



## Etisk varslings

- *Kritikkens vilkår i det "nye" arbeidslivet*

**Ellen Hauge**

**Veileder**

Odin Lysaker

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Universitetet i Agder

2012

## **Forord**

Denne masteroppgaven markerer slutten på flere år som student ved Universitetet i Agder. Etter endt utdanning sitter jeg igjen med mye nyttig kunnskap, gode minner og fantastiske venner. Dette har vært en flott og lærerik tid som jeg kan tenke tilbake på med et smil.

Varsling er et dagsaktuelt tema som stadig dukker opp i mediene. Det norske lovverket verner arbeidstakere mot gjengjeldelse ved varsling, men likevel er det mange som opplever represalier. Dette, sammen med gode forelesninger om temaet, inspirerte meg til å skrive om arbeidstakernes muligheter for varsling i det ”nye” arbeidslivet. Jeg synes at dette er et svært spennende tema, og startet derfor oppgaveskrivingen med godt mot og mye inspirasjon.

Arbeidet med masteroppgaven har vært både spennende og utfordrende. Jeg vil rette en stor takk til veileder Odin Lysaker for at han har tatt seg god tid til å gi meg utfyllende og konstruktive tilbakemeldinger. Til tross for frustrasjon over oppgaven når jeg gikk inn til veiledning, kom jeg alltid ut igjen med stort pågangsmot, og mye motivasjon til å skrive videre. Tusen takk for tips, innspill og god veiledning.

Jeg vil også rette en stor takk til Anette som har tatt seg tid til å lære meg noen tegnsettingsregler. Tusen takk for hjelpen, og for alle hyggelige venninnekvelder som har vært et godt avbrekk fra oppgaveskrivingen. Til slutt vil jeg si tusen takk til Daniel som har lånt bort PC-en sin i et halvt år, og til mamma og pappa som har hatt ”kontor” i spisestua i flere måneder.

Ellen Hauge

Kristiansand 15.5.2012

## Innhold

1	Innledning .....	1
2	Metode .....	1
2.1	Hva er metode?.....	1
2.2	Willigs metode.....	3
2.3	Svendsens metode.....	5
2.4	Mitt metodevalg: tverrfaglig.....	6
3	Empiri .....	11
3.1	Umyndiggjøring i det ”nye” arbeidslivet.....	11
3.1.1	<i>Willigs empiri</i> .....	11
3.1.2	<i>Kapitalismens paradoks</i> .....	13
3.1.3	<i>New Public Management</i> .....	15
3.2	Meningen med arbeid .....	18
3.2.1	<i>Svendsens empiri</i> .....	18
3.2.2	<i>Teknologi og fleksibilitet</i> .....	21
3.2.3	<i>Flytende arbeid/fritid-skill</i> .....	23
4	Teori.....	25
4.1	Det ”nye” arbeidslivet .....	25
4.1.1	<i>Offentlig sektor</i> .....	28
4.2	Umyndiggjøringstesens.....	29
4.3	Ikke-brutaliseringstesens.....	31
4.4	Varsling .....	32
4.4.1	<i>Tilrettelegging for varsling</i> .....	36
4.5	Rollen som arbeidstaker .....	39
4.6	Kritikkverdige forhold .....	40
4.7	Etikk.....	42
4.8	Etisk tilnærming .....	43
4.9	Diskursetikken .....	46
5	Drøftingskapittel .....	52
5.1	Willig og Svendsen.....	52
5.2	Diskursetikken .....	54
5.3	Offentlig diskurs .....	55
5.4	Frivillig deltakelse .....	60

5.5	Rasjonell argumentasjon.....	62
5.6	Maktfritt rom .....	66
5.7	Etisk varsling i det ”nye” arbeidslivet .....	71
6	Avslutning.....	75

# 1 Innledning

Ansatte i Helse Førde ble truet med oppsigelse fordi de valgte å kritisere omorganiseringen av sykehuset ved å informere fylkeslegen og media. De ansatte sier at de føler en plikt til å være lojal overfor ledelsen, men de anser likevel deres lojalitet overfor pasientene som større. Videre viser de til ytringsfriheten som er nedfelt i Grunnloven, og at de ut i fra denne har rett til å varsle. Likevel føler de sykehusansatte seg presset til taushet da flere har blitt truet med oppsigelse etter å ha varslet (TV2, 2012).

Dette er et eksempel på at varsling er et omstridt tema, og det kan derfor være interessant å undersøke nærmere. I tilfelle ovenfor ble det varslet om kritikkverdige forhold som følge av omorganiseringen av Nordfjord sjukehus. Som jeg vil komme inn på i kapittel 4.1, er stadige endringer og omstillinger trekk ved dagens arbeidsliv. Betyr dette at vilkårene for varsling i det ”nye” arbeidslivet er dårlige, eller er eksempelet fra Helse Førde kun ett enkelttilfelle, der vilkårene ikke var gode? Dette er utgangspunktet for oppgavens problemstilling som setter fokus på arbeidstakeres muligheter for varsling i det ”nye” arbeidslivet.

Varsling er et ganske nytt tema i norsk sammenheng. Først i 2001 da Enron, verdens syvende største selskap, gikk konkurs som følge av graverende avsløringer ble dette et kjent begrep. Senere har også norske selskap som Statoil og Siemens fått merke offentlighetens søkelys, fordi personer har varslet om forhold de anså som kritikkverdige. En annen årsak til at dette har blitt et kjent begrep det siste tiåret, er at Norge i 2005 fikk et lovbestemt vern av varslere i Arbeidsmiljøloven § 2-5 (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 17-18). Som følge av Arbeidsmiljøloven § 2-4 og § 2-5 har alle arbeidstakere rett til å varsle, og rett til vern mot gjengjeldelse i samsvar med § 2-4 (Arbeidsmiljøloven, 2005). Videre kan også Grunnlovens § 100 om ytringsfrihet knyttes til arbeidstakernes muligheter for å varsle (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 19). Til tross for et lovfestet vern og økt fokus på temaet, synes det som at det fortsatt er en del utfordringer knyttet til det å varsle. Dette er varslersaken fra Helse Førde et godt eksempel på.

I denne oppgaven skal jeg skrive om forholdet mellom varsling, arbeidsliv og etikk. Jeg skal se nærmere på arbeidstakernes muligheter for varsling i det som ofte kalles det ”nye”

arbeidslivet. En vanlig definisjon av ”varsling” er at det handler om å melde ifra om såkalte *kritikkverdige forhold* på arbeidsplassen. Følgelig blir forståelsen av hvordan uttrykket ”kritikkverdige forhold” definert sentralt i denne oppgaven. Begrepet kan defineres på tre måter: rettslig, sosialt og etisk. Hva som ligger i disse definisjonene vil jeg komme nærmere inn på i teorikapittelet.

Jeg valgt kun å fokusere på den sistnevnte formen for kritikkverdige forhold, når arbeidstakerne går på akkord med en etisk standard. Dette har jeg gjort fordi den etiske forståelsen av begrepet synes å være minst avklart innenfor forskningslitteraturen. Fokus på dette aspektet ved begrepet ”kritikkverdige forhold”, kan bidra til å tydeliggjøre hva som skiller etisk og uetisk. Dersom dette skille kommer tydeligere frem, kan det også tenkes at varsling av slike forhold kan bli enklere.

For å kunne vurdere hva som forstås som kritikkverdige forhold i etisk forstand, bør det foreligge en standard som gjør det mulig å skille mellom etiske og uetiske handlinger. Siden det innenfor etikkfaget finnes mange og ulike teorier, er det ikke gitt hva som med rimelighet kan legges i begrepet kritikkverdige forhold i etisk forstand. Ikke desto mindre fokuserer den faglige diskusjonen, om varslingens sjanser i det ”nye” arbeidslivet, i høy grad på viktigheten av *kommunikasjon*. Dette gjør Jürgen Habermas’ diskursetikk relevant siden den kombinerer etikk og kommunikasjon.<sup>1</sup>

Selv om denne oppgaven vil ha et hovedfokus på varslingens etiske grunnlag, er jeg også opptatt av empiriske studier av dagens arbeidsliv. Det som i forskningen går under betegnelsen det ”nye” arbeidslivet, er en utvikling som er preget av styringsideologien New Public Management. Dette vil være sentralt i denne oppgaven. For å få en god forståelse av hvordan dagens arbeidsliv er, har jeg valgt å ta utgangspunkt i Lars Svendsens og Rasmus Willigs empiriske beskrivelse av arbeidslivets utvikling de seneste tiårene. Svendsen og Willig er ikke relevante kun fordi begge har studert arbeidslivet. De er også interessante fordi de har helt ulike oppfatninger om årsaker og virkninger av denne utviklingen. I denne oppgaven vil jeg derfor sammenlikne og diskutere Svendsens og Willigs empiri om det ”nye” arbeidslivet. I tillegg vil jeg benytte diskursetikken som etiske standard for varsling av kritikkverdige forhold. Ut fra dette ønsker jeg å skrive noe, om arbeidstakernes så vel empiriske som normative muligheter for varsling i dagens arbeidsliv.

---

<sup>1</sup> Begrepene diskursetikk og kommunikasjonsetikk vil i denne oppgaven ha samme betydning og vil derfor brukes om hverandre.

Denne oppgavens struktur er som følger: Den starter med en redegjørelse for metode og metodebruk (kapittel 2). Her vil jeg si litt om hvilke metoder Willig og Svendsen har brukt i sine empiriske beskrivelser av arbeidslivet. Deretter vil jeg si noe om den tverrfaglige tilnærming til problemstillingen. I denne oppgaven benyttes en kombinasjon av Willigs kvalitative undersøkelser, og Svendsens kvantitative empiri. Denne beskrivelsen brukes videre for å kunne vurdere de kommunikasjonsetiske vilkårenes muligheter i dagens arbeidsliv. Noe som blir en del av min *tverrfaglige* tilnærming til problemstillingen.

Empiri kapitlet (kapittel 3) består i hovedsak av Willig og Svendsens empiriske beskrivelser av arbeidslivet. Det vil da være fokus på deres forståelse av årsaker og konsekvenser av utviklingen mot det ”nye” arbeidslivet. Willigs empiri vil knyttes opp mot Boltanski og Chiapellos beskrivelse av kapitalismens utvikling. Svendsens empiri vil deretter ses i sammenheng med Hochschilds fokus på skille mellom arbeid og fritid.

I teorikapitlet (kapittel 4) vil relevante begreper og teorier defineres og utdypes. Det vil blant annet være fokus på å gi en god beskrivelse av hva som menes med det ”nye” arbeidslivet. Herunder vil Willigs umyndiggjøringstese og Svendsens ikke-brutaliseringstese bli forklart og utdypet, for å gi et godt utgangspunkt til å forstå deres empiriske beskrivelser. Deretter vil jeg ved hjelp av litteratur om varsling komme inn på hva som legges i dette begrepet. Dette vil være viktig for å kunne knytte sammen etikk og empiri, og vil derfor være sentralt for oppgaven. Videre vil det gis en grundig definisjon av begrepet ”kritikkverdige forhold” og etikk. Dette gjøres, som sagt, fordi det er det etiske aspektet ved kritikkverdige forhold jeg ønsker å se nærmere på. Til slutt i teorikapitlet vil jeg utdype oppgavens etiske tilnærming og relevansen av diskursetikken som etisk teori.

I drøftingskapitlet (kapittel 5), vil jeg ta utgangspunkt i Habermas’ diskursetiske vilkår. Jeg vil drøfte vilkårenes muligheter i henholdsvis Willig og Svendsens beskrivelse av det ”nye” arbeidslivet. Dette kan legge grunnlaget for å svare på oppgavens problemstilling: I hvilken grad er arbeidstakernes muligheter for å varsle blitt styrket eller svekket i det ”nye” arbeidslivet? Dersom det ligger til rette for de diskursetiske vilkårene i det ”nye” arbeidslivet, kan det tenkes at mulighetene for å varsle om etisk-kritikkverdige forhold også er styrket.

## 2 Metode

Når man skal besvare vitenskapelige spørsmål eller vurdere forskning, er det viktig å ha god innsikt i metode og metodebruk. I dette kapitlet vil jeg først skrive noe generelt om valg av ulike metoder innenfor de områdene denne oppgaven omfatter. Det vil si både empirisk samfunnsforskning og etisk analyse. Deretter vil jeg redegjøre for hvilke metoder som kan sies å bli benyttet i de empiriske undersøkelsene, som jeg kommer inn på i kapittel 3 om empiri. Det vil være henholdsvis den kvalitative metoden Rasmus Willig benytter i boken *Umyndiggjørelse*, og den kvantitative metoden som benyttes i Lars Svendsens bok *Arbeidets filosofi*. Jeg vil avslutte kapitlet med å si litt om hvilke metode jeg har valgt for å belyse problemstilling, samt styrker og svakheter ved denne metoden.

### 2.1 Hva er metode?

Innen empirisk samfunnsforskning er det vanlig å skille mellom to forskningsmetoder nemlig kvalitativ og kvantitativ. Dette er på mange måter en grov forenkling, og det er ikke alltid klare motsetninger mellom metodene. For eksempel kan kvalitativ forskning ha flere ulike tilnæringsmåter, og det kan ofte være større variasjoner innenfor samme metode enn det er på tvers av metodene. Likevel er det noen kjennetegn som vanligvis skiller dem fra hverandre (Ryen, 2002, s. 34-35).

*Kvalitativ* metode baseres på tekstdata, for eksempel intervju, observasjon eller dokumentanalyse. Den bidrar ofte til å utvikle hypoteser og gir ofte en dypere forståelse av et fenomen enn det en kvantitativ tilnærming ville gjort. Den prøver å forstå ting i deres naturlige sammenheng og kjennetegnes også ved at det er *få* enheter. Det vil si for eksempel at det er et lite antall respondenter som undersøkes (Ringdal, 2007, s. 22). Videre er det ofte nærhet i relasjonen mellom forsker og studieobjekt i denne metoden. En annen forskjell fra kvantitativ metode er at den ofte er *induktiv*, det vil si at forskeren utvikler hypoteser på grunnlag av empiriske undersøkelser (Ryen, 2002, s. 29). En utfordring ved en kvalitativ tilnærming er at den bare gir rom for deler av datamaterialet i analysen. En fare ved dette er at forskeren kun velger å ta med de resultatene som støtter opp under forskerens hypotese, og dermed unnlater å vise til avvikende tilfeller. Dette kan bidra til å svekke validiteten i



forskningen (Ryen, 2002, s. 188-189). Det vil si om man måler det man ønsker å måle (Ringdal, 2007, s. 87).

*Kvantitativ* metode benytter talldata, det vil vanligvis si statistikk og tabeller, for å beskrive virkeligheten. Den brukes ofte for å se på sammenhenger, eller teste hypoteser. Metoden krever et ganske *stort* antall enheter, og den går i bredden ved å registrere sammenliknbar og strukturert informasjon i et stort utvalg. Videre er metoden ofte *deduktiv*, det vil si at forskeren tar utgangspunkt i hypoteser fra ett, eller flere teoretiske perspektiv og stiller spørsmål ut fra dette. I en kvantitativ undersøkelse er det også større avstand til de som undersøkes, enn i den kvalitative metoden. En utfordring ved denne metoden er at forskningsstrategien bygger på at sosiale fenomener er stabile. En annen utfordring kan være at man ikke får innblikk i det unike ved det som studeres (Ringdal, 2007, s. 91-92).

For å sikre god kvalitet på et forskningsarbeid er det viktig at arbeidet har høy reliabilitet og validitet. *Reliabilitet* knyttes til forskningens pålitelighet, og vil si om gjentatte målinger gjennomført med samme måleinstrument gir samme resultat. *Validitet* betyr gyldighet. Det betyr, som nevnt over, om man faktisk måler det man ønsker å måle (Ringdal, 2007, s. 86-87). Ved å ha detaljerte beskrivelser av konteksten som studeres, kan leseren selv få mulighet til å vurdere om resultatene kan overføres til andre kontekster (Ryen, 2002, s. 180).

En måte å få høy validitet i forskningen, kan være ved å bruke *triangulering*. Dette innebærer at man kombinerer kvalitativ og kvantitativ forskning i samme forskningsprosess. Ifølge Anne Ryens innføringsbok i metode *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*, er en styrke ved slik kombinert metode at det kan gjøre studien mer fullstendig. Man kan få en utdypet forståelse av de ulike aspektene i en sak. Man kan for eksempel få både rik informasjon gjennom kvalitativ metode, og man får undersøkt mange enheter ved å benytte den kvantitative metoden. Triangulering kan dermed bidra til å øke tilliten og troverdigheten til datamaterialet. I tillegg vil det være mulig å få en mer nyansert forståelse av studiens fokus. Dersom det er uoverenskomster i resultatene, kan triangulering videre bidra til å modifisere eksisterende teorier eller avdekke nye teorier. En kombinasjon av metoder kan gi en bedre forståelse av datamaterialet, og man får muligheten til å stille ulike og komplementære spørsmål i samme studie (Ryen, 2002, s. 201). Det finnes også noen utfordringer ved å anvende triangulering. Metoden kan blant annet være svært tidkrevende.

Noen kan også falle for fristelsen å sammenlikne data som ikke er sammenliknbare. Det vil i tillegg være vanskelig å lage komparative (sammenliknbare) studier (Ryen, 2002, s. 202).

Til tross for disse utfordringene vil triangulering kunne være godt egnet for å svare på problemstillingen i denne oppgaven. Grunnen til det er at jeg ønsker å gi et så utfyllende svar på problemstillingen som mulig. Denne oppgaven skal også trekke veksler på etikk, slik jeg forklarer nedenfor. Ikke desto mindre kan sammenholdelse av Willigs kvalitative metode og Svendsens kvantitative metode, sies å utgjøre en slik triangulering som Ryen er inne på. Ved å anvende en kombinasjon av disse to metodene kan jeg få rikere, kvalitativ og bredere, kvantitativ informasjon. Dette kan bidra til å gi meg en mer nyansert forståelse av temaet varsling, noe som trolig vil gi et bedre svar på en kompleks problemstilling. Ved å benytte meg av triangulering, kan jeg også øke tilliten til resultatene mine. Årsaken til dette er at jeg tar utgangspunkt i ulike type data, og får altså mye informasjon om emnet jeg undersøker. I tillegg vil jeg trolig minske faren for at metoden påvirker resultatene, noe som også kan bidra til å øke tilliten til undersøkelsen. Triangulering kan knyttes til det som her kalles tverrfaglig metode, nettopp fordi det er en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ forskning. Metoden kan også kalles tverrfaglig fordi jeg kombinerer ulike fagområder som empiri, teori og etikk. Dette vil jeg komme nærmere inn på i kapittel 2.4.

Det at triangulering er svært tidkrevende, vil ikke være noe problem i denne oppgaven da jeg velger å benytte data som allerede er samlet inn. En utfordring jeg kan stå overfor, er derimot at jeg risikerer å sammenlikne data som ikke er sammenliknbare. Siden både Svendsen og Willig undersøker samme empiri, det vil si det ”nye” arbeidslivet, så vil disse studiene mest sannsynlig være sammenliknbare til tross for at de benytter forskjellige metoder.

## **2.2 Willigs metode**

I boken *Umyndiggjørelse* benytter Willig seg av kvalitativ metode. Han tar utgangspunkt i omkring 20 fokusgruppeintervjuer med til sammen 110 respondenter. Et *fokusgruppeintervju* kan defineres som ”(...) et åpent interview med en lille gruppe personer om en udvalgt problemstilling, som forskeren ønsker belyst” (Lunde & Ramhøj, 1996, s. 169). Denne type datainnsamling er hensiktsmessig når man ønsker å innhente rike og nyanserte data fra flere deltakere på en gang. Det at det kalles et *fokusgruppeintervju*, viser til at det er et bestemt tema som skal diskuteres. Gruppen er sammensatt av personer som har noen felles trekk og

består ofte av ca. 5- 10 personer (Lunde & Ramhøj, 1996, s. 170). Denne metoden er godt egnet for å få et bredt overblikk, og den gir innsikt i deltakernes ideer, erfaringer og overveielser. En utfordring ved metoden, er likevel at den ikke er egnet dersom man ønsker å generalisere resultatene til å gjelde hele populasjonen (Lunde & Ramhøj, 1996, s. 179).

Respondentgruppen til Willig besto av pedagoger som blant annet tillitsrepresentanter, pedagogiske ledere og dagtilbudsledere i danske barnehager (Willig, 2009, s. 45). Begrepet *pedagog* kan defineres som en ”utdannet oppdrager” (Bokmålsordboka-nyorskordboka, 2012). En litt mer utdypende definisjon vektlegger at pedagoger er en profesjonsgruppe som har i ”(...) oppgave å sørge for at en gruppe mennesker ut fra sine forutsetninger og ut fra bestemte rammer og målsetninger, oppnår det best mulig resultat” (Garmannslund & Uthusli, 1997, s. 13). I Willigs undersøkelse er det altså pedagogene i en barnehage som undersøkes, og emnet som blir diskutert i fokusgruppene er kritikk. Hensikten var å få mange ulike synspunkter på emnet. Hver fokusgruppe ble presentert for tre foredrag om en samtidsdiagnose av kritikkens tilstand før fokusgruppeintervjuene ble gjennomført. En samtidsdiagnose vil si hva som kjennetegner, i dette tilfellet, kritikkens tilstand i vår tid (Willig, 2009, s. 45). Under intervjuene ble det gjort notater av det som ble sagt. De som deltok i fokusgruppeintervjuene hadde også mulighet til å sende e-post til Willig og en av hans medhjelpere, dersom de ikke ønsket å uttale seg åpent om eventuelle kritiserbare forhold. De ulike faggruppene var adskilt slik at de skulle få mulighet til å kritisere hverandre. Dette skjedde ikke, men de presiserte at det viktigste for dem var at de ikke trengte å frykte for represalier. Willig fokuserte også på at de som var med og observerte ikke skulle blande seg inn i diskusjoner eller avbryte på noen måte. Før utgivelsen av boken fikk representanter fra de ulike faggruppene i tillegg mulighet til å diskutere og etterprøve om analysen stemte med pedagogenes erfaringer (Willig, 2009, s. 46-47).

Analyseresultatene av disse fokusgruppeintervjuene, sammen med en sosiologisk teoretisering og begrepsutvikling, ble til boken *Umyndiggjørelse*. Det vil si at Willig tok utgangspunkt i resultatene fra undersøkelsen og knyttet disse til begrepet umyndiggjøring. Videre knyttet han resultatene til kritikkens infrastruktur. Det vil si kritikkens mulighet for å komme til uttrykk i samfunnet (Willig, 2009, s. 13). På denne måten undersøker han pedagogenes muligheter for å kritisere, og hvordan de på mange måter føler seg umyndiggjort. Willig tar utgangspunkt i trekk ved utviklingen av det ”nye” arbeidslivet. Det vil si at han ser på hvordan for eksempel elementer fra New Public Management påvirker pedagogenes muligheter for å kritisere (Willig, 2009, s. 63-65).

Willigs valg av metode kan, som jeg var inne på overfor, gi en dypere og grundigere beskrivelse av respondentenes opplevelse av arbeidslivet. I tillegg kan undersøkelsen få frem hvordan ulike trekk ved samfunnet påvirker arbeidssituasjonen til pedagogene. En utfordring er at denne empirien gjelder for danske forhold, og ikke uten videre har noen overføringsverdi til det norske arbeidslivet. Willig viser som nevnt til utviklingstrekk i arbeidslivet som kan knyttes til New Public Management. Disse trekkene finner vi igjen også i resten av det vestlige arbeidsmarkedet. Det fins ulike oppfatninger av hvilke land som inngår i det ”vestlige samfunn”, men i denne oppgaven har jeg valgt å begrense det til å gjelde alle OECD-land (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 64-65). Dette gjør jeg fordi alle disse landene har gjennomgått endringer som følge av New Public Management. Det kan derfor være mulig å sammenlikne utviklingstrekkene. Det kan være visse ulikheter mellom arbeidsmarkedet i de forskjellige landene. Eksempler på dette kan være når det gjelder hvilke reformer som har fått størst gjennomslagskraft, omfanget og graden av reformgjennomføringene (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 64). Alle landene har likevel gjennomgått endringer som kan knyttes til New Public Management. Det kan derfor være mulighet for å sammenlikne utviklingstrekkene i henholdsvis Willig og Svendsens empiri.

En annen utfordring ved å bruke denne boken i min oppgave, er at den kun undersøker en liten gruppe av respondenter. Dette kan gjøre det vanskelig å skulle generalisere resultatene. En tredje utfordring ved Willigs bruk av kvalitative metode, er hvilke utdrag fra datamaterialet han har benyttet i boken. Kvalitativ forskning kan som nevnt stå i fare for at forfatteren kun tar utgangspunkt i noen få, men illustrerende eksempler uten at man får innsikt i avvikende data (Ryen, 2002, s. 188). En risiko kan dermed være at Willig kun har tatt utgangspunkt i de dataene som støtter opp under hans hypotese. Willig viser til mange eksempler som støtter hans teori om at det er blitt vanskeligere å kritisere. Samtidig forklarer og utdyper han resultatene på en overbevisende måte. Hadde jeg kun tatt utgangspunkt i Willigs empiri for å beskrive arbeidslivet kunne jeg stått i fare for ikke å få med alle viktige sider ved dagens arbeidsliv. Dette vil jeg forsøke å motvirke nettopp ved å legge til grunn Svendsens kvantitative undersøkelser.

### **2.3 Svendsens metode**

I motsetning til Willig, refererer Svendsen for det meste til et *kvantitativt* datamateriale. Han viser til spørreundersøkelser og statistikk, for å bygge opp under hypotesen, om at en

brutalisering av arbeidslivet ikke har funnet sted, i like stor grad som det ofte hevdes. Han refererer også til noen historiske og filosofiske kilder. Denne delen av Svendsens tilnærming vil imidlertid ikke få noe særlig plass i denne oppgaven. Svendsen er også veldig tydelig på at han fokuserer kun på det vestlige samfunn. Dette kan gjøre det lettere å sammenlikne hans empiri med Willigs beskrivelser av arbeidslivet, nettopp fordi begge baserer seg på empiri innhentet i vestlige land. Svendsen empiri innehar også et større potensial for sammenlikning og generalisering enn det Willis kvalitative data har.

Svendsens bok fokuserer først og fremst på arbeidets eksistensielle aspekter, det vil si det han omtaler som arbeidets *mening* for den enkelte. For å vise hvilken betydning arbeidet har for den enkelte og hvordan arbeidslivet har utviklet seg, refererer han til en del spørreundersøkelser. Noen eksempler på kvantitative kilder Svendsen benytter er Pew Research Center, som er et stort amerikansk senter der det forskes på mange ulike samfunnsområder. Statistisk sentralbyrå (SSB) og Statens arbeidsmiljøinstitutt er andre eksempler på slike kvantitative kilder. En fordel ved at Svendsen refererer til kvantitative kilder, er at man får mer håndfaste tall på forskningen. Man kan også få muligheten til å undersøke et større antall enheter. En utfordring ved denne metoden kan være at man trolig ikke får like rik informasjon, og at man heller ikke kommer like nært innpå dem som undersøkes (Ringdal, 2007).

#### **2.4 Mitt metodevalg: tverrfaglig**

Når man skal velge fremgangsmåte i en forskningsprosess, bør man velge en metode som er godt egnet til å svare på oppgavens problemstilling. Min problemstilling dreier seg, som jeg redegjorde for i innledningskapittelet, om arbeidstakernes mulighet for etisk varsling i det ”nye” arbeidslivet. For å svare på problemstillingen har jeg valgt en *tverrfaglig* tilnærming.

Tverrfaglighet kan ses i sammenheng med triangulering. Når man benytter seg av triangulering, kan man velge å gi kvalitativ og kvantitativ metode lik status. Det vil si at begge metodene vektlegges like mye, noe som også er tilfellet i denne oppgaven. Metodene kan enten være separate gjennom hele forskningsprosessen eller de kan være separate, men integrerte. Det vil si at metodene kan være kjedet sammen i selve datainnsamlingen, eller i den siste utskrivingsfasen (Ryen, 2002, s. 200). Det samme kan gjøres dersom man benytter ulike faglige tilnærminger til problemstillingen. De forskjellige fagene kan være separate gjennom hele forskningsprosessen. Det vil da være snakk om flerfaglighet. De ulike fagene

kan i andre tilfeller være separate, men integrerte. De kan da være kjedet sammen slik som i eksempelet over med triangulering. Dette kan kalles tverrfaglighet. I denne oppgaven benyttes det en slik tverrfaglig tilnærming til problemstillingen, der de ulike fagene knyttes sammen for å svare på problemstillingen.

I denne oppgaven knyttes empirisk samfunnsforskning, samfunnsvitenskaplig teori og begreper og etikk sammen. Jeg bruker ulike former for empirisk og etisk metode. Oppgaven bygger på en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode, for å gi en empirisk beskrivelse av det ”nye” arbeidslivet. Etisk metode vil her si, en fremgangsmåte for å begrunne vilkårene for etisk varsling. Oppgavens etiske tilnærming består av både Habermas’ diskursetikk, og mitt fokus på etisk varsling. I denne oppgaven kan Habermas’ fire diskursetiske kriterier regnes som den etiske metoden. Det trekkes altså veksler på ulike empiriske studier og metoder, men også en etisk metode. Hensikten med dette valget, er å forsøke å gjøre en kommunikasjonsetisk analyse av arbeidstakeres vilkår for varsling i det ”nye” arbeidslivet.

Det er ikke alltid slik at virkeligheten stemmer overens med teorien eller vice versa. For å undersøke dette har jeg tatt med en empirisk forståelse av temaet. I Habermas’ diskursetikk integreres empiri, og dermed empirisk metode hentet fra Lawrence Kohlbergs moralpsykologi. Habermas bruker dermed empiri indirekte siden han ikke innehar datamaterialet selv, men trekker veksler på andres. På samme vis skal jeg i denne oppgaven integrere andres empiri og derigjennom delvis basere oppgaven på deres metodevalg. Jeg benytter meg altså av andres innsamlede data om temaet. For å beskrive det ”nye” arbeidslivet har jeg, som allerede forklart, tatt utgangspunkt i Svendsen og Willigs empiriske undersøkelser. Dette gjøres fordi disse kan gi en god og utfyllende forståelse av dagens arbeidsliv. Svendsen retter fokuset mot *individene* og deres opplevelse av arbeid (mikronivå), i motsetning til Willig som fokuserer på trekk ved samfunnsutviklingen (makronivå). Dette kan ses på som en fordel fordi man får en empirisk beskrivelse av arbeidslivet både fra individ- og samfunnsnivå. Noe som også kan gi en mer fullstendig forståelse av tema. Det kan også sies å være en relativt stor forskjell mellom valg av metode i Willigs bok *Umyndiggjørelse* og Svendsens bok *Arbeidets filosofi*. I empirikapittelet (kapittel 3) og teorikapittelet (kapittel 4), vil jeg komme inn på hvordan deres respektive metodevalg synes å få konsekvenser for hva som undersøkes. Det kan også hevdes å ha påvirket hvilke resultater undersøkelsene munner ut i. Det kan derfor tenkes at en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ metode, vil kunne være et godt utgangspunkt for å svare på problemstillingen. Ved

å sammenlikne resultatene fra undersøkelser gjennomført med to ulike metoder, vil dette kunne gi en mer dekkende forståelse av emnet (Riis, 2001). Det at jeg tar utgangspunkt i en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ forskning kan også sies å være en form for tverrfaglighet i oppgaven.

I teorien vil jeg, som nevnt innledningsvis, gi en beskrivelse av hva som menes med begrepet det ”nye” arbeidslivet. Jeg vil også definere viktige begrep og teorier som blir brukt i empirikapittelet. Dette gjør jeg for å skape et godt grunnlag for å forstå empirien, og for å få frem sammenhengen mellom den empiriske og den etiske delen av oppgaven. For å gi et godt og utfyllende svar på problemstillingen anser jeg det også som fordelaktig å gi en etisk beskrivelse av temaet. Det finnes flere ulike etiske teorier jeg kunne tatt utgangspunkt i, men siden kommunikasjon er såpass sentralt i varslingsteorien har jeg valgt å ta utgangspunkt i Habermas’ diskursetikk. En annen fordel ved å benytte Habermas og diskursetikken er at han trekker veksler på både etikk, filosofi og empirisk samfunnsforskning (Habermas, 1990). I boken *Etikk – en innføring* argumenteres det for at det finnes generelle etiske normer, og at det finnes ulike metoder man kan benytte seg av, for å komme frem til disse normene. Hva slags metode man bruker vil påvirke hvilke generelle etiske normer man kommer frem til (Johansen et al., 1994, s. 49,50,73). Med dette som utgangspunkt vil altså Habermas’ diskursetikk, det vil si hans diskursive prosedyre, kunne anses som en metode. Samtidig kan det sies at hans kombinasjon av etikk, filosofi og empiri er grunnlaget for prosedyren, og at det er dette som kan regnes som hans metode. Det kan derfor være mulig å hevde at også han benytter er tverrfaglig metode.

Ved å ha en metode som kombinerer en etisk, empirisk og teoretisk tilnærming til problemstillingen, vil jeg få muligheten til å få innblikk i varslingens så vel faktiske som normative vilkår i det ”nye” arbeidsliv i dagens komplekse samfunn. Med ”komplekst” samfunn menes det at samfunnet består av et stort meningsmangfold med både sosiale konflikter og dyptgående etisk uenighet (Eriksen & Weigård, 1999, s. 175). Denne tilnærmingen til problemstillingen har jeg altså valgt for å få en utfyllende forståelse av temaet, og for å kunne gi et godt svar på problemstillingen. Teorien viser til hvordan vilkårene for varsling *skal* være, empirien sier noe om hvordan det *er* og etikken gir en beskrivelse av hvordan det *bør* være. Dermed kan man si at metoden i denne oppgaven er *empirisk informert* og *etisk orientert*.

I drøftingskapittelet vil jeg drøfte i hvilken grad de diskursetiske vilkårene er tilstede i Willigs og Svendsens empiriske beskrivelse av arbeidslivet. Jeg vil altså se på forholdene mellom hvordan vilkårene for varsling *er* og hvordan de *bør* være. En utfordring ved denne metodiske tilnærmingen, er at det kan hevdes at det er problematisk å skulle si hvordan vilkårene for varsling *bør* være. Ved å benytte meg av diskursetikken, legger jeg en etisk standard til grunn. Dette kan sies å muliggjøre en slik vurdering ut fra en etisk teori som er systematisk, slik at det ikke ender i en relativ tilnærming.

Noen vil si at det ikke er mulig å trekke slutninger fra *er* til *bør*. Dette såkalte *er/bør*-problemet går ut på om man kan si hvordan noe *bør* være, med grunnlag i beskrivelser av hvordan noe *er*. For å illustrere dette kan man bruke eksempelet om hva man *bør* gjøre dersom man er blakk. *Bør* man rane en bank, skaffe seg en jobb eller begynne å tigge? De som mener at man ikke kan trekke slutninger fra *er* til *bør*, mener at man ikke på et rasjonelt grunnlag kan ta et valg mellom disse alternativene. I overensstemmelse med dette hevder de at det ikke finnes objektive etiske normer. Dersom ikke etiske normer kan begrunnes rasjonelt, må man følge sine følelser. Dette vil føre til ren subjektivism. Dersom det ikke finnes noen allmenngyldige etiske normer, er altså all etikk subjektiv (Martinsen, 1991, s. 31-32). Det å trekke slutninger fra *er* til *bør* kan altså oppfattes som et problem. Ut fra Habermas' tverrfaglige metode, som integrerer empiri som grunnlaget for etisk teori, kan denne kritikken snus på hode. Fordi Habermas' diskursetikk har et empirisk grunnlag, kan det altså sies å starte på "er"-siden. "Bør"-siden er altså informert om faktiske samfunnsforhold og dermed også relevante problemer i samfunnet. Dette er en styrke ved Habermas' etikk, og det kan bidra til å styrke oppgaven, særlig i forhold til *er/bør*-problematikken.

Denne oppgaven befinner seg i skjæringspunktet mellom empiri og etikk. Dette tas opp i boken *Difficult Normativity* redigert av Jan-Olav Henriksen. Mens empirien kan sies å være deskriptiv, kan man si at etikken er normativ. En deskriptiv beskrivelse av et fenomen er objektiv, for eksempel "det regner ute". Dette er mulig innenfor den fysiske verden. Når noe er normativt gir det mening i den sosiale verden. Dersom man for eksempel sier at folkemord er galt vil dette være en normativ oppfattelse, den er normgivende. Det finnes også noe som kan kalles den subjektive verden. Den legger vekt på subjektens egne meninger og tanker (Henriksen, 2011, s. 20-21). Henriksen peker på at det sjelden er et klart skille mellom deskriptive, normative og subjektive beskrivelser. Deskriptive beskrivelser av den fysiske verden hviler, ifølge han, på et normativt grunnlag. Han hevder at det ikke finnes noen objektiv sosial verden, men at der kan finnes en felles sosial verden. Henriksen mener altså at



hvordan man forstår verden, alltid bygger på normative elementer. Han viser til Habermas, som hevder at kommunikasjon er sentralt for å skape et felles rammeverk og for forståelsen og tolkning av den sosiale og subjektive verden. Dersom man, for eksempel skal gjennomføre et forskningsprosjekt, må man ta avgjørelser om blant annet hvilke metode som er best egnet. Det kan sies at disse avgjørelsene tas på et normativt grunnlag. Det kan derfor være vanskelig å si at noe er *helt* objektivt (Henriksen, 2011, s. 18,22).

Over har jeg beskrevet hvordan noen mener, at man ikke kan trekke slutninger mellom *er* og *bør*. Samtidig hevder Henriksen at det ikke finnes noen objektiv sosial verden, men at alt bygger på normative elementer. Det at alt kan sies å bygge på normative elementer, betyr likevel ikke at alt er relativt. I denne oppgaven kombineres, som nevnt, etikk og empiri. Jeg benytter Habermas som påstår at, selv om etikk kan være rent teoretisk og hypotetisk, så *bør god* etikk være empirisk forankret gjennom å basere seg på en beskrivelse av hvordan samfunnet faktisk er. Ved at jeg benytter en kombinasjon av etikk og empiri, og ikke minst fordi jeg benytter Habermas' diskursetikk som er forankret i empiri, vil *er/bør*- problemet egentlig bare være et skinnproblem. Grunnen til dette, er at jeg både ut i fra empirien og etikken får et grunnlag for å si noe om hvordan ting er.

## 3 Empiri

For å belyse oppgavens tema har jeg, som nevnt, valgt å ta utgangspunkt i to ulike empiriske undersøkelser av dagens arbeidsliv. Den første empiriske studien jeg har vektlagt er gjennomført av sosiologen Rasmus Willig. I boken *Umyndiggjørelse* fokuserer han på hvordan trekk ved New Public Management, har ført til at danske pedagoger føler seg umyndiggjort. Den neste empiriske undersøkelsen jeg har lagt stor vekt på i denne oppgaven er gjennomført av Lars Fr. H. Svendsen. Denne studien vinkles mer mot arbeidets betydning for den enkelte. Svendsen stiller spørsmålsteget ved om, og i så fall i hvilken grad, den såkalte ”brutaliseringen” av arbeidslivet har funnet sted.

### 3.1 Umyndiggjøring i det ”nye” arbeidslivet

Willig viser til en undersøkelse av danske pedagoger i Århus, og hvordan de som følge av endringene i offentlig sektor har blitt utsatt for en rekke umyndiggjøringsprosesser de siste 15 årene. Med begrepet pedagoger menes, i likhet med slik jeg definerte det i kapittel 2.2, personer som jobber innenfor profesjoner som barnehage, skole og lignende. Han mener at umyndiggjøringsprosessene har negative konsekvenser fordi de fratru arbeidstakerne deres mulighet for å kritisere (Willig, 2009, s. 28). Til grunn for dette, ligger verdien om et demokratisk samfunn som fullt og helt gjør det mulig for borgerne å ytre seg kritisk. Boken *Umyndiggjørelse* handler om hvordan kritikk blir ”uskadeliggjort”. Det vil si at arbeidstakerne ikke lenger kritiserer det de oppfatter som kritikkverdige forhold. Eksempler på slike prosesser er evalueringer og stadige endringer og omstillinger. Hvordan evalueringer kan virke umyndiggjørende, vil jeg komme nærmere inn på i kapittel 3.1.3. Willig tror at dette er en utviklingstendens man kan gjenfinne også innenfor andre samfunnsområder og profesjoner. Han mener nemlig at pedagogene som blir undersøkt går foran som et eksempel, og kan være til hjelp for andre i fremtiden (Willig, 2009, s. 144).

#### 3.1.1 Willigs empiri

Ifølge Willig har evalueringer blitt en viktig del av arbeidslivet. Det finnes interne evalueringer der de ansatte setter standarder, og evaluerer seg selv og sine kolleger. Det finnes også ekstern evaluering der utenforstående foretar evalueringene. Evalueringer får ofte frem

hva som kan gjøres bedre, og hva som fungerer bra (Willig, 2009, s. 56-57). Det er i tillegg noe av det Willig ser på som oppgaver som ikke direkte har noe med den pedagogiske profesjon og gjøre. Andre eksempler på dette er arbeidsplassvurderinger og foreldresamtaler (Willig, 2009, s. 54-55).

En annen utvikling i arbeidslivet er, ifølge Willig, at det har blitt flere kommunale ”ledelsesnivåer”. Dette har bidratt til at, også pedagoger kan jobbe seg ”oppover” i systemet slik at tidligere kollegaer blir nye ledere. Organisasjonshierarkiet er blitt profesjonalisert, og veldig komplekst og stort (Willig, 2009, s. 88). Willig beskriver også hvordan pedagogene utsettes for krysspress mellom medarbeiderne på den ene siden, og kommunen på den andre. Utrykket ”krysspress” viser her til en situasjon hvor de skal imøtekomme og stå til ansvar for den kommunale ledelsen, og imøtekomme og forsvare personalets behov for å bli sett og hørt på én og samme tid. Pedagogene må i tillegg følge opp prosedyrer, evalueringer og tiltak som pålegges dem (Willig, 2009, s. 61-63).

På 1990-tallet økte fokuset på offentlige ansattes medbestemmelse. ”Medbestemmelse” vil si at de ansatte skal få innflytelse på avgjørelser som tas, og de skal få mulighet til å uttrykke sine meninger rundt temaer som berører dem (Willig, 2009, s. 81-82). Dette skulle forbedre og utvikle samarbeidet mellom ledelsen og medarbeiderne, og alle skulle sikres medbestemmelse og medansvar. For å få til dette har de ansatte fått tillitsvalgte som skal representere dem. Det jobbes også for å skape et godt samarbeid mellom den politiske ledelsen, den administrative ledelsen og medarbeiderne. Dette forsøkes oppnådd ved å blant annet innføre medarbeiderutviklingssamtaler, også kalt medarbeidersamtaler. Her får pedagogene mulighet til å få frem hvilke evner og talenter de har som bør utvikles (Willig, 2009, s. 82-84). I disse samtalene skal de ansatte også kunne uttrykke konstruktiv kritikk. Med begrepet ”konstruktiv” menes det her at kritikken ikke skal stride mot ”(...) grunnleggende ledelsesmessige vedtagelser, men kan bidrage til f.eks mere effektivisering” (Willig, 2009, s. 86). De ansatte bør altså ikke kritisere noe ved arbeidsplassens struktur eller lignende. Det er ikke alle bedrifter som har tid til å utføre slike medarbeiderutviklingssamtaler. Det forsøkes da ofte å kompensere med ”gruppeutviklingssamtaler”. Disse samtalene går ut på at de ansatte samles i grupper for å samtale. Dette skal bidra til respekt og utvikling hos både ansatte og ledelsen (Willig, 2009, s. 86-87).

Et annet kjennetegn ved Willigs beskrivelse av dagens arbeidsliv er det kontinuerlige omstillingskravet. Med begrepet ”omstilling” menes at bedrifter og institusjoner stadig er i

utvikling. Det tar ikke lang tid fra et tiltak implementeres før det neste er på vei. Institusjonene er hele tiden i endring, og arbeidsplassen kan oppleves som usikker istedenfor stabil. Oppgaver endres og ansvar flyttes. Pedagogene i Willigs undersøkelse forklarte for eksempel hvordan de stadig må omstille seg til nye politiske tiltak, lære nye roller og forholde seg til nye endringer (Willig, 2009, s. 63-64). Det er også stadige nedskjæringsprosesser i det offentlige, det vil si at politikerne stadig kutter litt i budsjettene til barnehagene eller at de slår sammen andre institusjoner for å spare penger. Det er ikke snakk om store nedskjæringer, men stadig små kutt i budsjettene og sammenslåinger av noen få institusjoner av gangen. Pedagogene som Willig intervjuet mente at disse nedskjæringene skjedde i et sakte tempo slik at man ikke merket dem så godt. Det offentlige kunne på denne måten unngå kritikk. Pedagogene mente også at det er blitt flere oppgaver for det samme eller lavere ressursnivå. De føler derfor at de får mindre tid til å ta seg av barna (Willig, 2009, s. 92-93).

### 3.1.2 *Kapitalismens paradoks*

Willig forklarer at mange av endringene som har skjedd i arbeidslivet de siste 10- 15 årene skyldes reformbølgen New Public Management og omorganiseringen av offentlig sektor (Willig, 2009, s. 53). Med begrepet "New Public Management" menes det sett av ideer, teorier og modeller som ligger til grunn for styring og organisering av offentlig sektor (Lian, 2003, s. 96). Willig nekter ikke for at endringene har ført med seg noen forbedringer (uten at han spesifiserer hvilke dette er), men han mener at utviklingen har ført til flere negative enn positive resultater (Willig, 2009, s. 53). Han hevder også at en "række offentlige institusjoner og professionsområder nu ligger helt underdrejet som følge af konstante reformer" (Willig, 2009, s. 53). Willig kaller dette for en effektiviseringsbølge, eller "neoliberalisme". Med dette mener han ideen om at et helt fritt marked, er i stand til å skape tilstrekkelige selvrealiseringsmuligheter. Dette innebærer også tanken om at konkurranse vil øke individenes selvverd, i tillegg til at de får anseelse for sine prestasjoner (Willig, 2007, s. 158). Willig mener at fokuset på utviklingen av offentlig sektor er med på å umyndiggjøre pedagogene. Han mener også at denne umyndiggjøringen bidrar til at deres mulighet for å uttrykke seg kritisk på arbeidsplassen er svekket (Willig, 2009, s. 27-28).

For å kunne forstå bedre det Willig i sin empiriske undersøkelse peker på som resultater av New Public Management, skal jeg gå nærmere inn på måten denne styringsideologien beskrives empirisk i arbeidslivssosiologiske studier. En sentral studie i

denne sammenhengen er å finne i *The New Spirit of Capitalism* av Luc Boltanski og Ève Chiapello. Dette kaller Willig én av de viktigste samfunnskritiske studiene i vår tid. Det grunnleggende spørsmålet som undersøkes i denne boken er hvordan en ny form for kapitalisme "(...) ikke blot kan etablere sig uden nogen form for organiseret modstand, men oven i købet mødes med et entusiastisk heppekor" (Willig, 2007, s. 24). Eller sagt med deres egne ord: "The subject of this book is the ideological changes that have accompanied recent transformations in capitalism" (Boltanski & Chiapello, 2007, s. 3) De skriver videre om at akkumulasjon av kapitalismen er avhengig av at hele den sosiale massen mobiliseres. Alle er ikke nødvendigvis motiverte for denne endringen, men noe som legitimerer deltakelse er det Boltanski og Chiapello kaller "den kapitalistiske ånd". Det vil si den ideologien som rettferdiggjør, og gjør engasjementet attraktivt gjennom akkumulasjon av kapital. For at kapitalismen skal fungere, er det nødvendig med rettferdiggjørelse som appellerer til både samfunnet og enkeltindividet (Willig, 2007, s. 25).

Boltanski og Chiapello mener at det finnes tre slike "kapitalistiske ånder". Disse har overlappet hverandre siden 1800-tallet. Den "første ånden" var sentrert rundt familien. Den "andre ånden" var sentrert rundt den industrielle fabrikken. Denne gav de ansatte karrieremuligheter og belønning for sin kompetanse. Den "tredje ånden" er den som er gjeldene nå, og sentreres rundt nettverksfiguren. Det vil si at "det fleksible nettverk" er en måte å organisere forholdet mellom marked og hierarki. I denne sammenhengen er den ideelle kapitalistiske enhet et team. Det er blant annet viktig at lederen har gode kommunikasjonsevner, intuisjon, karisma og visjoner (Willig, 2007, s. 25-26).

Boltanski og Chiapello har også skrevet en del om kritikken av kapitalismen. De deler det inn i "kunstnerkritikken" og "sosialkritikken". For å klargjøre begrepet kunstnerkritikken refererer Willig til Boltanski og Chiapello som sier at den "kritiserede uniformeringen af massesamfundet og kommercialiseringen af alle menneskelige relationer" (Willig, 2007, s. 32). Denne kritikkformen legger altså vekt på frihetsidealet, individuell autonomi og det unike. Sosialkritikken kritiserer derimot sosiale ulikheter, fattigdom og individualisme. Sosialkritikken ble svakere og svakere som følge av at det var stadig mindre kommunisme. Kunstnerkritikken smeltet på mange måter sammen med kapitalismen, fordi begge kritiserte det voksende byråkratiet. Den ble mer og mer akseptert og har lyktes veldig godt. Den har bidratt til endringer av organiseringen av det moderne arbeidet, som blant annet har fått en mer fleksibel organisering med mer samarbeid. Organiseringen av arbeid i nettverk kan sies å ha blitt mer vanlig, noe som kan bidra til å bryte ned solidaritetsfellesskapet. Det vil si at

fellesskapet ikke lenger er like sentralt, men at det nå er mer fokus på å være fleksibel og alltid åpen for omstillinger (Willig, 2007, s. 32-36).

Noen konsekvenser av kapitalismens ”tredje ånd”, er at den setter den enkeltes frihet høyere enn fellesskapets sikkerhet. I den ”tredje ånd” er det også viktig å kunne vise til suksessfulle prosjekter, det er viktig å være mobil, tolerant og vennlig. Det er videre blitt større individuell usikkerhet, noe som har gjort det vanskeligere å planlegge fremtiden (Willig, 2007, s. 36-38). Det at kapitalismen kan sies å ha ført til mer frihet, men samtidig, ifølge Willig, økt umyndiggjøring kan ses på som et paradoks.

### 3.1.3 *New Public Management*

Jeg ønsker nå å si litt om hvilke konsekvenser Willig mener at utviklingen i arbeidslivet har fått for arbeidstakere, og deres mulighet for å kritisere forhold på arbeidsplassen.

Willig peker, som nevnt, på at evalueringer stadig har blitt viktigere. Det skal evalueres både internt og eksternt, slik at bedriften eller organisasjonen kan utvikles til det bedre. Willig mener at evalueringer kan bidra til et konstant press om at man alltid kan gjøre ting litt bedre. Til og med det som allerede fungerer bra, vil være utsatt for press om å forbedres. Stadige evalueringer kan føre til et større ansvar hos de ansatte. De vil trolig ofte stille seg spørsmålet ”hvordan kan jeg gjøre det litt bedre?” De ansatte retter kritikken mot seg selv, noe som kan føre til stress, depresjon og utbrenthet. Willig mener videre at evalueringer er en måte å holde kritikken i egne rekker. Dersom pedagogene kritiserer noe i en evaluering, blir kritikken snudd slik at de på mange måter kritiserer seg selv. Dette mener Willig at kan føre til at pedagogene føler seg umyndiggjort, og at profesjonen mister noe av sin myndighetsfølelse (Willig, 2009, s. 56-58).

Pedagogene som Willig intervjuet gav også uttrykk for at de stadig ble pålagt nye oppgaver, som ikke hadde noe med det pedagogiske arbeidet å gjøre. Eksempler på slike oppgaver er arbeidsplassvurderinger og evalueringer. Slike tiltak kan ved første øyekast virke positive i den forstand at de er utviklet for å bedre arbeidsmiljøet eller utvikle tjenestetilbudet. Har man derimot ikke ressurser til å gjøre noe med disse vurderingene, mener Willig at de bare vil stjele tid fra det primære arbeidet. Det kan i noen tilfeller være vanskelig å kombinere disse oppgavene, med oppgaver som er direkte knyttet til den pedagogiske profesjon, slik som blant annet å passe på barna. Det kan for eksempel være krav om både å spare penger, men

samtidig å sørge for et bedre fysisk miljø. Pedagogene skal også konsentrere seg om det enkelte barnets utviklingsbehov samtidig som de skal passe på flere barn med færre ressurser (Willig, 2009, s. 54-55). Dette kan føre til handlingslammelse blant de ansatte. Arbeidsoppgavene blir som oftest også formulert positivt. Dette gjør det vanskelig å prioritere en av dem, eller kritisere behovet for dem. Dersom det er mange motstridende krav mener Willig at arbeide for mange kan virke meningsløst (Willig, 2009, s. 54-55).

Pedagogene uttaler seg også om innføringen av flere ledelsesnivåer og, at dette kan gjøre det vanskeligere å bli hørt og å orientere seg. Willig peker på hvordan dette er en negativ utvikling, fordi pedagogene ikke føler at de når gjennom til de ulike nivåene dersom de har noe de ønsker å si ifra om. De mister følelsen av å bli tatt alvorlig, og problemene de ønsker å rapportere om oppover i systemet, ender ofte opp hos dem selv igjen. Ifølge de intervjuede pedagogene, oppstår det problemer når det reises kritikk. Denne kritikken må gjennom flere ledd før den når frem til de som kan gjøre noe med problemene. På vei oppover bearbeides kritikken i alle ledd. Den blir, ifølge Willig, mer og mer ufarliggjort. På samme måte blir informasjonen bearbeidet når den sendes nedover i systemet, men da med motsatt effekt. Kritikken blir da sterkere, og rettes snarere mot medarbeiderne. Flere ledelsesnivåer kan også gi, for eksempel pedagogene, mulighet til å endre retning i karrieren og jobbe i forvaltningen istedenfor direkte med barna. Dersom Willig har rett, kan dette gjøre det vanskeligere for pedagogene i barnehagene å kritisere ledelsen både fordi de kjenner dem personlig og det er tidligere kolleger (Willig, 2009, s. 88). Pedagogene Willig har intervjuet mener at hierarkiet er blitt altfor stort og komplekst. De gir også uttrykk for en grunnleggende mistillit til ledelsen. Når de ikke har tillit til ledelsen, vet de ikke om informasjonen de gir vil bli misbrukt eller ikke. Dette kan medføre at de velger og la være å si fra. Mistilliten oppstår ifølge pedagogene, ofte når de gang på gang opplever å ikke bli hørt. Dette kan igjen føre til at de føler seg umyndiggjort (Willig, 2009, s. 89-91).

De pedagogiske lederne får ofte ansvaret for å følge opp prosedyrer, evalueringer og andre politiske tiltak. Dette kan, ifølge Willig, føre til at de føler seg umyndiggjort. Pedagogene skal imøtekomme personalets behov, samtidig som de skal følge de nevnte prosedyrene og politiske tiltakene. Dette kan føre til at de opplever et krysspress mellom medarbeiderne på den ene siden, og kommunen på den andre siden. Når mål, midler og rollefordeling ikke harmonerer, kan det føre til stor frustrasjon hos de pedagogiske lederne. Willigs undersøkelse forteller at dette krysspresset får noen av pedagogene til å fraskrive seg all myndighet. Når de ikke vet hvem de skal støtte, kan det altså hende at de tar avstand fra

hele problemstillingen (Willig, 2009, s. 61-62). Willig hevder også at de på mange måter blir umyndiggjort fordi de bare må følge regler og prosedyrer trinn for trinn, uten myndighet til å gjøre ting på sin måte (Willig, 2009, s. 61-63).

Det er innført flere tiltak i det ”nye” arbeidslivet som skal sikre de ansattes medbestemmelse og medinnflytelse. Med medbestemmelse flyttes, ifølge Willig, ansvaret fra ledelsen til medarbeiderne. For å sikre de ansattes medinnflytelse og medbestemmelse, benytter man seg ofte av for eksempel medarbeidersamtaler. Formålet med dette er, som nevnt, å vise gjensidig respekt, og å utvikle både ledelsen og medarbeiderne. Gjennom slike samtaler kan man på mange måter si at ansvaret flyttes fra ledelsen til medarbeiderne, slik som i tilfellet med evalueringer. Dersom den ansatte for eksempel kritiserer arbeidsmiljøet, kan det tenkes at lederen spør: hva kan *du* gjøre for å skape et bedre arbeidsmiljø? Kritikken blir på denne måten returnert på et individuelt nivå, noe Willig kaller ”kritikkens U-sving”. Det som i utgangspunktet var ledelsens ansvar, er nå blitt et individuelt ansvar (Willig, 2009, s. 84-86). Kort sagt: samfunnskritikk har blitt selvkritikk. Det at kritikken slår tilbake på de ansatte kan få negative konsekvenser, for eksempel ved at de ansatte ikke tørr å kritisere dersom de opplever noe som kritikkverdige.

De fleste institusjoner er i stadig utvikling, arbeidsoppgaver endres, ansvar flyttes og nye tiltak innføres. Dette kan skape splid innad i institusjonen. Det kan føre til at de ansatte kritiserer hverandre, ikke vet hvilke oppgaver de har ansvar for, eller hvordan det skal gjøres. Erfaring vil, ifølge Willig, ikke lenger være en fordel. Når ansatte stadig blir bedt om å omstille seg, kan det føre til at de mister sin faglige integritet, samt deres identitet og grunnleggende myndighet. Stadige endringer fører også til at de ansatte må gi slipp på innarbeidede rutiner. Når rutinene forsvinner kan også tryggheten og stabiliteten i arbeidet forsvinne. Dette mener Willig at gjør det vanskeligere å kritisere, fordi man ikke lenger har det faglige fundamentet man får gjennom rutinene. I tillegg kan stadige utskiftninger i personale føre til at det kritiske sammenlikningsgrunnlaget forsvinner. Endringer og omstillinger kan da skje uten at medarbeiderne merker at det endres i negativ retning (Willig, 2009, s. 63-70). Det innføres stadig nye tiltak, og ansatte må forholde seg til flyktige og skiftende kommunalpolitiske ønsker. Dette kan virke stressende (Willig, 2009, s. 92-93).



## 3.2 Meningen med arbeid

I boken *Arbeidets filosofi* tar Lars Svendsen utgangspunkt i empiriske undersøkelser av dagens arbeidsliv, for å si noe om ”meningen med arbeid”. Med termen ”arbeidets mening” sikter Svendsen til hva arbeidet betyr for oss mennesker, både som kilde til vår identitet og selvrealisering. For å si noe konkret om dette viser, Svendsen til empiri som han mener påviser hvordan arbeidslivet har forandret seg i positiv retning de siste tiårene. Et viktig anliggende for Svendsen er statistikk som forklarer at den såkalte ”brutaliseringstesens” ikke har empirisk dekning. Ifølge brutaliseringstesens blir arbeidslivet, eller det som av enkelte går under betegnelsen det ”nye” arbeidslivet, brutalisert. Svendsen viser til empirisk samfunnsforskning som kan synes å vise at arbeidere i vestlige land arbeider færre timer i uka nå enn tidligere. Videre at vi har fått flere goder knyttet til arbeidet som for eksempel betalte ferier, arbeidsledighetstrygt og pensjonsordninger. Andre undersøkelser han viser til forteller også at de fleste trives i arbeidet sitt, og at de føler at det er samsvar mellom arbeidsoppgavene og deres kompetanse. Han mener derfor at det er merkelig at så mange oppfatter arbeidslivet som mer brutalt enn før (Svendsen, 2011, s. 10-11).

### 3.2.1 Svendsens empiri

Arbeid innenfor den tidligere arbeidsforståelsen ble ofte sett på som noe negativt, mens i nyere tid har man en mer positiv oppfatning av arbeid. Svendsen peker blant annet på at arbeidet i dag skal være både meningsfylt og underholdene. Undersøkelser viser at norske arbeidstakere er minst like fornøyde med arbeidet sitt nå, som tidligere. På makronivå antas arbeidslivet å ha hatt en negativ utvikling, mens på mikronivå kan man altså ikke se en slik utvikling (Svendsen, 2011, s. 11).

Fra antikken til reformasjonen ble arbeid sett på som en forbannelse og noe nedverdiggende. De som *måtte* jobbe ble sett på som mindreverdige, og særlig tungt fysisk arbeid ble sett ned på (Svendsen, 2011, s. 22-24). På tidlig 1900-tallet ble det ”fordistiske” arbeidsmiljøet mer og mer vanlig. Ved hjelp av samlebåndsteknikken gjorde fordismen det mulig for ledelsen å bestemme hvor raskt arbeidet skulle utføres. *Samlebåndsprinsippet* gikk ut på å bringe arbeidet til arbeideren (Svendsen, 2011, s. 94). Idealet for en slik måte å organisere arbeidslivet på var en fullstendig ufleksibel arbeider ”som utførte nøyaktig den samme optimaliserte operasjonen gang etter gang” (Svendsen, 2011, s. 94-96). Denne måten å

organisere arbeidet på, førte til at arbeiderne aldri gjorde mer enn det som stod i arbeidsinstruksene, og de ble mer fiendtlige og mindre samarbeidsvillige. Arbeiderne ble, slik Immanuel Kant ville sagt, *midler* og ikke *mål* i seg selv. Dersom man behandler noen som et middel, vil det si at man bruker andre mennesker som redskaper for nå sine mål. Man behandler ikke den andre med respekt. Kant mener altså at alle mennesker, også arbeidere skal behandles som mål i seg selv (Svendsen, 2011, s. 96-97). Andre trekk ved det tidligere arbeidslivet var fast ansettelse, at man ofte arbeidet i samme bedrift gjennom hele yrkeskarrieren og at bedriftene var sentralstyrte og byråkratiske (Torp, 2005, s. 35).

Arbeidet har også endret seg fra å være preget av industriarbeidere, til å nå være preget av kunnskapsarbeidere. Etter hvert som arbeidets karakter har endret seg, har også ledelsen endret seg. Det er et økende fokus på hva slags person man er. Én årsak til dette er at samarbeid er blitt mer vanlig (Svendsen, 2011, s. 100). Det er nå blitt viktigere at de ansatte har sosiale ferdigheter og er samarbeidsorientert. Arbeidernes tekniske kompetanse er ikke lenger like viktig. Samarbeid på arbeidsplassen er ofte kortvarige og opprettes for å nå et bestemt mål. Når målet er oppnådd, blir ofte gruppene oppløst og man går inn i nye grupper. Det er derfor viktig at de ansatte kan arbeide sammen med mange ulike mennesker, og er flinke til å takle forandringer i gruppesammensetning og lignende (Svendsen, 2011, s. 100).

Arbeidet har, ifølge Svendsen, også blitt en arena for selvrealisering og utvikling. Arbeidet skal være meningsfullt og gøy. Vi har store forventninger til arbeidslivet og Svendsen kaller det en romantisk forvandling (Svendsen, 2011, s. 38). Svendsen viser blant annet til undersøkelser foretatt av statistisk sentralbyrå, der det kommer frem at hele ni av ti nordmenn er fornøyd med jobben sin. Denne undersøkelsen fanger ikke opp de som for eksempel er utstøtt fra arbeidet. Dersom arbeidslivet derimot hadde blitt forverret, er det grunn til å tro at også de som fortsatt er i arbeid ville merket dette. Empiriske undersøkelser som denne, gir altså ikke støtte til teorien om et brutalisert arbeidsliv (Svendsen, 2011, s. 12).

Det er flere goder som kan knyttes til arbeidet. Det er for eksempel mange som mener at arbeidet skal være moro, og man skal få mulighet for selvrealisering, god lønn og frynsegoder. Disse godene er ulikt fordelt mellom forskjellige yrker, og man må kanskje prioritere det man synes er viktigst når man skal søke jobber (Svendsen, 2011, s. 63). Synet på arbeid har altså endret seg fra å være noe negativt, til at arbeidet nå er blitt en del av menneskets mulighet for selvrealisering. Kollegene er ikke lenger bare kollegaer, men de skal også være ens venner (Svendsen, 2011, s. 8). Arbeidet skal i dagens samfunn gi uttrykk for

hvem man er, det skal være meningsfullt og tilfredsstillende. Faglig utvikling er også viktig, og de fleste arbeidstakere føler at de har gode muligheter til dette (Svendsen, 2011, s. 55). Det helhetlige mennesket settes i sentrum. Lederne tvinger ikke arbeiderne til å gjøre noe, de motiverer dem til å gjøre forandringer som er gunstige for bedriften (Svendsen, 2011, s. 102-103).

Den materielle levestandarden er blitt svært viktig og man sammenlikner seg selv med andre. Dersom jeg kjøper en dvd-spiller og du har kjøpt en blue-ray-spiller, vil verdien av dvd-spillere synke fordi blue-ray-spillere er bedre. Den sosiale konteksten vil avgjøre hva vi anser som nødvendig. Selv om for eksempel de fattiges inntekt har økt de senere årene, har den økt saktere enn andres inntekt, og mange føler seg derfor fattigere (Svendsen, 2011, s. 120-134). Det viser seg altså at relativ inntekt, det vil si hva vi tjener i forhold til andre, er viktigere enn hva vi faktisk tjener. Inntekt er en viktig del av arbeidet, og det er ofte det som skiller arbeid og fritid. Det er også ofte slik at dersom hobbyen blir arbeid, vil den bli mindre tilfredsstillende (Svendsen, 2011, s. 108-110). Penger er altså ikke det viktigste for om man er lykkelig å trives. Svendsen peker også på at mange fortsetter å arbeide selv om de ikke har noe økonomisk behov for det. Arbeid kan derfor ikke bare ses på som en inntektskilde, men den fyller også et eksistensielt behov (Svendsen, 2011, s. 119). Et slikt eksistensielt behov kan for eksempel være behovet for selvrealisering.

Noen mener at forbruk er blitt viktigere enn arbeid i dannelsen av sosial identitet. Etter hvert som vi får flere eiendeler får vi mindre tid til hver av dem, og de vil derfor bety mindre for oss. Dersom livet bare besto av forbruk, ville det vært utilfredsstillende. Arbeid vil derfor fortsatt være en kilde til mening og identitet. Mange har et krav om at arbeidet skal være meningsfullt, og at man får muligheten til å være autonom og skapende. Arbeid og forbruk er altså på mange måter begge arenaer for jakten på selvrealisering (Svendsen, 2011, s. 120-134).

Mange hevder at vi arbeider for mye i vår tid, og at dette fører til utbrenthet og tidlig død. Fakta forteller, hevder Svendsen, at vi jobber mindre enn noensinne. Arbeidet gjør dessuten både vår fysiske og mentale helse bedre. Når folk mener de arbeider mye mer enn tidligere sammenlikner de seg ofte med jegerne og samlernes liv der de arbeidet svært lite. Det mange glemmer å tenke på, er deres lave levestandard. Det er fullt mulig å jobbe mindre også i dag, men da må man godta en lavere levestandard. En årsak til at folk jobbet mindre tidligere var for eksempel at de ikke orket mer på grunn av manglende kaloriinntak.

Arbeidstiden økte i flere år før den i 1850 nådde en topp. Fra 1850 til i dag har den gjennomsnittlige arbeidstiden sunket med nesten femti prosent. Hvor mange arbeidstimer man har i uken vil også være påvirket av hva man definerer som arbeid. Dersom man regner husarbeid som arbeid, vil antall arbeidstimer i uka øke drastisk. Andelen vil likevel trolig ikke overstige mer enn femti timer i uka (Svendsen, 2011, s. 78). Det viser seg også at de som er yrkesaktive lever lenger enn de som ikke har et arbeid. Dette kan selvfølgelig skyldes at de som ikke arbeider er syke, men det er grunn til å tro at arbeid er gunstig for helsen (Svendsen, 2011, s. 79). Dette støtter opp under Svendsens hypotese om at arbeidslivet ikke er brutalisert.

Svendsen peker videre på at folk har flere yrkesmuligheter nå enn før, men at yrkene har ulik status. Noen yrker er mer ettertraktet enn andre, og har flere goder knyttet til seg. Det er likevel noen som må ta de mindre attraktive jobbene. Dette fører til ulik fordeling av goder i samfunnet. Skulle alt vært likt fordelt ville trolig nesten alle, ifølge Svendsen, ha mindre av alle typer goder. Det er tvilsomt at dette ville blitt et bedre samfunn. Vi ser en økning i ulikhetene de senere årene, noe som kan gi grunn til bekymring. Svendsen mener likevel at et samfunn der man forsøker å fjerne alle ulikheter vil være langt verre (Svendsen, 2011, s. 71).

### 3.2.2 *Teknologi og fleksibilitet*

Svendsen forklarer årsakene til endringene i dagens arbeidsliv, med blant annet ny teknologi. Eksempler på ”ny teknologi” i Svendsens studier er fremveksten av mobiltelefoner og internett (Svendsen, 2011, s. 17). Denne teknologiutviklingen mener Svendsen at har ført til større fleksibilitet i arbeidet, løsere skille mellom arbeid og fritid og endring i yrkesmuligheter. Utviklingen har også bidratt til at skillet mellom arbeid og fritid har blitt svakere. Det vil si at det for mange ikke lenger spiller noen rolle hvor man jobber, så lenge man gjør jobben. Termen ”fleksibilitet” betyr her muligheten til å velge når og hvor man ønsker å arbeide, og muligheten til å ha individuelle tidsplaner (Svendsen, 2011, s. 17). Det har, som nevnt, også kommet flere nye yrker og mange har fått mer kontroll over eget arbeid, som følge av den økte fleksibiliteten (Svendsen, 2011, s. 52).

Den nye teknologien har altså forandret arbeidshverdagen for mange, og det er stadig flere som benytter seg av datamaskiner og mobiltelefoner i det daglige arbeidet. En konsekvens av utviklingen er blant annet at man har fått et økende antall kunnskapsarbeidere. Kompetanse kunnskap og ferdigheter er blitt viktigere. Dette kan gjøre at arbeidstakerne får større innflytelse på arbeidsplassen, særlig dersom de har spesialkompetanse. I et

kunnskapsbasert arbeidsliv vil det være arbeidstakeren som sitter på kunnskapen. Det ikke lenger er lederen som vet best, noe som fører til at ansvar og beslutninger delegeres til de nivåene der kunnskapen finnes (Torp, 2005, s. 15-16). Bedre teknologi muliggjør i større grad enn før, internasjonal konkurranse. Økt konkurranse bidrar videre til et økt behov for endringer og omstillinger, for å holde følge med utviklingen (Torp, 2005, s. 18). Det kan hevdes at dette kan gi økte muligheter for læring og utfoldelse. Omstillinger kan i tillegg tenkes å bidra til mestringsfølelse og personlig vekst, nettopp fordi man stadig står overfor nye utfordringer (Heum, 2006, s. 196).

Innføringen av fleksible arbeidstider og det at man bytter arbeid oftere enn før, er eksempler på arbeidstakernes mulighet for fleksibilitet. For arbeidsgiveren vil den perfekte arbeidstakeren være fleksibel gjennom å være ugift, ikke ha barn, ingen forpliktelser overfor gamle foreldre og alltid ha mulighet til å jobbe overtid. Fleksible arbeidstakere setter bedriften høyest på sin prioriteringsliste, noe som er svært gunstig for arbeidsgiveren (Svendsen, 2011, s. 146). Man bytter som nevnt også arbeid oftere enn før. Til tross for dette viser undersøkelser at arbeidstakere er like fornøyd med jobben sin nå, som det de var tidligere (Svendsen, 2011, s. 41).

Det har vært en sterk økning i produktiviteten de senere årene, og prisene på varer har gått ned, mens lønningene har gått opp. Dette har igjen ført til økt forbruk. Inntektene har økt, men forbruket har økt enda raskere. Mange knytter forbruk til identitet. Normene som styrer forbruket, former også våre forventninger til arbeidet. Vi vil ha meningsfulle jobber der vi er autonome og får utviklet oss (Svendsen, 2011, s. 131-132). Undersøkelser viser at vi er fornøyde med jobbene våre, men vi er likevel stadig på jakt etter noe enda bedre. Industrien er bygget ned, og det har kommet nye arbeidsplasser isteden. Inntil på 1970-tallet fantes det rundt 20- 30 yrker, mens det i dag finnes flere tusen yrkesmuligheter (Svendsen, 2011, s. 45). De arbeidsplassene som har forsvunnet på grunn av ny teknologi, har blitt erstattet av nye jobber. Til tross for nedbyggingen av industrien, er det altså ikke blitt større arbeidsledighet (Svendsen, 2011). Man bytter altså ikke nødvendigvis jobber fordi man ikke er fornøyd med den man har, men fordi man ønsker nye utfordringer, eller bare litt forandring (Svendsen, 2011, s. 133).

### 3.2.3 Flytende arbeid/fritid-skilte

Det kan sies å ha funnet sted en forskyvning, eller ”oppmykning”, av det som tidligere ble oppfattet som et relativt klart skille mellom arbeid og fritid. I dag kan mange for eksempel jobbe utenfor selve arbeidsplassen, ved å være koblet til internett via datamaskin eller mobiltelefon. Svendsen hevder at dette er et positivt utviklingstrekk for arbeidslivet.

Den økte fleksibiliteten kan knyttes til arbeidslivssosiologens Arlie Russel Hochschilds empiriske studie av den såkalte ”tidsfellen”. Med uttrykket ”tidsfellen” mener Hochschild følgende: ”The more attached we are to the world of work, the more its deadlines, its cycles, its pauses and interruptions shape our lives and the more family time is forced to accommodate to the pressure of work” (Hochschild, 1997, s. 45). Dette handler altså om hvordan man prioriterer tiden sin. Hun forklarer at jo mer knyttet man er til arbeidet, desto mer påvirker det tiden vi bruker for eksempel hjemme. Denne utviklingen gjengir Hochschild i sin bok *The Time Bind*, med den instruktive undertittelen *When Work Becomes Home and Home Becomes Work* (Hochschild, 1997).

Med utgangspunkt i en case-analyse av et større firma i USA tidlig på 1990-tallet, undersøker Hochschild hvordan hensynet til henholdsvis arbeidsliv og familieliv blir forsøkt balansert av de ansatte. Ifølge Hochschild har det her funnet sted en forskyvning mellom privatsfæren og arbeidslivet. Det innebærer at i dag er ansatte mer på jobb enn hjemme. I boken *The Time Bind* viser Hochschild til at bedrifter gjør det mulig å kombinere arbeid og familie, gjennom blant annet å innføre familievennlige ordninger. Eksempler på dette er fleksible arbeidstider og kortere arbeidsdager, slik at foreldrene får muligheten til å være mer hjemme med barna. Til tross for denne tilretteleggingen, viste det seg at foreldrene valgte å bruke stadig mer tid på jobb (Hochschild, 1997, s. 26-29). Hochschild beskriver videre at skillet mellom hjem og arbeid ikke lenger er like tydelig. Mange av de ansatte i bedriften så på hjemmet som enda en arbeidsplass. Noen av de ansatte forteller at de føler at de mestrer arbeidsoppgavene på jobb bedre enn arbeidsoppgavene i hjemmet, og at deres selvfølelse og velvære er uløselig knyttet til arbeidet (Hochschild, 1997, s. 37).

Dette synes langt på vei å samsvare med sosiologen Zygmunt Baumans studier av det han omtaler som en ”flytende modernitet”. Med dette uttrykket mener Bauman å si at samfunnet kan likne en flytende masse. Det er ikke konstant, men i stadig endring (Bauman, 2006, s. 12). I forbindelse med utviklingen av arbeidslivet generelt, og det Svendsen peker på i forhold til skillet mellom arbeid og fritid, kan dette nettopp beskrives som ”flytende”. På

linje med Bauman, kan et ”flytende arbeidsliv” hevdes å samsvare med skillet mellom arbeid og fritid, som ikke lenger er absolutt. Denne grenseoppgangen, som har vært viktig i moderniseringen av vestlige samfunn, kan hevdes å være i konstant bevegelse. Eller sterkere: slik både Svendsen og Hochschild peker på, har dette skillet blitt omrokkert. Jobben har for mange blitt den nye fritiden, ved at man får muligheter til selvrealisering. Fritiden synes på sin side å ha blitt som jobben, blant annet med fokus på effektivitet (Svendsen, 2011, s. 51).

Det er mange som mener at de blir utbrent og utslitt av dagens arbeidsliv. Ut fra Svendsens henvisning til statistikk, kan det – som jeg allerede har vært inne på- hevdes at vi jobber mindre enn noen gang og at arbeid virker positivt inn på både mental og fysisk helse. En indikasjon på at folk ikke synes at de jobber for mye, er at det er svært få som er villige til å ta deltidsjobber (Svendsen, 2011, s. 73-81). Dette kan på den ene siden være et tegn på at de er fornøyd med arbeidsmengden, og på den andre siden et tegn på at de ikke er villige til å gå ned i levestandard (Svendsen, 2011, s. 81). De fleste norske arbeidstakere mener også, at de har god fysisk og psykisk arbeidsevne i forhold til de kravene som stilles i jobben. I dag fyller mange derimot opp fritiden med så mange aktiviteter at det nærmer seg bristepunktet. Fritiden er blitt veldig mye mindre avslappende de siste 125 årene, og feriene skal gjerne utnyttes til det fulle med stramme tidsskjema. Fritiden er blitt så krevende at det kan for mange være mer avslappende å være på jobb (Svendsen, 2011, s. 83-87).

## 4 Teori

Hittil i oppgaven, har jeg sett på ulike beskrivelser av dagens ”nye” arbeidsliv fra et empirisk perspektiv. Det vil derfor være hensiktsmessig å starte dette kapittelet med en teoretisk beskrivelse av det som går under *det ”nye” arbeidslivet*. Herunder vil jeg også komme nærmere inn på sentrale begreper, nemlig *umyndiggjøring* hos Willig og *brutalisering* hos Svendsen. I innledningskapittelet nevnte jeg dessuten en rekke teorier og begreper som jeg vil utdype i dette kapittelet. Det gjelder særlig begrepet *varsling* og uttrykket *kritikkverdige forhold*. Her vil jeg definere begrepet varsling for deretter å skrive noe om ulike former for varsling. Videre vil jeg si noe om hva som kan legges i uttrykket kritikkverdige forhold. Dette begrepet kan defineres på tre måter: rettslig, sosialt og etisk. Av hensyn til vinklingen av oppgaven, slik jeg redegjorde for i innledningskapittelet, vil jeg kun fokusere på det *etiske* aspektet ved begrepet. Derfor vil jeg også si noe om hva om menes med etikk, og derigjennom se nærmere på sammenhengen mellom varsling og etikk. For at det skal være mulig å avgjøre hva som er kritikkverdig i etisk forstand er det hensiktsmessig å ha en etisk standard å vurdere dette ut fra. Jeg har i den forbindelse valgt å ta utgangspunkt i Jürgen Habermas’ diskursetiske tilnærming, og ønsker derfor å redegjøre for hva den innebærer. Da kommunikasjon er en sentral del av både denne etikken og arbeidstakernes vilkår for varsling, ønsker jeg å avslutte teorikapittelet med å si litt om kommunikasjon.

### 4.1 Det ”nye” arbeidslivet

Jeg ønsker med dette avsnittet å gi en teoretisk beskrivelse av det ”nye” arbeidslivet. Dette er sentralt både i Willigs bok *Umyndiggjørelse*, og Svendsens bok *Arbeidets filosofi*. Jeg vil først ta for meg endringer generelt i arbeidslivet, før jeg går nærmere inn på New Public Management, og endringene i offentlig sektor. Jeg velger å gå spesielt inn på endringene i offentlig sektor, da det er denne sektoren som har blitt påvirket av endringene i New Public Management. Også fordi denne sektoren er sentral i Willigs undersøkelser.

Det ”nye” arbeidslivet har blitt mer preget av nasjonal og internasjonal konkurranse. Det har også blitt friere flyt av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft (slik som i EUs og EØS’ såkalte fire friheter). Dette har bidratt til større krav til effektivitet. Vi har også sett en enorm utvikling i moderne kommunikasjons- og informasjonsteknologi. Både økt konkurranse og ny teknologi kan anses som drivkreftene bak utviklingen av det ”nye”



arbeidslivet (Torp, 2005, s. 12). Denne frie flyten kan ses på som et trekk ved samfunnsutviklingen, men det kan også knyttes til etikk. Arne Johan Vetlesen og Jan-Olav Henriksen skriver i sin bok *Moralens sjanser i markedets tidsalder* om hvordan vi i dag lever i et "korttidssamfunn". Med dette mener de at bevegeligheten og endringstakten i samfunnet er stor. Forfatterne viser blant annet til at endringer skjer på uforutsigbare måter i stadig raskere tempo. Vetlesen og Henriksens hypotese er at dette korttidssamfunnet truer individenes karakter, og den enkeltes opplevelse av et varig selv. Han mener videre at moraliteten sentrert rundt langtidsforpliktelser, svekkes til fordel for en moralitet rundt korttidsgevinster (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 25-27).

Vetlesen og Henriksen har også en hypotese om at man ikke lenger har et felles bindende rammeverk for etiske spørsmål. Man har ikke lenger en felles oppfatningen av verdi, godhet og ønskerdighet slik som tidligere generasjoner hadde. De mener altså at tidligere generasjoner hadde et felles etisk vokabular, og dermed en felles målestokk for å avgjøre hva som var etisk riktig i ulike situasjoner (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 29). Dette er et tema som Vetlesen sammen med Foros, viderefører i sin nyeste bok *Angsten for oppdragelse: et samfunnsetisk perspektiv på dannelse* (2012). De peker her på at det i "det flytende moderne" er verdier som tvil, fleksibilitet, frihet og endring som dominerer. Samtidig viser de til, at det i dag har kommet reaksjoner på denne friheten. Med den flytende modernitet forsvant mange faste holdepunkter, Vetlesen og Foros mener derfor at vi i dag søker etter en ny etisk fasthet. Epoken de kaller "den flytende modernitet" er ikke over, men forfatterne viser til tendenser til det motsatte på noen områder (Foros & Vetlesen, 2012, s. 78).

Et fremtredende trekk ved dagens arbeidsliv, er stadige endringene og omstillingsprosesser. Med begrepet *omstillingsprosesser*, menes de endringene som har skjedd og skjer i arbeidslivet både på ulike vis og ulike nivå. Offentlig og privat sektor har stadig blitt likere, det tas i bruk mer målstyring nå enn før og outsourcing er blitt vanligere (Roness & Matthiesen, 2006). Med målstyring menes, at det gis belønning dersom man oppnår visse mål (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 61). Outsourcing vil si at en bedrift lar en annen bedrift ta seg av noen av arbeidsoppgavene.

Andre trekk ved det "nye" arbeidslivet, er at det er stadig mer vanlig med tjenesteytende yrker. Det vil si at stadig flere har kontakt med kunder, klienter og lignende i arbeidet sitt (Torp, 2005, s. 13). Det har også blitt mer vanlig med midlertidige ansettelse og

bruk av vikarer. Arbeidsforholdene er heller ikke like permanente som før. Arbeidstakere bytter stadig jobb og det er svært få som har samme arbeidet gjennom hele yrkeskarrieren (Torp, 2005, s. 35). Arbeidet har slik også Svendsen er inne på, blitt en arena for selvrealisering og utvikling (Torp, 2005, s. 12). Det kan ut i fra denne beskrivelsen tenkes, at Hege Torp i likhet med Willig, har et noe negativt syn på at det stadig kommer nye krav til endringer og omstillinger i arbeidslivet. Tom Colbjørnsen kan derimot i likhet med Svendsen, synes å ha et positivt syn på denne utviklingen. Han peker blant annet på at til tross for de stadige endringene og omstillingen, er det ikke noen tegn til brutalisering av arbeidsforholdene. Han mener at dersom arbeidsforholdene er endret de to siste årene, så har endringen vært i positiv retning (Heum, 2006, s. 219).

Som nevnt i kapittel 3.2.2 har den vitenskaplige og teknologiske utviklingen innenfor både vare- og tjenesteproduksjon resultert i at ”hele økonomien i større grad [blir] kunnskapsbasert” (Torp, 2005, s. 15). Det vil si at kunnskap, kompetanse og ferdigheter betyr mer enn for eksempel naturressurser, når det er snakk om produktivitet og verdiskapning (Torp, 2005, s. 15). Dette har bidratt til at utdanningsnivået blant arbeidstakere har økt de siste 20 årene. Den teknologiske utviklingen har også ført til at det er blitt svært vanlig å benytte seg av internett og mobiltelefon i arbeidet. Dette har som tidligere nevnt, ført til et løsere skille mellom arbeid og fritid (Roness & Matthiesen, 2006). Noen bedrifter har innført ordninger slik at man kan arbeide hjemmefra, og noen har innført fleksitid slik at man selv kan velge om man vil komme eller gå sent eller tidlig (Hochschild, 1997, s. 26).

Et annet kjennetegn ved endringene mot det ”nye” arbeidslivet, er økt konkurranse og liberalisering. Hensikten med økt konkurranse, har vært bedre ressursutnyttelse og mer velferd. Den økte liberaliseringen, vil si at det har blitt mer internasjonal konkurranse og økt handel. På grunn av dette, har det også blitt mer vanlig med investeringer og handel på tvers av landegrensene (Torp, 2005, s. 16-17). Den økte konkurransen har som nevnt bidratt til at det stadig er krav om nye omstillinger i bedrifter. For å delta i nasjonal og internasjonal varebytte, stilles det hele tiden krav til lave priser, bedre kvalitet og mer valgfrihet. For å ha muligheten til å konkurrere med andre bedrifter, er det derfor nødvendig med omstillinger. Også i offentlig sektor har kravet til effektivitet økt, noe som har bidratt til at offentlig eide bedrifter i større grad likner privateide bedrifter (Torp, 2005, s. 18).

”Fleksibilitet” er et nøkkelbegrep for å forstå, det som i mye arbeidslivsforskning omtales som det ”nye” arbeidslivet. Det kan sies å omfatte ”organisering av

arbeidsrelasjonene i bedriftene” men også ”organiseringen av både produksjonen og utvikling av nyere organisasjonsformer” (Torp, 2005, s. 36). Disse bedriftene er ofte også tilpasningsdyktige. Man kan skille mellom tre typer fleksibilitet. Den ene er numerisk fleksibilitet, som vil si variasjon i arbeidstid og antall ansatte. Dette gjøres ved blant annet å innføre midlertidige arbeidskontrakter og vikariater, noe som gjør det mulig for bedriften å endre bemanningen etter svingninger i etterspørselen. Den andre formen kalles finansiell fleksibilitet, og knyttes til belønningssystemer. Det vil si at det gis lønnskostnader etter bedriftens økonomi og lønnsomhet. Den tredje typen kalles strukturell fleksibilitet noe som ifølge Hege Torp, blant annet innebærer desentralisering av beslutningsmyndighet og nedbygging av ledelseshierarkier. Det vil si at byråkratiet på mange måter erstattes av nettverk og flate strukturer (Torp, 2005, s. 39). Mange oppgaver er flyttet fra sentrale myndigheter, til regionale og lokale myndigheter. Tanken er at beslutninger skal flyttes nærmere brukerne av tjenestene (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 69). New Public Management inneholder mange elementer av strukturell fleksibilitet. Ett eksempel er, at man på grunn av moderne produksjonsteknikk kan enklere tilpasse produktene, etter den enkelte kundes behov (Torp, 2005, s. 39).

#### 4.1.1 *Offentlig sektor*

Man kan finne kjennetegn ved det ”nye” arbeidslivet, også i offentlig sektor. Det har blitt gjennomført en rekke reformer fra 1980-tallet til i dag, og disse reformene går under samlebetegnelsen New Public Management (NPM). Disse reformene representerer en ny måte å styre offentlig sektor på, og er et resultat av kritikken som har vært rettet mot velferdsstaten. Det ble blant annet hevdet at offentlig sektor var for stor, byråkratisk og ineffektiv (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 58-59). Noen av målsettinger med NPM-reformene er å ”reducere størrelsen på offentlig sektor”, ”bedre kvalitet og service på offentlige tjenester” og å ”produsere flere tjenester ved hjelp av færre økonomiske ressurser” (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 60).

NPM er et internasjonalt fenomen, og har hatt innflytelse på utviklingen i offentlig sektor i landene som er medlem av OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 65). I tillegg til Vest-Europa inkluderer dette USA, Australia og New Zealand (Lian, 2003, s. 96). Økt internasjonal handel og samarbeid som følge av globaliseringen, gjør det vanskeligere å styre politikken i det enkelte land. Store

internasjonale organisasjoner som OECD og Den europeiske union (EU) kan presse land til å endre politikken slik de ønsker. Dette kan føre til at landene utvikler seg i samme retning (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 63), noe som har vært tilfellet med blant annet New Public Management. Det er likevel ulikheter i hva reformene har lagt vekt på. I Norge har NPM-reformene fokusert på ”fornyelse eller modernisering av offentlig sektor” (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 67). I resten av de nordiske landene har det også vært mest fokus på å modernisere offentlig sektor. Både i Norge og i de nordiske landene har det vært et ganske beskjedent innslag av privatisering. I sammenlikning med andre land har innføringen av reformene vært mindre omfattende, og tatt lengre tid i Norge. En årsak til dette kan være at likhetstanken stadig står sterkt i Norge, og dessuten at vi er i en veldig god økonomisk situasjon i forhold til mange andre land (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 64-68).

De reformene som har fått gjennomslag i Norge, har blant annet et sterkt fokus på *effektivitet*. I likhet med privat sektor, har det også blitt et økende fokus på mål og resultater. Et eksempel på dette er, at hvor mye økonomisk støtte sykehusene får fra staten, er avhengig av hvor mange pasienter de behandler. Et annet mål med NPM har vært å heve *kvaliteten* på tjenestene. Dette er blitt forsøkt gjennom å innføre minstestandarder, og øke brukernes valgfrihet. I tillegg har *fleksibilitet* i form av en desentralisert og nettverksbasert ledelse blitt mer vektlagt. Det vil si at oppgaver er blitt overført fra sentrale til lokale myndigheter. Et eksempel på dette er kommuneloven av 1993, som økte kommunens selvstyre og ansvar gjennom blant annet mindre statlig styring og kontroll (Stamsø & Hjelmtveit, 2009, s. 68-69). Willig skriver i sin bok *Umyndiggjørelse*, som vel og merke omfatter et utsnitt av det danske samfunn, at det har blitt etablert flere ledelsesnivåer (Willig, 2009, s. 88). Dette kan virke noe motstridende i forhold til det som ble beskrevet over. Jeg vil komme nærmere inn på dette i drøftingskapittelet.

## **4.2 Umyndiggjøringstesen**

Willig viser til hvordan arbeidstakerne stadig blir *umyndiggjort*. Svendsen argumenterer derimot for at den mye omtalte brutaliseringen av arbeidslivet ikke har funnet sted i like stor grad som ofte hevdes. For å kunne sette disse to tesene opp mot hverandre, vil det være hensiktsmessig å få klarhet i hva som ligger i Willigs umyndiggjøringstese og Svendsens ikke-brutaliseringstese.

Jeg skal starte med å redegjøre for hva som ligger i begrepet myndig. Dette begrepet kan defineres på ulike og til dels konkurrerende måter. For det første juridisk myndighet, det vil si at man er over 18 år. I de fleste vestlige land får man da stemmerett, og man kan disponere sin egen formue. For det andre kan det defineres sosialt, slik Willig definerer det: ” (...) et individ, der er i stand til at kritisere uten frykt for represalier, det være sig juridiske eller normative sanksjoner” (Willig, 2009, s. 27). En myndig person er altså ut fra Willigs definisjon ”et menneske, der træffer sine egne valg, dvs. en person, som har medbestemmelse over sitt liv” (Willig, 2009, s. 26). Willig mener at for å kunne kalle en person for myndig må personen kunne påvirke omgivelsene sine, ved å uttrykke seg kritisk. En myndig person er altså, ifølge Willig, en som tar avgjørelser på bakgrunn av egne kritiske overveielser. Dersom man skal ha mulighet for å kritisere må dette skje uten frykt for represalier, det vil si uten frykt for gjengjeldelse fra den man kritiserer (Willig, 2009, s. 26). Umyndiggjøringsprosesser, som er et sentralt tema hos Willig, vil ut i fra dette si hvordan utviklingen av arbeidslivet og de forandringene dette medførte, har bidratt til at pedagogene ikke lenger har innflytelse på egen arbeidsplass (Willig, 2009, s. 28).

En filosofisk bakgrunn for begrepet om myndighet er Immanuel Kants påstand om ”selvforskyldte umyndighet”. Kant tenker seg at alle mennesker selv er ansvarlig for egen myndighet (Willig, 2009, s. 32). Myndighet eller autonomi, som Kant også kaller det, vil si selvlovgivning. Dette betyr retten til å bestemme over eget liv (S. B. Eide & Skorstad, 2008, s. 104). Willig synes å være kritisk til en slik kantiansk og individualistisk forståelse av begrepet. Han mener nemlig at det ikke kun er opp til den enkelte å bli myndig, men at man også må se på de samfunnsmessige, eller kommunikasjonsbaserte forholdene. Kants forståelse kommer altså til kort, med hensyn til de barrierer som kan forhindre mennesker i å ta ansvar for egen myndighet eller autonomi. Ifølge Willig er det ikke kun opp til den enkelte å velge om den vil være autonom eller myndig. Myndighet realiseres bare når samfunnet og institusjonene individet inngår i tillater det, og legger til rette for at enhver kan handle som en myndig og fri person (Willig, 2009, s. 32).

Willigs definisjon av myndighet, kan på mange måter likne på Kants beskrivelse av samme fenomenet. Likevel snakker Kant om muligheten til å ”bestemme over eget liv”, mens Willig snakker om ”medbestemmelse over eget liv”. En vesentlig forskjell er altså tanken om hvilke muligheter man har til å være myndig. Kant mener, som nevnt over, at alle mennesker selv er ansvarlig for sin myndighet, mens Willig mener at en persons myndighet er avhengig av samfunnsmessige forhold. Denne forskjellen kommer frem i måten de formulerer seg for å

definere begrepet myndig. Kant bruker begrepet bestemme, mens Willig snakker om medbestemmelse.

I denne oppgaven velger jeg å ta utgangspunkt i Willigs definisjon av begrepet myndig. Dette gjør jeg fordi denne definisjonen gir et godt bilde av hva som faktisk gjør en person myndig. Ikke bare i form av å nå en viss alder, men også hva det faktisk innebærer å *være* myndig. Dette kan kalles en strukturell, eller sosiologisk, tilnærming. Den ser på de samfunnsmessige betingelsene for myndighet snarere enn Kants, og tilsynelatende Svendsens, mer individualistiske og rettslige tilnærming. Willigs poeng henger også sammen med en kritikk av det ”nye” arbeidslivet. Dette gjør at hans samfunnsperspektiv, kan sies å være kritisk overfor maktforhold som skyldes bestemte økonomiske utviklingstrekk i samfunnet, som for eksempel NPMs effektivitetskrav.

### **4.3 Ikke-brutaliseringsteser**

Svendsen beskriver, slik jeg var inne på i empiri kapittelet, hvordan det ”nye” arbeidslivet ifølge han *ikke* er mer brutalt enn før. Hva ligger her i begrepet ”brutalisering”? Den mest umiddelbare tolkningen av uttrykket ”brutaliseringen av arbeidslivet” er at det dels betegner en pågående prosess, hvor arbeidstageres kår blir stadig verre. Dernest, og fordi ”arbeidslivet” brukes i bestemt form entall, synes det å implisere at dette er noe som vedrører arbeidslivet som helhet (Svendsen, 2010, s. 2). Brutaliseringsteser handler altså om en generell oppfatning i samfunnet om at arbeidslivet har blitt mer brutalt (Svendsen, 2011, s. 11). Denne beskrivelsen av arbeidslivet er ikke et nytt fenomen. Adam Smith var en av de første som beskrev visse typer arbeid som destruktive (Svendsen, 2011, s. 11). Dagens arbeidsliv er derimot langt fra det samme arbeidet som Smith viser til. Det er svært komplekst og mangfoldig. Det kan derfor være vanskelig å gi en entydig beskrivelse av hvordan det er, men de fleste er i dag relativt fornøyde med jobben sin (Svendsen, 2011, s. 11-13).

Beskrivelsen av arbeidslivets brutalisering, er lite spesifikk både når det gjelder omfang og intensitet. Det er også et begrep det er vanskelig å måle. Svendsen definerer ikke begrepet ”brutalisering”, men nøyer seg med å si at dette kan tolkes på ulike måter. I Civita-notatet *Myten om det brutaliserte arbeidslivet*, refererer han til LOs handlingsprogram. Her hevdes det at ”stadig flere opplever et krevende arbeidsliv som ofte bidrar til stress, belastningslidelser og redusert livskvalitet” (Svendsen, 2010, s. 1). Dette kan kanskje brukes som en tolkning av brutaliserings-begrepet. Svendsen refererer også til Asbjørn Wahl som

hevder at arbeidslivet har utviklet seg, slik at et normalt menneske ikke holder ut å være i arbeid i et helt arbeidsliv. Wahl mener, ikke ulikt Willig, også at økt konkurranse, omstillingshastighet, arbeidsintensitet og utrygghet er faktorer som er blitt mer vanlig i arbeidslivet. Dette anser han som brutaliserende. Ifølge Wahl har arbeidslivet blitt hardere og svært mange opplever stress, utbrenthet og belastninger i dagens arbeidsliv (Wahl, 2009, s. 165-169). Utrykket om et brutalisert arbeidsliv virker derfor å være en beskrivelse som er relativt lik det Willig omtaler som et ”umyndiggjort arbeidsliv”.

Videre refererer Svendsen til tidligere LO-leder Gerd-Liv Valla, som knytter brutaliseringen av arbeidslivet til det økte fokuset på effektivitet. Andre igjen knytter det til økningen i sykefravær og uføretrygd (Svendsen, 2010, s. 2). Hva som legges i begrepet ”brutaliseringen” av arbeidslivet, er altså ikke klart definert. I denne oppgaven velger jeg å ta utgangspunkt i omtalen fra LO sitt handlingsprogram. Det vil si et krevende arbeidsliv som ofte fører til stress, belastningslidelser og redusert livskvalitet (Svendsen, 2010, s. 1).

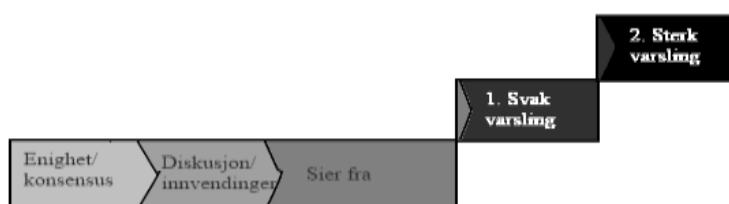
#### **4.4 Varsling**

Da oppgavens problemstilling handler om arbeidstakeres muligheter for å varsle, vil det være viktig å definere hva som menes med begrepet ”varsling”. Det finnes flere måter å definere dette på. Knut W. Ruyter beskriver varsling som en handling begått av “(...) en person i en bedrift eller organisasjon som har observert atferd hos andre som strider mot egne bransjenormer”. Han presiserer også at personens atferd er ”til skade eller misbruker felles goder eller bryter med profesjonsetiske standarder“ (Christoffersen & Wyller, 2005, s. 131-132).

Marit Skivenes og Sissel C. Trygstad foreslår også noen betingelser som må være tilstede for å kunne definere en handling som varsling. Ut fra deres beskrivelse av begrepet må det være en arbeidstaker som sier i fra, og det må sies ifra til en person, eller instans, som kan gjøre noe med det kritikkverdige forholdet på arbeidsplassen. I tillegg må arbeideren ha sagt ifra internt i virksomheten, uten at det innen rimelig tid har skjedd endringer eller diskusjoner om det kritikkverdige forholdet. Den siste betingelsen er ikke noe krav (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 41). Marcia P. Miceli, Janet P. Near og Terry Morehead Dworkin har en definisjon på hva varsling er, som likner på definisjonen til Skivenes og Trygstad. De definerer varsling slik: “The disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral, or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or

organizations that may be able to affect action“ (Miceli, Dworkin, & Near, 2008, s. 6). Til forskjell fra hos Ruyter, synes det her å bli introdusert en tredje dimensjon, nemlig rettslig varsling. Varsling innebærer altså at arbeidstakere avslører illegitim, ulovlig eller uetisk praksis begått av ansatte, og hvor det varsles overfor personer eller organisasjoner som kan påvirke handlingene. Irena Blonder mener i motsetning til Miceli, Near og Dworkin at det også må kunne varsles *eksternt*, altså utenfor organisasjonen, for at det skal kunne kalles varsling. Hun mener at varsleren først må ha prøvd å si fra om de kritikkverdige forholdene internt i organisasjonen, men ikke fått den ønskede responsen. Blonder vektlegger videre at varsleren må være villig til å bli identifisert som kilden til den kritikkverdige informasjonen (Blonder, 2002, s. 168).

Meningen med å varsle er å få oppmerksomhet om handlinger som har, eller kan få, skadelige konsekvenser for institusjonen eller de som påvirkes av institusjonens handlinger. Dette innebærer også tilfeller der noen mener at handlingene kan være skadelige, mens andre ikke ser eller avviser at handlingene kan ha skadelige konsekvenser. Dette vil jeg komme nærmere inn på i kapittel 4.6 om kritikkverdige forhold. Skivenes og Trygstad har i deres nyeste bok *Åpenhet, ytring og varsling* (2012) utformet en modell som de kaller ”varslertrappen”, som er ment å skulle illustrere både hva varsling er, og hvordan det kan relateres til andre praksiser som likner på varsling eller ikke.



(Skivenes & Trygstad, 2012, s. 100)



Skivenes og Trygstad peker på at det er forskjell på det å ”si fra” og å varsle, men at man også kan skille mellom svak og sterk varsling. Dersom man tar utgangspunkt i Miceli, Near og Dworkin sin definisjon, vil terskelen for å komme i en varslingssituasjon være lav. Det er dette de kaller ”svak varsling”. ”Sterk varsling” er derimot når man går videre med saken og varsler igjen (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 100).

Det fins ulike kanaler for varsling. Man kan blant annet velge å melde til den eller de personene som er ansvarlige for gjennomføringen av den kritikkverdige handlingen. Man kan melde fra til ledere, eller man kan melde fra til noen som indirekte kan gjøre noe med de kritikkverdige forholdene (for eksempel i media). Varsling kan altså foregå gjennom flere ulike kanaler. Kravet er at de oppfyller kriteriet om at de som er ansvarlige for den kritikkverdige handlingen innehar makt til å gjøre noe direkte eller indirekte med det forholdet (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 38).

Det er vanlig å skille mellom ekstern og intern varsling. Noen definisjoner av varsling innebærer et krav om *ekstern* varsling. Det vil si at når en arbeidstaker velger å si ifra om et kritikkverdig forhold, må dette skje gjennom minst en offentlig kanal. Forskning Miceli, Near og Dworkin refererer til i boken *Whistleblowing in Organizations* viser at varsling ofte er en prosess. Noe som innebærer at varsleren sier ifra til minst én part innad i organisasjonen før de velger å informere offentligheten om det kritikkverdige forholdet. Varsling innad i organisasjonen kalles *intern* varsling. Dersom arbeidstakeren opplever represalier som følge av varslingen, eller dersom forholdene tilsier at det burde varsles eksternt, kan dette gjøres (Miceli et al., 2008, s. 8).

Intern og ekstern varsling kan også ses i sammenheng med Skivenes og Trygstads modell om ”varslertappen”. Det de kaller svak varsling, kan likne på det som kalles intern varsling, mens det de kaller sterk varsling likner på ekstern varsling. Både hos Skivenes og Trygstad og hos Miceli, Near og Dworkin presiseres det altså at det finnes ulike former for varsling, men at både intern/svak og ekstern/sterk varsling kan regnes som del av varslingsbegrepet. Selv om jeg skal komme utførlig in på Jürgen Habermas’ diskursetikk om litt, kunne det allerede her være interessant å spørre hva han ville sagt om distinksjonen mellom intern og ekstern varsling? Habermas sier ikke noe direkte om varsling i sin etiske teori, men med utgangspunkt i hans diskursetiske vilkår, kan det likevel være mulig å si noe om dette. Habermas legger, som jeg vil komme inn på i kapittel 4.9, vekt på offentlighet. Han presiserer blant annet viktigheten av at alle berørte parter får delta i diskurser om saker som

berører dem (Habermas, 1990, s. 203). Med utgangspunkt i dette vilkåret, kan det være rimelig å anta at Habermas ville mene at varsling bør skje eksternt, altså i det offentlige rom. Flere sentrale bidrag fra varslingslitteraturen, peker på at varsling kan skje både innad i organisasjonen og utad til det offentlige. Varsling må alltid kunne skje internt i en organisasjon. Likevel, siden jeg benytter Habermas' diskursetikk som standard, og han synes å ville ha støttet offentlig varsling, har jeg valgt å legge begge disse formene til grunn for min videre behandling.

Det finnes altså flere måter å belyse varsling på. I denne oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i Miceli, Near og Dworkin sin definisjon, da denne sier noe om hvem som er varslingsens *avsender*, hvem som er varslingsens *mottaker* og *hva* det kan varsles om. Denne flerdimensjonale tilnærmingen er relevant for denne oppgaven, fordi den tydeliggjør hvilke berørte parter som må kommunisere for at varsling skal finne sted. Den viser også til hva det varsles om, altså hva som kan beskrives som kritikkverdige forhold. Dette er noe som får mye fokus i denne oppgaven, og det er derfor hensiktsmessig at dette kommer frem i definisjonen av varslingsbegrepet.

Man kan skille mellom interne og eksterne varslere, men man har også en gruppe arbeidstakere som velger *ikke* å varsle. Disse mener ofte at de ikke har observert noen kritikkverdige handlinger, eller at de har observert handlingene, men likevel har de valgt ikke å varsle. Et kjennetegn ved dem som velger ikke å varsle, er at de enten er sterkt eller lite forpliktet til organisasjonen. De som velger å varsle, har derimot ofte en moderat tilknytning til organisasjonen. De anser også ofte de kritikkverdige handlingene som mer alvorlig enn de som velger ikke å varsle (Miceli et al., 2008, s. 10). Andre arbeidstakere kan i noen tilfeller velge ikke å si fra fordi at de føler ikke at det er deres ansvar, eller at de ikke bryr seg om at det foregår noe kritikkverdig. Noen kan også la være å varsle av lojalitet til de som utfører de kritikkverdige handlingene, eller fordi de anser varsling som å sladre (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 118). De ansatte bør være lojale overfor organisasjonen, men dersom organisasjonen for eksempel har noe å skjule, kan lojaliteten komme i konflikt med verdier som mot og ærlighet. Ansatte står også ofte i et sterkt avhengighetsforhold til arbeidsgiveren, blant annet fordi at de er avhengige av jobben for å få inntekt. Dette kan gjøre det vanskelig å varsle (Christoffersen & Wyller, 2005, s. 133).

En annen årsak til at arbeidstakere ikke varsler, kan være dersom en pasient forteller noe i konfidensialitet til den profesjonelle, og dette er informasjon som det egentlig burde

varsles om. Da vil den profesjonelle stå i et etisk dilemma, mellom å varsle om det kritikkverdige forholdet, eller å følge pasientens ønske om taushet. Dersom den profesjonelle velger å varsle vil han eller hun trolig bryte opp tillitsforholdet til pasienten og kanskje også bryte taushetsplikten. Dersom han eller hun ikke velger å varsle, kan dette føre til at de kritikkverdige handlingene vil fortsette, og muligens skade organisasjonen eller personer i tilknytning til organisasjonen (Blonder, 2002, s. 178-181).

Mange kan altså velge å la være å varsle på grunn av frykt for gjengjeldelse, for eksempel i form av sosial eksklusjon, karrieremessig stagnering eller frykt for å miste jobben. En annen årsak til at noen velger ikke å si ifra er usikkerhet. De kan være usikre på om de er tilstrekkelig informert, eller om de har et godt nok oversiktsbilde. De kan også være usikre på om de selv er i bedre stand til å vurdere situasjonen, enn de som utfører de kritikkverdige handlingene. Noen velger også å la være å varsle, fordi de er usikre på hvilke framgangsmåte de bør benytte. Faglig usikkerhet og frykten for å ta opp kritikkverdige forhold, kan blant annet knyttes til dårlig fungerende kommunikasjonsforhold i bedriften og manglende interne diskusjoner (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 114-118).

Varsling kan være viktig for å kunne tilby god kvalitet på tjenester, for å løse arbeidsoppgaver på en fornuftig måte, og for å fordele ressurser og innsats riktig (Skivenes & Trygstad, 2006). Dersom varslingen fører til slike endringer kan man si at det ut i fra en økonomisk vurdering, lønner seg å legge til rette for varsling. Varsling er i tillegg effektivt når man ønsker å endre en praksis man anser som kritikkverdig (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 108).

#### 4.4.1 *Tilrettelegging for varsling*

Det er ønskelig og positivt for bedriften at ansatte sier ifra, dersom de oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette kan bidra til positive konsekvenser for den som varsler, og saken som tas opp (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 158). Både politiske myndigheter og ledelsen i organisasjonen kan bidra til å legge til rette for varsling. De politiske myndighetene kan blant annet bidra med å forebygge at kritikkverdige forhold forekommer. De kan bidra til å utvikle kommunikasjonsbetingelsene på arbeidsplassene, og de kan forhindre at arbeidstakere møtes med represalier. Dette kan gjøres ved å sette grenser for hva som er lovlig og ulovlig, eller ved å innføre tilsynsorganer, som for eksempel Arbeidstilsynet (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 144). Med kommunikasjonsbetingelser menes, for eksempel om

arbeidstakerne føler at de har mulighet for å si sin mening, uten å være redd for å bli baksnakket. Det kan også knyttes til om de føler det er tid til å diskutere oppgavefordeling og arbeidspraksis, og om de synes det er vanskelig å komme med kritikk av forhold på arbeidsplassen (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 124).

Arbeidsmiljøloven § 2-4 omhandler, som nevnt i innledningskapittelet, arbeidstakeres rett til å varsle. Grunnloven § 100 om ytringsfrihet, kan også knyttes til varsling og arbeidstakernes mulighet til å si ifra om kritikkverdige forhold. I Grunnloven § 100, 6. ledd, står det at staten må legge til rette for at borgerne skal kunne få en reell mulighet til å bruke ytringsfriheten. Det vil si, at de skal legge til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale (Grunnloven, 1814). Dette kan altså bidra til etableringen av kommunikasjonsfora, og derigjennom arbeidstakernes reelle muligheter for å varsle om kritikkverdige forhold.

Skivenes og Trygstad viser, som nevnt, til at kommunikasjon er en viktig del av et godt ytringsklima. Gode kommunikasjonsbetingelser på arbeidsplassen kan gjøre det lettere å ta opp saker, og få ordnet opp i uregelmessigheter så tidlig som mulig. Dersom arbeidsplassen har møteplasser og kommunikasjonsfora som fungerer bra vil dette kunne påvirke arbeidstakernes tilbøyelighet for å varsle om kritikkverdige forhold (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 123). Kommunikasjon er en sentral del av både varslingslitteraturen og Habermas' diskursetikk. Begrepet *kommunikasjon* kan defineres på mange og ulike måter, noe som blant annet gjenspeiler dets mange bruksområder. En etymologisk definisjon, er at kommunikasjon er å formidle et budskap. For å kunne gjøre dette, må det etableres en relasjon mellom avsender og mottaker av dette budskapet. En slik kommunikasjon, finner vanligvis sted mellom to eller flere personer. Som for eksempel i en personlig samtale eller gjennom nye sosiale medier (internett, facebook osv.) (T. Eide & Eide, 2004, s. 28).

Arbeidstakernes kontakt med lederne kan også ha innvirkning på om de ansatte velger å varsle eller ikke. Det er ofte slik at dersom man har god kontakt med lederen, er terskelen for å varsle om kritikkverdige forhold betraktelig lavere (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 120). Velfungerende møteplasser og kommunikasjonsfora, vil trolig også virke i retning av at flere velge å varsle om kritikkverdige forhold (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 123). Med møteplasser og kommunikasjonsfora, menes anledninger der man har mulighet for å ta opp saker, og diskutere blant annet oppgavefordeling og tjenestekvalitet. For å bedre disse mulighetene for arbeidstakerne, og for å gjøre informasjonsstrømmen mellom arbeidstaker og

leder bedre, er det mange organisasjoner og bedrifter som har valgt å innføre tillitsvalgte eller verneombud (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 123-125).

Ifølge Skivenes og Trygstad er det viktig å skape en organisasjon med gode informasjonskanaler, tid og møteplasser. Informasjonskanaler kan for eksempel være tillitsvalgte eller verneombud. Disse kan blant annet bidra til at informasjonen fra medarbeiderne når frem til ledelsen. Tid og møteplasser, vil si at man avsetter tid til å møtes for å utveksle informasjon, og diskutere problemstillinger og oppgaver. Eksempler på slike møteplasser kan være møter, refleksjonsgrupper eller rett og slett muligheten for å møtes i korridorene for å utveksle noen få ord. Det kan i tillegg være en fordel å skape en kultur der det er fordelaktig å ha en spørrende og kritisk holdning (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 165). For å skape en slik kultur, kan det være nyttig å forsøke å utjevne makt og kompetanseulikheter. Dette kan bidra til at flere får komme frem med sine synspunkter (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 161). En mulighet for å bedre kommunikasjonen på arbeidsplassen, er å danne *refleksjonsgrupper*. I slike grupper samles ansatte for å samtale om et relevant tema. En ulempe ved slike kommunikasjonsfora, er at det er svært tidkrevende (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 165-166). En refleksjonsgruppe kan likne på en etisk diskurs, nettopp fordi en gruppe mennesker møtes for å samtale om et tema.

Til nå har jeg lagt vekt på viktigheten av åpen kommunikasjon, for å skape et godt ytringsmiljø. Det finnes også antakelser om at dette ikke den beste måten å legge til rette for varsling på. I tilfeller der for eksempel den nærmeste lederen er ansvarlig for de kritikkverdige forholdene eller i saker der det innebærer stor risiko å varsle, kan det være hensiktsmessig å varsle anonymt (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 170). Dette kan blant gjøres ved å innføre ordninger, der en nøytral tredjepart kommer inn og sikrer at arbeidstakeren kan si ifra anonymt. En slik tredjepart, kan for eksempel være en advokat eller arbeidstilsynet. (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 170). Knut W. Ruyter mener at tilrettelegging for anonym varsling, bør inngå i god virksomhetsledelse (Christoffersen & Wyller, 2005, s. 136). En fordel ved at varslingen skjer anonymt, kan være at de som velger å varsle unngår offentlighetens søkelys, og de kan unngå reaksjoner fra medarbeiderne. Dette kan bidra til at flere tørr å varsle. Det kan likevel også være negativt, fordi den som varsler ikke vil kunne vite om det settes i gang tiltak for å bedre situasjonen uten å avsløre at det var han eller hun om varslet. En annen bakside ved anonym varsling, er at det lettere kan åpne for uholdbare beskyldninger av både lederen og andre ansatte (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 171). Det kan være nyttig å vite at denne formen for varsling finnes, men det kan likevel tyde på at det er

flere negative sider ved anonym varsling enn positive. I tillegg er ikke de kommunikasjonsetiske vilkårene, eller Skivenes og Trygstad's prinsipper for et godt ytringsmiljø, forenlig med anonym varsling. Jeg vil derfor ikke gå nærmere inn på anonym varsling i denne oppgaven.

#### **4.5 Rollen som arbeidstaker**

Som arbeidstaker har man ulike roller man skal fylle. Man skal være profesjonsutøver, ansatt og borger (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 49). Disse rollene har ulike funksjoner, forpliktelser og forventninger. Dette kan virke inn på hvordan man velger å handle, og hvem man for eksempel føler lojalitet overfor. Som profesjonsutøver, er fagets standarder for å yte et kvalitetsmessig bra arbeid viktig. Profesjonsrollen er uavhengig av arbeidsplassen, og som profesjonsutøver relaterer man seg ofte til hva som er det beste for kunden, brukeren eller pasienten. Som ansatt er man knyttet til arbeidsplassens formål, prinsipper, normer og verdier. Det vil si at man er opptatt av å gjøre en god jobb i forhold til organisasjonens beste, og man jobber i tråd med organisasjonens både formelle og uformelle normer og regler. Rollen som borger knyttes til arbeidstakernes demokratiske rettigheter. Man er forpliktet overfor det politiske fellesskapet og samfunnet man inngår i. Det vil si at man skal arbeide for det felles beste for alle borgere i fellesskapet (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 52-56).

I en del tilfeller kan det oppstå konflikter mellom de tre nevnte rollene. Et eksempel på en slik utfordring er, som nevnt, når taushetsplikten kommer i konflikt med ytringsfriheten (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 57). En slik lojalitetskonflikt var også tilfellet i eksempelet fra Helse Førde i innledningskapittelet. Her følte de ansatte plikt til å være lojal overfor både ledelsen og pasienten. Dette var derimot ikke mulig, og de måtte velge hvem de følte størst lojalitet overfor. I dette eksempelet valgte de som varslet, å være lojal overfor pasienten. Det kan da tenkes at rollen som profesjonsutøver var den som vant frem.

Det er altså ikke alltid like lett å fylle alle rollene man har som arbeidstaker. Jeg vil nå se litt nærmere på rollen som borger, da dette er sentralt for å forstå hvordan Svendsens og Willigs tilnærming til det ”nye” arbeidslivet kan tolkes. Det er vanlig å skille mellom borgeren som henholdsvis en statsborger og en medborger. Begrepet *statsborger* knyttes til de plikter og rettigheter man har på ulike samfunnsområder. Disse er nedfelt i lovverket. Begrepet *medborger*, går utover det juridiske perspektivet, og synliggjør de betingelsene som virker inn på borgernes muligheter for å delta i samfunnet. Dette kan for eksempel være

kjønn, alder, utdanning og inntekt. Det handler altså om borgernes reelle muligheter for å påvirke de beslutningene som berører dem. Målet med statsborgerskapet er rettslig likebehandling. Målet med medborgerskapet, er derimot å sikre alle like muligheter for å delta i samfunnet (Ødeård, 2011, s. 6). Med dette menes at mulighetene skal være like til tross for ulikheter i for eksempel kjønn, inntekt og utdanning.

Begrepene statsborger og medborger kan videre knyttes til varsling. Arbeidsmiljøloven sikrer blant annet arbeidstakernes rettslige rett til å varsle om kritikkverdige forhold (Arbeidsmiljøloven, 2005). Det vil si at man som statsborger har rett til å varsle om både rettslige, uetiske og illegitime kritikkverdige forhold. Dette kan sies å omhandle arbeidstakernes formelle muligheter for varsling. Det kan derimot hevdes at Arbeidsmiljøloven § 2-4 og § 2-5 ikke sier noe om arbeidstakernes reelle muligheter for å varsle.

#### **4.6 Kritikkverdige forhold**

Varsling handler grunnleggende sett om å si fra om kritikkverdige forhold. Hvordan skal uttrykket ”kritikkverdige forhold” forstås? Hos Maricia P. Miceli, Janet P. Near og Terry Morehead Dworkin defineres dette uttrykket på følgende måte: ”Wrongdoing is defined broadly, as ”illegal, immoral, or illegitimate practices” (Miceli et al., 2008, s. 4). Irena Blonder legger mye av det samme i begrepet kritikkverdige forhold: ”The purpose of the whistleblower is to draw attention to unethical, inappropriate or incompetent conduct which has or may have detrimental effects either for the institution or for those affected by its functions” (Blonder, 2002, s. 167). Som vi ser legger Miceli, Near og Dworkin vekt på ulovlige, uetiske og illegitime handlinger. Blonder fokuserer imidlertid på uetiske, uhensiktsmessige og inkompetente handlinger. Disse definisjonene er ulike, blant annet når det gjelder vektleggingen av ulovlige handlinger.

Hvis vi derimot ser på det Miceli, Near og Dworkin og også Blonder omtaler som uetisk, synes det å dukke opp noen interessante forhold. Siden det etiske aspektet er å finne i begge disse sentrale perspektivene innenfor varslingsforskningen, så synes denne forståelsen av begrepet kritikkverdige forhold å spille en sentral rolle. Hvis dette stemmer, er det påfallende at til tross for at Miceli, Near og Dworkin og Blonder opererer med en etisk forståelse av hva som er kritikkverdige forhold, så synes de ikke å foreslå noen bestemte etiske normer eller endog innføre en særskilt etisk teori. Hva som menes med etisk varsling

synes dermed å være ubesvart. Det kan derfor være interessant å se nærmere på etisk varsling, noe som altså er det jeg skal komme inn på i det følgende.

Jeg har som nevnt tidligere valgt å fokusere på Miceli, Near og Dworkins definisjon av varsling, og velger derfor å ta utgangspunkt i deres definisjon av kritikkverdige forhold også. Kritikkverdige forhold, kan ut i fra dette deles inn i et rettslig, et sosialt og et etisk aspekt. Når forhold på arbeidsplassen er kritikkverdige i *rettslig* forstand, er det fordi de strider mot relevant lovgivning. Ulovlige handlinger er de forholdene det er lettest å definere, da de kan avgrensnes ut fra en standard etablert gjennom en stats lovverk. Arbeidsmiljøloven § 2-4 sier blant annet at arbeidstakerne har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (Arbeidsmiljøloven, 2005). Dersom noe er ulovlig ifølge loven, er det også å anse som kritikkverdig, og arbeidstakerne har rett til å varsle om forholdene. Det kan likevel være forbundet utfordringer til denne rettslige tilnærmingen, på grunn av ulikheter i oppfatningen av rettsgrunnlaget, og tolkninger av lovverket. Lovverket benytter ofte begreper som kan tolkes på ulike måter. I Arbeidsmiljøloven § 2-4 om varsling står det blant annet at arbeidstakeren har ”rett til å varsle om kritikkverdige forhold”, og at ”fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig”. (Arbeidsmiljøloven, 2005) Hva som legges i begrepet ”kritikkverdige forhold” vil her være et tolknings spørsmål. Det samme gjelder for begrepet ”forsvarlig fremgangsmåte”. Lovverket består av en rekke slike begreper, som er åpne for tolkning. Selv om jusen kan forstås som konkret og håndfast, er det altså muligheter for å tolke den i ulike retninger. Det kan i den forbindelse være hensiktsmessig å supplere den rettslige tilnærmingen med en etisk.

Når kritikkverdige forhold meldes fra om i *sosial* forstand, menes her når ansatte oppfatter arbeidsplassens interne retningslinjer, eller ledelsesideologi som illegitime, eller urettmessige. Det er altså snakk om retningslinjer, normer og verdier i en sosial kontekst for samhandling på jobb. Illegitime forhold kan da ses på som forhold som ikke er i samsvar med bedriftens eller organisasjonens normer, regler, retningslinjer eller ledelsesideologi. Ansatte vil oftest ha en viss lojalitet overfor arbeidsgiveren og det kollegiale fellesskapet, og ønsker å vise dette ved å følge disse retningslinjene (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 52). Sagt annerledes: Ulike bedrifter har gjerne forskjellige retningslinjer, så hva som forventes av lojale ansatte, ligger ikke alltid fast. I tillegg, kan slike interne retningslinjer ha utviklet seg over tid, uten at de er en del av et normativt rammeverk, slik så vel lovverket og etisk teori kan hevdes å være. Dermed også den rettslige og etiske formen for varsling av kritikkverdige forhold. I forlengelsen av dette presiserer Skivenes og Trygstad at det ikke må være den



enkeltes oppfatning av hva som er kritikkverdig som er avgjørende. Normer og verdier på arbeidsplassen, vil her være sentrale i vurderingen av hva som er uetisk og illegitimt. Disse kan også variere mellom de ansatte på arbeidsplassen (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 36).

Til sist dreier kritikkverdige forhold seg om *etikk*. Det vil si at noen har handlet på måter som bryter med en bestemt etisk standard, og derved er uetiske. Da uetiske handlinger er en sentral del av begrepet ”kritikkverdige forhold”, vil en etisk tilnærming kunne bidra til større klarhet i hva som regnes som ”kritikkverdige forhold”. Når det gjelder illegitime eller uetiske handlinger, er det ofte et etisk spørsmål der det ikke finnes noen standard for hva som er kritikkverdig (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 36). Skivenes og Trygstad presiserer også at det er nok at arbeidstakerne har grunn til å tro at det foregår noe kritikkverdig. Det trenger ikke faktisk forekomme, for at det skal komme inn under definisjonen kritikkverdig. Dette begrunnes med at det bør være rom for å si ifra dersom en arbeidstaker oppfatter noe som illegitimt, ulovlig eller uetisk på en arbeidsplass (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 40).

Når en ansatt velger å varsle, er det ofte konflikter mellom varslersens og profesjonens eller organisasjonens verdier. Dette kan skje på ulike måter. Profesjonen eller organisasjonen kan ha et sett med etiske normer og verdier som skal følges. Dersom disse brytes kan det oppstå situasjoner som den ansatte anser som kritikkverdige. En annen måte kritikkverdige forhold kan oppstå, er når organisasjonen har egne normer og verdier som skal følges, men varsleren er uenig i disse bestemmelsene. Det kan også hende at en organisasjon ikke har noen etisk standard, men en kultur med tidsbestemt praksis med bestemte verdier. I slike situasjoner kan den ansatte være uenig i organisasjonens praksis, men de har ikke noen etiske standarder å referere til. Dette kan gjøre det vanskelig å skille mellom hva som er kritikkverdig og ikke (Blonder, 2002, s. 177).

#### **4.7 Etikk**

I denne oppgaven har jeg, som nevnt, valgt å fokusere på det uetiske aspektet ved begrepet kritikkverdige forhold. Jeg vil derfor si noe om begrepet etikk, og hva som menes med etiske og uetiske handlinger.

I hverdagen brukes begrepene etikk og moral ofte om hverandre. Ikke desto mindre, viser de til ulike sider ved et fenomen. Moral viser til ”den praktiske og utøvende siden”, mens etikk viser til ”den reflekterende siden av fenomenet” (S. B. Eide & Skorstad, 2008, s.

40). Det *fenomenet* det er snakk om, handler om en situasjon der det ikke er likegyldig hvordan man opptrer og handler. Et etisk problem, vil si at man ikke vet hva som er riktig å gjøre i en gitt situasjon. Etikk er altså teorien om moralen, mens moralen er praksisen (S. B. Eide & Skorstad, 2008, s. 43). Når det gjelder varsling av uetiske forhold er det altså snakk om etikk. Man vet ikke hva som er det rette å gjøre i en gitt situasjon.

#### **4.8 Etisk tilnærming**

For å bli enige om etiske normer kan det være hensiktsmessig ha et felles normgrunnlag. En normativ etisk teori kan hjelpe oss å finne ut hva som er den moralske riktige handlingen (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 135). Det kan da bli lettere å avgjøre hva som regnes som etisk ”kritikkverdige forhold”.

Det finnes imidlertid flere og ulike etiske teorier, og man skiller oftest mellom teleologisk og deontologisk etikk. Dette skillet har med forholdet mellom henholdsvis det gode og det riktige å gjøre (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 136). Det er her viktig å være klar over at ”det gode” i teleologisk sammenheng, ikke er det samme som ”det gode” i dydsetikken. I teleologiske teorier er det ulike syn på det gode og hvordan det skal forstås. Det kan blant annet forstås som lykke, velferd eller preferanseoppfyllelse. Hovedpoenget er likevel at det gode har egenverdi og søkes for sin egen skyld (Johansen et al., 1994, s. 93-94). Man kan skille mellom det etisk gode og det ikke-etisk gode. Det etisk gode setter krav til personens sinnelag og det angår handlinger, motiver og personer. Det ikke-etisk gode omfatter lykke, velferd, frihetsgoder, trygghet og lignende (Johansen et al., 1994, s. 122-123). Innen teleologisk etikk bestemmes det moralsk riktige av ”det gode” eller ”lykke”. Det vil si at holdningen, normen eller handlingen som hevdes å være moralsk riktig, er den som fremmer det gode (nyttelse, lykke). Det er altså målet som bestemmer det moralsk riktige. Eksempler på denne type etisk teori er dydsetikk og utilitarismen (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 136-137). Det er likevel en viktig forskjell mellom disse teoriene. Dydsetikken er aktør sentrert, det vil si at den fokuserer på personen som utfører handlingen. Den gode handling er den som springer ut av det gode mennesket. Påstanden er at alle mennesker søker å leve et godt liv, og ifølge Aristoteles er det bare den som selv er god som kan ha håp om å leve et godt liv (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 147). Nytteetikken ser derimot ikke på formål som noe mennesker og virksomheter *har*, men som noe vi setter oss fore når vi handler. Ifølge denne etikken er det konsekvensene som gjør handlingene moralsk riktige, etikken blir da

læren om hvilke konsekvenser eller verdier handlingene bør fremme (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 137).

Den deontologiske teorien er universell og vektlegger prosedyren for å komme frem til hva som er normativt gyldig (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 136-137). Det riktige har forrang fremfor det gode. Det legges altså restriksjoner på hva som er tillat å gjøre for å nå våre mål. Eksempler på slike restriksjoner er plikter og rettigheter (Johansen et al., 1994, s. 124). Disse restriksjonene går foran og veier tyngre enn konsekvensene. Det vil si at man må følge visse regler for å avgjøre hva som er den moralsk riktige handlingen. Et eksempel på denne typen etisk teori er diskursetikken, som jeg altså skal benytte i denne oppgaven vedrørende det som kalles ”etisk varsling” (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 136-137).

Denne oppgaven dreier seg, som nevnt, om etisk varsling, og jeg skal ta utgangspunkt i Jürgen Habermas’ diskursetikk. Trass i at den kan sies å videreføre Kants pliktetik, er den samtidig forskjellig fra Kants etikk på flere punkter. Det kan likevel være hensiktsmessig å si noe mer inngående om denne etiske teorien som en bakgrunn for videre behandling. Kant er den klassiske representanten for deontologisk etikk (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 159). Han ønsker å begrunne det moralsk riktige uavhengig av det gode. *Pliktetikken* er blitt formulert av Kant, og legger vekt på at mennesket innehar en rasjonalitet eller fornuftsevne som gjør det i stand til å begrunne hva som er moralsk riktig og galt. Denne etikken hviler på to pilarer. Dette er legalitetskravet som sier at ”mennesket bør handle i overensstemmelse med gyldige moralske normer” (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 160). Den andre pilaren kalles moralitetskravet som sier at, ”en handling ikke har full moralsk verdi hvis den ikke springer ut av den gode vilje” (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 160). En person med god vilje handler, ifølge Kant, ikke bare i overensstemmelse med plikt, men *av* plikt. Begge disse pilarene leder tilbake til det kategoriske imperativ (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 160). Kant har utformet ett kategorisk imperativ som er svært sentralt i hans etikk. Et kategorisk imperativ kan sies å være regler som alltid gjelder. Det er prinsipper som baserer seg på menneskets fornuft, og ikke de empiriske forholdene rundt handlingene. Kants kategoriske imperativ er delt inn i tre ulike formuleringer. Den første formuleringen, som gjerne kalles universallovformuleringen, lyder slik: ”Du skal handle slik at du også kan ville at maksimen for din handling kan gjøres til en allmenn lov” (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 161). I den andre formuleringen, som ofte går under betegnelsen humanitetsformuleringen, heter det: ”Du skal handle slik at du ikke bruker menneskeheten i din person eller i noen annen person bare som middel, men også som formål i seg selv.” (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 163). Og den siste formuleringen, nemlig

den såkalte naturlovformuleringen, hevder at man skal: ”Handle slik at viljen gjennom sin maksime kan betraktes som allment lovgivende” (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 163). Det kategoriske imperativ er basert på Kants påstand om at menneskets fornuftsevne er syntetisk *a priori*, det vil si forut for og dermed uavhengig av kunnskap om empiriske forhold. En handling er derved riktig eller en forpliktende dersom maksimen for handlingen lar seg universalisere (Johansen & Vetlesen, 2000, s. 162).

Både hos henholdsvis Blonder og Miceli, Near og Dworkin snakkes det om etisk form for varsling. Dette gjøres likevel, som nevnt, uten at de oppgir noen teori eller standard for hva som menes med etikk. Denne formen for varsling blir dermed hengende i luften siden den mangler en eksplisitt standard, for å vurdere hvilke kritikkverdige forhold som faller innenfor og utenfor det som betegnes som ”etisk”. Jeg skal derfor undersøke hva det kan ha å si å velge en etisk teori, som kan hevdes å være relevant for å avgjøre hva som skiller en etisk handling fra en ikke-etisk handling.

Skivenes og Trygstad presiserer, som nevnt i kapittel 4.4, at en vanlig grunn til ikke å varsle er at man er usikre, det være seg blant annet på sin egen vurderingsevne (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 116). Dette er én årsak til at det kan være hensiktsmessig å innføre en etisk standard. Det kan tenkes at det etiske aspektet ved kritikkverdige forhold er det mest uklare. Det vil da være sannsynlig at det er størst usikkerhet i situasjoner der det er snakk om uetiske handlinger. Dersom man da innfører en etisk standard, kan dette bidra til å skape klarhet i hva som regnes som kritikkverdige forhold i etisk forstand. Dette kan føre til mindre usikkerhet, og det kan tenkes at flere velger å varsle. Dersom det er gode muligheter for å danne et felles normgrunnlag i det ”nye” arbeidslivet, kan det også tenkes at vilkårene for varsling er gode. Ved å trekke inn diskursetikkens normative grunnlag, kan vilkårene for etisk varsling i det ”nye” arbeidslivet nettopp gjøres eksplisitte og dermed undersøkes på en konkret måte. Som jeg forklarte i metodekapitlet, integrerer diskursetikken empiri slik at den er forankret i praksis i hverdagslivet, snarere enn å fremsette abstrakte normative hypoteser. Dette gjør at den kan hevdes å være bedre egnet til å relateres til konkrete forhold i dagens arbeidsliv.

I boken *Varslere, Om arbeidstakere som sier ifra!* peker Skivenes og Trygstad blant annet på viktigheten av å skape kanaler og fora for kommunikasjon på arbeidsplassen. Det kan legges til rette for varsling på arbeidsplassen ved å lage formelle strukturer, for å sikre et godt kommunikasjonsklima. Dette kan bidra til at klimaet for diskusjon og utveksling av synspunkter blir bedre (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 159). Skivenes og Trygstad skriver:

”Veldrevne organisasjoner er tuftet på prinsipper om inklusjon, kommunikasjon, refleksjon og åpenhet” (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 159). *Åpenhet* vil si muligheten for at argumenter og synspunkter skal kunne testes og avveies mot ulike typer kunnskap og interesser, og at det er mulighet for å reversere tiltak og vedtak (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 162). *Inklusjon* kan knyttes til det at ”alle” skal få muligheten til å komme til ordet og fremme sine synspunkter (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 161). *Refleksjon* handler om å gi arbeidstakerne muligheten til å samtale om et gitt tema (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 165). Til slutt er det *kommunikasjon* som handler om at det må legges til rette for at informasjon om for eksempel rutiner, arbeidsoppgaver og brukere flyter godt mellom medarbeiderne (Skivenes & Trygstad, 2006, s. 161). Diskursetikken vektlegger også viktigheten av at alle parter møtes i en diskurs og at alle får muligheten til å ytre sine synspunkter, når man skal komme til enighet om hva som er gyldig norm (Johansen et al., 1994, s. 157). Det er altså store likheter mellom det Skivenes og Trygstad anser som viktige elementer for arbeidstakers vilkår for varsling, og det Habermas vektlegger i sin etikk for å komme til enighet om gjeldende normgrunnlag. Dette er en årsak til at diskursetikken er spesielt godt egnet for å vurdere hva som er ”kritikkverdige forhold” i etisk forstand.

Jeg har altså valgt en kommunikasjonsetisk tilnærming til temaet. Grunnen til dette valget, er for det første at varsling kan ses på som en form for kommunikasjon. Kommunikasjon er således et sentralt element i varslingslitteraturen (se blant annet Skivenes og Trygstad 2006). For det andre kan det – som jeg allerede har vært inne på- hevdes at det er hensiktsmessig å ha en normativ standard for å kunne avgjøre hva etisk varsling innebærer. Habermas’ diskursetikk synes nettopp å kunne tilby en slik etisk standard for varslingsbasert kommunikasjon og den vil derfor, være et godt utgangspunkt som etisk standard for denne oppgaven.

#### **4.9 Diskursetikken**

Diskursetikken er utviklet av Jürgen Habermas og Karl-Otto Apel. Habermas’ versjon av diskursetikken kan ses på som en videreføring av Immanuel Kants etikk. Kant legger, som nevnt, vekt på den enkeltes fornuftsevne, og at man kan benytte det kategoriske imperativ for å teste om en handling er etisk eller ikke. I diskursetikken blir dette overført til det kollektive, det vil si at deltakerne skal utvikle en felles vilje gjennom diskursen (Johansen et al., 1994, s.

153). Diskursetikkens mål er altså ”enighet om hva alle fornuftigvis kan ville” (Johansen et al., 1994, s. 153).

Diskursetikken fokuserer mest på situasjoner der det er mange ulike interesser involvert. Løsningene er avhengige av hva de berørte partene kommer frem til gjennom fornuftig diskusjon (Johansen et al., 1994, s. 154). Det er utformet to prinsipper, eller argumentasjonsregler som gjelder for diskursetikken. Det er diskursprinsippet og universaliseringsprinsippet. I *diskursprinsippet* hevder Habermas følgende: ”Only those norms may claim to be valid that could meet with the consent of all affected in their roles as participants in a practical discourse” (Habermas, 1990, s. 197). Dette diskursprinsippet er en oppsummering av teoriens innholdsmessige kjerne (Eriksen & Weigård, 1999, s. 102). For at en norm skal anses som gyldig, må altså konsekvensene av normen og effektene den vil ha når den overholdes kunne aksepteres av alle berørte parter. Det vil si at, en felles vilje kun er gyldig dersom alle er enige i den. Habermas mener at kun de normene man kommer til enighet om i en fri diskurs, er legitime, og at disse kan sikre mest mulig og lik frihet for alle (Eriksen & Weigård, 1999, s. 199-200).

*Universaliseringsprinsippet* kan sies å være en argumentasjonsregel snarere enn en grunnsetning slik som diskursprinsippet. Det vil si at deltakerne i diskursen, må overholde denne regelen når de diskuterer gyldigheten til ulike normer (Eriksen & Weigård, 1999, s. 102). Habermas’ universaliseringsprinsipp går ut på at en norm bare er gyldig dersom ” (...) de forutsebare virkninger, og bivirkninger som følger av dens almene tilslutning kan aksepteres uten tvang av hver enkelt av de berørte parter” (Johansen et al., 1994, s. 158). Denne argumentasjonsregelen utelukker forslag som kan favorisere en bestemt person eller gruppe. Den forutsetter også at alle tar hensyn til de andre partene. Det skiller seg fra andre formuleringer av universaliseringsprinsipp ved at hver og én skal se perspektivene til alle de andre. Poenget er at dette kun kan skje gjennom en åpen diskurs der alle kan presentere sine synspunkter vedrørende en felles problemstilling. I en diskurs der man følger dette prinsippet kan man, ifølge Habermas, komme frem til normer som uttrykker en genuin felles og upartisk interesse (Eriksen & Weigård, 1999, s. 100).

Diskursetikken er videre *prosedural*, det vil si at en norm er begrunnet dersom man har benyttet den gitte framgangsmåten for å begrunne den. Det viktigste er altså ikke hvilke norm man kommer frem til, eller hvorfor man kom frem til nettopp dette. Det avgjørende er *hvordan* man kom frem til det (Johansen et al., 1994, s. 154). Diskursen kan også sies å være

*normgivende*, det vil si at målet er enighet om hvilke normer som skal gjelde (Johansen et al., 1994, s. 155).

En forutsetning for diskursetikken, er at alle deltakerne i diskursen har *kommunikativ kompetanse*, det vil si at deltakerne må forstå hva det betyr å spørre om noe, kritisere noe, og forstå noe. Ifølge Habermas henger slik kompetanse sammen med flere forhold, blant annet moralpsykologisk utvikling og sosialisering. Man utvikler seg som individer gjennom å leve sammen med andre og dele livsverden. Dette skjer gjennom kommunikasjon med andre så vel i oppvekst som i de ulike arenaene man deltar i som voksen (Habermas, 1990, s. 199). Kommunikativ handling er altså handlinger der formålet er å skape forståelse rundt sosiale fenomener. Grunnlaget for en felles forståelse ligger sånn sett i det Habermas omtaler som personenes felles livsverden. En *livsverden* binder aktørene sammen og sikrer en felles forståelse av situasjonen. "(...) livsverdenen, slik den uttrykker seg gjennom kultur, samfunn og personlighet, er en forutsetning for å etablere en moralsk personlighet" (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 134). Gjennom begrepet livsverden, får Habermas konkretisert at vi ikke selv er opphavet til vår moral. Han viser at mennesket handler med utgangspunkt i sin sosiale omverden. Ved å være deltakere i livsverden dannes vi som moralske mennesker (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 134).

Problemene som tas opp i en praktisk diskurs må ikke kunne svares på gjennom vitenskapelige prosedyrer eller summering av preferanser. De krever normative overveielser. utfordringer som løses gjennom diskurs, krever altså diskursiv kompetanse og diskusjon som er orientert henimot normativ enighet (Eriksen & Weigård, 1999, s. 285). Det deltakerne i diskursen skal oppnå enighet om, vil altså alltid være forhold i den objektive, den sosiale eller den subjektive verden. Dersom de ikke har sammenfallende definisjoner av situasjonen de står overfor, må de prøve å påvirke hverandre gjennom kritiserbare ytringer (Eriksen & Weigård, 1999, s. 54). For at en samtale skal oppfattes som meningsfull må det, i følge Habermas, ligge visse gyldighetskrav innebygd i ytringene. Han snakker om tre slike gyldighetskrav. Dette er at utsagnet må være *sant*, det må være *riktig* i forhold til den gjeldende normative kontekst og talerens intensjon må være *ment* slik den er uttrykt. Det kan sies å være snakk om en objektiv sannhet, en normativ riktighet og en subjektiv sannferdighet (Eriksen & Weigård, 1999, s. 55). Enighet i diskursen vil da være når de kommer frem til en felles forståelse av situasjonen (Eriksen & Weigård, 1999, s. 56).

Det er satt opp en del andre forutsetninger som også må være tilstede for å skape en diskurs. Disse skaper en ramme for hvordan man kan argumentere for etiske standpunkter (Johansen et al., 1994, s. 157-158). Den *ideelle diskursen* skal sørge for (Habermas, 1990, s. 198):

- Likhet – alle som berøres av saken skal kunne delta
- Frihet – deltakelsen i en diskurs skal være frivillig
- Verdighet – alle berørte parter skal behandles på en likeverdig måte
- Argumentasjon – man skal la seg overbevis av det bedre argument

Alle berørte parter skal altså få muligheten til å delta. Med begrepet berørte parter menes alle som direkte eller indirekte berøres av saken. Man kan altså si at den skal være offentlig (Johansen et al., 1994, s. 157). I en diskurs vil de berørte partene fremsette, drøfte, forkaste eller godta etiske normer (Johansen et al., 1994, s. 155). Diskursetikken er mest egnet i det forum som er preget av åpen og demokratisk offentlighet (Johansen et al., 1994, s. 156). Det vil, ifølge Habermas, si at likeverdige parter samles til et publikum, og setter sin egen dagsorden gjennom fri kommunikasjon. Tanken er at man skal komme til enighet på tvers av ulike trosretninger og statushierarki (Eriksen & Weigård, 1999, s. 236). Dagens samfunn er svært komplekst og preget av konflikt og meningspluralisme. Habermas hevder likevel at en offentlig debatt evner både å identifisere og fortolke et slikt mangfold (Eriksen & Weigård, 1999, s. 245). Idealet er konfliktløsning gjennom debatt, der alle berørte parter får delta (Eriksen & Weigård, 1999, s. 236). Diskursen skal, som nevnt over, også være frivillig. Habermas mener at de frivillige sammenslutningene, er kjerneinstitusjonen for bearbeidelse av kollektive problemer (Eriksen & Weigård, 1999, s. 246). De som er berørte parter skal derfor selv kunne velge, om de ønsker å delta i diskursen eller ikke. Det skal altså ikke være noen form for tvang.

I forutsetningen om lik makt ligger det en bestemt teori om samfunnet, og hvordan vi kommuniserer. Ifølge Habermas handler makt om evnen til å overbevise andre (Habermas, 1996). Habermas skiller mellom kommunikativ handling (som jeg beskrev over), strategisk- og instrumentell handling (Eriksen & Weigård, 1999, s. 40). En *strategisk handling* er formålsrettet (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 133). Dette likner på mange måter på forhandlinger. I en forhandling er målet for de berørte partene å fremme sine egne interesser. Deltakerne tenker strategisk, og de skiller ofte mellom *meg* og *deg*. Resultatet av en forhandling avspeiler også ofte hvem som var den sterke parten. Slik skal det ikke være i en



diskurs (Johansen et al., 1994, s. 155). Den strategiske handlingen kan også ses i sammenheng med *spillteorien*, det vil si at det ikke alltid er like lett å peke på hvilke handlingsalternativ som er det beste. Det finnes mange spill der flere løsninger synes like gode. Handlingssituasjonen kan altså sies å være sosial (Eriksen & Weigård, 1999, s. 38). *Instrumentell handling* vil si at andre påvirkes til, å dele min oppfatning og fremme mine mål. De andre i diskursen blir brukt som midler og det kan på mange måter sies å likne på manipulering. Et annet aspekt ved det instrumentelle perspektivet er at, nytte eller det som lønner seg, gjøres til et argument i et moralsk spørsmål. Da blir ikke spørsmålet hva som er riktig eller galt, godt eller ondt, men hva som lønner seg (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 32). Målet er altså å maksimere de verdier som aktøren setter høyest. Det kan sies å være en ikke-sosial handlingssituasjon (Eriksen & Weigård, 1999, s. 37, 40).

Det siste diskursetiske vilkåret, handler om å la seg overbevise av det bedre argument. Det betyr at det beste argumentet får gjennomslag og, at ingen skal føle at de tvinges til å ta standpunkt de ikke ønsker (Johansen et al., 1994, s. 157). Ordet tvang kan her forstås som makt, eller det Willig kaller umyndiggjøring. Man må altså være villig til å se sakene fra hverandres perspektiver. Alle skal få si hva de egentlig mener, de må høre motpartens argumenter, og saken må drøftes skikkelig (Eriksen & Weigård, 1999, s. 288).

Målet med diskursen er at alle deltakerne skal samarbeide og komme til enighet om en felles normativ gyldighet (Habermas, 1990, s. 198). Med enighet menes det, at en konflikt har fått en tilfredsstillende løsning, når alle berørte parter har gitt sin tilslutning til den. De skal altså komme frem til et felles normgrunnlag. Dette målet er det Habermas kaller ”regulativt”, det vil si retningsgivende og ikke absolutt (Habermas, 1990, s. 59-60). Alle deltakerne i diskursen har uttrykt sine synspunkter, og de har hørt de andres syn på saken. For å komme til enighet må man følge de gitte forutsetningene for diskursetikken (i tillegg til gyldighetskravet) (Johansen et al., 1994, s. 154-155). I denne oppgaven tas det utgangspunkt i vilkårene over, for å drøfte mulighetene for å skape et felles normgrunnlag i det ”nye” arbeidslivet. Ved å drøfte dette vil det også være mulig å svare på oppgavens problemstilling.

Denne måten å organisere en diskurs på er ingen garanti for rasjonelle beslutninger. Det kan sies å være nødvendige, men ikke tilstrekkelige betingelser. Det kan likevel, ifølge Eriksen og Weigård, være vanskelig å stille opp flere betingelser uavhengig av en konkret kontekst (Eriksen & Weigård, 1999, s. 286). Til tross for at disse betingelsene ikke kan garantere rasjonelle beslutninger, velger jeg likevel å benytte dem i denne oppgaven. Dersom

disse vilkårene er tilstedet i det ”nye” arbeidslivet, kan det tenkes at mulighetene for å skape et felles normgrunnlag er bedre enn dersom de ikke var tilstedet. Da disse vilkårene kan ses på som nødvendige, kan det antas at dersom de ikke fantes ville det ikke vært mulig å ta rasjonelle beslutninger. Det kan derfor hevdes, at vilkårenes muligheter i det ”nye” arbeidslivet er en god indikator på mulighetene for rasjonelle beslutninger.

## 5 Drøfting

I dette kapittelet, vil jeg ta utgangspunkt i diskursetikkens vilkår for varsling av kritikkverdige forhold. Jeg skal, som nevnt, fokusere på den etiske forståelsen av ”kritikkverdige forhold” med utgangspunkt i Habermas’ diskursetikk. I den forbindelse, kan det være relevant å se på hva slags type kommunikasjon etisk varsling forutsetter. Ut i fra Willigs og Svendsens empiri vil jeg drøfte i hvilken grad etisk varsling er en reell mulighet i dagens ”nye” arbeidsliv.

Hensikten med diskursetikken er, som nevnt, å danne et felles normgrunnlag. Dersom det er gode muligheter for å danne et slikt grunnlag, kan det tenkes at det kan føre til mindre usikkerhet rundt etiske kritikkverdige forhold. Dette kan igjen styrke arbeidstakernes muligheter for varsling.

Jeg vil nå starte med å si litt generelt om Svendsens og Willig empiri i forhold til problemstillingen. For deretter å redegjøre for om vilkårene for varsling av kritikkverdige forhold, er styrket eller svekket i det ”nye” arbeidslivet, ut i fra Willig og Svendsens forståelse av arbeidslivet.

### 5.1 Willig og Svendsen

Det er ulike oppfatninger av konsekvensene av det ”nye” arbeidslivet. De positive sidene, er blant annet at man kan få kunnskapsrike arbeidstakere som føler at de har interessante arbeidsoppgaver. Det kan også tenkes at arbeidstakerne har større innflytelse over egen arbeidssituasjon, og større muligheter for valgfrihet og nye utfordringer. De negative sidene ved det ”nye” arbeidslivet kan derimot være, at det kan fremstå som ”brutalt, usolidarisk og ulikhetsskapende” Dette kan tenkes å skape et skille mellom ”vinnere” og ”tapere” (Torp, 2005, s. 12). Svendsen og Willig er eksempler på ulike oppfatninger av det ”nye” arbeidslivet. Det kan hevdes at Svendsen anser det som en positiv utvikling, mens Willig er mer kritisk til denne utviklingen.

Willig belyser, som nevnt i kapittel 3 om empiri, hvordan ulike utviklingstrekk i samfunnet generelt, og New Public Management spesielt, virker inn på pedagogenes arbeidshverdag. Dette kan også virke inn på deres muligheter for å utrykke seg kritisk. Han retter fokuset mot prosesser i samfunnet, som virker umyndiggjørende på pedagogene. Slike umyndiggjøringsprosesser, er blant annet stadige omstillinger, flere ledelsesnivåer og økende

bruk av evalueringer. Disse prosessene fører, ifølge Willig, til at pedagogenes myndighet blir svekket og dermed også deres mulighet for å uttrykke seg kritisk. Det å uttrykke seg kritisk, og det å varsle om kritikkverdige forhold har mange likheter. Det kan derfor være mulig å hevde at Willig anser varslingsens vilkår i det ”nye” arbeidslivet som svekket.

Willig oppfatter umyndiggjøringen av ansatte som en konsekvens av trekk ved samfunnet. Her kan det altså sies å være en likhet mellom Habermas og Willig. Habermas mener at man ikke selv er opphavet til sin moral, men at man dannes som moralske mennesker fordi vi er deltakere i livsverdenen. Willig mener i likhet med Habermas, at man ikke selv har makt til å avgjøre om man er myndig eller ikke, men at dette bestemmes ut i fra trekk ved samfunnet.

Svendsen på sin side, har et mer positivt syn på det ”nye” arbeidslivet. Han fokuserer blant annet på at arbeid kan være både selvrealiserende og meningsfullt. Han mener at det er mer fleksibelt, og at samarbeid og motivasjon spiller en viktigere rolle enn før. Han knytter ikke sin empiri direkte opp mot muligheten for å varsle om kritikkverdige forhold. Det er likevel mulig å undersøke om vilkårene for etisk varsling er tilstede i hans beskrivelse av arbeidslivet. Da Svendsen ser på dagens arbeidsliv som bedre enn før, kan det være rimelig å anta at han mener at også arbeidsforholdene er bedre nå enn før. Dette kan igjen knyttes opp mot varsling, og at arbeidstakernes mulighet for å varsle om kritikkverdige forhold trolig også har blitt bedre.

Begrepene statsborger og medborger kan knyttes til Willigs og Svendsens empiri. Umyndiggjøringstesens kan blant annet ses i sammenheng med begrepet medborger. Willig påpeker at det er et skille mellom arbeidstakernes juridiske muligheter for å påvirke beslutninger som berører dem og deres reelle muligheter for påvirkning. Et eksempel på et slikt avvik, er medarbeidersamtalene. Arbeidstakerne har krav på medarbeidersamtaler, noe som skal øke deres mulighet for medbestemmelse. Willig peker derimot på at slike samtaler ikke fører til større myndighet hos arbeidstakerne (Willig, 2009, s. 84-86). Her er det altså et avvik mellom rettslige og reelle muligheter for påvirkning, sagt på en annen måte, forskjeller mellom mulighetene som statsborger og medborger. Svendsen har, til forskjell fra Willig, kun fokusert på det rettslige aspektet ved det ”nye” arbeidslivet. Man kan si at Willig beskriver arbeidslivet ut i fra et sosialt perspektiv, mens Svendsen har et rettslig perspektiv. Det vil si at Willig ser på hvordan sosiale føringer påvirker arbeidstakernes opplevelse av det ”nye” arbeidslivet generelt, og deres umyndiggjøring spesielt. Svendsen fokuserer derimot på

hvordan det nye arbeidslivet har utviklet seg i rettslig forstand, det vil si for eksempel hvilke lover som er gjeldende i det ”nye” arbeidslivet og som regulerer, for eksempel forhold som (lavere) arbeidstid.

Det kan altså være rimelig å hevde at Svendsen ser på det rettslige aspektet ved varsling, og de ansattes rolle som statsborger. Willig kan derimot sies å se på det sosiale aspektet ved varsling, og de ansattes rolle som medborger. Ingen av dem synes likevel å innreflektere det etiske aspektet ved kritikkverdige forhold, eller rollen som profesjonsutøver. Det kan da være rimelig å anta at rollen som profesjonsutøver, og kravet om å være lojal overfor kunden, pasienten eller klienten kan medføre en rekke etiske problemstillinger. Dette kan derfor knyttes til etisk varsling. Da det kan sies at både det rettslige og det sosiale aspektet ved kritikkverdige forhold er dekket av Svendsen og Willig, kan det være hensiktsmessig å trekke inn andre for å dekke det etiske aspektet. Noe jeg skal gjøre ved hjelp av Habermas og hans diskursetikk. Skivenes og Trygstad utdyper ikke det etiske aspektet ved kritikkverdige forhold i særlig stor grad. Da etikk er en sentral del av begrepet ”kritikkverdige forhold” og det ikke rettes fokus mot dette, verken i sentrale bidrag i varslingslitteraturen eller i de empiriske beskrivelsene av arbeidslivet, kan være både viktig og interessant å undersøke dette nærmere.

## **5.2 Diskursetikken**

Som alle andre etiske teorier, står også denne teorien overfor noen utfordringer. Dagens samfunn består av mennesker fra mange ulike kulturer og religioner. Disse menneskene har trolig mange ulike normer, verdier og tanker. Det kan derfor være vanskelig å skape et felles normgrunnlag som alle er enige i. I likhet med Willig, anser Vetlesen og Henriksen ”moralens sjanser” for å være truet i ”markedets tidsalder” (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 12-13). Hvis dette er tilfellet, gjelder dette også for kommunikasjonsetikkens sjanser. Noe som i sin tur vil kunne få implikasjoner for varslingsens sjanser i arbeidslivet i dagens kapitalistiske samfunn. Vetlesen og Henriksen peker, som nevnt, på at vi ikke lenger kan ta for gitt at vi har et ”felles etisk vokabular”, det vil si at vi ikke lenger har en felles forståelse av hva som for eksempel er godt eller ønskelig (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 29). Som nevnt i kapittel 4.1, kan det hevdes at menneskenes moralske plattform er blitt mer flytende, og at det har blitt mer fokus på enkeltindividet i det vestlige samfunn. Med mer individualisme, kan det altså tenkes at også verdiene varierer mer fra person til person. Det at den moralske plattformen er blitt mer

flytende trenger likevel ikke å bety, at det er mangel på etikk i dagens samfunn. Det kan snarere hevdes at vi har et verdimangfold. Denne empiriske utviklingen undergraver altså ikke nødvendigvis alle samfunnsnormer, og den umuliggjør heller ikke etisk varsling. Dette kan også knyttes til det etiske aspektet ved ”kritikkverdige forhold” og hvorfor det er relevant å ha en etisk teori, eller standard, for å kunne avgjøre hva som er etisk eller ikke. Hvis det stemmer at man i dag ikke har en felles oppfatning av hva som er etisk og ikke, kan innføringen av diskursetikken bidra til et felles normgrunnlag. Det kan muligens sies, at ved å innføre en etisk standard, oppnår man en ny fasthet, slik som Vetlesen og Foros etterlyser.

Noen utfordringer ved diskursetikken, er at en offentlig og åpen diskurs, der alle berørte parter kan delta, kan ta lang tid (Johansen et al., 1994, s. 157). Deltakerne lar seg heller ikke alltid påvirke av det bedre argument, og alle er ikke alltid oppriktige. Det kan altså være vanskelig å få til en diskurs helt uten gruppepress, usakelige argumenter eller manipulasjon. Spesielt i store grupper (Johansen et al., 1994, s. 159). En annen utfordring med diskursetikken, er at de som ikke har kommunikativ kompetanse, men likevel kan anses som berørte av saken, ikke har mulighet til å delta i diskursen (Habermas, 1990, s. 211). Dette kan også være en utfordring for de mindre taleføre. Kritikerne hevder derfor at diskursetikken er de taleføres etikk. Deltakerne i diskursen kan for eksempel ha ulik relasjon til hverandre, eller til temaet. Dette kan påvirke den herredømmefrie dialogen (S. B. Eide & Skorstad, 2008, s. 140).

Forutsetningene for diskursetikken er idealer, og de kan være vanskelige å oppnå. Likevel vil dette trolig ikke ha så stor innvirkning på resultatene. Hensikten med oppgaven er å undersøke i hvilken grad vilkårenes muligheter er blitt styrket eller svekket. Det er altså ikke noe poeng at de skal være ideelle. Det kan derfor antas at disse utfordringene ikke vil svekke oppgavens resultat. Det bør også påpekes at det, som nevnt, er flere gode grunner til å velge nettopp diskursetikken som etisk standard. En grunn er fordi den vektlegger kommunikasjon og en annen fordi den bygger på et empirisk grunnlag. Så lenge man er klar over utfordringene som diskursetikken står overfor, er dette noe kan være bevisst på og det kan på denne måten bidra til en enda mer reflektert analyse.

### **5.3 Offentlig diskurs**

Det første vilkåret jeg vil ta utgangspunkt i, er mulighetene for alle berørte parter å delta i eventuelle diskurser i det ”nye” arbeidslivet. Dersom alle får muligheten til å delta i

diskursen, kan den anses som offentlig. I dette kapittelet vil jeg ta for meg trekk ved Willig sin beskrivelse av arbeidslivet, for deretter å se på trekk ved arbeidslivet som er sentralt hos Svendsen. Jeg vil i den forbindelse drøfte i hvilken grad mulighetene for at alle kan delta styrkes, eller svekkes som følge av disse trekkene.

Aller først vil jeg likevel knytte Habermas' vilkår om likhet, opp mot Boltanski og Chiapellos begrep sosialkritikk og kunstnerkritikk. Som nevnt i kapittel 3.1.2 har sosialkritikken blitt stadig svakere som følge av at det har blitt mindre kommunisme. Kunstnerkritikken kan derimot sies å ha smeltet sammen med kapitalismen og lyktes godt. Dette betyr at det har blitt mindre fokus på likhet og fellesskap. Sosialkritikken og Habermas' etiske diskurs har det til felles, at de begge vektlegger likhet. Fordi sosialkritikken har blitt svakere, kan det også antas at tanken om likhet har blitt svekket. Dersom dette er tilfelle kan det igjen tenkes, at muligheten for etisk varsling er svekket nettopp fordi likhetstanken ikke lenger er like sentral.

Willig peker blant annet på den utbredte bruken av evalueringer i det "nye" arbeidslivet. Det er ofte slik at evalueringsskjema kan sendes ut til ansatte ved arbeidsplassen, men det hender også at det kan sendes ut til blant annet kunder, klienter, pasienter og lignende. På denne måten får alle berørte parter muligheten til å delta i evalueringene, selv om de ikke er ansatte i bedriften eller organisasjonen. Evalueringsskjema kan enkelt sendes rundt til alle berørte parter, ved blant annet fysisk å dele ut skjemaene, sende skjemaene på e-post, sende dem i posten, eller ved å fylle de ut på internett. Med utgangspunkt i dette, kan det dermed være rimelig å anta at man ved bruk av evalueringer, enkelt kan nå ut til alle berørte parter. Dette kan igjen bidra til å fremme dette diskursetiske vilkåret på arbeidsplassen.

Et annet trekk ved det "nye" arbeidslivet som Willig fokuserer på, er omorganiseringen av byråkratiet. Hovedfokuset her ligger på opprettelsen av flere ledelsesnivåer (Willig, 2009, s. 88). Dette kan ses på som en motsetning til det Hege Torp sier om at byråkratiet erstattes med nettverk og flate strukturer (Torp, 2005, s. 12). Også Luc Boltanski og Ève Chiapello peker på at nettverksfiguren er blitt mer vanlig, når de snakker om kapitalismens "tredje ånd". Jeg velger likevel å ta Willigs beskrivelse med i oppgaven, da det kan være rimelig å anta at kontakten mellom ledere og ansatte kan være ganske likt i begge tilfellene. Organiseringene kan sies å bidra, til at det enten blir flere mellomledere, eller som Willig beskriver flere ledelsesnivåer. Det kan derfor være mulig å hevde at det i begge tilfellene har kommet flere ledere. Ved nettverkorganisering kan det tenkes at lederne, for

eksempel i en enhet, har omtrent samme kontakt med de ansatte som en mellomleder i en hierarkisk organisering. Det er denne kontakten mellom ansatte og ledere som er sentral i denne oppgaven. Det trenger derfor ikke være noe problem at det er ulike typer organisering, da lederkontakten trolig vil være noe av den samme. I dette drøftingskapitlet vil jeg ta utgangspunkt i Willigs poeng om flere ledelsesnivåer, da det er hans empiri jeg ønsker å drøfte her. Ved å organisere byråkratiet i flere ledelsesnivåer må informasjonen gå gjennom flere ledd før den når frem til den øverste ledelsen. Det vil derfor være mulig å anta at det er flere berørte parter i de fleste saker, fordi det er flere ledelsesnivåer. Det kan igjen tenkes at jo flere parter som berøres av en sak, jo vanskeligere er det å samle alle sammen. Ved innføringen av flere ledelsesnivåer kan det derfor trolig bli vanskeligere, å samle alle til et felles møte.

Medarbeidersamtaler er også noe Willig trekker frem som et utbredt aspekt ved det ”nye” arbeidslivet (Willig, 2009, s. 84). I slike samtaler møtes ansatte og ledelsen. Dette kan derfor ses på som en møteplass som kan legge til rette for en god diskurs. Disse samtalene skjer ofte mellom hver enkelt ansatt og ledelsen. Det er derfor ikke nødvendigvis slik at alle som berøres av det som diskuteres, får delta i diskursen. Dersom man tar utgangspunkt i at det kun er de ansatte som er berørte parter, kan det være rimelig å anta at alle får muligheten til å delta, fordi hver arbeidstaker får tilbud om medarbeidersamtale. Likevel kan en medarbeidersamtale ses på som en lukket samtale, mellom en arbeidstaker og lederen. De ansatte deltar ikke i samme samtale, og det vil derfor være mulig å hevde at dette ikke legger til rette for en diskurs der alle berørte parter deltar. Medarbeidersamtaler kan altså både bidra til å styrke og svekke vilkåret, om at alle berørte parter skal få delta i diskurser.

Det neste trekket Willig peker på, er de stadige endringene og omstillingene som preger arbeidslivet. Ikke før et tiltak er innført, er det nye på vei. Dette kan ifølge Willig føre til at ansvar og arbeidsoppgaver flyttes, og at man mister oversikten over hva som skal gjøres (Willig, 2009, s. 64). Stadige endringer, i blant annet ansvar og arbeidsoppgaver, kan gjøre at man får innblikk i ulike arbeidsoppgaver, og at man stadig samarbeider med mye mennesker. Dette kan også, muligens, påvirke de berørte parters muligheter til å delta i eventuelle diskurser. Dersom det er berørte parter utenfor bedriften, eller organisasjonen, kan man få problemer med for eksempel å vite hvem de skal ta kontakt med, fordi arbeidsoppgaver og ansvarsområder stadig endrer seg. Dette kan kanskje øke terskelen for å ta kontakt, og på denne måten muligens gjøre at for eksempel brukere og kunders muligheter for å delta i diskurser svekkes. De stadige endringene kan også ha konsekvenser for de ansatte. Dersom



det er forvirring i hvem som har ansvar for hva, eller hvordan ting skal gjøres, kan det hende at det kan være vanskelig å få oversikt over hvem som er berørte parter. Noe som igjen trolig kan svekke deres muligheter for å delta. Ut i fra denne drøftingen, kan det altså tenkes at stadig endringer og omstillinger kan bidra til å svekke de berørte parters mulighet for deltakelse i diskurser.

Svendsen fokuserer på litt andre trekk ved utviklinga av arbeidslivet, enn det Willig gjør. Jeg vil nå drøfte i hvilken grad Svendsens beskrivelse av det ”nye” arbeidslivet legger til rette, for at alle berørte parter får muligheten til å delta i diskurser på arbeidsplassen. Svendsen peker blant annet på at arbeidslivet har blitt mer fleksibelt. Det finnes flere ulike typer fleksibilitet, slik som jeg nevnte i kapittel 4.1 om det ”nye” arbeidslivet. Her velger jeg å avgrense det til å gjelde arbeidstakernes muligheter for fleksitid og fleksisted. Det vil si at arbeidstakerne selv, kan velge når, og hvor, de vil arbeide så lenge de gjør jobben sin (Svendsen, 2011, s. 52).

I det fleksible arbeidslivet, vil trolig mulighetene for kommunikasjon være en avgjørende faktor for hvorvidt etisk varsling, med utgangspunkt i Habermas’ diskursetikk, er mulig eller ikke. På den ene siden kan man anta at man vil møte hverandre mindre, fordi noen velger å arbeide hjemme, eller fordi man har ulike arbeidstider. På den andre siden, kan det være rimelig å anta at muligheten kommunikasjon er blitt større. Den teknologiske utviklingen, som har bidratt til økt fleksibilitet, har også gjort det mulig å kommunisere med hverandre, uten at man trenger å være fysisk tilstede på samme sted. Gjennom blant annet nettmøter, kan man delta i diskurser til tross for at man ikke er i samme rom, kanskje heller ikke samme land. Dette kan derfor gjøre det lettere for alle berørte parter å delta i diskursen, nettopp fordi man ikke er avhengig av å være fysisk tilstede på samme sted. Økt fleksibilitet i forhold til arbeidstid og arbeidssted, kan dermed på mange måter antas å ha positiv virkning på muligheten for etisk diskurs, fordi det er større muligheter for de berørte partene og møtes.

Svendsen hevder videre, at det er blitt stadig vanligere med samarbeid i det ”nye” arbeidslivet (Svendsen, 2011, s. 100). I et samarbeid, jobber ofte de ansatte sammen i grupper om gitte arbeidsoppgaver. Det at man må arbeide sammen, kan muligens bidra til at flere av de berørte partene møtes, noe som igjen kan bidra til å fremme dette vilkåret i diskursen. Samtidig kan det finnes berørte parter utenfor bedriften, som for eksempel kunder eller brukere som ikke nødvendigvis deltar i samarbeidet. I flere tilfeller er det likevel blitt vanligere at også disse tas med i samarbeidet. Det finnes blant annet samarbeidsutvalg der

brukerrepresentanter deltar. Dette bidrar til at flere berørte parter får muligheten til å delta, noe som også kan fremme dette vilkåret.

Da selvrealisering er sentralt i det ”nye” arbeidslivet, er det som nevnt, fokus på at hver enkelt skal ha mulighet til å utvikle seg og forbedre seg gjennom sitt arbeid. Fordi hver enkelt skal ha muligheten til å utvikle seg, kan det tenkes at det også tas hensyn til enkeltindividet når man for eksempel skal diskutere en sak. Det vil da også være rimelig å anta, at alle berørte parter får mulighet til å delta, nettopp fordi det er fokus på den individuelle arbeidstaker og deres muligheter for selvrealisering. Siden det er stort fokus på den enkelte i arbeidslivet, kan dette også kanskje være tilfellet generelt i samfunnet. Dersom det er et økende fokus på det enkelte individ, også utenfor arbeidslivet, kan det hende at det også tas hensyn til den enkelte når noe for eksempel skal diskuteres. Det kan bidra til, at alle berørte parter kan ta del i avgjørelser om saker som berører deg. Blant annet er fokus på brukermedvirkning, noe som kan tyde på, at fokus på den individuelle og muligheten for selvrealisering også gjelder utenfor arbeidsplassen. Dette kan bidra til at alle berørte parter får muligheten til å delta i diskurser om saker de berøres av.

Svendsens neste punkt, som jeg ønsker å ta opp her, handler om motivasjon. Det vil si, at det er blitt mer fokus på å motivere de ansatte til å handle slik som er gunstig for bedriften (Svendsen, 2011, s. 103). Dersom man er motivert for å gjøre en jobb, har man kanskje en mer positiv innstilling til arbeidet. Dette kan igjen knyttes til vilkåret, om at alle berørte parter skal få muligheten til å delta i for eksempel diskurser saker som berører dem. Hvis man er motivert for å gjøre jobben sin, ønsker man sannsynligvis å gjøre denne på en best mulig måte. Det kan videre tenkes, at for å gjøre en best mulig jobb, kan det være hensiktsmessig å la alle berørte parter delta. Man kan da finne løsninger på problemer som alle kan enes om. Det kan samtidig hende at, i hvilken grad motivasjon bidrar til å styrke eller svekke de berørte parters muligheter for deltakelse, kan være avhengig av bedriftens kultur og normer. Dersom man har en kultur som vektlegger det å arbeide selvstendig, og å ta avgjørelser på egenhånd, kan det tenkes at mulighetene for de berørte partenes deltakelse kan bli svekket. Årsaken til det, kan være at dersom det er fokus på selvstendig arbeid vil man kanskje ikke legge like mye vekt på hva andre mener. Noe som igjen kan føre til at man ikke tar hensyn til andre berørte parter. Er det derimot slik at bedriftens kultur og normer tilsier at man skal ta hensyn til andres synspunkter, og komme frem til løsninger i fellesskap, kan det kanskje være at dette kan bidra til å styrke vilkåret om at alle berørte parter skal få mulighet til å delta. Ut i fra dette, kan det derfor tenkes at, i hvilken grad motivasjon bidrar til å styrke eller svekke

muligheten for deltakelse, kan være avhengig av bedriften eller organisasjonen og hva de ansatte motiveres til.

#### **5.4 Frivillig deltakelse**

Et annet vilkår for å skape en ideell diskurs, er ifølge Habermas' diskursetikk, at alle må delta frivillig i diskursen (Johansen et al., 1994, s. 157). Alle berørte parter skal altså få muligheten til å delta i diskursen, men dersom de ikke ønsker dette, har de også muligheten til å la være. Jeg vil også her starte med Willigs beskrivelse av arbeidslivet.

Evalueringer er skjema som fylles ut, og om man ønsker å fylle ut disse skjemaene er frivillig. Dersom man anser evalueringer som en diskurs, er det altså mulig å hevde at den innfrir kriteriet om frivillig deltakelse. Det kan tenkes at noen ville sagt at evalueringer ikke er en diskurs fordi det er snakk om en skriftlig kommunikasjon. Likevel tar jeg utgangspunkt i at dette kan ses på som en form for diskurs fordi det er kommunikasjon mellom berørte parter.

Medarbeidersamtaler vil også kunne innfri kriteriet om frivillig deltakelse på samme måte som evalueringer. Dette er et tilbud til alle ansatte i en bedrift eller organisasjon, der de som ønsker det, kan få en samtale med lederen. Både evalueringer og medarbeidersamtaler kan altså anses som frivillig, og man kan selv velge hvorvidt man ønsker å delta.

Ett neste trekk ved Willigs empiri, handler om opprettelsen av flere ledelsesnivåer. Dette har ifølge Willig bidratt til at tidligere kollegaer nå er blitt ledere, noe som kan gjøre det vanskeligere å kritisere fordi man kjenner lederne personlig (Willig, 2009, s. 88). På den ene siden kan det tenkes, at innføringen av flere ledelsesnivåer har gjort det lettere å komme i kontakt med lederne. På denne måten, kan det ha blitt en tettere kontakt mellom de ansatte og lederne. Dette kan tenkes å gjøre vilkåret om frivillig deltakelse mulig. Det kan også være lettere å si ifra til lederne dersom man for eksempel ikke ønsker å delta, fordi man kjenner dem. På den andre siden, kan det hende at dersom de kjenner hverandre godt, kan det være vanskeligere for eksempel å si imot ledelsen. Dette kan bidra til at de ansatte ikke tørr å gjøre annet enn det lederne sier, fordi de er redde for at kritikken skal bli tatt personlig. Dette kan i så fall, trolig føre til at muligheten for frivillighet blir svekket. Innføringen av flere ledelsesnivåer kan altså bidra til at forholdet mellom ansatte og ledelsen blir tettere, på grunn av personlige relasjoner. Dette kan, ifølge denne drøftingen, trolig bidra til både å styrke og svekke det diskursetiske vilkåret om frivillighet.

Willig peker også, som nevnt, på at det stadig er endringer og omstillinger i det ”nye” arbeidslivet. De ansatte må hele tiden være klare for nye omstillinger, og Willig mener at dette bidrar til å umyndiggjøre de ansatte. De har ikke lenger noen muligheter til å påvirke, men må bare gjennomføre endringene som innføres (Willig, 2009, s. 65). Ansatte kan altså ikke frivillig velge om de ønsker å gjennomføre endringene som blir innført. Dette kan tolkes dit hen at ledelsen har mye makt over de ansatte, og kan bestemme hva de skal gjøre. I slike tilfeller kan det være mulig å anta at de ansatte ikke har muligheten, til å velge om de ønsker å delta i en diskurs eller ikke. Stadige innstillinger og endringer kan dermed hevdes ikke å innfri diskursetikkens vilkår om frivillighet.

Fleksibilitet er et trekk ved det ”nye” arbeidslivet som Svendsen peker på. I hans beskrivelse er det snakk om fleksibilitet i forhold til når og hvor man ønske å arbeide, at det er flere midlertidige ansettelser og at folk bytter jobb oftere enn før (Svendsen, 2011, s. 52-53). Dersom jeg også her tar utgangspunkt i den formen for fleksibilitet som handler om fleksitid og fleksisted, kan dette knyttes til frivillighet. Det at man kan velge selv når man vil starte arbeidsdagen, og om man ønsker å arbeide hjemmefra eller ikke, kan tyde på stor frihet i arbeidshverdagen. Når fleksibilitet er et av kjennetegnene ved det ”nye” arbeidslivet er det sannsynlig at det kan være stor frihet og fleksibilitet også på andre områder. Dette kan for eksempel være om man ønsker å delta i diskurser eller ikke. Det kan derfor antas at økt fleksibilitet i arbeidet, kan medføre at vilkåret om frivillighet oppfylles.

Svendsen peker også på at samarbeid har blitt stadig vanligere i det ”nye” arbeidslivet. Det legges, som nevnt, vekt på at de ansatte har sosiale ferdigheter, og er samarbeidsorientert (Svendsen, 2011, s. 100). I ett samarbeid settes man ofte sammen i grupper, for å arbeide sammen mot et felles mål. Det krever da at man har sosiale ferdigheter og er samarbeidsorienterte, slik Svendsen påpeker, men er et slikt samarbeid frivillig? Det kan tenkes at et samarbeid på arbeidsplassen settes sammen ut i fra de ansattes kunnskaper og ferdigheter, i forhold til hvilke mål det skal arbeides mot. Det kan muligens være slik, at de som ønsker å delta får muligheten til det. Likevel settes gruppene mest sannsynlig sammen med grunnlag i for eksempel utdanning, yrke eller arbeidsområde. Det er sannsynligvis slik at de som er mest egnet til å løse oppgavene, settes sammen i grupper. Ut i fra denne tanken, kan det være rimelig å anta at vilkåret om frivillig deltakelse ikke fremmes ved å innføre samarbeid som arbeidsmåte.

Selvrealisering er det neste punktet fra Svendsens empiri som jeg vil ta opp her. Ifølge Svendsen, har det blitt større fokus på muligheten for å utvikle sitt fulle potensial som menneske gjennom arbeidet (Svendsen, 2011, s. 102). Fokuset på selvrealisering kan igjen knyttes til individualisering og tanken om at hvert enkelt individ er spesielt (Svendsen, 2011, s. 37). Ved å øke fokuset på den enkelte, og dens selvrealisering kan det være mulig å anta at det er en økning i hver enkelts rettigheter og muligheter, knyttet til for eksempel det å være ansatt. Når det fokuseres på hver enkelt og dens selvrealisering, kan man kanskje få flere valgmuligheter, noe som igjen kan styrke vilkåret om frivillig deltakelse. Det kan ut i fra dette hende, at økt fokus på selvrealisering kan gi den enkelte større frihet, noe som kan styrke vilkåret om frivillig deltakelse.

Det er økt fokus på motivasjon og det å ha det gøy på jobb (Svendsen, 2011, s. 102). Motivasjon kan også knyttes til frivillighet. Å være motivert til å gjøre en jobb, kan sies å være noe av det samme som at man gjør jobben frivillig. Det vil si at ingen bestemmer hva de ansatte skal gjøre, men de ansatte blir motivert til å ønske å gjøre det ledelsen vil. Ut i fra dette, kan man anta at dersom de ansatte skulle delta i en diskurs, ville denne deltakelsen baseres på motivasjon, og dermed frivillighet. Med Svendsens beskrivelse av arbeidet, kan det være rimelig å anta at det er stor grad av frivillighet i det ”nye” arbeidslivet, og at dermed vilkåret om frivillig deltakelse i diskurser oppfylles.

## **5.5 Rasjonell argumentasjon**

Det neste diskursetiske vilkåret jeg vil ta utgangspunkt i, handler om rasjonell argumentasjon. Det vil si, at deltakerne i diskursen må være åpne for å la seg overbevise av det bedre argument (Johansen et al., 1994, s. 157). Muligheten for å la seg overbevise av det bedre argument kan bli styrket eller svekket, av de ulike trekkene jeg vil komme nærmere inn på nedenfor. Noe som gjelder generelt når det er snakk om å la seg overbevise, kan knyttes til kritikken av diskursetikken. Kritikerne av denne etikken hevder, som nevnt, at det er en etikk for de talføre (S. B. Eide & Skorstad, 2008, s. 143). Det kan dermed tenkes at de som er flinke til å argumentere for sine synspunkter har mer gjennomslagskraft enn andre. Likevel kan ulike trekk ved utviklingen av det ”nye” arbeidslivet, tenkes å påvirke mulighetene for å la seg overbevise av det bedre argument. Det er dette jeg vil drøfte nedenfor.

Jeg vil også her starte med, Willigs empiriske beskrivelse av arbeidslivet og evalueringer som et trekk ved utviklingen. I en evalueringssituasjon er det opp til lederne hva

som skal gjøres med evalueringene i ettertid. Lederen bestemmer om endringer blir gjennomført som følge av, for eksempel kritikk som har kommet frem gjennom evalueringer. Da evalueringer stort sett ikke er en direkte samtale mellom ansatt og leder, vil det være vanskelig å fremme sine synspunkter, for deretter å høre andres synspunkter. Man kan da heller ikke endre synspunkt ut i fra dette. Evalueringer kan altså være en situasjon der lederen avgjør om han, eller hun, vil la seg overbevise av de ansattes argumenter, uten at de ansatte får høre lederens, eller andre kollegaers argumenter. Det kan derfor være vanskelig å innfri vilkåret om en god diskurs kun ved hjelp av evalueringer.

Det neste trekket Willig peker på, som kan ses i sammenheng med det diskursetiske vilkåret, om at alle deltakerne i diskursen skal la seg overbevise av det bedre argument, er medarbeidersamtaler. I disse samtalene vil de ansatte få muligheten til å uttrykke sine synspunkter. Det er i en slik samtale det vil være naturlig å tro at også lederen kan komme med sine synspunkter. Dette kan åpne for muligheten til at deltakerne i samtalen kan la seg overbevise av det bedre argument. En utfordring kan være at det bare er, en og en ansatt som kommer inn til slike samtaler om gangen. Man vil altså ikke få en samtale der alle berørte parter kan høre hverandres synspunkter, for deretter å velge hvilke synspunkter de vil la seg overbevise av. Det kan være mulig å få dette til mellom lederen og den enkelte ansatte. Likevel er det kun lederen som får tilgang til alle de forskjellige synspunktene. På den ene siden, kan altså medarbeidersamtaler være en situasjon der deltakerne får muligheten til å la seg overbevise av det bedre argument. Dette kan begrunnes med, at det er en samtale som legger til rette for at lederen og de ansatte skal ha en åpen samtale. På den andre siden kan dette være vanskelig, da man ikke får muligheten til å høre alle berørte parters synspunkter.

Willig fremhever også oppsplittingen av byråkratiet i flere ledelsesnivåer, som et trekk ved det ”nye” arbeidslivet (Willig, 2009, s. 88). Når det er flere ledelsesnivåer må informasjonene, slik som Willig påpeker, gjennom flere ledd før den når frem til øverste leder. Det vil i slike tilfeller være sannsynlig at informasjonen vil ha problemer med å nå gjennom alle disse nivåene, uten at det skjer noen endringer i det som blir sagt. På grunn av dette kan det igjen være vanskelig for ansatte å fremføre sine synspunkter. Det kan også være vanskelig å skape en situasjon der man kan snakke sammen, og la seg overbevise av hverandres argument.

Willig påpeker videre, at stadige endringer og omstillinger er et fremtredende trekk ved det ”nye” arbeidslivet. Endringer og omstillinger blir ofte innført, ifølge Willig, uten at de

ansatte får muligheter til å påvirke disse endringene (Willig, 2009, s. 65). Det er mulig at de ansatte får muligheten til å si hva de mener om endringene og omstillingene, men ifølge Willig vil dette ikke føre til noen endringer (Willig, 2009, s. 65). Selv om de ansatte muligens kan fremføre sine synspunkter, er det ut i fra dette, grunn til å tro at ledelsen ikke lar seg overbevise av det bedre argument. Det er ledelsen som innfører endringene, mens det er de ansatte som må gjennomføre dem. Dette kan ses på som et tegn på lite påvirkningsmuligheter for de ansatte. Det er på grunnlag av disse argumentene, mulig å tenkes seg at stadige endringer og omstillinger, ikke bidrar til å fremme vilkåret om at alle i diskursen skal la seg overbevise av det bedre argument.

Et av flere punkt, fra Svendsens empiriske beskrivelse av arbeidslivet jeg vil ta for meg her, er fleksibilitet. Som nevnt har det blitt mer fleksibilitet rundt når og hvor man jobber (Svendsen, 2011, s. 52). Svendsen peker på hvordan arbeidslivet har utviklet seg fra det ”fordistiske” arbeidsmiljøet, til nå å være mer fleksibelt. I det ”fordistiske” arbeidsmiljøet var det den, fullstendig ufleksible arbeidstaker et ideal. Arbeiderne ble brukt, slik det ble nevnt tidligere og som det Kant kaller, som midler og ikke mål i seg selv. Da arbeiderne ble brukt som midler kan det hevdes, at respekt trolig ikke var noe som ble vektlagt. Arbeidslivet har, som nevnt, utviklet seg til å ha mer fokus på fleksibilitet og den enkelte arbeidstaker. Det kan antas at arbeidstakerne nå behandles mer som mål i seg selv og ikke midler. Ut i fra dette kan det være rimelig å anta at de også blir behandlet med mer respekt enn tidligere. Økt respekt kan bidra til, at arbeiderne får muligheten til å fremme sine synspunkter og bli hørt. Det kan altså tenkes, at fokuset på fleksibilitet og den individuelle arbeidstaker har bidratt til at vilkåret for rasjonell argumentasjon, er styrket i forhold til slik det var i det ”fordistiske” arbeidsmiljøet. Dersom man får muligheten til å komme og gå på arbeidsplassen når man vil, og man kan arbeide hjemmefra dersom man ønsker det, kan det være rimelig å hevde at arbeidet er blitt mer individuelt. På denne måten får man kanskje ikke i like stor grad som før, muligheten til å diskutere eller å la seg overbevise av andres argumenter. Dette kan ses på som det motsatte av det jeg var inne på tidligere, om at det er blitt mer vanlig med samarbeid i det ”nye” arbeidslivet. Det kan likevel tenkes, at det både har blitt mer samarbeid og mer fleksibilitet. Kanskje er det slik at man samarbeider i blant annet møter, men at det ellers er ganske fleksibelt. Da jeg tar for meg disse punktene hver for seg vil jeg derfor her kun drøfte i hvilken grad vilkåret om å la seg overbevise av det bedre argument, er styrket eller svekket som følge av økt fleksibilitet. Med grunnlag i drøftingen over, kan det tenkes at økt fleksibilitet, i form av at man selv kan velge når og hvor man ønsker å arbeide, kan gjøre at

man i mindre grad enn før får muligheten til å diskutere med hverandre. Mulighetene kan også bli mindre for å høre hverandres synspunkter, og å la seg overbevise av det bedre argument.

Svendsen nevner også at lagarbeid (samarbeid) er blitt mer vanlig i dagens arbeidsliv (Svendsen, 2011, s. 100). Når arbeidstakere samarbeider i grupper eller prosjekter, møtes de gjerne for å jobbe sammen mot et felles mål. I slike samarbeid, er det hensiktsmessig at deltakerne har gode samarbeidsevner, og gode sosiale ferdigheter (Svendsen, 2011, s. 100). Når en gruppe jobber sammen mot et felles mål, er det rimelig å anta at det vil være en del diskusjoner. For å komme frem til målet på best mulig måte, kan det tenkes at deltakerne må være villige til å la seg overbevise av andres argumenter. Det kan dermed hevdes, at samarbeid legger til rette for en diskurs, der alle får muligheten til å fremføre sine synspunkter og at man lar seg overbevise av det bedre argument.

Det neste trekket ved Svendsens empiriske beskrivelse av arbeidslivet som jeg ønsker å si noe om her, er det økte fokuset på selvrealisering. I det ”nye” arbeidslivet er arbeidet blitt en arena der man har muligheten for å realisere sitt potensial. Man befinner seg hele tiden i en læringsprosess, der målet er å forbedre seg selv (Svendsen, 2011, s. 102). I en læringsprosess er det mulig å hevde at man må høre andres synspunkter og meninger, for så å velge hva man vil gjøre. Det vil derfor være mulig å anta, at det er gode muligheter for å fremføre sine synspunkter, eller å la seg overbevise av bedre argumenter i et arbeidsliv med fokus på selvrealisering. Årsaken kan være at man ønsker å lære mer, og utvikle seg. Samtidig kan man si at det er en motsetning mellom selvrealisering og varsling. Selvrealisering er et privat prosjekt, det vil si noe man gjør for seg selv. Varsling er derimot noe man gjør for fellesskapet. Det kan, med utgangspunkt i dette, tenkes at økt fokus på selvrealisering gjør at mange velger ikke å varsle. Årsaken kan være at man kanskje ikke er like opptatt av fellesskapets beste, men heller sitt eget beste. Det kan i slike tilfeller tenkes, at man ikke lar seg overbevise av det bedre argument i like stor grad som før, fordi det ikke er den beste løsningen for en selv, men for fellesskapet.

I det ”nye” arbeidslivet peker Svendsen også på hvordan lederens oppgaver har endret seg, til nå å fokusere på å motivere de ansatte. Lederen skal blant annet motivere de ansatte til å forandre seg, på en måte som er gunstig for organisasjonen eller bedriften (Svendsen, 2011, s. 103). Ved å sette dette på spissen kan man si at lederne, ved hjelp av motivasjon, muligens manipulerer de ansatte til å gjøre det de selv ønsker. Det kan i slike tilfeller antas at de ansatte



ikke har så mye de skulle sagt når det gjelder for eksempel hvordan, og hvilke arbeidsoppgaver som skal gjennomføres. Ledelse kan videre ses på som en form for disiplinering av de ansatte. Da motivasjon er en ny måte å lede på, kan muligens dette også ses på som en form for disiplinering. Det kan da hende at mulighetene for at man lar seg overbevise av det bedre argument, er svekket fordi at de ansatte er disiplinert til å gjøre som lederne vil. Det kan være at man i slike tilfeller ikke lar seg overbevise av det beste argumentet, men at man lar seg overbevise av lederens argument. På grunnlag av dette, kan man trolig hevde at mulighetene for at lederen lar seg overbevise de ansattes argumenter er små. Samtidig kan bruken av motivasjon også tolkes motsatt. Ved å motivere de ansatte, vil de ønske å gjøre den jobben de skal. De vil dermed muligens ha en mer positiv innstilling til arbeidet. Det at de ansatte lar seg motivere, kan være mye av det samme som at de lar seg overbevise av det bedre argument, da det er nettopp dette lederne gjør. Ved å motivere de ansatte kan det antas at lederne overbeviser de ansatte om hva som er best. Det kan derfor være mulig å hevde at der motivasjon brukes i arbeidet, er det også nødvendigvis muligheter for deltakerne å la seg overbevise av det bedre argument. Motivasjon kan ut i fra denne drøftingen, bidra til både å styrke og svekke muligheten for rasjonell argumentasjon i det ”nye” arbeidslivet.

## **5.6 Maktfritt rom**

Det siste diskursetiske vilkåret jeg vil ta opp her, handler om makt. Den ideelle diskursen skal være maktfri. Det kan sies å være det samme som at kommunikasjonen er fri for det Habermas kaller strategisk og instrumentell handling. Jeg vil i dette kapittelet undersøke om trekk ved det ”nye” arbeidslivet kan ha bidratt til å svekke maktforskjellene eller ikke.

Willig fokuserer, som nevnt i kap 3.1, på hvordan strukturer i samfunnet generelt og arbeidslivet spesielt, bidrar til å umyndiggjøre arbeidstakerne. En slik umyndiggjøring, kan ses i sammenheng med makt. Det at arbeidstakerne mister myndigheten sin, er på mange måter det samme som å si at de mister makt. Ut i fra denne tolkningen, kan det være rimelig å anta at en diskurs som skal baseres på likhet i makt, ikke er mulig i Willigs beskrivelse av arbeidslivet. Ifølge Habermas handler makt om evnen til å overbevise andre, det vil si kommunikativ makt (Habermas, 1996). Det kan da være rimelig å anta at de som kan gi en saklig og kunnskapsbasert argumentasjon som de andre overbevises av, er de som har mest makt i relasjonen.

Jeg vil også her, ta opp evalueringer som et trekk ved dagens arbeidsliv, og knytte det til makt. Evalueringsskjemaene leveres til lederne etter de er ferdig utfylt, og det er opp til dem å avgjøre hva som skjer videre. De kan velge om de ønsker å ta til seg den eventuelle kritikken for deretter å gjøre endringer i samsvar med forslagene fra de ansatte. Det er altså lederne som sitter med makten i en evalueringssituasjon. Dette kan tydeliggjøre maktforskjellene mellom arbeidstakerne og lederne, noe som ikke er i samsvar med det kommunikasjonsetiske vilkåret for varsling. Samtidig kan man si at evalueringer, er arbeidstakernes mulighet for å si sin mening, og komme med sine synspunkter. Dette kan dermed tolkes som et forsøk på å jevne ut maktforskjellene, ved at man gir de ansatte en mulighet til å påvirke organisasjonen. Dersom lederne tar til seg, og gjør noe med de tilbakemeldingene de får gjennom evalueringsskjemaene, kan det være mulig å anta at evalueringer bidrar til å minke maktforskjellene. Dette vil være positivt i forhold til vilkåret om lik makt i diskursetikken.

Medarbeidersamtale er også noe, som ifølge Willig, har blitt vanligere i det ”nye” arbeidslivet. Dette er en samtale der ansatte og ledelsen møtes, for å samtale om for eksempel den ansattes evner og talenter som man må ta ekstra godt vare på (Willig, 2009, s. 84). Dette møte er i utgangspunktet preget av maktforskjeller, nettopp fordi det er et møte mellom ledere og ansatte. Man kan derfor antyde at det ikke er snakk om et maktfritt rom. Samtidig møter de ansatte og lederen hverandre på tomannshånd, og det legges til rette for at arbeidstakeren skal få uttrykke sine synspunkter. Dette kan trolig bidra til å skape mindre maktforskjeller i samtalen. Likevel kan det nok være vanskelig å skape et maktfritt rom, der ansatte og ledere møtes, fordi det er ulik makt knyttet til deres roller. Det vil likevel mest sannsynlig være mulig å dempe maktforskjellene. En medarbeidersamtale kan altså bidra til at maktforskjellen mellom leder og ansatt føles mindre. Det kan derfor bidra til å styrke det diskursetiske vilkåret om en maktfri diskurs.

En endring i oppbygningen av byråkratiet som Willig peker på, er som nevnt tidligere, at det er innført flere ledelsesnivåer (Willig, 2009, s. 88). Flere ledelsesnivåer betyr også flere ledere. På den ene siden kan man trolig hevde at flere ledelsesnivåer har medført at maktforskjellene mellom nivåene er mindre, enn det maktforskjellene trolig var mellom ansatte og leder tidligere. På den andre siden har ledergruppen blitt større, det vil si at det er blitt flere ledere i forhold til ansatte som følge av innføringen av flere ledelsesnivåer. Flere ledere kan derfor muligens sies å ha ført til økte maktforskjeller, fordi ledergruppen er blitt større. Lederne får kanskje på denne måten enda mer makt. Oppsplittingen til flere

ledelsesnivåer, kan trolig ikke sies å skape et maktfritt rom, da det fremdeles er et klart skille mellom rollene som ansatt og leder. Denne endringen i arbeidslivet, kan altså enten minske eller øke maktforskjellene, og dermed muligheten for en etisk diskurs der alle har like mye makt.

Willig peker, som nevnt flere ganger, også på at det ”nye” arbeidslivet er preget av stadige endrings- og omstillingsprosesser. Disse endringene og omstillingene kommer ofte fra politisk hold, og skal gjennomføres av de ansatte i bedriften, eller organisasjonen (Willig, 2009, s. 64). De ansatte må være klare for endringene, og for å gjennomføre disse på en best mulig måte. De har i tillegg trolig liten innflytelse på hvilke omstillinger som skal innføres. Ulikhetene i makten kommer her frem, ved at det er en part som kommer frem til hvilke endringer og omstillinger som skal innføres, mens en annen part må gjennomføre endringene. I en eventuell diskurs, ville det trolig i slike tilfeller vært vanskelig å skape en kommunikasjon mellom ansatte og ledelse, der maktforholdene var jevnet ut. Samtidig kan stadige endringer i arbeidsoppgaver og ansvarsområder, bidra til at flere får innsikt i ulike arbeidsoppgaver. Flere får vært innom ulike roller, og man får kanskje kjennskap til ulike ansvarsområder. Dette kan bidra til større forståelse for hverandres oppgaver og utfordringer, noe som kanskje kan jevne ut eventuelle maktforskjeller mellom de ansatte. Det kan også føre til at man blir kjent med flere, og dermed får et større nettverk. Dette kan kanskje bidra til at maktforskjellene føles mindre. Det kan altså være rimelig å anta at stadige endringer og omstillinger kan være både positivt og negativt, for hvordan maktforskjellene i bedriften eller organisasjonen oppfattes.

Dagens arbeidsliv er ifølge Svendsen mer fleksibelt. De ansatte har, som nevnt tidligere i drøftingskapittelet, større frihet til selv å velge når og hvor de ønsker å arbeide. På grunn av denne friheten, og at de ansatte i tillegg har større muligheter til å velge når og hvordan ulike arbeidsoppgaver skal gjennomføres, kan det være mulig å tenke seg at de også har fått mer makt i forhold til arbeidet sitt. Dette kan muligens bidra til å jevne ut maktforskjellene mellom ledelsen og arbeidstakerne. Ved å overlate beslutninger som når, hvor og hvordan arbeidsoppgaver skal gjennomføres til de ansatte, vil de få muligheten til å ta selvstendige valg. De vil da trolig oppleve, at de har mer makt over eget arbeid enn de ellers ville hatt. Det kan derfor ut i fra denne tolkningen være mulig å anta at fleksibilitet på arbeidsplassen, bidrar til å styrke vilkåret om lik makt i en diskurs.

Det neste trekket fra Svendsens empiriske beskrivelse av arbeidslivet jeg vil ta for meg, er den økende bruken av samarbeid, eller lagarbeid som Svendsen kaller det, i arbeidslivet. Når man arbeider sammen mot et felles mål, kan det, som nevnt i avsnittet om å la seg overbevise av det bedre argument tenkes, at man diskuterer seg frem til den beste måten å gjennomføre oppgavene på. Dette kan gjøres ved å lytte til hverandres synspunkter og argumenter. Det at man får muligheten til å overbevise hverandre om hvilke argumenter som er best, kan ses i sammenheng med maktfordelingen i samarbeidet. Ved at det beste argumentet er det som vinner frem, kan det hevdes at *hvem* som fremfører argumentet ikke er av betydning. Det vil altså ikke nødvendigvis være den med mest makt som vinner frem, men den med det beste argumentet. Ut i fra dette, kan det derfor tenkes, at samarbeid er en arena der deltakernes makt er ganske likt fordelt. Samtidig kan det tenkes, at deltakerne har ulik makt knyttet til deres roller. For eksempel kan det være slik at en fungerer som leder, eller at man har ulik makt som følge av hvem man er. Et eksempel på dette kan være dersom brukere tas med i samarbeidet. Det kan tenkes at de vil ha mindre makt, enn for eksempel veilederen, da det er mer makt knyttet til rollen som veileder for eksempel i form av kunnskap og informasjon. Brukeren er ofte i en sårbar situasjon, og kan derfor trolig føle seg noe maktesløs til tross for at de er en del av et samarbeid. Dette kan også knyttes til noe av kritikken av Habermas' diskursetikk, som hevder at det er de talføres etikk (S. B. Eide & Skorstad, 2008, s. 143). Dette kan trolig også være tilfellet i et samarbeid. Det kan være rimelig å anta at de som er flinke til å argumentere, vil ha mer makt i samarbeidet. Ut i fra denne drøftingen, kan det altså tenkes at samarbeid kan bidra til å jevne ut maktforskjellene blant deltakerne. Det kan samtidig tenkes, at partene i samarbeidet har ulik makt i utgangspunktet, og at dette kan påvirke samarbeidet. Likevel er det trolig større sjans for at maktforskjellene blir mindre i et samarbeid, enn at de blir større da samarbeid går ut på å jobbe sammen om å nå et felles mål. Det kan derfor antas at samarbeid bidrar til å jevne ut maktforskjellene.

Svendsens empiriske beskrivelse av arbeidslivet ser blant annet på at man bytter jobb oftere enn før. Tidligere var det vanlig å ha sammen arbeidsplassen gjennom hele yrkeskarrieren, mens det nå er det blitt vanlig å bytte arbeidsplass flere ganger i løpet av karrieren (Svendsen, 2011, s. 53). Når man har muligheten til å bytte arbeidsplass, dersom man ikke trives eller har lyst på nye utfordringer, kan det føre til at man ikke er like avhengig av arbeidsplassen. Når man ikke har det samme avhengighetsforholdet, kan det hende at den makten for eksempel lederen har over de ansatte, heller ikke føles like stor. Det kan være rimelig å anta, at dersom man var helt avhengig av jobben ville også sjefen hatt mer makt.

Siden man i dagens samfunn ikke har et så sterkt avhengighetsforhold til arbeidsplassen, kan lederens makt altså ha blitt svekket. Dette kan igjen knyttes til i hvilken grad en maktfri diskurs er mulig i det ”nye” arbeidslivet. Dersom man antar at lederen har fått mindre makt, kan det også være rimelig at det er større mulighet for å skape en maktfri diskurs på arbeidsplassen i det ”nye” arbeidslivet.

Vetlesen og Henriksen hevder at vi lever i et ”korttidssamfunn”. De mener, som nevnt i teorikapittelet, at den store endringstakten i samfunnet truer den enkeltes karakter og opplevelse av et varig selv (Vetlesen & Henriksen, 2003, s. 25-27). Dette kan ses i sammenheng med Willig og hans teori om at, stadig endringer og omstillinger bidrar til å umyndiggjøre de ansatte. Dersom endringer skjer i raskt tempo og på uforutsigbare måter, kan det tenkes at arbeidstakerne har liten makt over hvilke endringer som skjer. Det kan samtidig tenkes at arbeiderne ikke føler seg like forpliktet til organisasjonen, fordi at de aldri vet hva som vil skje fremover. Det kan tenkes at arbeidsplassen ikke er like trygg og forutsigbar som før. Dette kan kanskje føre til at arbeidstakerne ikke knytter seg like mye til arbeidsplassen som tidligere. Arbeidstakerne kan da hevdes å være moderat knyttet til arbeidsplassen, noe som ifølge varslingslitteraturen kan bidra til at flere varsler. Dersom arbeidstakerne er moderat tilknyttet til arbeidsplassen, kan det tenkes at fordelingen av makt også er jevnere.

Som det pekes på i teorikapittelet, er det ofte de med sterk eller svak tilknytning til arbeidsplassen, som velger å la være å varsle om kritikkverdige forhold. Det kan tenkes at de som er sterkt knyttet til organisasjonen også, er i et sterkt avhengighetsforhold til arbeidsplassen. Men utgangspunkt i drøftingen i forrige avsnitt, kan det dermed hevdes at lederen har mye makt og det kan tenkes å påvirke arbeiderne til ikke å varsle på grunn av for eksempel frykt for å miste jobben. Dersom man er lite tilknyttet organisasjonen, kan det derimot antas at arbeidsgiveren har mindre makt. Det er likevel ikke sikkert at dette ville bidratt til at flere varslet. Dersom man ikke er knyttet til organisasjonen, kan det tenkes at man heller ikke ville brydd seg om eventuelle kritikkverdige forhold, og derfor valgt ikke å varsle. I slike situasjoner kan det sies at arbeiderne er den som sitter på makten. Det kan ut fra dette tenkes, at moderat tilknytning til organisasjonen, kunne bidratt til å fremme det maktfrie rom og dermed vilkåret for varsling.

Det neste punktet jeg vil drøfte i forhold til makt, er selvrealisering. Det er altså et økende fokus på den enkelte arbeidstaker. Dette kan man også finne igjen hos Willig når han legger vekt på den økende bruken av evalueringer og medarbeidersamtaler. Dette er tiltak som

kan knyttes til den enkelte arbeidstaker, og deres muligheter til å utvikle seg selv og bedriften. Når det er såpass stor vekt på den enkelte, og den enkeltes muligheter til å realisere sitt potensial, kan det være mulig å anta at den enkelte også har fått mer makt. Når den enkelte ansatte får mer makt, vil maktforskjellene mellom lederne og de ansatte trolig reduseres. Det kommunikasjonsetiske vilkåret om lik makt i diskursen, vil da være lettere å oppnå. Det kan likevel også være mulig å hevde det motsatte. Det kan være rimelig å anta, at grupper har mer makt enn den enkelte arbeidstaker. De ansatte ville da kanskje hatt mer makt dersom den sto sammen, i forhold til når de står hver for seg. Det kan altså ut i fra denne tolkningen være vanskelig å si om det økte fokuset på selvrealisering og den individuelle arbeidstaker har bidratt til mer eller mindre maktforskjeller i det ”nye” arbeidslivet.

### **5.7 Etisk varsling i det ”nye” arbeidslivet**

I denne drøftingen har jeg forsøkt å se på de diskursetiske vilkårenes muligheter i henholdsvis Willig og Svendsens beskrivelse av det ”nye” arbeidslivet. Jeg vil nå gi en kort oppsummering av drøftingen, før jeg svarer på problemstillingen som er: I hvilken grad arbeidstakernes muligheter for varsling har blitt styrket eller svekket i det ”nye” arbeidslivet.

Det første vilkåret jeg tok for meg var hvorvidt alle berørte parter hadde mulighet til å delta i eventuelle diskurser. I dette kapittelet undersøkte jeg den økende bruken av evalueringer, innføringen av flere ledelsesnivåer, medarbeidersamtaler og stadige endringer og omstillinger fra Willigs empiri. Jeg tok videre utgangspunkt i Svendsens poeng om økt fleksibilitet, mer samarbeid, økt fokus på selvrealisering og motivasjon. Slik jeg drøftet det kom jeg frem til at både bruken av evalueringer, økt fleksibilitet, samarbeid og selvrealisering bidrar til å legge til rette for etisk varsling. Medarbeidersamtaler og motivasjon kan også sies og til dels bidra til å legge til rette for de kommunikasjonsetiske vilkårene i det ”nye” arbeidslivet. Dette kan trolig bidra til å styrke arbeidstakernes muligheter for etisk varsling. På punktet om berørte parter, kan det i motsetning til det jeg nevnte ovenfor, virke som at innføringen av flere ledelsesledd, og stadige endringer og omstillinger, har bidratt til at mulighetene for at alle berørte parter kan delta i en diskurs er svekket. Det er likevel flere punkter ved utviklingen som peker i retning av at det ”nye” arbeidslivet, kan bidra til å styrke muligheten for alle berørte parter å delta i en diskurs.

Det neste punktet jeg var inne på, handlet om frivillig deltakelse. Det vil altså si at de som regnes som berørte parter, selv skal kunne velge om de ønsker å delta i diskursen eller

ikke. Her kom jeg frem til at evalueringer, medarbeidersamtaler, fleksibilitet, selvrealisering og i tillegg at motivasjon kunne bidra til større frihet for arbeidstakerne. Stadige omstillinger og endringer i bedriften eller organisasjonen, og den økte bruken av samarbeid som arbeidsform, kan derimot tenkes å svekke frivilligheten. Årsaken til dette, er at arbeidstakerne ikke har særlig innflytelse på hvilke endringer og omstillinger som innføres. De kan trolig heller ikke velge selv hvilke samarbeid de ønsker å delta i. I hvilken grad innføringen av flere ledelsesnivåer har bidratt til å styrke, eller svekke arbeidstakernes muligheter for frivillighet, er det vanskelig å avgjøre. Det er likevel flere punkter som kan bidra til å styrke det diskursetiske vilkåret. Det kan derfor ut i fra drøftingen være mulig å hevde, at også muligheten for frivillig deltakelse har økt med utviklinga av det ”nye” arbeidslivet.

Med utgangspunkt i vilkåret om at man skal la seg overbevise av det bedre argument, eller rasjonell argumentasjon, som det også kan kalles, tok jeg for meg de samme trekkene ved det ”nye” arbeidslivet som i de andre avsnittene. Det er her muligheter for å si at evalueringer, omstillinger og endringer, og innføringen av flere ledelsesnivåer kan virke negativt på muligheten for rasjonell argumentasjon. Dette kan muligens være fordi disse endringene kan påvirke muligheten for kommunikasjon, og kanskje fordi økt fleksibilitet gjør at de ansatte ikke lenger møtes like ofte. Når det gjelder medarbeidersamtaler, fleksibilitet, selvrealisering og til dels bruken av motivasjon, kan det være både fordeler og ulemper i forhold til muligheten for å la seg overbevise av det bedre argument. Det økte fokuset på samarbeid, kan derimot være mulig å anta at kan virke positivt inn på dette vilkåret. Noen utviklingstrekk taler for at vilkårets muligheter har blitt styrket, noe taler for at de har blitt svekket, og andre trekk kan tolkes begge veier. Likevel er det flest trekk som går i retning av, at muligheten for rasjonell argumentasjon er svekket.

Det siste vilkåret handler om muligheten for lik makt i diskursen. Utviklingstrekkene i det ”nye” arbeidslivet kan også her, bidra både til å fremme og hemme mulighetene for dette vilkåret. Bruken av evalueringer, stadige endringer og omstillinger, fokuset på selvrealisering, og innføringen av flere ledelsesnivåer kan ut i fra drøftingen, både bidra til å styrke og å svekke vilkårets muligheter. Mens både medarbeidersamtaler, samarbeid, det at man stadig skifter arbeidsplass og den økte fleksibiliteten, kan hevdes å styrke mulighetene for å jevne ut maktforskjellene i det ”nye” arbeidslivet. Med dette som utgangspunkt kan det dermed være rimelig å anta at mulighetene for å jevne ut maktforskjellene har blitt styrket i det ”nye” arbeidslivet.

Det kan med utgangspunkt i denne drøftingen være mulig å si, at vilkårene om at alle berørte parter skal få muligheten til å delta i diskurser, at det er frivillig deltakelse, og at maktforskjellene jevnes ut er styrket i det ”nye” arbeidslivet. Vilåret om rasjonell argumentasjon kan derimot hevdes å være svekket. Det er altså ifølge denne tolkningen tre vilkår som trolig kan sies at styrkes, mens ett muligens svekkes. Med utgangspunkt i dette, kan det være mulig å si at Habermas’ diskursetiske vilkår i større grad enn før, blir styrket som følge av utviklingen i det ”nye” arbeidslivet. Mulighetene for å skape et felles normgrunnlag vil altså være styrket. Det kan derfor tenkes, at det kan bli lettere å skille etisk rette handlinger fra uetiske handlinger. Dette kan igjen bidra til å styrke arbeidstakernes muligheter for å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Willig har som nevnt i kapittel 3.1.3, et ganske negativt syn på dagens arbeidsliv, og han mener at trekkene ved det ”nye” arbeidslivet bidrar til å umyndiggjøre de ansatte. Ut i fra drøftingen over, kan det likevel være mulig å tolke det slik, at noen av trekkene Willig peker på, kan virke positivt i forhold til arbeidstakernes muligheter for etisk varsling. Det vil si at noen av disse trekkene ved utviklingen, bidrar til å legge til rette for de diskursetiske vilkårene, og dermed gir muligheter for en reell etisk diskurs. Dette kan igjen, som nevnt, legge forholdene til rette for varsling av kritikkverdige forhold, da det er lettere å avgjøre hva som er etisk riktig og ikke. Ut i fra drøftingen over, kan det tenkes at Willig er i overkant kritisk til utviklingen av arbeidslivet. En årsak til forskjellen mellom Willigs forståelse av arbeidslivet, og min drøfting, kan blant annet være fordi Willig ser på hvordan ulike trekk i samfunnet bidrar til umyndiggjøring. Jeg ser derimot på mulighetene for de kommunikasjonsetiske vilkårene i det ”nye” arbeidslivet. Kanskje er det altså slik, at selv om trekkene i samfunnet kan bidra til å umyndiggjøre de ansatte, så kan det likevel ligge til rette for etisk kommunikasjon.

Svendsens empiriske beskrivelse av arbeidslivet er mer positiv. Med utgangspunkt i drøftingen i dette kapittelet, er det også mulig å anta at flere av trekkene han peker på, kan bidra til å styrke de kommunikasjonsetiske vilkårene. Det kan derfor være mulig å anta at Svendsens beskrivelse av arbeidslivet, og dets positive utvikling, kan stemme spesielt i forhold til de diskursetiske vilkårenes muligheter.

Ut fra denne drøftingen kan det altså være mulig å anta, at i det ”nye” arbeidslivet er mulighetene for etisk kommunikasjon gode. Arbeidstakernes muligheter for etisk varsling kan dermed tenkes å være styrket. Grunnen til at denne drøftingen kan sies å svare på



problemstillingen, er at jeg har begrenset meg til å se på det etiske aspektet ved begrepet ”kritikkverdige forhold”, og benyttet Habermas’ diskursetikk som etisk standard. Ved å undersøke de diskursetiske vilkårenes muligheter, undersøker jeg også mulighetene for å skape et felles normgrunnlag i arbeidslivet. Dersom man har et felles normgrunnlag, kan det tenkes at man vil få større klarhet i hva som regnes som kritikkverdige forhold i etisk forstand. Det kan antas, at man tydeligere kan skille mellom etisk og uetisk. Når dette skille blir tydeligere, kan det føre til mindre usikkerhet, knyttet til om et forhold kan regnes som kritikkverdig eller ikke. Mindre usikkerhet kan igjen bidra til å senke terskelen for å varsle, og varslingens muligheter kan da antas å være styrket.

## 6 Avslutning

I denne oppgaven har jeg sett på hvordan arbeidslivet har endret seg de siste 10-15 årene til nå å være en del av det som ofte omtales som det ”nye” arbeidslivet. Jeg har videre benyttet diskursetikken som etisk standard for å undersøke de etiske vilkårenes muligheter i det ”nye” arbeidslivet. Diskursetikken har mye til felles med varslingslitteraturen, og er derfor et hensiktsmessig valg. Med dette som utgangspunkt, har det vært mulig å trekke slutninger om i hvilken grad arbeidstakernes muligheter for å varsle om etisk kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har blitt styrket eller svekket i den ovenfor nevnte tidsperioden. Utgangspunktet har her vært at dersom det ligger til rette for de diskursetiske vilkårene i dagens arbeidsliv, vil en etisk diskurs trolig være mulig siden man kan få muligheten til å danne et felles normgrunnlag. Et slikt felles normgrunnlag vil gjøre det lettere å avgjøre hva som er uetiske handlinger. Det kan derfor tenkes at dersom man har en felles standard for hva som regnes som kritikkverdige forhold i etisk forstand, vil arbeidstakernes vilkår for varsling være styrket.

New Public Management har bidratt til store forandringer for offentlig sektor. Det har blant annet kommet stadig nye endrings- og omstillingskrav. Det er mer fokus på den individuelle arbeidstakeren gjennom blant annet å la arbeidstakerne delta i evalueringer og få påvirkningsmuligheter gjennom medarbeidersamtaler. Mulighetene for selvrealisering gjennom arbeidet, har også fått mer fokus etter New Public Management fikk innpass i arbeidslivet. I tillegg har ledelsen endret fokus fra å bestemme over de ansatte, til å skulle motivere de dem. Dette er trekk som har blitt tildelt mye plass i denne oppgaven. Det er Willigs og Svendsens empiriske beskrivelser av det ”nye” arbeidslivet som har blitt vektlagt, da disse gir to ulike beskrivelser av samme fenomen. Willigs kan sies å ha en negativ oppfatning av arbeidslivet, mens Svendsens derimot er mer positiv til utviklingen. Dette har gitt en utfyllende og dekkende beskrivelse av det ”nye” arbeidslivet, noe som la grunnlaget for resten av oppgaven.

Da det undersøkes i hvilken grad arbeidstakernes muligheter for varsling av kritikkverdige forhold er styrket eller svekket, har det i denne oppgaven vært viktig å definere hva som menes med ”kritikkverdige forhold”. Dette begrepet deles ofte inn i tre, nemlig rettslig, sosialt og etisk. Det har i denne oppgaven blitt tatt utgangspunkt i det etiske aspektet ved kritikkverdige forhold, og det har derfor vært nyttig å ha en etisk standard å forholde seg

til. I den forbindelse tok jeg utgangspunkt i Habermas' diskursetikk og denne etikkens vilkår, for å avgjøre hva som kan regnes som kritikkverdig. Dette var, som nevnt, et relevant valg da både litteraturen om varsling og diskursetikken fokuserer på viktigheten av kommunikasjon og sammenhengen mellom kommunikasjon og etikk.

I drøftingskapittelet har jeg tatt utgangspunkt i de diskursetiske vilkårenes muligheter, og sett på i hvilken grad disse synes å ha blitt styrket eller svekket, som følge av trekk ved det "nye" arbeidslivet. Det har blitt fokusert på økt bruk av evalueringer og medarbeidersamtaler, stadige endringer og omstillinger, innføringen av flere ledelsesnivåer, økt fleksibilitet, samarbeid, selvrealisering og motivasjon. Kort oppsummert kan det ut fra drøftingskapittelet hevdes at Habermas' diskursetiske vilkår om at alle berørte parter skal få muligheten til å delta er styrket. Videre at deltakelsen er frivillig og at maktforskjellene forsøkes å jevnes ut er også styrket i det "nye" arbeidslivet. Hvis man ser på vilkåret om rasjonell argumentasjon, synes imidlertid dette å ha blitt svekket. Da det likevel er tre vilkår som kan sies å være styrket, har jeg konkludert med at arbeidstakeres muligheter for å varsle om kritikkverdige forhold har blitt styrket i det "nye" arbeidslivet.

I innledningen spørres det om eksempelet fra Helse Førde viser til en negativ utvikling av arbeidstakernes muligheter for å varsle eller om dette kun er et enkelttilfelle. Med utgangspunkt i drøftingen, kan det hevdes at vilkårene for varsling er styrket i det "nye" arbeidslivet. Det er likevel ikke sikkert at eksempelet fra Helse Førde er et enkelttilfelle. Det har her kun blitt fokusert på det etiske aspektet ved begrepet "kritikkverdige forhold" og kun med utgangspunkt i Habermas' diskursetiske vilkår. Det kan derfor være mulig, at man med utgangspunkt i en annen etisk teori som standard eller én av de to andre definisjonene av begrepet "kritikkverdige forhold", nemlig det rettslige og sosiale, kunne kommet frem til andre resultater. På grunn av oppgavens omfang og begrensninger i tid, ville det likevel vært for omfattende og tidkrevende å ta hensyn til dette. En avgrensning av oppgavens problemstilling, har derfor vært helt nødvendig. Konklusjonen denne oppgaven munner ut i, er derfor en konsekvens av denne avgrensingen. Hvorvidt det er andre forhold som kunne gitt andre resultater må derfor overlates til videre forskning.

Denne oppgaven vil som alle andre oppgaver, ha noen styrker og svakheter. Dersom man ser på problemstilling, altså i hvilken grad arbeidstakernes vilkår for varsling er blitt styrket eller svekket i det "nye" arbeidslivet, kan det høres ut som at det er snakk om en sammenlikning mellom vilkårene for varsling før og nå. Det er ikke slik det er ment. Jeg har

fokusert på trekk ved arbeidslivet som har kommet med innføringen av New Public Management. Dersom denne utviklingen legger til rette for de diskursetiske vilkårene kan det hevdes å styrke arbeidstakernes muligheter for etisk varsling. Jeg har altså tatt utgangspunkt i noen utvalgte trekk ved utviklingen i det ”nye” arbeidslivet. Willig kan, som nevnt, sies å ha en kvalitativ og negativ beskrivelse av utviklingen av arbeidslivet. Det kan derimot sies at Svendsen har en kvantitativ og positiv empiri om arbeidslivet. Dette gjør at man, i større grad enn ved å velge kun én av disse metodiske tilnærmingene, får en god og utfyllende forståelse av det ”nye” arbeidslivet, noe som kan bidra til å styrke oppgavens reliabilitet og kvalitet.

For å undersøke varslingsens muligheter i det ”nye” arbeidslivet, har jeg kun tatt utgangspunkt i den etiske delen av begrepet kritikkverdige forhold. Selv om dette kun er én av tre former for varsling, så er den ikke desto mindre sentral. Denne etiske formen for kritikkverdige forhold nevnes i flere sentrale bidrag i varslingslitteraturen, men den synes å være underbelyst. Dette ønsker jeg å gjøre noe med, og jeg har derfor valgt å fokusere på nettopp denne formen for kritikkverdige forhold. Jeg har videre valgt å innføre en etisk standard. Dette kan bidra til å styrke oppgaven, fordi det kan skape klarhet i hva som menes med etisk varsling. Jeg har tatt utgangspunkt i de diskursetiske vilkårenes muligheter i det ”nye” arbeidslivet. Diskursetikken kan, som nevnt, anses som spesielt godt egnet for å svare på problemstillingen fordi, kommunikasjon er sentralt både i varslingslitteraturen og i diskursetikken. Dette kan bidra til å styrke oppgavens validitet fordi det kommer tydeligere frem at man faktisk måler det man ønsker å måle. Habermas integrerer også empiri som grunnlaget for etisk teori, dette gjør at han unngår det såkalte er/bør-problemet, noe som er et kritisk punkt for mange etiske teorier. Det at jeg utdyper et nokså uklart aspekt ved varsling, og at jeg benytter en etisk teori som er sentral både i forhold til dens fokus på kommunikasjon og empiriske grunnlag, kan sies å være en styrke ved denne oppgaven.

## Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Hentet 01.05.2012, fra <http://lovdata.no/all/tl-20050617-062-002.html#2-4>
- Bauman, Z. (2006). *Flytende modernitet*. Oslo: Vidarforl.
- Blonder, I. (2002). Blowing the Whistle. I M. o. S. B. Coady (Red.), *Codes of Ethics and the Professions* (s. 166-191). Melbourne: Melbourne university.
- Bokmålsordboka-nynorskordboka. (2012). Hentet 31.03.2012, fra <http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=pedagog&begge=+>
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2007). *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Christoffersen, S. A., & Wyller, T. (2005). *Profesjonsetikk: om etiske perspektiver i arbeidet med mennesker*. Oslo: Universitetsforl.
- Eide, S. B., & Skorstad, B. (2008). *Etikk: til refleksjon og handling i sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eide, T., & Eide, H. (2004). *Kommunikasjon i praksis: relasjoner, samspill og etikk i sosialfaglig arbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eriksen, E. O., & Weigård, J. (1999). *Kommunikativ handling og deliberativt demokrati: Jürgen Habermas' teori om politikk og samfunn*. Bergen: Fagbokforl.
- Foros, P. B., & Vetlesen, A. J. (2012). *Angsten for oppdragelse: et samfunnsetisk perspektiv på danning*. Oslo: Universitetsforl.
- Garmannslund, K., & Uthusli, T. (1997). *Leder og pedagog: læring, motivasjon, utvikling og vekst*. [Oslo]: Fortuna forl.
- Grunnloven. (1814). Hentet 01.05.2012, fra <http://lovdata.no/all/tl-18140517-000-006.html#100>

- Habermas, J. (1990). *Moral Consciousness and Communicative action*. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (1996). *Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Henriksen, J.-O., Schmidt, Ulla, Leer-Salvesen, Paul, Hegstad, Harald, S. Gilhus, Ingvild, Riis, Ole, S. Haug, Kari. (2011). *Difficult Normativity: Normative Dimensions in Research on Religion and Theology*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Heum, P. (2006). *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen: Fagbokforl.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Johansen, K. E., Christoffersen, S. A., Ariansen, P., Baune, Ø., Wetlesen, J., & Saugstad, J. (1994). *Etikk: en innføring*. [Oslo]: Cappelen.
- Johansen, K. E., & Vetlesen, A. J. (2000). *Innføring i etikk*. Oslo: Universitetsforl.
- Lian, O. S. (2003). *Når helse blir en vare: medikalisering og markedsorientering i helsetjenesten*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Lunde, I. M., & Ramhøj, P. (1996). *Humanistisk forskning inden for sundhedsvidenskab: kvalitative metoder*. København: Akademisk Forlag.
- Martinsen, V. (1991). *Filosofi: en innføring*. Hentet 12.03.2012, fra [http://www.nb.no/utlevering/contentview.jsf?urn=URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2007112201095#&struct=DIV30](http://www.nb.no/utlevering/contentview.jsf?urn=URN:NBN:no-nb_digibok_2007112201095#&struct=DIV30)
- Miceli, M. P., Dworkin, T. M., & Near, J. P. (2008). *Whistle-Blowing in Organizations*. New York: Routledge.
- Riis, O. (2001). *Metoder på tværs: om forudsætningerne for sociologisk metodekombination*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forl.

- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Roness, A., & Matthiesen, S. B. (2006). *I klem eller balanse?: om arbeid, stress og familieliv*. Bergen: Fagbokforl.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforl.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2006). *Varslere: en bok om arbeidstakere som sier ifra!* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2012). *Åpenhet, ytring og varslings*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Stamsø, M. A., & Hjelmtveit, V. (2009). *Velferdsstaten i endring: norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Svendsen, L. F. H. (2010). Civita-notat. *Myten om det brutaliserte arbeidslivet*, (7). Hentet 12.03.2012, fra <http://www.civita.no/assets/2010/04/1299-civita-notat-7-2010.pdf>
- Svendsen, L. F. H. (2011). *Arbeidets filosofi* (L. Holm-Hansen, Trans.). Oslo: Universitetsforl.
- Torp, H. (2005). *Nytt arbeidsliv: medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- TV2. (2012). Overlege Henrik sa sin mening -trues med sparken. Hentet 05.04.2012, fra <http://www.tv2.no/nyheter/innenriks/helse/overlege-henrik-sa-sin-mening-trues-med-sparken-3749245.html>
- Vetlesen, A. J., & Henriksen, J.-O. (2003). *Moralens sjanser i markedets tidsalder: om kulturelle forutsetninger for moral*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Wahl, A. (2009). *Velferdsstatens vekst - og fall?* Oslo: Gyldendal arbeidsliv.

Willig, R. (2007). *Til forsvar for kritikken*. København: Hans Reitzels Forlag.

Willig, R. (2009). *Umyndiggørelse: et essay om kritikkens infrastruktur*. København: Hans Reitzels Forlag.

Ødeård, G. (2011). samfunnsforskning.no. 37. Hentet 12.03.2012, fra <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Andre-rapporter/2011/2011-012>