde, og mere arbejde for færre penge. Dette betød ikke en ændring fra sidste periode, medarbejderne var stadig klar over deres værd, og hvad de kunne. Forskellen var bare, at hvor man tidligere havde været bange for at miste sit job, på grund af økonomi, handlede det nu mere om at være bange for at miste sin identitet. Mistede man sit job, mistede man sin identitet. De gode job hos de store virksomheder, gjorde dig til den du var, og dette gjorde at fokus på familieliv og afslapning, var skiftet ud med arbejde, og dette kunne virksomhederne drage nytte af.

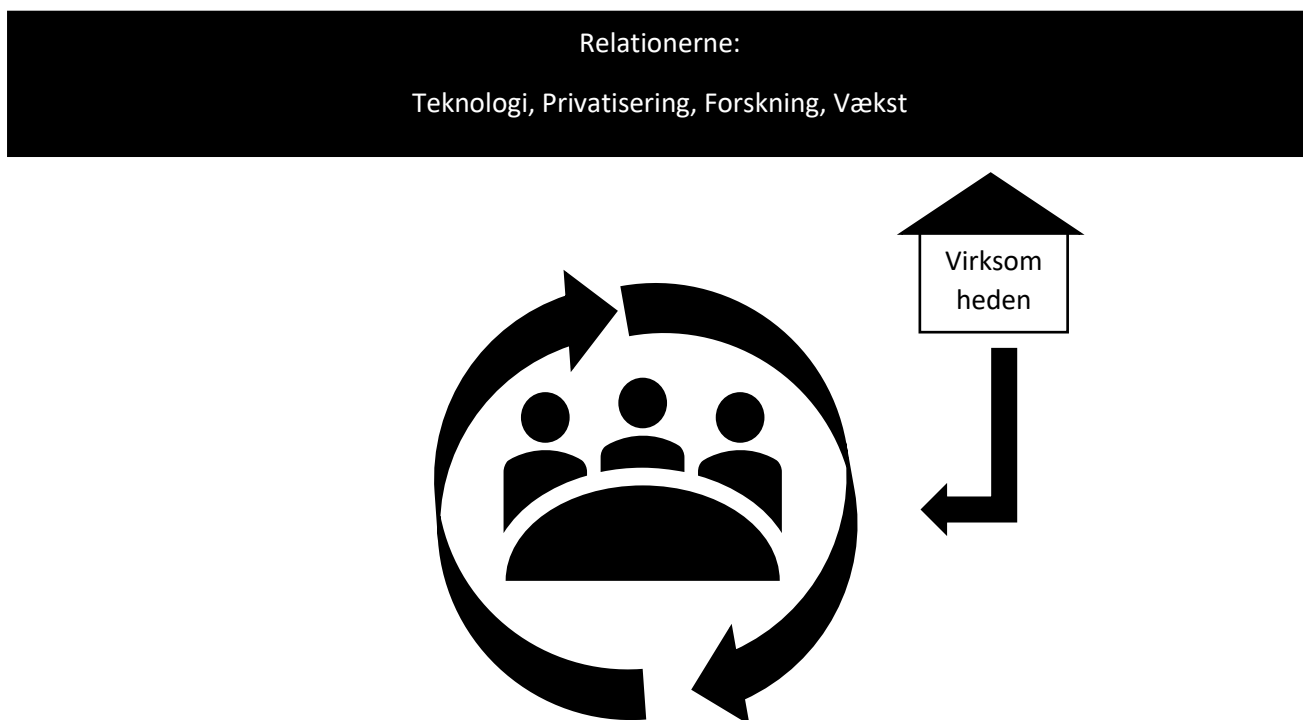
Både virksomheder og medarbejdere i denne periode, var påvirket af de relationer de var forbundet med. Et samfund der var i udvikling betød for virksomhederne, konkurrence, teknologi,

kommunikationsudvikling, effektivitet, fusioner, privatisering og højere efterspørgsel. For medarbejderne levede de nu et samfund, hvor det var muligt at kommunikere via teknologi. Det der før definerede hvem du var som person, familiearv og hvor du kom fra, var erstattet af, at du selv var herre over din fremtid. Det var nu vigtigt at have det rigtige arbejde, det rigtige netværk, den rigtige uddannelse, og have et socialt liv der matchede dine egenskaber. Det med at stifte familie, var byttet ud med arbejde og lange arbejdsdage, både hjemme og på arbejdet. Det normale i denne periode var, at alle var i besiddelse af en computer, de fleste havde længere videregående uddannelser, man var selv skaber af sit perfekte liv, ud fra de relationer man stod i. Samfundet, det politiske liv, Institutioner, Globalisering, international udvikling, uddannelse og forventninger, var de relationer virksomheder og medarbejdere stod over for, og var med til at påvirke "det normale". Man ser altså en ændring i de forventninger, relationerne har til virksomhederne og medarbejderne, at kunne følge med teknologisk og derved kunne konkurrere på et højere niveau, gjorde at virksomhederne måtte udvikle, ikke kun produktionen, men også virksomheden i helhed. I denne periode ser vi ikke kun en ændring i medarbejderen, i forhold til virksomheden, vi ser også at medarbejderen ændre sig i det private. Forventninger til et individ om at kunne klare sig selv, høj uddannelse, netværk osv. gjorde at man så individerne ændre deres forhold til deres arbejde. Arbejde var ikke længere noget som man betragtede som en nødvendighed for at tjene penge, det var nu blevet til en del af din identitet. Relationerne mellem medarbejderen og virksomheden ændrede sig naturligt, også i forhold til samfundsudviklingen. I forrige periode så vi en relation der var disciplinær med det paradoks, at både virksomheden og medarbejderen kunne være den overvågende, set med et panoptisk syn. I denne periode er det vigtigt at pointere, at medarbejderen stadig forstod at de repræsenterede en værdi for virksomhederne, men at de nu også selv mente, at virksomhederne repræsenterede en utrolig vigtig værdi for dem. Vi ser altså et skifte i relationen mellem virksomhed og medarbejder.

Relationen og mulighedsbetingelserne ændrer sig på baggrund af måden, medarbejderen identificerer sig med deres arbejde i denne periode. Medarbejderen er sit arbejde, og ser sig selv igennem det arbejde de laver. Frygten for at miste sit arbejde var stor i denne periode, ligesom den var i 70'erne bare anderledes. I 70'erne bestod frygten af ikke at kunne brødføde sin familie. I denne periode var frygten baseret på ens egen identitet. At kunne fremvise for ens sociale kredse, at man arbejdede i eftertragtede stillinger osv., gjorde de fleste individer stolte. Derfor indebar det at være arbejdsløs i denne periode, en stor frygt for hvem man var uden sit arbejde? *"Deltagelsen i lønarbejdet reducerer angsten for at komme til at høre til blandt >de udstødte<- de arbejdsløse. Så længe man har arbejde, inderliggøres arbejdet som en personlig egenskab"* (Lund, 1995, s. 17) Dette benyttede virksomhederne sig af, ikke på en autoritær måde, men ved hjælp af omsorg. I denne periode benytter virksomhederne sig af en Governmental ledelsesform. Dette har til formål, at styre menneskers selvstyring af deres eget liv og egen adfærd. Det er en magtteknologi der

fokuserer på menneskers biologiske og sociale liv (Otto). Det essentielle for virksomhederne var, at styre medarbejdernes egenskaber og handlemuligheder, ikke som en autoritær direkte kontrol, men som en formning af moralen og etikken. Dette skal forstås som en styring af medarbejderens selvopfattelse, vilje og trang til at opføre sig fornuftsmæssigt, det er altså individernes indre styringsmekanismer, der styres. Virksomhederne leder altså medarbejderne til at kontrollere deres egne instinkter, ved at udstyre dem med sprog og teknikker til selvforståelse og selvbeherskelse. Dette skal ske igennem frihed og frivilligheden, som set i tidligere citater. Disse to ting er forudsætningen for at virksomhederne kunne lede, men samtidig er det også noget der skal reguleres. Medarbejderne skal gøre bestemte ting, fordi de har lært at synes, at det er det rigtige. For medarbejderne var arbejdet vigtigt, for at kunne være en del af det samfund de levede i. Det var derfor et sprængende punkt, at virksomhederne forstod vigtigheden af arbejdet, og på denne måde kunne udnytte det store ønske om arbejde. Med medarbejdernes eget ønske om at være den bedste medarbejder, og følelsen af at være vigtige, gjorde at der skete et skifte i magt relationen mellem virksomhed og medarbejdere. Virksomhederne benyttede sig af medarbejderens eget ønske om at være den bedste til deres fordel, ved at skabe rammerne for den innovative medarbejders mulighedsbetingelser, men ikke som den overvågende eller den autoritære, nej de gav medarbejderne værktøjer til at fremtræde på den rigtige måde, ved at forme deres sprog, adfærd, etik og moral. Dette gjorde at medarbejderne påtog sig denne ide om, hvordan man agerede, talte, og udførte sit arbejde var det rigtige. Virksomhederne udførte ikke længere kontrol, eller var overvågende over for deres medarbejdere. Med dette menes at virksomhederne ikke udførte en særlig form for magt over for medarbejderne, men at medarbejderne selv udførte den usynlige magt over for sig selv. Dette kommer til udtryk ved at medarbejderne benytter sig af en bekendelses teknik. Denne teknik ses i medarbejderne egne forventninger til dem selv. Dette beskriver Foucault som pastoralmagt (Villadsen K. , Michel Foucault, 2013). Der sker altså en selviagttagelse, medarbejderen udfører denne igennem deres egen bekendelse og refleksion af dem selv. Ved hele tiden at regulere dem selv og deres selvstyring, gennem den frihed virksomhederne gav til medarbejderen, så man medarbejdere der hele tiden havde større og større forventninger til dem selv og derfor pressede dem selv til at udfører deres job til perfektion. Det var derfor ikke virksomheden som blev set som den overvågende, nej det var kun tilstede for at holde øje med medarbejderens egen selvstyring. Derved blev medarbejderen til den overvågede og overvågende af sig selv. Deres forventninger til sig selv, gjorde at de pressede sig selv til at udfører deres arbejde bedre og bedre for hver gang. Medarbejderen påtager sig mere og mere arbejde for at bevise over for virksomheden, men også overfor sig selv at de kan. Dette ses i følgende figur

Figur 6 magt relationen mellem virksomhederne og medarbejderne i perioden 1994-2008



Figuren fremviser altså magtrelationen mellem virksomhederne og medarbejderne. Vi ser stadig de gældende relationer som virksomheder og medarbejdere står over for i perioden. Disse er med til at påvirke relationen mellem virksomhed og medarbejder. Vi ser en markant ændring i denne relation, da det nu er medarbejderen selv der udfører den usynlige magt. Virksomhederne benytter sig af den Governmentale magtteknologi ved at påvirke medarbejderens egen selvstyring, og give dem relevante teknikker, for at de selv kan opnå deres ønske om at være den bedste medarbejder. Vi ser dog ikke virksomhederne som den overvågende længere. Medarbejderne bliver i denne periode selv den overvågede og den overvågende, da deres forventninger til dem selv, er med til at hele tiden at udfører deres arbejde til perfektion

Sammenfatning

Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder, giver os et indblik i den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Vi ser virksomhederne træde i baggrunden ved at benytte sig af Governmentality, virksomhederne styrede medarbejdernes indre styringsmekanismer. Dette gjorde de ved at udstyre dem med sprog, og teknikker til selvforståelse og selvbeherskelse. Gennem frihed, og frivilligheden kunne virksomhederne træde i baggrunden og lede. Medarbejderne gjorde altså bestemte ting, fordi de havde

lært at det var det rigtige. Dette gjorde at man som medarbejder, igennem en bekendelsesteknik, hele tiden regulerede sig selv igennem bekendelse, og refleksion af dem selv. Der ses altså nye mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder i perioden. Gennem frihed, og frivillighed udførte medarbejderen altså mere arbejde, og udviklede større forventninger til sig selv. Dette gør at medarbejderen bliver til den overvågende og overvågede over for sig selv. Set igennem relationerne skabte virksomhederne igennem deres sprog, en fast kategorisering af den innovative medarbejders mulighedsbetingelser og potentiale.

Subjektposition: medarbejderen

I denne periode ser vi en regularitet i spredningen af udsagn som fokuserer på teknologi, privatisering, forskning og vækst, vi ser individer der udvikler sig igennem de relationer de står i forhold til. Dette er individer, der fokuserer mere på sig selv og deres fremtræden i samfundet. De fokuserer på karriere, uddannelse, netværk, prestige og anerkendelse igennem sit arbejde. Ud fra overstående analyser ser vi, en ændring i medarbejderens position i virksomhederne.

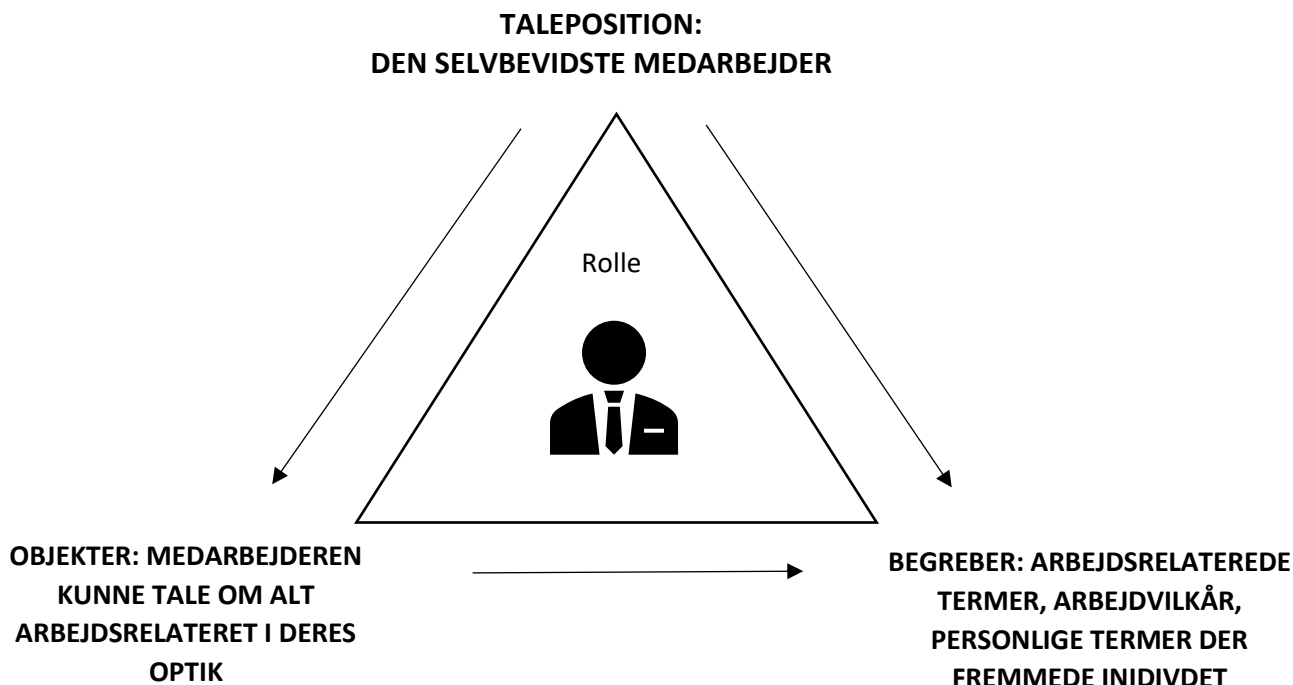
Hvor man før så at medarbejderen måtte påtage sig en position eller rolle i virksomhederne, for at kunne blive anerkendt som en den innovative medarbejder, ser vi i denne periode det omvendte. Medarbejderen ønsker denne position, arbejde er ikke længere en del af det at overleve, for medarbejderen var arbejdet en del af ens identitet. Hvor vi før hen så at medarbejderne måtte opfylde forventninger og ønsker fra deres arbejdsgiver, var det nu medarbejderens egne forventninger de skulle leve op til. *"At være arbejdsløs krænker det gammeltestamentlige udsagn om, at du skal tjene dit brød i dit ansigts sved: At arbejde skal ikke være let og slet ikke morsomt! Gennem arbejdet lever man op til nogle dybtliggende moralske forestillinger"* (Lund, 1995, s. 17). som citatet viser, var det vigtigt for ens identitet hvis man skulle være nogen, eller have noget at tale om, at man måtte arbejde. I denne periode, kan man sige at medarbejderen var sin egen værste fjende. Som individ lever vi med forestillingen om forventninger. Disse forventninger er noget vi alle føler vi skal leve op til, som medarbejder ved vi at der er forventninger fra vores arbejdsplads, til at vi gør vores arbejde, og præstere 100% når vi er på arbejde. Det er lidt ligesom at gå i skole, der er forventninger til at vi laver vores lektier, eller i ens sociale omgangskredse, hvor der er forventninger til hvordan man bør og skal opføre sig og agere. Der vil altid være de forventninger andre har til dig, og de forventninger du stiller til dig selv. De værste forventninger er dem du som individ, tror andre har til dig. Det kan være at de forventninger du har bildt dig ind, at andre har til dig, slet ikke eksisterer, men du gør alt for at opnå dem for ikke at tabe ansigt. Medarbejderen i denne periode, ville gøre næsten alt for ikke at tabe ansigt, for ikke at være arbejdsløs og derved miste anerkendelse. Det skal dog ikke forstås, som at virksomhederne ikke havde nogen forventninger til den innovative medarbejder, men som vist i forrige

analyse af magt relationen mellem virksomhed og medarbejder, drog virksomhederne fordel af, medarbejdernes eget ønske til arbejde. Vi så arbejdsgivere der gav mere plads til deres medarbejdere, de gav dem ansvar og frihed til at udføre arbejde, og hjalp dem til at udvikle sig *"Mit bud, at kravet til medarbejderne fremover bliver nogle grundlæggende evner og egenskaber som : evnen til selv at lære, selvansvarlighed og initiativ, kreativitet og evnen til at se nye muligheder, forandringsvillighed"* (Zinck, 1994, s. 19). medarbejderne fik plads til at udvikle sig, og fik den ønskede prestige og følte sig som en del af virksomheden, dog på virksomhedernes præmisser. Der var altså klare fastlagte mulighedsbetingelser, potentialer og forventninger til, hvad man som den innovative medarbejder skulle indeholde. Med dette menes at, virksomhederne styrede medarbejderne til at se deres agenda og ønsker, som medarbejderens egen, de styrede altså medarbejderens selvstyring, som gjorde at medarbejderen følte sig vigtig, som en del af de store aftaler osv. altså kunne medarbejderen tale om det virksomhederne syntes var vigtigt. Der forgik altså en formnings- og dannelsesproces som kunne styres og reguleres, men samtidig forudsætter medarbejderens aktive selvdannelse. Dette sker i forskellige operationer på egen krop, sjæl, tanker, adfærd og levevis, med det formål at medarbejderen reformere sig selv, til at opnå en vis tilstand af lykke, renhed, visdom, dannelse og perfektion (Otto). Dette gjorde at medarbejderne i deres optik, var en del af alt der forgik i virksomhederne, de kunne deltage i alle diskussioner, samtaler og løsninger der omhandlede arbejdet, dog deltog de kun i det virksomhederne ønskede. Da de barrierer der normalt var opstillede mellem arbejdsliv og privatliv, i denne periode ikke var særlig gennemtrængende, blev arbejdet det man talte om på arbejde og udenfor arbejde. På arbejdspladsen blev der talt arbejde. Det var de arbejdsrelaterede termer der satte dagsordenen, og det var det man talte om ved vandkølerne og kaffemaskinerne. Arbejdsvilkår var stadig en del af dagsordenen, og var også en del af medarbejdernes daglige samtaler, men det vigtigste var selve arbejdet, strategier, vækst, løsninger, ideer og forbedringer. Dog så man mere og mere medarbejdere tale om sig selv som individ. I det arbejde var med til at skabe identiteten, så man mere og mere medarbejdere der brugte sit arbejde til at synliggøre deres position og hvilke arbejdsopgaver de var blevet betroet med. Personlige samtaler drejede sig om arbejdsopgaver, uddannelse, CV, forfremmelser, udført arbejde osv. Man talte ikke om ens familie, venner eller hvor man boede, alt lå i hvor godt man gjorde det på arbejdet.

Altså fremstår der er en taleposition som medarbejderen selv er med til at skabe, igennem sproget, forestillingen om forventninger til sig selv, fra andre og de forventninger vi tror at andre har til os. Denne position ses som den engagerede medarbejder, der dedikere det meste af sin tid til sit arbejde, der identificere sig med sit arbejde, og har et ønske om at være den bedste medarbejder. I medarbejderens øjne er de en del af virksomheden, og sidder med rundt om det store bord, men i sidste ende er det virksomheden der bestemmer hvad medarbejderen kan tale om. De begreber medarbejderen i denne

periode benytter sig af, er meget arbejdsrelaterede termer, arbejdsvilkår og personlige termer. Dette fremvises i følgende figur:

Figur 7 Illustration af subjektpositionen i virksomheden i perioden 1994-2008



Figuren giver altså et indblik i, den subjektivering af den innovative medarbejder i denne periode. Der fremanalyseres en klar position, som den innovative medarbejder har måtte påtage sig, som er den selvbevidste medarbejder. I denne position fremviste analysen også, at der var specifikke ting denne innovative medarbejder kunne tale om, som var arbejdet. Dette udvidede også de begreber man som innovativ medarbejder kunne tale i, som vist i figuren var det arbejdsrelaterede termer, arbejdsvilkår, personlige termer der fremmede dem, som den innovative medarbejder.

Sammenfatning

Dette afsnit, viser for denne periode, den innovative medarbejder. Ved hjælp af begreberne taleposition, begreber og objekter, kunne jeg altså fremanalysere den position, man som medarbejder måtte påtage sig i denne periode. Man ser den selvstændige medarbejder, der ikke længere var underlagt virksomhedernes forventninger, men individets egne forventninger til sig selv. De blev altså til de selvbevidste medarbejdere, der arbejder hårdt for at kunne føle sig ansvarsfuld, tillidsfuld, og pligttopfyldende. Med dette identificerede medarbejderne sig med deres job, og kunne i deres sociale kredse, synliggøre deres arbejde. Man var altså som den innovative medarbejder selvbevidst, effektiv, selvregulerende og havde store forventninger til sig selv og sit arbejde.

Opsummering af perioden 1994-2008

Tabel 3 Illustration af det fremanalyserede i perioden 1994-2008

Regulariteten i spredningen af udsagn: Innovation	Relationen mellem virksomhed og medarbejder	Subjektpositionen: medarbejderen
Teknologi, Privatisering, Forskning, Vækst	Medarbejderen bliver selv den overvågende og overvågede over for sig selv.	Den selvbevidste medarbejder

Tabellen illustrerer det fremanalyserede i perioden 1994-2008. Dette ses ved regulariteten i spredningen af udsagn, relationen mellem virksomhed og medarbejder og subjektpositionen.

Afsnittene udfordringerne i 1994-2008, virksomhedernes udfordringer og regulariteten, viser et brud på hvordan man på dette tidspunkt, gennem sproget, italesatte og så innovation på, og hvordan den innovative medarbejder var svar på disse udfordringer. Det fremanalyserede i denne periode beskriver, regulariteten i spredningen af udsagn, innovation med ordene teknologi, privatisering, forskning og vækst. Ordet innovation blev i sig selv også brugt, men i sammenhæng med de viste ord. Der var altså forventninger til at virksomheder, individer og samfund skulle kunne følge med teknologisk, forskningsmæssigt og vækstmæssigt. I denne periode begyndte individet også at selvudvikle. Man havde som menneske større forventninger til sig selv, og man identificerede sig mere og mere med sit arbejde, og det blev vigtigt at man i sine sociale kredse, kunne fremvise sig selv på en anden måde. Det fremstod altså tydeligt at udsagnene fremstillede et sprog der definerede hvad der blev betragtet som innovativt.

Magt: relationen mellem virksomhed og medarbejder, påviser altså den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. Medarbejderen i denne periode bliver selv til den overvågende, og den overvågede over for sig selv. Som medarbejder havde man mange forventninger til sig selv, og et konstant ønske om at udfordre sig selv til at blive bedre. Virksomhederne gav medarbejderne værktøjer til hvordan man agerede, talte og opførte sig, og derved styrede medarbejderens egen selvstyring til at være bevidst om sig selv. I denne analyse ses det at virksomhederne skabe den innovative medarbejdes mulighedsbetingelser igennem deres relationer og sprog. Igennem en bekendelsesteknologi udførte medarbejderen altså en form for magt over for sig selv, ved hele tiden at udvikle forventninger og samtidig kunne vise sig som en tillidsfuld, pligtopfyldende og ansvarsfuld medarbejder. Derved kontrollerede den innovative medarbejder sig selv igennem de kategoriserede mulighedsbetingelser og potentiale igennem der var skabt igennem sproget.

Subjektpositionen: medarbejderen, viser altså hvordan den innovative medarbejder så ud i denne periode. Med fokus på at være den bedste, og kunne begå sig i sociale kredse og på arbejdet anses som ansvarsfuld, pligtopfyldende og tillidsfuld, gjorde at medarbejderen påtog sig en rolle som den selvbevidste medarbejder. Medarbejderen så sig selv som vigtig, og kunne derfor i deres egen optik tale om alt arbejdsrelateret. Dette kom ud fra den frihed virksomhederne gav dem. Derfor talte medarbejderne i begreber som: arbejdsrelaterede termer, arbejdsvilkår og i personlige termer, der i sidste ende fremmede dem som værende den bedste medarbejder.

6.1 Delkonklusion

På baggrund af denne analyse, vil jeg nu besvare mit underspørgsmål 1. Det bliver her fremvist, ved hjælp af Foucaults diskursanalyse og hans magtbegreber panoptikon, disciplinering, Governmentalitet og pastoral magt, at der tydeligt sker ændringer inden for hver af perioderne. Ved hver periode bliver det fremvist, hvilke udfordringer den innovative medarbejder skal være svaret på, hvilke mulighedsbetingelser den innovative medarbejder har, og hvem den innovative medarbejder er.

I perioden 1973-1982 ser vi regulariteten som løsningsorienteret omstillingsparat og udviklende. Udsagnene viste, at sproget fremsatte disse som nødvendige færdigheder for at kunne overleve og udvikle. Dette var det den innovative medarbejder skulle besidde for at være svar på udfordringerne. Dette gjorde at den innovative medarbejders mulighedsbetingelser blev fastsat igennem sproget, og at den innovative medarbejders mulighedsbetingelser var begrænsede til lydighed, og at følge virksomhedernes forestillinger. Rollen man derfor måtte påtage sig som den innovative medarbejder, blev altså den lydige medarbejder der indordnede sig de mulighedsbetingelser og potentialer, som relationerne og virksomhederne fastlagde.

I perioden 1983-1993 fandt jeg en ændring af regulariteten i spredning af udsagn, hvilket gjorde at man i sproget nu fokuserede mere på økonomi, effektivitet og konkurrence. Ved hjælp af Foucaults diskursanalyse kunne jeg nu se en ændring i, hvad den innovative medarbejder skulle være svaret på. Dette gjorde at medarbejderens mulighedsbetingelser også ændrede sig. Sproget fokuserede altså på økonomi, effektivitet og konkurrence, som derved blev det man betragtede som innovativt. De relationer som virksomheder og medarbejder stod overfor, definerede altså vigtigheden af disse 3, og gjorde at virksomhederne måtte udvikle sig, og fastlægge nye mulighedsbetingelser for den innovative medarbejder. Dette gjorde at man som den innovative medarbejder nu havde mulighed for at ytre sine meninger til strategier, processer og arbejdsmiljø. Derved skete der en ny subjektivering af den innovative medarbejder, og man kunne nu påtage sig rollen som den engagerede medarbejder.

Perioden 1994-2008 byder igen på et skifte i regulariteten i spredning af udsagn. I denne periode blev den innovative medarbejder svaret på ønsker om mere teknologi, privatisering, forskning og vækst. Igennem den analyserede diskursformation så man en ændring i sproget vedrørende innovation. Dette gjorde at de mulighedsbetingelser den innovative medarbejder havde haft før, igen ændrede sig. I denne periode blev den disciplinerende magtform udskiftet med Governmentalitet, som gjorde at medarbejderen selv blev den overvågende og overvågede af sig selv. Virksomheden trådte i baggrunden, og den innovative medarbejder måtte blive selvbevidst. Her i så man den innovative medarbejders mulighedsbetingelser, som virksomhederne og relationerne skabte igennem sproget. Det var netop denne position den innovative medarbejder måtte påtage sig, den selvbevidste medarbejder, der igennem bekendelse hele tiden udfordrede sig selv, og ønskede at udføre sit arbejde bedre og bedre.

Denne analyse gav mig indblik i, hvordan man igennem sproget har italesat innovationen og fastgjort de nødvendigheder, der definerede den innovative medarbejders mulighedsbetingelser, og det potentiale de havde. For mig opstår problemet i, at man i hver periode benytter sig af fastlagte ideer, om hvad der skal løse de udfordringer samfund og virksomheder står over for, og derved fastlægge hvordan den innovative medarbejder skal være. Her i de mulighedsbetingelser de har, færdigheder og kvaliteter de skal indeholde, og skabe en fastlagt position der definerer hvad de kan tale om, og begreber de kan tale i. Der bliver ikke givet mulighed i sproget for at innovere den innovative medarbejder. Derved bliver den innovative medarbejder en robot, der arbejder ud fra den faste kategorisering af hvad der er rigtigt og forkert, og fokuserer derved mere på at innovere produkterne og virksomheden, og glemmer sig selv i processen. Det gør, at man ikke husker at udvikle og innovere sig selv som medarbejder. For mig ligger løsningen i, at man i disse perioder skulle have haft fokus på sproget, der derved kunne have lagt fokus på den innovative medarbejders egen innovation.

7.0 Anden analysedel

I denne analysedel vil jeg fokusere på, hvordan den innovative medarbejder aktualiseres i dag, og hvilke potentialer og mulighedsbetingelser de har. Som beskrevet tidligere vil jeg ud fra virksomheden Novo Nordisk, se på hvad de som en innovativ virksomhed, fokuserer på hos deres medarbejdere, og hvilke færdigheder man som medarbejder må have for at arbejde, men også blive ansat, i Novo Nordisk.

Novo Nordisk betragter sig selv som en innovativ virksomhed, der hele tiden forsker og benytter sig af deres erfaringer, til at fremme den medicinske verden og bekæmpe diabetes. *"Vores væsentligste bidrag er at forske i og udvikle innovative biologiske lægemidler og gøre dem tilgængelige for patienter over hele verden. Vi ønsker at være førende indenfor alle de sygdomsområder, hvor vi har aktiviteter."* (Nordisk, Novo

Nordisk årsskrift 2018, 2018, s. 6). Novo Nordisk egen bevidsthed om deres virksomhed, og deres forståelse for at være innovative, for hele tiden at forbedre sig selv, og deres patienter og medarbejdere. Det fremstår klart og tydeligt i deres årsskrifter, at deres historie er med til at præge Novo Nordisk strategier, værdier, normer og deres måde at udføre arbejde på. Dette kalder de "The Novo Nordisk Way". *"Novo Nordisk Way understøtter virksomhedens vision, strategi og handlinger. Den beskriver, 'hvem vi er, hvordan vi arbejder, og hvad vi ønsker at opnå', og sætter dermed en klar retning for virksomheden og alle medarbejdere."* (Nordisk, Novo Nordisk årsskrift 2018, 2018, s. 6). Dette citat er taget fra Novo Nordisk årsskrift fra 2018, men det fremgår meget tydeligt, at dette er noget der har været en del af virksomhedens kultur i mange år, da det fremgår i alle de årsskrifter jeg har iagttaget fra 2010-2018. hvad besår "The Novo Nordisk way" så af. Følgende er listet her:

"• Vi vil være ledende indenfor alle de sygdomsområder, hvor vi er aktive."

"• Vores primære fokus er at forske i og udvikle innovative biologiske lægemidler og gøre dem tilgængelige for patienter overalt i verden."

"• Ved at sikre forretningens vækst og levere konkurrencedygtige økonomiske resultater kan vi hjælpe patienter til at få et bedre liv, tilbyde et attraktivt afkast til vores aktionærer og bidrage til de fællesskaber, vi indgår i."

"• Vores forretningsfilosofi er at sikre balance mellem økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn – vi kalder det den 'tredobbelte bundlinje'."

"• Vi er åbne og ærlige, ambitiøse og ansvarlige, og vi behandler alle med respekt."

"• Vi giver vores medarbejdere mulighed for at udnytte deres potentiale."

"• Vi går aldrig på kompromis med kvalitet og forretningsetik."

Dette er sat ind fra: (Novo Nordisk, 2017, s. 8)

Med Novo Nordisk egne ord er dette hvad de stræber efter, dette kan man vel sige er deres bibel, igennem svære tider og beslutninger, skal de hele tiden tage hensyn til hvad der er bedst for patienterne, medarbejderne og aktionærer. Derfor følger de "The Novo Nordisk way", som hele tiden kan huske dem på deres værdier. Når Novo Nordisk ser på dem selv, er det nødvendigt for dem også at beskrive de absolutte nødvendigheder, der er med til at gøre Novo Nordisk til dem de er. *At sætte ambitiøse mål og stræbe efter det bedre, skabe innovation til gavn for deres interessenter, fokuserer på personlige resultater og udvikling, have et sundt og engageret arbejdsmiljø, aldrig at gå på kompromis med kvalitet og forretningsetik og skabe værdi der sætter patienten i centrum* (Nordisk, Driving change together - introducing Novo Nordisk,

2019, s. 15) er de nødvendigheder Novo Nordisk sætter som absolutte i deres virksomhed. At være den ledende virksomhed inden for den medicinske verden, er høje forventninger som Novo Nordisk sætter dem selv. Dette fremstår tydeligt i deres offentlige dokumenter *"I Novo Nordisk ønsker vi at være ledende indenfor alle de områder, hvor vi er aktive, og denne ambition fremgår nu udtrykkeligt af Novo Nordisk Way. Vi skal have selvtillid, men vi skal også være opmærksomme på det ansvar, der følger med. For at holde vores løfter skal vi tage ansvar for at udvikle endnu bedre produkter og sikre, at endnu flere patienter får adgang til vores produkter."* (Nordisk, Novo Nordisk årsskrift 2018, 2018, s. 3) Det fremstår altså tydeligt fra Novo Nordisk egen iagttagelse af dem selv som virksomhed, at de skal være omstillingsparate, udviklende, selvstændige og engagerede i deres felt. De skal være de bedste både på markedet, men også førende inde for selve forskningen. Ikke at være i stand til dette ville gå i mod deres "Novo Nordisk Way", og derved ikke leve op til deres kulturarv, og i sidste ende de forventninger de har til dem selv, men også forventningerne fra de relationer de står over for. Med alt beskedenhed kan jeg altså fremanalysere en virksomhed som har stort fokus på deres eget potentiale. Der er en klar strategi for at være den førende virksomhed inden for deres felt. Dette er ikke kun baseret på det økonomiske, men også på forskning, medarbejdere, patienter og aktionærer. Deres vej frem er igennem udvikling og innovation, det er deres opfattelse, at kun sådan kan de forbedre dem selv og den medicinske verden. Der er altså iagttaget et stort pres fra virksomhedens egne forventninger til dem selv, men også de forventninger verden har til dem. Dette er dog ikke ment som noget negativt, hvilket Novo Nordisk også selv mener, er måden hvorpå de kan motivere og udvikle sig på. Det der driver dem, er at være de bedste, og på bedste vis hjælpe deres patienter og leve op til deres investorers forventninger.

Denne analyse af Novo Nordisk egen iagttagelse af dem selv, har været nødvendig, for at kunne give et indblik i, hvordan man i Novo Nordisk tænker og arbejder. For at kunne vise hvordan den innovative medarbejder aktualiseres i denne virksomhed, finder jeg det vigtigt at fremvise hvordan virksomheden fremtræder for andre, og hvordan de ser sig selv i deres givne felt. Dette vil give et indblik i, hvordan sproget bliver brugt til at beskrive dem selv, og er med til at skabe den position den innovative medarbejder skal påtage sig, for at leve op til "The Novo Nordisk Way" altså de normer, strategier, værdier, kulturer og forretningsetikker Novo Nordisk drives af. Jeg vil derfor nu fokusere på den medarbejder der arbejder, og ansættes i Novo Nordisk, og derved fremanalysere med brug af det viste ovenfor, den innovative medarbejders mulighedsbetingelser og potentiale i Novo Nordisk, samt hvordan medarbejderen aktualiseres i virksomheden.

Hvis vi starter med at fokusere på de offentlige dokumenter som Novo Nordisk udsender hvert år, ser man deres forventninger til deres medarbejdere, og nye ansatte i deres virksomhed, i deres beskrivelse af dem

selv. det essentielle for virksomheden er, at de har *"En veluddannet og mangfoldig medarbejderstab"* (Nodisk, 2017, s. 5) Altså medarbejdere der er uddannede, og har de rette kvalifikationer til at fremme og innovere Novo Nordisk på den bedste måde. Derudover står det meget klart, at medarbejderne skal leve op til *"The Novo Nordisk Way"* og de 10 essentials *"Novo Nordisk har en unik og systematisk tilgang til at sikre, at medarbejderne efterlever Novo Nordisk Way – vi kalder denne proces facilitering. Der er tale om omfattende vurderinger af, hvordan den ønskede adfærd, forklaret gennem de 10 'essentials', kommer til udtryk i ledernes og medarbejdernes handlinger i de forskellige enheder."* (Nodisk, 2017, s. 15). Der bliver altså lavet en facilitering, som kan hjælpe virksomheden med nemmere at kunne få deres medarbejdere til at arbejde, og yde deres bedste inden for deres behov. Dette er nødvendigt i forhold til, at Novo Nordisk er en større virksomhed med mange ansatte over hele verden. For at kunne få en gennemgående kultur og arbejdsmoral ud over landegrænser, er det derfor nødvendigt for virksomheden, at kunne viderebringe *"The Novo Nordisk Way"* på samme måde alle steder. Altså fokusere Novo Nordisk på at udvikle deres medarbejdere til at arbejde selvstændigt, og udviklende ud fra deres arbejdsmoral. Dette vil sige at medarbejderne skal være engagerede, og hele tiden følge med den innovative tankegang, for at kunne leve op til de forventninger Novo Nordisk har til dem, og deres virksomhed. Medarbejderne er altså ansvarlige for sig selv og deres arbejde, dog ser Novo Nordisk det nødvendigt at *"Alle medarbejdere, inklusive nyansatte, skal en gang om året deltage i undervisning i forretningsetik, ligesom det også er et vigtigt element i introduktionsprogrammerne for nye medarbejdere."* (Nordisk, Driving change together - introducing Novo Nordisk, 2019, s. 5) hvilket tydeligt viser, at man i virksomheden stadig holder en hånd over deres medarbejdere ved at give dem undervisning, der bærer præg af deres eget syn på den bedste måde at drive deres virksomhed. For Novo Nordisk er det dog vigtigt at deres ansatte har en stemme og bliver hørt *"Vi opfordrer til åben og ærlig dialog, og medarbejderne er bemyndigede til at sætte målrettet ind overfor de stadig mere komplekse problemer, vi står overfor – samtidig med at vi står til ansvar for at overholde de højeste standarder indenfor opfyldelse af krav og integritet i alt, hvad vi gør."* (Nodisk, 2017, s. 20). Ved at Novo Nordisk gør dette, åbner der altså døre op for medarbejderne til at kunne ytre sig. Medarbejderne er altså ikke bundet til at finde sig i en bestemt autoritet, de kan være med til at finde og løse de problemer virksomheden måtte have. Det fremviste udgør altså, at man som medarbejder i Novo Nordisk skal være parat til at ytre sig, og være en del af dialogen omkring Novo Nordisk strategier og fremtid. Medarbejderen skal tage ansvar for sig selv og sit arbejde. I Novo Nordisk er det ikke en mulighed at fralægge sig ansvaret, og kigge på sin kollega og håbe at han/hende råber op. Der er en klar forventning til, at alle medarbejder viser passion og engagement for deres arbejde, og for virksomheden i sig selv. Ikke nok med at Novo Nordisk er meget klar på deres værdier og kultur, udtrykkes der også et klart motto i alle deres jobopslag. ***"Millions rely on us To work for Novo Nordisk you will need the skills, dedication and***

ambition to change lives for the better for millions of patients living with diabetes and other chronic diseases. In exchange, we offer the chance to be part of a truly global workplace, where passion and engagement are met with opportunities for professional and personal development.” (Nordisk, Novo Nordisk, 2019).

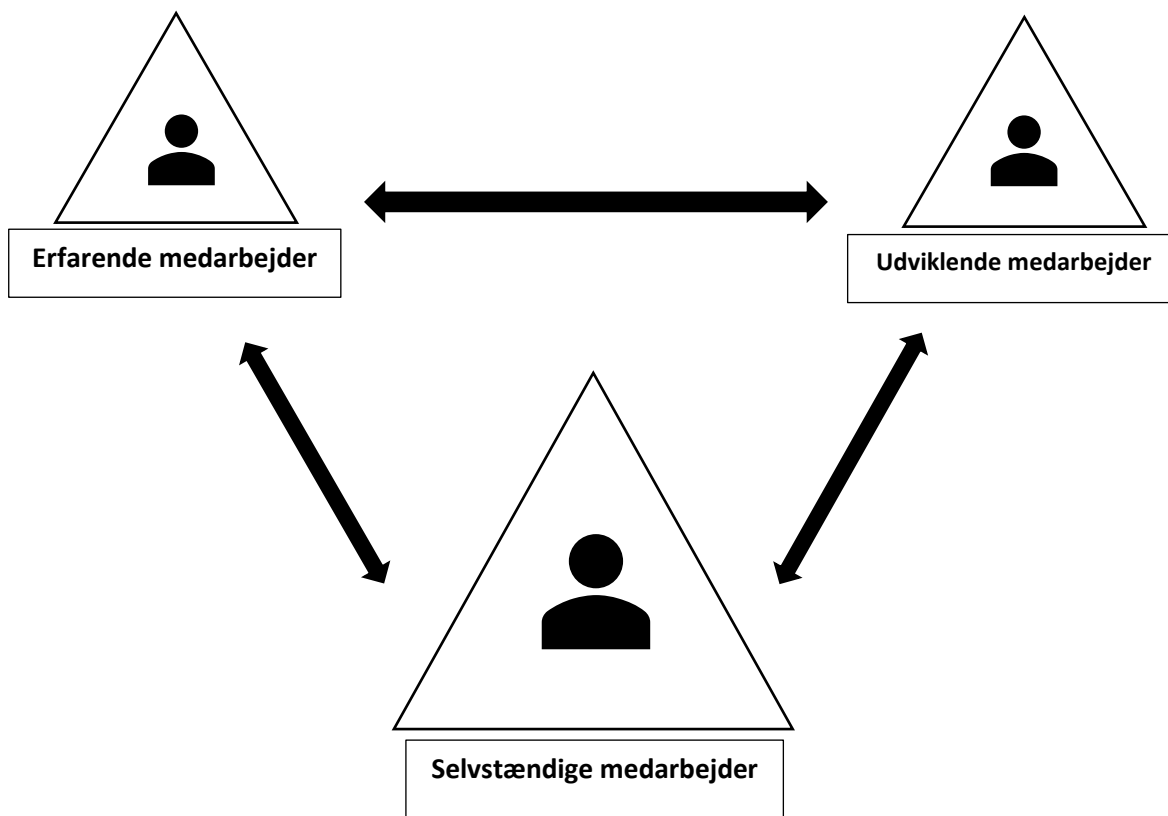
Dette er hvad Novo Nordisk fremstiller i alle deres jobopslag, en klar ambition om at dem der søger job i deres virksomhed skal have en klar ambition, dedikation og evner til ikke bare at ændre liv, men også være med til at skabe den bedste vej frem for Novo Nordisk. Ved at fremstille dette motto i alle jobopslag Novo Nordisk udsender, viser det også klare forventninger til deres nyansatte medarbejdere. Ud fra 3 jobopslag fra afdelingerne: General Management & Administration, Human Resource Management og Communication & Corporate Affairs, udtrykker Novo Nordisk deres forventninger til deres kommende medarbejder, og hvilke kvalifikationer man som individ skal indeholde, for at kunne blive ansat i Novo Nordisk. *“Have you already been on that journey? And do you have the experience and ability to support us becoming best in class?”* (Nordisk, Novo Nordisk, 2019). Et spørgsmål som Novo Nordisk stiller deres ansøgere, har du erfaringen og det der kræves for at gøre os til de bedste? Dette påviser at Novo Nordisk ønsker at sende et budskab om, at de ønsker medarbejdere der har erfaring inden for faget, og har evner der kan udvikle virksomheden og tage dem til tops. Altså bliver erfaring en stor del af de egenskaber, man som medarbejder skal have. For at imødekomme dette skal man have været på arbejdsmarkedet i længere tid, og have været igennem en rejse der har givet dig de ønskede kvalifikationer. Ud over erfaring fremstår ord som: Selvstændighed, pålidelighed, viden, team-player *“You perform independently and create lasting trustful relations to hiring managers and other stakeholders within your area. At the same time, you are a team-player and value close cooperation and sharing of knowledge.”* (Nordisk, Novo Nordisk, 2019). Der søges altså her en person der kan arbejde selvstændigt, er drevet af at arbejde på egen hånd, dog med fokus på samarbejde mellem de individuelle managere og stakeholders. Samme ord er brugt i et andet jobopslag *“As a person, you have an open mind and thrive in a global team. You are self-driven and intrigued by working independently. However, you also have strong collaboration skills and proactively share knowledge to support your colleagues and to make the team better.”* (Nordisk, Novo Nordisk, 2019). I disse 3 afdelinger er disse ord altid fremvist, dog skrevet på forskellige måder. Dette viser tydeligt, at fra Novo Nordisk side, vil man ansætte personer der kan arbejde ud fra disse egenskaber. Efter at have gennemgået de dokumenter jeg har udvalgt mig, ses det tydeligt at man som medarbejder i Novo Nordisk, skal have fokus på udvikling og innovation. Man skal have en passion for at ville arbejde virksomheden, og det de står for. Det er utroligt vigtigt at man viser engagement for sit eget arbejde, og viser selvstændighed, ved at udtrykke sine meninger og hele tiden tænke nyt. At være i en virksomhed der drives af at være den ledende virksomhed inden for deres felt betyder også, at der lægges et pres på medarbejderen for hele

tiden at kunne følge med. Medarbejderens forventninger til sig selv bliver altså større og større, og gør at man hele tiden som medarbejder skal udvikle sig selv, og hele tiden overvåge sit eget arbejde, for at kunne leve op til ens egne forventninger, men også de forventninger Novo Nordisk har til deres medarbejder og virksomhed.

For at kunne belyse det den innovative medarbejder ifølge Novo Nordisk selv, benytter jeg mig af Foucaults subjektivering hvor jeg benytter mig af taleposition, begreber og objekter for at kunne fremvise den innovative medarbejder ifølge Novo Nordisk. Ud fra overstående oplysninger og citater, fremtræder der 3 forskellige positioner man som den innovative medarbejder skal påtage sig, for at blive betragtet som den innovative medarbejder i Novo Nordisk. Den der tydeligt bliver lagt mest vægt på, er den selvstændige medarbejder, der her bliver den dominerende taleposition. Dog ser man også hos Novo Nordisk, den erfarende medarbejder, og den udviklende medarbejder. Disse talepositioner er også en vigtig del af Novo Nordisk ide om, den medarbejder der kan tilbyde mest til deres virksomhed. Det fremgår altså, at man som medarbejder skal være udviklende, have erfaring med sig når man starter, og være selvstændig i sit arbejde. Dette står klart i deres beskrivelser af deres værdier, og den kultur virksomheden er præget af. Samtidig ligger disse positioner også, i den konkurrence Novo Nordisk placere sig selv i, da de ønsker at være de bedste indenfor deres felt. Med dette fremstiller de den innovative medarbejder som erfarne, selvstændig og udviklende. For at kunne leve op til disse positioner, er der visse ting man som den innovative medarbejder kan tale om. Som den erfarende medarbejder, afspejler det i Novo Nordisk udtalelser, at man som den erfarende medarbejder, skal kunne tale om tidligere erfaringer inde for samme arbejdsfelt. Medarbejderen skal kunne beskrive og igennem forklaringer, kunne dele deres tidligere viden og forståelser, for at kunne indtage sig positionen som den erfarende medarbejder. Hvilket gør at man kan tale i termer om tidligere erhvervs erfaringer, tidligere løsninger og videre udførelse af ideer fra andre virksomheder. Som den udviklende medarbejder, skal man kunne se mulighederne i fremtiden, man skal udtrykke sine ideer, løsninger og opfindelser. Det vises tydeligt i Novo Nordisk italesættelse af udvikling, at det er nødvendigt for medarbejderen at besidde dette, for at være den innovative medarbejder. For den udviklende medarbejder er de givende samtaler præget af italesættelse af ideer, innovation, fremtiden og udvikling. Hvilket leder til de termer, der kan defineres som innovative termer. Dette fremstilles i Novo Nordisk egen beskrivelse af dem selv og deres medarbejder, der skal udtrykke deres meninger. Den dominerende position i Novo Nordisk er den selvstændige medarbejder, som er afspejlet i "The Novo Nordisk Way" og i deres jobopslag, hvilket leder til, at man skal kunne tale om sit arbejde med stolthed, samt ens kompetencer, udført arbejde og ens fremtidige arbejde. Dette gør at man kan tale i termer der er arbejdsrelaterede. Altså sit arbejde, sine forventninger til sit arbejde og ens egen udvikling i sit arbejde. Den innovative medarbejder bliver altså i Novo Nordisk, til en sammensætning af den erfarende medarbejder,

den udviklende medarbejder og den selvstændige medarbejder. For at kunne påtage sig positionen som den innovative medarbejder, må man altså som medarbejder, have disse færdigheder med sig for at kunne gøre sig gældende, og leve op til Novo Nordisk forventninger til deres medarbejdere. Det er tydeligt, at de vægter den selvstændige medarbejder højere, både i deres udtalelser om dem selv, og deres værdier, men også i deres jobopslag. I den følgende figur vil den innovative medarbejder være illustreret.

Figur 8 Illustration af den innovative medarbejder i Novo Nordisk



På baggrund af denne analyse ses det altså, at man i Novo nordisk identificere den innovative medarbejder som erfaren, udviklende og selvstændig. Ud fra analysen kan man også konkluderer, at man i Novo nordisk trækker på det fremanalyserede i perioden 1994-2008. Altså den innovative medarbejder der er selvbevidst. Udover at trække på den innovative medarbejder fra denne periode, ses det også tydeligt at det er den samme magt form, der er dominerende i Novo Nordisk. Dette vil sige at den Governmentalistiske magtform er mest synlig, hvilket gør at man styrer på medarbejderens egen selvstyring. Dette ses i måden hvorpå, Novo Nordisk lader medarbejderen være den ledende inden for deres arbejde. Samtidig med at de forventer, at medarbejderen selv tager hånd om deres arbejde, og at de hele tiden tænker på at udvikle og fremme virksomheden. Der er altså gjort plads til at medarbejderen skal arbejde på egen hånd, men 1 gang om året bliver der fra virksomhedens side taget fat, og der bliver

undervist i de regelsæt som virksomheden har fremsat. Hvilket vil sige, at selv om medarbejderen har friheden til at arbejde selvstændigt, ligger styringen af medarbejderens selvstyring i friheden, da der i Novo Nordisk også fremtræder en bekendelsesteori, som betyder at de skal være den overvågende over for deres eget arbejde. Medarbejderen skal hele tiden udvikle sig selv og sit arbejde, dog inden for de rammer Novo Nordisk har sat. Hvis vi ser på den innovative medarbejder, ses det altså også at man skal have erfaring med sig. Dette er interessant, da man kan have erfaring fra flere af perioderne der er blevet fremanalyseret i tidligere analysedele. Man vægter i Novo Nordisk også erfaringer der er medbragt fra perioden 19883-1993. Dette er fremanalyseret på baggrund af deres egne forventninger til, at nyansatte medarbejdere har en vis form for erfaring inden for deres felt med sig, og derved kan bidrage til udviklingen af Novo Nordisk. Den innovative medarbejder i Novo Nordisk aktualiseres igennem at være erfaren, udviklende og selvstændig, samtidig fremvises medarbejderens mulighedsbetingelser, ved den Governmatalistiske magt der bliver benyttet i Novo Nordisk.

7.1 Delkonklusion

Ud fra Novo Nordisk egen italesættelse af sig selv og deres forventninger til deres medarbejdere og nyansatte, ses det tydeligt at den innovative medarbejder i Novo Nordisk er erfaren, udviklende og selvstændig. Det er fra denne italesættelse man som medarbejder, skal leve op til de forventninger som Novo Nordisk har. Det er igennem det sprog, Novo Nordisk benytter sig af, der aktualiserer en innovativ medarbejder som erfaren, udviklende og selvstændig. Altså må man påtage sig disse 3 positioner, hvilket fremsætter den innovative medarbejders mulighedsbetingelser. De skal arbejde uafhængigt og selvstændigt, selv udvikle og overvåge deres arbejde, igennem deres egne forventninger til at være en god medarbejder. Man skal som medarbejder kunne holde sig selv i nakken, for at nå deadlines og hele tiden forny sig selv i sit arbejde. På denne måde, skal den innovative medarbejder altså overvåge sig selv og sit arbejde. Det fremstår at Novo Nordisk tror på frihed i arbejdet. Friheden skaber en bekendelse i medarbejderen, der hele tiden sørger for at vedkommende udfører sit arbejde til de forventninger han/hende har til sig selv, og de forventninger, virksomheden har sat for sig selv. Novo Nordisk som virksomhed trækker altså inspiration fra perioden 1994-2008 hvor det tydeligt var disse mulighedsbetingelser og den måde den innovative medarbejder blev aktualiseret på.

Måden hvorpå Novo Nordisk aktualisere den innovative medarbejder i deres virksomhed, viser mig, hvordan de skaber deres egne skyklapper, for hvad den innovative medarbejder kan være. Ved at fremsætte i deres værdier og kulturarv, hvad der har fungeret og fungere nu, skaber man altså igennem sproget, en meget klar retningslinje for hvad deres medarbejder skal besidde, for at være den innovative medarbejder. Man innoverer ikke på sproget, der er med til at definere den innovative medarbejder, hvilket gør, at man som den innovative medarbejder fokusere på, at leve op til disse mål og retninger der er

lagt frem i virksomhedernes værdier, strategier, processer og kultur. Problemet med dette er, at man i denne virksomhed vil definere sig selv som innovativ, og hele tiden følge udviklingen og være den førende virksomhed, men man innoverer ikke på den innovative medarbejder. Dette gør at man fastholder en ide om, hvad der er innovativt og giver denne fastlæggelse videre til medarbejderne, der derfor fokuserer på at innovere produktet og ikke sig selv..

8.0 Konklusion

Jeg har i denne opgave undersøgt ud fra min problemformulering: Innovation af den innovative medarbejder, om man i virksomheder igennem sproget, rent faktisk innoverer på den måde de ser og italesætter den innovative medarbejder på. For at kunne undersøge dette, arbejdede jeg ud fra tesen om at der igennem tiden, bliver fastlagt en position om den innovative medarbejder igennem sproget, der kategoriserer de mulighedsbetingelser, potentiale og færdigheder medarbejderne må indeholde for at være innovative. For at kunne be- eller afkræfte denne tese, og derved give en fuldendt besvarelse af problemformuleringen, svarede jeg først på underspørgsmål 1: *Hvordan fremstår den innovative medarbejder i perioderne 1973-1982, 1983-1993 og 1994-2008, og hvordan fastlægges den innovative medarbejders mulighedsbetingelser igennem sproget?* Jeg benyttede mig af Foucaults definition af diskursanalyse og magt, hvor jeg benyttede mig af hans begreber panoptikon, disciplinering, Governmentality, pastoral magt og subjektivering. Ud fra dette fremanalyserede jeg, at der i hver periode opstod en klar position af den innovative medarbejder. Der derved fastlagde og kategoriserede mulighedsbetingelserne, og det potentiale den innovative medarbejder skulle besidde. I hver periode ændrede italesættelsen af den innovative medarbejder sig, og skabte derfor et brud, der gjorde at jeg fremanalyserede 3 forskellige innovative medarbejdere. 1973-1982 den lydige medarbejder, hvor man som den innovative medarbejder måtte indordne sig virksomhedernes forventninger, og arbejde ud fra deres ideer. Hvilket gjorde at virksomhederne igennem disciplinering, fastlagde en arbejdsmoral igennem fællesskabet, som fik medarbejderne til at arbejde igennem arbejdsgivernes ønske. Derved blev medarbejdernes mulighedsbetingelser fastlagt som lydige, med begrænsede muligheder for udvikling, og derved indordnede medarbejderne sig. 1983-1993, den engagerede medarbejder. I denne periode fik man som den innovative medarbejder, øjnene op for egen vigtighed. Virksomhederne indså, at med den store fremgang, var det vigtigt at holde fast i deres medarbejdere. På baggrund af dette, ændrede den innovative medarbejders mulighedsbetingelser sig, til at kunne udtrykke ideer, være en del af strategier og processer, og de fik en stemme i virksomhederne. Der skete altså en omvendt disciplinering, hvor medarbejderne igennem deres forventninger, disciplinerede virksomhederne og omvendt. 1994-2008 den selvbevidste medarbejder. Igennem virksomhedernes værdier, strategier og processer, skabte sproget en selvbevidst medarbejder. Virksomhederne gav medarbejderne mere frihed, som gjorde at de blev deres egen

overvåger. Mulighedsbetingelserne blev altså bredere, og medarbejderne var med til at definere dem, igennem deres forventninger til dem selv. Med denne analyse gav det mig en klar ide om, hvordan sproget igennem tiden har formet den innovative medarbejder, og deres mulighedsbetingelser. Samtidig fastgjorde relationernes og virksomhedernes udsagn, mulighedsbetingelserne og potentiale for den innovative medarbejder. Dette gav mig et indblik i og en forståelse af, at man ikke har overvejet eller udtrykt nogen form for innovation, af den innovative medarbejder igennem disse perioder.

Dette ledte til besvarelsen af underspørgsmål 2: *Hvordan aktualiseres den innovative medarbejder og dens mulighedsbetingelser igennem Novo Nordisk egne udsagn?* Jeg stillede dette spørgsmål for at fremvise hvordan man i en given virksomhed, i dag, skaber den innovative medarbejder igennem sproget. I Novo Nordisk offentlige dokumenter og jobopslag, fandt jeg den innovative medarbejder som erfaren, udviklende og selvstændig. Det interessante i denne analyse var, at jeg blev opmærksom på, at man i en virksomhed der definerer sig selv som innovativ, ikke innoverer på deres innovative medarbejdere. Man fastlægger i Novo Nordisk igennem deres sprog, en sammensætning af forventninger til hvad man som medarbejder skal indeholde, for at være innovativ. Dette gør at man som ny eller gammel medarbejder, må påtage sig en position som er erfaren, udviklende og selvstændig. Medarbejderen fokuserer altså på at innovere produktet og virksomheden, men ikke på at innovere sig selv. Den innovative medarbejders mulighedsbetingelser er altså brede i Novo Nordisk, men kun i forhold til udviklingen af deres arbejde, ikke med en innovativ udvikling af dem selv. Som medarbejder i Novo Nordisk, identificerer man sig altså med den fastgjorte kategorisering, igennem sproget, af den innovative medarbejder og deres mulighedsbetingelser.

På baggrund af resultaterne af disse 2 underspørgsmål, kan jeg altså nu besvare min problemformulering. Problemformuleringen lægger op til problemet i, at man i virksomheder fokuserer så meget på at være innovative, og derfor i deres værdier, strategier, processer, kultur, rapporter og jobopslag, skaber et klart perspektiv igennem deres sprog om, hvordan man som medarbejder skal arbejde og være, for at være den innovative medarbejder. Dog glemmer man at innovere på den innovative medarbejder, der derfor skaber skyklapper for virksomhederne, fordi de lukker ned for den innovation, der kan skabe medarbejdere der udvikler på sig selv og deres kompetencer, og derigennem videreudvikle på virksomhedens innovative udvikling, i stedet for kun at fokusere på produktet og virksomheden. Denne opgave bliver derfor et bidrag til virksomhederne, om at huske at innovere deres innovative medarbejdere. Hvordan kan man kalde den innovative medarbejder for innovativ, når man som virksomhed fremsætter, igennem sproget, specifikke mulighedsbetingelser og positioner, som gør at man ikke kan udvikle og innoverer medarbejderen. Opgaven her fremsætter altså en analyse, der igennem tiden viser hvordan virksomheder og samfund, har

defineret hvordan vi skal være innovative, og hvilken position vi har været nødsaget til at påtage os, for at kunne leve op til de forventninger der ville gøre os innovative. Sproget der italesætter disse positioner, har altså været med til at lukke den innovation af den innovative medarbejder ned, ved at fastlægge og fastholde mulighedsbetingelserne, og det potentiale den innovative medarbejder skal have. Derfor vil jeg benytte det jeg har undersøgt og fremanalyseret, til at kaste et lys på dette problem, og bruge denne opgave som et bidrag til virksomhederne, om at tænke mere over denne problemstilling, og derved skabe løsninger der kan innovere den innovative medarbejder.

9.0 Diskussion

Denne opgave er et bidrag til virksomheder, om at have mere fokus på den innovative medarbejders potentiale og mulighedsbetingelser, ved at huske at innovere på den innovative medarbejder. Det interessante for mig, efter min opgave, er at diskutere hvorfor medarbejderne bliver i den ideologi som muliggøres, igennem deres accept af de mulighedsbetingelser og potentiale der bliver givet dem. Jeg vil derfor, med Zizek's ideologi kritik og hans begreber kynisk rationalisme, fantasi og begær, diskutere hvorfor man som medarbejder stræber efter at blive kategoriseret, som den innovative medarbejder.

Zizeks ideologikritik, også kaldet oplyst falsk bevidsthed, beskrives ved at individet, på trods af deres viden om deres given praksis er skadelig, vælger de alligevel at forsætte (Bjerre & Laustsen, 2013) Dette er interessant for min opgave, da man som medarbejder i fx Novo Nordisk bliver i den praksis som er skabt af sproget om den innovative medarbejder. Altså i en praksis hvor sproget har fastlagt den position, du som medarbejder må påtage dig, de mulighedsbetingelser du har i virksomheden, og det potentiale du skal have. I virksomhederne giver man medarbejderne frihed til at tage ansvar for sig selv, sit arbejde og en fortsat udvikling af produktet, hvilket gør at man som medarbejder dis-identificere sig med, den ideologi som jeg i opgaven har fremanalyseret, som er den fastlagte kategorisering af den innovative medarbejder og deres mulighedsbetingelser. Ifølge Zizek er den dis-identifikation til ideologien, med til at muliggøre netop denne ideologi (Bjerre & Laustsen, 2013, s. 53). Med min egne ord, er det igennem denne frihed medarbejderne bliver givet, at man som medarbejder dis-identificere sig med sprogets fastlagte kategorisering af den innovative medarbejder. Dette gør dog at man muliggøre kategoriseringen, da man som medarbejder arbejder hårdt, for at leve op til virksomhedernes ide, om den innovative medarbejder. Det interessante her er, hvorfor man som medarbejder vælger at blive i denne kategorisering. Denne opgave fremanalyserede at man igennem tiden, fastlægger mulighedsbetingelser og potentiale for den innovative medarbejder igennem sproget. Man italesætter altså en fast position, som den innovative medarbejder. Men hvorfor innovere man ikke på den innovative medarbejder? Og hvorfor stiller man sig tilfreds, som medarbejder, med den fastlagte ide, om den innovative medarbejder. Med Zizeks begreber vil

jeg belyse dette. Zizek benytter sig af begrebet kynisk rationalisme til at kunne forklare hvorfor et individ kan angå sig til en kultur, overbevisning eller genstand, selvom der er en klar bevidsthed omkring, at det er enten skadeligt eller ikke-identisk med selvet (Villadsen K. , 2017, s. 9) Med dette ses at individet tillader selvet at bibeholde ideen om distance, mellem den udførte praksis og individet selv. Med hans egne ord, jeg ved godt, at det jeg gør er problematisk, men jeg gør det alligevel (Villadsen K. , 2017, s. 9). Med Zizeks begreb kynisk rationalisme kan man altså sige, at medarbejderne tillader dem selv at skabe en distance til den rolle de er indlejret i, altså den italesættelse af den innovative medarbejder og individet selv. Selv om de ved at de har mere potentiale, eller deres mulighedsbetingelser er begrænset og ikke-identisk med deres identitet, gør den kyniske rationalisme at man som medarbejder kan kritisere og distancere sig fra de sammenhænge de er indlejret i, og derved opretholde den kyniske rationalisme. Begrebet fantasi, mener Zizek, er det der får individets begær til at organisere sig om en position (Zizek S. , 2008, s. 7). Altså er fantasien med til at skabe medarbejderens begær, om at være den innovative medarbejder. Det knytter sig altså til det begær og ønske, individet har, om hvordan virksomheden skal iagttage det. Det er derfor knyttet til Zizeks begreb begær, der ikke kun er begrænset til individets eget begær men altid "den andens" begær. Det er ikke direkte, hvad vil individet have, men hvad forventer andre af individet, hvad ser de i individet og hvad er individet for andre. Begær er altså ikke individets ønsker, men noget uden for subjektet for eksempel hvordan individet ønsker at andre opfatter ham eller hende (Zizek S. , 2008, s. 9). Begæret opstår altså fra det sociale, individet er indlejret i, idet vi lærer at se bestemte ting som interessante, fordi vi som individer befinder os i et artikuleret begærspil. Det individerne begærer, kommer altså ikke fra dem selv, men det bliver tillært igennem det sociale samvær med andre individer. Igennem denne gennemgang, kan det derfor diskuteres, om medarbejderne bliver i denne faste kategorisering af den innovative medarbejder, fordi der er skabt en fantasi og begær igennem sproget, der flourerer i det sociale samvær de har på arbejdspladsen (Bjerre & Laustsen, 2013, s. 44) Som medarbejder er det altså ikke et begær der er skabt af dem selv. Medarbejderen vil altså leve op til et begær, der er skabt i virksomhedens værdier og kultur, hvilke forventninger har de til mig som medarbejder, hvad ser de i mig som medarbejder og hvilken medarbejder er jeg for denne virksomhed. Alt dette er begær der er skabt af virksomheden, som man som medarbejder vil leve op til. Derfor begærer man som medarbejder, at være den innovative medarbejder, og holde fast i den artikulerede forståelse, af den innovative medarbejder.

Dette aspekt kunne være interessant at gå videre med, for at udvikle det bidrag jeg kommer med i denne opgave. Dette ville give et indblik i, hvordan virksomhederne kunne innovere på den innovative medarbejder, ved at skabe en fantasi og et begær, der artikulerer vigtigheden af den innoverede medarbejder, der kunne udvikle den innovative medarbejder.

10.0 Referencer

- Andersen, D. (1982). Moderne teknologi eneste vej til overlevelse . *Børsen*, 1-32.
- Andersen, N. Å. (1999). *Diskursive analysestrategier* . København N: Nyt fra Samfundsvidenskaberne .
- B, R. (1989). Telefax og PC har erobret kontoret . *Børsen*, 1-104.
- Beck, J. (2017). *Informationssamfundet: Bevidsthed og Identitet* . Lindhardt og Ringhof .
- Bjerre, J. H., & Laustsen, C. B. (2013). *Den nyttige idiot - en introduktion til Slavoj Zizeks samfundsteori*. Narayana Press.
- Brandrup, N. (1974). Det er de bedste folk vi beholder på jobbet. *Børsen*, 20.
- Brask, J. (1988). Virksomhedsudvikling læren fra 1970'erne og 1980'erne og perspektiver for 1990'erne. *Ledelse og Erhvervsøkonomi/Handelsvidenskabeligt Tidsskrift/Erhvervsøkonomisk Tidsskrift Bind 52*, s. 52.
- Brügger, N., & Ravn, E. K. (Instruktører). (2011). *1996-2006- Første fase* [Film].
- Bunch, J. D. (1977). Demokratiet ind på arbejdspladsen. *Børsen*, 2.
- Esmark, A., Lausten, C. B., & Andersen, N. Å. (2005). *Poststrukturalistiske Analysestrategier* . Roskilde Universitetsforlag .
- Farbøl, R., Sørensen, A. E., Olesen, T. O., & Olesen, N. W. (2018). Dyrtidsregulering, 1919-1987. *Danmarks Historien*.
- Fink, J. (2009). *Det politiskeliv i 1970'erne*. Hentet fra Danmarks historien: <https://danmarkshistorien.dk/perioder/ef-og-krisetider-1973-1989/det-politiske-liv-i-1970erne/>
- Fink, J. (2009). *Erhvervsliv og arbejdmarked* . Hentet fra Danmarks historien: <https://danmarkshistorien.dk/perioder/ef-og-krisetider-1973-1989/erhvervsliv-og-arbejdsmarked/>
- Fink, J. (2009). Genopretningspolitikken . *Danmarkshistorien*.
- Foucault, M. (1978). Security, territory, population. *lecture 1*.
- Friis-Jensen, O. (1974). Kløften mellem leder og ansatte lukket: Vi skal sikre arbejdet. *Børsen*, 8.
- Hansen, A. D. (2012). Diskurs- og Videnskabsteori. I S. Juul, & K. B. Pedersen, *Samfundsvidenskabernes Videnskabsteori* (s. 233-276). Hans Reitzels forlag .
- Hansen, A. D. (2012). "Kapitel 7". Diskurs- og Videnskabsteori. I *Samfundsvidenskabens Videnskabsteori* (s. 233-276). Hans Reitzel forlag.
- Hartling, P. (1974). *Nytårstale 1. januar 1974*.
- Heiberg, A. (1993). Korte og kontante kurser er fremtiden. *Børsen*, 1-56.
- Jacobsen, M. H., Lippert-Rasmussen, K., & Nedergaard, P. (2012). *Videnskabsteori* . København: Hans Reitzels Forlag.
- Johansen, E. (20. Juni 1996). De frige fugle. *Børsen*, s. 44.

- Järvinen, M., Larsen, J. E., & Mortensen, N. (2004). *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Aarhus universitetsforlag .
- Jørnø, M. L. (1986). Chefstolen kræver en god holdning. *Børsen*, 1-40.
- Knudsen, M. (2009). *En guide til litteratur om metode, analysestrategi og videnskabsteori*. København: Institut for organisation, Copenhagen Business School.
- Krag, J. O. (1972). Tale ved folketingets åbning . *Folketingstidende* , s. 10.
- Lidegaard, B. (2018). Danmark i krig 1991-2011 . *Danmarkshistorien*.
- Lund, O. (4. December 1995). Du skal tjene dit brød... *Børsen*, s. 1-42.
- M., J. (1984). Ny teknik har go effekt på beskæftigelsen. *Børsen*, 1-40.
- Mathisen, K. (1982). Kirsens giver efteruddannelse et stort løft. *Børsen*, 1-153.
- Meier, V. (1975). Der findes barrierer som hindrer udbytte af uddannelse . *Børsen*, 19.
- Mikkelsen, L. (22. oktober 1999). Peptalk for den uundgåelige filosofi. *Børsen*, s. 1-83.
- Mogens, R. (1975). *Dong Energy A/S (tidligere Dong A/S)*. Handelsministeriet .
- Møller, S. (1975). Manglende økonomisk viden har først virksomheder ud i krise. *Børsen*, 2.
- Niels, B., & Esben, K. R. (Instruktører). (2011). *1996-2006- Tredje fase* [Film].
- Nordisk, N. (2017). *Novo Nordisk årsskrift 2017*. København: Novo Nordisk.
- Nordisk, N. (2018). *Novo Nordisk årsskrift 2018*. København: Novo Nordisk.
- Nordisk, N. (7. . August 2019). *Novo Nordisk*. Hentet fra https://www.novonordisk.com/careers/working-at-novo-nordisk/job-ad-display.14774.en_GB.html
- Nordisk, N. (2019). *Driving change together - introducing Novo Nordisk*. København: Novo Nordisk.
- Nordisk, N. (7. . August 2019). *Novo Nordisk*. Hentet fra https://www.novonordisk.com/careers/working-at-novo-nordisk/job-ad-display.11132.en_GB.html
- Nordisk, N. (15.. August 2019). *Novo Nordisk* . Hentet fra https://www.novonordisk.com/careers/working-at-novo-nordisk/job-ad-display.14750.en_GB.html
- Nyrup, P. (2. oktober 2001). Åbningsredegørelse i Folketinget 2001. Statsministeriet .
- Olsen, N. (2004). *Velfærdsstatens krise og neoliberalismens intog i Danmark i 1970'erne*.
- Otto, L. (u.d.). Foucaults "governmentalitetsteori". Styringsteknologi og subjektivitet .
- Pedersen, P. E. (1984). Der er atter bud efter fagfolk og værktøj. *Børsen*, 1-48.
- Ramussen, A. F. (1. Januar 2002). Statsminister Anders Fogh Rasmussens (V) nytårstale 1. Januar 2002.
- Rasmussen, A. F. (2. Februar 2006). Muhammed-krisen: Anders Fogh Rasmussen interview til Al Arabiya. (A. Arabiya, Interviewer)
- Rasmussen, S. H. (2009). Informationssamfundet. *Danmarks Historien*.

- Rasmussen, S. H. (2009). *Regeringerne frem til 2001*. Hentet fra Danmarkshistorien.dk:
<http://danmarkshistorien.dk/perioder/efter-den-kolde-krig-1989-2008/regeringerne-frem-til-2001/>
- Rasmussen, S. H. (2009). *VK-regering fra 2001*. Hentet fra Danmarkshistorien.dk:
<http://danmarkshistorien.dk/perioder/efter-den-kolde-krig-1989-2008/vk-regering-fra-2001/>
- Regeringen. (1994). *Fælles fremtid*. København: Statsministeriet .
- Regeringen. (1998). *Godt På Vej*. København: Statministeriet .
- Regeringen. (2001). *Vækst, Velfærd, Fornylse*. København: Statsministeriet .
- Regeringen. (2007). *Mulighedernes Samfund*. København: Statsministeriet .
- Richter, J. (2011). Magt og afmagt i individets liv. *Psyke og Logos* , s. 418-431.
- Schlüter, P. (5. oktober 1982). åbningstale i Folketingen 5. oktober 1982. København.
- Telemarketing udvikler personalet . (1993). *Børsen*, 1-88.
- Villadsen, K. (2004). *Socialt arbejde og subjektivering - fra velfærdsplanlægning til postmoderne socialpolitik* . Psyke & Logos.
- Villadsen, K. (2006). Genealogi som metode: Fornuftens tilblivelseshistorier . I O. Berg, *Sociologiske metoder* (s. 87-108).
- Villadsen, K. (2013). *Foucaults teknologi: Det nye jernbur eller virtuelle organisationsdiagrammer*.
- Villadsen, K. (2013). Michel Foucault. I H. Andersen, & L. B. Kaspersen, *Klassisk og moderne samfundsteori* (s. 339-364). København: Hans Reitzel .
- Villadsen, K. (2017). *Constantly Online and the Fantasy of 'Work-life Balance': Reinterpreting Work-connectivity as Cynical Practice and Fetishism" Culture and Organization*. København: Hans Reitzels forlag.
- Zinck, O. (26. august 1994). Erhvervsuddannelserne lider af mangelsygdomme. *Børsen*, s. 1-100.
- Zizek, S. (2008). "Seven Veils of Fantasy" I *The Plague of Fantasy*.". London.
- Zizek, S. (2008). *Preface to the Classic Routledge Edition" I Enjoy Your Symptoms!* London.