

Denne side er købt på www.ebog.dk og er omfattet af lov om ophavsret.
Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere
eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

FØLSOMHEDENS ETIK



Denne side er købt på www.ebog.dk og er omfattet af lov om ophavsret.
Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere
eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

Kirsten Marie Bovbjerg

FØLSOMHEDENS
ETIK

Tilpasning af personligheden
i New Age og moderne management

HOVEDLAND

Følsomhedens etik

© Kirsten Marie Bovbjerg
Forlaget Hovedland 2001

Redaktion: Kirsten Garney
Omslag: Søren Melchior
efter: *Sort kabel* af Erik Mortensen
venligst udlånt af Galleri Bønneland, Odder
Omslagsfoto: Michael Harder
Tilrettelæggelse: Karina Damkjær

2. udgave, 1. oplag

Trykt hos E. J. Offset, Beder 2004

ISBN 87 7739 694 4

Forlaget Hovedland

mail@hovedland.dk
www.hovedland.dk

Indhold

Forord	9
Indledning	11
Personlig udvikling og Human Potential Movement	13
Personaleudvikling og Human Resources	
Management	16
Studier i den nye arbejdsetik	19
Materiale	22
Bogens opbygning	23
1. Sekularisering – det ubevidstes kulturelle konstruktion ..	26
Modernitet og tradition	27
Kulturel frisætning og det usikre individ	30
Selvrefleksivitetsens nødvendighed	32
Personlig udvikling – et psykologisk behov eller et kulturelt fænomen	34
Marcel Gauchet	36
Gauchets teoretiske position	36
Analysens struktur	38
Heteronomiens verden	40
Monoteisme og statens fødsel	42
Autonomi og orientering mod fremtiden	44
Transcendensens fuldendelse – immanensens genkomst	45
Kristendommens paradoks	47
Personlighedens historiske forandring	51
Den nutidige personligheds type	53
Sindssyge og disciplinering	54
Disciplinering og straf	56
Galskab kan behandles	58
Subjektets problem	61

2. Mystisk-esoteriske strømninger	65
Etisk religiøsitet	67
Mystisk religiøsitet	68
New Age – en mainstreamkultur	70
Modkulturen	74
Vejen væk fra modkulturen	75
New Age – religion eller religiøsitet	77
3. Markedet for personlighedsudviklende kurser	83
Frigørelse	86
Selverfaring	90
Forandring	94
Succes	96
4. Neuro-Lingvistisk-Programmering	100
Inspirationskilder	102
Terapeutisk metode	106
NLP's værktøjskasse	109
Associeret – dissocieret	110
Trance – hypnose	110
Fokusskift – feedback kontra fiasko	111
Det excellente – en mulighed for alle	113
Læring og aflæring	114
Spørge-teknikker	116
Tidslinje-terapi	117
5. Videnskabssyn og trosbillede i NLP	121
Systemteori – kybernetik	122
NLP-kursussystem	127
Formalisering af NLP	129
Et varemærke	132
Hvilken plads indtager NLP i det terapeutiske univers i Danmark?	133
6. Forandringsparat og fleksibel – NLP på arbejdet	137
Et løft til konkurrenceevnen og effektiviteten	139
Omstrukturering af organisationen	141

Bløde værdier – hårde værdier	143
Sue Knight – NLP på jobbet	145
Viljen til forandring	146
Viljen til fleksibilitet	147
Medarbejdere på kursus	148
Styr på følelserne	149
I overensstemmelse med sig selv	150
Farlige værktøjer	152
Personlig udvikling – faglig udvikling	153
Personlig udvikling – personlig terapi	155
Positiv hensigt	157
Konsulenter i NLP	159
Folkets psykologi	160
Kristus er da en meget god rollemodel	162
Værdibaseret ledelse	166
Personaleudvikling – hvordan man skaber en god medarbejder	168
Den positive selvudvikling	168
Arbejdsliv/privatliv	170
Spiritualitet kontra religiøsitet	172
Neutralitet og selvbeherskelse – styring og kontrol ..	175
Udjævning af hierarkier	176
Den perfekte medarbejder	178
7. Personaleudvikling og Human Resources Management	182
Humanistisk psykologi	184
Videnskabssyn	185
Abraham Maslow	186
Maslows inspiration fra Østens filosofi	188
Maslows motivations-teori	191
Peak-experience	193
Den Lærende Organisation	194
Læringens discipliner	196

Det Udviklende Arbejde	207
Arbejdslivets sensibilisering	209
DLO en akulturel virkelighed!	212
Fleksibilitet	215
8. Det gode menneske	219
Frigørelse af selvet	221
Selverfaring og autenticitet	224
Forandring – udvikling	227
Personlig succes – virksomhedens succes	229
Dialogens etnocentrisme	231
Universalisme	235
Det ubevidste – en del af hjernen	236
Etablering af legitimitet via uvildighed	239
Et arbejdsforhold – fra kontrakt til pagt	243
Ressourcer –	
fra industri til produktionsstyring og service	247
En arbejdsrelation – fra pligt til kald	249
9. Følsomhedens etik	256
Terapeutiseret normalitet	260
Superstrukturel religiøsitet	265
Tvivlens kulturelle konstruktion	267
Følsomhedens disciplin	270
Litteratur	281

Forord

Skal vi tage på kursus? Sådan spørges i de danske virksomheder, hvor medarbejderkurser og efteruddannelse er blevet en fast del af virksomheders og offentlige organisationers hverdag. Emnet er i denne bog begrænset til en særlig type kurser, nemlig kurser i personlighedsudvikling i forbindelse med arbejdet. Shamaner, clear-voyante, buddhistiske lamaer, psykologer, psykoterapeuter og scientologer fungerer som konsulenter for danske virksomheder og organisationer, hvor de konkurrerer om andele i et givtigt marked.

Følsomhedens Etik handler om brug af personlighedsudviklende kurser i erhvervslivet med udgangspunkt i studiet af moderne religiøsitet. Det er et forsøg på at gå nye veje i studiet af moderne forestillingsverden og dets relation til den kulturelle udvikling blandt andet med udgangspunkt i Max Webers studie af den protestantiske etik, der forener studiet af religiøs orientering, arbejdetik og økonomi. Studiet i moderne religiøsitet fungerer som indgang til at studere en forandret relation mellem medarbejdere og deres arbejdsgivere. Hvad er den sociale virkelighed som disse kurser indgår i, hvad kan man lære om moderne social organisering, når studiet af moderne religiøsitet flyttes fra den enkelte troende eller religiøse gruppe til virksomhedernes direktionslokaler? Der er noget, som tyder på, at metoderne bidrager til at skabe en kunstig harmoni mellem lønmodtagerne og arbejdspladsen, så medarbejderne i stigende grad bliver forhindret i frit at artikulere sine interesser. Jeg vil med Følsomhedens Etik genoptage studiet af religiøse fænomener og deres relation til økonomiske, ledelsesmæssige og moralske dispositioner i erhvervslivet.

Denne bog er baseret på en ph.d.-afhandling forsvaret ved det Humanistiske Fakultet ved Københavns Universitet. Jeg vil sige tak til mine kolleger ved Europæisk Etnologi og Almen Etnologi, hvor et godt arbejdsmiljø med plads til faglig udveksling

og diskussion præger stedet. Endelig vil jeg rette en tak til alle de mennesker, som har bidraget med materiale til bogen. Det gælder først og fremmest alle de mennesker, som har stillet op til de interviews, som jeg har foretaget under feltarbejdet. Af hensyn til de pågældendes anonymitet, såvel deres personlige som deres arbejdsplads, kan de ikke nævnes ved navn, men I ved selv hvem I er, og jeg er jer meget taknemmelig for jeres indsats.

Kirsten Marie Bovbjerg
Maj 2001

Indledning

På det psykologiske plan vil vi bl.a. beskæftige os med udviklingen fra afhængighed til uafhængighed til gensidighed – den fase, hvor vi frit vælger at være sammen med andre for at skabe en synergieffekt. Vi arbejder med evnen til at kunne forestille os ting og finde løsninger. Humor, positiv selvsnak, kropsbevidsthed og assertionstræning er også nogle af de emner, vi kommer ind på. (Kursusmateriale fra Metalindustriens Brancheudvalg for uddannelse af specialmedarbejdere).

I de seneste årtier kan der spores en voksende interesse for selvudvikling og brug af kurser i personlighedsudvikling. Arbejdet med selvet optager ikke blot enkeltpersoner, men indgår i det fælles liv på arbejdspladsen. Mange mennesker har aldrig været i berøring med fænomenet selvudvikling, og interessen for selvet er varierende, både mellem forskellige kulturelle grupper og fra person til person. Alligevel lader det til, at ideen om selvudvikling har vundet indpas i mange dele af hverdagslivet og arbejdslivet.

Personlighedsudvikling er igennem de sidste 30 år i Europa og USA blevet et væsentligt kulturelt fænomen. De seneste 10-20 år har man i erhvervslivet i stigende grad tilbudt kurser til de ansatte, hvor de kan arbejde med deres personlighed. Det er et fænomen, der findes i alle typer af virksomheder, i ministerier, i kommuner, på hospitaler, i pengeinstitutter og i forsikringselskaber. Endvidere er det et tilbud, som alle medarbejdergrupper får del i. Det forefindes på alle niveauer lige fra AMU-kurser til specialarbejdere og til træningsseminarer for topledere i multinationale virksomheder.

Personlighedsudviklende kurser kan i deres mangfoldighed beskrives som et marked, der henvender sig til enkeltpersoner, organisationer og virksomheder. Nogle metoder har oprindelse

i faget psykologi og er siden blevet udviklet til brug i virksomheder, det er fx arbejdspsykologi og Human Resources Management. Andre metoder har deres oprindelse i forskellige religiøse systemer eller har med mental træning at gøre, som fx Scientology, Transcendental Meditation, astrologi, og hører til det vanskeligt definerbare felt, som af mange forskere betegnes New Age. Markedet for personlighedsudviklende kurser kan ikke udelukkende beskrives som alternativt eller etableret.

På det moderne arbejdsmarked bliver vi i stigende grad mødt med krav om at være i forandring og at være fleksible. Vi skal være villige til at reflektere over os selv og at bearbejde vores personlige adfærd og holdninger til arbejdet. Det er samtidig et ønske fra mange medarbejdere, at de kan udvikle sig ikke kun fagligt, men også personligt i forbindelse med deres arbejde. Den politisk korrekte virksomhed tager også vare på medarbejdernes bløde kvalifikationer. Der ser således ud til at være en vis overensstemmelse mellem medarbejdernes ønsker og virksomhedernes krav.

Personlighedsudvikling har som idemæssig forudsætning, at der er noget i menneskets indre, som ikke blot kan udforskes, men forandres via transpersonelle metoder, dvs. selvoverskridelse, som fx via terapi eller mental træning. Det jeg her undersøger er: *Hvad er fra et kulturelt synspunkt ideen bag denne transpersonelle praktik? Hvordan udforsker og anvender man som arbejdstager sit "indre", så man kan anvende det i en "udadvendt" praktik, som har relevans for arbejdslivet?*

Personlighedsudviklende kurser er udtryk for en social aktivitet, der bygger på en forestilling om, at man via forskellige teknikker kan forandre og eventuelt overskride sin personligheds tidligere rammer for handling og tænkning. Det er en praktik, der arbejder med frigørelse på forskellige niveauer; fra opdragelse, fra køn, fra institutioner m.m. Individer gennemgår enten på opfordring af andre, eksempelvis arbejdsgivere, eller på eget initiativ en proces, der har selvoverskridelse som mål. *Hvad er virksomhedernes baggrund for at investere i medarbejdernes selvudvikling? Hvilke samfundsmæssige institutioner understøtter disse aktiviteter og dermed denne nyorientering i selvforståelse, som kursister/klienter opsøger eller sendes på? Hvad er det for en kultur, hvor man kan*

stille sig den type mål? Hvad er denne kulturs begrundelse og eksistensmåde?

Denne bog har to væsentlige perspektiver. Det ene består i at betragte personlighedsudvikling som et kulturelt fænomen. Det andet består i at anskue menneskers forestillingsverdener som en væsentlig del af deres hverdagsliv. Bogen har ideen om personligheden og dens kulturelle betydning som omdrejningspunkt. Min tilgang til problemstillingen tager afsæt i studiet af den moderne forestillingsverden eller moderne religiøse former. Når jeg anvender begrebet moderne forestillingsverden, er det et udtryk for, at jeg mener, vi har nogle kulturgivne forestillinger, der er bestemmende for den måde, hvorpå vi strukturerer virkeligheden. Jeg mener ikke, at problemstillingen kan studeres isoleret fra den almindelige samfundsmæssige udvikling. Nye relationer mellem religion, religiøsitet og det øvrige samfund anser jeg som en betingelse for den moderne forestillingsverden.

Personlig udvikling og Human Potential Movement

Kurser i personlig udvikling er et område, der interesserer sig for de menneskelige potentialer ud fra en tro på, at alle mennesker kan få mere ud af livet, end det aktuelt er tilfældet. Interessen for bevidstheden og selvet er vokset siden 1960'erne. Der kan lokaliseres forskellige historiske spor i denne udvikling. Et af disse spor er ungdomsoprøret. I 1960'erne og 1970'erne opstod der blandt grupper af unge en opmærksomhed på nye former for religiøsitet. *Spiritualitet* eller *åndelighed* kom på dagsordenen. Disse grupper henter inspiration fra især asiatiske kulturer med Indien og hinduismen som hovedinspirationskilden.

Via meditation, yoga og bevidsthedsudvidende stoffer som eksempelvis hash og meskalin opstod en forventning om, at man via forskellige teknikker kunne opnå andre og højere bevidsthedstilstande end hverdagsbevidstheden. Interessen for nye livsformer, terapi og personlig forvandling voksede. I starten var interessen for bevidstheden en del af ungdomsoprørets protestkultur, og den religiøse søgning var en protest mod den

traditionelle kristendom, der repræsenterede en gammeldags autoritet og håndhævede kristne normer.

I 1980'erne er nyåndelighed, religiøs søgning, personlighedsudvikling kun reminiscenser fra et uddøende ungdomsoprør. Det blev stuerent at være åndeligt søgende i det årti, hvor ny-konservatismen fik vind i sejlene, som antropologen Paul Heelas peger på. Meditation, terapi, kanindræberkurser blev sammen med åndelige strømninger og nye managementteorier redskaber i yuppies skabelse af deres mulige succes. (Heelas, 1996). I 1980'erne og 1990'erne bliver forskellige transpersonelle teknikker og divinatoriske metoder, som astrologi, clairvoyance, tarot og andre forudsigelsesteorier inddraget i forretningsfolkens strategier til forretningsmæssig succes. Begrebet *åndeligt management* blev introduceret. (Bovbjerg, 1995).

I 1990'erne er det blevet klart, at de nyåndelige strømninger har stigende indflydelse. For eksempel er den etablerede medicin på forskellig vis blevet udfordret af alternativ medicin. En del af de mennesker, der servicerer de såkaldt "åndeligt søgende", udgør et område af det moderne samfunds ekspertkultur, hvor der sælges ydelser i form af behandling, terapi eller rådgivning. Jeg har som tidligere nævnt valgt at belyse problemstillingen ud fra de tendenser, som vi ser i arbejdslivet omkring udvikling af personligheden. I denne sammenhæng er de nyåndelige tendenser en del af en branche, hvor der sælges konsulentbistand til virksomheder.

Hvilken betydning skal man tillægge kursernes religiøse elementer? Det er måske lige så dækkende at tale om en ny type livsstil, hvor der indgår religiøse træk i en del af det livsprojekt, der går ud på at forandre og udvikle personligheden. Det religiøse aspekt kan i mine øjne ikke anskues isoleret. Det vil sige som en nøje afgrænset kategori af myte, rite og praksis, såsom kristendom, Islam, Scientology, clairvoyance, voodoo eller New Age. Jeg vil argumentere for, at interessen for personlighedsudvikling og herunder de religiøse træk er et væsentligt kulturelt element i organiseringen af det moderne sociale liv.

Der er forskellige termer, der anvendes for at beskrive den moderne religiøsitet og den "ikke etablerede" del af behandlings- og terapimarkedet: nyreligiøsitet, ny-spiritualitet, mysti-

cisme, alternativisme, det alternative, åndelig søgning og New Age. Det kan være vanskeligt at finde udtømmende og veldefinerede begreber for de fænomener, som ovenstående eksempler illustrerer. Det baserer sig på et valg ud fra den enkelte forskers præferencer og empiriske materiale. Jeg har valgt New Age-begrebet som udgangspunkt for at diskutere moderne religiøsitet og personlig udvikling.

New Age bliver i dag almindeligvis anvendt som fællesbetegnelse for idestrømninger, som tilbyder et alternativt syn på fænomener inden for meget forskellige områder såsom: sygdom, sundhed, terapi, religion, filosofi, management, personlighedsudvikling, m.m. De forskere, der beskæftiger sig med området, fremhæver alle det vanskelige i at give en fyldestgørende definition af New Age-begrebet, hvilket jeg kun kan tilslutte mig. Det er en udpræget eklektisk bevægelse, det vil sige, at tilhængerne hver især lader sig inspirere af og udvælger elementer fra mange forskellige kilder og selv i en vis udstrækning sammensætter deres trosbillede. Der er tale om grupper, der kan interessere sig for fænomener som astrologi, UFO'er, meditation, yoga, forskellige former for personlighedsudvikling, Tarot eller rune-spådomme etc. Inden for de enkelte interesseområder kan der være en form for organisering, som det er typisk i danske foreninger med formand, kasserer og så videre, men det kan også være en mere løs gruppering som et interessefællesskab.

Den svenske religionssociolog Olav Hammer beskriver New Age som et netværk, hvor ideerne spredes blandt mennesker i forskellige sociale sammenhænge. Det kan være i familien, blandt venner eller på arbejdspladsen. Der udveksles bøger og ideer, man følges ad på de samme kurser. Hvis man kan tale om nogen form for overordnet organisering, er det på det kommercielle og formidlingsmæssige område med specialiserede boghandlere og messer, hvor terapeuter, behandlere og trænere i personlighedsudviklende teknikker mødes for at præsentere sig for potentielle kunder. Selv om man ikke kan tale om en organisering, så er der dog tale om en sammenhæng, hvor tilhængerne med forskellige præferencer har mulighed for at møde hinanden og udveksle litteratur, pjecer og eventuelle erfaringer og ideer. (Hammer, 1997).