

Homo sentimentalis. Følelser skal ikke længere undertrykkes, men udtrykkes. Arbejdslivet er trængt helt ind i intimsfæren og kapitaliserer på vores følelsesliv. Det er selve »civilitetens« essens, der er under angreb.

Retten til at bære maske

Af JOACHIM MEIER

Knuset har suspenderet håndtrykket: Den intime omfavelse har afløst den afmålte arms gestus og sat den i et stift lys, hvor det paradoksalt nok virker som en nærmest uhøflig arrogance at møde den anden med en fast håndbevægelse.

Men den formelle hånds død er kun et fysisk symptom på en langt mere omfattende kulturel transformation, der af flere forskere er blevet betegnet som den »emotionelle vending«. I sit nyklassiske værk *The Fall of Public Man* påpeger sociologen Richard Sennett, at der er sket en stigende privatisering af det offentlige rum, hvor det mere og mere anses som en dyd at agere og udtrykke sig selv følelsesmæssigt.

Foruden de omgangsformer vi er viklet ind i, når vi hilser på hinanden, manifesterer følelser sig i påfaldende grad i det senmoderne arbejdsliv. Her er idealmedarbejderen ikke længere en inkarneret fornuftsmaskine. I samtidens fleksible, flade netværksorganisationer, der hovedsagelig udgøres af service- og vidensmedarbejdere, er følelser derfor ikke noget, der skal undgås eller fortrænges i freudiansk forstand. Tværtimod har man for alvor fået øjnene op for medarbejderens følelser som en central ressource; et middel som den moderne virksomhed kan bruge til at indfri sine mål med. Virksomheder investerer derfor store summer i kurser i personlig udvikling, der skal øge medarbejderens sensibilitet og evne til at håndtere deres følelser.

Den marokkansk-israelske sociolog Eva Illouiz har fat i noget, når hun hævder, at det moderne arbejdsliv er karakteriseret ved en emotionel kapitalisme. Man kan ganske simpelt ikke længere skelne mellem følelseslivet og det økonomiske liv.

På den ene side er det økonomiske system blevet koloniseret af følelser. Mennesket er blevet et *Homo sentimentalis*, et følelsesmenneske. Mavefølelsen er sandhedens

kompas: »Føles det rigtigt?« spørger vi os selv og hinanden. Virksomheder arbejder derfor målrettet på at skabe bestemte følelser hos kunden, mening, identitet og begejstring, hvilket vi blandt andet ser i oplevelsesøkonomien. Der produceres, udbydes og efterspørges følelser.

På den anden side bliver menneskers følelser kapitaliseret. Følelser er ikke længere private. Vi skal ikke være formelle og følelsesneutrale aktører, men passionerede væsner, der, som imperativet lyder, »brænder for vores arbejde«. Det er ikke nok at udføre sin arbejdsopgave med flid og dygtighed. Man skal tilmed føle noget bestemt, mens man gør det.

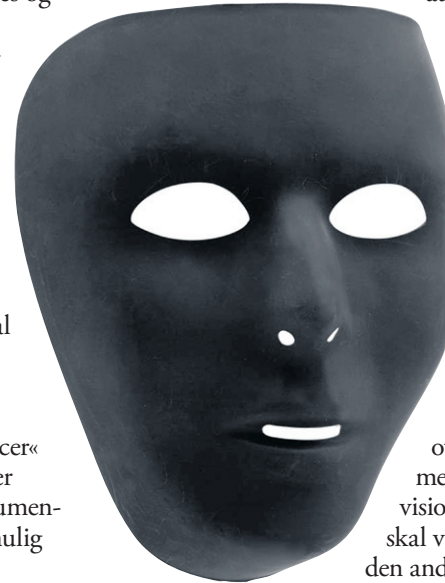
Følelseseksperter lærer os nye begreber som »følelseskompetencer« og »emotionel fitness«. Følelser er værktøjer. Og værktøjer er instrumenter, der skal udnyttes til bedst mulig gavn for virksomheden.

Terapikulturen og den emotionelle vækst virker i bedste gensidighed med målet om samfundsmæssig vækst: »Når hjerte og bundlinje ikke er modsætninger«, som det markeds poetisk klinger i én af de utallige og elegante pjecer for medarbejderudvikling. Følelser og Finans går op. Det er win-win. Alle er glade (og må sgar udtrykke det).

ALLIGEVEL blotter der sig et påfaldende paradoks i, hvad der må og ikke må udtrykkes. På den ene side bliver medarbejdere hele tiden bedt om at være sig selv, finde sig selv, udtrykke og realisere sig selv igennem deres arbejde. På den anden side forlanger man, at de skal være i konstant udvikling og fleksibel forandring; omstillingsparate for at kunne tilpasse sig arbejdsmarkedets omskiftelige krav. Kort sagt lyder buddenes gensidige umulighed: vær dig selv; vær en anden!

Det forekommer en smule forvirrende at

skulle balancere i så forbavsende modsætninger. Skal jeg skælde ud på chefen, hvis jeg er vred? Skal jeg græde på personalemødet, når jeg føler mig trist? Er det tid til at være autentisk eller fleksibel; til at være mig selv eller til at være en anden?



Den hemmelige kode, som ikke alle kender, og som ikke alle kan lære, hedder følelsespræstationer. Hele mennesket skal med på arbejde. Men det skal kultiveres på en sådan måde, at det bruger sig selv, ikke i modsætning til, men i overensstemmelse med virksomhedens visioner. Medarbejderen skal være sig selv, men på den andens præmisser.

Medarbejdere kan vanskeligt have noget imod ideen om emotionel udvikling. For hvem vil ikke gerne udvikle sig selv følelsesmæssigt? Følelse og udvikling er per definition senmoderne plusord, og enhver anfægtelse af deres selvfølgelig berettigelse kan afskrives som modstand mod forandring eller som en følelsesmæssig mangel på at være i kontakt med sig selv og mærke efter, hvordan man i virkeligheden har det. Den terapeutiske ideologi er stærk.

Men det har også en bagside, at arbejdslivet på den måde trængt helt ind i intimsfæren. Ikke mindst for de personer, som ikke kan leve op til standarden og præstere udadvent glæde, positivitet og passion som en del af deres arbejde.

Uden at godtgøre en nærmere sammenhæng med arbejdslivets krav har psykologen Svend Brinkmann konstateret det påfaldende i, hvor høj en forekomst af angstlidelser, der

er i vores samtid. Navnlig diagnosen socialangst eller socialfobi er buldret i vejret med en livstidsforekomst på 13 procent. Den rammer mere end hver 10. dansker i løbet af et liv. Det tilbageholdende, tavse og indadvendte accepteres ikke, men sygeliggøres i accelererende omfang. Og ved at diagnosticere disse træk lægges der samtidig op til, at de kan behandles. Ved at arbejde følelsesmæssigt med sig selv kan socialfobikeren således blive »rask« og lære at opføre sig i overensstemmelse med intimitetens imperativer.

SOCIOLOGEN Richard Sennett mener ligefrem, at den emotionelle vending medfører et »intimitetstyranni«. Han problematiserer tendensen til, at alle relationer skal være personlige for ikke at blive betragtet som overfladiske. Det formelle er ikke nødvendigvis overfladisk, og autenticitet og emotionel udvikling ikke nødvendigvis gevinster. For det er ikke alle, der befinder sig godt i den emotionelle kapitalisme.

Derfor bør arbejdspladsen undlade at intimidere de medarbejdere, som ikke ønsker, at der kapitaliseres på deres personlige udvikling og private følelsesliv. Arbejdspladsen må lade subjektiviteten være i fred. Enkelte domæner bør ganske enkelt etableres som urørlige, mener Sennett. I sin polemik imod intimitetstyranniet forsvarer han menneskets evne og ret til at bære en maske. Det er selve »civilitetens« essens, som Sennett skriver, idet han definerer civilitet som selskabelighed befriet for private følelser. Masken muliggør, at vi kan være sammen med fremmede uden hele tiden at intimidere og såre dem.

At bære en maske implicerer naturligvis også et krav om at præstere bestemte følelser. Men instrumentaliseringen af følelseslivet tjener her et mere værdigt formål. Hensigten er at praktisere ordentlighed og omgængelighed. Omgangsformer, der måske ikke omfavner »hele mennesket«, men som til gengæld freder sjælen og undlader at kapitalisere på menneskets inderside.