

Iver Amund Andreassen

Rettferdighet eller krenkelse i arbeidslivets prosedyrer

Bacheloroppgave i Sosialantropologi

Veileder: Carla Dahl-Jørgensen

Mai 2024

Iver Amund Andreassen

Rettferdighet eller krenkelse i arbeidslivets prosedyrer

Bacheloroppgave i Sosialantropologi
Veileder: Carla Dahl-Jørgensen
Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for sosialantropologi



Kunnskap for en bedre verden

Innholdsfortegnelse

Innledning	1
Hvorfor har vi prosedyrer?	2
Byråkratiet	2
Gemeinschaft til gesellschaft	3
Kritikk	3
Eksternalisering	4
Hvordan fungerer prosedyrer i arbeidslivet i dag?	5
NPM	5
Krenkelse	6
Sikkerhet	6
Nedtrekksmeny	8
Barnevernsinstitusjoner	9
VAR	10
Kritisk til prosedyrer	11
Bevis tar over	11
Arbeid er noe mer	12
Rettferdighet er kulturspesifikt	13
Et nødvendig onde?	13
Konklusjon	14
Referanseliste	16

Innledning

Målet til prosedyrer er å bidra til større rettferdighet og effektivitet, men er det nødvendigvis dette de bidrar med? I Brennpunkt sin serie 'Instukids' på NRK, møter vi flere unge mennesker som har negative erfaringer med barnevernet og rus. Eksempelvis møter vi «Sara» en ung jente med rusproblematikk som nå skal flytte til sin fjerde institusjon hos barnevernet. Her regner både Sara og foreldrene hennes med at det er strenge regler og prosedyrer som skal hjelpe henne. Første dagen jenta er på den nye institusjonen, møter hun en annen ungdom som vil ha henne med på byen. Til Sara sin overraskelse gir barnevernsinstitusjonen henne lov til å dra ut. Det første Sara gjør er å oppsøke muligheter hvor hun får tak i rusmidler (Tønset et al., 2024, 25:10-26:20).

Her kan det sies at det skulle vært strammere regler, eller prosedyrer på plass for å unngå at jenta får dra på byen. Bakgrunnen for avgjørelsen om å la jenta dra til byen kommer ikke frem. Det kan ha vært at prosedyren var tvetydig, eller ikke sa noe eksplisitt om en slik situasjon. Dette er et eksempel på at prosedyren som skulle bidratt til rettferdighet og effektivitet, ikke bidro til noe positivt. Videre i oppgaven vil arbeiderens forhold til prosedyrer trekkes tydeligere frem. Dersom menneskelig skjønn kunne trumfet prosedyren, ville det kanskje gitt et bedre resultat for «Sara». Kanskje burde prosedyren vært strengere, samtidig er det et eksempel på at alt ikke kan skrives ned i en prosedyre.

Målet med denne oppgaven er å bidra til kritisk tenkning omkring prosedyrer i arbeidslivet. Oppgaven er inspirert av emnet SANT-2026 - teknologiens antropologi - ved NTNU. Boken *Trangen til å telle* ble introdusert i emnet, og har også vært til stor inspirasjon for dette prosjektet. Emnet og boken har bekreftet egne tanker om arbeidslivet og prosedyrer i tillegg til å ha åpnet nye dører. Temaene som blir tatt opp kan trolig mange kan kjenne seg igjen i.

Prosedyrers mål er opprinnelig å bidra til økt rettferdighet og effektivitet, men en kan stille spørsmål ved om prosedyren kan mekanisere individet, noe som kan være krenkende og urettferdig. *Hvordan kan prosedyrer i arbeidslivet, opprinnelig laget for rettferdighet, føre til urettferdighet og krenkelse?* Spørsmålet vil ses i lys av et diakronisk og etymologisk perspektiv på prosedyrer. Her vil Max Weber, Ferdinand Tönnies og Tim Ingold introduseres. Videre vil prosedyrer bli sett på i lys av arbeidslivet i dag. Her vil New Public Management, sikkerhet i arbeidslivet, nedtrekksmenyer, barnevernsinstitusjoner og videodømming i fotball brukes som eksempler.

Hvorfor har vi prosedyrer?

En prosedyre kan defineres som en slags mal for hvordan en skal utføre en type aktivitet eller prosess (Thibaut & Walker, 1978, s.541). En prosedyre sier noe om formål og omfang, hvem som er ansvarlig, hvilke handlinger som skal utføres og hvordan en skal håndtere avvik. En prosedyre fungerer som en veiledning for hvordan en oppgave skal utføres. Når det oppstår uventede hendelser, som for eksempel en ulykke, kan det skyldes enten at prosedyren trenger finjustering eller at den ikke ble etterfulgt som den skulle. (Røyrvik, 2012, s.7). Prosedyrer er en sentral del av nåtidens arbeidshverdag. Digital registrering av arbeid som er utført i henhold til prosedyrer er kanskje det de fleste av oss forbinder med prosedyrer i dag. Prosedyrer kan være et skjema hvor du må velge et alternativ i en meny av ferdigstilte valg. Men hva betyr egentlig ordet? Og hvorfor har vi et arbeidsliv preget av prosedyrer i dag?

Ser vi på etymologien finner vi at ordet prosedyre er hentet fra latin; pro, 'fremover', cedere 'å gå'. Prosedyrers mål er med andre ord å gå fremover, det kan oversettes til fremskritt og kanskje utvikling. Prosedyren kan en si er der for å sikre at utvikling skal kunne skje på et forsvarlig vis. Det kan dog virke som om prosedyrer i dag funderes på en begrensende måte, for kanskje å bremse kreative håndteringer av arbeidsoppgaver. I dag kan en si at fremskrittet eller prosedyren er fundert gjennom et byråkratisk følelsesløst perspektiv. Med dette menes det at byråkratiet skal begrense egeninteresse og fremme rettferdighet og dermed langsiktig egeninteresse.

Byråkratiet

Den tyske sosiologen Max Weber (1864-1920) utviklet teorien om det rasjonelle byråkratiet. Weber så et problem med partikularismen i arbeidslivet; at folk ble ansatt og sparket på bakgrunn av religion, kjønn, rase og relasjonelle eller familiære forhold. Partikularisme handler om å være partisk opptatt av å fremme en gruppe mennesker (La Palombara, 2015, s.49). Arbeidslivet kan være basert på gode verdier, men likevel bli for følelsesstyrt og derfor skape urettferdigheter. For eksempel i form av tydelig forskjellsbehandling på bakgrunn av karisma.

Det kan sies at Weber så på byråkratiet som en eksterialisering og standardisering av personlige forhold, med mer klar ledelse og tydelige regler. Byråkratiet er rasjonelt for å sikre en rettferdig organisasjonsform og en ideal organisering i et kapitalistisk samfunn. Weber så på noen trekk som ideale for at byråkratiet skulle fungere: Byråkratiet må ha en følelsesløs hierarkisk struktur ut fra fagkompetanse, det må være skrevne regler og rutiner i

organisasjonen, et skille mellom rollene som ansatt og som privatperson, og med lønn ut fra stilling, med mulighet for bedring etter ansiennitet i organisasjonen (La Palombara, 2015, s.49). Byråkratiet til Weber kan sies å være et rasjonelt følge av den industrielle revolusjonen, kapitalismen og overgangen fra *Gemeinschaft* til *Gesellschaft*. Prosedyren er en sterk bidragsyter for å sikre arbeid på en byråkratisk måte. Et eksempel på en organisasjon som har en byråkratisk organisering i dag kan være barnevernet. Barnevernet har som målsetning å sikre barnet beste, i alle situasjoner. For å unngå en partikulær og la oss si urettferdig ordning, er barnevernet byråkratisk strukturert (Gautun, 2010).

Fra gemeinschaft til gesellschaft

Den vestlige verden kan sies å ha gått fra *gemeinschaft* til *gesellschaft*. *Gemeinschaft* og *gesellschaft* er begreper introdusert av den tyske sosiologen Ferdinand Tönnies i 1887. *Gemeinschaft* handler om at samfunnet er preget av nære bånd, felleskap og gjensidig avhengighet (Tjora, 2018, s.18). *Gemeinschaft* kan sammenlignes med storfamilien, i likhet med Emile Durkheims mekaniske solidaritet. Som kontrast, handler *gesellschaft* om et samfunn preget av formelle relasjoner, individualisme og økonomisk samhandling. *Gesellschaft* ses på som en situasjon hvor egeninteresse regjerer (Tjora, 2018, s.19). *Gesellschaft* har likheter med Karl Polanyi sitt begrep om formalistisk økonomi, hvor nyttemaksimering med knapphet på ressurser er definisjon på økonomi (Spencer, 2002, s.369).

Egeninteressen i *gesellschaft* passer godt inn i byråkratiet til Weber som skal sikre rettferdighet og minske partikulærisme. En mulig følge av *gesellschaft* er at det rasjonelle byråkratiet til Weber blir rasjonelt. Hvis vi er preget av *gesellschaft* kan byråkratiet tenkes å være mer gjeldende og nødvendig i samfunnet. Byråkratiet er en regulator for det egoistiske, selvsentrerte og korttenkte mennesket i *gesellschaft*. Byråkratiet kan sikre en mer langsiktig egeninteresse for flest mulig. Byråkratiet gjør på en måte *gesellschaft* en tjeneste. Rasjonaliteten i byråkratiet til Weber kan underbygges av Jeremy Bentham sin etiske teori om utilitarisme. Byråkratiet kan på et utilitaristisk vis sikre mest mulig egeninteresse eller nytte for flest mulig.

Kritikk

Noe som kan bli tatt for gitt er at *gesellschaft* er det rådende tankesettet for dem byråkratiet angår og at byråkratiet er det eneste rette. Weber selv så problemer med byråkratiet og kritiserte Tönnies mening om at *gesellschaft* vil føre til materielt sett bedre moderne liv.

Weber mente det moderne samfunn kan bli banalt, uten sjel og hjerte, selv om det kanskje vil være høyproduktivt (Tjora, 2018, s.20). Byråkratiet har fått mye av den samme kritikken som Bentham's utilitarisme, f.eks. John Stuart Mill og hans kritikk om at det er bedre å være en lykkelig gris enn et ulykkelig menneske (Neu, 2000, s.3). Vi kan modifisere dette litt og si at det er bedre å være en robot som følger alt til punkt og prikke enn et menneske. Ser vi til Franz Boas og kulturrelativismen, kan en innvending mot *gesellschaft* være at det nok ikke vil være en sann beskrivelse for alle samfunn heller ikke alle i et samfunn. Byråkratiet eller *universalisme* kan i likhet med partikularisme kritiseres for å fremme en type mennesker, nemlig de som føyer seg til prosedyren.

I Norge i dag kan vi si at teoriene om *gesellschaft* og byråkratiet er synlige i arbeidslivet. Med *gesellschaft*, byråkratiet og rettferdighet og dets påvirkning på arbeidslivet følger det i tillegg noen nye tendenser i vår tids radikale teknologiske utvikling. Tendenser som gjør håndverkere til operatører og ferdigheter til prosedyrer. Tendenser der verden oppleves som erobret av teknologi, og at mennesket er redusert til en mekanisk maskindel. En som ser på disse tendensene, er Tim Ingold.

Eksternalisering

Tim Ingold er en britisk antropolog og forfatter som har skrevet boken 'The Perception of The Environment' (2000). Boken tar for seg ulike aspekter ved hvordan vi oppfatter og samhandler med miljøet rundt oss. Et av hovedtemaene i boken til Ingold er ferdigheter. Ingold ser på en eksternalisering hvor håndverkere og ferdigheter reduseres til operatører og manualer. Hvor vi følger en korrekt og mekanisk orden for å kontrollere naturen heller enn å avdekke den. Eksternaliseringen av ferdigheter og håndverkere kan virke som formuleringer hvor mennesket ikke er de som utfører arbeidet lengre, men heller en maskin. Ingold bruker jegere og sankere som eksempel på noen som bruker ferdigheter heller enn å operere med teknologi. Tekniske ferdigheter har i før-industrielle samfunn vært innebygd i sosiale relasjoner, eksternaliseringen av ferdigheter til manualer er også en demontering av ferdigheter fra det sosiale (Ingold, 2000, s.290).

Et annet eksempel Ingold bruker er gin-hesten, eller heste-maskinen. Det er en hest festet til et stort hjul, hesten kan ikke gjøre annet enn å gå i sirkel og dermed bevege hjulet som igjen beveger mindre hjul (Ingold, 2000, s.308). Hestemaskinen ble brukt til å f.eks. heise opp kull fra gruver. Hesten dytter hjulet som videre tromler opp et tau festet til en bøtte med kull. Det svakeste leddet i hestemaskinen er hesten fordi den noen ganger bestemmer seg for å stoppe

(Ingold, 2000, s.308). Selv om en av delene i maskinen er levende, er maskinen like komplett som hvis den ble drevet av en annen kraft. Spørsmålet er da hvilken del mennesket har i maskinens handling (Reuleaux, 2013, s.508). Eksternaliseringen av håndverker og ferdighet til operatør og prosedyre, kan sies å være en måte mennesket blir en del av en maskin. Spørsmålet til Franz Reuleaux skal vi se på i lys av at prosedyrer i arbeidslivet er maskinen.

Hvordan fungerer prosedyrer i arbeidslivet i dag?

Vi har til nå vært innom etymologien til prosedyrer og sett litt på hvorfor prosedyren har oppstått. Verden prosederer eller utvikles i dag i et høyere tempo enn noensinne. Noe av grunnen til dette er arbeidslivets strukturer, i form av blant annet byråkratiet, prosedyrer og gesellschaft. Eksternalisering gjennom prosedyrer gjør det mulig å kalkulere, forutse og dermed sette en standard for arbeid. Standarden følges og kan optimaliseres i lys av ulike faktorer som f.eks. sikkerhet, rettferdighet og effektivitet.

NPM

New public management (NPM) er ikke ett enkelt system i seg selv, men heller et paraplybegrep for en rekke reformer i norsk offentlig sektor. NPM er et bredt fenomen, men det har stor innvirkning på arbeidslivet, og det er derfor relevant å se på for å forstå dagens arbeidsliv i offentlig sektor. NPM er prinsipper hentet fra privat sektor. NPM kan forstås som et sett av organisatoriske virkemiddel for å tydeliggjøre effektivitet og kontroll. Et mål er større transparen (Almklov et al., 2018, s.157).

Gjennomsiktighet (transparens) gjør revisjon lettere for bedrifter gjennom standardisering og systematisering av arbeid, dette skjer blant annet via prosedyrer og registrering. Det er en klar sammenheng mellom NPMs vektlegging av transparen og reviderbarhet og utviklingen i retning av mer standardiserte metoder med f.eks. Kvello-modellen som benyttes for registrering av risiko- og beskyttelsesfaktorer i barnevernet. Disse registreringene blir lagt inn i en database og dermed lettere å se tilbake på (Almklov et al., 2018, s.158). NPM sier noe om hvilke aspekter som skal legges vekt på i produksjon og bruk av prosedyrer. Prosedyrer sier noe om hvordan arbeid skal utføres, og avvik kan knyttes til ansattes evne til å følge prosedyren. Digitale plattformer for registrering og prosedyrer blir på denne måten også en overvåkning av ansatte

NPM er hentet fra privat sektor, i privat sektor ser vi også mange nye systemer. For eksempel kunders evaluering av selger med stjerner fra 1-5 etter kundemøter, lagt inn i en database og

fremstilt som måling av kundetilfredshet brukt til å rangere individuelt mellom ansatte. Dette involverer mer overvåking av medarbeidere dekket under å skulle forbedre kundetilfredshet (Røyrvik, 2018, s.35). Tendensene er at norsk arbeidsliv legger mindre til rette for kritikk og ønsker lydighet og ukritisk tenkning fra ansatte (Røyrvik, 2018, s.36).

Fellesnevneren for både privat og offentlig sektor kan en si er at arbeidslivet blir mer autoritært styrt av standardiserte mål og tall i form av prosedyrer og systemer. Historisk sett har kanskje arbeidslivet også vært autoritært og strengt styrt kanskje til og med strengere. Forskjellen fra tidligere er at arbeidsoppgavene og bevisene for hvordan disse er utført er blitt tydeligere. I bevisene ligger det også en form for makt, makten kan sies å være flyttet til beviset fra arbeideren.

Krenkelse

Ordet krenkelse kommer fra middelnedertysk og betyr 'å gjøre syk'. I dagligtale kan krenkelse brukes om 'å overtre en lov' eller 'å ydmyke og såre noen' (Svindseth, 2012). Prosedyrer kan sies å være krenkende som en overforenkling av virkeligheten. Rangering av kundemøter på en skala og revisjon i NPM skaper data (bevis) som kan brukes for å si noe om hva som bør gjøres. I rangering av kundemøter kan dette beviset være basert på kunden sin mening. En mening som kan ha lite å gjøre med selve kundemøtet. I revisjon kan rigiditeten i beviset ta over for realiteten i situasjoner, en kan bli nødt til å fabrikke en situasjon som samstemmer med revisjonens krav heller enn det som er reelt. Dette er bevis som er basert på situasjoner som kan være uinteressante for 'å gå fremover', likevel kan slike bevis brukes for å si noe om hva som bør gjøres. Revisjon er krenkende for menneskets autonomi. Det er krenkende i den forstand at prosedyren ikke kan ta i betraktning det reelle i en situasjon på samme måte som den det faktisk angår kan. En kan hevde at revisjonen gjør syk eller visker ut alle nyanser i situasjoner og krever ett svar.

Sikkerhet

For at mennesker i arbeid ikke skal gjøres syk er sikkerhet viktig. Sikkerhet i arbeid legges stor vekt på, eksempelvis i Nordsjøen, hvor det produseres sikkerhet gjennom f.eks. utførte kurs, regler, prosedyrer, opplæring og revisjon. Det blir i større grad et standardisert krav om sikkerhet i arbeidet. Dette fører til en målsetting for bedrifter om å oppnå en standard for sikkerhet. Grunnen til dette kan være at bedriften ønsker at arbeidere nettopp skal være tryggere i arbeid (Røyrvik, 2012, s.272). Et moment å gruble på er dog at når standarder for sikkerhet produseres, er det tilstrekkelig for en bedrift å følge disse standardene. Ofte må en

ulykke skje før det blir gjort tiltak for å forhindre at lignende ulykker skjer igjen. Standardene kan ha liten effekt på sikkerhet, men likevel følges for at bedriften skal få et bevis på å ha sikkerhet.

Det kan påstås at vi lever i et resultatorientert heller enn realitetsorientert arbeidsliv. Eksempelvis ved at sikkerhet blir standardisert. Det som er sikkert for noen kan ha liten effekt for andre. Vi kan aldri forstå hvordan det er å være et annet menneske (Nagel, 1974). Likevel kan prosedyren sette en standard for sikkerhet som skal gjelde for alle. Det kan sies å være en slags generell sikkerhet; det som er sikkert for mange er ganske sikkert. Prosedyren for sikkerhet kan her minne om en induktiv slutning (Hagen & Gundersen, 2011, s.466) Problemet er at den sikkerheten som produseres i prosedyren kan ha et sant premiss uten at dette er gjeldende for de det angår i realiteten jf. induksjonsproblemet (Hagen & Gundersen, 2011, s.469). Et skremmende aspekt er når menneskers liv kalkuleres i en prosedyre om til et konkret pengetall noe som gjør det mulig for en bedrift å plassere menneskelivet i et konkret regnestykke (Røyrvik, 2012, s.289). Jeg ville aldri kunnet akseptere en pengeprissetting av for eksempel mine foreldres liv. Å sette en pris på et menneskes liv kan igjen være krenkende for menneskets kompleksitet.

Hvis vi ser for oss at bedrifter kun ønsker å maksimere profitt, kan sikkerhet bli redusert til et sjekkpunkt heller enn et ønske om at ansatte skal ha det trygt. Prosedyren blir en disiplinering for de pengemaksimerende bedriftene fra et enda større system. Prosedyren må ta i betraktning lover og regler produsert av staten, og eventuelt den europeiske union, FN eller verdenspolitikken generelt. Spørsmålet er om dette sikrer arbeideren som skal utføre ett spesielt arbeidsstykke, ett spesifikt sted? Og, om prosedyren er fundert i ett såpass stort system, at den vil kunne ta i betraktning alt som er viktig? Hva om størrelsen på systemet prosedyren er artikulert i skaper større avstand fra det som egentlig er viktig for en arbeider i en gitt situasjon? Likevel er kanskje et slikt system nødvendig for å regulere slik at menneskers liv ikke skal kunne brukes i et regnestykke i et pengemaksimerende perspektiv.

Om vi ikke er kritisk til systemet, kan vi bli fanget av det. Hvis arbeideren tar for gitt, at realitet ikke er prosedyre, kan realiteten bli prosedyrene. Kanskje vi havner i en situasjon hvor alt er nedtegnet? Eller kanskje heller at prosedyrer fjerner seg fra det som er realitet for de involverte i en situasjon. En slik situasjon kan bidra til å produsere og utvikle en verden som gagnar prosedyren framfor noe annet. Ett eksempel er «rebound-effekten», at energieffektive hus bruker mer energi i praksis enn hva beregningene gikk ut fra. Et hus er dermed mest

energieffektivt uten mennesket, som kanskje glemmer å skru av lyset eller har et vindu åpent. Her kan vi kanskje bli gjester i vårt eget hus (Fyhn & Søraa, 2018, s. 138).

Dagens prosedyrer og standarder kan være med på å gjøre spørsmålet om motiv skjult i en rekke tall. Tall som tar over representasjon, tall en kan gjemme seg bak (Tøndel, 2018, s. 91-92). Tall en kan produsere, kjøpe og selge for å gi muligheter som kanskje egentlig burde vært ulovlige, eller gjort annerledes. Motiv handler om hva som ligger til grunn for en utført handling. Hvem er prosedyrene for, hvorfor har vi prosedyrer i arbeidslivet? Det kan sies å handle om å gjøre arbeid mest mulig effektivt for arbeidere, som en sjekklister og et hjelpemiddel for å få utført arbeidsoppgaver som må gjøres i løpet av en dag. Det kan dermed også sies at prosedyrer er en måte å ta kontroll over arbeideren for å sikre at arbeid blir gjort og at arbeidsoppgaven utføres korrekt.

Nedtrekksmeny

En nedtrekksmeny er en oversikt som viser ulike alternativ i et digitalt skjema, den er med på å sikre at arbeid blir gjort korrekt. En nedtrekksmeny har flere alternativ, hvor man som regel bare kan velge ett alternativ. Eksempelvis brukes nedtrekksmeny ofte i et digitalt skjema ved spørsmål om hvilket land du kommer fra. Det fins ulike strategier for hvordan et digitalt skjema kan organiseres, blant annet med radioknapper og avkryssingsbokser. Likevel er det noen som må artikulere alternativene; avkrysningen er en forenkling av verden.

‘Nedtrekksmeny’ brukes videre som samlebetegnelse for alle de forskjellige alternativstrategiene. Det ligger en makt i nedtrekksmenyen siden du må velge et alternativ for å komme deg videre i et skjema. Weber definerer makt som måten en person kan få en annen person til å gjøre noe de ellers ikke ville gjort (Guzzini, 2017, s.97).

Registrering av utført arbeid har ofte noen alternativer, hvor du må velge ett av dem. Arbeid er komplisert og i noen tilfeller kan det være slik at alle disse alternativene strider med det reelle i en situasjon. Noen ganger må man bare velge noe. Dette blir på ett vis registrert som ikke-reell korrekt data. Dette åpner for skille mellom det korrekte og det som er sant. I prosedyren kan noe være korrekt selv om det er usant. For en person som har en multinasjonal tilhørighet, kan det være krenkende å måtte velge kun ett land som tilhørighet. For en arbeider kan det være irriterende å måtte velge noe som strider med det som er reelt i en situasjon. Prosedyrens rigiditet kan her oppleves å være en nedverdiggende forenkling av en reel situasjon.

Prosedyrer legger opp til en logikk om det som er korrekt og det som er riktig og at dette kan være to forskjellige ting. Noe kan være korrekt selv om det ikke er riktig. Logikken ligger i at

det er prosedyrene og standardene som produserer det korrekte, kalkulert ut av en rekke ulike faktorer, faktorer en arbeider ikke nødvendigvis kan forstå i en aktuell situasjon. Det som er sant, er det arbeideren faktisk forstår i den aktuelle situasjonen. Det korrekte artikuleres når det registreres i prosedyren og kan fremstilles som data. Arbeideren må likevel bare stole på at prosedyren er grundig nok gjennomtenkt. Det faglige skjønnnet faller kanskje litt bak prosedyren, en kan til og med bli usikker. Det letteste blir å bare følge prosedyren selv om den i noen tilfeller kan virke helt uforståelig. Følger man prosedyren, kan man heller ikke beskyldes for å gjøre noe galt, i alle fall ikke formelt. Fargekoder og gradering av situasjoner blir vurdert som korrekt data, selv om det baserer seg på enkelte situasjoner. Arbeider A kan vurdere en helt lik situasjon annerledes enn arbeider B. Subjektive vurderinger av enkeltmennesker produserer objektiv data. Data som kan brukes for å vurdere ulike tiltak kan basere seg på dårlig data presentert som fakta. Noe som kan ha store betydninger for hvilke tiltak som trer i kraft.

Prosedylene er laget for å sikre, nedtegne og måle arbeideren og arbeidet som blir utført. Det kan virke som at prosedyrene er laget fordi det mangler tillit til det menneskelige og faglige skjønnnet til arbeideren. Mennesket eller arbeideren kan her sammenlignes med den tidligere nevnte gin-hesten, som det svakeste ledd i maskinen (Ingold, 2000, s.308). På samme tid må arbeideren stole på at de som har laget prosedyren har klart og tatt alt som er viktig i betraktning, spesielt det som angår arbeidet direkte.

Barnevernsinstitusjoner

Barnevernsinstitusjoner er et sted barn kan få bo om de har en vanskelig livssituasjon. Det kan f.eks. være selvmordstanker hvor foreldrene føler de mister kontroll. Det kan være rusproblematikk, for barnet selv eller foreldre. Institusjonen er der for at barnet skal ha et trygt sted å oppholde seg. I brennpunkt sin serie på NRK 'Instukids' får vi innblikk i hvordan det er for barn å leve på barnevernsinstitusjon. Det framkommer at det å oppholde seg på en slik institusjon kan føre til store problemer for barnet. Mange av barna blir introdusert til rus for første gang på institusjon. En forelder sier i serien at det virker i ettertid som mye verre å sende barnet til en institusjon enn å ikke gjøre det. I serien ser vi et ungdomsutvalg med erfaringer fra barnevernsinstitusjoner og psykiatri legge frem forslag til endringer. Det er første gang en Norges offentlige utredninger (NOU) legges frem fra et ungdomsutvalg satt sammen på den måten (Tønset et al, 2024, 11:50-13:40). Barn og ungdommer på institusjon er de som vet best hvordan det oppleves å bo på institusjon. I likhet vet arbeidere bedre enn

prosedyren hvordan det er å arbeide med arbeid. Det virker som et steg i riktig retning at synet til dem det faktisk angår tas i betraktning.

Tendensene som ligger i arbeidslivet i dag, er at prosedyrer er sterkt styrende. Hva skjer med det faglige skjønnet? I noen tilfeller kan det være lettere å følge prosedyrer enn å være kritisk til dem fordi det er så mye som skal tas i betraktning. Å følge prosedyrer blindt kan føre til krenkelser f.eks. slik som i det innledende eksempelet med «Sara». Prosedyren er en måte å sikre arbeid og dermed resultat. For nyansatte er prosedyrer en støttespiller for å sikre at en klarer å utføre arbeidsoppgavene som er forventet. På samme måte som sikkerhet i Nordsjøen, slik vi har vært inne på, kan arbeid derimot bli til å kun gjøre det som er forventet. Gjøres bare det som er forventet av prosedyren, kan mennesket likegodt erstattes av en robot.

VAR

Innføringen av videodommere (VAR) i fotball er et eksempel på hvordan et overordnet mål om rettferdighet kanskje har ført til krenkelse og urettferdighet. VAR og prosedyrer ellers i arbeid kan sammenlignes på den måten at begge er preget av det eksterne og søken etter «perfekte» avgjørelser. Videodommene er et team som kan dobbeltsjekke avgjørelser på banen gjennom video og digitale verktøy fra en ekstern 'VAR-boks'. Innføringen kan sies å føre til en form for avmakt for dommerne på banen. VAR ble innført for å gjøre dommeravgjørelser mer korrekte. Det har dog vært en rekke eksempler på at VAR har tatt dårlige avgjørelser basert på beviset de har fått gjennom videoen, og at de i ettertid har måttet beklage seg. VAR-systemet blir aldri bedre enn dem som betjener det, avgjørelser blir fortsatt feil og urettferdig (Tjørnås, 2023). Etter innføringen av VAR har det oppstått en rekke frem og tilbake endringer for blant annet hands-regelen innenfor 16meteren (Bonn, 2023). Spillet må tilpasse seg prosedyren, på lik linje med beboerne som må tilpasse seg sine energieffektive hus. I søken etter det «perfekte» systemet følger det med en opplevelse avmakt for dommere under kamper. Som vi har vært inne på med gin-hesten så er det kanskje mennesket som står i veien for den «perfekte» maskinen.

I videodømming ligger det en overordnet tanke om at synet er den sterkeste sansen. VAR-boksen er ikke på banen, og avgjørelser tatt fra den kan ikke ta i betraktning andre sanser enn synet, likevel er det knyttet stor autoritet til VAR. Okularsentrisme handler om vestens rangering av synet som den sterkeste sansen (Nuhrat, 2023).

Okularsentrisme i fotball kan føre til urettferdighet. Fotball er et fysisk spill, hvor en må bruke alle sansene sine. VAR kan fryse bilder, for å f.eks. sjekke en takling. En takling i et fryst

bilde kan se mye mer brutal ut enn hva den er i virkeligheten. I dagens fotball øves det på hvordan en skal falle, slik at f.eks. en takling skal se verre ut enn den er. Dommeren på VAR rommet hører eller føler ikke kampen på samme måte som dommeren på banen. Hørsel er eksempelvis en svært viktig sans dommerne bruker for å dømme en kamp. Dommere på banen kan høre hvor hardt noen blir truffet av en takling, og dermed om det er et frispark.

Lyden av en ball som treffer en arm eller en brystkasse er forskjellig, en kan forstå hva som skjedde utfra lyden ballen gir når den treffer kroppen. Noen ganger ser ikke dommeren hva som skjer, men han hører eller føler det, video har to dimensjoner og en må bruke mye tid for å forstå dybde (Nuhurat, 2023, s.288).

VAR kan gripe inn og se etter om det har skjedd noe dommerne på banen har gått glipp av. VAR griper ofte inn i etterkant av en scoring for å sjekke om den burde bli stående. Det kan f.eks. være en offside i oppbygningsspillet til scoringen. Linjedommere har fått en annen rolle etter introduksjonen av VAR. Linjedommere skal nå holde 'tunge flagg', altså om det er en 'nær' offside situasjon skal de la spillet gå videre slik at VAR kan dobbeltsjekke situasjonen. Om spillet forsetter etter tunge flagg kan skader oppstå blant spillere i situasjoner som egentlig ikke er gjeldende. Inngrepet til VAR kan i slike situasjoner være krenkende for spillerne. Spilleren må bruke krefter, krefter de har trent på å utnytte best mulig, på situasjoner som ikke har betydning for spillet.

I likhet med prosedyrer kan eksternalisering i VAR være en støtte for dommeren. Gjør dommeren en dårlig avgjørelse, vil det kanskje bli sagt at «VAR burde ha grepet inn her». Dommeren kan gjemme seg bak VAR og arbeideren kan gjemme seg bak prosedyren. Erobringen av arbeidslivet gjennom prosedyrer er overbevisende for både arbeideren og lederen. Hvis dommeren gjemmer seg bak VAR, blir avgjørelser tatt på bakgrunn av kun en sans, det kan føre til stopp i spill og f.eks. unødvendig 'tunge flagg'.

Kritisk til prosedyrer

Bevis tar over

VAR har blitt kritisert for å ta magien ut av fotball, det kan virke som om det er viktigere å ta korrekte avgjørelser enn å ta rettfærdige avgjørelser. Bevis som vi har sett på kan være basert på dårlig data. En person som har utdannet seg i 20 år for å bli pedagog kan være en kjempedårlig pedagog i praksis (Olsen, 2020, s.54). På samme måte kan en som klarer 50 av 50 spørsmål på teorien til bil være en dårlig sjåfør. En person som har alle kurs, og som følger

prosedyrer til punkt og prikke kan være uheldig og krasje en truck. En person som har jukset på eksamen, kan være en god politiker. Vi lever i en verden hvor resultat og bevis tar over for virkeligheten. Samtidig har vi sett at det ikke går an sikre verden helt gjennom stadig mer detaljerte prosedyrer. Det vil være måter å utnytte prosedyresystemet på hvis man vil. Det kan virke som om det ligger incentiver for å utnytte systemet. Hvor vi får betalt for å ha bedre resultat og flere bevis å vise frem. Folk tar del i verv bare for å kunne skrive det på en CV. 'Bussbillett emner' er studiepoeng som kun koster prisen på bussbilletten ettersom de er såpass «enkle» å få ståkarakter i (Sandvik, 2009). Ståkarakteren og studiepoeng er viktigere enn å lære noe. Beviset er verd mer enn kunnskap og ferdigheter.

Arbeid er noe mer

Prosedyrer kan være både positive og negative i arbeidslivet. For en nyansatt kan det være et hjelpemiddel for å få gjort arbeid de kanskje ellers ikke ville hatt tak på. For personer som har jobbet en stund på et arbeidssted kan de være nødt til å lære seg hvordan de gjør jobben, de kan så godt, på nytt igjen. De må lære seg å registrere prosedyrer, som de selv kanskje er grunnlaget for. Registrering av prosedyrer er som et eget språk, hvis du ikke kan det vil det virke uforståelig. Mens andre kan det som et morsmål. Det kan være ulike måter å registrere arbeid på. For eksempel kan en lære seg å utnytte prosedyresystemet for å slippe å gjøre arbeid. Det vil være urettferdig i den forstand at det er mulig å bli 'god' på prosedyrer og registrering av dem. Mens andre kanskje sliter mer med dette.

En nyansatt vet kanskje ikke om hvordan arbeid har blitt utført på arbeidsplassen tidligere. Mye av prosedyrene kan være fundert i en forståelse av hvordan arbeid har blitt utført tidligere. Om en arbeider kun utfører det som står skrevet går de glipp av historien som ligger til grunne for prosedyren og alt som arbeid er ellers. Arbeid ellers kan være mer enn bare resultat og det målbare. Arbeid kan være en sosial arena. Arbeid kan være tungt, stillestående med lite resultat. Likevel kan det være felleskap mellom arbeidere, ettersom de står i samme situasjon. Felleskapet på jobb kan være det eneste en person er en del av, det kan ha stor betydning for psyken. Bedre psyke, er også et positivt resultat for bedriften, det kan bety mindre sykedager blant de ansatte. Felleskap og psyke kan derimot ikke måles i en prosedyre.

Det kan være vanskelig å sett fingeren på hva som gjør at en arbeider ikke får til de samme oppgavene som andre. På samme tid kan de ikke beskyldes for å gjøre noe galt ettersom de følger prosedyren. Det fins ting som ikke går an skrive ned, ting en får forståelse for gjennom

erfaringer. Prosedyren er en vei til Rom, men ikke den eneste, og heller ikke den mest effektive i alle situasjoner.

Rettferdighet er kulturspesifikt

Prosedyren er en overforenkling av verden, samtidig er å kalle den urettferdig, krenkende eller rettferdig like fullt en overforenkling. Det som er krenkende, urettferdig og rettferdig er kulturspesifikt (Engelke, 2017, s.18). Kvinners fedme anses som skjønnhet blant Azawagh-arabere, å kalle noen tynn blant dem ville kanskje ikke vært så hyggelig (Popenoe, 2004, s.7). Klipping av gress på en søndag med unødvendig larm er forbudt i Norge fordi det skal være helligdagsfred (Helligdagsfredloven, 1995, §3). ‘Cricket’ kan helt underbevisst handle om sporten, selv når du blir spurt om du liker insektet, noe som kan føre til at du må smake (Engelke, 2017, s.31). Rettferdighet kan aldri ekskludere kontekst eller det menneskelige element. Rettferdighet og etikk oppstår i praksis relasjonelt, kontekstuel og tilfeldig gjennom prosesser, ettersom mennesker beveger seg gjennom livet. Rettferdighet oppstår når vi reflekterer og er uenige (Mattingly, 2012, s.167-168). Målet med denne oppgaven er å vekke kritiske tanker omkring prosedyrer. Det som er skrevet ned, slik som regler i fotball, prosedyrer, menyer, mål og standarder kan være forskjellig i ulike samfunns forståelse og opplevelse av moral og rettferdighet. Denne oppgaven har sett på rettferdighet i arbeidslivet, selv om rettferdighet konstant endrer seg og er forskjellig. Likevel kan refleksjoner om rettferdighet, urettferdighet og krenkelse vekke nye refleksjoner og uenighet, noe som kanskje kan bidra til en mer rettferdig vurdering av rettferdighet f.eks. i prosedyrer og regler.

Et nødvendig onde?

Til nå har vi sett noen ulike tendenser som ligger til grunne i prosedyrer. Blant annet effektivisering, utvikling og forenkling. Dette kan minne om et mekanisk bilde på jobbsituasjonen. Gin-hesten er et eksempel på en maskin med en maskindel som er levende. Det at hesten er levende er det minst effektive med maskinen. Fordi hesten må stoppe av og til og drikke vann. Kanskje ligger det like tendenser til grunne i arbeidslivet i dag. Hvor menneskene, på søken etter det effektive og stadig utvikling, etter hvert innser at vi selv er det som er minst effektivt i den maskinen vi produserer. Hypotetisk sett; hva vil skje om en robot analyserer verden og finner ut av at mennesker ikke trengs for å nå de målene mennesker har skrevet at roboten skal nå? Og hva er alternativet til prosedyrer? Partikularisme, mindre sikkerhet og urettferdighet mente Weber. En alles krig mot alle ville kanskje Thomas Hobbes argumentert for i lys av hans tankeeksperiment (Hobbes, 2018, s.147).

Prosedyrer viser seg derimot også være krenkende og urettferdig etter NPM, i produksjon av sikkerhet og nedtrekksmenyer, på barnevernsinstitusjoner og i autoriteten til videodømming. Er prosedyrene et nødvendig onde? Nuer-samfunnet opererer uten statlige organisasjoner, de organiseres gjennom slektskap (Prichard, 1940, s.181). Nuerne klarer seg uten prosedyrer. Marshall Sahlins ser på at jeger-sanker samfunn kan ha en tilstrekkelig grad av materielle behov dekket i 'det originale velstandssamfunnet' (Sahlins, 2013). Prosedyren er en regulator for en bedrift og dens ansatte. Regler og retningslinjer er der for å sikre at ikke de grådige, mest brutale tar over. På samme tid kan det argumenteres for at prosedyrer er et maktkupp hvor prosedyren skaper et kunnskapsmonopol. Kunnskap er makt, den former hvordan vi tenker og skaper rammer for videre produksjon av kunnskap (Foucault, 2020). Arbeidere i dag kan sies å bli utsatt for et mer skjult overgrep av de mest grådige og brutale gjennom produksjonen av prosedyrer. Prosedyren er en eksternalisering av kunnskap, og dermed makt.

Konklusjon

I denne oppgaven har problemstillingen vært: *Hvordan kan prosedyrer, opprinnelig laget for rettferdighet, føre til urettferdighet og krenkelse?* Problemstillingen har blitt sett på gjennom etymologien til ordet prosedyre, å gå fremover. Deretter har vi vært innom et diakronisk perspektiv på utviklingen av prosedyrer. Dette i lys av Webers byråkrati og Tönnies beskrivelse av overgangen fra gemeinschaft til gesellschaft. Weber så problemer med partikularismen, og foreslo byråkratiet som en mer rettferdig løsning. Med byråkratiet og gesellschaft ble det også vist til kritikk. Kritikk i lys av at egeninteressen i gesellschaft nok ikke gjelder alle samfunn og at byråkratiet eller universalisme er en urettferdig forenkling av verden, hvor de som følger prosedyrer blir prissatt høyere. Videre var vi innom Ingold og hestemaskinen som en sammenligning med prosedyren. Hvordan arbeidslivet er i dag ble sett på gjennom NPM og målene om reviderbarhet og transparens samt kundemålinger i privat sektor som en autoritær overvåking av ansatte. Revisjon tar bort alle nyanser og skaper ett bilde. Et bilde som kanskje ikke er relevant for å bedre arbeidssituasjon. Kundemålinger kan være basert på dårlig data. Dermed ble etymologien til ordet krenkelse tatt opp 'å gjøre syk'. Og hvordan prosedyren, som en overforenkling av verden, kan være krenkende. Videre i hoveddelen ble produksjon av sikkerhet i arbeidslivet trukket inn for å se hvordan standardisering av noe så motsatt av krenkende som sikkerhet, kan føre til krenkelse. Deretter ble det sett på nedtrekksmenyer hvor det virker som det er mindre tillit til ansatte. Videre ble barnevernsinstitusjoner sett på som et eksempel på viktigheten av å ha tillit til og høre på dem arbeid angår. Etter det ble videodømming i fotball sett på, som et eksempel på at et overordnet

mål om rettferdighet kan føre til krenkelse og urettferdighet. Til slutt ble noen kritiske tanker om prosedyrer dratt inn. Prosedyrer ble opprinnelig laget for rettferdighet i lys av Weber og Tönnies teorier. Prosedyrer kan være et nyttig verktøy for effektivitet i f.eks. revisjoner og for transparens. Det har dog vist seg at prosedyren har sine begrensinger og at de kan føre til krenkelse og urettferdighet.

Referanseliste

- Almkov, P. G., Ulset, G. & Røyrvik, J. (2018). Standardisering og måling i barnevernet. I T. Larsen & E. Røyrvik (Red.), *Trangen til å telle: objektivisering, måling og standardisering som samfunnspraksis* (s. 153-184). Scandinavian Academic Press.
- Bonn, K. (2023, 12. desember). Handball rules in football explained, including latest changes by FIFA, UEFA to hand ball in soccer. *The Sporting News*.
<https://www.sportingnews.com/uk/football/news/handball-football-rules-changes-fifa-uefa-hand-ball-soccer/tdnqkct6nzocrbfvscrxvtzl>
- Evans-Pritchard, E. E. (1940). *The Nuer: A description of the modes of livelihood and political institutions of a Nilotic people*. Clarendon Press.
- Engelke, M. (2017). *Think like an anthropologist*. Pelican, an imprint of Penguin Books.
- Foucault, M. (2020). Power/knowledge. I *The new social theory reader* (S. 73-79). Routledge.
- Gautun, H. (2010). Det nye barnevernbyråkratiet – En studie av samarbeid mellom kommune og stat innen barnevernet. *Tidsskriftet Norges barnevern*, 87(2), 90–100.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1838-2010-02-03>
- Guzzini, S. (2017). Max Weber's Power. I R. N. Lebow (Red.), *Max Weber and International Relations* (s. 97–118). Cambridge: Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108236461.005>
- Hagen, R., & Gudmundsen, A. (2011). Selvreferanse og refleksjon – Forholdet mellom teori og empiri i forskningsprosessen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 52(4), 459–489.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2011-04-02>
- Helligdagsfredloven. (1995). *Lov om helligdager og helligdagsfred*. (LOV-1995-02-24-12). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1995-02-24-12>
- Hobbes, T. (2018). *Leviathan*. First Avenue Editions.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1615070&site=ehost-live&scope=site>
- Ingold, T. (2000). *The Perception of the Environment: Essays on Livelihood, Dwelling and Skill* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203466025>
- La Palombara, J., & Social Science Research Council. Committee on Comparative Politics. (2015). *Bureaucracy and Political Development. (SPD-2), Volume 2* (2d ed.), Vol. 2). Princeton University Press.
- Mattingly, C. (2012). Two virtue ethics and the anthropology of morality. *Anthropological Theory*, 12(2), 161–184. <https://doi.org/10.1177/1463499612455284>

- Neu, J. (2000). *A Tear Is an Intellectual Thing: The Meanings of Emotion*. Oxford University Press.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=55806&site=ehost-live&scope=site>
- Nuhrat, Y. (2023). Challenging ocularcentric fairness assumptions of the video assistant referee (VAR) system in football. *The Senses and Society*, 18(3), 284–298.
<https://doi.org/10.1080/17458927.2023.2188013>
- Olsen, B. (2020). *Trøst bidrag til en jordnær, kropsnær og omtænksom pædagogik*. Akademisk forlag
- Popenoe, R. (2004). *Feeding Desire: Fatness Beauty, and Sexuality Among a Saharan People*. Routledge.
- Reuleaux, F. (2013). *The kinematics of machinery: outlines of a theory of machines*. Courier Corporation.
<https://books.google.no/books?id=ja4AAQAAQBAJ&lpg=PP1&ots=y4zkN19yRl&dq=The%20kinematics%20of%20machinery%3A%20outlines%20of%20a%20theory%20of%20machine&lr&hl=no&pg=PP1#v=onepage&q=The%20kinematics%20of%20machinery:%20outlines%20of%20a%20theory%20of%20machine&f=false>
- Røyrvik, E. (2018). Sosialitet i målstyringens tid. I T. Larsen & E. Røyrvik (Red.), *Trangen til å telle: objektivisering, måling og standardisering som samfunnspraksis* (s. 25-54). Scandinavian Academic Press.
- Røyrvik, J. (2012). *Værvinduet: en teknologisk artikulert entitet i oljeindustriens erobring av natur* [Doktorgradsavhandling]. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Sahlins, M. (2013). The original affluent society. I *Sociological Worlds* (s. 2-14). Routledge.
- Sandvik, S. (2009, 08. juni). 7,5 studiepoeng for en bussbillett. *Adresseavisen*,
<https://www.adressa.no/nyheter/i/k6JoJ9/7-5-studiepoeng-for-en-bussbillett>
- Spencer, J., & Barnard, A. (2002). *Encyclopedia of Social and Cultural Anthropology*. Taylor & Francis [CAM].
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=40338&site=ehost-live&scope=site>
- Svindseth, M. F. (2012). Krenkelse. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 8(1), 1.
<https://doi.org/10.7557/14.2325>

- Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A Theory of Procedure. *California Law Review*, 66(3), 541–566. <https://doi.org/10.2307/3480099>
- Tjernås, L. (2023, 21. august). Jeg var ja. Nå er jeg nei. Og vi er mange som mener det samme. *Aftenposten*. <https://www.aftenposten.no/sport/meninger/i/8JKPgE/jeg-var-ja-naa-er-jeg-nei-og-vi-er-mange-som-mener-det-samme>
- Tønset, T. S., Kårstad, G., & Noer, L. K. (regissører). (2024). – Den første rusen (episode 1) [episode i TV-serie]. I B. Håkerud, L. K. Noer, F. Frøyland, & E. Sundvor (ansvarlige personer), *Brennpunkt: Instukids*. NRK. <https://tv.nrk.no/serie/brennpunkt-instukids/sesong/1/episode/1/avspiller>
- Tønset, T. S., Kårstad, G., & Noer, L. K. (regissører). (2024). - Håp om endring (episode 2) [episode i TV-serie]. I B. Håkerud, L. K. Noer, F. Frøyland, & E. Sundvor (ansvarlige personer), *Brennpunkt: Instukids*. NRK. <https://tv.nrk.no/serie/brennpunkt-instukids/sesong/1/episode/2/avspiller>

