

Future Navigator

En dispositivanalyse af den kognitive
kapitalisme i en dansk konsulentvirksomhed





STANDARD FORSIDE TIL EKSAMENSOPGAVER

Fortrolig Ikke fortrolig

Prøvens form (sæt kryds)	Projekt	Synopsis	Portfolio	Speciale X	Skriftlig hjemmeopgave/24 timers prøve
-----------------------------	---------	----------	-----------	----------------------	--

Uddannelsens navn	Læring og forandringsprocesser	
Semester	10. Semester	
Prøvens navn/modul (i studieordningen)	Kandidatspeciale	
Gruppenummer	Studienummer	Underskrift
Navn Niklas Jessing	20142120	
Navn Anders Holm-Pedersen	20147704	
Afleveringsdato	31. maj 2016	
Projektitel/Synopsistitel/Speciale- titel	En dispositivanalyse af den kognitive kapitalisme i en dansk konsulentvirksomhed.	
I henhold til studieordningen må opgaven i alt maks. fylde antal tegn	336.000 (140 normalsider)	
Den afleverede opgave fylder (antal tegn med mellemrum i den afleverede opgave) (indholdsfortegnelse, litteraturliste og bilag medregnes ikke)	Speciale: 269.087 (112 normalsider) Artikel: 11.878 (5 normalsider) Samlet: 280.965 (117 normalsider)	
Vejleder (projekt/synopsis/speciale)	Anette Lykke Hindhede	
Jeg/vi bekræfter hermed, at dette er mit/vores originale arbejde, og at jeg/vi alene er ansvarlig for indholdet. Alle anvendte referencer er tydeligt anført. Jeg/vi er informeret om, at plagiering ikke er lovligt og medfører sanktioner. Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Aalborg Universitet (plagiatregler): http://www.plagiat.aau.dk/regler/		

Abstract

Title: Future Navigator - an apparatus analysis of the cognitive capitalism in a Danish consulting firm.

Danish title: Future Navigator - en dispositivanalyse af den kognitive kapitalisme i en dansk konsulentvirksomhed.

Key words: Cognitive capitalism, New spirit of capitalism, Boutang, Foucault, apparatus, dispositif, modern work life, Working place, Company, Organization.

Danish companies find themselves in a time, where knowledge in a broad sense, becomes the central new source of value, resources, and key parameters in the global economic development and competition. This tends toward a new society with a new kind of capitalism. Yann Moulier Boutang denotes the new capitalism as the cognitive capitalism (Boutang, 2011). Hence, the purpose of this thesis is to question how the *Cognitive Capitalism*, with its discourses, truths, norms and truisms affects the modern work life. This thesis therefore examines the cognitive capitalism in a Danish consulting firm Future Navigator. For that reason, this thesis examines the following research question:

How does the cognitive capitalism come forth as a dispositive in the modern working life and what logic can thereof be derived?

Our epistemology and ontology are based on poststructuralism meaning that our scientific approach revolves around reality as a symbolic order. Hence our aim is to analyze how reality is constructed at Future Navigator.

The theoretical basis is constituted by concepts represented by Michel Foucault and his understanding of power. Through concepts such as conduct of conduct, subjectivity, norms, discourses, truths, truism and discipline, we constitute the dispositive analysis of this thesis.

The method and our empirical data are characterized by the use of a qualitative case study and consists of three semi structured interviews with a leader, a director and an employee of Future Navigator.

To answer the first part of our research question, we have in the **first part of the analysis** identified the cognitive capitalism as a dispositive based on Kristensens (2008) five tendency markers. In this part of the analysis we have identified *The growing role of the immaterial* at Future Navigator, as they value knowledge, education, independence, the ability to communicate and navigate in the future etc. as economical resources. *The capturing of positive externalities* is identified at Future Navigator by how they internalize the employee's self-realization in exchange of an expectation, that they will stay there

for the rest of their lives. *The rise in models of social and productive cooperation networks* is identified at Future Navigator by their increasing use of networks, exemplified by them not having an office, their buddy system and their heavy use of the leaders' network, which they use to make sure they have got the newest knowledge. *The transformation of work, the division labor and work force* is identified at Future Navigator by how the work is perceived as complex and therefore cannot be divided into intellectual and manual labor. It is also identified, that work is not consumed in the processes and therefore they sometimes work a lot of hours. Furthermore, their work at Future Navigator tends to become their whole life. *The capitalization of knowledge* is identified at Future Navigator by how leaders and employees are structuring the conduct of each other to seek new knowledge constantly. They also accelerate the use of their knowledge to be more effective and make more money.

To answer the second part of our research question we have, in the **second part of the analysis**, identified eight characteristics of the connections between the heterogeneous elements and the five tendency markers. These eight characteristics causes and are caused by the logic of the dispositive:

*There is no right choice, it is the choice I choose, which makes it the right choice,
therefore I have chosen, that my work is my life and my life is by work.*

The eight characteristics of this logic, which all have a normative effect on Future Navigators leaders and employees, include, that everything is a question of choice, that the future is full of possibilities you just have to seize, that the job at Future Navigator becomes everything to them, so that self-realization takes place at work, that they seek everlasting enhancement of qualifications, and that the fellowship at Future Navigator is used as a base for the hunting of new knowledge. Furthermore it includes, how there is an expectation that everyone is always available to each other, that they are living for their own projects at Future Navigator, called walkabouts, which lead to magic moment and lastly that their work have a higher purpose.

Last, but not least, we discuss that this thesis is analyzing a construction of a local reality and thereby provides a specific picture of Future Navigator which could have been different had we chosen another theoretical basis.

Forord

De sidste fire måneders specialeskrivning markerer afslutningen på vores kandidatuddannelse som Cand. Mag. i Læring og Forandringsprocesser.

Vi kan se tilbage på fire måneder, hvor vi har subjektiveret os selv, og hinanden, til autonome, ansvarlige og selvledende studerende, der er en kreativ og innovativ arbejdskraft. Dog som afleveringsdagen er kommet tættere og tættere på, har vi i stigende grad subjektiveret os selv, og hinanden, til længere og flere arbejdsdage samt større mængder kaffe og sukker, i fast og flydende form, hvorfor vi har undret os over, om dette er, hvad der venter os i det moderne arbejdsliv? Dog har dette blot yderligere forstærket vores interesse for emnet. Således vil vi gerne invitere læseren med ind i en virksomhed, hvor vi stiller os undrende overfor den kognitive kapitalisme.

I forbindelse med nærværende speciale vil vi gerne takke Future Navigators ledere og medarbejdere for at stille sig til rådighed og afsætte tid til at dele deres oplevelser med det moderne arbejdsliv, og ladet os få et indblik i dagligdagen hos Future Navigator. Ligeledes skal Tina Holm-Pedersen have en stor tak for at gennemlæse nærværende speciale.

Afslutningsvis vil vi også takke vores vejleder Annette Lykke Hindhede for kyndig sparring og faglig vejledning i forbindelse med udarbejdelsen af vores speciale.

God fornøjelse med læsningen!

Future Navigator

- en dispositivanalyse af den kognitive kapitalisme i en dansk konsulentvirksomhed

Speciale
Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet, København

Abstract

Danske virksomheder befinder sig i en samtid, hvor viden, i sin bredeste forstand, med videnskab, forskning og uddannelse, samt læring, kompetenceudvikling, kreativitet og innovation, i al deres flertydighed, trænger sig på, som de centrale nye værdikilder, ressourcer og nøgleparametre i den globale økonomiske udvikling og konkurrence, hvilket tenderer til en bevægelse hen imod nyt samfund, med en ny slags kapitalisme. Yann Moulier Boutang betegner denne nye kapitalisme som den kognitive kapitalisme (Boutang, 2011). Vi har udarbejdet et speciale, der applicerer et analytisk blik på den kognitive kapitalisme, som et af tidens fremtrædende dispositiver, og hvordan den udfolder sig hos konsulentvirksomheden Future Navigator. Ved hjælp af iagttagelsesbærende begreber fra Foucault, bliver den kognitive kapitalisme, og sine fem tendensmarkører, analyseret som et dispositiv. Denne artikel opsummerer kort specialets udformning samt undersøgelsens væsentligste fund.

Indledning

Samfundet har gradvist bevæget sig fra væk den industrielle kapitalisme, med fabrikken, arbejderen, maskinerne og råstofferne samt rutiner og stærkt lederkontrolleret arbejde, som dens traditionelle emblemer, til en nyt samfund, med en ny slags kapitalisme (Boutang, 2011). Det handler ikke længere om regler og standarder for arbejdets udførelse, men i stedet om personlige kompetencer og viden (Kristensen, 2008, s. 89). Dette har medført, at akkumulation og investeringerne i disse, er blevet højt prioriterede politisk indsatsområder i nationale og transnationale organisationer, såsom OECD, WTO, EU m.m. (Kristensen, 2008, s. 98). Yann Moulier Boutang (2011) har søgt med sin teori om den kognitive kapitalisme at give et bud på en forståelse af dynamikken i og karakteren af kapitalismens aktuelle transformationer, hvilket i høj grad gør sig gældende i det moderne arbejdsliv (Kristensen, 2008, s. 91). Den kognitive kapitalisme er en relativ ny teori, der angiver en grundlæggende ændring i kapitalismens akkumulationsmåde svarende til det, der i dag bliver tematiseret, som overgangen til en vidensøkonomi (ibid., s. 96). Vi har

anvendt Kristensen (2008) operationalisering af de 15 distinktive egenskaber Yann Moulier Boutang identificerede ved den kognitive kapitalisme, hvorfor specialet tager udgangspunkt i de fem tendensmarkører; Det immaterielles øgede betydning, Indsamlingen af positive eksternaliteter, Betydningen af netværk, Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft samt Viden og værdibegrebets erosion.

I specialet stiller vi os undrende over for den kognitive kapitalisme med alle dets diskurser, sandheder, normer og selvfølgeligheder, som indgyder til en række nye betydninger for det moderne arbejdsliv. Nærmere bestemt har vi appliceret et analytisk blik på den kognitive kapitalisme, som den udfolder sig hos konsulentvirksomheden Future Navigator, og har på denne baggrund problematiseret, hvordan den kognitive kapitalisme foranlediger en logik, der sandsynliggør en bestemt social omgang for Future Navigators ledere og medarbejdere.

Videnskabsteori og iagttagelsesbærende begreber

Fundamentet for vores analyse har været poststrukturalismen, hvilket har betydet, at vi har arbejdet ud fra en erkendelse af virkeligheden som en symbolsk orden, hvorfor vi har mulighed for at analysere, hvordan den lokale virkelighed er konstrueret hos Future Navigator (Esmark et. al., 2005). Vi har søgt at tilgå empirien, ved at anvende Michel Foucaults begreber om magt, handlerum, subjektivering, normer, diskurser, sandheder, selvfølgheder, disciplinering og selvdisciplinering (Foucault, 1982; Nilsson, 2009). Disse har dannet rammen om vores dispositivanalyse, som kan karakteriseres som et heterogent hele, og dens elementer, bestående af såvel det sagte som det usagte, der forsøger at identificere de forbindelser, der er mellem elementerne (Foucault, 1980, s. 194-195; Caborn, 2007).

Empiriindsamling

Specialets empiri er tilgået som et kvalitativt casestudie af en dansk konsulentvirksomhed, Future Navigator, da de beskriver sig selv som en vidensvirksomhed, og hvor deres produkt er viden, hvorfor vi formoder, at den kognitive kapitalisme indvirker på denne. Vi har i den forbindelse foretaget tre semistrukturerede interviews af en leder og en director via henholdsvis telefon og Skype samt en medarbejder på en cafe. Vores analyse baserer sig på denne empiri.

De fem tendensmarkører

I analysens første del har vi identificeret dispo- sitivet heterogene hele, og dens fem tendens- markører, indeholdende diskursive praksisser, handlinger og objekter (Caborn, 2007).

I den første tendensmarkør, *Det immaterielles øgede betydning*, har vi identificeret, at Future Navigator skaber værdi ved immaterielle res- sourcer, som viden om og undervisning om fremtiden, evnen til at formidle og afholde kurser, evnen til at opsætte visioner og at kunne navigere i fremtiden samt research og internt udviklingsarbejde som en potentiel økonomiske ressource samt at de kan noget særligt, og derfor bør tjene mange penge, hvorfor Future Navigator stræber efter at opfange og indvinde

den kreative, innovative og tavse viden, de ska- ber med kunden i de sociale kooperative pro- cesser.

I den anden tendensmarkør, *Indsamlingen af positive eksternaliteter*, har vi identificeret, at Future Navigator har fokus på dens forhold til omverdenen og medarbejderne, at de får mu- lighed for selv at vælge projekter mod en forventning om, at de bliver for livet, samt at de fastholder deres medarbejdere, og at disses sa- liggørelse indvindes i produktiv og økonomisk øjemed.

I den tredje tendensmarkør, *Betydningen af netværk*, har vi identificeret at Future Navigator fremmer og muliggør hjernernes sociale koope- ration gennem deres buddysystem, og det netværk, de har udover Future Navigator. Dette er med til at sikre, at Future Navigator har den nyeste viden, hvorfor de skal være evigt gode til at udfordre deres egen viden gennem net- værket. Ydermere at Future Navigator orga- niserer sig selv efter projekter, at de tager afsæt i projektet og den kooperative menneskelige aktivitet i løsningen af det, hvorfor internettet og computere er blevet en integreret del af deres arbejde, og er med til at fordele, koordi- nere og kombinere ny viden gennem hjernernes sociale Kooperation.

I den fjerde tendensmarkør, *Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft*, har vi identificeret, at den manuelle udførelse og intel- lektuelle konception af arbejdet ikke adskilles hos Future Navigator, og hver leder og medar- bejder må derfor rumme begge og lede sig selv i dette, at de kommer til at arbejde meget i perioder, da arbejdet ikke forbruges i produ- tionsprocesserne, hvorfor arbejdet sammen- flettes med fritiden samt, at arbejdet bliver hele ledernes og medarbejderens liv, hvorfor de bliv- er fremtidsforskere med hud og hår. Ydermere at Future Navigators ledere og medarbejdere afhænder sig selv som en menneskelig res- source, og bliver dermed ikke blot arbejdere, men skabere.

I den femte tendensmarkør, *Viden og værdi- begrebets erosion* har vi identificeret at viden, som en uendelig ressource, er en stor øko- nomisk indtægt, at ledere og medarbejdere

strukturerer et handlerum henimod hele tiden at erhverve viden, da det er vigtigt, at de kommer med noget nyt til kunderne. Ydermere at de har en accelereret brug af den viden de har erhvervet sig, for at være mere effektive, nå ud til flere mennesker hurtigere samt for at tjene flere penge.

Dispositivets logik

I analysens anden del har vi identificeret otte karakteristikker af forbindelserne mellem dispositivets heterogene hele og ovenstående fem tendensmarkører. Illustreret i Figur 1. Disse otte karakteristikker foranlediger og bliver foranlediget af dispositivets logik, hvorfor de både influerer og bliver influeret af dispositivets logik:

Der er ikke noget rigtigt valg, der er det valg jeg træffer, som jeg så gør til det rigtige valg, hvorfor jeg har valgt at mit arbejde er mit liv og mit liv er mit arbejde.

De otte karakteristikker

I karakteristikken, *Et spørgsmål om valg*, har vi identificeret, hvordan ledere og medarbejdere hos Future Navigator konstruerer en sandhed om, at alt er et spørgsmål om valg. Dette kommer til udtryk ved at medarbejderne kan vælge at være i overskud, vælge at bruge situationer til at opnå læring, vælge at dygtiggøre sig, vælge at være i Future Navigator, og hvad de skal bruge deres frihed til, da det blot et spørgsmålet om deres indstilling, der er betydningsfuldt.

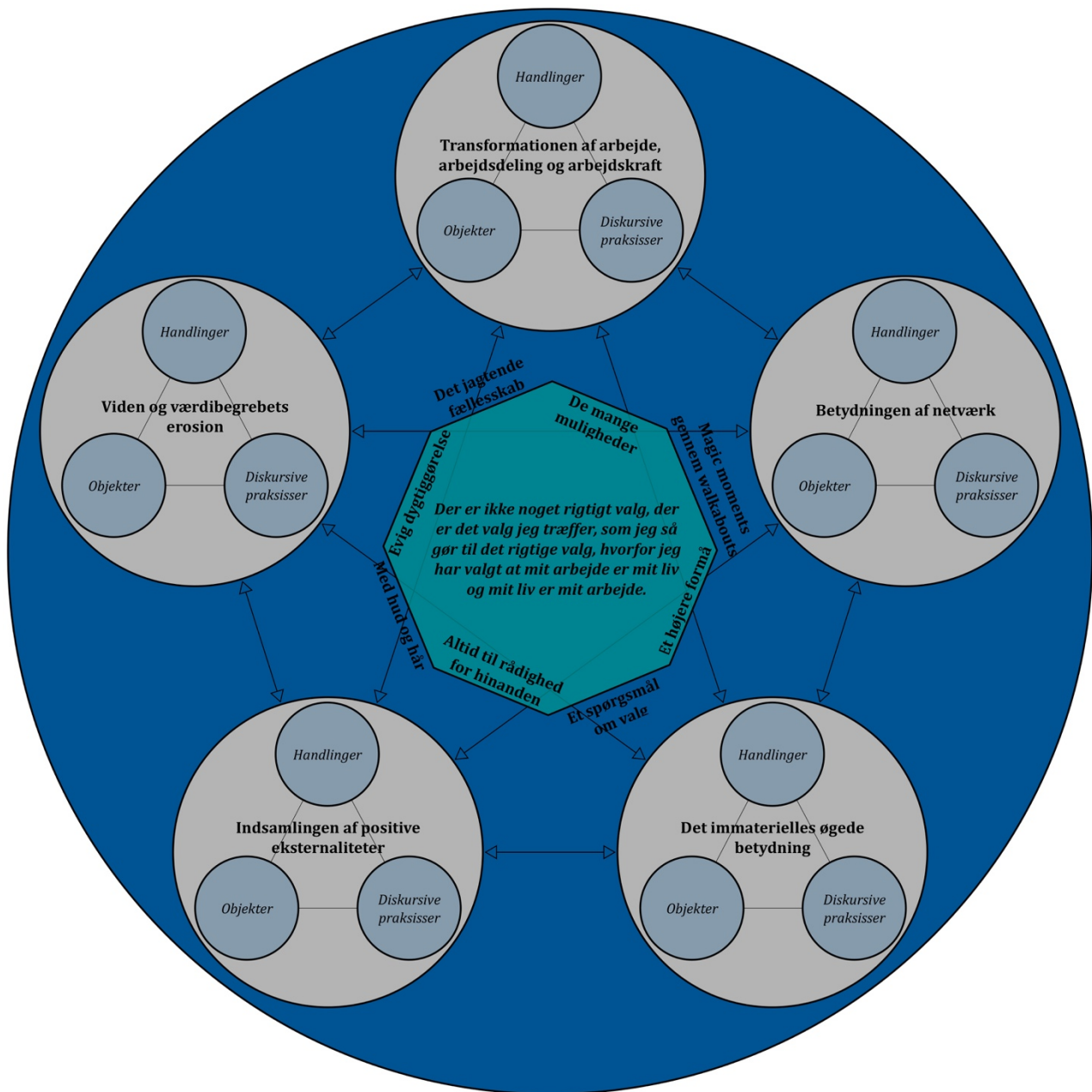
I karakteristikken, *De mange muligheder*, har vi identificeret, hvordan det fremstår selvfølgelig for Future Navigators ledere og medarbejdere, at de kan vælge, hvilke af de mange muligheder, de vil gøre til det rigtige valg. Dette kommer til udtryk ved, at fremtiden ses på med et optimistisk syn, hvor der er mange muligheder, der blot skal gribes, hvorfor de er apolitiske, akulturelle, og ikke har nogen ideologi, så de ikke lader sig begrænse af egne overbevisninger, men kun kigger på verden gennem

nysgerrighed og en fundamental sult efter at lære nye ting, hvorfor de kan have alle slags briller på, afhængigt af kunden, og hvor denne vil sejle hen. Herved kan alle valg være det rigtige, de vælger blot hvilken mulighed, de vil gøre til det rigtige valg.

I karakteristikken, *Med hud og hår*, har vi identificeret, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være fremtidsforskere med hud og hår, hvorfor de i metaforisk forstand, får det tatoveret på brystet. Dette kommer til udtryk ved at de er vildt passionerede om at lave fremtid, og dermed glæder de sig til arbejdet, som giver energi, hvorfor de ikke arbejder, men jobber. Herved smelter arbejde og interesse sammen samt, at grænsen mellem arbejdsplads og hjem bliver opløst, fysisk såvel som mentalt, hvorfor lederne og medarbejderne subjektiverer hinanden til konstant at arbejde og opleve anledninger til trendspotting. På denne måde er de altid lidt på arbejde samt, at de kommer til at arbejde om aftenen og i weekenden, hvorfor, deres liv, er deres arbejde, og deres arbejde er deres liv.

I karakteristikken, *Evig dygtiggørelse*, har vi identificeret, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til evig dygtiggørelse. Dette kommer til udtryk ved, at de altid tænker dygtighed over opgaven og ikke tilstræber perfektionisme, hvorfor de skal eksperimentere, have et drive, ville skabe værdi samt være villige til midlertidigt at stinke for at lære nyt, og at sige undskyld til kunder, da der kan være læring, og dermed dygtiggørelse, i situationen, også selvom de dér bliver irriteret, hvorfor de skal takke kunderne for at påpege dette.

I karakteristikken, *Det jagtende fællesskab*, har vi identificeret, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvori de er det jagtende fællesskab. Dette kommer til udtryk ved, at de indgår i et fællesskab, hvor hver bidrager på hver sin værdifulde måde, og at fællesskabet hos Future Navigator er mere end blot et mål i sig selv, eller en værdi i sig selv, hvorfor fællesskabet, kun er noget værd, når de går på jagt. Ligeledes ved at ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden



Figur 1: Den kognitive kapitalisme, og dens femtendensmarkører, de otte karakteristiker samt logikken.

til at være præaktive og konstant at på jagt efter nye bevægelser og trends for at skabe værdi til fællesskabet.

I karakteristikken, *Magic moment gennem walkabouts*, har vi identificeret hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at de opnår magic moments gennem walkabouts. Dette kommer til udtryk ved at arbejdet er en måde, hvorpå ledere og medarbejdere kan have deres egne projekter, hvorfor de subjektiverer hinanden til at gå på walkabouts, hvorigennem de kan realisere sig

selv. Ligeledes ved, at ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvor de pusher hinanden til at komme ud over stepperne med deres walkabouts, så de dermed kan opnå magic moments, som er dét de lever for.

I karakteristikken, *et højere formål*, har vi identificeret hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at deres arbejde har et højere formål. Dette kommer til udtryk ved, diskursen om, at de skaber værdi og giver håb til kunderne, giver kunderne et kørekort til deres liv og skaber en

gnist i kunderne, hvorfor de kan finde deres egen funkyness, og i sidste instans, årsagen til at de blev født. Herved kan de gøre verden til et bedre sted, hvorfor de gennem deres arbejde kan skabe en bevægelse, hvor deres arbejde hjælper mennesker med at være gode mennesker, samtidig med, at de giver dem en tryghed ift. fremtiden. På denne måde har deres arbejde et højere formål, hvorfor de har en mission om at vinde Nobels fredspris.

Diskussion

På baggrund af vores analyse, har vi diskuteret dele af specialets tilblivelse. Helt konkret har vi diskuteret og stillet os undrende overfor vores egen indlejring i dispositivets diskurser og normer, nærværende speciales afgrænsning af genstandsfelt, den kognitive kapitalisme,

som teori, og dispositivanalysen som et mellemværende. Ydermere har vi diskuteret specialets metode, samt analysens fund, hvor det dog skal nævnes at nærværende speciale, har fremanalysert en konstruktion af en lokal virkelighed, i et øjebliksbillede skabt af blandt andet analysens afsæt og interviewpersoner, hvorfor andre begreber, eller et andet analyse afsæt, ville have skabt et andet billede. De valg, vi har truffet er imidlertid den præmis, vi vælger at indtage, hvorfor vi skaber ét bestemt billede af det moderne arbejdsliv hos Future Navigator.

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Den kognitive kapitalisme	3
Medarbejderen i den kognitive kapitalisme	4
Problemstilling	6
Arbejdsspørgsmål.....	6
Læsevejledning	7
Afgrænsning af genstandsfelt	9
Det immaterielle øgede betydning.....	9
Indsamlingen af positive eksternaliteter.....	10
Betydningen af netværk.....	10
Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft	11
Viden og værdibegrebets erosion	12
Casebeskrivelse	13
State of the art	15
Videnskabsteori	18
Metodologi	20
Iagttagelsesbærende begreber	22
Introduktion til Michel Foucaults forfatterskab og begrebsapparat	22
Magt	23
Handlerum	24
Subjektivering	25
Sandhed & selvfølgheder	26
Diskurs.....	27
Disciplinering.....	28
Normer	29
Selvdisciplinering.....	30
Future Navigator & magtrelationer	30
Ledere & medarbejdere	31
Overlappende begreber	31
Opsamling	32
Dispositiv	33
Dispositivanalysens strategiske funktion	35
Opsamling	37
Analystrategi	37
Analysens første del	38
Analysens anden del	41
Metodiske overvejelser	43
Casestudiet som undersøgelsesdesign	43
Kvalitativt undersøgelsesdesign	43
Casestudiet.....	44
Future Navigator som casestudie.....	45
Vores rolle i casestudiet	45
Adgang til Future Navigator	46
Metode til empiriindsamling	47
Semistruktureret interview	47
Den udarbejdede interviewguide.....	48
Udførelsen af de semistrukturerede interviews	49
Refleksioner over det semistrukturerede interview	49

Bearbejdning af empiri.....	50
Kriterier for kvalitet.....	51
Transparens.....	52
Gyldighed.....	52
Genkendelighed.....	53
Analyse.....	54
Analysens første del.....	54
Det immaterielles øgede betydning.....	54
Indsamlingen af positive eksternaliteter.....	60
Betydningen af netværk.....	62
Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft.....	69
Viden og værdibegrebets erosion.....	73
Analysens anden del.....	77
Et spørgsmål om valg.....	78
De mange muligheder.....	81
Med hud og hår.....	85
Evig dygtiggørelse.....	89
Det jagtende fællesskab.....	91
Altid til rådighed for hinanden.....	94
Magic moments gennem walkabouts.....	97
Et højere formål.....	99
Diskussion.....	103
Sproget som skaber af virkeligheden.....	103
Analysens afsæt.....	104
Afgrensning af genstandsfelt.....	105
Blev den kognitive kapitalisme dødsfødt?.....	105
Dispositivanalysen som et mellemværende.....	107
Metodisk diskussion.....	108
Interviewpersoner.....	109
Implikationerne af det semistrukturerede interview.....	110
Analysens fund.....	111
Opsamling.....	112
Besvarelse af problemstilling.....	114
Litteraturliste.....	118
Bøger og artikler.....	118
Hjemmesider.....	120
Bilagsoversigt.....	121

Indledning

Det har stået klart siden årtusindskiftet, at transformationerne af økonomien og kapitalismen ikke længere lader sig indfange af det postindustrielle samfund (Kristensen, 2008, s. 88). Samfundet har således gradvist bevæget sig væk fra den industrielle kapitalisme, med fabrikken, arbejderne, maskinerne og råstofferne samt rutiner og stærkt lederkontrollerede arbejder, som dens traditionelle emblemer, til en nyt samfund med en ny slags kapitalisme (Boutang, 2011, s. 47-50).

Vi befinder os således i en samtid, der undergår hastige forandringer. Vi har bevæget os væk fra et samfund, hvor forandring var forbipasserende, og midlertidig, til et samfund, hvor forandring er det eneste stabile. Det handler ikke længere om regler og standarder for arbejdets udførelse, men i stedet om personlige kompetencer og viden (Kristensen, 2008, 89). Fænomenet viden, i sin bredeste forstand, med videnskab, forskning og uddannelse samt læring, kompetenceudvikling, kreativitet og innovation, i al deres flertydighed, trænger sig således på, som de centrale nye værdikilder, ressourcer og nøgleparametre i den globale økonomiske udvikling og konkurrence, hvilket har medført, at akkumulation og investeringerne i disse er blevet højt prioriterede politiske indsatsområder i nationale og transnationale organisationer, såsom OECD, WTO, EU m.m. (Ibid., s. 98).

De nye samfundsmæssige vilkår, båret frem af globaliseringen og den øgede konkurrence, og i de senere år, intensiveret af den økonomiske krise, stiller krav til samfundet som helhed, til virksomheder og ikke mindst til medarbejdere, der skal forsøge at navigere rundt i denne verden (Brinkmann, 2014, s. 14; Eriksen & Haviv, 2015, s. 7-12). En verden, der har skabt nye arbejdsforhold for virksomheder, ledere og medarbejdere i sin bevægelse hen mod en *vidensøkonomi*. Virksomheder bliver således presset til at introducere nye organisations- og produktionskoncepter, der kan tilpasse sig markedets skiftende ønsker og præferencer, hvorved de kan forblive konkurrencedygtige (Baldurson, 2009, s. 25).

Ifølge Kristensen (2008) er det således først gennem den kognitive kapitalisme, at det giver mening at opfatte samtiden som en vidensøkonomi, der forholder sig til samfundet som et videnssamfund (Kristensen, 2008, s. 96).

Den kognitive kapitalisme

Yann Moulier Boutang (2008) har, med sin teori om den kognitive kapitalisme, søgt at give et bud på en forståelse af dynamikken i og karakteren af kapitalismens aktuelle transformationer, hvilket i høj grad gør sig gældende i det moderne arbejdsliv (Kristensen, 2008, s. 91; Boutang, 2011, s. 75). Boutang (2011) har således forsøgt at forklare den forandring, som kapitalismen er i færd med at undergå, i lys

af den nye økonomisering og kapitalisering af viden (Ibid., S. 97), hvorfor vi nærværende speciale har valgt at anvende den kognitive kapitalisme, som en fællesbetegnelse for de nye organisations- og produktionskoncepter. Den kognitive kapitalisme er en teori, der angiver en grundlæggende ændring i kapitalismens akkumulationsmåde svarende til det, der i dag bliver tematiseret, som overgangen til en vidensøkonomi eller en vidensbaseret økonomi (ibid., s. 96).

Således sker der en akkumulation af immateriel kapital gennem udnyttelse og udbytning af medarbejderens kognitive og immaterielle arbejde med information og viden, hvorfor udnyttelsen og kapitaliseringen af principielt alle levende og aktive former for erkendelse, kreativ og innovativ videnskabelse bliver den afgørende kilde til økonomisk værdi i den nye kapitalisme (Boutang, 2011, s. 55-59; Kristensen, 2008, s. 96). Dette har, ifølge Andersen (2013), medført, at for medarbejderen i den kognitive kapitalisme, er det ikke forholdet til lederen, der er det betydningsfulde, men i stedet for, den nye relation til arbejdet (Andersen, 2013, s. 46). Således har den kognitive kapitalisme en særlig rolle i det moderne arbejdsliv:

“[...] de lokale betingelser er under stærk indflydelse af overordnede tendenser i samfundet - i særdeleshed den kognitive kapitalisme [...]”

Andersen, 2013, s. 46

Medarbejderen i den kognitive kapitalisme

I dagens Danmark kan arbejdslivet give både identitet, livsindhold, status, mad på bordet, muligheder for at bidrage til samfundet og ikke mindst et tilhørsforhold til et fællesskab uden for familien (Eriksen & Haviv, 2015, s. 7). Medarbejderen har forladt fabrikken og er blevet en vidensarbejder, der er autonom, ansvarlig og selvledende i udfoldelsen af sin kreative og innovative arbejdskraft, og som samtidig realiserer sig selv gennem arbejdet. For medarbejderen i den kognitive kapitalisme er der således sket en sammenfoldning mellem realiseringen af selvet og løsningen af arbejdsopgaverne, hvilket synes at være frugtbart og udbytterigt for medarbejderen såvel som for arbejdspladsen (Andersen, 2013, s. 27-30). Ligeledes oplever 85 procent af medarbejderne på det danske arbejdsmarked at være helt eller delvist selvledende i deres arbejde (Djøf, 2013). Dette gør sig særligt gældende for vidensarbejdere og kan, ifølge Groth & Rosbjerg (2006), skabe øget arbejdsglæde, effektivitet og kreativitet hos moderne virksomheder, hvilket fordrer en øget konkurrencedygtighed (Groth & Rosbjerg, 2006, s. 198).

Ydermere har den øgede medarbejderindflydelse også ledsaget ansvar og forventninger; ansvar for at udvise personligt initiativ, bruge sig selv i arbejdet på en resultatskabende måde, evne at være på kanten af sine kompetencer og være fortrolig med det uforudsigelige (Kristensen, 2011, s. 95). Således er det

blevet alment accepteret i vores samfund, at ledere og medarbejdere skal tænke positivt, arbejde løsningsorienteret og opfatte problemer som interessante udfordringer (Brinkmann, 2014, s. 41). I forlængelse af dette argumenterer Groth og Rosbjerg (2006) for, at mulighederne i det moderne arbejdsliv således er uendelige:

“Der er ikke noget, der er fastlagt på forhånd for os - vi skal selv vælge, hvad vi vil med vores liv, vores karriere, vores fritid, og mulighederne synes derfor uendelige.”

Groth & Rosbjerg, 2006, s. 186

Dog bliver det moderne arbejdsliv i disse år ikke kun hyldet og promoveret (Eriksen & Haviv, 2015, s. 8). For med den store frihed, følger også det personlige ansvar (Groth & Rosbjerg, 2006, s. 186), hvorfor medarbejdere, i den kognitive kapitalisme, ser det som deres egen opgave at forbedre sig selv personligt, for på den måde at være en god og relevant medarbejder (Eriksen og Haviv, 2015, s. 12). Ligeledes er medarbejdernes selvrealisering blevet underlagt ydre betingelser og forhold samt udefra opstillede formål, som forventes at gavne virksomhedens produktion og økonomiske interesser (Andersen, 2013, s. 37).

I medierne tales der således ofte om slagsiderne ved det moderne arbejdsliv - stress, pressede familieliv og Danmarks dalende konkurrenceevne på det globale marked (Eriksen og Haviv, 2015, s. 8). Baldursson (2009) sætter det på spidsen ved at beskrive det danske arbejdsmarked således:

“Det danske arbejdsmarked kan med få ord beskrives som et ‘brug-og-smid-væk’ marked. Arbejdskraften bruges, nedslides og smides væk.”

Baldursson, 2009, s. 141

Ligeledes forstærkes dette af, at Danmark befinder sig i en krisetid, hvor arbejdsløshed igen skal håndteres i vores samfund, og hvor arbejdet er blevet en billet til at ‘være med’ i dette nye samfund, mens de uden arbejde omvendt bliver udgrænset. Derfor bliver presset om at præstere og forblive relevant, større og større for dem, som har en billet (Eriksen og Haviv, 2015, s. 7). Dette har ført til, at stemningen på arbejdsmarked er skiftet. Hvor medarbejdere tidligere var eftertragtede og en mangelvare, der kunne stille krav om løn, arbejdstider og personalegoder, bliver der nu stillet krav til de samme medarbejdere om villighed til løntilbageholdenhed og øget arbejdspress (Eriksen og Haviv, 2015, s. 10-11). Således argumenterer Brinkmann for, at samtidens epidemier af depression og udbrændthed er en reaktion på accelerationen af det moderne arbejdsliv (Brinkmann, 2014, s. 11). Ifølge von Otter har dette medført, at den medarbejder i det moderne arbejdsliv, sat på spidsen, aldrig har haft det så godt, samtidig med at denne har haft det så skidt (Von Otter i Holt et al, 2013, s. 41).

Ligeledes argumenterer Kristensen (2008) for, at den kognitive kapitalisme fordrer nye former for udbygning, nye former for ulighed, hierarkier og eksklusioner (Kristensen, 2008, S. 106-107).

Derfor finder vi det relevant og interessant i nærværende speciale at undersøge den kognitive kapitalisme, som den udfolder sig i det moderne arbejdsliv. Vi ønsker dog hverken at fremanalysere de negative eller positive konsekvenser af den kognitive kapitalisme for det moderne arbejdsliv. Til gengæld vil vi gerne stille os undrende over for den kognitive kapitalisme med alle dens diskurser, sandheder, normer og selvfølgeligheder, som indgyder til en række nye betydninger for det moderne arbejdsliv. Nærmere bestemt vil vi med nærværende speciale applicere et analytisk blik på den kognitive kapitalisme, som det udfolder sig i en konkret virksomhedscase og på denne baggrund fremanalysere, hvordan den kognitive kapitalisme foranlediger en logik i det moderne arbejdsliv, der sandsynliggør en bestemt social omgang for ledere og medarbejdere.

Ønsket om at stille sig undrende overfor en af tidens fremtrædende dispositiver og dens diskurser, sandheder, selvfølgeligheder og normer går i tråd med Michel Foucaults analytiske ambition, hvorfor dette speciales iagttagelsesbærende begreber også tager udgangspunkt i Foucaults begrebsapparat, nærmere bestemt *dispositivbegrebet*, hvilket leder os frem til følgende problemstilling:

Problemstilling

Hvordan træder den kognitive kapitalisme frem som dispositiv i det moderne arbejdsliv, og hvilken logik kan heraf udledes?

Arbejdsspørgsmål

- Hvilke diskursive praksisser, handlinger og objekter kan identificeres i de fem tendensmarkører for den kognitive kapitalisme i en konkret virksomhedscase?
- Hvilken logik er den sociale omgang, i en konkret virksomhedscase, formet af?
- På baggrund af forbindelserne mellem de fem tendensmarkører, hvilke karakteristikker kan vi da udlede for logikken, og den sociale omgang, i en konkret virksomhedscase?

Læsevejledning

Dette kapitel har til formål at skabe et tydelig overblik over specialets opbygning.

I nærværende speciales foregående kapitler er undersøgelsens relevans og problemfelt blevet præsenteret, og problemstilling, med dertilhørende arbejdsspørgsmål, har præciseret specialets hensigt.

I kapitlet *Afgrænsning af genstandsfelt* anskueliggøres begrebet den kognitive kapitalisme, som indkredsning af specialets genstandsfelt. Den kognitive kapitalisme vil her blive struktureret gennem fem tendensmarkører. Herefter følger en beskrivelse af Future Navigator som projektets case.

Gennem kapitlet *State of the art* beskrives det, hvordan undersøgelsen er placeret i en forskningsmæssig kontekst, som viser specialets relevans ved at sætte fokus på et område, der ikke umiddelbart synes at være væsentlig forskning inden for.

Kapitlet *Videnskabsteori* omfatter en anskueliggørelse af poststrukturalismen som projektets videnskabsteoretiske fundament. Ligeledes eksemplificeres dennes væsentlige implikationer for nærværende speciale og vores analysestrategi. Desuden vil vi i afsnittet metodologi fremlægge, hvorledes poststrukturalismen får betydning for, hvordan vi konstruerer vores undersøgelse.

Kapitlet *Iagttagelsesbærende begreber* omfatter en introduktion til Foucaults begrebsapparat samt en redegørelse for vores forståelse af dispositivbegrebet. Ligeledes vil vi her præsentere, hvordan begreberne vil være anvendelige i nærværende speciale. Slutteligt udfoldes speciales unikke analysestrategi.

I kapitlet *Metodiske overvejelser* vil vi redegøre for vores overvejelser om poststrukturalismen og de iagttagelsesbærende begrebers betydning for metodologi og metode. Dette betyder at vi efter en præsentation af det kvalitative undersøgelsesdesign og casestudiet, redegør for vores rolle heri samt adgang til vores case, Future Navigator, hvorefter vi vil præsentere metoden til empiriindsamling, semistrukturerede interviews samt vores refleksioner over disse. Til sidst vil vi redegøre for, hvordan vi søger at bearbejde empirien samt vores metodiske overvejelser.

I kapitlet *Analyse* vil den indsamlede empiri blive analyseret gennem specialets iagttagelsesbærende begreber. Analysen er bygget op om problemstillingen, og dens arbejdsspørgsmål, hvorfor den er struktureret i to dele. I analysens første del analyserer vi dispositivet, og dens fem tendensmarkører,

som udgør den. I analysens anden del udleder vi otte karakteristikker, der foranlediger, og bliver foranlediget af, dispositivets logik.

I kapitlet *Diskussion* vil vi tage dele af specialets tilblivelse op til diskussion. Her vil vi diskutere og stille os undrende overfor vores egen indlejring i dispositivets diskurser og normer, nærværende speciales afgrænsning af genstandsfelt, den kognitive kapitalisme som teori, og dispositivanalysen som et mellemværende. Derudover vil vi diskutere specialets metode, samt analysens fund.

Afslutningsvis vil vi i kapitlet *Besvarelse af problemstilling* samle op på dispositivets fem tendensmarkører, logik og de otte karakteristikker, vi har fremanalyseret, i en endelig besvarelse af undersøgelsens problemstilling.

Slutteligt skal det nævnes, at nærværende speciales bilag, i form af lydfiler, transskriptioner samt andet relevant materiale i bilagsform vedlægges på USB på bagkataloget. Derudover gør vi opmærksom på at, når vi refererer til vores interviews skrives det i kort form. Et eksempel er, at (4,9) refererer til bilag 4 side 9.

Afgrænsning af genstandsfelt

Vi vil i det følgende kapitel anskueliggøre den kognitive kapitalisme som det begreb, der indkredser projektets genstandsfelt. Derefter følger en beskrivelse af projektets case Future Navigator.

Vores forståelse af den kognitive kapitalisme bygger primært på Yann Moulier Boutangs bog ”Cognitive Capitalism” (2011), suppleret med Jens Erik Kristensens artikel ”Kapitalismens nye ånd og økonomiske hamskifte – Boltanski og Chiapello og tesen om den kognitive kapitalisme” (2008), der indgår som en operationalisering af begrebet.

Yann Moulier Boutang identificerer 15 distinktive egenskaber, der definerer den kognitive kapitalisme, og kalder disse de 15 markører for den kognitive kapitalisme (Boutang, 2011, s. 50). Kristensen (2008) argumenterer dog for, at disse 15 markører er mere eller mindre sammenhængende, og har derfor operationaliseret dem til fem tendensmarkører, som vi i dette speciale vil tage udgangspunkt i, da disse gør den kognitive kapitalisme mere tilgængelig, hvorfor vi det følgende vil præsentere dem (Kristensen, 2008, s. 101).

Det immaterielles øgede betydning

Det første og det mest karakteristiske forhold ved den kognitive kapitalisme, er det *immaterielles* nye og fremtrædende rolle som reelle og potentielle økonomiske ressourcer (Boutang, 2011, s. 50). Boutang beskriver det således:

“The virtualisation of the economy [...] the growing role of the immaterial and of services related to the production of that immaterial, is one of the most distinctive features of cognitive capitalism.”

Boutang, 2011, s. 50

I denne tendensmarkør er inkluderet alt fra befolkningens kvalitet med hensyn til sundhed, uddannelse etc., karakteren af interaktioner mellem aktører og agenter i økonomien, kvaliteten af disse relationer såsom tillid, Kooperation, social kapital etc., kulturelle ressourcer såsom virksomhedskultur, institutionel kultur, kulturelle særegenheder og sammenhængskraft etc., til kvaliteten af organisationers ledelses- og organisationsformer. Ligeledes spiller tavs viden og den form for immaterialitet, der er knyttet til innovativ viden og videnskab, i dag en afgørende og hegemonisk rolle for økonomisk vækst (Kristensen, 2008, s. 101). Organisationer må derfor stræbe efter, så vidt muligt at opfange og indvinde den kreative, innovative og tavse viden, der opstår i kognitivt interaktive og socialt kooperative processer (Boutang, 2011, s. 50-51).

Indsamlingen af positive eksternaliteter

Den anden tendensmarkør, der er stærkt influeret af den første karakteristik, er således kendetegnet ved sine bestræbelser på at opsamle og indvinde de positive eksternaliteter i produktiv og økonomisk øjemed (Boutang, 2011, s. 55). De positive eksternaliteter er forhold mellem organisationer og deres omgivelser i bredeste forstand. Den kognitive kapitalisme er, modsat den industrielle kapitalisme, kendetegnet ved at være ekstrem afhængig af produktionseksterne- og ikke-økonomiske ressourcer. Dette værende fra menneskers kreativitet og tankekraft, over befolkningens almene sundheds- og uddannelsesniveau, sociale kompetencer og kooperationsformer, til kulturelle og institutionelle særegenheder etc. (Kristensen, 2008, s. 102). Den kognitive kapitalisme flytter dermed de førhen eksterne ressourcer, eksternaliteterne, i centrum af produktionssfæren:

"If the core of the value to be extracted is based on intelligent, inventive and innovative labour, and if the latter mobilizes the cooperation of brains in networks, then capturing positive externalities becomes the number one problem of value. In other words, what needs to be uncovered and addressed is work done outside working hours, and implicit knowledge, and capacities for contextualization."

Boutang, 2011, s. 55

Der rejser sig dog det problem, at indsamlingen af disse eksternaliteter ikke kan foregå under den industrielle kapitalismes organisatoriske former. Derfor tager de flade og antiautoritære netværksstrukturer i stedet over som den foretrukne organisationsform (Kristensen, 2008, s. 102).

Betydningen af netværk

Den tredje tendensmarkør er den øgede betydning af netværk via tilegnelsen og kapitaliseringen af de positive eksternaliteter. Dette sker primært via netværk, som er den kognitive kapitalismes organiseringsform (Boutang, 2011, s. 61-72), hvilket ifølge Boutang (2011) skyldes at:

"Innovation is no longer, or is not only, solely within the individual company; it is wherever the territory provides a productive territory or network."

Boutang, 2011, s. 54

Derfor bruges netværket, som ofte er formidlet over computere og internettet, til at sikre sig den nye viden gennem *hjernernes sociale Kooperation*, da Internettet besidder en stærk evne til at fordele, koordinere og kombinere hjernernes kognitive Kooperation (Kristensen, 2008, s. 103). På grund af dette må udviklingen af projektorganisationsformen og forordningen af små enheder, der opdeles på netværk og opretholdes gennem underkontrakter, partnerskaber og lokale relationer, betragtes som den

manageriale oversættelse af denne kognitive transformation (Kristensen, 2008, s. 102). Boutang (2011) argumenterer dermed for denne nye organisationsform (Boutang, 2011, s. 63):

“Organisation by project tends to replace the tree-like and matrix-like organisation of the industrial era.”

Boutang, 2011, s. 63

Dette sker ifølge Boutang (2011), da de er mere effektive, hurtigere til at korrigere fejl, mere innovative og frem for alt, da arbejdet ikke længere tager afsæt i arbejdet eller arbejdsdelingen, men opgaven og den kooperative menneskelige aktivitet i løsningen af den (Boutang, 2011, s. 63; Kristensen, 2008, s. 102). Arbejdet organiseres altså efter hvilke teams og projektgrupper, der kan udføre det (Boutang, 2011, s. 66). Netværk muliggør og fremmer ligeledes hjernernes sociale Kooperation, hvilket er afgørende for kognitive processer og innovationer (Kristensen, 2008, s. 102).

Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft

Den fjerde tendensmarkører, at der er sket en transformation af arbejdet, arbejdsdeling og arbejdskraften. Netværk har muliggjort, og medført en stigning i, hjernernes sociale Kooperation, hvorved den model for arbejdsdeling, der har tjent som grundlag for den økonomiske model, der blev brugt fra og med Adam Smith, perfektioneret af Taylorismen¹ undermineres. Virksomheder kan ikke længere reducere komplekst arbejde til simpelt arbejde eller adskille den manuelle udførelse og intellektuelle konception af et arbejde (Boutang, 2011, s. 53; Kristensen, 2008, s. 103). Boutang (2011) sætter det på spidsen således:

“As for innovation that requires not only the coordination of complex processes but also the active cooperation of agents, it is hampered, indeed blocked, by the division of labour.”

Boutang, 2011, s. 52

Ligeledes har den kognitive kapitalisme en ny opfattelse af, hvad *arbejde* vil sige. I modsætning til den industrielle kapitalisme betoner den kognitive kapitalisme det *levende arbejde* frem for det døde arbejde. Det levende arbejde forbruges ikke længere i produktionsprocesserne, men opretholdes og medproduceres som *levende aktivitet* (Boutang, 2011, s. 54; Kristensen, 2008, s. 103).

¹ Taylorismen lagde stor vægt på at standardisere og specialisere arbejdet - både for arbejdere, formænd og planlæggere - og på betydningen af øget kvalitetskontrol. Taylor hævdede også, at de fleste arbejdere er dovne og dumme, og kun interesserer sig for lønnen, og at de derfor vil trives bedst uden ansvar og med det enkleste mulige arbejde.

“But the novelty we are witnessing is the centrality of a living labour that is not consumed and not reduced to dead labour in machinism.”

Boutang, 2011, s. 54

Det er ikke længere arbejdskraften, der er det afgørende, men derimod skaberkraften, og dermed ophæves skellet mellem arbejdskraften, og den arbejdende person. Arbejdskraften bliver personaliseret og medarbejderen har ikke længere arbejdskraft, som denne kan afhænde dispositionsretten til, men medarbejderen *er* sin arbejdskraft og afhænder hele sig selv som *menneskelig ressource* (Kristensen, 2008, s. 103).

Viden og værdibegrebets erosion

Den femte, og sidste tendensmarkør i den kognitive kapitalisme, er hvordan viden og værdi sammenkobles, hvilket har skabt en ny værdiproduktion, som den industrielle kapitalisme ikke kan begribe (Kristensen, 2008, s. 103-104). Den tager ikke højde for, at viden ikke er en knap ressource. Viden er derimod et kollektivt gode, hvis produktion er resultatet af kollektive og kooperative processer, der dermed bliver mere af når det deles med andre. Sat på spidsen kan videns økonomiske værdi derfor kun stamme fra en *kunstigt skabt knaphed* i form af institutionelle, politiske og/eller magtmæssige begrænsninger i *adgangen til viden* og *omgangen med viden* som et principielt kollektivt gode (Kristensen, 2008, s. 104).

Dertil kommer, at økonomiske værdier er indskrevet i tiden og varierer med tiden. Da vidensøkonomien er en innovations- og en hastighedsøkonomi, vil værdien af ny viden hele tiden henfalde, og organisationer må derfor accelerere brugen af den nye innovative viden, for at udvinde værdien af den. Dette øger presset på organisationerne til hele tiden at erhverve ny viden. For den nye viden vil hurtigt blive socialiseret og hvorved det igen bliver et fælles gode – også for konkurrenterne (Kristensen, 2008, s. 104). Dette øger kompleksiteten for organisationer, da viden først for alvor genererer værdi, når den spredes og socialiseres, men samtidig reducerer spredningen muligheden for at gøre viden knap og kapitalisere den (Kristensen, 2008, s. 104).

Som nævnt i kapitlet, *Indledning*, er det hverken vores analytiske ambition at illustrere, hvorledes den kognitive kapitalisme har positive eller negative konsekvenser for ledere og medarbejdere i det moderne arbejdsliv, eller at lave en genealogisk undersøgelse af, hvordan den kognitive kapitalisme har vundet frem efter den industrielle kapitalisme. Vores analytiske ambition er udelukkende at undersøge, hvorledes den kognitive kapitalisme gør sig gældende i en konkret virksomhedscase ved de karakteristika, der både foranlediger og bliver foranlediget af den logik, der former den sociale omgang. Vi vedkender os dog, at Boutang har et større samfundsøkonomisk blik, med sin teori om den

kognitive kapitalisme (Boutang, 2011), vi vælger dog, som nævnt, kun at have fokus på den kognitive kapitalismes indvirkning på det moderne arbejdsliv. Dette har til formål at give medarbejdere, ledere, organisationer og andre, som er interesseret i den kognitive kapitalismes i en organisatorisk sammenhæng, mulighed for at reflektere over de diskurser, normer, sandheder og selvfølgeligheder som den kognitive kapitalisme er med til skabe for medarbejdere, ledere og virksomheder. I dette speciale retter vi opmærksomhed på en virksomhed, hvor det må formodes den kognitive kapitalisme træder særligt frem. Den kognitive kapitalisme er bl.a. karakteriseret ved, at viden er blevet et endogent element i økonomien og virksomhederne, og bliver inkorporeret i det levendes kognitive og kooperative aktiviteter, såsom læring, intelligens, opfindsomhed, kreativitet, innovation, hvilket betyder, at der ikke findes en særligt type af erhverv, der går forrest i dette henseende (Boutang, 2011, s. 55):

"[...] den er til stede overalt; især uden for den 'klassiske' virksomhed"

Boutang i Kristensen, 2008, s. 105

Således formodes den kognitive kapitalisme at være så vidtrækkende, at den er tilstede overalt, hvorfor vi vil argumentere for, med ovenstående in mente, at den gør sig særlig gældende i en mindre virksomhed, da denne i større grad end klassiske virksomheder, er presset i den aktuelle globale økonomi til at introducere nye organisations- og produktionskoncepter, der kan tilpasse sig markedets skiftende ønsker og præferencer, hvorved de kan forblive konkurrencedygtige.

Dette fører os videre til næste afsnit, hvori vi vil beskrive vores konkrete virksomhedscase.

Casebeskrivelse

I dette afsnit vil vi præsentere vores virksomhedscase, hvilket vil ske ud fra italesættelser fra Future Navigators hjemmeside og fra interviews af deres ledere og medarbejdere.

Future Navigator er et dansk konsulentfirma, der blev grundlagt i 2003 af to kvinder, der begge arbejdede på Institut for fremtidsforskning, og beskæftiger i dag, udover de to grundlæggere, tre medarbejdere, hvoraf alle er fuldtidsansatte (Future Navigator, 2016b). De er organiseret således, at de to grundlæggere fungerer både som ledere og fremtidsforskere, mens resten fungerer som fremtidsforskere. Alle fem ansatte har længere videregående uddannelser, hvor de har arbejdet med viden, videnskab og forskning.

Future Navigator arbejder med 'fremtidsforskning', hvilket de italesætter som værende at spotte trends for fremtiden og oversætte dem til nye egenskaber og løsninger (Future Navigator, 2016a):

"[...] at spotte trends, arbejde med gamechangers, bygge scenarier, skabe overblik via futuregraphics og oversætte fremtiden til nye egenskaber og løsninger. Vi klæder dig på til at tænke visionært og stort, og oversætte fremtiden til nye uundværlige egenskaber."

Future Navigator, 2016a

Deres fremtidsforskning er dog ikke den slags forskning, der foretages på universiteter, men en slags forskning, henvendt til virksomheder, hvor de hjælper disse ved, at de bliver klædt på med viden om fremtidens trends, og derigennem bl.a. hvilke egenskaber der bliver uundværlige:

"Så vi kan lide at udfordre viden. Vi kan godt lide viden, vi elsker ny viden. Vi elsker nye sammenhænge. Vi elsker at få punkteret vores fordomme. Vi elsker provokationer, tabuer, sorte huller og blinde vinkler. Vi elsker at pille, rode og rage i alt det som folk ikke har lyst til at snakke om. Fordi det er derude, hvor der gyngende grund, hvor der er længsel, had, frustration, fniller og irritation. Det er derude, hvor fremtiden opstår. Det er derude, hvor vi rigtig godt kan lide at være. Det vi altid oplever er, at stort set alle vores kunder også godt kan lide at være der, når de lige har vænnet sig til tanken, og holdt op med at tage det personligt, så synes de også det er super fedt."

4,10

De anvender ligeledes viden til at designe digitale træningsmoduler, spil og interaktiv *edu-training*, holde foredrag, køre projekter, undervise i fremtidsforskning og bidrage til væsentlige debatter i tv, radio og på video (Future Navigator, 2016a), hvorfor de også beskriver sig selv, som værende:

"[...] en vidensvirksomhed. Så er det jo vores produkt [Læs: viden]."

4,9

Future Navigator har ikke noget fast kontor, men arbejder fra hvor det lige passer, hvorfor de bor spredt geografisk i Danmark, lige fra København til Vejle.

State of the art

I dette kapitel vil vi belyse central forskning indenfor det undersøgelsesfelt, som nærværende speciale undersøger, hvorfor vi i dette kapitel først kort vil redegøre for vores forståelse af begrebet *State of the art* samt vores søgestrategi ved litteratursøgningen, resultaterne af litteratursøgningen og hvordan nærværende speciale placerer sig i forhold til disse resultater.

Begrebet *State of the art* referer til hvilken forskning, der kan betragtes som gældende indenfor et felt, hvilket i nærværende speciale er den kognitive kapitalisme i det moderne arbejdsliv, og hvilke undersøgelser, publiceringer og udvikling, der er indenfor dette felt (Zins, 2000, s. 1232-1233). Med denne forståelse opfatter vi det således som formålet med dette kapitel at placere nærværende speciale i en faglig kontekst.

Vores søgestrategi ved litteratursøgning tager udgangspunkt i Zins (2000) metode *Succes*, der er en struktureret søgestrategi, der består af de fem W'er; *What, Where, Words, Work & Wow*. Disse refererer til forskellige punkter i litteratursøgningens fremgangsmåde (Zins, 2000, s. 1237). Den første af de fem W'er, *What*, omhandler hvad undersøgelsen søger at belyse, formuleret og konkretiseret i én sætning, hvilket i nærværende speciale er første del af vores problemstilling:

Hvordan træder den kognitive kapitalisme frem som dispositiv i det moderne arbejdsliv.

Den anden, *Where*, omhandler, hvor den relevante forskning er at finde, hvor vi tager udgangspunkt i hvilke søgemaskiner, artikler og bøger, der er relevante for os at anvende (Ibid., s. 1238). Vi har i nærværende speciale valgt at søge gennem hjemmesiden for Aalborg Universitetsbibliotek, *primo.aub.aau.dk*. Denne giver os, gennem vores studieadgang, en ubegrænset adgang til et bredt udvalg af forskellige databaser. Her vælger vi at anvende vores søgestrategi på søgemaskinerne *ProQuest, Web of Science* og *EBSCO*, da disse centrerer deres forskning omkring et sociologisk- og organisatorisk indhold.

I den tredje, *Words*, udvælges der ord fra ovenstående sætning, som vi belyste i *What*, hvorfor vi udvælger ordene: kognitiv kapitalisme og moderne arbejdsliv. Til disse to ord, har vi ligeledes fundet anvendelige synonymmer, der medvirker til, at vi får en bredere litteratursøgning (Ibid., s. 1241), hvilket er illustreret i figuren til højre:

Kognitiv kapitalisme	Moderne arbejdsliv
Cognitive capitalism	Modern work life
New spirit of capitalism	Working place
	Company
	Organization

Vi starter med at anvende vores søgestrategi på *ProQuest*, der har fokus på områderne humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab og medicin (AUB, 2016). Resultatet af søgningen giver 2.022 hits, hvor vi, efter en hurtig og kort gennemgang af de første 100 hits, kan bemærke, at størstedelen af dem omhandler et nyt samfund og ny kapitalisme i ét historisk perspektiv, hvorfor vi afgrænser det til resuméer, for at konkretisere vores søgning. Denne søgning giver 53 hits, hvor ét hit stammer helt tilbage fra 1928, hvilket vidner om, at vores søgning stadigvæk er for bred, hvorfor vi indsnævrer vores søgning til de sidste 10 år, hvilket giver 31 hits, hvor vi yderligere indsnævrer til det engelske sprog og den vestlige kultur. Således ender vi på 24 hits, hvoraf litteraturen omhandler studier vedrørende et nyt samfund og ny kapitalisme i ét historisk perspektiv samt dens tilblivelse ud fra et teoretisk perspektiv, og ikke med udgangspunkt i en virksomhedscase, som nærværende speciale. Herved er der altså ikke umiddelbart studier foretaget ved at stille sig undrende over for den kognitive kapitalisme med alle dens sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, og hvordan dette indgyder til en række nye betydninger for det moderne arbejdsliv.

Vi anvender ligeledes ovenstående fremgangsmåde på søgemaskinerne, *Web of Science* og *EBSCO*. Ved *Web of Science*, der har fokus på områderne samfundsvidenskab, kunst og humaniora (AUB, 2016), får vi 14 hits, hvoraf litteraturen er meget lig den fra *ProQuest*, dog hvoraf dele af litteraturen også har fokus på, hvorledes den nye kapitalisme har haft en indvirkning på, hvordan virksomheder organiserer sig. Dette læner sig op af, hvad vi gerne vil undersøge i nærværende speciale, dog er der den markante forskel, at vi er fokuseret på, hvordan den kognitive kapitalisme fordrer bestemte sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer i en konkret virksomhedscase og ikke på virksomheden i sig selv, selvom denne er en konstruktion af lederne og medarbejderne. Der er også litteratur, som har fokus på ledere og medarbejdere som i nærværende speciale. Dog er deres analytiske perspektiv, at de undersøger, hvilke muligheder og begrænsninger, det har for den enkelte, og de har således en normativ stillingtagen til det, de undersøger. Således adskiller disse sig fra nærværende speciale, hvor vores analytiske ambition er at stille os undrende over for den kognitive kapitalisme i det moderne arbejdsliv og ikke tage stilling til, hvorvidt dette har negative eller positive konsekvenser for ledere og medarbejdere. Ved *EBSCO*, der har fokus på næsten alle områder af akademiske studier (AUB, 2016), får vi 5 hits ved at anvende samme fremgangsmåde, som tidligere beskrevet, hvoraf litteraturen i høj grad minder om det, der er beskrevet i det ovenstående, hvorfor vi vurderer, at vi har anvendt nok søgemaskiner. Igen, er der altså ikke umiddelbart nogle studier, der peger i retning af nærværende speciale.

Vi ser således, at der internationalt såvel som nationalt forskes hyppigt indenfor en ny kapitalisme og det moderne arbejdsliv, og at dette er et ekstremt bredt felt. Visse kvalitative studier beskæftiger sig

med feltet men med andre analytiske perspektiver, end hvad vi har. Gennem kapitlet, *Indledning*, ses dette felt, internationalt såvel som nationalt, tilmed i flere forskellige kontekster og sammenhænge samt med forskellige betydninger. Vi kan altså udlede, at vores forskningsfelt er et velbeskrevet fænomen i mange hensigter. Dog finder vi, ud fra vores søgestrategi beskrevet i dette afsnit, ikke umiddelbart undersøgelser med vores specifikke fokus, hvilket inspirerer os til at undersøge feltet med netop vores specifikke fokus. Således håber vi, at dette speciale kan bringe et nyt perspektiv til feltet, hvorfor vi placerer os i et relativt uudforsket felt indenfor landskabet af forskning.

Videnskabsteori

I dette kapitel vil vi beskrive poststrukturalismen, som udgør speciallets videnskabsteoretiske fundament, og dens implikationer for nærværende speciale og analysestrategi, samt hvordan dette trækker tråde igennem hele specialet. Afslutningsvis vil vi beskrive virkningen på nærværende speciales metodologi.

Poststrukturalismen kan forstås som et resultat af den anglo-amerikanske reception af tidligere strømninger, hvoraf Michel Foucault (1926-1984) og Jacques Derrida (1930-2004) kan opfattes som dens primære ophavsmænd (Esmark et al., 2005, s. 8).

Poststrukturalismen udspringer, som navnet 'post' antyder, fra strukturalismen og dennes strukturtenkning. Der, hvor poststrukturalismen hovedsageligt adskiller sig fra strukturalismen, er ved, at den gør op med forestillingen om et centrum, der garanterer strukturens sammenhængskraft og stabilitet. Poststrukturalismen åbner derimod op for diskontinuitet, brud og i særdeleshed strukturernes konstruktionsmuligheder gennem poststrukturalismens epistemologiske forståelse, der bygger på erkendelsen af, at den sociale virkelighed er af en symbolsk orden, der er en selvstændig tredje orden, der står uden for det reelle og imaginære. (Ibid., s. 26; Ibid., s. 14). Det symbolske refererer her tilbage til den græske rod *symbalein*, hvilket betyder at kaste sammen. Således er det en orden, hvor det reelle og imaginære bliver kastet sammen, og bragt i forhold til hinanden, hvorfor det bliver en produktiv kraft (Ibid.). Den symbolske orden betragtes således som en skabende orden, som en kilde til evig uro, og hvor objekter ikke eksisterer forud for begreber (Ibid., s. 15).

Det poststrukturalistiske paradigme bryder således med et ideal om at komme til at forstå verden som én bestemt fast betydning, hvorfor det også bryder med kriteriet for at producere viden, der kan påberåbe sig universel gyldighed eller sandhed, og som kan måles gennem gyldige og pålidelige målinger, der muliggør en sammenligning af viden mod en objektiv verden. I stedet for bliver det dens fornemmeste opgave at undersøge, hvorledes virkeligheden er konstrueret. Særligt giver dette mulighed for, at belyse de indforståede forestillinger om, hvad der er sandhed, og de dertilhørende selvfølgeligheder, diskurser og normer og (ibid., s. 34). Således bliver det nærværende speciales fornemmeste opgave at belyse de sandheder, der eksisterer ved det moderne arbejdsliv hos Future Navigator. Med den poststrukturalistiske optik er vi derfor nysgerrige efter at belyse det, der bliver taget for givet ved det moderne arbejdsliv hos Future Navigator – det de finder selvfølgeligt, og som konstituerer bestemte normer, diskurser og dermed italesættelser af en bestemt virkelighed. Helt konkret vil vi analysere, hvordan den lokale virkelighed er konstrueret hos Future Navigator ved at se på, hvordan det moderne arbejdsliv italesættes og fortolkes af lederne og medarbejderne. Dermed vil det poststrukturalistiske fundament give os et blik på den virkelighed, medarbejderne er en del af,

gennem de sandheder, der her er konstrueret, hvorfor betydningerne derfor ikke er faste og stabile, men konstant foranderlige. Dette vil kunne anspore til en anderledes nysgerrighed eller skepsis overfor eksisterende normer og diskurser (Stormhøj, 2006, s. 20), omhandlende det moderne arbejdsliv hos Future Navigator.

Erkendelsen af den symbolske orden, har for poststrukturalisme bl.a. den implikation, at sproget bliver opfattet som en foranderlig og skabende tegnstruktur, der udgør et ustabil og flertydigt system. Sproget tilskrives således en selvstændig rolle, der ikke blot skal forstås som et instrument, der kommunikerer mellem det reelle og imaginære, men en måde, hvorpå den symbolske orden er konstitueret (Esmark et al., 2005, s. 15). Således bliver det igennem sproget, at vi skaber den sociale virkelighed, hvorfor vi i nærværende speciale finder det særligt interessant at belyse de italesættelser, Future Navigators ledere og medarbejderes har af deres arbejde, da sproget er aktivt skabende, og virkeligheden er således det, vi tillægger betydning. Således vil det være ud fra tanken om, at det, der italesættes af ledere og medarbejderne hos Future Navigator, eksisterer og er virkelighed for dem.

Ligeledes har erkendelsen af den symbolske orden og sprogets særlige betydning, for poststrukturalismen, det grundpræmis, at der ikke findes en iagttagelsesuafhængig iagttagelse:

"[Læs: den poststrukturalistiske] Analysestrategi handler om iagttagelsens tilrettelæggelse ud fra det synspunkt, at denne tilrettelæggelse på én gang sætter både iagttagelse og genstand. Der findes ikke en iagttagelsesuafhængig iagttagelse. Iagttagelsen eksisterer ikke før iagttagelsen, men bliver til igennem denne. Måden at se på (blikket) skaber dem begge"

Esmark et al., 2005, s. 10

Vi kan altså ikke påtage os en position som uafhængige iagttagere. Måden, vi iagttager vores genstand på, er også med til at konstituere denne, hvorfor vores analysestrategi er med til at skabe begge. Herved fungerer vores iagttagelsesbærende begreber som strategi for, hvordan vi iagttager vores genstand, og dermed hvordan vi konstituerer genstanden på én måde frem for en anden. Således, ved at tilslutte os grundpræmissen for poststrukturalismen, er vi bevidste om, at vi former et vist udsnit af virkeligheden på bekostning af et andet (Esmark et al., 2005, s. 11). På den måde er vi som forskere med til at skabe den virkelighed, vi iagttager hos Future Navigator, ved ikke blot at konstruere vores genstand som genstand, men også på den måde, vi selv vil komme til syne som iagttagere inden for de iagttagelsesbærende begreber. Således er vi som forskere i nærværende speciale selv en stor del af den virkelighed, vi undersøger, da virkeligheden hos Future Navigator netop konstrueres med de begreber, vi vælger at se med. Når Foucaults begrebsapparat dermed er vores iagttagelsesbærende ståsted,

suppleret med Groth og Rosbjerg (2006), Andersen (2013) og Brinkman (2014), er disse i stor grad med til at forme vores blikke. Da iagttageren ikke eksisterer før iagttagelsen og omvendt, fordrer det selvfølgelig en vis refleksiv måde at arbejde på, hvor vi nødvendigvis må stå til ansvar for den måde, vi skaber virkeligheden på i nærværende speciale, hvilket vil blive uddybet i kapitlet *Metodiske overvejelser*. Således er det væsentligt at ekspliciterer, hvilke iagttagelsesbærende begreber, der er med til at forme specialets analysestrategi:

"Analysestrategi er simpelthen et blik for blikke. Den analysestrategiske diskussion handler om, hvordan forskellige blikke indrammer forskellige analysestrategier, der lader genstand og iagttagere emergere på forskellig vis med forskellige erkendelsesmæssige muligheder og problemer."

Esmark et al., 2005, s. 10

Således har nærværende specialets analysestrategi nogle erkendelsesmæssige muligheder og begrænsninger, som, sammen med det poststrukturalistiske fundament, vil trække tråde gennem hele specialet. En af dem er vores metodologi, som vi vil beskrive i næste afsnit.

Metodologi

En virkning af det poststrukturalistiske fundament, er:

"Kort sagt smelter metodologi og metode i poststrukturalismen sammen i den analysestrategiske konditionering af iagttagelsen"

Esmark et al., 2005, s. 11

Således ved, at poststrukturalismen udgør det videnskabsteoretiske fundament for specialet, bliver der ikke opereret med klart adskilte teoretiske, metodologiske og metodiske niveauer. Derimod genererer vi en unik analysestrategi med udgangspunkt i de iagttagelsesbærende begreber, som vi udfolder i kapitlet af tilsvarende navn. Dette har vi valgt at kalde kapitlet, frem for det mere traditionelle teori, for at understrege poststrukturalismens betydning for analysestrategien samt med begrundelsen, at teori søger at forklare noget ud fra blandt andet forudsigelser, teser og hypoteser samt generelle modeller for derefter at teste det ud fra et logisk empirisk udgangspunkt. Forskningen bliver her rettet mod at forstå verden som universelle sandheder, hvilket ligger poststrukturalismen, og dermed nærværende speciale, fjernt (ibid., s. 13). Ligeledes afsluttes nærværende speciale ikke med en konklusion, men i stedet for med kapitlet *Besvarelse af problemstilling*, da en konklusion implicerer, at der findes objektive sandheder, hvilket igen ligger poststrukturalismen, og dermed nærværende speciale, fjernt (Ibid., s. 14-15). Dog skal det her understreges, at selvom specialets teoretiske, metodologiske og metodiske

overvejelser er sammensmeltet, har vi stadigvæk valgt at bibeholde et kapitel vedrørende metodiske overvejelser, da enhver analysestrategi, også den poststrukturalistiske, i et eller andet omfang, bygger på metodiske overvejelser(Ibid.).

Iagttagelsesbærende begreber

I dette kapitel vil vi introducere og udfolde vores iagttagelsesbærende begreber. Disse er formet af Michel Foucaults begrebsapparat og vil gøre sig gældende i den forestående analyse.

Kapitlet har fire grundlæggende formål: en introduktion til Michel Foucault og hans forfatterskab, en redegørelse af vores forståelse af Foucaults magtbegreber, en redegørelse af vores forståelse af dispositivbegrebet og dets strategiske funktion samt en anskueliggørelse af den konkrete analysestrategi, vi heraf udleder.

Det er dog her vigtigt at påpege, at vi introducerer et udvalg af greb og begreber, som vi finder brugbare i denne sammenhæng. Vi vil på ingen måde forsøge at fremlægge Foucaults forfatterskab i sin helhed, og ej heller opfatter vi Foucaults begreber som kronologisk lineære og som hørende til hinanden i en bestemt rækkefølge, men snarere som et udvalg af iagttagelsesbærende begreber. Derfor burde vores analysestrategi ikke bedømmes på, hvorvidt den er tro mod Foucaults sande forståelse, og om en sådan én kunne eksistere, men på dens evne til at bryde casen og befordre et kritisk blik på det moderne arbejdsliv, som det udfoldes hos Future Navigator. Således er dette i Foucaults ånd, idet han om sin egen brug af Nietzsche skriver:

"The only valid tribute to thought such as Nietzsche's is precisely to use it, to deform it, to make it groan and protest. And if the commentators say that I am being unfaithful to Nietzsche that it is of absolutely no interest."

Foucault, 1997, s. 114

Kapitlet tager udgangspunkt i Foucaults værker *The subject and power* (1982), *Viljen til viden i seksualitetens historie* (1994), *Vidensarkæologien* (2005), *Overvågning og straf* (2002) samt forskellige tekster og interviews i *Essential works of Foucault 1954 – 1984* (2000). Dette er hertil suppleret med sekundærlitteratur af Raffnsøe et al. (2008), Nilsson (2009) samt Raffnsøe & Gudmand-Høyer (2004; 2005) for at skabe et mere nuanceret forståelse af Foucault og hans begrebsapparat.

Introduktion til Michel Foucaults forfatterskab og begrebsapparat

I dette afsnit vil vi kort introducere Michel Foucaults forfatterskab. Dernæst vil Foucaults begreber magt, handlerum, subjektivering, sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, disciplinering og selvdisciplinering blive præsenteret, da disse danner rammen om vores dispositivanalyse.

Michel Foucaults forfatterskab inddeles traditionelt i tre perioder: Den første, en diskursorienteret og arkæologisk periode frem til 1970, den anden, en magtanalytisk og genealogisk periode frem til slutningen af 1970'erne og den tredje, og sidste, en subjektorienteret periode frem til hans død i 1984. Hertil skal det dog understreges, at der ingen skarpe grænser er mellem de forskellige perioder. Tværtimod er der på mange måder en betydelig kontinuitet i Foucaults tænkning, hvad angår tilgangsvinkel og problematik. Foucaults forfatterskab kan opfattes som en løbende udvikling, uden at hans arbejde og værker udmundede i en færdig forståelsesramme eller et fuldstændigt begrebsapparat (Nilsson, 2009, s. 15-17).

Foucault havde igennem sit forfatterskab mange positionsskift og kursændringer, og han viede meget af sin tid på at kommentere sine egne værker, ofte med modstridende kommentarer og omfortolkninger. Ligeledes havde Foucault et distanceret forhold til at blive sat i bås, hvorfor han ikke anså sig selv som underlagt eller tilknyttet bestemte akademiske discipliner, videnskabsretninger eller som udvikler af konkrete teorier (Ibid.). Ligeledes gør dette sig gældende for Foucault og poststrukturalismen, selvom han af andre blev opfattet som en af dens primære ophavsmænd (Esmark et al., 2005, s. 8). Trods Foucaults egen afskrivning af poststrukturalismen som hans videnskabsteoretiske fundament, er vi af den opfattelse, at Foucaults iagttagelsesbærende begreber er forenelige med poststrukturalismen, da der hos Foucault såvel som ved poststrukturalismen blandt andet er den forestilling, at verden ikke forstås i universelle sandheder (Nilsson, 2009, s. 15-17).

Magt

Michel Foucault bliver betragtet som én af det 20. århundredes mest originale tænkere og opfattes som ophavsmand til en magtopfattelse, der er allestedsnærværende. For Foucault var et af de helt centrale ændringer i den moderne periode fremvæksten af et radikalt anderledes magtvidenskonfiguration (Nilsson, 2009, s. 79-80). Foucaults magtopfattelse afviger således fra den traditionelle magtopfattelse, der typisk bliver fremstillet som en suverænitet, der legitimerer forskellige styreformer, hvilket Foucault på det kraftigste afviste (Ibid.):

"[...] power is not an institution, and not a structure; neither is it a certain strength we are endowed with; it is the name that one attributes to a complex strategic situation in a particular society"

Foucault, 1990, s. 93

Foucault forstår i stedet magt som allestedsnærværende, en dynamisk størrelse, der konstant er i forandring, og som gennemsyrrer alle aspekter af vores adfærd og handlinger. Magten er altså ikke en substantialiseret form, der kan ejes eller besiddes (Nilsson, 2009, s. 79-80):

"Power must be analysed as something which circulates, or rather as something which only functions in the form of a chain. It is never localized here or there, never in anybody's hand, never appropriated as a commodity or piece of wealth. Power is employed and exercised through a net-like organization [...] Individuals are the vehicles of power, not its points of application"

Foucault, 1980, s. 98

For Foucault må magten tilmed forstås som værende en størrelse, hvor styrkeforholdet altid kan forandre sig. Subjekter kan i en given situation befinde sig i en overlegen position, og kan i en anden situation være i en underlegen position – og omvendt. Forandringer som disse kan ske, hvor som helst og være resultatet af både bevidste og ubevidste handlinger (Nilsson, 2009, s. 82). Subjekter står altså ikke i et forhold til magten, men er en af dens primære effekter (Foucault, 1980, s. 98; Nilsson, 2009, s. 84). Således muliggør Foucaults magtbegreb at analysere, hvilke magtrelationer, der konstrueres blandt ledere og medarbejdere hos Future Navigator. Ligeledes giver det os mulighed for at analysere, hvordan magten er allestedsnærværende blandt Future Navigators ledere og medarbejdere, og hvordan de bliver en af dens primære effekter.

Handlerum

Et centralt element ved Foucaults magtopfattelse er, at magten ikke eksisterer i sig selv, men udelukkende eksisterer som en aktivitet, der udspiller sig i relationer mellem subjekter (Foucault, 1982, s. 786-788):

"In effect, what defines a relationship of power is that it is a mode of action which does not act directly and immediately on others. Instead, it acts upon their actions: an action upon an action, on existing actions or on those which may arise in the present or the future"

Foucault, 1982, s. 789

Magt udspiller sig således mellem subjekter, der ikke handler på hinanden, men handler på hinandens handlinger² Subjekter strukturerer altså gensidigt hinandens handlinger, hvorfor de agerer i mere eller mindre åbne handlerum (Nilsson, 2009, s. 82; Foucault, 1982, s. 791). Begrebet handlerum giver os således mulighed for at fremanalysere, hvordan ledere og medarbejdere hos Future Navigator gensidigt

² Det Foucault begrebsligger på fransk som *conduire des conduites*, direkte oversat til engelsk, *conduct of conduct*.

strukturerer hinandens handlerum, ved at de handler på hinandens handlinger, hvorfor de strukturerer et særligt handlerum.

Subjektivering

Et andet centralt element ved Foucaults magtbegreb er, at det ikke var målet at analysere magt, men at undersøge, hvorledes magt producerer subjekter:

"My objective, instead, has been to create a history of the different modes by which, in our culture, human beings are made subjects"

Foucault, 1982, s. 777

Subjekter bliver altså produceret ved at være en del af komplekse magtrelationer, der kan være producerende, fremkalde viden, forme begær og skabe diskurser (Nilsson, 2009, s. 81-82). Magt handler herved ikke kun om muligheden for at forbyde eller forhindre nogen eller noget, men om at kunne opnå, eller troen på at kunne opnå resultater (Ibid., s. 84-84). Denne forståelse af magt er ligeledes, hvad der gør, at subjekter accepterer den:

"Power is exercised only over free subjects, and insofar as they are free. By this they mean individuals or collective subjects who are faced with a field of possibilities in which several ways of behaving, several reactions and diverse components may be realized"

Foucault, 1982 s. 790

Subjekter accepterer altså magten, da alle kan bruge og drage nytte af den, samt at den fremkalder nydelse, skaber viden og diskurser. Dette var et af de centrale perspektiver Foucault gerne ville undersøge. Nærmere bestemt, de processer, hvorigennem virkningen af forskellige magtteknologier skaber subjektet.

I forlængelse af Foucaults forståelse af magt som foranderlig, og hvor styrkeforholdet konstant kan ændre sig, beskriver Foucault subjektet som en slags samlebetegnelse for en lang række skiftende kvaliteter, væremåder og betydninger. Dét, subjekter er i forskellige situationer, beror på forskellige regler, normer, diskurser, relationer, dispositiver osv., der omgiver disse situationer (Nilsson, 2009, s. 166).

Begrebet subjektivering giver os således mulighed for at fremanalysere, hvordan medarbejderne og lederne hos Future Navigator bliver produceret som subjekter gennem komplekse magtrelationer, der er producerende, fremkalder viden, former begær og skaber diskurser. Ligeledes giver det os mulighed

for at fremanalysere, hvordan forskellige magtteknologier, der gør sig gældende hos Future Navigator, skaber ledere og medarbejdere, som subjekter.

Sandhed & selvfølgheder

For Foucault tilskrives videnskab, i dens forskellige varianter, en central rolle i skabelsen af subjektet, hvilket gør sig særligt gældende i den moderne epoke, hvorfor vi finder sandhed og selvfølgheder særligt interessant i relation til den kognitive kapitalisme, og videns øgede betydning. Eftersom videnskaben længe har været den primære bærer og formidler af sandheden, er den også mere end nogen anden diskurs endt med at fortælle subjekter, hvem de er eller bør være (Nilsson, 2009, s. 165).

Ifølge Foucault kunne hans magtforståelse komme to af det moderne samfunds sakrosankter til livs: at viden kan adskilles fra magt, og at sandhed er upartisk og objektiv. Foucault argumenterer således for, at viden og magt er uløseligt forbundet med hinanden:

"It's not possible for power to be exercised without knowledge, it is impossible for knowledge not to engender power."

Foucault 1980, s. 52

Magt og viden er altså afhængige af og forudsætter hinanden. Der er ingen magt uden produktionen af en forbundet viden, hvorved der ingen magtrelation er uden forbundne sandheder, der er produceret igennem, hvad Foucault kalder magtvidensregimer. Det er altså igennem sandheder, at subjekter bliver til, hvorfor det er interessant hvilke magtvidensregimer, der opererer mellem mennesker. Ifølge Foucault har alle epoker i historien haft deres særlige magtvidensregimer, som producerede forskellige sandheder. Dét, der på et givet tidspunkt i historien betragtes som sandhed, er således en effekt af forskellige dispositiver og magtrelationer (Nilsson, 2009, s. 78). Således er sandhed hverken upartisk eller objektiv, hvorved det bliver interessant at undersøge, hvorledes sandheder bliver produceret, hvilke sandheder der dominerer, og hvad der gør det muligt, at i forskellige tidsperioder tillægges visse opfattelser sandhedsværdi (Ibid.).

I forlængelse af overstående argumenterede Foucault for, at det moderne samfunds magtvidensregimer, bliver kendetegnet ved, at det ikke er:

"[...] ensured not by right but by technique, not by law but by normalization, not by punishment but by control, methods that are employed on all levels and in forms that go beyond the state and its apparatus."

Foucault, 1990, s. 89

Således opererer det moderne samfunds magtvidensregimer altså igennem teknikker, normalisering og kontrol, hvorfor de kan virke i det skjulte samt subjektets tænke- og handlemåder kan fremstå som selvfølgeligheder.

Begrebet sandhed giver os således mulighed for at fremanalysere, hvilke sandheder og magt-videns regimer, der mellem Future Navigators ledere og medarbejdere produceres og dominerer, hvilke tænke- og handlemåder, der hos Future Navigator fremstår selvfølgelige, samt hvad der gør, at visse tænke- og handlemåder tillægges sandhedsværdi. Her finder vi det særligt interessant at fremanalysere, hvorledes den kognitive kapitalisme influerer sandhedsværdien hos Future Navigator.

Diskurs

Foucault argumenterede for, at viden er det subjektet kan italesætte i en diskurs, hvorfra viden bliver specificeret. Således er det gennem diskursens skabelse af, hvad der er sandhed, at der opstår rammer og retningslinjer for subjektet indenfor denne diskurs. Ved at studere hvordan ordene og begreberne bliver fordelt, spredt og danner forskellige former for regelmæssigheder, kan diskursen spores og kortlægges (Nilsson, 2009, s. 53-56). Foucault definerer en diskurs således:

"Discourse are what can be said and thought, but also about who can speak, when, and with what authority. Discourses embody meaning and social relationships, they constitute both subjectivity and power relations. Discourses are the practices that systematically form the objects of which they speak[...] Discourses are not about objects, they constitute them and in the practice of doing so conceal their own invention."

Foucault i Ball, 1974, s. 2

Diskursen opsætter altså både rammer og retningslinjer for subjektet. Her er det dog vigtigt at have for øje, at diskursen i lige så høj grad er defineret gennem det, den udelukker og begrænser, som gennem det, den indbefatter (Nilsson, 2009, s. 54). Foucault beskriver denne dobbelthed således:

"We must make allowance for the complex and unstable process whereby discourse can be both an instrument and an effect of power, but also a hindrance, a stumbling-block, a point of resistance and a starting point for an opposing strategy. Discourse transmits and produces power; it reinforces it, but also undermines and exposes it, renders it fragile and makes it possible to thwart it."

Foucault, 1980, s. 101

I forlængelse af Foucaults forståelse af diskurs er det vigtigt at understrege, at der altid vil være mulighed for, at subjektet kan handle anderledes, end det diskursen foreligger af rammer og

retningslinjer. Subjektet kan således indtage forskellige positioner for at italesætte de objekter, det har at gøre med. Herved omhandler diskurser også hvilke positioner, der bliver stillet til rådighed, og hvordan subjekter regulerer og agerer sig selv efter, hvad der er legitimt i en given diskurs (Nilsson, 2009, s. 56). Derfor argumenterer Foucault også for, at formålet med diskurs ikke er at afgøre, om en italesættelse er sand eller falsk, i forhold til en virkelighed uden for sproget, men at det er at give et begreb, som kan forholde sig kritisk, skeptisk og søge nye forhold til, hvad der fremstilles som sandhed og selvfølgeligt (Ibid.).

Begrebet diskurs muliggør således, at vi kan fremanalysere, hvordan det, der fremstår som sandhed hos Future Navigator, bliver gjort til diskurser, og hvordan der indenfor disse diskurser bliver opstillet rammer og retningslinjer for ledere og medarbejdere hos Future Navigator.

Disciplinering

For Foucault er disciplinering en ny magtteknologi, der er vokset frem i det moderne samfund, og hvor dens altdominerende kendetegn er, at den konstituerer subjekter gennem det normaliserende (Ibid., s. 94). Ifølge Foucault er den vokset frem grundet dens overlegne effektivitet og hensigtsmæssighed. Dens virke er ikke at straffe mindre, men mere effektivt. Dette gør den ved at fremstå som en positiv, produktiv og dynamisk kraft, der arbejder med små korrektioner i mindre påbud, instruktioner, regelsystemer, dagsordner, hvorigennem subjekter kan opnå forskellige belønninger og opmuntringer (Ibid., s. 98).

Foucault argumenterer for, at disciplinering er en magtteknologi, der er større end en institution eller et dispositiv:

"Discipline' may be identified neither with an institution nor with an apparatus; it is a type of power, a modality for its exercise, comprising a whole set of instruments, techniques, procedures, levels of application, targets; it is a 'physics' or an 'anatomy' of power, a technology"

Foucault, 2002, s. 232

Foucault definerer således disciplinering ved, at det er en magtteknologi, der er en modalitet af dens udøvelse, hvorfor den omfatter et helt sæt af forskellige instrumenter, teknikker, procedurer, anvendelsesniveauer og mål (Foucault, 2002, s. 232; Nilsson, 2009, s. 94-95). Subjekter må altså lære at agere på en bestemt måde for at indgå i samfundet- og arbejdslivet, og samtidig undgå eksklusion. De bliver et produkt af disciplineringen, og dermed magtens virkning, men de bliver også et resultat af de praksisser og selvteknologier, de hengiver sig til (Ibid., s. 165-166).

Begrebet disciplinering giver os således mulighed for at vi kan fremanalysere, hvordan medarbejdere og ledere hos Future Navigator konstitueres som subjekter gennem det normaliserende. Ligeledes giver det os mulighed for, at vi kan fremanalyse hvordan medarbejderne gennem små korrektioner og belønninger bliver disciplineret hen imod en ønsket adfærd, hvorfor de kan indgå i fællesskabet hos Future Navigator.

Normer

Foucault beskrev normalisering som en proces, hvor subjekter gennem stadigt gentagne, hårfine korrektioner, vurderinger og forskellige måleprocedurer bliver tilpasset en adfærd, der både er homogeniserende og individualiserende. Herved bliver subjekter bedømt efter i hvilken grad, denne bliver betragtet som afvigende fra den normerede adfærd. Dette sker igennem en lang række forskellige former for bedømmelse, diagnoser, prognoser og normativ vurdering. Normer er således kendetegnet ved, at de etablerer et kontinuum fra det normale til det unormale, hvorfor alt er underlagt normativitet. Ligeledes gør dette sig gældende indenfor det patologiske, hvor det 'biologiske normale'³ kun kommer til syne gennem bruddene på normen. Så selvom om begrebet norm har en dobbelt betydning, har de begge iboende normativitet.

En norm får status af et efterhængt fælles mål, som subjekter bevæger sig frem imod, og som de altid allerede er i færd med at blive integreret under. Det normaliserende er dermed aktivitet, der ved forskellige midler korrigerer eller indordner, alternativt genopretter, noget eller nogen i forhold til det, der i den konkrete sammenhæng fremstilles som 'normalt'. Dette har den virkning, at normer bliver moraliserende på det felt, som forholder sig til den, og som vurderes i forhold til den (Nilsson, 2009, s. 85-86). Samtidig kan subjekter dog godt bryde med eksisterende normer, hvorfor der installeres nye, hvilket skaber forandring og udvikling.

Normer er således et begreb, der giver os mulighed for at fremanalyse, hvad der influerer Future Navigators ledere og medarbejdere, og som kan forstærke de styringsmekanismer, der er fremtrædende hos Future Navigator. Subjekter vil således oftest forsøge at regulere egen adfærd og opførsel i tråd med de normer som anses som værende de rigtige, hvorfor det er interessant at se, hvilke normer, der gør sig gældende hos Future Navigator.

³ For eksempel kropslængde, kropsvægt, intelligenskvotient osv.

Selvdisciplinering

Disciplinering bliver til selvdisciplinering, når subjekter indfinder sig i det normaliserende, hvorved subjekter selv bliver bærer af de normer, der styrer disciplineringen, og derfor konstituerer sig selv til at skulle efterleve disciplineringens normer (Ibid., s. 97). Således internaliseres disciplinering, hvorigennem subjekter gør sig selv til genstand for egen styring. Selvdisciplin eller selvteknologi er altså en betegnelse, Foucault bruger til at beskrive, hvordan subjekter på forskellige måder kontrollerer sin egen krop (Ibid., s. 126):

"[...] permit individuals to effect by their own means or with the help of others a certain number of operations on their own bodies and souls, thoughts, conduct, and way of being, so as to transform themselves in order to attain a certain state of happiness, purity, wisdom, perfection, or immortality."

Foucault, 1988, s. 18

Selvteknologier hjælper således subjekter til selv, eller med hjælp fra andre, at transformere sig selv til en bestemt ønskværdig tilstand, hvorved subjekter konstituerer sig selv som moralsk subjekt. Selvdisciplinering er således et begreb, der giver os mulighed for at fremanalysere, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere internaliserer disciplineringen for at følge den givne norm og gøre sig selv til genstand for egen styring, hvorfor de prøver at transformere sig selv henimod en bestemt ønskværdig tilstand.

Future Navigator & magtrelationer

Foucault insisterede på, at det ikke var nogen frugtbar strategi at betragte staten eller organisationer som en monolit, én stor kraftkilde, hvorfra alt magt udspringer. Ifølge Foucault vil dette være en både fejlagtig og alt for snæver måde at forholde sig til magtproblematikken på (Nilsson, 2009, s. 80). Trods de ressourcer staten eller organisationer besidder, kan de ikke kontrollere alle magtrelationernes virkninger. Samtidig kan de selv kun fungere på grund af allerede eksisterende magtrelationer. For Foucault var staten og organisationer altså en effekt eller kodificering af de magtrelationer, der muliggør den. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at de stadigvæk er betydningsfulde, da de blandt andet kodificerer, koordinerer og autoriserer styringspraksisser og normer. Foucault understregede i stedet, at magt altid bedst kan undersøges og analyseres i sine lokale virkninger via dens *mikrofysik* og af de strukturelle magtforhold, der er afhængige af magtrelationer på lavere niveauer. Dette har den implikation, at vi i nærværende speciale ikke analyserer Future Navigator som en monolit, men undersøger de forskellige magtrelationer, der konstituerer den og dens normer.

Ledere & medarbejdere

Foucault argumenterer for, at magt ikke skal findes i en specifik gruppe eller klasse. For Foucault er magt ikke noget en person *har*, det værende et statsoverhoved, direktør, chef m.m. Grunden til, at disse stadigvæk nyder en udbredt suverænitæt i stater eller organisationer, er, at der vedvarende reproduceres viden-magtrejimer, og derigennem sandheder, der tillægger en person i deres position suverænitæt (Ibid., s. 90):

"A dominant class isn't a mere abstraction, but neither is it a pre-given entity. For a class to become a dominant class, for it to ensure its domination and for that domination to reproduce itself is certainly the effect of a number of actual pre-mediated tactics operating within the grand strategies that ensure this domination."

Foucault 1980, s. 203

Således argumenterer Foucault for, at klasser ikke eksisterer i en objektiv størrelse men er et produkt af magtrelationernes effekter. Derfor tillader vi os i dette speciale at skelne mellem ledere og medarbejdere, da disse kategorier, om end de er kontingente, eksisterer hos Future Navigator, ved at være et produkt af magtrelationernes effekter (Nilsson, 2009, s. 90). Ligeledes er magt ikke nødvendigvis noget, der strømmer oppefra, men opbygges ofte nedefra, hvorfor det bliver interessant at undersøge alle magtrelationer hos Future Navigator.

Overlappende begreber

Som nævnt i afsnittet *Introduktion til Michel Foucaults forfatterskab og begrebsapparat*, kan Foucaults forfatterskab ses som en løbende udvikling, hvor han har mange positionsskift, kursændringer samt omfortolkninger. I vores arbejde med Foucaults begrebsapparat, anser vi visse af hans begreber som tenderende til at være overlappende. Ligeledes kan visse af Foucaults begreber anvendes på forskellig vis, alt efter forståelsen af disse. Dette har den implikation, at situationer ofte kan tolkes ud fra flere af Foucaults begreber og ende ud i en tilnærmelsesvis samme betydning. Her kan det eksempelvis nævnes, hvorledes *subjektivering* og *normer* begge kan være iagttagelsesbærende begreber, som kan belyse, hvordan magtrelationerne hos Future Navigator påvirker medarbejdere og ledere. Ligeledes kan begreberne *sandhed* og *diskurs* begge bruges til at beskrive, hvad der fremstår som selvfølgelig blandt medarbejdere og ledere hos Future Navigator. Derfor forekommer det ikke altid muligt at lave et klart skel mellem disse iagttagelsesbærende begreber, uden betydningen heraf bliver forholdsvis ens. Dette er et forhold som vi finder relevant at belyse, da disse begreber kan være sammenflydende, svært adskillelige og dermed have indvirkning på vores analytiske tilgang til empirien. Da begreberne ikke altid tydeligt adskiller sig, kan disse begreber dermed gribe ind over hinanden i analysen, hvorfor nogle

begreber vælges til ved nogle italesættelser, mens andre begreber undlades, til at belyse en situation, da vi ikke ønsker at skabe gentagelser i analysen. Vi er hermed klar over, at vi til tider fravælger visse iagttagelsesbærende begreber, der kunne være anvendt nyttigt i analysen, men dette anskuer vi som en implikation af vores anvendelse af Foucaults begrebsapparat, der ifølge Jørgensen (2006, s. 6) kan fremstå overlappende grundet de forskellige og komplekse blikke, som findes i Foucaults forståelse af magt.

Opsamling

Vi har i dette afsnit anskueliggjort vores forståelse af specialets iagttagelsesbærende begreber, bestående af Foucaults magtbegreber. Foucaults magtbegreb giver os mulighed for analysere, hvorledes magt er produktiv, og hvordan den gennemsyrrer alle aspekter af vores adfærd og handlinger. Magt findes i relationer – om det er mellem ledere og medarbejdere eller medarbejdere imellem. Den kommer bl.a. til udtryk gennem begrebet handlerum, hvorfra vi får en forståelse af de forskellige magtrelationer, der konstrueres hos Future Navigators, og hvordan ledere og medarbejdere gensidigt strukturerer hinandens handlerum. Ligeledes giver begrebet subjektivitet en forståelse af ledere og medarbejderne hos Future Navigator som subjekter, og hvordan de produceres ved at være en del af komplekse magtrelationer, der er producerende, fremkalder viden, former begær og skaber diskurser. Magtrelationerne beror på forskellige regler, normer, diskurser, relationer, dispositiver osv. der omgiver de situationer, medarbejderne hos Future Navigator indgår i. Herved bliver det særligt interessant at anskue hvilke magtvidensregimer, der operer hos Future Navigator, og derigennem hvilke sandheder samt selvfølgeligheder, som gør sig gældende. Herved vil de gældende normer og diskurser, som konstrueres hos Future Navigator, komme i fokus. Magtteknologierne disciplinering og selvdisciplinering giver os mulighed for at belyse, hvilke normer og diskurser subjekter konstituerer sig selv ud fra samt hvilket ideal for passende adfærd, der søges indfriet. Ligeledes har vi præsenteret, hvordan magtrelationer gør sig gældende i forhold til organisationer, hvilket implicerer, at vi ikke forstår Future Navigator som en monolit, men undersøger de forskellige magtrelationer, der konstituerer den og dens normer, hvorfor vi må se skellet mellem ledere og medarbejdere som et produkt af magtrelationernes effekter. Derefter argumenterede vi for, at vi til tider til- og fravælger visse iagttagelsesbærende begreber, da Foucaults begrebsapparat kan fremstå overlappende grundet de forskellige og komplekse syn, som findes i Foucaults forståelse af magt.

I det følgende afsnit vil vi redegøre for dispositivbegrebet, der yderligere strukturerer måden, hvorpå vi kan forstår Foucaults magtbegreber.

Dispositiv

I det følgende afsnit vil specialets forståelse af dispositiv og dispositivets strategiske funktion blive anskueliggjort. Vores forståelse bygger primært på Foucaults forståelse suppleret med Raffnsøe og Gudmand-Høyers fortolkninger af Foucaults dispositivbegreb (Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005).

Dispositif, eller på dansk dispositiv, er et begreb, som Foucault begyndte at anvende i særlig grad i slutningen af 1970'erne. Oversat betyder det anordninger, orden, fordeling eller opstilling. Det er en substantiveret form af *disposer*, beslægtet med *disposition*, alle afledt af det latinske verbum *dispono*, som er det at ordne eller fordele. Men hvor *disposition* betegner en orden, der er etableret, optræder dispositivet som en orden, der stadigvæk er ved at ordne og blive ordnet, og er således endnu ikke faldet til ro (Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005, s. 154). Det er et begreb, som Foucault anvendte fra sit værk *Histoire de la sexualité* (1984[1976]) og fremadrettet.

I et retrospektivt syn kan Foucaults forfatterskab, fra *Histoire de la folie* (1961) til *Histoire de la sexualité* (1984), betragtes som forskellige forsøg på at afdække, hvilke historiske tilbageværende dispositiver, der stadigvæk gør sig gældende i vores samfund i dag (Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005, s. 154).

Under et interview i 1977, beskrev Foucault, hvad han præcis mente med begrebet dispositiv:

"What I try to pick out with this term is, firstly, a thoroughly heterogeneous ensemble consisting of discourses, institutions, architectural forms, regulatory decisions, laws, administrative measures, scientific statements, philosophical, moral and philanthropic propositions – in short, the said as much as the unsaid. Such are the elements of the apparatus. The apparatus itself is the system of relations that can be established between these elements. Secondly, what I am trying to identify in this apparatus is precisely the nature of the connection that can exist between these heterogeneous elements [...]. Thirdly, I understand by the term „apparatus“ a sort of – shall we say – formation which has as its major function at a given historical moment that of responding to an urgent need. The apparatus thus has a dominant strategic function."

Foucault, 1980, s. 194-195

Foucault anser altså for det første, at dispositivet er et heterogent hele bestående af sammenspillet mellem elementerne diskurser, institutioner, arkitekturindretninger, regulativ beslutninger, love, administrative forholdsregler, videnskabelige ytringer, filosofiske, moralske, filantropiske forslag og påstande, hvor både det sagte såvel som usagte er en del af dispositivet. For det andet, at en dispositivanalyse søger at identificere karakteren af de forbindelser, der eksisterer mellem dets

heterogent elementer. For det tredje, at dispositivet har en *strategisk funktion*, da et dispositiv altid opstår som et svar på et behov i samfundet, som eksisterer på et givent historisk tidspunkt.

Den strategiske funktion i et dispositiv er bl.a., hvad der gør dispositivanalysen til en frugtbar analysestrategi, da den kan belyse, hvorledes dispositivet virker bestemmende på os i dag, og dens virkemåde (Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005, s. 154). Ligeledes argumenterer Raffnsøe og Gudmand-Høyer for, at dispositivanalysen søger:

"[...] at vise, at det også kan lade sig gøre at beskrive rationalitet på et andet niveau. En sådan rationalitet viser sig i form af den regularitet eller logik, der former en bestemt social omgang"

Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005, s. 164

Således søger en dispositivanalyse at belyse, hvorledes et dispositiv virker normerende på sit felt ved at indføre bestemte dispositioner, der foranlediger en logik, som har en tilbøjelighed for bestemte handlingsudfald (Ibid., s. 154). Dog er dette ikke lig med, at et dispositiv determinerer bestemte handlinger, blot at det gør bestemte handlingsudfald mere sandsynlige (Ibid., s. 155). Den manglende determinering af handlingsudfald skyldes, at et dispositiv virker sammen med en række andre dispositiver, der ligeledes påvirker feltet. Således bliver feltet overdetermineret af forskellige dispositiver, hvorved der kan fremkomme stridende tilbøjeligheder i den sociale omgang (Ibid.). Derfor er det ikke et dispositivanalyses formål at fastlægge, hvad der egentligt "er", men hvad der disponerer, at dette fremtræder, samt hvilke samtidige dispositiver, der stadigvæk virker normerende for den sociale udveksling, bliver fremanalyseret (Ibid., s. 165).

Foucault argumenterede for, at der findes tre dispositivmodaliteter, der er de mest væsentlige i vestens historie, og som har været medvirkende til at gennemføre en bestemt organisering af det moderne samfund, og herigennem subjekters samliv. De tre dispositivmodaliteter, som Foucault har identificeret, er *loven, disciplinen og de sikkerhedsskabende foranstaltninger* (Raffnsøe et al, 2008, s. 219). Det er nærliggende at forestille sig dispositivhistorien i nyere tid som en succession af dispositivmodaliteter:

"Aktuelt synes endelig et 'samtidigt system', hvilende på sikkerhedsskabende foranstaltninger, at være i færd med at organisere sig og erstatte det tidligere system"

Raffnsøe et al., 2008, s. 220-221

Således bliver det i dette speciale nærliggende at betragte den kognitive kapitalisme som et udtryk for et samtidig system, primært hvilende på sikkerhedsskabende foranstaltninger, og sekundært hvilende

på disciplinen. Den primære, de sikkerhedsskabende foranstaltninger, beskæftiger sig med det udbedrende, der sættes i stand til at behandle og forarbejde det uventede og *tilfældige*, så det undgås, at det får ødelæggende konsekvenser, og endda så der kan drages fordel af det (Ibid., s. 219-220). Den sekundære, disciplinen, beskæftiger sig med det forebyggende, der søger at forhindre det uønskede i at opstå, således at den former subjekter, så de kan forventes at fungere på en ønskelig måde. Således vil vi i dette speciale ikke undersøge, hvorledes *lovmagten* gør sig gældende i samspil med den kognitive kapitalisme, da vi vil mene, at den kognitive kapitalisme ikke er en præskriptiv teknologi, der truer med sanktioner ift. overskridelse af loven og dens eksplicite opdeling mellem det forbudte og tilladte. Dog betyder dette ikke, at vi i vores analyse kan undlade, at lovmagten influerer dele af empirien, og derved dispositivet, men blot at vi ikke har fokus på, hvorledes dette kommer til udtryk hos Future Navigator. Herved ville vi have reduceret dispositivhistorien til en entydig proces, hvor det ene system blot har erstattet det andet, og som ville medføre en forestilling om diskontinuitet, der ville være Foucault fremmed (Ibid.).

Dispositivanalysens strategiske funktion

Som nævnt i kapitlet, *Indledning*, ønsker vi med nærværende speciale at stille os undrende overfor et af tidens fremtrædende dispositiver. Konkret søger vi at fremanalysere den kognitive kapitalisme, som et dispositiv, der indfører bestemte dispositioner på den sociale omgang i en konkret virksomhedscase. Vores dispositivanalyse, og i særlig grad dens *strategiske funktion*, kan således tendere til at være en samtidsdiagnose, hvorfor vi finder det relevant kort at afdække dette, da det har en række implikationer for vores analyse.

I 1973 udtaler Foucault, at det der interesserer ham er aktualiteten. Altså det der er omkring os, det som vi er og det der er på færde i verden. Dette uddyber Foucault ved at udtale, at det er os selv, der skaber fremtiden, hvor fremtiden skal forstås, som måden, hvorpå vi reagerer, på det som hænder, og hvis vi selv skal være herre over vores fremtid, er det fundamentalt at stille spørgsmål om det nuværende, ved at diagnose hvilke forskydninger, der er i færd med at hænde, ved at anskue *samtiden som en hændelse* (Foucault i Raffnsøe et al., 2008, s. 321). Således er en samtidsdiagnose i denne forstand ikke bare deskriptiv, men søger at klarlægge, hvordan en tendens er i færd med at blive til, ved at den øver indflydelse, således at vi bevæger os i bestemte retninger (Ibid.). Dette er lig dispositivets strategiske funktion, der er svar på et behov i samfundet, hvorfor dispositivet ligeledes er i færd med at sætte sig, hvilket bliver understreget ved at den kognitive kapitalisme er struktureret i fem tendensmarkører, der altså implicerer at det er i færd med at sætte sig. Således kan vi i nærværende speciale ikke tænke dispositivet som blot eller fuldstændig foreliggende, men i stedet som ét der:

"[...] tager afsæt i samtiden som en kontekst der altid allerede virker normerende med henblik på at artikulere de målestokke for ret handlen, der er i færd med at gøre sig gældende i denne."

Raffnsøe et al., 2008, s. 365

Dette giver os mulighed for at ændre blikket, og få dét til at komme til syne, som er så tæt på, så umiddelbart, så nært forbundet med os, at vi netop af samme grund ikke ser det (*Ibid.*, s. 327), hvorfor vi udgraver det rum, hvori vi selv befinder os (*Ibid.*, s. 323).

Samtiden vil i en samtidsdiagnosen blive et mellemværende, som vi er impliceret i, og hvis konsekvenser det drejer sig om at udfolde eller eksplicitere (*Ibid.*, s. 364). Hvis vi tilsidesætter dispositivets strategiske funktioner og samtidsdiagnosen, som værende ens, tillader det nærværende speciale at forstå den strategiske funktion i dispositivet, som værende et mellemværende, som vi er impliceret i, og hvis konsekvenser det drejer sig om at udfolde. Dog er det her vigtigt at understrege, at vi med nærværende speciale ikke ønsker at udfolde eller eksplicitere konsekvenserne af et mellemværende, da dette er en normativ stillingtagen, der ligger nærværende speciale fjernt, hvorfor vi blot ønsker at udfolde, hvorledes dispositivet, som et mellemværende, gør sig gældende i samtiden.

I nærværende speciale søger vi altså, at stille spørgsmål om det nuværende, hvorfor det bliver vores opgave at stille åbne spørgsmål til hvad ledere og medarbejdere er i dag, altså for eksempel hvilke magtvidensregimer der opererer, og hvad det betyder at sige, det de siger, altså for eksempel, hvad der fremstår sandt og selvfølgelig (*Ibid.*, s. 322). Dog er det her vigtigt at understrege, at vi i nærværende speciale udelukkende har fokus på, hvorledes den kognitive kapitalisme gør sig gældende i en konkret virksomhedscase, og ikke, hvorledes den kognitive kapitalisme har positive eller negative virkninger for det moderne arbejdsliv, hvorfor vi altså søger at undgå, at bekende os til en normativitet. Derfor har vi i nærværende speciale bevidst valgt ikke at anvende begreberne diagnose eller samtidsdiagnose som et iagttagelsesbærende begreb for at understrege, hvorledes disse begreber, og de iboende dualismer,⁴ ligger vores analytiske ambition fjernt, og dermed nærværende speciale fjernt. På denne måde danner ovenstående forståelse af et mellemværende rammen for vores analysearbejde, forstået på den måde, at vi anskuer den kognitive kapitalisme, som en hændelse i samtiden, hvorfor vores afsæt er situeret i denne.

⁴ Mennesket inddeler uvilkårligt fænomener i modsætningspar, fx indre-ydre, godt-ondt, lys-mørke, kærlighed-had.

Opsamling

Vi har i dette afsnit anskueliggjort vores forståelse af dispositivet som et heterogene hele, bestående af det sagte såvel som det usagte. Således forstår vi en dispositivanalyse, som en, der søger at identificere de forbindelser, som eksisterer mellem dispositivets heterogene hele og dens elementer. Dispositivets strategiske funktion, da det opstår som et svar på et behov i samfundet, gør, at analysen vil være en, der forsøger at begribe det sociale, mens det endnu bliver til og i færd med at danne normgivende mønstre, hvorfor vi anskuer den kognitive kapitalisme som en hændelse i samtiden. (Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005, s. 174). Dette er den forståelsesramme, der ligger til grund for vores dispositivanalyse. Herved kan en dispositivanalyse belyse, hvordan et dispositiv virker normerende på sit felt, hvilket viser sig i form af en logik, der gør bestemte handlingsudfald mere sandsynlige.

I nærværende speciale har vi fokus på, hvordan dispositivet, den kognitive kapitalisme, viser sig i form af en logik, der former en bestemt socialt omgang hos Future Navigator. Dette er et dispositiv, som virker i samspil med andre dispositiver, hvorved det sker en overdeterminering af den sociale omgang (Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2004, s. 4). Dog afgrænser vi os fra dette samspil af dispositiver, i kraft af dispositivets strategiske funktion, som vi i dette speciale har identificeret i Boutang's begrebsliggørelse af den kognitive kapitalisme, som et svar på et behov der gør sig gældende i det moderne samfund og arbejdsliv (Boutang, 2011). Således afgrænser vi os fra at anlægge et historisk perspektiv på vores dispositivanalyse, hvorfor det kan virke som en kunstig afgræsning af Foucaults analyse af dispositivhistorien og deres samspil, men i dette speciale ønsker vi netop, at formålet skal være at analysere den kognitive kapitalisme som et dispositiv i sig selv. Hvis den kognitive kapitalisme skulle forstås som en del af et større samspil mellem historiske dispositiver, ville der eksistere en fare for, at vi ville genere en repeterende analyse, der ville ende med at konkludere på noget lang mere generelt om samfundets og arbejdslivets udvikling og historie. Således ville vores empiri ikke selv få lov at tale, men vi ville derimod risikere at indskrive os i en *"lille industri af analyser, som gentager de grundlæggende pointer"* (Borch & Gudmand-Høyer, 2009, s. 36). Derfor er det et strategisk valg, når vi vælger at undersøge den kognitive kapitalismes logik i sig selv ved at analysere den som et dispositiv på dens egne præmisser. Derfor vil vi i det følgende afsnit udfolde vores egen unikke analysestrategi.

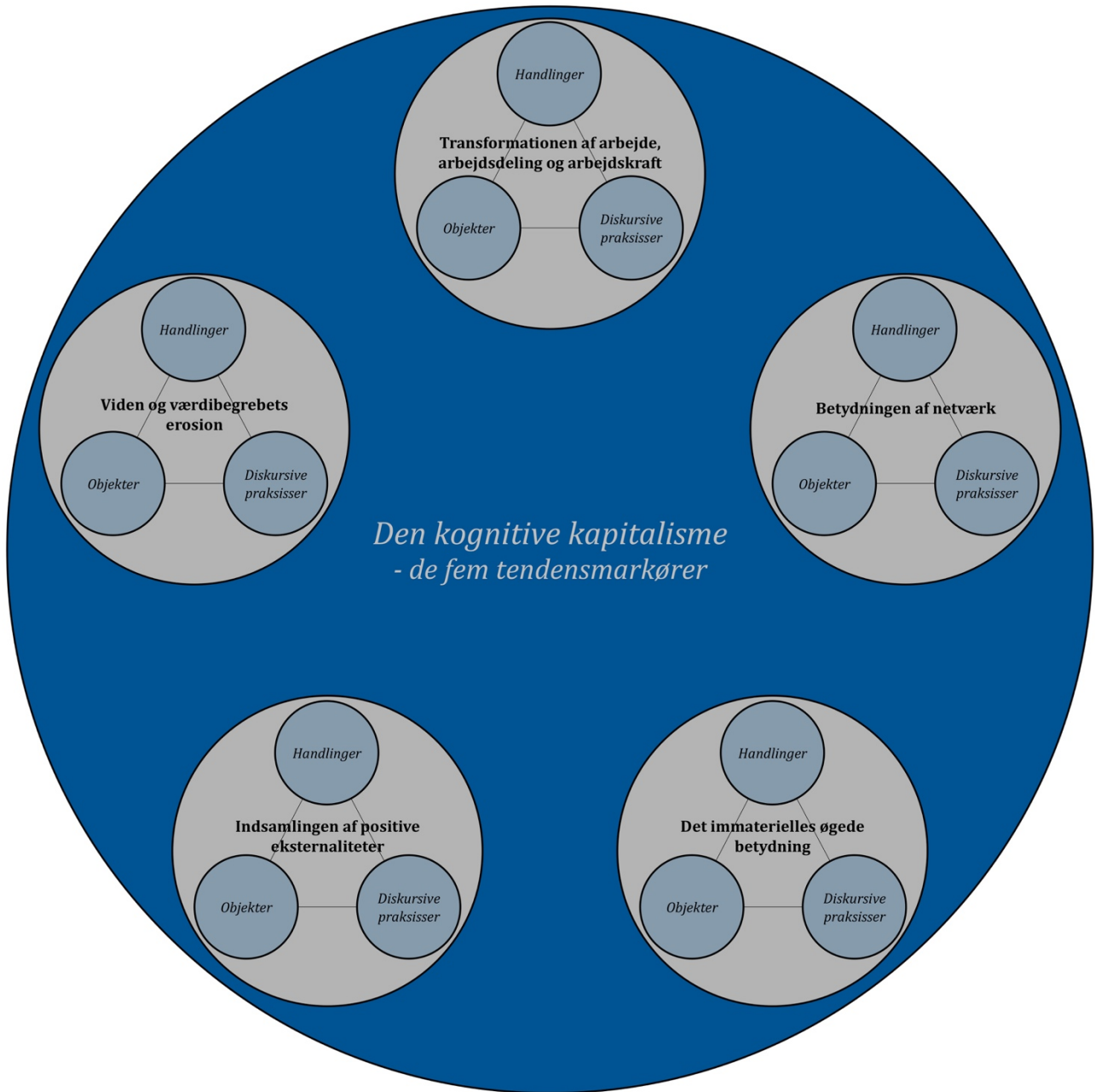
Analysestrategi

Med udgangspunkt i ovenstående iagttagelsesbærende begreber, vil vi i dette afsnit klarlægge specialets analysestrategi. Vi vil først kort afdække, hvorledes vi finder det nødvendigt at lave vores egen analysestrategi. Herefter vil vi anskueliggøre analysens første og anden del.

Foucaults dispositivanalyse efterlod meget at ønske i et analyseøjemed (Nilsson, 2009, s. 106; Raffnsøe & Gudmand-Høyer, 2005, s. 153; Caborn, 2007, s. 112). Således opfatter vi Foucaults vage forhold til sin egen fremgangsmåde ved en dispositivanalyse som en fortolkningsåbning i forhold til at sammensætte vores egen analysestrategi. På baggrund af dette faktum benytter vi dispositivanalysen til at identificere karakteren af de forbindelser, der eksisterer mellem den kognitive kapitalismes heterogene hele og fem tendensmarkører. Således søger vi med vores analyse at identificere den logik, som eksisterer i den kognitive kapitalisme i et nutidigt afgrænset snit.

Analysens første del

I analysens første del vil vi analysere på dispositivets heterogene hele, og de elementer, som udgør den kognitive kapitalisme, hvilket er illustreret i figur 1. Således vil vi anskueliggøre den kognitive kapitalismes fem tendensmarkører; *det immaterielles øgede betydning, indsamlingen af positive eksternaliteter, betydningen af netværk, transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft samt viden og værdibegrebets erosion.*



Figur 1: Den kognitive kapitalisme, og dens fem tendensmarkører, som udgør den.

I forlængelse heraf anvender vi den del af Caborns operationalisering af dispositivanalysen, som beskæftiger sig med en tredeling af dispositivets heterogene elementer⁵. Denne tredeling af dispositivet

⁵ Udover tredelingen af dispositivets heterogenitet, har Caborn en semiologisk tilgang baseret på egne undersøgelser, samt et magt- og vidensperspektiv i sin operationalisering af dispositivanalysen. Caborn er eklektiker og lader sig inspirere af Michel Foucault, Siegfried Jäger og Jürgen Link (Caborn, 2007).

består af *diskursive praksisser, handlinger og fysiske objekter* (Caborn, 2007, s. 115). Ifølge Caborn har denne tredeling følgende fordel:

"[...] it gives the analyst a means of access to three separate parts of the dispositive, which otherwise is a rather unapproachable composite, or a 'decidedly heterogeneous ensemble', in Foucault's own words."

Caborn, 2007, s. 116

Således bliver de ellers utilnærmelige heterogene elementer i dispositivet tilnærmelige. *De diskursive praksisser* tilgår vi ved en diskursanalyse, som praktiseret af Foucault (Ibid., s. 116). En diskursanalyse består af sprog, tekst og skrift, dog har vi i nærværende speciale kun fokus på sprog, hvilket betyder, at vi analyserer, hvordan sproget producerer sandheder, selvfølgeligheder, normer og diskurser hos Future Navigator. Dog er det her vigtigt at understrege, hvorledes dispositivet forstås, som en eller flere anordninger, der udformes uden for diskursen eller hævet over en enkelt diskurs:

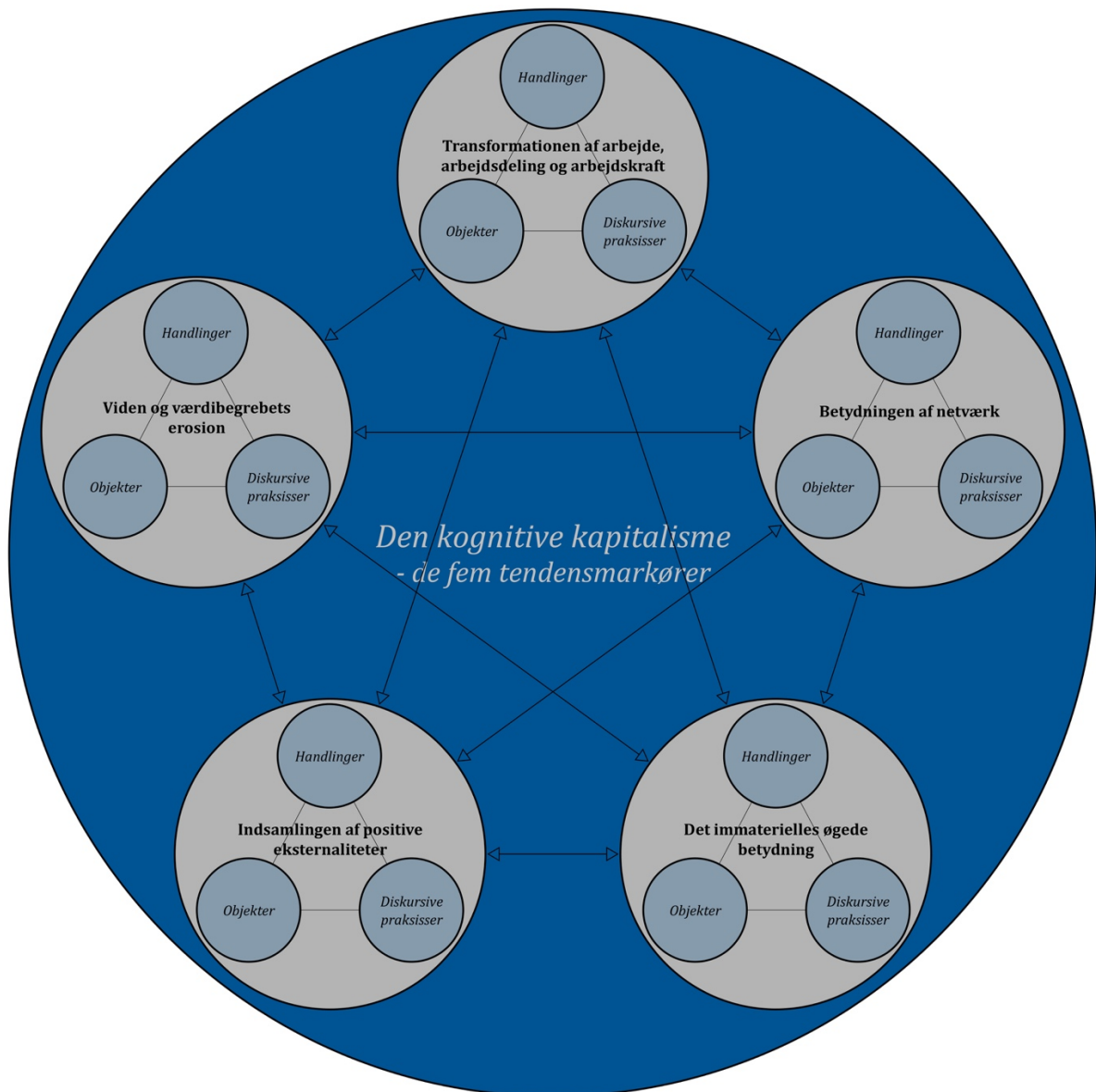
"[...] one of his questioners in fact suggests to him just that: 'With the dispositive you want to go beyond discourse', to which Foucault replies 'Ah yes!'"

Foucault i Caborn, 2007, s. 114

Caborn argumenterer for, at *Handlinger*, som i en ikke-diskursiv praksis, skal tilgås ved at analysere subjekters handling. Som nævnt har vi ikke valgt metoden observation, hvilket dog ikke betyder, at vi fravælger at inddrage denne del af tredelingen i vores analyse, men blot at vi tilgår den på anden vis. I stedet tilgår vi den, ved at Future Navigators ledere og medarbejdere italesætter deres handlinger, hvorved de tillægger disse handlinger mening. Således italesættes den viden, der ligger bag handlinger, hvilket dermed leder tilbage til de diskursive praksisser (Ibid., s. 116). Denne del af analysen vil hjælpe os med at stille skarpt på Future Navigators handlerum, hvori medarbejdere og ledere opererer. Herved kan vi gennem handlinger fremanalysere den mening, som ledere og medarbejdere tilskriver deres handlinger. *Fysiske objekter*, der er den sidste del af tredelingen, refererer til processen, hvorigennem et objekt bliver til og forbliver i eksistens. Et objekts tilblivelse tilskrives subjekters italesættelse, hvorfor den er et diskursivt objekt, og dens eksistens er kun så længe, den er ledsaget af de støttende handlinger og diskursive praksisser. I forlængelse heraf argumenterer Caborn for, at hvis mening skal tilskrives objektet, skal subjekterne, der har omgang med det, spørges til deres meningstilskrivelse af objektet. Således leder denne del af tredeling os igen tilbage til de diskursive praksisser, hvorfra vi kan opnå indsigt i objekternes betydning for subjekterne, og i sidste ende dispositivet (Caborn, 2007, s. 115-116).

Analysens anden del

Efter vi i analysens første del har adskilt den kognitive kapitalismes heterogene hele og identificeret de elementer, der udgør den, vil vi i analysens anden del analysere forbindelserne mellem dispositivets heterogene hele og de elementer, der udgør den, hvilket er illustreret i figur 2. Således vil der forekomme nogle af de samme diskursive praksisser, handlinger og objekter, som vi har anvendt i analysens første del. Dette er en implikation af, at vi i analysens anden del analyserer på de forbindelser, der er mellem dispositivets heterogene hele, og de fem tendensmarkører, som udgør den, og som vi identificerede i analysens første del.



Figur 2: Den kognitive kapitalisme, og dens fem tendensmarkører, som udgør den, samt disses forbindelser.

I forlængelse af dette, vil vi udfærdige et skema (Bilag 9), der anskueliggør de fem tendensmarkører for den kognitive kapitalismes henholdsvis diskursive praksisser, handlinger og objekter. Herefter vil vi forbinde de fem tendensmarkører og identificere karakteristikken af de forbindelser, der er mellem disse, og hvordan disse virker normerende på Future Navigators medarbejdere og ledere ved at indføre bestemte dispositioner. Ligeledes vil vi her anvende aktuel litteratur, omhandlende det moderne arbejdsliv, primært Groth og Rosbjerg (2006), Andersen (2013) og Brinkman (2014) som en aktuelt måde, hvorpå vi kan forstå, hvordan den lokale virkelighed er konstrueret hos Future Navigator.

Karakteristikkerne af de forbindelser, der er mellem det heterogene hele og de elementer, der udgør den, vil tilsammen foranledige, og blive foranlediget, af en logik, der former den sociale omgang. Således vil vi søge i vores kodning af empirien, i analysens første del, at identificere dispositivets logik.

Metodiske overvejelser

I dette kapitel vil vi anskueliggøre nærværende speciales metodiske overvejelser, hvilket vil blive beskrevet ud fra princippet om transparens, hvorfor det er efterstræbt at fremstille kapitlet så klart for læseren, som muligt, samt at kapitlet afspejler kronologien i undersøgelsen. Således betyder det, at vi efter en præsentation af det kvalitative undersøgelsesdesign og casestudiet redegør for vores adgang til vores casestudie, Future Navigator, hvorefter vi vil præsentere metoden til empiriindsamling, semistrukturerede interviews, og belyse vores refleksioner over vores det semistruktureret interview. Til sidst vil vi redegøre for, hvordan vi søger at bearbejde empirien samt vores metodiske refleksioner.

Casestudiet som undersøgelsesdesign

I dette afsnit vil vi redegøre for det kvalitative undersøgelsesdesign, og hvordan dette er i tråd med nærværende speciales videnskabsteoretiske fundament. I forlængelse heraf vil vi redegøre for, hvordan casestudiet bliver anvendt som undersøgelsesdesign, hvorfor vi har valgt Future Navigator som vores case samt vores adgang til feltet.

Kvalitativt undersøgelsesdesign

Ud fra vores poststrukturalistiske fundament tilslutter vi os den ontologiske forståelse, at virkeligheden er en symbolsk orden, som er socialt konstrueret. Derfor er den viden, som vi frembringer i analysen ikke en objektiv sandhed, men snarere en social konstruktion af symbolsk karakter, der stammer fra interviewpersonernes subjektive fortolkninger af deres livsverden samt den indflydelse, vi har indøvet som forskere:

"På det analysestrategiske niveau er det derimod et bestemt blik eller begreb, der leder iagttagelsen og former et vist udsnit af virkeligheden på bekostning af et andet"

Esmark et al., 2005, s. 10

Således er det nærliggende at anvende et kvalitativt undersøgelsesdesign, da vi i nærværende speciale undersøger et socialt fænomen. Her kan et kvalitativt undersøgelsesdesign give os mulighed for en detaljeret helhedsforståelse af medarbejdernes oplevelser af den kognitive kapitalismes sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, i det moderne arbejdsliv hos Future Navigator.

Ved det kvalitative undersøgelsesdesign opnår vi således forståelser indenfor et komplekst felt, der omhandler subjektive meninger og holdninger. En indsigt, som ikke ville komme til udtryk på samme måde, hvis vi anvendte kvantitative metoder (Brinkmann og Tanggaard, 2010, s. 18). Således opfatter vi

det kvalitative undersøgelsesdesign som anvendeligt, da vi ikke ønsker at fastholde medarbejdernes holdninger og meninger i bestemte svarkategorier eller forudbestemte valgmuligheder, som det for eksempel ses ved det kvantitative undersøgelsesdesign og spørgeskemaer. Vi vil derimod lade medarbejdernes egne ord og fortællinger skabe empirien, som ifølge Brinkmann og Tanggaard (2010) er en styrke ved det kvalitative undersøgelsesdesign (Ibid., s. 33).

Casestudiet

I forlængelse af ovenstående er det nærliggende at tage udgangspunkt i et casestudie, der, som undersøgelsesdesign, har til formål at undersøge og belyse et samtidigt fænomen inden for det virkelige livs rammer (Maaløe, 2002, s. 58). Ligeledes er det et undersøgelsesdesign, der er præget af en åben og nysgerrig tilgang, der giver mulighed for overraskelse og forskellige blikke på problemstillingen (Ibid.). Dette er i tråd med vores iagttagelsesbærende begreber, hvor vi især anser begrebet dispositiv som konstruerende for vores undersøgelse, ved at vi forstår det sociale rum som et samspil af dispositiver, der virker normerende på deres felt. På denne måde er vi bevidste om, at gennem casestudiet, som undersøgelsesdesign, og i samspil med vores poststrukturalistiske fundament samt vores iagttagelsesbærende begreber, konstrueres et speciale, der ikke kommer til at producere et definitivt svar, men nærmere et midlertidigt nedslagspunkt, afhængig af den kontekst, som den er konstrueret indenfor.

For at casestudiet, som undersøgelsesdesign, kan leve op til sit fulde potentiale, er det vigtigt, at vi efterlever dets to grundlæggende præmisser. Det første er, at vi som forskere, skal være tro mod de forhold, som vi studerer. Således ønsker vi at studere menneskelig adfærd i dens naturlige rammer og ikke i kunstigt skabte miljøer såsom laboratorier. Den anden er, at vi studerer vores case, og dennes genstandsfelt, på de studeredes vilkår (Maaløe, 2002, s. 65).

Disse to grundlæggende præmisser har således den virkning, at vi behandler vores analyse som et eksplorativt studie, hvorfor vi i analysens anden del vil tilgå empirien induktivt. Således vil vi forsøge at stille os ydmygt over for, hvordan den virkelighed, som casen er et udtryk for, fortolkes af de mennesker, som indgår i den. Dermed bliver det interviewpersonernes italesættelser, der er den bestemmende faktor, frem for vores egne overbevisninger (Maaløe, 2002, 65).

I følgende vil vi argumentere for, hvorledes vi har valgt Future Navigator som vores casestudie, da vi formoder, at denne er unik i en henseende, der er interessant for nærværende speciale.

Future Navigator som casestudie

I kapitlet, *Afgræsning af genstandsfelt*, havde vi afsnittet, *Casebeskrivelse*, hvori vi belyste, hvorledes Future Navigator gør sig særligt velegnet til nærværende speciales undersøgelse, hvilket ifølge Tjørnhøj-Thomsen og Whyte (2011, s. 97) er vigtigt at overveje. Ligeledes argumenterer Maaløe (2002) for, at når en forsker skal vælge case, er det en mulighed at vælge en case, der er unik i en bestemt henseende (Maaløe, 2002 s. 70). Således har vi valgt Future Navigator som case, da vi har en formodning om, at Future Navigator, som konsulentfirma, og gennem deres arbejde som fremtidsforskere, er en moderne konsulentvirksomhed, der er en del af udviklingen, hvis ikke er på forkant med den, hvorfor vi ligeledes formoder, at de har taget de nyeste tendenser inden for arbejdsliv til sig. Forstået på den måde, at vi formoder, at den kognitive kapitalisme gør sig gældende hos Future Navigator, hvorfor vi finder dem unikke i dette henseende.

I forlængelse af dette har vi, som forskere, en rolle i forhold til, hvordan vi bedst undersøger vores case, hvorfor vi det næste vil redegøre for vores rolle, som forskere i casestudiet.

Vores rolle i casestudiet

Vores rolle, som forskere, tager udgangspunkt i Maaløes (2002) begreb *reflekterende praktikere* og dens tre grundlæggende præmisser (Maaløe, 2002, s. 66).

For det første vil vi søge at skabe kontakt og nærvær, ved at mødet, så vidt muligt, sker på begge betingelser (Ibid.) Således vil vi tage kontakt til alle af vores interviewpersoner, inden det semistrukturerede interview, og lade dem vælge medie eller mødested for interviewene. Ligeledes vil vi tage kontakt til dem, så de alle får mulighed for at afvise interviewet, hvis de finder vores interesse for deres arbejde ubehageligt eller grænseoverskridende. Her er det dog vigtigt at understrege, at vi bevidst kun vælger at give en kort beskrivelse af specialet og dets genstandsfelt for at bibeholde interviewpersonernes egne italesættelser, som den bestemmende faktor.

For det andet, vil vi søge at være åbne omkring vores egen uvidenhed i forhold til problemstillingen og interviewpersonerne (Maaløe, 2002, s. 66). Vi vil være opmærksomme på, at vi ikke er eksperter i casen, Future Navigator, hvorfor vi har en eksplorativ tilgang til vores interviews. Herved søger vi gennem interviewpersonernes italesættelser at gøre det endnu ikke bevidste bevidst. På denne måde bliver vores usikkerhed på feltet en kilde til indsigt både for os og dem, hvorfor vi som forskere befordrer, at vi kan opnå en større indsigt i Future Navigator, samt at interviewpersonerne kan opnå en ny indsigt af Future Navigator, som interviewet inviterer til, at de fordyber og reflekterer over (Maaløe, 2002, s. 66).

For det tredje vil vi søge at fornemme, hvad der ligger vores interviewpersoner og os selv på sinde samt at være refleksive og kritiske over for disse (Ibid.). Således vil vi være refleksive og kritiske over for de fornemmelser, som vi får undervejs i interviewene og i analysearbejdet, samt gøre disse eksplicite i nærværende speciale. Dette er i tråd med poststrukturalismen, hvor vi i kapitlet *Videnskabsteori* belyste, hvorledes vi som forskere i nærværende speciale selv er en af den virkelighed, vi iagttager. Således bliver det særligt betydningsfuldt, at vi er refleksive og kritiske overfor disse fornemmelser, hvorfor vi har et afsnit om *Vores refleksioner over det semistrukturerede interview*, der blandt andet er med til at sikre, at nærværende speciale har transparens.

I det næste vil vi belyse, hvordan vi opnåede adgang til vores genstandsfelt, Future Navigator, samt hvilke interviewpersoner, der ville lade sig interviewe.

Adgang til Future Navigator

Adgangen til genstandsfeltet foregik ved, at vi begyndelsesvis valgte at søge bredt efter organisationer, som havde fokus på vidensbaseret arbejde, hvor vi opstillede følgende kriterier:

”[...] en virksomhed, der arbejder vidensbaseret, og hvor medarbejdernes viden og personlige kompetencer er centrale for virksomheden”

Bilag 1

Disse kriterier havde vi valgt ud fra den kognitive kapitalismes første og mest prægnante tendensmarkør, *det immaterielles øgede betydning* (Kristensen, 2008, s. 101).

I forbindelse med vores søgning, igennem primært internettet og vores netværk, fik vi flere kontakter til mulige organisationer, hvor vi tog særligt udgangspunkt i de virksomheder, der tydeligt imødekom ovenstående kriterier. Således undersøgte vi de forskellige virksomheder ved, at vi primært læste på deres hjemmeside, hvorfor vi dannede os et overblik over dem. Dette var, hvor vi fik vores første indblik i Future Navigator, hvorfor vi også primært anvender dette i kapitlet, *Afgræsning af genstandsfelt*, til at præsentere Future Navigator.

Herefter tog vi kontakt til de interessante virksomheder via e-mail, hvor vi forklarede, hvem vi havde været i kontakt med angående deres virksomhed, samt at vi var to specialestuderende fra Læring og Forandringsprocesser på Aalborg Universitet, og at vi fandt det interessant at undersøge, hvorledes deres virksomhed indrettede sig. Ligeledes forklarede vi kort vores genstandsfelt samt metoden og dens omfang (Bilag 1).

Flere virksomheder viste interesse, men vi valgte at følge op på Future Navigator, da vi vurderede, at de imødekom vores kriterier, hvilket vi har redegjort for i *Future Navigator som casestudie*. Således kom vi i kontakt med en medarbejder fra Future Navigator, der udviste interesse i at lade sig interviewe. Denne medarbejder gav os ligeledes kontaktoplysninger til de fire andre ansatte hos Future Navigator, hvorfor vi ligeledes sendte dem en e-mail (Bilag 2). Her tilføjede vi, i forhold til den første e-mail, at vi havde været i kontakt med en medarbejder fra deres virksomhed, som fandt vores speciale interessant, og hun gerne stillede op til et interview, hvorfor vi håbede de ligeledes ville gøre det samme (Bilag 2). Af de fire andre ansatte var der to, som udviste interesse i at lade sig interviewe. Således formåede vi, at få tre ud af de fem fastansatte hos Future Navigator til at stille op til interview. Det kan derfor diskuteres, om de italesættelser, vi har fået fra de interviewede, kan vurderes som gældende for hele medarbejdergruppen hos Future Navigator, hvilket vi vil gøre i kapitlet *Diskussion*.

Herefter fulgte en e-mail korrespondance med de tre medarbejdere i forhold til, at de skulle vælge et medie eller mødested for interviewene samt dag og tidspunkt for at imødekomme den reflekterende praktikers første grundpræmis, belyst i foregående.

Metode til empiriindsamling

I dette afsnit vil vi redegøre for semistrukturerede interviews, som specialets metode til empiriindsamling, vores udførelse af semistrukturerede interviews samt vores rolle som forskere.

Semistruktureret interview

Vi har i nærværende speciale valgt at anvende semistruktureret interview som metode til empiriindsamling, da dette er en metode, der er åben i sine spørgsmål, og som ikke søger bestemte svar i sin søgen efter at forstå interviewpersoners livsverden og deres fortolkning af denne, hvorfor det en metode, der imødekommer vores eksplorativ tilgang (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 80). Således er det i tråd med vores kvalitative casestudie, hvor vi, som nævnt, undersøger et socialt fænomen.

Ved at anvende semistruktureret interview får vi mulighed for at indsamle en unik detaljeret empiri om det undersøgte, den kognitive kapitalisme. Dette sker ved, at vi udarbejder en interviewguide, der skal fungere som en overordnet ramme for selve interviewet, men det skal også give os mulighed for, på baggrund af den åbne struktur, at følge op på interessante og spontane aspekter, som interviewpersonerne kommer med undervejs (ibid.).

Således vælger vi bevidst kun at anvende én metode til empiriindsamling. Trods de mulige uhensigtsmæssige aspekter i forbindelse med dette, ser vi dog metoden som særligt anvendelig i nærværende speciale grundet ovenstående styrker, samt at det er i tråd med vores poststrukturalistiske

optik, hvor vi har særligt vægt på, hvordan den lokale virkelighed er konstrueret hos Future Navigator. Således vil vi i kapitlet, *Diskussion*, diskutere, hvilke implikationer dette har for nærværende speciale.

Inden vi kunne foretage vores tre semistrukturerede interviews, udarbejdede vi en interviewguide, da denne fungerer som vores overordnede ramme for selve interviewet, hvorfor vi finder det relevant at gennemgå dens udarbejdelse.

Den udarbejdede interviewguide

Vi har i vores interviewguide udarbejdet otte temaer, hvor der i hvert tema er opstillet spørgsmål og underspørgsmål, der skal være med til at sikre, at temaet bliver berørt tilstrækkeligt. Vi har udformet interviewguiden således at temaerne kan ses i højre kolonne, mens de reelle spørgsmål ses i venstre kolonne (Bilag 3).

Det første tema i interviewguiden er indledning, hvor vi vil gøre interviewpersonen opmærksom på, at de vil blive anonymiseret, hvorfor de ikke behøver at være bekymrede for eventuelle konsekvenser af deres italesættelser, da det ikke vil være muligt at forbinde deres italesættelser med dem, hvis dette speciale eller elementer af det skulle blive offentliggjort. Ligeledes informerede vi dem om, at interviewet ville blive transskriberet. Det andet tema består af åbne spørgsmål, hvilket vi har valgt, da det ifølge Tanggaard og Brinkmann (2010a), er en god ide at starte med åbne spørgsmål, for på den måde kan det semistrukturerede interview tage udgangspunkt i informantens fortælling, og hvis det er en veludformet interviewguide, vil alle temaerne stadigvæk blive berørt, hvorfor vi i dette tema har åbne spørgsmål om interviewpersonernes titel, jobfunktion og hvorfor de har valgt at arbejde hos Future Navigator (Tanggaard & Brinkmann, 2010a, 38). De næste fem temaer er udarbejdet ud fra de fem tendensmarkører, hvor vi har søgt at operationalisere forskningsspørgsmålene, så de fremstår mere mundrette, ligefremme og livsverdenstætte, hvorfor vi søger konkrete beskrivelser af bestemte fænomener, sammenhænge og processer, som ifølge Tanggaard og Brinkmann (2010a) er nødvendigt, da et godt og relevant forskningsspørgsmål sjældent fungerer som et godt interviewspørgsmål (Tanggaard & Brinkmann, 2010a, s. 40). Ligeledes er spørgsmålene og underspørgsmålene udformet således, at vi søger at imødekomme dispositive analysens fokus på de heterogene elementer og disses diskursive praksisser, handlinger og objekter. Det sidste, og ottende, tema i interviewguiden er, hvor vi sikrer os, at de har fået sagt alt det, de gerne vil, samt at de ikke føler sig stødt på nogen måde, hvorfor vi giver dem en mulighed for at kommentere på deres tidligere italesættelser.

Således har vi udarbejdet en interviewguide med otte temaer, der skaber rammen for vores semistrukturerede interviews, hvorfor vi i næste vil beskrive, hvorledes udførelsen af de semistrukturerede interviews fandt sted.

Udførelsen af de semistrukturerede interviews

Det første semistrukturerede interview af en leder hos Future Navigator fandt sted d. 30. marts telefonisk, og varede omkring 10 minutter (interview 1.a, bilag 4), hvor vi dog blev nødt til at afslutte det før planlagt, da der opstod andre forpligtelser for interviewpersonen. Vi genoptog det semistrukturerede interview d. 31. marts, ligeledes telefonisk, og dette varede omkring 20 minutter (interview 1.b, bilag 5), hvor vi dog igen blev nødt til at afslutte det før planlagt, da interviewpersonen sad i et fly, som skulle til at lette. Dog aftalte vi at genoptage det dagen efter, hvorfor vi genoptog det semistrukturerede interview d. 1. april, ligeledes telefonisk, og det varede omkring 20 minutter (interview 1.c, bilag 6). Således blev den første interviewperson interviewet over tre gange, og med en samlet varighed på omkring 50 minutter. Det andet semistrukturerede interview af en director hos Future Navigator fandt sted d. 31. marts telefonisk, og varede omkring 45 minutter (interview 2, bilag 7). Tredje, og sidste interview, af en medarbejder hos Future Navigator fandt sted d. 31. marts på en café i Indre By, København, og varede omkring 20 minutter (interview 3, bilag 8).

I det næste vil vi belyse, hvilke refleksioner vi har haft i forbindelse med ovenstående semistrukturerede interviews.

Refleksioner over det semistrukturerede interview

Vi, som forskere, gjorde os særligt to refleksioner i forbindelse med vores tre semistrukturerede interviews, hvilket er i tråd med det tredje grundpræmis ved den *reflekterende praktikere* som tidligere belyst.

Den første er, at vi undervejs i vores tre semistrukturerede interviews fornemmede, at vores interviewpersoner italesatte mange metaforer (4,7; 4,9; 5,16) og var hurtige til at italesætte, hvorledes det moderne arbejdsliv havde en række implikationer og virkninger for deres kunder (6,23; 6,25; 7,36), hvorfor de ikke italesatte, hvordan det moderne arbejdsliv kom til udtryk hos dem. Dog giver dette stadigvæk et indblik i Future Navigator, men det kan diskuteres, hvorfor dette skete, hvilket vi vil gøre i kapitlet *Diskussion*.

Den anden er, at vi fornemmede, at den tredje interviewperson virkede utryk, hvilket bl.a. kom til udtryk ved, at interviewet kun varede 20 minutter, hvor de to andre varede henholdsvis 50 og 45 minutter. Det kan være svært at sige hvorfor, men det er værd at nævne, at hun både var betydeligt yngre end de to andre interviewpersoner og havde arbejdet der i kortere tid, samt at hun var den eneste af vores interviewpersoner, som vi mødtes med for at foretage interviewet. Vi interviewede dog denne medarbejder på en café efter hendes eget valg, hvor hun jævnligt sidder og arbejder, så inden

interviewet formodede vi, i forlængelse af case studiets første grundpræmis, at hun ville føle sig tryk-
ker, hvorfor vi vil genoptage denne fornemmelse i kapitlet *Diskussion*.

I det næste vil vi præsentere vores metode til bearbejdningen af vores empiri.

Bearbejdning af empiri

I bearbejdningen af empirien vil vi først transskribere vores interviewmateriale, hvorefter vi vil afkode
det. Vi har valgt at anvende redskabet kodning som bearbejdningsmetode, hvilket ifølge Tanggaard og
Brinkmann er overbliksskabende (Tanggaard & Brinkmann, 2010a, s. 47). I forlængelse heraf beskriver
Tanggaard & Brinkmann, at der er to former for koder, datadrevne eller begrebsdrevne, hvilket vi
anvender i henholdsvis analysens første - og anden del (Ibid.).

Analysens første del

I analysens første del gør vi altså brug af begrebsdrevne kodninger:

*"Begrebsdrevne koder er derimod lagt fast på forhånd, enten ud fra teori, eksisterende
litteratur eller bestemte hypoteser, som forskeren ønsker at afprøve"*

Tanggaard & Brinkmann, 2010a, s. 47

Således vil vi i analysens første del afkode dispositivets heterogene elementer, ordne og sortere dem i
de allerede omtalte fem tendensmarkører ved den kognitiv kapitalisme (Bilag 9). Den form for kodning
indbefatter en tilbøjelighed til en deduktiv tilgang. Dette har den implikation, at vores afgræsning af
genstandsfelt bliver bestemmende for analysens første del og vores første kodning, og kan have
afgørende indflydelse på analysens besvarelse af problemstillingen, hvorved vigtigheden af transparens
bliver understreget.

Analysens anden del

I analysens anden del gør vi derimod brug af datadrevne kodninger:

*"Datadrevne koder opstår induktivt af selve materialet, og forskeren går altså til sine
data uden på forhånd at have lagt sig fast på koderne."*

Tanggaard & Brinkmann, 2010a, s. 47

Således vil vi i analysens anden del afkode dispositivets forbindelser, der er mellem det heterogene hele,
og dens elementer, hvilket ikke på forhånd er fastlagt af en analysestrategi, hvorfra vi giver koderne,
og herigennem empirien, lov at vise sig for os. Vi vil her forsøge at kondensere interviewmaterialet ved
at give hver tekstsektion, som meningsmæssigt hænger sammen, en tematisk overskrift, hvorved vi

skaber et overblik over indholdet i empirien (Bilag 10). Herved opstår koderne induktivt af interviewmaterialet i form af karakteristikkernes forbindelser fra dispositivets heterogene hele.

Herved vil vores bearbejdning af interviewmaterialet bestå af begge former for kodning, hvorved vi balancerer mellem en deduktiv og induktiv metodisk tilgang. Således inddrager vi forudbestemt viden fra afgrænsningen af genstandsfeltet og de iagttagelsesbærende begreber samt, at vi lader empirien tale for sig selv.

Kriterier for kvalitet

I dette afsnit vil vi redegøre for kriterierne for kvalitet ved vores kvalitative undersøgelse, specielt i forhold til vores poststrukturalistiske fundament og vores iagttagelsesbærende begreber.

I tråd med det poststrukturalistiske fundament betragter vi de iagttagelsesbærende begreber, interviewpersonernes italesættelser og fortolkningerne af disse som konstruerende for analysens fund. Derfor er undersøgelsen situeret og konstrueret ud fra et bestemt syn, hvorfor vi er bevidste om, at hvis vi havde valgt andre iagttagelsesbærende begreber, ville den fremanalyserede viden i undersøgelsen have taget sig anderledes ud. Vi må altså som forskere stå til ansvar for den måde, vi konstruerer analysens fund i vores undersøgelse. Dette gør vi i særlig grad ved at forholde os til de metodiske overvejelser og kvalificere undersøgelsen. Tanggaard og Brinkmann (2010b) argumenterer for, at forskere, inden for det kvalitative felt, tit mødes med krav om reliabilitet, validitet og generaliserbarhed (Tanggaard & Brinkmann, 2010b, s. 490). I kraft af vores poststrukturalistiske fundament og casestudies kvalitative karakter, har vi dog ikke til hensigt at sikre reliabilitet, validitet og generaliserbarhed:

"Ved præsentation af sådanne undersøgelser [læs: kvalitative] vil man i ni ud af ti tilfælde blive mødt med de samme indvendinger angående projektets mulighed for at sige noget relevant om et givent fænomen. Kritikken formuleres oftest temmelig uelegant og ureflekteret i form af krav om reliabilitet, validitet og objektivitet. Alt sammen let genkendeligt som positivismens krav til sikker viden"

Henriksen, 2003, s. 10

Dermed vil et kvalitativt casestudie, som nærværende speciale udfolder, afvige fra positivismens krav om sikker viden, og begreberne objektivitet, reliabilitet, validitet og generaliserbarhed bliver mindre vigtige. Tanggaard og Brinkmann (2010b) foreslår da også, at inden for kvalitative studier bør der tales om *transparens* i stedet for reliabilitet, *gyldighed* i stedet for validitet og *genkendelighed* i stedet for generalisering, som dermed bliver væsentlige i dette speciale (Tanggaard & Brinkmann, 2010b, s. 490).

Transparens

Det første af kriterierne for kvalitet i kvalitativ forskning er transparens:

"Det skal være muligt at kigge forskeren over skulderen for at kunne gennemskue vejen fra design af undersøgelsen til udførelse, analyse og resultater"

Tanggaard & Brinkmann, 2010b, s. 491

Således er det vigtigt, for at nærværende speciale bliver af høj kvalitet, at læseren kan vurdere lødigheden og fornuften af vores besvarelse af problemstilling (Ibid.), hvorfor hele vores vej, fra design af undersøgelsen til vores afrunding, skal formå at give læseren et overblik over hvilke til- og fravalg vi har foretaget, samt hvordan vi har konstrueret vores analysestrategi. Derfor har vi gennem dette kapitel efterstræbt at være tydelige i fremstillingen af vores valg for at opnå transparens, hvilket vi ligeledes nævnte i starten af kapitlet.

Vi har ligeledes efterstræbt at imødekomme kravet om transparens ved at inddrage afsnit som *Adgang til organisationen, Vores rolle som forskere og Bearbejdning af empiri*. Ligeledes er lydfiler og vores transskription af disse samt interviewguide vedlagt som bilag for at sikre transparens i nærværende speciale.

Gyldighed

Det andet af kriterierne for kvalitet i kvalitativ forskning er ifølge Tanggaard og Brinkmann (2010b), hvordan der skabes gyldighed i undersøgelser ved, at empirien er forankret og fremvist i empiriske eksempler, eksempelvis i form af interviewpersoners italesættelser (Tanggaard & Brinkmann, 2010b, s. 491). Således vil vores analyse bære præg af hyppige citater og henvisninger fra empirien, hvilket ligeledes er i tråd med Foucault, der ligeledes havde en tekstnær arbejdsform, hvorfor det er muligt for læseren at kigge os i kortene og danne sine egne fortolkninger (Foucault, 2008, s. 346). At vi tilslutter os dette, har ligeledes den betydning, at vi i nærværende speciale, til tider anvender lange italesættelser, da vi vil sikre os en tekstnær arbejdsform, hvorfor læseren også kan forstå konteksten af italesættelsen. Vi må dog se disse empiriske nedslagspunkter i forlængelse af vores poststrukturalistiske optik, hvorfor vores blik på Future Navigator blot er ét blandt mange og blandt andet dannet på baggrund af vores iagttagelsesbærende begreber og vores genstand. Således er det her væsentligt at overveje i forbindelse med vores anvendelse af semistruktureret interview, som metode til empiriindsamling, hvorledes bestemte spørgsmål medkonstruerer bestemte svar (Tanggaard & Brinkmann, 2010a s. 30).

Genkendelighed

Det tredje, og sidste af kriterierne for kvalitet i kvalitativ forskning, er genkendelighed, hvilket ifølge Brinkmann og Tanggaard (2010b) refererer til, hvorvidt analysens fund, er genkendelige i andre sammenhænge (Tanggaard & Brinkmann, 2010b, s. 491). I og med vi har valgt at arbejde med et genstandsfelt i form af Future Navigator, må vi forstå vores undersøgelse som en konstruktion af den lokale virkelighed hos Future Navigator. Undersøgelsen er således situeret i en bestemt tid og et midlertidigt nedslagspunkt, hvorfor vi primært kan tale ud fra dette specifikke nedslagspunkt om forholdene hos Future Navigator og ikke som generelle forhold.

Analyse

I dette kapitel vil vi analysere vores indsamlede empiri med de valgte iagttagelsesbærende begreber.

Analysen er bygget op omkring vores problemstilling, og de tilhørende arbejdsspørgsmål, hvorfor analysen er struktureret i to dele. I analysens første del analyserer vi dispositives heterogene hele, og dens elementer, der udgør den, hvilket er med udgangspunkt i de fem tendensmarkører. Illustreret i *Figur 1*. I analysens anden del vil vi identificere dispositivets logik ud fra vores kodning af empirien i analysens første del (Bilag 9). Herefter vil vi analysere på forbindelserne mellem dispositivets heterogene hele og de fem tendensmarkører, der udgør den. Illustreret i *Figur 2*. I denne del af analysens inddrager vi vores supplerende litteratur, der muliggør en aktuell måde at forstå, hvordan den lokale virkelighed konstrueres hos Future Navigator. Heraf fremanalyserer vi de karakteristikker, som vi har identificeret på baggrund af de forbindelser, der tilsammen foranlediger og bliver foranlediget af dispositivets logik. Illustreret *Figur 3*.

Analysens første del

I analysens første del anvender vi Kristensens (2008) fem tendensmarkører, som er en operationalisering af den kognitive kapitalisme, til at analysere på dispositivets heterogene hele og dets elementer. Disse vil, som allerede nævnt, blive kombineret med dele af Caborns opdeling af dispositivet i diskursive praksisser, handlinger og fysiske objekter.

Det immaterielles øgede betydning

I vores analyse af den kognitive kapitalismes første tendensmarkør, *Det immaterielles øgede betydning*, har vi fokus på det immaterielles nye og fremtrædende rolle som en reel og potentiel økonomiske ressource for Future Navigator, samt hvilke immaterielle ressource, der italesættes som værdifulde hos Future Navigator.

En ny og fremtrædende rolle

I den kognitive kapitalisme får det immaterielle en større og mere fremtrædende rolle som en reel og potentiel økonomiske ressource, hvilket kommer til udtryk hos Future Navigator i, følgende italesættelse

"Jeg vil sige, for at svare på det sidste, så har det [Læs: viden] jo al indflydelse. Vi er jo en vidensvirksomhed. Så er det jo vores produkt. Den indflydelse, det har, er, at det gør os alle sammen glade, og at vi tænker på det ligesom et hav: et kæmpe hav, som man kan

svømme i, og man kan sejle i. Det er også derfor, vi hedder Future Navigator, og ikke Future Under Control, men at vi lærer folk at navigere.”

4,9

Det immaterielle, dét at Future Navigator har viden til at lære deres kunder at navigere i fremtidens trends og dennes muligheder, har altså en fremtrædende rolle hos Future Navigator. Ligeledes bliver det her italesat, hvorledes den viden, der bliver skabt, sker i en fælles proces med kunderne, altså en social kooperativ proces. Viden har således en betydningsfuld rolle hos Future Navigators, hvilket den samme leder italesætter på følgende hvis:

”Viden betyder alt, og vi er glade for, at det er der.”

4,9

Samtidig italesætter lederen, hvordan hun mener, at viden ikke bare er noget eksperter har, men noget, der skal sættes på spil:

”Vi tror også på, at man ikke skal forstå viden. Det hører industrisamfundet og analyse- og excelregneark til, og at vi desuden til tider har en lidt sygelig besættelse af, at vi vil analysere alting, sådan at vi kan forstå det, og så skriver vi nogle rapporter. Så sidder vi med kloge mennesker, der debatterer på TV, men folk føler sig ekskluderet fra det, og de taler også ud fra et paradigme, som er slut, og som bliver mere og mere kedeligt, da det ikke er berigende. Det giver ikke energi. Det suger bare. Det er forvaltning. Det er system.”

4,9

Herved kommer der en norm til udtryk ved, at viden ikke bare skal forstås, men bruges, skabe værdi og give energi. Viden og medarbejdernes evne til at formidle denne viden, altså en immateriel ressource, får altså en fremtrædende rolle hos Future Navigator. Viden er endda så værdifuld for Future Navigator, at en leder udtaler, at hun bruger al overskydende tid på det interne udviklingsarbejde:

”Jeg bruger, så vidt muligt, alt det, jeg har af overskydende tid på alt vores interne udviklingsarbejde, og de der digitale løsninger, som vi er ved at lave, som gør, at vi kan lave fremtidsforskning med hele verden.”

5,13

Hun opfatter således udviklingsarbejdet, der en immateriel ressource, som yderst vigtigt for Future Navigator fortsatte drift. Samtidig er de godt klar over, at det, de kan har en betydningsfuld, og dermed fremtrædende, rolle hos Future Navigator:

"For os, som fremtidsforskere, er det vigtigt, at man kan sælge. Man skal kunne sende nogle fakturer, for ellers holder det ikke i det lange løb, men desværre har vi dét i Danmark, at vi sætter lighedstegn med det at sælge og det at sælge ud. Jeg tror, at det kunne være fedt at gøre oprør mod det. For det at sælge og tjene penge, er jo bare en måde folk siger, at vi kan rigtig godt lide det, du laver, og vil gerne have mere af det. Så gode mennesker skal tjene flere penge. Folk siger tit at, we're not in it for the money, og så siger jeg til dem, we're in it for a shitload of money. Så det er bare en måde at skalere alt det gode, man laver. Hvis man selv mener, at det er godt, så skal man ikke skamme sig over at få penge for det man laver."

5,17

Således bliver der her italesat en diskurs, at hos Future Navigator er de stolte over at tjene penge på det immaterielle, her udtrykt i den viden Future Navigator kan dele med kunder, hvorfor det fremstår selvfølgeligt, at dét de kan hos Future Navigators, er værdifuldt, og det er derfor legitimt at tjene mange penge på det. Denne selvfølgelighed, at det immaterielle, de kan hos Future Navigator, er meget værdifuldt, bliver uddybet med lederens eksempel fra forskellige kunder:

"Man kan arbejde med folk, hvis de vil, og de har besluttet sig fra starten af, at det her er noget, de vil. Hvis ikke man vil, så kan man ikke. Jeg har en medarbejder, der udtrykker det meget smukt. Han siger, man kan lede en hest til vandet, men man kan ikke få den til at drikke, og det nytter ikke lige meget, hvor meget du suger den i måsen, og det er rigtigt, altså hvis folk står over for os, så kan man mærke på dem, at det vil de ikke. Så siger jeg til dem: Du er sgu nok ikke klar. Kom tilbage når du er klar. Så bliver de super provokerede ikke, og jeg har stået ude hos nogle af de største virksomheder i landet, og så har de stået og sagt sådan et eller andet ja ja men bla bla bla, og så er det også det. Ved du hvad, du er bare ikke klar. Det skal gøre meget mere ondt på dig, før du gider interessere dig for fremtiden, så kom tilbage når du virkelig mærker smerten, og så knurrer de, og så går der et stykke tid, og så kommer de tilbage. Så siger de nå ja, det kan jeg godt se."

6,23

Således betragtes det selvfølgelig, at hvis kunden ikke vil, må det være denne, der ikke er klar, hvorfor deres viden bliver mindre værdifuld, da de ikke i fællesskab med kunden kan skabe en social kooperativ proces, der opstår i den kognitive interaktion. Derved vil de ikke opfange og indvinde den kreative, innovative og tavse viden, der har stor betydning for Future Navigator, og den måde de interagerer med kunden på, hvilket bliver italesat på følgende vis:

"Altså når jeg kan få kunderne til at se en ny side, så er jeg tilfreds, det er, synes jeg, fantastisk, og skulle jeg så svinge en død kat over hovedet for at komme derhen, så ville jeg sgu også gøre det, altså jeg vil ikke sige, jeg er til salg på den måde, men jeg vil virkelig gøre meget for at få kunderne derhen, hvor de har behov for at være."

6,23

En reel økonomiske ressource

Hos Future Navigator er der flere immaterialiteter, der fører til direkte økonomisk gevinst, hvilket kommer til udtryk ved at Future Navigators lederes og medarbejdernes evne til afholde kurser:

"Så er der hele det der træningsaspekt med, at vi laver kurser, og vi begynder at gøre mere digitalt, vores træningskursusmaterialer."

7,31

Disse kurser bliver dermed reelle økonomiske ressourcer, der giver penge i kassen, da disse sælges til kunder. En medarbejder italesætter således disse kurser, foredrag og workshop som aldeles værdifulde økonomisk:

"Når vi går tilbage i tiden, er foredrag og workshops det, vi sælger mest af. Og så var der en periode inden finanskrisen, hvor vi lavede store projekter i mio. kroner klassen. Så kom finanskrisen, og så var det stort set slut med de store projekter, men de er begyndt at dukke op her nu inden for det sidste års tid, men altså foredrag og workshops er helt klart der, hvor vi tjener vores penge ind."

7,36

Ligeledes er medarbejdernes evne til at hjælpe virksomheder til at opsætte en vision noget, der skaber økonomisk værdi. En medarbejder italesætter, hvordan han har hjulpet flere organisationer med at finde deres vision, og dermed sikret tilfredse kunder:

"Når jeg arbejder med vision, så forsøger jeg at forenkle det så meget, at det kan være på et enkelt A4 ark. Og det er sådan den, jeg arbejder på, når jeg går ud og laver"

projekter. Det er at sige til kunden, er det virkeligheden ikke det her, I har allermest behov for? Så sidder de og kigger igennem, og så siger de i ni ud af ti tilfælde: Jo det var lige det, vi havde behov for. Og det er jo rigtig dejligt at få lov til et eller andet, hvor man kan sige, nu er det sgu ved at være så simpelt, at folk de sidder og klapper i hænderne bagefter.”

7,33

Dermed bliver medarbejderens evne til at forenkle komplicerede ting og opfatte, hvad kunden reelt har brug for i deres søgen efter vision, en økonomisk ressource. En anden immateriel evne, der ligeså bliver en reel økonomisk ressource, er deres evne til at spotte trends, forudse og spotte mulighedsrum for fremtiden:

”[...] Hvis I skal have vores måde at arbejde med fremtid på, så differentierer vi mellem to ting eller tre. Det ene er det, vi kan forudsige med sikkerhed. Det er det, vi kalder hårde trend. Så er der mulighedsrummet. Det er det, vi kalder bløde trends. Og så er der det, vi skal skabe, altså hvis du nu har klarsyn nok til at benytte de to store første, de hårde og de bløde, så pludselig vil der dukke et eller andet op, hvor du sidder og siger, hold da kæft, så er det det her, vi skal gøre, eller det er det her, vi skal holde op med, eller hvad det nu skal være”

7,36

Derudover italesætter en medarbejder at hans erfaring fra tidligere projekter som endnu en vigtig immateriel økonomisk ressource:

”[...] vi har så mange forskellige tricks oppe i ærmerne, at vi går egentlig bare tilbage til gamle projekter og siger den der workshopmetode, den fungerer sgu meget godt, og så snævrer vi det ind.”

7,32

Således er Future Navigators ledere og medarbejdere en reel økonomisk ressource, hvilket ligeledes kommer til udtryk ved den diskursive praksis, at de skal være i stand til at fakturere, for hvis det de laver, ikke skaber værdi, er de simpelthen for dyre at have siddende:

”Vi havde én på et tidspunkt, der lavede en helvedes masse arbejde, men der var ikke særlig meget fakturabart i det, og det var det, han havde fået at vide, at han skulle gøre, altså at fakturere noget. Så sad han jo og løste en masse opgaver, som han så som vigtige, som i virkeligheden også var vigtige, men der var bare ikke nogle kroner og øre

i det ift. aftalen. Og det vil jo selvfølgelig sige, at så sidder den ene og siger, at der er noget galt, og den anden siger, at jeg knokler jo røven ud af bukserne, skal jeg ikke have noget for det? Så siger chefen, jamen det er jo ikke det vi har aftalt.”

7,43

Således findes der, hos Future Navigator, immaterialiteter, der er reelle økonomiske ressourcer, og som fører til en fakturering, Hvorfor der også er immaterialiteter, der kan være potentielle økonomisk ressourcer.

En potentiel økonomiske ressource

Hos Future Navigator er der altså også potentielle økonomiske ressourcer, hvilket kommer til udtryk gennem diskursen om, at Future Navigators research og udviklingsarbejde er vigtige potentielle økonomiske ressourcer, som nævnt i starten af denne tendensmarkør (5,13), hvorved dette fremstår selvfølgelig, selvom det ikke direkte fører til fakturering. Dette understøttes af en anden medarbejder, der italesætter:

”[...] når folk spørger mig, hvad er det egentlig lige du laver? Så kan man sige, det er research og udvikling, jeg mest sidder og arbejder på, dvs. vores metoder, at få dem lavet sådan at de både kan bruges bedre internt, og så de også kan få andre i træning, lave masterclasses, lave kurser, sørge for at lave nogle metoder, som er noget, der skal læres. Det er det, jeg sidder og arbejder på.”

7,29

Således er det altså en del af normen, hos Future Navigator, at italesætte research og intern udvikling som vigtige aktiviteter, selvom det ikke fører til øjeblikkelig økonomisk gevinst.

Opsamling

I dispositivets første tendensmarkør har vi fremanalyseret, hvordan det immaterielle har fået en større betydning som reel og potentiel økonomisk ressource hos Future Navigator. Dette kommer til udtryk ved at Future Navigator skaber værdi ved immaterielle ressourcer, som viden om og undervisning om fremtiden, evnen til at formidle og afholde kurser, evnen til at opsætte visioner og at kunne navigere i fremtiden samt research og internt udviklingsarbejde som en potentiel økonomiske ressource. Dette kommer ligeledes til udtryk ved, at det fremstår selvfølgelig hos Future Navigator, at de kan noget særligt, og derfor bør tjene mange penge, hvorfor Future Navigator stræber efter at opfange og indvinde den kreative, innovative og tavse viden, de skaber med kunden i de sociale kooperative processer.

Indsamlingen af positive eksternaliteter

I vores analyse af den kognitive kapitalismes anden tendensmarkør, *Indsamlingen af positive eksternaliteter*, har vi fokus på hvorledes Future Navigator opsamler og indvinder de positive eksternaliteter i produktiv og økonomisk øjemed, samt hvordan Future Navigator er afhængig af produktionseksterne- og ikke-økonomiske ressourcer.

Den anden tendensmarkør beskæftiger sig med indsamlingen af positive eksternaliteter, som er forholdet mellem Future Navigator og dens omgivelser i bredeste forstand. For Future Navigator betyder dette blandt andet, at de er bevidste om, at de skal have en positiv indvirkning på verden, hvilket sættes i centrum af deres produktionssfære:

"[...] vi vil gerne gøre verden til et bedre at sted og være [...] Jeg tror også, at vi alle sammen føler, at vi er med til at gøre tingene til et bedre sted at være."

4,9

Således er deres højeste ambition at gøre en forskel både for medarbejderne hos Future Navigator, men bestemt også for verden. På denne måde fremstår det selvfølgelig at Future Navigator skal gøre verden til et bedre sted, men også for den enkelte medarbejder:

"Så vi har både vores egne projekter. Så det er vigtigt for mig, som chef, at mine medarbejdere har sine egne projekter, som vi kalder walkabouts, ligesom crocodile dundee, da han var i Australien. Når man trænger til at gå en tur for sig selv, hvor man har sit eget område, som man skal udvikle, lave research til, lige fra den danske folkeskole til sex og erotik, eller det kan være det nye spirituelle tidsalder eller IT, et eller område, hvor man lige gider at sætte rigtig godt ind og kan mærke at det er det, kunder også gerne vil have."

5,15

Herved er det vigtigt for lederen hos Future Navigator, at medarbejderen har sine egne projekter, samtidig med at dette kan anvendes i produktivt og økonomisk øjemed. Ligeledes italesætter en leder hos Future Navigator, hvordan hun gerne vil have, at medarbejderne er lykkelige og har andet saliggørende end bare jobbet, men at med dette kommer der et ønske om, at de skal blive til de dør:

"Så jeg synes det er vigtigt, at man har noget ved siden af. Altså arbejde skal ikke være det eneste saliggørende. Vi er alle sammen mennesker med familier. Til gengæld, vil jeg gerne have, de skal blive, indtil de dør."

5,17

Således bliver det her italesat, hvorledes Future Navigator har dens positive eksternaliteter, her i form af medarbejdernes velvære, i centrum, hvorfor medarbejderne får lov at gå deres egne veje, dog samtidig ikke uden, at det får en positiv effekt for Future Navigator. På denne måde bliver medarbejdernes walkabouts flyttet ind i centrum af Future Navigator, og bliver en måde, hvorpå det kan øge produktiviteten samt forbedre økonomien. Ligeledes bliver det italesat, at walkabouts også har en anden virkning:

“Anne, hun er meget visionær leder, hun prøver virkelig også at leve op til det. For eksempel lige nu ved hun, at [Navn] har en bog, hun gerne vil skrive, og hun ved, jeg har en bog, jeg gerne vil skrive, sådan vores egen passion for det vi laver. Så tager hun det fuldstændig op og siger, ok hvordan gør vi så det, sådan så det passer, sådan så du rent faktisk kan få det? Vi sætter en masse tid af, så du kan lave, hvad du har lyst til at lave[...] Hvis man skal bevare medarbejdere, så bliver man nødt til at hjælpe dem med det, de brænder for, deres egne projekter, så det synes jeg, hun gør rigtig godt.”

8,47

Således bliver walkabouts altså en måde, hvorpå Future Navigator også bevarer sine medarbejdere, som den er afhængig af. Ved at medarbejderne får lov til at forfølge egne projekter, får de fornyet energi, og vigtigere endnu, bidrager de med energi til Future Navigator:

“Altså netop også det, at jeg har fået plads til og tilladelse til at måtte arbejde på mit eget projekt, det giver super meget energi og sådan overskud for mig, og det er jo også en del af det, der ligger i de der principper, at man er glad for det, at man får energi af at gå på arbejde.”

8,51

Således bliver medarbejdernes drømme, ambitioner og deres selvrealisering flyttet ind i Future Navigators produktionssfære. Future Navigator opsamler og indvinder således medarbejdernes selvrealisering ved, at de kan udleve deres drømme hos Future Navigator, hvorfor de ikke behøver at udleve dem i andre fora.

Opsamling

I dispositivets anden tendensmarkør har vi fremanalyseret, hvordan Future Navigator opsamler og indvinder de positive eksternaliteter i produktiv og økonomisk øjemed, samt hvordan Future Navigator er afhængig af produktionseksterne- og ikke-økonomiske ressourcer. Dette kommer til udtryk ved at Future Navigator har fokus på dens forhold til omverdenen og medarbejderne. Således får de mulighed

for selv at vælge projekter mod en forventning om, at de bliver for livet. Herved fastholder Future Navigator sine medarbejdere, og disses saliggørelse indvindes i produktiv og økonomisk øjemed, hvorpå Future Navigator sikrer dens produktionseksterne- og ikke-økonomiske ressourcer, der er essentielle for dens økonomi.

Betydningen af netværk

I vores analyse af den kognitive kapitalismes tredje tendensmarkør, betydningen af netværk, har vi fokus på netværk, og dettes tilegnelse og kapitalisering af de positive eksternaliteter, hvordan computere og internettet fordeler, koordinerer og kombinerer ny viden gennem hjernernes sociale Kooperation, projekt som organisationsformen og forordningen af små enheder, der opdeles på netværk, samt hvordan netværket muliggør og fremmer afgørende kognitive processer og innovationer.

Hjernernes sociale Kooperation

I den kognitive kapitalisme har netværket en øget betydning blandt andet på grund af tilegnelsen og kapitaliseringen af de positive eksternaliteter. En leder hos Future Navigator italesætter således, hvilken rolle Future Navigators medarbejdere har i netværket, der eksisterer hos Future Navigator:

"Det skal være nogen som giver igen. Sådan at man bygger energi op i fællesskab."

4,8

Dette bliver uddybet af lederens italesættelse af, hvad hun siger til nye medarbejdere om Future Navigator:

"Jeg plejer at sige til nye medarbejdere, der kommer ind, at de godt kan tænke på os som en stenalderhule, hvor vi alle sammen har en hule, vi går ind i, og dér et lejrbrå, som vi alle skal være med til at passe, men vi er også alle sammen nødt til at vide, at dét lejrbrå har vi skabt i fællesskab, og det har ikke noget at gøre med, hvor lang tid, man brugt på det. Så lad os nu sige, at vi i fællesskab har tændt et lejrbrå, og så sidder vi og vil gerne tage æren for brålet. Så er der én, der siger, at det var mig, der kom med tændstikkerne. Hvis ikke jeg var kommet med dem, havde der ikke været noget brå. Så siger du, at det er fandeme da mig, der hentede alt brænde ude i skoven, og er du klar over, hvor bøvlet det var. Jeg skar mig i fingrene og sådan noget. Den tredje siger så, at det er altså mig, som har siddet og passet det hele natten. Hvis ikke jeg havde passet det hele natten, så var det gået ud. Hvis man har den mentalitet: mig, mig og mig, så bliver det altid svært, fordi alle bidrager på hver deres måde. Men hvis vi alle sammen sidder og siger, at det her har vi gjort i fællesskab, og det kan godt være, der er nogen, der har trukket et større

læs end andre, men der havde altså ikke været noget bål, hvis vi ikke alle sammen havde været der. Man skal ikke sidde ovre i et hjørne, under sit bjørneskin, og ikke ville dele med andre, så kan du sgu få et los i sin røv.”

5,16

Således subjektiverer medarbejderne hinanden til at være medarbejdere, der skal bidrage til fællesskabet, og i forlængelse af ovenstående metafor, at de sammen kan skabe et lejrball i stenalder hulen, hvorfor de kan overleve. Medarbejderne skal altså ikke have en mentalitet, hvor de tænker på dem selv først, men de skal have mentaliteten, at de bidrager til noget større, hvorfor Future Navigator eksisterer på grundlag af alle. På denne måde indgår ledere og medarbejder i et netværk, hvor de alle bidrager på hver deres måde. Således anvender de hinanden som et netværk, der muliggør hjernernes sociale Kooperation, hvilket ligeledes kommer til udtryk ved Future Navigators buddysystem, der bliver italesat således:

“[...] du har en buddy, du bliver hooked op med. I har bestemte ting, i ved, i skal snakke om, inden vi går på arbejdsopgaver, så vi sikrer os, at den ene ikke dør. Så har jeg ryggen på min buddy, og min buddy har ryggen på mig. Så dvs., at jeg har en forpligtelse. Så måden vi oversætter det på er arbejdsopgaver og egenskaber. Så min buddy er [Navn] så dvs., at vi har vel i gennemsnit en buddysnak på en time om dagen, hvor vi gennemgår det arbejde, vi sidder og arbejder på, hvordan kan jeg blive dygtigere?”

7,38

Således bliver de afhængige af, og har forpligtelser over for deres buddy, og dermed deres netværk. Dét at de anvender buddysystemet, muliggør og fremmer altså de kognitive processer og innovationer. Hvorledes buddysystemet bliver anvendt af i praksis, bliver italesat således:

“Jeg har ikke noget problem med at sidde på Skype. Jeg sidder ikke fysisk med hende hver evig eneste dag. Vi mødes måske hver 14. dag fysisk, og så sidder vi der og hyggesnakker imens. Hun har bare fundet ud at, så får hun lov at hacke mig for eksempel så hacker hun mig en time. Jeg skal ikke stille spørgsmål, jeg skal bare gøre hvad hun har behov for, for at få lavet og så får hun rykket på en masse småting på en time, sådan kan vi så også gøre det.”

7,28

På denne måde hjælper de hinanden til at opnå ny læring, hvorved de bidrager til Future Navigator. Buddysystemet er dog ikke kun en måde, hvorpå Future Navigator, som netværk, muliggør og fremmer

hjernernes sociale Kooperation, men det er også en måde, hvorpå de kan trække på det netværk, de har ud over Future Navigator:

“Det er selvfølgelig [Navn], der er hendes buddy, der har hjulpet hende med at prøve at komme i mål med det, hvor man så selvfølgelig ser, at [Navn] og [Navn] de selvfølgelig også bruger deres netværk til at trække i de tråde, der nu skal trækkes i.”

7,39

Herved bliver netværket særligt betydningsfuldt, da dette hjælper medarbejderne til at nå deres mål, hvorfor netværket hos Future Navigator muliggør afgørende kognitive processer og innovationer, hvilket bliver eksemplificeret i følgende italesættelse:

“Så stiller man åbne spørgsmål, sådan så man får nogle gode råd, som egentlig ikke skal bruge på nuværende tidspunkt, men man ved bare godt, at man kommer ud i nogle situationer, hvor det bliver aktuelt. For eksempel sådan en som Martin Thorborg snakker jeg meget tit med, hvis jeg har et eller andet udviklingsspørgsmål, som oftest falder inden for et eller andet digitalt eller hjemmeside. Så sidder jeg og snakker med ham i en time eller to, hvor jeg sidder og suger til mig, og tager noter. Så kan jeg gå og trække på det i årevis bagefter, for han er simpelthen så klog og dygtig, hvad det angår. Sådan én som Claus Meyer har jeg kendt, lige siden han startede sin virksomhed, og har altid været fuldstændig forblændet af, hvor innovativ, kreativ, målrettet og kommercielt tænkende han er. Han er fantastisk. Så han er også bare sådan en kæmpe inspirationskilde, når man sidder og tænker på, hvad man egentlig kan drive det til, når man har et godt koncept, og du tror på det, du laver, og bare giver den store fede fuckfinger til den etablerede branche[...].”

5,18

Ligeledes konstrueres der den diskurs, at hvis medarbejderne holder sig inden for Future Navigator, bliver de ikke udfordret nok i deres viden, hvorpå de kognitive processer og innovationer bliver minimeret:

“Jeg tror faktisk, ved først og fremmest, at anerkende, at hvis vi holder os inden for vores egen andedam, som på godt og ondt er et miljø, som er et beskyttet værkssted. Det første er at anerkende, at hvis vi tror, at vi ved alt, så ved vi ikke en skid. Så vi er gode til at lytte, og til det, vi kalder lytte til højre, og gode til at udfordre vores paradigmer. Som en tommelfingerregel: hvis du er 100% sikker på at du har ret, så kan du være 100% sikker

på, at du tager fejl[...] vi spørger folk rundt omkring i hele verden, når vi har projekter, hvad de selv tror fremtiden byder på. Der bliver man altid virkelig overrasket, så får man adgang til en masse viden.”

5,19

Herved konstrueres der en sandhed om, at hvis de tror de ved alt, så ved de i realiteten ikke en skid. Hertil fremstår det selvfølgelig, at medarbejderne hos Future Navigator skal være evigt gode til at udfordre deres egen viden gennem netværket, hvorigennem de kan blive overraskede og få adgang til en masse ny viden. Ligeledes giver arbejdet, som fremtidsforsker, stor mulighed for at møde nye mennesker, og derved opnå ny viden:

“Så kan jeg sige, at jeg er heldig, fordi jeg oftest står på en scene, hvor jeg møder nogle rigtig spændende mennesker, og folk tror, man er klog, når man står på sådan en scene[...] Så jeg har forholdsvist nemt, ved at komme til at snakke med folk. Det er også noget, jeg siger til folk, som starter virksomhed, man skal altid bare spørge, for folk, der er i samme båd, vil rigtig gerne hjælpe. Jeg er kommet hertil, fordi jeg har fået hjælp af folk. Så når der kommer nogen, som er på vej, vil jeg helt vildt gerne hjælpe dem.”

5,18

Således kommer det altså til at fremstå selvfølgelig, at hos Future Navigator hjælper de mennesker på vej, de skal blot spørge, så får de hjælp. Herved bliver netværket en måde, hvorpå Future Navigator, og mennesker generelt, kan tilegne sig og kapitalisere de positive eksternaliteter i netværket, hvorfor hjernernes sociale Kooperation fremmes og muliggøres, hvilket kommer til udtryk, gennem følgende italesættelse:

“Man skal hjælpe de andre og man skal dele alt, hvad man har, som kan deles, for det bliver det bedre af.”

5,17

Således konstrueres normen, at hos Future Navigator, skal du dele alt, hvad der kan deles, for det bliver det bedre af. Hos Future Navigator fremstår det således selvfølgelig, at viden skal deles gennem netværk, da dette er afgørende for deres kognitive processer og innovationer. Dette bliver ligeledes illustreret på den måde, de arbejder med deres kunder på:

“Vi siger, okay vi skal have økonomien til at tale med antropologen og sociologen, politikerne og socialpædagogen. Det er dem der i fællesskab skal kunne forløse en

problematik[...] I stedet for at pille navle, og grave sig ned i sit eget fagområde. Så er man blevet klogere på nogle sammenhænge, men du har ikke fundet en løsning på det.”

5,13

Dette bliver uddybet af en anden medarbejder, der italesætter den måde, de arbejder med kunderne således:

“Lad os tage Ballerup Kommune for at bruge dem igen. At bringe sådan en trend på banen, som er ret ny for dem. De har aldrig hørt om det. Når man så viser eksempler fra andre lande, så sidder de og tænker hold kæft, det er sejt. Det kunne vi også gøre. Så viser man dem jo en fremtidsperspektiv på en mulighed, der bygger på noget, der allerede er her. Og så er det mere spørgsmålet, om de vil gribe den eller ej, om de vil gøre noget ved det eller ej. Hvis de ikke vil det, så rykker vi videre og kigger på andre muligheder.”

7,37

Herved arbejder Future Navigator med kunderne på en måde, der afspejler metaforen om, at de sammen skaber et lejrball (5,16), hvorfor kunderne kommer til at indgå i deres netværk, hvorved de muliggør og fremmer hjernernes sociale Kooperation. At netværk er betydningsfuldt hos Future Navigators italesættes ligeledes ved deres aktivitet på de sociale medier:

“Og så er vi selvfølgelig på de sociale medier, hvor vi er på facebook, LinkedIn, Twitter og Instagram.”

4,11

Projektorganisationsformen

En virkning af den kognitive kapitalisme er, at organiseringsformen er skiftet til at være mere projektorienteret og netværksbaseret, hvor igennem computere og internettet fordeler, koordinerer og kombinerer ny viden gennem hjernernes sociale Kooperation (Kristensen, 2008, s. 102-103). En medarbejder italesætter, hvorledes Future Navigator anskuer organisationsformen og dens egenskaber:

“Den er meget flad organisationen, og den er meget tillidsbaseret.”

8,47

Dette medfører, at medarbejderne hos Future Navigator har en stor del af selvorganisering, dog med kunden som stor indflydelse på den måde, projektet bliver organiseret:

"Jamen igen, den der selvorganisering, den der har førertrøjen på kunden, er den der organiserer projektet. Hvis det nu for eksempel er mig, så står jeg selvfølgelig for at lytte rigtig meget til, hvad er det kunden har behov for, hvad er det i virkeligheden, de har allermost behov for. Og ud for det vi kalder det brændende spørgsmål, så ud fra det, så organiserer vi så, hvad er succeskriterierne for at nå i mål?"

7,32

Dette kommer ligeledes til udtryk igennem deres buddysystem, hvor de skifter buddy alt efter projektet:

"Så har du [Navn] og [Navn], der er buddies, og [Navn] er jeg sgu ikke helt klar over, hvem hendes buddy er for tiden, men det skifter også nogle gange. Så bytter vi lige rundt. Og skal vi lave et projekt, så buddier jeg lige op med [Navn] for eksempel, så for at vi får styr på de der ting."

7,38

Herved kommer det til udtryk, hvorledes de hos Future Navigator praktiserer projektorganisationsformen, og forordningen af små enheder, opdelt på netværk. I forlængelse af dette har Future Navigator heller intet kontor:

"Som sagt, vi har jo ikke noget kontor, så der er ikke noget fast sted, jeg skal møde op. Så det er meget op til mig selv, hvordan en dag ser ud. Jeg er bare ofte hjemme. Jeg mødes også tit med min kollega [Navn]. Jeg har også andre møder med en praktikant, hvor man sådan arbejder sammen og sidder med noget sammen. Og nogle gange tager [Navn] og jeg på diamanten. Nogle gange sidder vi på forskellige cafeer. Så sidder vi ude på SOHO. Og så er vi selvfølgelig rigtig meget ude hos kunder. Så det svinger rigtigt meget."

8,46

Således er Future Navigator projektorganiseret og netværksbaseret, hvorfor der konstrueres en sandhed om at hos Future Navigator, er et kontor overflødig, da de ikke vil være det samme sted i for langt tid:

"Det kan godt være, man har et klubhus eller hule, men du er ikke afhængig. Det er ikke det, der definerer dig. Så hvis du er en nomade, så er du jo vant til hele tiden at rive pløkkerne op, og slå dig ned et nyt sted. Så vi har det faktisk ikke særligt godt, hvis vi har været det samme sted i for lang tid. Så vi kan gode lide, at man ikke har mere, end man lige skal bruge i en rygsæk, og så prøver vi at holde en meget tæt mental kontakt. Blandt

andet med redskaberne Slack og det at sende memoer til hinanden, så vi altid er til stede, men det kan godt være, at vi ikke er fysiske nære sammen, men derfor er vi stadigvæk altid til rådighed for hinanden, når vi har brug for det.”

5,14

Herved bliver Future Navigator mere effektive, hurtigere til at korrigere fejl, men frem for alt tager Future Navigator ikke længere afsæt i arbejdet eller arbejdsdelingen, men projektet og den kooperative menneskelige aktivitet i løsningen af projektet. Dette er blandt andet muligt på grund af internettet og computere, hvilket bliver italesat således af en medarbejder:

“Lad mig sige det sådan, den måde, vi arbejder på, uden internet kunne det ikke lade sig gøre. Både i form af research, altså ift. at finde forskellige cases, finde materiale. Når vi laver fremtidsforskning, det er en stor, stor del af det, men også selve organiseringen internt, altså det kunne slet ikke lade sig gøre.”

7,31

Herved bliver internettet og computere ikke kun en måde, hvorpå de kan gøre deres arbejde, men også en måde, hvorpå de organiserer sig internt. En medarbejder italesætter, hvorledes de konkret bruger forskellige værktøjer således:

“Så bruger vi Slack til alt intern kommunikation. Så bruger vi Mindmaster til at skabe overblik. Det er et mindmapping system, og så bruger vi Mastertask. Mindmaster til at lave overblik og Mastertask til at uddelegere opgaver, og så bruger vi Slack, som et internt løbende kommunikation. De tre ting sammen fungerer super, super, super godt.”

4,10

På denne måde er internettet og computere en essentiel del af Future Navigator. De har intet kontor, de møder ind på hver morgen og tjekker ud af hver eftermiddag. I stedet for er det normen, at de kommunikerer via internettet og computere.

Opsamling

I dispositivets tredje tendensmarkør har vi fremanalyseret, hvordan de hos Future Navigator bruger netværk til at tilegne og kapitalisere positive eksternaliteter, hvorfor de fremmer og muliggør hjernernes sociale Kooperation samt at de organiserer sig efter projektorganisationsformen og små enheder, der er opdelt på netværk. Dette kommer til udtryk gennem deres buddysystem, og hvordan de bruger det netværk, de har udover Future Navigator. Ligeledes er dette særligt betydningsfuldt, da det er med til at sikre, at Future Navigator har den nyeste viden, hvorfor det fremstår selvfølgeligt, at Future

Navigators ledere og medarbejder skal være evig gode til at udfordre deres egen viden gennem netværket samt at viden skal deles gennem netværk, da dette er afgørende for deres kognitive processer og innovationer. Ydermere kommer det til udtryk ved at Future Navigator organiserer sig selv efter projekter samt at de anvender buddysystemet, der er små enheder, opdelt på netværk. Men frem for alt tager Future Navigator ikke længere afsæt i arbejdet eller arbejdsdelingen, men i projektet og den kooperative menneskelige aktivitet i løsningen af det. I forlængelse heraf er internettet og computere blevet en integreret del af deres arbejde, og Future Navigator kunne ikke fungere på den måde, som de gør, uden, hvorfor internettet og computere hos Future Navigator er med til at fordele, koordinere og kombinere ny viden gennem hjernernes sociale Kooperation.

Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft

I vores analyse af den kognitive kapitalismes fjerde tendensmarkør, *Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft*, har vi fokus på hvordan de hos Future Navigator ikke reducerer komplekst arbejde eller adskiller den manuelle udførelse og intellektuelle konception af et arbejde, hvordan det levende arbejde betones og ikke forbruges i produktionsprocesserne samt hvordan skaberkraften ophæver skellet mellem arbejdskraften, og den arbejdende person, så lederen og medarbejderen kan afhænde sig selv som menneskelig ressource.

Transformation af arbejdsdeling

Fremtidsforskning hos Future Navigator bliver generelt italesat som et komplekst arbejde, da ledere og medarbejdere skal jonglere mellem flere divergerende verdenssyn:

"Altså man siger jo at det kræver en vis form for intelligens at holde to divergerende verdenssyn i hovedet, hvor de fleste mennesker egentlig helst bare vil have et."

6,22

Ligeledes italesætter en leder, hvordan paradigmeskifter er med til at definere den fremtidsforskning, de laver hos Future Navigators:

"Og så er det [Læs: fremtidsforskning] specielt velegnet, til hvis man er nysgerrig, og man godt kan lide at prøve grænser af, og man rigtig godt kan lide de der samfundsomvæltende paradigme skifte[...] Det kan være alt, lige fra dengang, hvor man fandt ud af jorden ikke var flad, men rund, og hvordan man så håndterer det, til i dag, hvor vi står i alle de her paradigmer, som er ved at forsvinde, som politik og nationalstat, forskellene på kønnene og uddannelse, og hvad livet er, og alle de der ting, sådan noget synes vi er helt vildt interessant."

5,13

Således konstrueres arbejdet hos Future Navigator som værende komplekst til tider, og et, som ikke lader sig reducere til simpelt arbejde, hvorfor Future Navigators ledere og medarbejdere, må kunne rumme hele kompleksiteten. Herved subjektiverer de hinanden til at rumme og udvise interesse for det komplekse. Ligeledes skal Future Navigators ledere og medarbejdere, som udfører det komplekse arbejde, også udføre manuelle og lavpraktiske arbejdsopgaver:

"[...] så er der en masse sådan lavpraktiske ting og så er der, research og analyse, som kræver nogle gange noget, eller det kræver noget fordybelse[...] så det er meget forskellige typer opgaver[...]"

8,49

Hver enkelt medarbejder laver altså både det komplekse og det manuelle arbejde, hvorfor den manuelle udførelse og intellektuelle konception af arbejdet ikke adskilles.

Transformation af arbejde

En af implikationerne ved transformationen af arbejdet, er at det levende arbejde, der ikke forbruges i produktionsprocesserne, men som opretholdes og medproduceres som *levende aktivitet*, betones (Boutang, 2011, s. 53), hvorfor Future Navigators ledere og medarbejderne i perioder knokler igennem:

"[...] at man arbejder som en landmand, og her mener jeg ikke pesticid sprøjtende grisepryglende landmænd, jeg mener en nostalgisk udgave af en landmand. Man arbejder når der er noget at lave, så når der er sæson, så har man pissetravlt, så når kornet skal i hus fordi man har høstet på et andet tidspunkt, så er der ikke noget der hedder, at man er syg eller at man ikke lige havde lyst til at komme, så arbejder man og så knokler man igennem, til gengæld kommer der nogle perioder, nogle faser, hvor man ikke har særlig meget at lave [...]"

6,21

Således konstrueres arbejdet hos Future Navigator som sæsonpræget, hvor de i perioder knokler igennem og i andre perioder ikke har særligt meget at lave. Herved fremstår deres arbejde som ét der opretholdes og medproduceres som en levende aktivitet, hvilket ligeledes kommer til udtryk i følgende kommentar:

"Så det synes jeg, faktisk også er ret dejligt, i stedet for at arbejde i sådan nogle klodser, hvor man holder fri lørdag og søndag, og så knoklearbejder man mandag til fredag. Og så holder man fri. Jeg synes faktisk det er rigtig rart at det kører i sådan nogle bølger i stedet for."

6,22

Herved fremstår det tydeligt, at de konstruerer deres arbejde, som ét der ikke forbruges i produktionsprocesserne, hvilket ligeledes kommer til udtryk ved, at en medarbejder italesætter at hun:

"[...] tit kommer til at arbejde om aftenen, fordi så har man lavet nogle andre ting i løbet af dagen[...]"
8,48

Det levende arbejde forbruges således ikke på samme måde som før, da det eneste, der er knapt, i det levende arbejde, er medarbejdernes tid og opmærksomhed (Boutang, 2011, s. 72), hvilket ligeledes kommer til udtryk hos Future Navigator ved følgende italesættelse:

"[...] hvis jeg kunne klonе mig selv, det ville være perfekt."
7,42

Transformation af arbejdskraften

En af implikationerne ved denne transformationen er, at skellet mellem arbejdskraften, og den arbejdende person ophæves (Boutang, 2011, s. 53), hvilket en medarbejder hos Future Navigator italesætter:

"Hvad arbejde er for mig? Det er jo faktisk det jeg laver, næsten hele mig faktisk, det smelter meget sammen. Selvfølgelig er der forskel på, mit arbejde og de opgaver jeg har, men mit arbejde er jo også min interesse, så det smelter meget sammen i forhold til nogle andre, som virkelig går på arbejde, sidder et fysisk sted og så stopper med at arbejde, når de går derfra, fordi når arbejdspladsen er ens hjem er det også sådan, at der er ikke ligeså opbrudte grænser, og det er der heller ikke oppe i mit hoved. Hver eneste gang jeg læser en avis, er det en anledning til trendspotting."
8,50

Således konstrueres der en diskurs hos Future Navigator, hvor det at arbejde ikke blot er noget medarbejderne laver, men det er hele deres liv, og deres interesse, hvorfor de dermed er arbejdskraften. Denne diskurs bliver ligeledes understøttet af lederens italesættelse af, hvad hun vil have fra sine medarbejdere:

"[...] jeg vil jo have medarbejdere der vil dét, som der selv er trådt ind på den her rejse af egen fri vilje. Har sagt, jeg er fremtidsforsker med hud og hår, og så kan man være, så er vores kunder jo bare lidt fremtidsforskere sådan tager kasketten på, men af mine medarbejdere der forlanger jeg sgu at de er, det er lidt ligesom at være gravid, det nytter

ikke noget at du bare er om torsdagen eller hvis du er medlem af Hells Angel, så er du ligesom kriminel, så er det ikke sådan at du sidder og siger, så er jeg bare lidt kriminel, så får du det jo tatoveret på dit bryst.”

5,14

På den måde er denne italesættelse med til at illustrere, hvorledes der hos Future Navigator operer et magtvidensregimer, hvori det fremstår selvfølgelig, at Future Navigators ledere og medarbejdere er fremtidsforskere med hud og hår. Dette bliver understøttet af, hvordan arbejdet hos Future Navigators bliver til en så stor del af lederne og medarbejderne, hvorfor nogle af dem ændrer livsstil på grund af deres arbejde, og den viden de heri erhverver:

”[...] vi går sådan lidt og spørger med, at nogle af vores medarbejdere, er blevet vegetarer, mens de har været ansat. Det er, hvis de arbejder meget med den der slags trends [Læs: om at gøre verden til et bedre sted], så er det meget svært at kunne fastholde, hvorfor vi stadig skal kunne sidde og spise vores store bøffer.”

6,27

Skaberkraften

I den kognitive kapitalisme er det ikke længere arbejdskraften, der er det afgørende, men derimod skaberkraften (Boutang, 2011, s. 53). Medarbejdere konstitueres altså ikke blot som arbejdere, men som skabere, hvilket ligeledes kommer til udtryk ved at Future Navigators ledere og medarbejdere har:

” [...] en basal drivkraft i, at vi elsker skabertrang og vi kan godt lide at tænde den gnist i folk at alle skal have lov til at finde deres egen funkyness [...]”

6,22

Således fremstår det selvfølgelig at de hos Future Navigator besidder en skaberkraft, da de er med til at skabe fremtiden sammen med deres kunder:

”Så bruger man bare en hel dag på at køre de her muligheder igennem, og begynder at planlægge, hvordan fremtiden ser ud, så kan du bygge visioner, hvor folk virkelig kommer helt op og ringe, og hvor de kan se sig selv i det, og det er jo derfor, jeg er så glad for mit arbejde, for jeg er den, der kan hjælpe til, være fødselshjælper for de store tanker. Et eller andet nyt der giver håb, så bliver jeg sgu glad. Specielt når man så kan give det videre til nogen.”

7,39

Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer dermed hinanden til at være skabende, og ikke blot arbejdende, ledere og medarbejdere.

Opsamling

I dispositivets fjerde tendensmarkør har vi fremanalyseret hvordan transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft kommer til udtryk hos Future Navigator. Dette kommer til udtryk ved at ledere og medarbejderne opfatter deres arbejde som komplekst, hvilket ikke kan reduceres til simpelt arbejde. Ligeledes kan den manuelle udførelse og intellektuelle konception af arbejdet ikke adskilles, og hver leder og medarbejder må derfor rumme begge og lede sig selv i dette. Ligeledes kommer det til udtryk ved, at ledere og medarbejdere hos Future Navigator kommer til at arbejde meget i perioder, da arbejdet ikke forbruges i produktionsprocesserne. Ydermere kommer det til udtryk ved, at der hos Future Navigator konstrueres en diskurs, hvor arbejdet bliver hele ledernes og medarbejderens liv. De bliver således fremtidsforskere med hud og hår. Ydermere kommer det til udtryk ved at Future Navigators ledere og medarbejdere afhænder sig selv som en menneskelig ressource, og bliver dermed ikke blot arbejdere, men skabere.

Viden og værdibegrebets erosion

I vores analyse af den kognitive kapitalismes femte tendensmarkør, viden og værdibegrebets erosion, har vi fokus på hvordan viden og værdi sammenkobles hos Future Navigator, hvordan viden ikke ses som knap, hvordan medarbejderne hos Future Navigator hele tiden må erhverve sig ny viden og hvordan de accelererer brugen af viden for at kapitalisere den.

Erhvervelse af ny viden

I tendensmarkøren, *Det immaterielles øgede betydning*, identificerede vi, hvorledes Future Navigator konstruerede sig selv, som en vidensvirksomhed, med produktet viden (5,9), hvilket bliver understøttet af at deres indtjening i høj grad kommer gennem foredrag, online videoforedrag, kurser, workshops og trendkort (5,15; 8,49; 7,31; 7,36; 7,41).

Ligeledes konstrueres der en diskurs hos Future Navigator om, hvordan viden ikke er en knap ressource:

"Viden er en uendelig ressource, som hele tiden bliver ved med at komme. Så der vil altid være noget for os at lave, og det er også rart at vide. Så de fleste af os sover ret godt om natten, fordi vi ved, at vi altid har en energi kilde, som vi kan tage fra."

4,10

Hos Future Navigator opfatter de således viden som en uendelige ressource, der er deres økonomiske produkt, hvorfor ledere og medarbejdere hele tiden søger at erhverve ny viden:

"Det er jo et kæmpe kriterie, når det er fremtid, så nytter det jo ikke at komme med noget der er 10 år gammelt, så selvfølgelig er vi jo med på beatet, vi kalder det metodisk nysgerrighed. Metodisk nysgerrighed går ud på, at du skal sørge for at have en platform til at indsamle den nye viden, når den er der, så du kan finde den igen, og det er der vi benytter Evernote og det er sgu ret fantastisk. Så det vil sige, at jeg finder vel de første 10-15 artikler hver dag, som jeg så kigger på og tænker, nej der var en ny anekdote eller en ny bevægelse, eller her er der en klog mand, der er ved at sige noget begavet. Så smækker jeg det ind, og så sørger jeg for at tage det rigtigt, så når jeg nu skal sidde, om aftenen eller en gang om ugen, og tænker nu vil jeg lige lave en drop post/blogpost, skrive en artikel, eller nu har jeg en kunde, der skal vide noget om hvad disruption betyder inden for træ- og møbelindustrien, så i stedet for at starte helt forfra, så går jeg ind i mit arkiv af bevægelser og trends, så går jeg ind og kigger på, hvad ligger der derinde."

7,36

Således opfattes viden som en uendelig ressource hos Future Navigator, hvorfor de har en platform, der hjælper dem med at erhverve og strukturere ny viden, såsom de 10-15 artikler denne medarbejder erhverver og tagger hver dag. Ligeledes strukturerer ledere og medarbejdere altså hinandens handlerum, gennem denne platform, til hele tiden at erhverve ny viden, hvorfor Future Navigator har mange metoder til dette:

"Foredrag og konferencer, som alle andre, podcasts, tedtalks, medierne selvfølgelig. Alt det der bare lige popper op, sådan er det jo at være fremtidsforsker, det er at være nysgerrig på alting også når man går på gaden [...]."

8,49

Ligeledes italesætter en medarbejder, hvordan de konkret anvender teknologi til at erhverve viden:

"Vi har bl.a. lavet et produkt, en app, et system, hvor vi kan spørge folk over hele verden, hvad de tror bliver deres gamechanger, og så sætte vi det ind i en app, hvor vi kan lave scenerier, i fællesskab med vores publikummer, hvor end de sidder henne i verden."

4,10

Den accelererede brug af viden

I den kognitive kapitalisme skal viden bruges, da værdien af viden hurtig henfalder (Kristensen, 2008, s. 104), hvilket kommer til udtryk hos Future Navigator ved, at de ikke laver rapporter:

"[...] hvis de nu kommer, og siger, at de vil have en kæmpe rapport, så siger vi blankt nej, for vores erfaring er at der er ingen, der gider at læse de her forbandede rapporter, så det er sådan en eller anden form for en video, et overblik, spil eller noget der kan aktivere folk er ofte det vi arbejder med [...]"

7,32

Viden skal altså ikke skrives ned i en rapport, men formidles og aktiveres via et medie, så den kan blive anvendt med det samme. De konstruerer således en sandhed om, at det er vigtigt at minimere tiden det tager at anvende og kapitalisere deres viden, hvilket ligeledes kommer til udtryk ved, at de ikke anvender evaluering:

"Og nogle gange så ser jeg sådan nogle Excelorienterede regnearksdrengene, der siger til mig, at vi burde have mere metode, statistik eller redskaber, så siger jeg til dem, prøv at hør her: jeg vil kunne sætte mig ned og så skrive konklusionen for, hvad de der regnskaber ville komme frem til, altså hvis vi lavede en form for evaluering. Jeg ville kunne give det samme og det kan [Navn], [Navn], [Navn] og [Navn] sådan set også. Vi ved også godt, hvis vi har haft en dårlig oplevelse med en kunde, så ved vi godt at det har været en dårlig oplevelse, så vi evaluerer på en meget mere high touch måde, hvor vi mærker efter og så spørger vi os selv, hvad var det, der gik galt, hvad kan vi lære af det her."

6,25

Således fremstår det selvfølgelig hos Future Navigator, at metoder, statistikker, redskaber og evalueringer er tidskrævende, og dermed spild af ledernes og medarbejdernes værdifulde tid. Samtidig med at alle medarbejderne allerede kender konklusionerne på disse. Dermed strukturerer medarbejderne deres handlerum henimod at undgå tidskrævende opgaver, der bliver set som unødvendige. Ligeledes bruger de memoer i stedet for e-mails, da viden er hurtigere at formidle over et memo, og memoet kan laves, samt høres på farten:

"De systemer vi bruger, er memo, det bruger vi rigtig rigtig meget, både til vidensdeling og til journalister. Nogle gange også til kunderne. Det kan de rigtig godt lide. I stedet

for at sidde og skrive det ned, indtaler vi det, og så kan de bare sidde og høre det i bilen. Så det er en af vores primære kommunikationsformer.”

5,12

På denne måde er Future Navigators anvendelse af deres viden accelereret, hvorfor de bedre kan udvinde værdien af den. Ligeledes er de begyndt at digitalisere den viden de formidler, så den kan nå ud til mange flere mennesker og meget hurtigere:

”Problemet med det [Læs: at de primært tjener penge på live foredrag] er selvfølgelig skalering. Der er så og så mange timer, og der er så og så stort et marked i Danmark, hvor man kan lave sådan nogle ting. Det er også derfor jeg har sagt at vi skal over i det digitale, og så lave meget af det. Og så skalere det meget mere op ad, og det er jo bare et spørgsmål om at lave det færdigt, og så få det ud til verden.”

7,36

Ligeledes opmuntres medarbejderne til at komme ud af starthullet og kaste sig ud i nye ting:

”[...] vi sidder jo ikke og forsker på et kontor, og skriver en afhandlinger, der kommer ud to år senere. Det er ligesom sex: jo mere man taler om det, jo mere farligt bliver det. Jo længere tid man venter, jo mere pinligt bliver det. Man er simpelthen bare nødt til at kaste sig ud i det, og så prøve. Så kan det godt være første gang, at det gik galt, og man fik den i øret. Så kan det godt være man tænker øhh, men så er man igang, og så er det et spørgsmål om at træne og blive bedre.”

5,16

Dermed subjektiveres medarbejderne til medarbejdere, der hele tiden skal kaste sig ud i noget nyt, og som skal bruge den nye viden hurtigst muligt. En medarbejder udtaler da også at:

”Det er sgu sådan lidt et magic moment, når man kan se at noget, man har lavet, det bliver brugt lynhurtigt.”

7,41

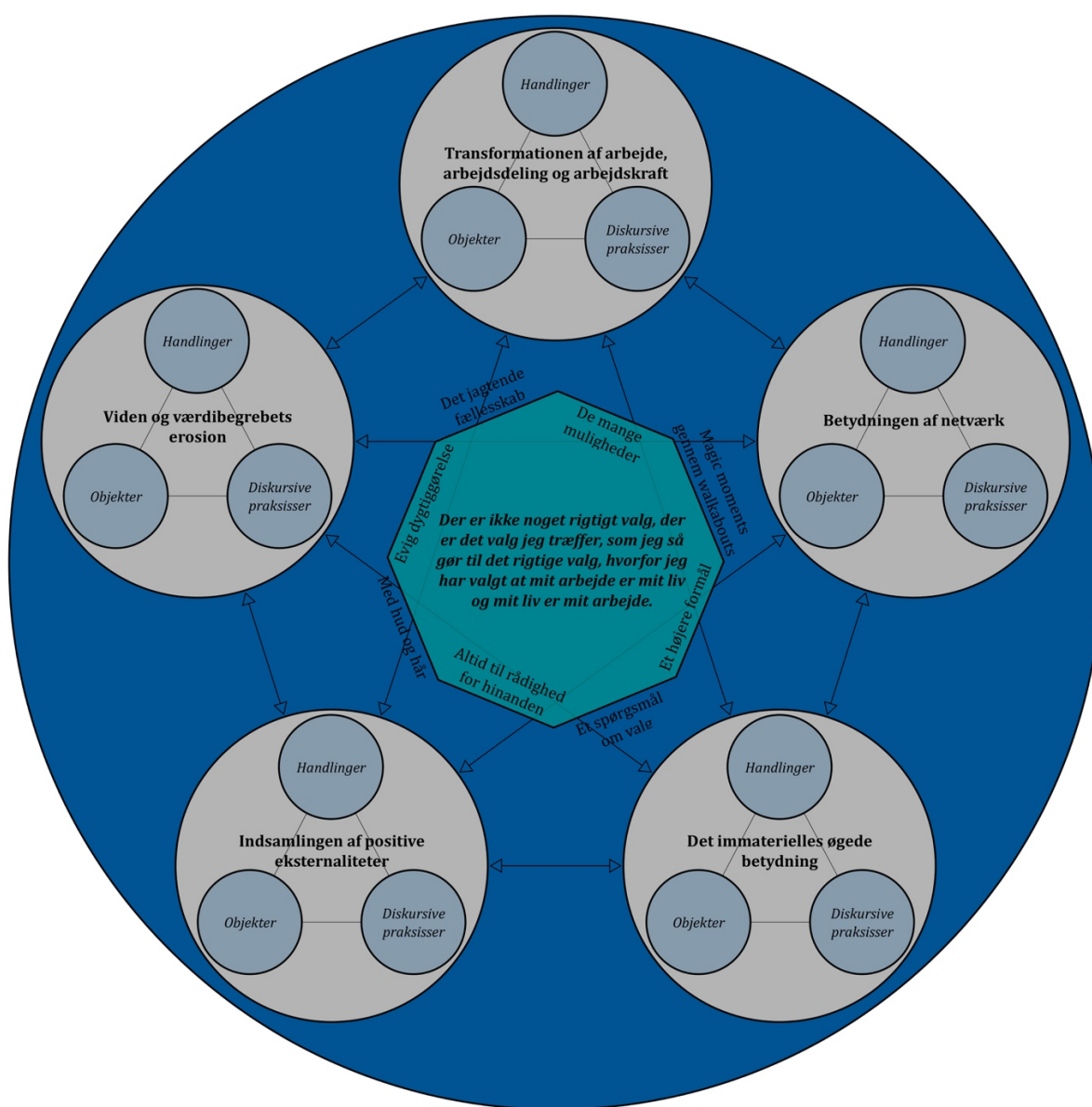
Opsamling

I dispositivets femte tendensmarkør har vi fremanalyseret, hvorledes viden og værdibegrebets erosion kommer til udtryk, hos Future Navigator, gennem en øget fokus på erhvervelse af viden og en accelereret brug af denne. Dette kommer til udtryk ved at viden, som en uendelig ressource, er blevet koblet sammen med værdi, hvorfor ledere og medarbejdere konstruerer en diskurs om viden, som en stor

økonomisk indtægt. Ligeledes ved at ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum henimod hele tiden at erhverve viden, da det er vigtigt, at de kommer med noget nyt til kunderne. Ydermere, hvordan de hos Future Navigator subjektiverer hinanden til en accelereret brug af den viden, de har erhvervet sig, for at være mere effektive, nå ud til flere mennesker hurtigere samt for at tjene flere penge.

Analysens anden del

I analysens anden del vil vi analysere på forbindelserne mellem dispositivets heterogene hele, og de elementer, som udgør den, hvilket tilsammen foranlediger og bliver foranlediget af dispositivets logik. Illustreret i figur 3.



Figur 3: Den kognitive kapitalisme, og dens fem tendensmarkører, de otte karakteristika samt logikken.

På baggrund af vores kodning af empirien i analysens første del har vi identificeret dispositivets logik (Bilag 9), som værende *Der er ikke noget rigtigt valg, der er det valg jeg træffer, som jeg så gør til det rigtige valg, hvorfor jeg har valgt at mit arbejde er mit liv og mit liv er mit arbejde*:

“Om det så lige er det rigtige, nogen gange er det lidt lige meget, om det er det perfekte match. Man kan sige lidt ligesom hvis man skal ud og rejse, og i sidder og diskuterer, skal vi tage til Paris eller skal vi tage til Sri Lanka. Der er ikke noget rigtigt valg, der er det valg i træffer, som i så gør til det rigtige valg. Sådan er det også med fremtiden, der er den viden eller den viden. Om i vælger den ene eller den anden, så længe det bare bringer dig i den retning du gerne vil, det er sådan set underordnet.”

5,19

I forlængelse af ovenstående, gør logikken, *Der er ikke noget rigtigt valg, der er det valg jeg træffer, som jeg så gør til det rigtige valg*, sig konkret gældende hos Future Navigator ved at ledere og medarbejdere har valgt at *mit arbejde er mit liv og mit liv er mit arbejde*:

“Jeg arbejder egentlig hele tiden. Jeg synes det, og det lyder måske lidt karikeret, men arbejde er jo mit liv, og mit liv er mit arbejde, og på den måde kan man sige, at jeg nyder det, at jeg holder af det.”

7,39

I forlængelse af denne logik har vi identificeret otte karakteristikker, *Et spørgsmål om valg, De mange muligheder, Med hud og hår, Evig dygtiggørelse, Altid til rådighed for hinanden, Det jagtende fællesskab, Magic moments gennem walkabouts* samt *Et højere formål*, og hvordan disse virker normerende på ledere og medarbejdere hos Future Navigator ved at indføre forskellige dispositioner, der gør sig særligt kendetegnende for den sociale omgang hos Future Navigator, hvilket vi i det følgende vil anskueliggøre.

Et spørgsmål om valg

“Det kan godt være man ikke kan gøre tingene alene, og man kan sagtens have dage, hvor det er op ad bakke, og man kan være syg, man kan have syge børn, man kan falde og brække benet på ski, det gør ingenting, men man skal være et menneske, som har valgt at ville være i overskud, og det kræver overskud at være i overskud. Det har ikke noget at gøre med at være veluddannet, eller rig, det har noget at gøre med ens grundlæggende indstilling til livet.”

4,8

Den første karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde, *Et spørgsmål om valg*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Spørgsmålet om indstilling

Ovenstående italesættelse illustrerer, at der konstrueres en diskursiv praksis, hvor Future Navigators ledere og medarbejdere skal vælge, at være i overskud. Det bliver her ligeledes illustreret, hvorledes de konstruerer en sandhed om, at overskud er noget, som medarbejderne vælger, altså et valg, der handler om deres grundlæggende indstilling til livet. Således fremstår det selvfølgelig, at de ydre faktorer er underordnede, og medarbejderen skal blot vælge at være i overskud. Medarbejderne og lederne hos Future Navigator, subjektiverer dermed hinanden til at være i overskud, da dette blot er en indstilling til livet. Ifølge Brinkmann (2014), er dette en implikation, der findes i det moderne arbejdsliv:

"[...] postulatet bliver at 'ydre faktorer' har meget lille betydning[...] men at det er 'indre faktorer', der er de væsentlige."

Brinkmann, 2014, s. 47

Herved bliver det de indre faktorer, der bliver de betydningsfulde for medarbejderne og lederne hos Future Navigator, hvilket ligeledes kommer til udtryk i følgende diskursive praksis:

"[...] vi mærker efter og så spørger vi os selv, hvad var det, der gik galt og hvad kan vi lære af det her. Det der med du er faldet af hesten, okay, hvad skal der så til, for at du ikke falder af hesten næste gang. Når du kan mærke, nu begynder det at skride for dig, hvad er det så du skal lære for, at du ikke kommer ud og står i den samme situation?"

6,25

Dét, at falde af hesten, bliver altså italesat som, at medarbejderne skal vælge at bruge situationen, til at dygtiggøre sig, i stedet for at fokusere på de ydre faktorer, hvorfor det fremstår selvfølgelig, at det blot er et spørgsmål om valg. Dette bliver ligeledes italesat af en leder hos Future Navigator, ved den diskursive praksis, at medarbejderne selv vælger deres overordnede humør:

"Vi vil være sammen med mennesker, som giver energi, og som har god energi. Sådan nogen, som godt kan være kritiske, og de må også godt have en dårlige dag, men det skal ikke være sådan nogle følelsesmæssige vampyrer, der går og suger på en. Det skal være nogen som godt ved, at de har ansvar for deres eget humør, de har ansvar for deres egen udvikling."

4,8

Således konstruerer Future Navigators ledere og medarbejdere en sandhed om, at de selv har ansvaret for at være i overskud samt deres udvikling og humør, hvorfor det blot er deres indstilling, der er betydningsfuld.

Spørgsmålet om Future Navigator

En leder italesætter, hvordan medarbejderne hos Future Navigator selv skal vælge at være der:

"Det er egentlig lidt ligesom at være Amish people. De har jo også, hvor de skal ud og leve et normalt liv i et år. Så skal man jo rejse ud, og prøve at bo i en by og se hvordan det er. Så vælger man selv at komme tilbage."

5,17

Således strukturerer ledere og medarbejdere et handlerum, hvor medarbejderne selv vælger at være hos Future Navigator. Ligeledes bliver dette understøttet af den diskursive praksis, at Future Navigator er et cool sted at være:

"[...] hvordan kan du blive dygtigere, så du ikke kun udfører dit arbejde, men at du i virkeligheden bliver så dygtig, at du kunne sige op og starte dit helt eget, men du vælger at blive, for det er fandeme cool at være her."

7,38

Således subjektiverer medarbejdere altså hinanden til at dygtiggøre sig i sådan en grad, at det fremstår selvfølgeligt, at de kunne starte deres egen virksomhed, men at de, af egen fri vilje, vælger at være hos Future Navigator, da det er cool at være her, hvorfor der er den diskurs, at medarbejderne har valgt at være fremtidsforskere hos Future Navigator af egen fri vilje.

Spørgsmålet om indhold

Future Navigators ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvor de er ekstremt selvledende:

"[...] jeg tror vi er, alle sammen, et eller andet sted, er enormt selvorienteret, altså at man tager ansvar for sin egen arbejdsdag. Det skal man kunne, man skal være ekstremt selvledende"

5,14

Ligeledes italesætter en anden medarbejder, den diskursive praksis, at være selvledende, som den vigtigste egenskab ved en medarbejder hos Future Navigator (8,47). Således strukturerer ledere og medarbejdere hinandens handlerum, til at være selvledende, hvorfor de kan vælge at gøre stort set, hvad

der passer dem, blot de leverer. Ifølge Groth og Rosbjerg (2006), er dette en tendens, der gør sig gældende ved medarbejdere, der bedriver selvledelse:

"Der er ikke noget, der er fastlagt på forhånd for os - vi skal selv vælge, hvad vi vil med vores liv, vores karriere, vores fritid, og mulighederne synes derfor uendelige."
Groth & Rosbjerg, 2006, s. 186

Således argumenterer Groth og Rosbjerg for, at det moderne arbejdsliv, har den implikation, at intet er fastlagt på forhånd for medarbejderne, hvorfor de selv kan vælge, hvad de vil, hvilket ligeledes kommer til udtryk hos Future Navigator, ved følgende italesættelse:

"[...] du kan gøre stort set hvad der passer dig, men det kræver bare at du leverer noget."
7,34

Således er der hos Future Navigator den diskursive praksis, at de har stor frihed, blot at de leverer noget. Således strukturerer ledere og medarbejdere hos Future Navigator en handlerum, hvor de er selvledende.

Opsamling

Ved dispositivets første karakteristik har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan ledere og medarbejdere hos Future Navigator konstruerer en sandhed om, at alt er et spørgsmål om valg. Dette kommer til udtryk ved, at medarbejderne kan vælge at være i overskud samt selv er ansvarlige for deres udvikling og humør, hvorfor dét, at falde af hesten, bliver spørgsmål om at vælge at bruge situationen, til at dygtiggøre sig, i stedet for at fokusere på de ydre faktorer. Således er det blot et spørgsmål om deres indstilling, der er betydningsfuldt. Ligeledes ved at medarbejderne kunne starte deres egen virksomhed, men at de, af egen fri vilje, vælger at være hos Future Navigator, da det er cool at være der, hvorfor det er et spørgsmål om valg. Ydermere ved at ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvor de er ekstremt selvledende, hvorfor de har stor frihed, blot de leverer noget.

De mange muligheder

"[læs: fremtiden er] Kaotisk og komplekst[...] der er så mange spørgsmål, der er så mange muligheder."
7,40

Den anden karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde, *De mange muligheder*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Fremtidens mange muligheder

Ovenstående italesættelse illustrerer hvorledes ledere og medarbejdere hos Future Navigator konstruerer den diskurs, at fremtiden er kaotisk og kompleks, hvorfor der er mange spørgsmål og muligheder. Dette bliver ligeledes understøttet af den diskursive praksis at:

"[...] der er masser af muligheder at gribe, alle mulige ting at ændre på det, hvis vi kan se fra fremtiden."

7,39

Hvilket ligeledes kommer til udtryk ved den diskursive praksis om, at mennesker har så mange muligheder, at de er ved at brække sig over dem:

"[...] vi lever i en tid som er så frugtbar med muligheder, at vi nærmest er ved at brække os over det. Altså i virkeligheden er det, der er det største problem, at vi har så mange muligheder, at vi bliver handlingslammede og går hjem og ser den store bagedyst"

6,24

Således konstruerer ledere og medarbejdere hos Future Navigator, en diskurs om at fremtidens mange muligheder fordrer, at mennesker har så mange muligheder, der blot skal gribes, at de bliver handlingslammede.

Fremtidsforskerens mange muligheder

Dog bliver ledere og medarbejdere hos Future Navigator ikke handlingslammede, da de gennem deres job, som fremtidsforskere, og dennes mange muligheder, ved hvordan de skal håndtere fremtiden, hvilket kommer til udtryk ved, at medarbejderne bliver subjektiveret til at se på fremtiden med et optimistisk syn, og vælge at se mulighederne:

"Jeg vil i hvert fald sige, at altså optimist er helt klart nok den vigtigste parameter, altså hvis du ikke har et verdenssyn, hvor du sidder og tænker, det er fandeme spændende, hvis jeg nu præsenterer 50 trends for dig, og din første kommentar er, hold kæft, der er mange, og den anden mulighed er, hold kæft, det er spændende. Det er godt nok mange muligheder, så er det helt klart den anden kommentar, den slags mennesker man skal have fat i."

7,34

Dermed strukturerer medarbejderne hinandens handlerum henimod, at de skal vælge, at se de spændende muligheder ved fremtidens mange trends. Dette bliver ligeledes understøttet ved, at Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer den diskurs, at arbejdet med fremtidens mange trends, muliggør, at de får lov at beskæftige sig med præcis det, de har lyst til:

“Så når man er fremtidsforsker, får man lov at beskæftige sig med lige præcis, det man har lyst til. Hvis man er antropolog, og begynder at kigge på økonomi, så siger folk, at det kan du ikke, du er jo antropolog, men når du er fremtidsforsker, så er det en fantastisk undskyldning, for at man kan stikke sin næse i alt, samtidig med at man forholder sig overfladisk til tingene, så vi går jo ikke dybden.”

5,13

Således strukturerer Future Navigators ledere og medarbejdere et handlerum hvor de som fremtidsforskere, kan stikke deres næse i alt. Dette bliver ligeledes understøttet af, at ledere og medarbejdere hos Future Navigator subjektiverer hinanden til at være fremtidsforskere, der er apolitiske, akulturelle, og ikke har nogen ideologi, således at de ikke lader sig begrænse af egne politiske, kulturelle eller ideologiske overbevisninger, når de arbejder med fremtiden:

“Altså, man siger jo, at det kræver en vis form for intelligens at holde to divergerende verdenssyn i hovedet, hvor de fleste mennesker egentlig helst bare vil have et. Så man siger, nu har jeg købt det kristne budskab, og så er det dét, der definerer hele mit liv. Eller der er nogen, der siger, vi tror på miljø, flow og økologi og derfor er det dét, der definerer alt og så oplever man verden gennem det sæt briller. Og der vil jeg sige, at der har fremtidsforskere, de har ikke noget. Der er ikke et billede man kigger på verden igennem andet end nysgerrighed, sådan en fundamental sult efter at lære nye ting. Og derfor er vi også apolitisk, akulturelle, ikke nogen ideologi, ikke noget andet end en basal drivkraft i at vi elsker skabertrang”

6,22

Således strukturerer ledere og medarbejdere et handlerum, hvor de skal være i stand til, at holde flere divergerende verdenssyn i hovedet, hvorfor ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til kun at kigge på verden gennem nysgerrighed, og en fundamental sult efter at lære nye ting. Således fremstår det selvfølgelig, at ledere og medarbejdere kan have alle slags briller på, afhængigt af kunden, og hvor denne vil sejle hen.

Kundens mange muligheder

Future Navigators ledere og medarbejdere kigger ligeledes på fremtidens mulighedsrum i samråd med kunderne, hvorfor de pludselig kan ende et andet sted, end de planlagde:

"[...] vi hopper ud i fremtiden og kigger på nogle mulighedsrum. Og så er det jo der, at folk går ind og siger, vi vælger den, den, den og kombinerer sammen, og lige pludselig[...]så begynder vi at lave noget helt andet."

7,37

Dette bliver understøttet af den diskurs om, at fremtidsforskere kan skabe fremtiden, hvilket en medarbejder italesætter således:

"Det ene er, det vi kan forudsige med sikkerhed. Det er det vi kalder hårde trend, så er der mulighedsrummet, det er dét, vi kalder bløde trends, og så er der det, vi skal skabe. Altså, hvis du nu har klarsyn nok, til at benytte de to store, de hårde og de bløde, så pludselig vil der dukke et eller andet op, hvor du sidder og siger, hold da kæft, så er der det her, vi skal gøre eller det er dét her, vi skal holde op med eller hvad det nu skal være [...] Så bruger man bare en hel dag på, at køre de her muligheder igennem og begynder at planlægge, hvordan fremtiden ser ud"

7,40

Således konstrueres der en sandhed hos Future Navigator om, at fremtidsforskere kan planlægge, hvordan fremtiden skal se ud, ud fra de hårde og bløde trends. For Future Navigators ledere og medarbejdere fremstår det altså selvfølgelig, at de kan påvirke hvordan kunden agerer, ved at influere, hvilke muligheder de vælger at gå efter, hvilket bliver italesat således:

"Jeg havde et foredrag for en masse HR-direktører for et uger siden, og så havde jeg undervejs sagt, at jeg lidt var en jubeloptimist, netop fordi jeg kan se fremtiden, så kan jeg både se de negative og de positive, men det fede er jo at man kan vælge hvilken en af dem man vil gå efter"

7,39

Dog er det ikke op til Future Navigators ledere og medarbejdere at bestemme, hvor kunden skal sejle hen, men hjælpe dem blot med at nå de i mål, som de selv sætter sig (4,9). Kunden får altså selv lov at bestemme, hvor denne vil sejle hen, da Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at alle valg kan være det rigtige, hvorfor de blot vælger hvilken mulighed, de vil gøre til det rigtige valg:

"Man kan sige lidt ligesom hvis man skal ud og rejse, og i sidder og diskuterer, skal vi tage til Paris eller skal vi tage til Sri Lanka. Der er ikke noget rigtigt valg, der er det valg i træffer, som i så gør til det rigtige valg. Sådan er det også med fremtiden, der er den viden eller den viden. Om i vælger den ene eller den anden, så længe det bare bringer dig i den retning du gerne vil, det er sådan set underordnet."

5,19

Opsamling

Ved dispositivets anden karakteristik har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan det fremstår selvfølgeligt for Future Navigators ledere og medarbejdere, at de kan vælge, hvilke af de mange muligheder, de vil gøre til det rigtige valg. Dette kommer til udtryk ved diskursen, at fremtiden er kaotisk og kompleks, hvorfor der er mange spørgsmål og muligheder. Faktisk så mange muligheder, der blot skal gribes, at mennesker bliver handlingslammede. Ligeledes ved, at ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at se på fremtiden med et optimistisk syn, og vælger at se mulighederne, hvorfor arbejdet med fremtidens mange trends muliggør, at de kan beskæftige sig med præcis det, de har lyst til. Således strukturerer de et handlerum, hvor de kan stikke deres næse i alt, hvorfor de subjektiverer hinanden til at være apolitiske, akulturelle, og ikke have nogen ideologi, så de ikke lader sig begrænse af egne overbevisninger. Herved subjektiverer ledere og medarbejdere hinanden til kun at kigge på verden gennem nysgerrighed, og en fundamental sult efter at lære nye ting. Ydermere ved at det fremstår selvfølgeligt, at ledere og medarbejdere kan have alle slags briller på, afhængigt af kunden, og hvor denne vil sejle hen, hvorfor de pludseligt kan ende et andet sted, end de planlagde. Således konstruerer ledere og medarbejdere en sandhed om, at alle valg kan være det rigtige, hvorfor de blot vælger hvilken mulighed, de vil gøre til det rigtige valg.

Med hud og hår

"Og jeg vil jo have medarbejdere der vil det, som der selv er trådt ind på den her rejse af egen fri vilje. Har sagt, jeg er fremtidsforsker med hud og hår, og så kan man være, så er vores kunder bare lidt fremtidsforskere, som sådan tager kasketten på, men af mine medarbejdere, der forlanger jeg sgu, at de er. Det er lidt ligesom at være gravid, det nytter ikke noget at du bare er om torsdagen eller hvis du er medlem af Hells Angel, så er du ligesom kriminel, så er det ikke sådan, at du sidder og siger, så er jeg bare lidt kriminel, så får du det jo tatoveret på dit bryst."

6,24

Den fjerde karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde, *Med hud og hår*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Jobbe

Ovenstående italesættelse illustrerer, hvordan ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være fremtidsforskere med hud og hår, da de er trådt ind på rejsen af egen fri vilje, hvorfor det fremstår selvfølgeligt, at det er ikke noget, de er lidt, i modsætning til kunderne, men, i metaforisk forstand, får det tatoveret på brystet. Dette bliver understøttet af, den diskursive praksis, at når medarbejderne kan lide det de laver, så behøver de aldrig at gå på arbejde igen, hvilket hos Future Navigator indebærer at de:

"[...] skelner mellem et arbejde og et job[...] arbejde det er det, der er lidt slidsomt, hvor du møder ind fra kl. 8 til kl. 16, og et job det er sådan noget, hvor man udvikler sig selv og bliver dygtigere sammen med mennesker, man godt kan lide, så vil jeg sige, at man skal arbejde så lidt som muligt og jobbe så meget som muligt, så man bruger sin tid på noget, man rent faktisk kan lide at gøre."

6,21

Således subjektiverer medarbejderne hinanden til at være medarbejdere, der finder et 8 til 16 arbejde slidsomt, og i stedet for søger et job, hvor de udvikler sig selv og bliver dygtigere. Hos Future Navigator konstrueres der således en sandhed om, at når de kan lide det de gør, så går de aldrig på arbejde igen, hvorfor Future Navigators ledere og medarbejdere bruger tid på det de kan lide, altså at jobbe.

Give energi

Hos Future Navigator konstrueres der en diskurs om, at arbejdet skal give energi:

"Det skal være sådan at man har mere energi mandag aften, end man havde mandag morgen. Man har mere energi om fredagen, end man havde om mandagen, og man skal glæde sig til at komme på arbejde om mandagen. Også selvom det regner, også selvom der er modstand, også selvom man måske ikke har tjent så mange penge, som man havde regnet med, eller kunderne har været sure, så skal det alligevel være sådan, at man tænker, at det er sgu da meget sjovt og spændende."

4,8

Ligeledes bliver det her italesat, at medarbejderne i weekenden skal glæde sig til at komme på arbejde om mandagen, uafhængigt af om der er regn, modstand, sure kunder eller manglende indtjening. Ifølge Brinkmann, er der en tendens i det moderne arbejdsliv, hvor medarbejdere er blevet:

"[...] fuldstændig enøjede og kommer til at reducere væsentlige sociale, politiske og økonomiske problemer til et spørgsmål om individets motivation og positivitet."

Brinkmann, 2014 s. 49

Herved skal Future Navigators medarbejdere, til trods for de ovenstående elementer, regn, modstand, sure kunder eller manglende indtjening, tænke, at det er et sjovt og spændende arbejde, hvorfor der ellers kunne sættes spørgsmålstegn ved dennes motivation eller positivitet. En medarbejder italesætter den diskursive praksis, at arbejdsdage skal give energi, hvorfor mandag er hans favoritdag, således:

"I påsken, der glædede jeg mig til at komme tilbage på arbejde. Jeg er en af de få, hvor mandag er min favoritdag. Og det er jo, fordi jeg synes, det er skide spændende, altså jeg er vildt, vildt passioneret om at sidde og lave fremtid og spotte nye trends, som de andre ikke har set."

7,39

Således er denne diskursive praksis blevet internaliseret i medarbejderen, hvorfor han er selvdisciplinerende efter denne diskurs og de tilhørende normer.

Arbejde og liv

Således subjektiverer medarbejderne hinanden til at være medarbejdere, der er vilde med og passionerede om at lave fremtid, uafhængigt af eventuelle problemer, hvorfor arbejde og interesse smelter sammen:

"Hvad arbejde er for mig? Det er jo faktisk det jeg laver, næsten hele mig faktisk, det smelter meget sammen. Selvfølgelig er der forskel på, altså selvfølgelig er mit arbejde, altså de opgaver jeg har, men mit arbejde er jo også min interesse, så det smelter meget sammen ift. nogle andre som virkelig går på arbejde, sidder et fysisk sted og så stopper med at arbejde, når de går derfra, fordi også nogle gange, når arbejdspladsen er ens hjem er det også sådan, der er ikke ligeså opbrudte grænser, og det er der heller ikke oppe i mit hoved, når, hver eneste gang jeg læser en avis, er det en anledning til trendspotting. Det er meget, man er på arbejde, på en anden måde, hele tiden."

8,50

Dette medvirker til en diskursiv praksis, hvor grænsen mellem arbejdsplads og hjem bliver opløst, fysisk såvel som mentalt. Dette bliver ligeledes understøttet af det manglende objekt - et kontor (8,50). Dette understøtter en subjektivering af medarbejderen som en, der konstant bør arbejde og, konstant oplever anledninger til trendspotting, hvilket ligeledes kommer til udtryk i følgende italesættelse:

"[...] det er at være nysgerrig på alting, også når man går på gaden, så man er altid lidt på arbejde"

7,34

Således fremstår det selvfølgelig, at Future Navigators ledere og medarbejdere altid er lidt på arbejde, hvilket en medarbejder uddyber, ved at italesætte, hvorledes det betyder, at arbejdet flyder meget sammen:

"Altså mit [Læs: arbejde] det flyder meget sammen. Jeg har det også sådan, at du tit kommer til at arbejde om aftenen, fordi så har man lavet nogle andre ting, i løbet af dagen, nogle gange."

8,48

Ligeledes italesætter en medarbejder, at de ofte arbejder i weekenden (8,47). Herved kommer det til at fremstå selvfølgelig, at deres arbejde flyder lidt sammen, hvorfor de kommer til at arbejde om aftenen og i weekenden. På denne måde bliver arbejdet for Future Navigators ledere og medarbejdere, deres liv, og deres arbejde bliver deres liv:

"Jeg arbejder egentlig hele tiden. Jeg synes det, og det lyder måske lidt karikeret, men arbejde er jo mit liv, og mit liv er mit arbejde, og på den måde kan man sige at jeg nyder det, at jeg holder af det."

7,39

Opsamling

Ved dispositivets tredje karakteristik, har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være fremtidsforskere med hud og hår. Dette kommer til udtryk ved, at det fremstår selvfølgelig, at fremtidsforsker ikke er noget, de er lidt, i modsætning til kunderne, men, i metaforisk forstand, får det tatoveret på brystet. Således konstruerer de en sandhed om, at når de kan lide det de gør, så går de aldrig på arbejde igen, hvorfor Future Navigators ledere og medarbejdere bruger tid på at jobbe, altså det de kan lide. Ligeledes ved at arbejdet skal give energi, og medarbejderne i weekenden skal glæde sig til at komme på arbejde om mandagen, uafhængigt af om der er regn, modstand, sure

kunder eller manglende indtjening. Herved skal de tænke, at det er et sjovt og spændende arbejde, hvorfor der ellers kunne sættes spørgsmålstegn ved dennes motivation eller positivitet. På denne måde fremstår det selvfølgelig, at mandag er favoriddagen. Ydermere ved at de er vilde med og passionerede om at lave fremtid, uafhængigt af eventuelle problemer, hvorfor arbejde og interesse smelter sammen, samt at grænsen mellem arbejdsplads og hjem bliver opløst, fysisk såvel som mentalt. Herved subjektiverer ledere og medarbejdere hinanden til konstant at arbejde og opleve anledninger til trendspotting, hvorfor det fremstår selvfølgelig at Future Navigators ledere og medarbejdere altid er lidt på arbejde samt at de kommer til at arbejde om aftenen og i weekenden. På denne måde bliver arbejdet for Future Navigators ledere og medarbejdere, deres liv, og deres arbejde bliver deres liv.

Evig dygtiggørelse

"[...] det skal være noget man bliver dygtigere af, så siger jeg til mine medarbejdere, det er forbudt, at man laver arbejde, som man ikke bliver dygtigere af. Man skal primært tænke dygtighed først og så opgave bagefter. Det der skal motivere en, er, at få omdefinert den opgave man har, så den passer ind under den dygtighed, den egenskab, man gerne vil træne."

6,22

Den ottende karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde, *Evig dygtiggørelse*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Dygtiggørelse over opgaver

Ovenstående italesættelse illustrerer, hvordan ledere og medarbejderne hos Future Navigator subjektiverer hinanden til at være medarbejdere som skal dygtiggøre sig selv, og altid tænke på dette aspekt først. En medarbejder giver ligeledes udtryk for dette, ved at han har internaliseret denne subjektivering, hvorfor han selv forsøger at efterleve disciplinerings norm:

"[...] jeg bliver meget dygtigere som medarbejder, jeg sidder jo hele tiden sammen med min chef og sidder hun og kigger på mig og siger, hvordan kan du blive dygtigere, så du ikke kun udfører dit arbejde, men at du i virkeligheden bliver så dygtig, at du kunne sige op og starte dit helt eget, men du vælger at blive for det er fandme cool at være her. Så det er en del af vores arbejdskultur at sætte dygtighed over opgaver."

7,38

Således transformerer medarbejderen sig selv her, ved hjælp af sin leder, til en ønskværdig tilstand om at sætte dygtighed over opgaver. Ligeledes italesætter en leder, at hos Future Navigator er det for medarbejderne et mål i sig selv at blive dygtigere og rigere:

"[...] både tjene penge samtidig med, at de bliver klogere. Jeg vil gerne have medarbejdere, der er dygtigere og rigere."

5,15

Således konstruerer ledere og medarbejdere den diskursive praksis, at medarbejderne hos Future Navigator bør og bliver både dygtigere og rigere.

Evig vilje til dygtiggørelse

Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer ligeledes hinanden til at være villige til at stinke for at lære nyt, hvorfor de kan dygtiggøre sig:

"[...] det gør ikke så meget, at hvis man laver et eller andet, der fucker op, og det ved mine medarbejdere også godt, altså vi stræber ikke efter perfektionisme, jeg stræber efter, at folk hele tiden har en vilje til at dygtiggøre sig, og du kan ikke blive dygtig til noget som helst, hvis ikke du kan stinke, hvis ikke du kan være der, hvor du siger, hold kæft, hvor er jeg ringe, fordi du ikke er der, så kører du rundt i det samme og samme. Det ved man også fra tennisspillere og golfspillere, hvis en golfspiller lige pludselig begynder at skyde dårligt, så ved man, at det er fordi golfspilleren er i gang med at lære et nyt sving, og du er nødt til at aflære noget gammelt for at blive god til at lære noget nyt."

6,26

Dette bliver understøttet af at de subjektiverer hinanden til ikke at tilstræbe perfektionisme, men i stedet for, en evig vilje til at dygtiggøre sig, samt at de skal eksperimentere, have et drive og at de gerne vil skabe værdi (5,17). Dermed konstrueres der en sandhed om læring, at hvis de skal undgå at køre rundt i det samme, og altså undgå stagnation, skal de midlertidigt *stinke* for at blive god til at lære noget nyt. Ligeledes kommer en vilje til at dygtiggøre sig, til udtryk ved den diskursive praksis at ledere og medarbejdere skal være villige til at give folk ret, selv hvis de bliver irriterede på dem:

"[...] hvis jeg har stået i en situation, og har sagt noget, og jeg bagefter står og tænker, det var sgu ikke i orden det der. Så ringer jeg, og siger undskyld eller så snakker jeg med folk, og siger, der gik jeg nok over min egen grænse, så det må du sgu undskylde. Jeg synes, man skal være god til at sige undskyld. Man skal være god til at give folk ret, hvis

man bliver irriteret på nogen, hvis der er nogen, der kommer op til en, og siger, sådan og sådan, og man så kan mærke, at man bliver pisse irriteret, det er dét, der hedder kognitiv dissonans, så ved man, det er jo fordi den anden peger på noget, der bare ikke grundlæggende er i orden og så skal man sige, ok, ved du hvad, jeg hører dig. Det er ikke det samme, som jeg lige forstår, hvad du mener, men jeg hører dig, og jeg putter det ned i min mentale bagage, og så er jeg sikker på, at på et eller andet tidspunkt, så forstår jeg, hvad det er du siger, så tusind tak, selvom det er irriterende, så tak for det.”

6,27

Således subjektiverer medarbejderne hinanden til at være medarbejdere, der skal sige undskyld til kunder, da der kan være læring, og dermed dygtiggørelse, i situationen, også selvom de dér bliver irriteret. Ligeledes har dette den implikation, at medarbejderen hos Future Navigator skal gøre den handling, at putte dét, der er problemet, ned i sin mentale bagage, selvom de måske, på det givne tidspunkt, ikke forstår det, da det senere kan føre til læring, hvorfor de skal takke kunderne for at påpege dette.

Opsamling

Ved dispositivets fjerde karakteristik, har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til evig dygtiggørelse. Dette kommer til udtryk ved at de strukturerer et handlerum, hvor de skal dygtiggøre sig selv, og altid tænke på dette aspekt først, hvorfor medarbejderne hos Future Navigator bør og bliver både dygtigere og rigere. Ligeledes ved at ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være villige til midlertidigt at stinke, for at lære nyt, samt ikke at tilstræbe perfektionisme, men i stedet for have en evig vilje til at dygtiggøre sig, hvorfor de skal eksperimentere, have et drive og ville skabe værdi. Således konstrueres der en sandhed om læring, at hvis de skal undgå at køre rundt i det samme, og altså undgå stagnation, skal de midlertidigt *stinke* for at blive god til at lære noget nyt. Ydermere ved at medarbejderne subjektiverer hinanden til at være medarbejdere, der skal sige undskyld til kunder, da der kan være læring, og dermed dygtiggørelse, i situationen, også selvom de dér bliver irriteret, hvorfor de skal takke kunderne for at påpege dette.

Det jagtende fællesskab

”Jeg plejer at sige til nye medarbejdere, der kommer ind, at de godt kan tænke på os som en stenalderhule, hvor vi alle sammen har en hule, vi går ind i, og dér et lejrball, som vi alle skal være med til at passe, men vi er også alle sammen nødt til at vide, at dét lejrball har vi skabt i fællesskab, og det har ikke noget at gøre med, hvor lang tid, man brugt på

det. Så lad os nu sige, at vi i fællesskab har tændt et lejrbrål, og så sidder vi og vil gerne tage æren for bålet. Så er der én, der siger, at det var mig, der kom med tændstikkerne. Hvis ikke jeg var kommet med dem, havde der ikke været noget brål. Så siger du, at det er fandeme da mig, der hentede alt brænde ude i skoven, og er du klar over, hvor bøvlet det var. Jeg skar mig i fingrene og sådan noget. Den tredje siger så, at det er altså mig, som har siddet og passet det hele natten. Hvis ikke jeg havde passet det hele natten, så var det gået ud. Hvis man har den mentalitet: mig, mig og mig, så bliver det altid svært, fordi alle bidrager på hver deres måde. Men hvis vi alle sammen sidder og siger, at det her har vi gjort i fællesskab, og det kan godt være, der er nogen, der har trukket et større læs end andre, men der havde altså ikke været noget brål, hvis vi ikke alle sammen havde været der. Man skal ikke sidde ovre i et hjørne, under sit bjørneskin, og ikke ville dele med andre, så kan du sgu få et los i sin røv.”

5,16

Den fjerde karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde *Det jagtende fællesskab*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Hulen

Ovenstående italesættelse illustrerer, at der hos Future Navigator konstrueres en diskurs om, at de er et fællesskab, med en fælles mentalitet, hvilket bliver italesat til nye medarbejdere, lige så snart de kommer ind af døren. Herved bliver de fra deres start, på arbejdet hos Future Navigator, subjektiveret til at være medarbejdere, der indgår i et fællesskab, hvor hver medarbejder bidrager på sin måde, og nogen bidrager mere end andre, men at alle medarbejdernes bidrag er værdifulde. Dette understøtter den diskursive praksis, at hvis de har mentaliteten, mig, mig, mig, eller ikke vil dele med andre, kan de få et los i røven. Dette bliver ligeledes understøttet af den diskursive praksis, at en af lederne er ligesom en skrap mor med masser af kærlighed (5,15). Ligeledes subjektiverer medarbejderne hinanden til at være medarbejdere, der skal vurdere alt nyt ift., hvad det gør for fællesskabet, og dermed Future Navigator, hvilket bliver italesat på følgende vis:

”[...] the Amish ikke er teknologiforskrækkede, men de vurderer alt nyt ift. hvad det gør for fællesskabet. Så man må gerne have en mobiltelefon, men hvis mobiltelefonen fjerner dig fra fællesskabet, så må du ikke have den. Det synes jeg egentlig, er en ret godt pointe, hvad vi har behov for som mennesker. Skal vi have den sidste nye dims, fordi det giver status eller skal vi gøre tingene fordi det faktisk styrker det fællesskab vi har.”

5,17

En jæger

Hos Future Navigator er fællesskabet dog mere end blot et mål i sig selv, eller en værdi i sig selv, hvilket kommer til udtryk i diskursen, at hos Future Navigator må de:

"[...] anerkende, at hvis vi holder os inden for vores egen andedam, som på godt og ondt er et miljø, der er som et beskyttet værksted."

5,18

Således er deres fællesskab et beskyttet værksted, hvilket understøtter den diskursive praksis, at hulen, og dermed fællesskabet, kun er noget værd, hvis de går på jagt, hvorfor ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være jægere, der vil ud af hulen, og komme tilbage med noget af værdi, såsom viden (5,16). Således får fællesskabet hos Future Navigator sin værdi, gennem deres jagt, hvorfor medarbejderne subjektiverer hinanden til at besidde kompetencen at jage, og være præaktive:

"Dvs. hvis du er sådan en type der sidder og venter på at blive fodret med en opgave så holder du ikke så længe, du skal selv gå ud og finde, hvordan løser vi den her, så proaktiv eller skulle man sige endnu bedre præaktiv, det kommer til at være en af de andre kompetencer."

7,34

At medarbejderens skal være præaktiv bliver eksemplificeret gennem følgende italesættelse om at være hos Future Navigator er som at:

"[...] være i en hvirvelvind. Man kan selvfølgelig sidde i orkanens øje og hygge sig derinde, men du bliver nødt til at våge dig ud, dér, hvor du ikke rigtig ved, hvad der foregår. Det ligger ligesom i naturen i fremtid, der er mange ting vi ikke ved så dvs. at vi som personer er konstant på jagt efter, hvad er de nye bevægelser, de nye trends [...]"

7,33

Således er medarbejderne altså nødt til at våge sig derud, hvor de ikke ved, hvad der foregår, så de bedre kan forstå fremtiden, hvormed de kan hjælpe deres kunder, og erhverve sig ny viden, hvorfor de kan skabe værdi til fællesskabet, og Future Navigator, gennem dygtiggørelse og penge. Således strukturerer ledere og medarbejdere et handlerum, hvor de er på konstant jagt efter nye bevægelser og trends. Dette bliver understøttet af den diskursive praksis, at de skal tjene penge for at kunne brødføde hele familien (7,34).

Opsamling

Ved dispositivets femte karakteristik, har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvori de er det jagtende fællesskab. Dette kommer til udtryk ved, at de hos Future Navigator subjektiverer hinanden til at indgå i et fællesskab, hvor alle bidrager på hver sin værdifulde måde, og der derfor ikke er plads til en egoistisk mentalitet, ligesom alt nyt vurderes ift. hvad det gør for fællesskabet. Ligeledes ved, at fællesskabet hos Future Navigator er mere end blot et mål i sig selv, eller en værdi i sig selv, hvorfor hulen, og dermed fællesskabet, kun er noget værd, når de går på *jagt*. Således subjektiverer ledere og medarbejdere hinanden til at være præaktive og konstant at gå på jagt efter nye bevægelser og trends for således at skabe værdi til fællesskabet.

Altid til rådighed for hinanden

"[...] man skal være tilgængelig, så det er ikke altid ens børn har lyst til at snakke med en om ting, men man er nødt til, som forældre at sige, at når de har behov, så skal man være der. Det er ens pligt som forældre, også selvom man ikke synes de fortjener det, og også selvom man synes de har gjort tingene forkert, eller man har pissetravlt. Hvis ens barn kommer og siger nu har jeg brug for at snakke om det her, så skal man lægge tingene til side, og så skal man være til rådighed. Det har jeg lært af mine egne forældre. Og når man så bliver ældre kan man se, at det er ekstremt værdifuldt, sådan har jeg det også med mine medarbejdere, at hvis de har haft et eller andet hvor jeg godt kan se, at nu har de behov for at snakke om tingene, så lægger jeg alting til side og siger ok så er jeg her, så er jeg til rådighed, og så bruger jeg den tid det tager [...]"

6,28

Den femte karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde *Altid til rådighed for hinanden*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Lederen står til rådighed

Overstående italesættelse illustrerer, at hos Future Navigator er der den diskurs, at lederne står til rådighed for medarbejderne. Dette bliver understøttet af den diskursive praksis, at en af lederne betragter sine medarbejdere som sine børn, hvilket forpligter hende til at være til rådighed. Lederen skal altså være tilgængelig, hvorfor hun står til rådighed for sine medarbejdere, når de kommer og vil tale, selvom lederen evt. synes de har gjort noget forkert eller har travlt. Dette sker under parolen, at det er værdifuldt for medarbejderen, hvorfor lederen er villig til at lægge alt til side, og være til rådighed

for sine medarbejdere. Ligeledes strukturerer lederen et handlerum, hvor medarbejderne, bliver inviteret til at gå til lederen, hvis de har behov for at *snakke om tingene*. Denne måde at strukturere handlerummet, argumenterer Brinkmann for, er en tendens, der eksisterer i det moderne arbejdsliv:

“En moderne leder manifesterer sig ikke som en hård og tydelig autoritet, der giver ordrer og bestemmer, men der udøves en helt anden form for blød magt ved at invitere til en samtale om succeser for at få arbejdsglæde i top.”

Brinkmann, 2014, s. 46

At medarbejdere bliver inviteret til samtale, således at de kan få arbejdsglæden i top, kommer ligeledes til udtryk hos Future Navigator i følgende italesættelse:

“Er man et menneske, der er i overskud, eller er man sådan lidt på vej ned fordi man har fået influenza, man har syge børn, så man ikke har sovet om natten, ikke får tjent nok penge eller at man har nogle ting, som man går og bokser med. Så skal man komme og sige det, og så kigger vi på, hvordan vi kan gøre det sjovere, mere spændende og mere berigende, men igen med udgangspunkt i sig selv[...]”

5,16

Således strukturerer ledere og medarbejdere handlerummet hos Future Navigator således, at medarbejderen skal komme til ledelsen, og fortælle hvad de bokser med, for på denne måde at få deres arbejdsglæde i top, hvorfor lederne ligeledes her er til rådighed.

Buddy står til rådighed

Dog er det ikke kun lederen, der står til rådighed for medarbejderne. Hver medarbejder har en buddy, som de står til rådighed for:

“[...] du har en buddy, du bliver hooked op med. I har bestemte ting, i ved, i skal snakke om, inden i går på arbejdsopgaver, så i sikrer sig, at den ene ikke dør. Så har jeg ryggen på min buddy, og min buddy har ryggen på mig. Så dvs., at jeg har en forpligtelse[...] vi har vel i gennemsnit en buddysnak på en time om dagen [...]”

7,38

Således subjektiveres ledere og medarbejdere til at være særligt forpligtede til deres buddy, der sikrer sig de ikke hver især dør, hvorfor de står til rådighed for denne. Dette kommer ligeledes til udtryk gennem handlingen *buddysnak*, som de har i gennemsnit en time om dagen (7,38).

Alle står til rådighed

Dog er det ikke kun deres leder samt deres buddy de er tilknyttet, hvilket kommer til udtryk ved følgende italesættelse:

“Vi vil rigtig gerne være en del af noget, men på samme måde, som man før har haft nomader, visionære, kriminelle, terrorister eller Hells Angels osv.”

5,14

Således subjektiverer ledere og medarbejdere hinanden til, at rigtig gerne vil være en del af noget, hvorfor de alle står til rådighed for hinanden, hvilket kommer til udtryk i følgende italesættelse:

“[...] for eksempel havde jeg en af mine medarbejdere, som havde et barn, der blev alvorligt syg sidste år. Der var det alle, der bare sagde: jeg tager den der, jeg skal nok tage det der, jeg går ind og styrer din kalender, det skal du slet ikke tænke på. Der er intet spørgsmål om, hvornår han kommer tilbage. Han kommer tilbage, når han har overskud, om det så tager seks måneder eller om det tager seks dage. Det er lige meget. Man kommer tilbage, når man er klar til det.”

5,17

Ligeledes italesætter lederen, at medarbejderne står til rådighed for hinanden, når de har behov for det, hvilket er noget af det, der gør lederne glædest (5,17). Dette bliver understøttet af en diskurs om at de er mentalt tætte (5,14):

“[...] så prøver vi at holde et meget tæt mentalt kontakt. Så vi bl.a. med redskaberne Slack, og det at sende memoer til hinanden, så vi altid er til stede, men det kan godt være vi ikke er fysiske nære sammen, men derfor er vi stadigvæk altid til rådighed for hinanden, når vi har brug for det”

5,14

Således muliggør diskursen, at de har mentalt tæt kontakt, at de stadigvæk altid står til rådighed for hinanden, selvom de ikke er fysiske tætte sammen, har et kontor eller andet, end hvad der lige kan være i en rygsæk (5,14).

Opsamling

Ved dispositivets sjette karakteristik, har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvor de altid er til rådighed for hinanden. Dette kommer til udtryk ved diskursen om, at lederen altid

står til rådighed for sine medarbejdere. Således bliver medarbejderne inviteret til at gå til lederen, hvis de har behov for at snakke, og dermed få arbejdsglæden i top. Ligeledes ved, at alle medarbejdere subjektiveres til at være særligt forpligtede til deres buddy, hvorfor de ligeledes altid står til rådighed for denne. Ydermere ved at ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til, gerne at ville være en del af noget, hvorfor de alle altid står til rådighed for hinanden, når de har behov for det. Således er de mentalt tætte, selvom de ikke er fysisk nære sammen.

Magic moments gennem walkabouts

"[...] det er vigtigt for mig, som chef, at mine medarbejdere har sine egne projekter, som vi kalder walkabouts, ligesom crocodile dundee, da han var i Australien. Når man trænger til at gå en tur for sig selv, hvor man har sit eget område, som man skal udvikle, laver research til, såsom lige fra den danske folkeskole til sex og erotik eller det kan være den nye spirituelle tidsalder eller IT [...] Så bruger man tid på det, og så hjælper vi hinanden [...]"

5,14

Den sjette karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde *Magic moments gennem walkabouts*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Egne projekter

Ovenstående italesættelse illustrerer, hvorledes der hos Future Navigator konstrueres en diskurs om, at arbejdet er en måde, hvorpå medarbejderne kan have deres egne projekter, hvorfor de subjektiverer hinanden til at være medarbejdere, der skal på walkabouts. Ifølge Andersen (2013) er der en tendens ved det moderne arbejdsliv, hvor der er opstået en sammenfoldning mellem person og arbejde, hvilket er frugtbart og udbytterigt for medarbejderen såvel som for arbejdspladsen (Andersen, 2013, s. 30). Således bliver arbejdet, hos Future Navigator, en måde hvorpå medarbejderne kan realisere sig selv, samtidig med at det skaber værdi for organisationen. Ligeledes understøtter dette, at en leder er med til, at strukturere medarbejdernes handlerum henimod, at realisere sig selv hos Future Navigator, ved selv at handle på sine medarbejders ønsker og ambitioner, hvorfor hun fremstår som en meget visionær leder:

"[...] er meget visionær leder, hun prøver virkelig også at leve op til det, ved for eksempel lige nu ved hun, at [Navn] har en bog hun gerne vil skrive, og hun ved, jeg har en bog jeg gerne vil skrive, sådan egen passion for det vi laver, så tager hun fuldstændig det op, og

siger, ok, hvordan gør vi så det[...] vi sætter en masse tid af, så du kan lave, hvad du har lyst til at lave"

8,47

Således handler lederen på medarbejdernes handlinger, og på den diskursive praksis om at Medarbejderne har egen passion, for det de laver, hvorfor deres handlerum bliver struktureret, da de efterfølgende handler på lederens handlinger.

Ud over stepperne

Hos Future Navigator strukturerer ledere og medarbejdere et handlerum, hvor de pusher hinanden til at komme ud over stepperne, hvilket kommer til udtryk i følgende italesættelse:

"Så på den måde kan jeg enormt godt lide at pushe mine medarbejdere til at komme ud over stepperne, men de skal selv komme og sige, hvad deres store drøm er."

5,15

Ligeledes bliver det her italesat, at medarbejderne skal fortælle, hvad deres store drøm er, hvorfor det fremstår selvfølgeligt, at de har sådan én, samt at denne kan blive udlevet hos Future Navigator. Dette kommer ligeledes til udtryk ved, at en anden medarbejders italesætter handlingen, at de hjælper hinanden med at komme i mål med deres drømme:

"For at give et eksempel på det, så har [Navn] sagt, at hun vil helt vildt gerne ud på det internationale marked, gerne ud og brande sig selv internationalt, skrive store artikler, hun vil gerne ud og lave foredrag for 500 mennesker, hvor Bill Clinton sidder nede i flokken og tænker wow. Og så har vi selvfølgelig sagt, fantastisk kan vi så kombinere det i virksomheden, at når vi skal ud og lave de store kurser ude i verden, så er du en af de her primus motorer på det. Så siger hun selvfølgelig, ja det passer perfekt, så hun har lige skrevet en artikel til Farmers Company, der handler om fremtidens sex, der vidst er den mest læste de sidste par dage, og det er selvfølgelig [Navn], der er hendes buddy, der har hjulpet hende med at prøve at komme i mål med det, hvor man så selvfølgelig ser, at [Navn] og [Navn] de selvfølgelig også bruger deres netværk til at trække i de tråde, der nu skal trækkes i. Dvs., at hun har sagt, på et møde, at det her det vil jeg gerne, og så siger vi alle sammen godt, hvordan kan vi så hjælpe dig til at nå derhen [...]"

7,39

Dette understreger hvorledes, der hos Future Navigator, konstrueres en sandhed om, at hvis medarbejderne ved, hvad deres projekter er, og dermed deres walkabouts, hjælper de hinanden med at

komme i mål med disse. Dette bliver understøttet af, at de ved at blive *pushet* henimod at skabe noget, kan opnå deres magic moments, hvilket bliver illustreret i følgende italesættelse:

"Vi har sådan set optaget en video og den mangler bare at blive sat op. Det tager mig måske en dag at gøre. Og så [Navn] for at presse mig lidt, hun har så sendt en mail ud, hvor hun har sagt, at i kan gå ind og pre order og signe sig up til den her, og det er der 400, der gjorde, bare på hendes ord, bare fordi hun siger, nu har jeg lavet noget nyt, er der nogle, der har lyst til det, og det er der 400, der siger, ja, det vil vi gerne. Den koster altså 6000 kroner, så kan i jo selv gange op. Og det er bare begyndelsen, så er der noget, hvor jeg tænker pisse fedt, så er det at skabe noget, det er mit magic moment,"

7,41

Således bliver de *pushet* henimod det de lever for:

"[...] magic moments, det er det vi lever for."

7,41

Opsamling

Ved dispositivets syvende karakteristik, har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at de opnår magic moments gennem walkabouts. Dette kommer til udtryk ved, at der hos Future Navigator konstrueres en diskurs om, at arbejdet er en måde, hvorpå ledere og medarbejdere kan have deres egne projekter, hvorfor de subjektiverer hinanden til at gå på walkabouts, hvilket bliver en måde, hvorpå medarbejderne kan realisere sig selv. Ligeledes ved, at ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvor de pusher hinanden til at komme ud over stepperne med deres walkabouts, så de dermed kan opnå magic moments, der bliver italesat, som dét de lever for.

Et højere formål

"Vores primære mål er, at vi skal skabe værdi, som de mennesker vi er."

4,24

Den ottende karakteristik, som betegner dispositivets logik, vælger vi at kalde, *Et højere formål*, hvilket vi har identificeret på baggrund af forbindelserne mellem dispositivet heterogene hele og dets elementer. Vi vil i det følgende illustrere, hvordan denne kommer til udtryk i empirien.

Håb

Ovenstående italesættelse illustrerer, hvordan der hos Future Navigator er den diskurs, at ledere og medarbejdere søger, at deres arbejde skal skabe værdi, hvilket bliver understreget af den diskursive praksis, at deres arbejde giver håb:

"[...] allerede der har vi givet en lille smule håb til nogen, der måske sad og tænkte puha, det her [Læs: fremtiden] kommer til at se sort ud."

7,40

Der er altså en diskursiv praksis hos Future Navigator om, at det er en del af deres arbejde, at give håb til kunder, hvilket kan lade sig gøre gennem deres arbejde med fremtiden, hvorfor de er glade for deres arbejde (7, 40). Dette bliver eksemplificeret i følgende italesættelse:

"[...] jeg synes det er skide spændende, altså jeg er vildt, vildt passioneret om at sidde og lave fremtid og sidde og spotte nye trends som de andre ikke har set. Et eller andet nyt, der giver håb, så bliver jeg sgu glad. Specielt når man så kan give det videre til nogen."

7,39

Således kan medarbejderne gennem deres arbejde med fremtiden, give deres kunder håb for den. Dette bliver understøttet af den diskursive praksis om, at de gennem deres arbejde ligeledes kan give kunderne et kørekort til deres liv:

"[...] vi kan godt lide at tænde den gnist i folk, at alle skal have lov til at finde deres egen funkyness, altså det er sgu ret vigtigt, at man tror der er en årsag til, at man er blevet født, og man har en eller anden form for weird funky originality, som man skal leve ud inden man dør, men hvordan man så gør det, det er vi sådan set lidt hip som hap med, vi plejer at sige, at vi giver folk et kørekort til deres eget liv, men vi skal ikke bestemme hvor de skal køre hen"

6,22

Således kan medarbejderne, gennem deres arbejde, skabe en gnist i kunderne, hvorfor de kan finde deres egen funkyness, og i sidste instans, årsagen til at de blev født. Dette bliver understøttet af den diskursive praksis om, at hos Future Navigator kan de give kunderne et kørekort til eget liv. Ligeledes kan medarbejderne bygge visioner, således at folk kommer helt op og ringe:

"[...] så kan du bygge visioner, hvor folk virkelig kommer helt op og ringe, og hvor de kan se sig selv i det. Det er jo derfor, jeg er så glad for mit arbejde, for jeg er den, der kan hjælpe til at være fødselshjælper for de store tanker."

7,40

Således subjektiveres medarbejderne til at være medarbejdere, der kan være fødselshjælpere for kundernes store tanker, hvorfor de er glade for deres arbejde.

Nobels fredspris

Hos Future Navigator konstrueres der den diskurs, at mennesker søger en ny form for religion, hvor der er mulighed for at gode mennesker kan være gode, fordi det er godt, at være et godt menneske, og ikke fordi der er en mand i uniform, som fortæller dem, hvorvidt de skal i himlen eller helvede:

"[...] jeg tror egentlig, at folk gerne vil være med i en bevægelse [...] folk har behov for en ny form for religion, som du er medlem af, fordi du bare gerne vil være et godt menneske, og fordi du gerne vil være sammen med andre mennesker, der har forpligtet sig til at være et godt menneske, uden at der sidder en mand med en uniform på og siger til dig, hvis ikke du gør det, så kommer du i helvede, men hvis du gør det, kommer du i himlen, fordi det er sådan, det er. Det har jeg sgu ikke behov for. Der er rigtig mange mennesker, der egentlig bare gerne vil være gode mennesker, fordi det er godt at være et godt menneske, og det gør dem godt tilpas. Og det tror jeg også gerne vi vil. Vi vil gerne være sådan en bevægelse, en verdensomspændende bevægelse af fremtidsforskere, som tror på nysgerrighed og som tror på, at problemer kan løses, og at vi lever i en tid, som er så frugtbar med muligheder, at vi nærmest er ved at brække os over det."

6,24

Således er der hos Future Navigator den diskurs, at de gennem deres arbejde kan skabe en bevægelse, en verdensomspændende bevægelse af fremtidsforskere, der imødekommer problemer med nysgerrighed, og vælger at tro på, at disse kan løses, hvorfor deres arbejde hjælper mennesker med at være gode mennesker, hvis de er som Future Navigators ledere og medarbejdere. Dette bliver understøttet af den diskursive praksis, at de skal give mennesker tryghed ift. fremtiden, ved at lære, at stille de rigtige spørgsmål og kigge på den rigtige udfordring, således at de ikke er bange for fremtiden, samt at de skal vise mennesker, at de forholdsvis nemt, kan navigere i den:

"[...]vi skal give folk trygheden ift. fremtiden. At de ikke skal være så bange for den, men at den faktisk er forholdsvis nem at navigere i, når man først har lært det, og sat sig et mål og en retning."

4,10

Mennesker skal blot lære dette først, samt sætte sig et mål og en retning, hvilket bliver understøttet af den diskursive praksis, at kunderne ofte stiller det forkerte spørgsmål, og kigger på den forkerte udfordring:

"For det første, stiller de det forkerte spørgsmål og kigger på den forkerte udfordring[...]"

7,40

Således fremstår det selvfølgelig, at den måde Future Navigator har indrettet sig selv på, og deres måde at arbejde med fremtiden er yderst værdifuld, hvorfor de kan blive en bevægelse, og dermed imødekomme behovet for en ny form for religion, hvilket er en diskursiv praksis, der konstrueres hos Future Navigator. Herved subjektiverer ledere og medarbejdere hinanden til, at deres arbejde har et højere formål, hvilket bliver eksemplificeret ved Future Navigators mission:

"Vi vil gerne, og det er vores mission at vinde nobel fredspris, inden vi dør."

4,10

Opsamling

Ved dispositivets ottende karakteristik, har vi fremanalyseret, hvorledes dispositivets logik både influerer, og bliver influeret af, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at deres arbejde har et højere formål. Dette kommer til udtryk ved, at der hos Future Navigator konstrueres en diskurs om, at ledere og medarbejdere, gennem deres arbejde med fremtiden, skaber værdi og giver håb til kunderne. Således fremstår det selvfølgelig, at ledere og medarbejdere hos Future Navigator kan give kunderne et kørekort til deres liv og skabe en gnist i kunderne, hvorfor de kan finde deres egen funkyness, og i sidste instans, årsagen til at de blev født. Dermed bliver ledere og medarbejdere fødselshjælpere for kundernes store tanker. Ligeledes ved, at ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at de kan gøre verden til et bedre sted, hvorfor de gennem deres arbejde kan skabe en bevægelse, hvor deres arbejde hjælper mennesker med at være gode mennesker, samtidig med, at de giver dem en tryghed ift. fremtiden. Herved fremstår det selvfølgelig, at deres arbejde har et højere formål, hvorfor de har en mission om at vinde Nobels fredspris.

Diskussion

I dette kapitel vil vi tage dele af specialets tilblivelse op til diskussion, samt diskutere analysens afsæt og udvalgte fund fra analysen.

Indledningsvis vil vi forholde os til sproget som skaber af virkeligheden, og hvordan vi som forskere, selv er indlejrede i de diskurser, normer og dispositiver, vi undersøger. Dernæst vil vi forholde os til analysens afsæt ved, at diskutere afgrænsningen af genstandsfeltet, om den kognitive kapitalisme er dødsfødte, og dispositivanalysen som et mellemværende. Derefter vil implikationerne af vores interviewpersoner og valg af metoden til empiriindsamling blive diskuteret. Til sidst vil analysens fund blive diskuteret, med fokus på, hvorvidt Future Navigators medarbejderes og lederes italesættelser gør sig gældende i praksis eller blot er en positionering, muliggjort af en diskurs.

Sproget som skaber af virkeligheden

I kapitlet Videnskabsteori belyste vi, hvorledes nærværende speciale har et poststrukturalistisk fundament, hvorfor sproget har en stor betydning i forhold til hvordan virkeligheden hos Future Navigator bliver skabt, både af os, som forskere, og af vores interviewpersoner. Således er det relevant at diskutere, hvorledes det er muligt, for os som forskere, at se verden med en grunddistancering, da vi selv er indlejret i de diskurser, normer og dispositiver, vi undersøger.

Når vi kigger på vores felt, og foretager en undersøgelse af de sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer m.m. der i det moderne arbejdsliv, hos Future Navigator, gør vi det med det sprog, vi har til rådighed. Lige fra første kontakt med virksomheden til det sidste interview er det med et sprog, der er skabt af os selv, stærkt influeret af vores iagttagelsesbærende begreber, og i en vekselvirkning med samfundet, og disses dispositiver. Vi er da medkonstruktører af den virkelighed, og den genstand, vi iagttager, hvorfor det kan betragtes som naivt at tro, at det er muligt at beskrive virkeligheden, som den udfolder sig hos Future Navigator, fuldstændigt objektivt udefra. Dette er dog et af poststrukturalismens grundpræmisser, hvorfor vi ikke kan undgå dette. Således skal vi dog overveje, om det overhovedet er muligt at beskrive dispositivet, og dennes logik, uden at det har indflydelse på vores undersøgelse. Forstået på den måde, at vi på mange måder er en del af det samme felt, som vi søger at beskrive.

I nærværende speciale søger at undersøge et af tidens fremtrædende dispositiver, og dens sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, hvorfor vi umiddelbart ikke kan se os selv fuldstændig fri fra at tale inden for samme dispositiv og dens diskurser, sandheder, normer og tendenser. Således er udfordringen ved vores dispositivanalyse, at vi er indlejrede i en kontekst, der altid allerede virker normerende på os, hvorfor vi kun kan forholde os distancerende til det, vi samtidig kommer til at

fremstille, og dermed indirekte bekende os til, en ny form for normativitet (Raffnsøe et al., 2008, s. 366). Således kan det være vanskeligt at vurdere, i hvilken grad vores eget sprog og indlejring påvirker feltet, og genstanden. Ligeledes kan det være svært at vurdere, om vores iagttagelsesbærende begreber, både Foucaults begrebsapparat, og aktuel litteratur omhandlende det moderne arbejdsliv, former vores blikke i sådan en grad, at vi har svært ved at fremanalysere andet, end hvad vi selv ønsker at undersøge om magt og det moderne arbejdsliv.

Imidlertid har vi dog forsøgt at gøre vores speciale transparent, således at det skal være muligt at kigge os over skulderen, og gennemskue vejen fra design af undersøgelsen til besvarelse af problemstillingen, hvorfor vi også har søgt, i Foucaults ånd, at bedrive en dispositivanalyse, hvor vi bestræber os på en gennemsigtig og forsvarlig brug af empirien – bl.a. gennem hyppige italesættelser og henvisninger, hvorved læseren bliver gjort opmærksom på vores empirinære arbejdsform, hvorfor læseren kan kigge os i kortene og danne sin egen fortolkning (Raffnsøe et al., 2008, s. 346). Ligeledes har vi forsøgt at lade interviewpersonernes italesættelser være den bestemmende faktor, frem for vores egne overbevisninger, ved at anvende semistrukturerede interviews, hvorfor empirien blev skabt i en vekselvirkning imellem vores interviewguide, og dermed, hvad vi synes var interessant og relevant, ud fra den kontekst som vi var indlejret i, og deres personlige historier og oplevelser af det moderne arbejdsliv, ud fra den kontekst som vores interviewpersoner var indlejret i, altså den kognitive kapitalisme.

På trods af dette kan vi diskutere, hvorvidt interviewpersonernes italesættelser om det moderne arbejdsliv, og den kognitive kapitalisme, med dens fem tendensmarkører, er særegnet i forhold til dette dispositiv, eller om vi blot skriver os ind i nogle andre dispositiver, og disses logikker, hvilket vi vil diskutere yderligere i det næste afsnit, hvor vi vil komme med konkrete nedslagspunkter fra empirien.

Analysens afsæt

I kapitlet iagttagelsesbærende begreber, belyste vi, hvorledes nærværende speciale søger at lave en dispositivanalyse, der kan tendere til at være en samtidsdiagnose af det moderne arbejdsliv, ved at fremanalysere dispositivet, den kognitive kapitalisme, hvorfor den har karakter af et løbende mellemværende, hvis afsæt nok er situeret i den kognitive kapitalisme, men en som ikke har et bestemt fastlagt begyndelses- eller endepunkt (Foucault, 2008, s. 366). Ligeledes har dispositivanalysens egne grænser, ej heller form af en ydre given ramme, men får status af den kognitive kapitalismes egne indre grænser, som vi i nærværende speciale har sat ved de fem tendensmarkører, hvorfor den ikke kan tage sine udgangspunkter og afgrænsning for givet (Ibid., s. 367). Således stiller vi os undrende over for den kognitive kapitalisme, og de fem tendensmarkører, som udgangspunkt og afgrænsning for vores dispositivanalyse

(Raffnsøe et al., 2008, s. 367), hvorfor det er relevant at diskutere, hvorledes analysens afsæt træder frem (Ibid.). Dette vil vi belyse yderligere i det følgende.

Afgrænsning af genstandsfelt

I vores analyse af Future Navigator, kan vi retrospektivt vurdere, at de fem tendensmarkører alle gør sig gældende hos Future Navigator. Dog ser vi en tilbøjelighed til at to tendensmarkører, *Det immaterielles øgede betydning* samt *Viden og værdibegrebets erosion*, overlapper. Vi vil argumentere for, at det skyldes, at viden og dens erosion med værdibegrebet, kan betragtes som en immaterialitet, som i den kognitive kapitalisme har en øget betydning. Den øgede betydning af viden kommer bl.a. til udtryk hos Future Navigator ved at de konstruere sig selv som en vidensvirksomhed og én, hvor deres produkt er viden (4,9). Dette er således et eksempel på, hvordan dele af vores empiri kunne være identificeret under *det immaterielles øgede betydning* såvel som *viden og værdibegrebets erosion*. Ligeledes illustrerer det, at de italesætter, deres produkt som værende viden, og deres virksomhed værende en vidensvirksomhed, at viden hos Future Navigator har en stor betydning, som tyder på en bevægelse hen imod, at viden er en reel økonomiske ressource, som gør sig gældende på tværs af de fem tendensmarkører. Kristensen (2008) argumenterer dog også for, at viden er blevet så fremtrædende, at det gør sig gældende i mange aspekter ved den kognitive kapitalisme:

"Som ny værdikilde optræder viden i denne brede forstand således både som ressource og som produktiv kraft i produktionen – og som produkt af den, idet produkters eller serviceydelsers vidensindhold nu bliver deres afgørende værdikomponent."

Kristensen, 2008, s. 96

Vi har altså ligesom Kristensen (2008) fundet, at viden gør sig gældende i mange aspekter i den kognitive kapitalisme, hvorfor den gør sig gældende i flere af tendensmarkørerne (Ibid.).

Blev den kognitive kapitalisme dødsfødt?

Boutang publicerede sin teori om den kognitive kapitalisme i 2007, hvilket var lige inden en økonomisk krise fandt sted (Emery i Boutang, 2011), hvorfor ovenstående er et relevant spørgsmål at stille.

Dette er ligeledes et spørgsmål Emery (Boutang, 2011) stiller, og prøver at belyse i kapitel syv i *Cognitive Capitalism (2011)*:

"Does the financial crisis sound the knell of a cognitive capitalism that is stillborn?"

Emery i Boutang, 2011, s. 167

Emery (2011) belyser her, hvilke implikationer, økonomiske kriser tidligere har haft, sammenlignet med den seneste finansielle krise, hvorfor han ender med den konklusion at:

"Cognitive capitalism can no longer rest on the conventions of Fordism, let alone of a Neo-Fordism supported in authoritarian fashion by centralized power of the network of networks"

Boutang, 2011, s. 183

Således konkluderer Emery (Boutang, 2011) altså at den kognitive kapitalisme kan overleve, men på andre præmisser end tidligere. Ligeledes beskriver Willig (2015), som nævnt i kapitlet *Indledning*, hvorledes den økonomiske krise har en virkning på vores samfund, og det moderne arbejdsliv:

"I krisetider, hvor vi igen skal håndtere arbejdsløshed i vores samfund, bliver arbejdet også en billet til at 'være med' i ræset, mens dem uden arbejde omvendt udgrænses. For dem, der har en adgangsbillet, bliver presset om at præstere og forblive relevant - hvis ikke ligefrem uundværlig - samtidig større og større."

Willig, 2015, s. 8

Således gjorde den økonomiske krise det, at dem der var på arbejdsmarkedet oplevede et større pres samtidig med at de prøvede at forblive relevante. Ifølge Willig har dette ligeledes den virkning at:

"Medarbejdere i det offentlige og i private virksomheder indretter sig i højere grad efter de normative retningslinjer og følger flokken [...] Man ønsker ikke at udfordre normerne af frygt for de konsekvenser, det kunne få for en selv og den familie, man forsørger."

Willig, 2015, s. 10-11

Herved kan det diskuteres, hvorvidt presset om at præstere og forblive relevant, og dét at ledere og medarbejdere i større grad indretter sig efter de normative retningslinjer, er en af de præmisser Emery (Boutang, 2011) hentyder til, der gør sig gældende ved den kognitive kapitalisme?

Vi vil således argumentere for, at vi i analysens første del, fremanalyserer, hvorledes den kognitive kapitalisme gør sig gældende hos Future Navigator, hvorfor den ikke er dødsfød, hvilket understøttes af, at en medarbejder italesætter, at arbejdsmarkedet ikke ændrede sig radikalt, men at det blot blev bremsat af finanskrisen:

"Når vi går tilbage i tiden, er foredrag og workshops det, vi sælger mest af. Og så var der en periode inden finanskrisen, hvor vi lavede store projekter i million kroner klassen. Så kom finanskrisen, og så var det stort set slut med de store projekter, men de er begyndt"

at dukke op her nu inden for det sidste års tid, men altså foredrag og workshops er helt klart der, hvor vi tjener vores penge ind.”

7,36

Således kan det argumenteres, at finanskrisen har haft den indvirkning at den kognitive kapitalisme, ikke blev dødsfødte, men blot at økonomien lå stille hen i de år, hvor finanskrisen var størst, hvorfor der de sidste par år igen er begyndt at dukke store projekter op. Dog kan vi stadigvæk stille os undrende overfor, hvorvidt det er muligt for nærværende speciale, at beskæftige sig med samtiden som en hændelse, hvilket vi det følgende vil diskutere.

Dispositivanalysen som et mellemværende

I kapitlet Iagttagelsesbærende begreber belyste vi, hvordan Foucaults var interesseret i at stille spørgsmål om det nuværende, hvorfor vi i nærværende speciale søger at kaste lys over en nutid, der har karakter af en bevægelse (Raffnsøe et al., 2008, s. 323). Således stiller vi spørgsmål til vores egen nutid, gennem åbne spørgsmål, vi ikke kender svaret på, idet samfundet endnu ikke er nået til afklaring angående, hvad det er som er i færd med at hænde og sætte sig (Ibid., s. 339). Dette har den virkning at den kognitive kapitalisme, som fænomen og dispositiv, aldrig kan tænkes som blot eller fuldstændig foreliggende. Således kan det diskuteres, hvorvidt det er muligt for nærværende speciale, at beskæftige sig med samtiden som en hændelse altså dispositivet, den kognitive kapitalisme?

Ifølge Foucault, kan en undersøgelse af det nuværende, ikke lade sig nøje med dette, den skal også beskæftige sig med nutiden med henblik på at foregribe, hvor den er i færd med at bryde op fra, og pege ud over sig selv mod en førfremtid (Ibid. S. 346). Således er dispositivet, den kognitive kapitalisme, i færd med at bryde op fra, og pege ud over sig selv, hvorfor vi i vores empiri også kan se italesættelser om det moderne arbejdsliv, som den kognitive kapitalisme ikke udøver indflydelse på, eller bliver influeret af. Et eksempel på dette er, når en medarbejder italesætter, hvordan professionaliseringen af deres online systemer har et element af overvågning indlejret i sig:

“Vi har jo gang i meget online samarbejde nu, hvor vi virkelig prøver at professionalisere med at gøre tingene i systemer og kasser online og vi er faktisk lige i en fase, hvor det er sådan ret overvågningsagtigt, men det er ikke det, der er pointen med det[...] vi går fra dokumentering til monitorering og det er sådan tidsregistrering er sådan virkelig et hårdt tidsfænomen, men nu gør vi det sådan lidt selv”

8,46

Dette eksempel illustrerer dermed, hvordan den kognitive kapitalisme ikke yder indflydelse på dette aspekt af arbejdsgangen hos Future Navigator, da overvågning og monitorering kan være et levn fra den industrielle kapitalisme (Brinkmann, 2014, s. 46). Medarbejderen italesætter da også, at det blot er en fase og det ikke er det, der er pointen med det, og tager dermed afstand fra dette.

Det, at der i empirien er italesættelser om det moderne arbejdsliv, som den kognitive kapitalisme ikke udfører indflydelse på, eller bliver influeret af, kan der være mange grunde til, en af dem kan være, at italesættelserne er fra en diskurs fra et andet dispositiv, der indvirker på den sociale omgang, eller det kan være, at den kognitive kapitalisme, er i færd med at sætte sig, hvorfor italesættelsen kan være et levn fra et dispositiv, der tidligere havde større indvirkning på den sociale omgang. Således kommer vi i nærværende speciale, med vores dispositivanalyse, ifølge Foucault, til at indtage en tvetydig holdning til det moderne, som vi er en del af, hvorfor det bliver vores bestræbelse at respektere virkeligheden og undgå at reducere den (Raffnsøe et al., 2008, s. 350). Dette er dog kun imidlertid muligt netop i kraft af, at vi bryder med virkeligheden som den umiddelbart foreligger, ved at vise hvordan den allerede peger ud over sig selv, hvilket betyder at vi søger, hvorledes den virkelighed, som bliver konstrueret hos Future Navigator, er influeret af noget større end blot dens ledere og medarbejdere, altså den kognitive kapitalisme, der gør sig gældende på tværs af samfundet. Dette har vi søgt at imødekomme, ved at gøre det til specialets fornemmeste opgave, at søge at forestille sig det anderledes end det er, og på at transformere det, ikke ved at ødelægge det, men ved at gribe det i det som det er, hvilket ifølge Foucault er et "*vanskeligt samspil mellem realitetens sandhed og udøvelsen af friheden [...]*" (Raffnsøe et al., 2008, s. 350). Således vrimler samtiden i stedet med ideer der fødes, bevæger sig, foruroliger, forsvinder og dukker op igen idet de ryster mennesker og ting (Ibid., S. 351), hvorfor nærværende speciales styrke også ligger i, at det tager afsæt i et iboende moment i historien der bevirker, at vi bringer os til grænsen af os selv, hvorfor kritikken således bliver frigørende, for samtiden, socialiteten, og os selv (Ibid., s. 363-364). Således skal dette speciale, som nævnt i kapitlet *Iagttagelsesbærende begreber*, ikke bedømmes på hvorvidt den er tro mod Foucaults sande forståelse, og om en sådan én kunne eksistere, men på dens evne til at bryde casen og befordre et kritisk blik på det moderne arbejdsliv, som det udfoldes hos Future Navigator, hvorfor det kan opnå at være frigørende, for samtiden, socialiteten, og os selv.

Metodisk diskussion

I kapitlet Videnskabsteori belyste vi, hvorledes de metodiske valg, vi foretog os, havde en indflydelse på hvorledes den kognitive kapitalisme, dens logik og karakteristikkene, kom til at fremstå. I dette afsnit vil implikationerne af nærværende speciales interviewpersoner og metode til indsamling af empiri, derfor blive diskuteret.

Interviewpersoner

Det er først og fremmest værd at nævne, at de to medarbejdere og den ene leder, vi har haft mulighed for at interviewe, blot er et udsnit af ledere og medarbejdere hos Future Navigator. Derfor kan det formodes, at den fremanalyserede lokale virkelighed er et udsnit af hele medarbejdergruppen hos Future Navigator og kunne have set anderledes ud, hvis sammensætningen af interviewpersoner havde bestået af andre medarbejdere og ledere, eller hvis vi havde fået mulighed for at interviewe alle fem fuldtidsansatte samt de løst ansatte medarbejdere. Det kan derfor diskuteres, om de italesættelser, vi har fået fra de interviewede, kan vurderes som gældende for hele medarbejdergruppen hos Future Navigator. Vi vil derfor stille os undrende overfor, om der findes andre holdninger, end dem der bliver italesat i specialets empiri, blandt de medarbejdere der ikke indgår i undersøgelsen. For eksempel bliver det italesat, hvorledes en anden medarbejder, der er i løntilskud hos Future Navigator har svært ved at indordne sig under de normer og diskurser, som vi har fremanalyseret hos Future Navigator:

"[...] lige nu har vi en medarbejder, der er i løntilskud. Han hedder [Navn], og han har det rigtig svært med, at han ikke skal møde ind et sted og ikke skal sidde sammen med folk, men nu sidder han så sammen med nogle af sine venner ude i sådan et kontorfælleskab, hvor han møder ind [...]"

8,48

Det kan derfor diskuteres om de udledte karakteristikkere ville have været anderledes, hvis denne medarbejder havde indgået i nærværende speciales empiri. Denne person ville formodentlig kunne have nuanceret, den lokale virkelighed, vi har fremanalyseret, og de sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, der er i det moderne arbejdsliv hos Future Navigator. Ligeledes kunne studentermedhjælpere, praktikanter og tidligere medarbejdere have nuanceret nærværende speciales empiri, og muligvis skabt et blik på Future Navigator, hvor det moderne arbejdsliv hos Future Navigator ville fremstå anderledes da:

"Den økonomiske liberalismes succes består i, at man først opdager de sociale konsekvenser, når det er for sent"

Willig, 2013, s. 147

Således kan det diskuteres, hvorvidt de nuværende medarbejdere kun har fokus på de positive aspekter ved det moderne arbejdsliv hos Future Navigator, hvorfor de negligerer sociale konsekvenser, og ikke opdager disse før det er for sent? Imidlertid er dette en præmis, der gør sig gældende i nærværende speciale, og det poststrukturalistiske fundament, hvorfor vi skaber ét bestemt billede af det moderne arbejdsliv hos Future Navigator, ud fra de interviewpersoner vi har fået stillet til rådighed. Dog kunne

det have været interessant at interviewe eventuelle medarbejdere, som ikke har formået at indordne sig efter normerne ved det moderne arbejdsliv hos Future Navigator, eller som ikke finder den samme begejstring, som de medarbejdere vi har interviewet, da disse ville kunne understrege dispositivets normerende virkning på sit felt, hvorfor de ville have styrket nærværende speciales gyldighed. Disse ville dog, ifølge en medarbejder, være svære at finde hos Future Navigator, da de ville brænde ud eller finde et andet sted at arbejde (8,47).

Implikationerne af det semistrukturerede interview

Idet nærværende speciale kun anvender semistrukturerede interviews, har det den implikation, at vores empiri udelukkende består af interviewpersonernes italesættelser af Future Navigator. Dermed bliver det deres italesættelser som skaber dispositivets diskursive praksisser, objekter og handlinger, hvorfor de muliggør at medarbejderne kan italesætte disse, selvom de reelt ikke bliver praktiseret, eller de kan helt undlade at italesætte visse elementer. Dette bliver forstærket af Antoft og Petersen (2014) argument om, at det moderne arbejdsliv, kan kategoriseres som et sensitivt emne blandt medarbejdere, når arbejdsbetingelser italesættes og udfordres, hvilket vi ligeledes selv fornemmende i vores tredje interview, som belyst i afsnittet, *Refleksioner over det semistrukturerede interview* (Antoft & Petersen, 2014, s. 109), da vi stillede spørgsmål til dette emne, og vores interviewperson svarede meget kort, og hurtigt italesatte andre emner samt interviewet var meget kortere end de to andre (8,47-49). Det kan således argumenteres for, at ledere og medarbejdere hos Future Navigator kan have holdt italesættelser, om visse aspekter ved det moderne arbejdsliv hos Future Navigator tilbage under interviewene. Således argumenterer Willig for, som nævnt i kapitlet *Indledning*, at det moderne arbejdsliv, efter finanskrisen, fordrer, at medarbejdere måske tænker sig en ekstra gang om, inden de ytrer sig kritisk om deres arbejde:

"[...] hvor medarbejdere tidligere var eftertragtede og en mangelvare, der kunne stille krav om løn, arbejdstider og personalegoder, blev der nu stillet krav til de samme medarbejdere om villighed til løntilbageholdenhed og øget arbejdspress [...] Alt dette har ført til, at medarbejderne og ledere måske tænker sig om en ekstra gang, inden de ytrer sig kritisk."

Willig i Eriksen & Haviv, 2015, s. 10-11

Således kan det diskuteres, hvorvidt medarbejderne og lederne hos Future Navigator har italesat, hvad der reelt bliver praktiseret hos Future Navigator, eller om de blot taler ud fra den gældende norm og diskurs?

Vi kan argumentere for at Future Navigators ledere og medarbejdere kan frygte for konsekvenser, hvis de ytrer sig kritisk om deres arbejde, hvorfor magten og magtens mekanismer fremkalder en nærmest hegemonisk effekt, hvilket vi i næste afsnit vil diskutere samt hvorledes nærværende speciale forsøger at imødekomme dette.

Analysens fund

I kapitlet Iagttagelsesbærende begreber belyste vi, hvorledes der ifølge Foucault kan forekomme positionering i en diskurs. Future Navigators ledere og medarbejdere kan således indtage forskellige positioner for at italesætte de diskursive praksisser, objekter og handlinger, de har at gøre med. Herved omhandler de diskurser hos Future Navigator også hvilke positioner, der bliver stillet til rådighed, og hvordan de regulerer og agerer sig selv efter, hvad der er legitimt i en given diskurs. Således kan det diskuteres, hvorvidt de italesættelser vi fremhæver, i kapitlet, Analyse, kan være en position, muliggjort af en diskurs, der opsætter rammer og retningslinjer for, hvad der er legitimt, fremfor noget der reelt udspiller sig hos Future Navigator, og deres måde at arbejde på?

Future Navigators ledere og medarbejdere må derfor formodes at indtage positioner ud fra en subjektiveringsproces, hvor de har et ønske om at passe ind i de fremtrædende normer omkring det moderne arbejdsliv. Dette kommer således til udtryk ved, hvordan det forventes at medarbejderne er fremtidsforskere med hud og hår:

"[...] jeg vil jo have medarbejdere der vil det, som der selv er trådt ind på den her rejse af egen fri vilje. Har sagt, jeg er fremtidsforsker med hud og hår[...], men af mine medarbejdere der forlanger jeg sgu at de er, det er lidt ligesom at være gravid, det nytter ikke noget at du bare er om torsdagen eller hvis du er medlem af Hells Angel, så er du ligesom kriminel, så er det ikke sådan at du sidder og siger, så er jeg bare lidt kriminel, så får du det jo tatoveret på dit bryst. På den måde vil jeg sgu gerne eje folk."

6,24

Mange af de diskursive praksisser, vi har fremanalyseret influerer, og bliver influeret af denne diskurs, om at være fremtidsforsker med hud og hår, for eksempel "arbejde er mit liv" (7,39) og "mit arbejde er jo også min interesse" (8,50), men samtidig italesætter en medarbejder, at hun ser det som en problemstilling, at hun får notifikationer fra Future Navigators online programmer i weekenden:

"[...] vores problem er det her med at, når tingene er online, så kan vi jo også se hvornår hinanden arbejder, og der er rigtig mange af os, der arbejder i weekenden og om

aftenen, og det kan godt nogle gange være en lille smule stressfænomen. Altså når der kommer sådan nogle notifications ind, så kan man jo ikke lade være med at kigge på den.”

8,47

Det kan dermed diskuteres hvorvidt medarbejdernes før omtalte begejstrede udtalelser gør sig gældende i praksis eller blot er en positionering muliggjort af en diskurs, der opsætter rammer og retningslinjer for, hvad der er legitimt for medarbejderne at italesætte inden for den gældende diskurs og i sidste ende dispositivet. Imidlertid interesserer nærværende speciale sig ikke synderligt for dette, hvilket ligeledes heller ikke er formålet med begrebet *diskurs* at afgøre, om en italesættelse er sand eller falsk, i forhold til en virkelighed uden for sproget, men at give et begreb, som kan forholde sig kritisk, skeptisk og søge nye forhold til, hvad der fremstår som sandhed og selvfølgeligt. Vi kan dog stadig stille os undrende over for, hvorledes medarbejderne indtager positioner, der måske ikke reelt gør sig gældende hos Future Navigator, men er opsatte rammer og retningslinjer af de normer der konstrueres hos Future Navigator om det moderne arbejdsliv, hvorfor de indtager positioner, for ikke at skille sig ud fra de fremtrædende normer hos Future Navigator. Således indgår disse italesættelser stadigvæk i kapitlet *Analyse*, da de giver et indblik i, hvad der fremstår som sandhed og selvfølgeligt samt hvilke magtvidensregimer der operer hos Future Navigator.

Opsamling

Vi har i dette kapitel diskuteret, hvordan vi som forskere er indlejret i de diskurser, normer og dispositiver vi undersøger, og det er dermed vanskeligt at vurdere, i hvilken grad vores eget sprog og indlejring påvirker feltet, og genstanden, samt svært at vurdere om de iagttagelsesbærende begreber former vores blikke i sådan en grad, at vi har svært ved at fremanalysere andet, end hvad vi selv ønsker at undersøge om magt og det moderne arbejdsliv.

Ligeledes har vi diskuteret, hvordan analysens afsæt træder frem igennem dispositivets fem tendensmarkører, som vi har vurderet til at være delvist overlappende samt at indsamlingen af positive eksternaliteter træder mindre frem end de andre, i analysen. Ligeledes blev det diskuteret, at den kognitive kapitalisme overlevede den finansielle krise, men på andre præmisser end tidligere.

Dernæst har vi diskuteret, hvorvidt vi kan beskæftige os med den kognitive kapitalisme som en hændelse, hvorfor vi fandt konkrete nedslagspunkter i empirien, som den kognitive kapitalisme ikke udøver indflydelse på, eller bliver influeret af, men som kunne være et levn fra et dispositiv, der tidligere havde indvirkning på den sociale omgang.

Ydermere har vi diskuteret, hvordan nærværende speciales interviewpersoner har en virkning på de karakteristikkere, vi har fremanalyseret, da interviewpersonerne blot et udsnit af den samlede medarbejdergruppe, og andre medarbejdere ville kunne nuancere den de sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, vi har fremanalyseret, og som gør sig gældende i det moderne arbejdsliv hos Future Navigator. Ligeledes har vi diskuteret, hvorledes vores valg af semistrukturerede interviews, muliggør at medarbejderne kan italesætte diskursive praksisser, objekter og handlinger, der reelt ikke bliver praktiseret, samt helt undlade at italesætte visse elementer.

I forlængelse heraf blev det diskuteret, hvorvidt lederne og medarbejderne hos Future Navigator har italesat, hvad der reelt bliver praktiseret hos Future Navigator, eller om de blot italesætter de gældende normer og diskurser. Ud fra konkrete analytiske nedslagspunkter, blev det derfor diskuteret hvorvidt medarbejdernes begejstrede italesættelser om det moderne arbejdsliv gør sig gældende i praksis eller blot er en positionering muliggjort af en diskurs, der opsætter rammer og retningslinjer for, hvad der er legitimt for medarbejderne. Dog er det ikke afgørende for nærværende speciale, og dens undersøgelse, hvorvidt medarbejdernes italesættelse er sande eller falske, i forhold til en virkelighed uden for sproget, da specialet søger at forholde sig kritisk, skeptisk og søge nye forhold til, hvad der fremstår som sandt og selvfølgeligt. Således kan det siges at nærværende speciale, har fremanalyseret en konstruktion af en lokal virkelighed, i et øjebliksbillede skabt af blandt andet analysens afsæt og interviewpersoner, hvorfor andre begreber, eller et andet analyse afsæt, ville have skabt et andet billede. De valg, vi har truffet er imidlertid den præmis, vi vælger at indtage, hvorfor vi skaber ét bestemt billede af det moderne arbejdsliv hos Future Navigator. Således vil vi forholde os til de analytiske fund som vi har gjort os i nærværende speciale, og besvare vores problemstilling ud fra disse.

Besvarelse af problemstilling

Formålet med nærværende speciale har været at stille sig undrende overfor den kognitive kapitalisme, som et af tidens fremtrædende dispositiver, med alle dets sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer og som indgyder til en række nye betydninger i det moderne arbejdsliv. Nærmere bestemt har vi i nærværende speciale foretaget en dispositivanalyse af den kognitive kapitalisme, som den udfolder sig i en dansk konsulentvirksomhed, Future Navigator. Dette er med udgangspunkt i følgende problemstilling:

Hvordan træder den kognitive kapitalisme frem som dispositiv i det moderne arbejdsliv, og hvilken logik kan heraf udledes?

For at besvare denne problemstilling, og tilhørende arbejdsspørgsmål, har vi anvendt Boutangs (2011) teori om den kognitive kapitalisme, der indeholder en fællesbetegnelse for de nye organisations- og produktionskoncepter samt en ny kapitalisme, der aktuelt gør sig gældende i det moderne arbejdsliv og dermed på vores case, Future Navigator.

Fundamentet for vores analyse har været poststrukturalismen, hvilket har betydet, at vi har arbejdet ud fra en erkendelse af virkeligheden som en symbolsk orden, hvorfor vi med nærværende speciale har mulighed for at analysere, hvordan den lokale virkelighed er konstrueret hos Future Navigator. Vi har søgt at tilgå empirien ved at anvende Michel Foucaults begreber om magt, handlerum, subjektivering, sandheder, selvfølgeligheder, diskurser og normer, disciplinering og selvdisciplinering. Disse har dannet rammen om vores dispositivanalyse.

Specialets empiri er tilgået som et kvalitativt casestudie, og vi har i den forbindelse foretaget tre semistrukturerede interviews af en leder, en director og en medarbejder hos Future Navigator.

For at besvare problemstillingens første del har vi i analysens første del identificeret dispositivet med udgangspunkt i de fem tendensmarkører, bestående af diskursive praksisser, handlinger og objekter (Caborn, 2007). De fem tendensmarkører er henholdsvis *Det immaterielles øgede betydning*, *Indsamlingen af positive eksternaliteter*, *Betydningen af netværk*, *Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft samt Viden og værdibegrebets erosion*. I den første tendensmarkør, *Det immaterielles øgede betydning*, har vi identificeret at Future Navigator skaber værdi ved immaterielle ressourcer, som viden om og undervisning om fremtiden, evnen til at formidle og afholde kurser, evnen til at opsætte visioner og at kunne navigere i fremtiden samt research og internt udviklingsarbejde som en potentiel økonomiske ressource, samt at de kan noget særligt, og derfor bør tjene mange penge,

hvorfor Future Navigator stræber efter at opfange og indvinde den kreative, innovative og tavse viden, de skaber med kunden i de sociale kooperative processer.

I den anden tendensmarkør, *Indsamlingen af positive eksternaliteter*, har vi identificeret, at Future Navigator har fokus på dens forhold til omverdenen og medarbejderne, at de får mulighed for selv at vælge projekter mod en forventning om, at de bliver for livet, samt at de fastholder deres medarbejdere, og disses saliggørelse indvindes i produktiv og økonomisk øjemed.

I den tredje tendensmarkør, *Betydningen af netværk*, har vi identificeret, at Future Navigator fremmer og muliggør hjernernes sociale Kooperation gennem deres buddysystem, og det netværk, de har udover Future Navigator. Dette er med til at sikre at Future Navigator har den nyeste viden, hvorfor de skal være evigt gode til at udfordre deres egen viden gennem netværket. Ydermere at Future Navigator organiserer sig selv efter projekter, at de tager afsæt i projektet og den kooperative menneskelige aktivitet i løsningen af det, hvorfor internettet og computere er blevet en integreret del af deres arbejde, og er med til at fordele, koordinere og kombinere ny viden gennem hjernernes sociale Kooperation.

I den fjerde tendensmarkør, *Transformationen af arbejde, arbejdsdeling og arbejdskraft*, har vi identificeret, at den manuelle udførelse og intellektuelle konception af arbejdet ikke adskilles hos Future Navigator, og hver leder og medarbejder må derfor rumme begge og lede sig selv i dette, at de kommer til at arbejde meget i perioder, da arbejdet ikke forbruges i produktionsprocesserne, hvorfor arbejdet sammenflettes med fritiden samt at arbejdet bliver hele ledernes og medarbejderens liv, hvorfor de bliver fremtidsforskere med hud og hår. Ydermere at Future Navigators ledere og medarbejdere afhænder sig selv som en menneskelig ressource, og bliver dermed ikke blot arbejdere, men skabere.

I den femte tendensmarkør, *Viden og værdibegrebets erosion*, har vi identificeret, at viden, som en uendelig ressource, er en stor økonomisk indtægt, at ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum henimod hele tiden at erhverve viden, da det er vigtigt, at de kommer med noget nyt til kunderne. Ydermere at de accelererer brugen af den viden de har erhvervet sig, for at være mere effektive, nå ud til flere mennesker hurtigere samt for at tjene flere penge.

For at besvare problemstillingens anden del har vi identificeret otte karakteristikker af forbindelserne mellem dispositivets heterogene hele og ovenstående fem tendensmarkører. Disse otte karakteristikker foranlediger og bliver foranlediget af dispositivets logik, hvorfor de både influerer og bliver influeret af dispositivets logik:

Der er ikke noget rigtigt valg, der er det valg jeg træffer, som jeg så gør til det rigtige valg, hvorfor jeg har valgt at mit arbejde er mit liv og mit liv er mit arbejde.

De otte karakteristikker vi har identificeret er henholdsvis *Et spørgsmål om valg*, *De mange muligheder*, *Med hud og hår*, *Evig dygtiggørelse*, *Det jagtende fællesskab*, *Altid til rådighed*, *Magic moments gennem walkabouts* samt *Et højere formål*. I karakteristikken, *Et spørgsmål om valg*, har vi identificeret, hvordan ledere og medarbejdere hos Future Navigator konstruerer en sandhed om, at alt er et spørgsmål om valg. Dette kommer til udtryk ved at medarbejderne kan vælge at være i overskud, vælge at bruge situationer til at opnå læring, vælge at dygtiggøre sig, vælge at være hos Future Navigator, og hvad de skal bruge deres frihed til, da det blot er spørgsmålet om deres indstilling, der er betydningsfuldt.

I karakteristikken, *De mange muligheder*, har vi identificeret, hvordan det fremstår selvfølgelig for Future Navigators ledere og medarbejdere, at de kan vælge, hvilke af de mange muligheder, de vil gøre til det rigtige valg. Dette kommer til udtryk ved, at fremtiden ses på med et optimistisk syn, hvor der er mange muligheder, der blot skal gribes, hvorfor de er apolitiske akulturelle, og ikke har nogen ideologi, så de ikke lader sig begrænse af egne overbevisninger, men kun kigger på verden gennem nysgerrighed, og en fundamental sult efter at lære nye ting, hvorfor de kan have alle slags briller på, afhængigt af kunden, og hvor denne vil sejle hen. Herved kan alle valg være det rigtige, de vælger blot hvilken mulighed, de vil gøre til det rigtige valg.

I karakteristikken, *Med hud og hår*, har vi identificeret, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være fremtidsforskere med hud og hår, hvorfor de i metaforisk forstand, får det tatoveret på brystet. Dette kommer til udtryk ved at de er vildt passionerede om at lave fremtid, og dermed glæder de sig til arbejdet, som giver energi, hvorfor de ikke arbejder, men *jobber*. Herved smelter arbejde og interesse sammen samt at grænsen mellem arbejdsplads og hjem bliver opløst, fysisk såvel som mentalt, hvorfor lederne og medarbejderne subjektiverer hinanden til konstant at arbejde og opleve anledninger til trendspotting. På denne måde er de altid lidt på arbejde, samt at de kommer til at arbejde om aftenen og i weekenden, hvorfor deres liv er deres arbejde, og deres arbejde er deres liv.

I karakteristikken, *Evig dygtiggørelse*, har vi identificeret, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til evig dygtiggørelse. Dette kommer til udtryk ved, at de altid tænker dygtighed over opgaven og ikke tilstræber perfektionisme, hvorfor de skal eksperimentere, have et drive, ville skabe værdi samt være villige til midlertidigt at stinke for at lære nyt, og at sige undskyld til kunder, da der kan være læring, og dermed dygtiggørelse, i situationen, også selvom de dér bliver irriteret, hvorfor de skal takke kunderne for at påpege dette.

I karakteristikken, *Det jagtende fællesskab*, har vi identificeret, hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvori de er det jagtende fællesskab. Dette kommer til udtryk

ved, at de indgår i et fællesskab, hvor hver bidrager på hver sin værdifulde måde, og at fællesskabet hos Future Navigator er mere end blot et mål i sig selv, eller en værdi i sig selv, hvorfor fællesskabet, kun er noget værd, når de går på *jagt*. Ligeledes ved at ledere og medarbejdere subjektiverer hinanden til at være præaktive og konstant at gå på jagt efter nye bevægelser og trends for at skabe værdi til fællesskabet.

I karakteristikken, *Magic moment gennem walkabouts*, har vi identificeret hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at de opnår magic moments gennem walkabouts. Dette kommer til udtryk ved at arbejdet er en måde, hvorpå ledere og medarbejdere kan have deres egne projekter, hvorfor de subjektiverer hinanden til at gå på walkabouts, hvorigennem de kan realisere sig selv. Ligeledes ved, at ledere og medarbejdere strukturerer et handlerum, hvor de pusher hinanden til at komme ud over stepperne med deres walkabouts, så de dermed kan opnå magic moments, som er dét de lever for.

I karakteristikken, *Et højere formål*, har vi identificeret hvordan Future Navigators ledere og medarbejdere konstruerer en sandhed om, at deres arbejde har et højere formål. Dette kommer til udtryk ved, diskursen om, at de skaber værdi og giver håb til kunderne, giver kunderne et kørekort til deres liv og skaber en gnist i kunderne, hvorfor de kan finde deres egen funkyness, og i sidste instans, årsagen til at de blev født. Herved kan de gøre verden til et bedre sted, hvorfor de gennem deres arbejde kan skabe en bevægelse, hvor deres arbejde hjælper mennesker med at være gode mennesker, samtidig med at de giver dem en tryghed ift. fremtiden. På denne måde har deres arbejde et højere formål, hvorfor de har en mission om at vinde Nobels fredspris.

På baggrund af vores analyse har vi diskuteret dele af specialets tilblivelse. Helt konkret har vi diskuteret og stillet os undrende overfor vores egen indlejring i dispositivets diskurser og normer, nærværende speciales afgrænsning af genstandsfelt, den kognitive kapitalisme som teori og dispositivanalysen som et mellemværende. Ydermere har vi diskuteret specialets metode samt analysens fund, hvor vi dog vil sige, at nærværende speciale har fremanalyseret en konstruktion af en lokal virkelighed i et øjebliksbillede skabt af blandt andet analysens afsæt og interviewpersoner, hvorfor andre begreber, eller et andet analyseafsæt, ville have skabt et andet billede. De valg, vi har truffet, er imidlertid den præmis, vi vælger at indtage, hvorfor vi skaber ét bestemt billede af det moderne arbejdsliv hos Future Navigator.

Litteraturliste

Bøger og artikler

- Andersen, Malene F.** (2013). *Når omfavelse bliver til kvælertag: Hvordan kan arbejdet blive et spørgsmål om liv eller død?* i **Andersen, Malene F., Brinkmann, S.** (2013) *Nye perspektiver på stress*. Klim. Aarhus.
- Antoft, R. & Petersen, A.** (2014). *Criticise your working conditions - Focus Group interviews on sensitive topics*. i *Advances in Applied Sociology*
- Baldurson, E. B.** (2009). *Hyperstress - essays om moderne arbejdspsykologi*. Frydenlund Academic.
- Ball, S. J.** (1990). *Foucault and Education - Disciplines and Knowledge*. Routledge
- Borch, C. & Gudmand-Høyer, M.T** (2009). Om igen at glemme Foucault i Studietidsskriftet Hvorfor (3) s. 36-38
- Boutang, Y. M.** (2011). *Cognitive Capitalism*. Polity Press, Cambridge
- Brinkmann, S.** (2014). *Stå fast - Et opgør med tidens udviklingstvang*. Gyldendal. København
- Caborn, J.** (2007). *On the methodology of dispositive analysis*. *Critical Approaches to Discourse Analysis Across Disciplines* 1 (1): 115-123
- Christensen, U., Nielsen, A., & Schmidt, L.** (2011). *Det kvalitative forskningsinterview*. I S. Vallgård, & L. Koch (Eds.), *Forskningsmetoder i Folkesundhedsvidenskab*. (4 ed., Vol. 1, pp. 61-89). Chapter 3. Munksgaard Danmark.
- Emery, E** (2011). *Does the financial crisis sound the knell of a Cognitive Capitalism that is stillborn?* I: Boutang, Y. M. (2011) *Cognitive Capitalism* Polity Press, Cambridge.
- Esmark, A & Laustsen, C.B. & Andersen, N. Å.** (2005). *Poststrukturalistiske analysestrategier*. (1. udgave) Roskilde Universitetsforlag. S. 7-39
- Eriksen, C. & Haviv, J.** (2015). *Umyndiggørelse*. Klim. Aarhus
- Flyvberg, B.** (2010). *Fem misforståelser om casestudiet*. Kapitel 22 i Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative metoder. En grundbog*. 1. udgave, 5. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Foucault, M.** (1980). *Two lectures*. i C. Gordon (Ed.), *Power/Knowledge: selected interviews and other writings 1972-1977* by Michel Foucault (s. 78-108), New York: Pantheon Books.
- Foucault, M.** (1982). *The Subject and Power*. *Critical Inquiry* vol 8. (4) (s.777-795)
- Foucault, M.** (1988). *Technologies of the self*. Univ. of Massachusetts Press.
- Foucault, M.** (1990). *The History of Sexuality*. Volume I. Vintage. New York.
- Foucault, M.** (1994). *Viljen til viden. Seksualitetens Historie 1*. Det lille Forlag. København
- Foucault, M.** (1995). *Discipline and Punishment*. Vintage Books, New York
- Foucault, M.** (1997). *The will to truth*. Tavistock Publications Ltd.

- Foucault, M.** (2000). *The Subject and Power. Essential works of Foucault 1954-1984*. Edited by James D. Faubion. Penguin Books.
- Foucault, M.** (2002). *Overvågning og straf - Fængslets fødsel*. Det lille forlag, Frederiksberg
- Foucault, Michel** (2005). *Vidensarkæologien*. Forlaget Filosofia. Århus.
- Groth, S. & Rosbjerg, R.** (2006). *Selvledelse - medicin eller vira?* kapitel 7 I Dalsgaard, T. (2006) *Stress - et vilkår i det moderne arbejdsliv?* Djøf forlagene
- Henriksen, L.** (2003). *Kvalitet i kvalitativ samfundsvidenskab – en historie om filosofisk hermeneutik og kvalitative metoder i samfundsvidenskaberne*. Aalborg Universitetsforlag. S. 9-24.
- Holt, H., Hvid, H., Kamp, A. & Lund, H.** (2013). *Et arbejdsliv i acceleration - Tiden og det grænseløse arbejde*. Roskilde Universitetsforlag
- Jørgensen, M. W. & Phillips, L.** (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag/Samfundslitteratur. Frederiksberg.
- Jørgensen, K.** (2006). *Om anvendelsen af Foucaults magtbegreb*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Kristensen, A. R.** (2011). *Det grænseløse arbejdsliv - At lede de selvledende medarbejdere*. Gyldendal
- Kristensen, J. E.** (2008). *Kapitalismens nye ånd og økonomiske hamskifte – Boltanski og Chiapello og tesen om den kognitive kapitalisme* i Dansk Sociologi nr. 2. 19. årgang.
- Kvale, S. & Brinkmann, S.** (2009). *Interview - Det kvalitative interview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Maaløe, E.** (2002). *Design*. Kapitel 2, i: Maaløe, E. (2002): Casestudier. Af og om mennesker i organisationer (s. 58-75). Akademisk Forlag.
- Nepper Larsen, S.** (2008). *Kritik af den kognitive kapitalisme*. i Dansk sociologi nr 4, 19. Årgang
- Nilsson, R.** (2009). *Michel Foucault - en introduktion*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Raffnsøe, S. & Gudmand-Høyer M.T.** (2004). *Michel Foucaults historiske dispositivanalyse*. København
- Raffnsøe, S. & Gudmand-Høyer M.T.** (2005). *Dispositivanalyse - en historisk socialanalytik hos Foucault*. I: Esmark, A & Laustsen, C.B. & Andersen, N. Å. (2005). *Poststrukturalistiske analysestrategier*. (1. udgave) Roskilde Universitetsforlag
- Raffnsøe, S, Gudmand-Høyers, M. & Thaning, M. S.** (2008). *Foucault*. Samfundslitteratur. Frederiksberg
- Stormhøj, C** (2006). *Poststrukturalismer: videnskabsteori, analysestrategi, kritik*. Forlaget Samfundslitteratur. Frederiksberg
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S.** (2010a). *Interviewet: Samtalen som forskningsmetode*. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. *Kvalitative metoder - En grundbog* (1. udgave, 5. oplag). Hans Reitzels Forlag. S. 29-54.
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S.** (2010b). *Kvalitet i kvalitative studier*. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. *Kvalitative metoder - En grundbog* (1. udgave, 5. oplag). Hans Reitzels Forlag. S. 489-500.

Tjørnhøj-Thomsen, T. & Whyte, S. R. (2011). *Feltarbejde og deltagerobservation. I Forskningsmetoder i Folkesundhedsvidenskab*. Munksgaard Danmark. København.

Willig, R. (2013). *Kritikkens u-vending*. Hans Reitzels forlag

Zins, C (2000): *Success, a structured search strategy: rationale, principles, and implications*. Journal of the American Society for Information Science 51. Nr. 13.

Hjemmesider

AUB. (2016)

<http://www.aub.aau.dk/find-materiale/databaser>

Djøf. (2013)

http://www.cbs.dk/files/cbs.dk/call_to_action/artikel_i_djoefbladet_2_2013_side_40-43.pdf

Future Navigator. (2016a)

<http://futurenavigator.dk/>

Future Navigator. (2016b)

<http://futurenavigator.dk/om-os/>

Kommunikationsforum.dk. (2016)

<http://www.kommunikationsforum.dk/artikler/stress-af-stress>

Bilagsoversigt

På USB'en er al tilgængelig empiri. I mappen *Bilag* findes speciales bilag, i form af lydfile, transskriptioner samt andet relevant materiale.

Her er en oversigt over hvilke bilag, der findes på USB'en:

Bilag 1: Mail til interessante virksomheder

Bilag 2: Mail til Future Navigators fire andre ansatte

Bilag 3: Interviewguide

Bilag 4: Transskription af interview 1.a

Bilag 5: Transskription af interview 1.b

Bilag 6: Transskription af interview 1.c

Bilag 7: Transskription af interview 2

Bilag 8: Transskription af interview 3

Bilag 9: Skema – de fem tendensmarkører

Bilag 10: Skema – de otte karakteristikker