

Sladrehanke skal selv ha bank: Om «whistleblowing» i norsk arbeidsliv

Varsling er blitt et dagsaktuelt tema i norsk arbeidsliv så vel som i samfunnsdebatten. Beskyttelse av varslere er innført som eget punkt i den reviderte arbeidsmiljøloven. Stor mediedekning av konflikter og skandaler i norske bedrifter har ytterligere aktualisert emnet.

TEKST

Stig Berge Matthiesen

Brita Bjørkelo

PUBLISERT 1. mars 2008

ABSTRACT:

Informers may pay a high price. Whistleblowing in Norway

Whistleblowing can be defined as the exposure of illegal, immoral, or illegitimate practices by former or current employees, whose objective is to affect immediate corrective action. In Norway, whistleblowing has only recently become a focus of research. However, interest in this subject seems to be growing. The recently updated Norwegian Work Environment Act, in fact attempts to protect the rights of whistleblowers in Norway. This article reviews different definitions of whistleblowing, as well as its prevalence, and its positive and negative consequences. A number of Norwegian empirical studies are presented. The link between whistleblowing and subsequent bullying is discussed. Some implications for psychologists and psychological practice are outlined.

Key words: whistleblowing, bullying, workplace ethics, psychologists, Norway

Foreliggende artikkel er delvis skrevet som ledd i et større pågående forskningsprosjekt på Whistleblowing i Norge, finansiert av programmet «FARVE – forskningsmidler arbeid og velferd», i regi av blant annet NAV.

Et NRK-program med tittel «Hjertelotteriet» omhandler en pågående medisinsk intervensjon og undersøkelse overfor pasienter som får hjertestans utenfor sykehuset (NRK Brennpunkt, 8-1-2008). Når man bestemmer seg for å forsøke gjenopplivning på en pasient med hjertestans, er det en fast prosedyre med hjerte-lunge-kompresjon, ventilering og elektriske sjokk. I tillegg settes vanligvis en intravenøs nål, og i den kan man gi adrenalin eller andre medikamenter som kan stabilisere hjerterytmen. Denne prosedyren med medikamenter intravenøst følges internasjonalt, men ikke i ambulansetjenesten i Oslo på grunn av et pågående medisinsk forsøk. Her er det på grunn av forskningsstudien kun de pasientene hvor det utrykkende personellet trekker «ja»-lapp, som får en slik medikamentell innsprøyting. Dette uroer flere ansatte, som opplever at det å unnlate å gi innsprøyting ved «nei»-lapp er uetisk og i mange tilfeller

bryter med deres faglige fornuft. Statens Helsetilsyn og siden NRK varsles. To av de bekymrede ansatte, overlege Robert Hagen og paramedisinsk hjelper Jakob Nielsen, står åpent fram som varslere i det nevnte TV-programmet.

I likhet med ambulansespersonellet over kan også norske psykologer komme opp i situasjoner med etiske dilemmaer. Boks 1 gir en oversikt over fem mulige roller psykologer kan komme i, i kraft av sin jobb eller rolle som psykolog.

BOKS 1

Kritikkverdig atferd: Roller som psykologen kan komme i.

1. «WRONGDOER» - den som bryter faglige, etiske eller juridiske lover, normer og regler
2. VARSLER - den som tar affære og prøver å stoppe det kritikkverdige
3. PASSIV KOLLEGA - vitne til det som skjer, men unnlater å gjøre noe
4. ANSVARLIG POSISJON - den det blir varslet til, og som blir bedt å gjøre noe, dvs. stoppe det kritikkverdige i kraft av sin posisjon og makt
5. HJELPER - den som hjelper varslere, i rollen som behandler, terapeut eller rådgiver, f.eks. når varslere utsettes for represalier/ mobbing.

Psykologen kan selvsagt selv være «wrongdoer», den som forsynder seg, som trår feil faglig, moralsk eller juridisk. Psykologen kan også befinne seg i rollen som henholdsvis varslere, passiv kollega, i ansvarlig posisjon, eller som terapeutisk hjelper. Kolleger kan vise grov uforstand i tjenesten, f.eks. ved å misbruke pasienter seksuelt. Psykologer kan anvende kritikkverdige psykologiske teknikker. Terapi kan tilbys i beruset tilstand. Falske erklæringer kan utstedes. Hva gjør man så, dersom man er vitne til eller får kjennskap til slik klanderverdig atferd? Det store spørsmålet er ofte om man skal gå videre med sin uro og varsle det man vet, for eksempel til fagetisk råd eller Helsetilsynet, eller om man skal la være. I det følgende vil det bli gjort mer grundig rede for temaet «varsling», eller på engelsk: «whistleblowing». Selve begrepet vil bli presentert, de nyinnførte paragrafene i arbeidsmiljøloven som omhandler emnet, omtales, samt hva vi vet om varslingens omfang og konsekvenser. Noen mulige strategier for håndtering av varsling vil også gis.

Varsling på dagsorden

I 2001 var en av forfatterne av denne artikkelen sakkyndig ekspert i en såkalt «mobberettssak». Offeret i saken, la oss kalle ham Jon, var en tidligere statlig ansatt. Han hadde reist sak mot sin tidligere arbeidsgiver da han mente seg rammet av mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Denne trakasseringen hadde medført at Jon hadde brutt sammen, blitt langtidssykemeldt og senere uføretrygdet. Og nå ville han ha oppreisning for tort og svie. Uretten mente Jon hadde sitt opphav i at avdelingslederen på den tidligere arbeidsplassen var svak og tillot mye slendrian og

slett arbeid fra sine medarbeidere. Mye av det slette arbeidet var knyttet til omsorgskvaliteten, og rammet slik en uskyldig tredjepart. Jon orket ikke å fortsette som passiv tilskuer til alt det dårlige arbeidet som ble gjennomført, og tok derfor kontakt med sentralledelsen etter råd fra en venn. Direktøren han snakket med, beordret Jon til å dra hjem for å skrive rapport om det klanderverdige han hadde vært vitne til. Jon stusset på dette, men torde ikke gjøre annet enn det direktøren hadde befalt.

Ikke før er rapporten påbegynt, før det hele stopper opp og skrinlegges. De ansatte og deres fagforening har fått nyss om rapporten, og prompte mobilisert mot denne Judas som nå sladrer på dem i form av en skriftlig rapport. Dette skal de ha seg frabedt, at et godt og velordnet psykososialt arbeidsmiljø blameres på dette viset.^[1] Jon tas ut av jobben, og beordres av sentralledelsen til en filial i et annet fylke. Her får han en jobb som nærmest er tom for innhold: uten klientkontakt blir det et lite meningsfylt arbeid for Jon. Ingen vil lenger ha noe med Jon å gjøre, og han fryses ut av alle kollegafellesskap. I tillegg må han flytte, rykke familien opp med roten, for å kunne jobbe i sin nye posisjon. Jon knekker sammen, og etter flere langvarige sykemeldinger og forsøk på attføring blir han til sist uføretrygdet. Flere år senere, etter å ha vært utslått i en årrekke, tar Jon til motmæle mot arbeidsgiveren og dem som han mente mobbet ham til uhelse. I retten kommer han ingen vei. Prosessfullmektig for staten er helt klar på at Jon selv hadde lagt opp til trøbbelet som han siden fikk unngjelde for. Både byrett og lagmannsrett er helt enig: Sladrehank skal selv ha bank. At retten også mener at saken har blitt foreldet, blir bare en detalj i det store bildet.

Ord som whistleblowing og den norske oversettelsen «varsling» var relativt ukjente begreper bare noen få år tilbake. Søker man på ordet «varsler» før år 2000 i landets største elektroniske avisarkiv, Mediarkivet (www.mediarkivet.no), er det artikler om brannvarslere som kommer opp. Rundt år 2001 begynner dette bildet å endre seg. Internasjonal oppmerksomhet om varsling, ikke minst ved at tre varslere kåres til årets navn i USA i 2002 av Time (Time Magazine, December 2002), er sannsynligvis av stor betydning. Mens Sherron Watkins og Cynthia Cooper hver for seg varslet om omfattende regnskapsbedragerier og oppblåste regnskapstall i henholdsvis Enron og Worldcom, hadde Coleen Rowley i FBI sendt bekymringsmemo til sine overordnede sjefer vedrørende arabere som gikk på flyskole for å lære å fly Jumbojet. Bekymringsmeldingen fortalte om arabiske flypilotstudenter som ikke viste interesse for å lære å lande de store flyene.

Her til lands hadde den såkalte Bærum sykehus skandalen et par år før (1998–1999) fått mye medieoppmerksomhet. Denne saken bidro sannsynligvis til bevisstgjøringen om whistleblowing i årene som fulgte. Legen Carl Magnus Edenbrandt hadde anmeldt en legekollega til Statens helsetilsyn for å ha begått barmhjertighetsdrap (eutanasi), noe som skulle ha skjedd på tampen av omsorgstiden overfor døende pasienter. Saken ga mange avisoppslag, og lederen for helsetilsynet måtte gå. Det hele kulminerer med at legen som ble innklaget for helsetilsynet, blir gitt en advarsel for brudd på diverse retningslinjer, i tillegg til at Helsetilsynet også gir ham hard kritikk (Aftenposten, 6–4–2002). Legen som ble meldt til helsetilsynet, kom for øvrig ut med sin versjon av saken i

form av en bok (Ottesen, 2002). Edenbrandt ble imidlertid møtt med mye ubehag og trakassering etter å ha varslet, og opplevde nærmest et yrkesforbud i norske legekretser i etterkant av saken (Aftenposten, 13-3-2000).

Ny arbeidsmiljølov

Den 1. januar 2007 trådte de såkalte varslerparagrafene i den reviderte arbeidsmiljøloven i kraft, som et forsinket siste punkt i loven (se boks 2).

Foranledningen til disse lovparagrafene var et langvarig forarbeid med mange høringsuttalelser, blant annet fra Ytringsfrihetskommisjonen (1999), om i hvilken grad arbeidstakere kan uttale seg offentlig om bedriftsinterne forhold. Ifølge den nye loven har arbeidstakeren rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling (§ 2-4).

BOKS 2

Utdrag fra den nye arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, LOV-2005-06-17-62). Paragrafer som omhandler varsling (whistleblowing).

§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

1. Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
2. Arbeidstakers framgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
3. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

1. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker framlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
2. Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
3. Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Varslingen må være forsvarlig, noe som innebærer at arbeidstakeren må være i god tro med hensyn til sannheten i det som blir lagt fram i forbindelse med varslingen (Odelstingsproposisjon nr. 6, 2006–2007, side 10). Arbeidstakeren skal således ikke gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Et viktig punkt å merke seg i den nye lovens § 2–4 er at det å varsle tilsynsmyndigheter eller annen offentlig myndighet *alltid* er å anse som forsvarlig, og at det er arbeidsgiveren som har bevisbyrden for at varsling eventuelt ikke har skjedd på en forsvarlig måte. Arbeidsmiljøloven presiserer også (§ 2–5) at yrkesaktive som varsler, skal vernes mot gjengjeldelse ved varsling: «Gjengjeldelse ... er forbudt.»

Når Carl Magnus Edenbrandt sendte bekymringsmelding til Statens helsetilsyn om mulige tilfeller av eutanasi, varslet han uten tvil på en forsvarlig måte ifølge den nye loven. Også Jon sin sak ville stått vesentlig sterkere dersom det hadde eksistert en varslingslov i 2001. Varslerparagrafene i arbeidsmiljøloven innfører en omvendt bevisbyrde i forhold til varsling og etterfølgende represalier: Det er bedriften og ledelsen som må bevise at de ikke har bedrevet gjengjeldelse eller tillatt gjengjeldelse på arbeidsplassen. Når Jon tas ut av jobben etter å ha varslet, og også fratras sine gamle arbeidsoppgaver, ville det i dag altså ha vært arbeidsgiveren som måtte ha bevist at dette ikke hadde noe med varslingen å gjøre. De nye paragrafene i arbeidsmiljøloven gjør det sannsynligvis lettere for psykologer også, både med hensyn til det å varsle, og å ta imot varsling (jf. boks 1).

Begrepsavklaring

Whistleblowing henspiller opprinnelig på patruljerende engelske konstabler, som i gamle dager blåste i fløyten for å varsle publikum og politikolleger når de så noe kriminelt (Hersh, 2002). Uttrykket ble første gang benyttet i et ordskifte i USA i 1963 i forbindelse med at en ansatt ga fra seg klassifiserte dokumenter (om sikkerhet) til lederen for en granskningskomité nedsatt av senatet (Vinten, 1994). Vi skal se nærmere på hvilket begrep whistleblowing og varsling dekker. Det er mulig å varsle både internt og eksternt. Eller man kan gjøre begge deler, begynne med å varsle noen i systemet, og hvis dette ikke fører fram, gå offentlig ut med beskjed om det ulovlige eller kritikkverdige. Flere personer kan stå bak varslingen, men det vanligste er at varslingen gjøres av en person (Miethe, 1999). I den folkelige (norske) forståelse oppfattes nok varsling som noe man gjør offentlig eller eksternt, for eksempel overfor media. I den norske debatten har man videre vært opptatt av om varslingen er lojal eller illojal. Dette er et tema som også den norske Ytringsfrihetskommisjonen (1999) har drøftet i sin utredning om endring av § 100 i Grunnloven. Men i den psykologiske og samfunnsvitenskapelige faglitteraturen har temaet lojal kontra illojal i liten grad vært på dagsordenen. For nesten alle whistleblowere varsler internt først (og slik sett er lojale), og går først ut eksternt etter at interne forsøk ikke har ført fram (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

En rekke forskjellige og dels motstridende definisjoner og synspunkter på whistleblowing har blitt framsatt i de siste 30 årene. Et tidlig arbeid argumenterte for at

personer som kun varsler internt, og som ikke vil eller har behøvd å gi beskjed til noen utenforstående organisasjon, ikke kan regnes som whistleblowere (Farrell & Petersen, 1982). Ifølge Glazer og Glazer (1989) er en varsler imidlertid en person som iverksetter handlinger for å hindre at andre blir skadet, og som derfor i første omgang prøver å korrigere eller motvirke situasjonen innenfor organisasjonens rammer ved å framlegge bevis som vil overbevise en fornuftig person. «Den fornuftige personen» som får beskjed, kan være din gode psykologkollega; men snakker vi da om whistleblowing?

Terance Miethe (1999) framhever maktaspektet ved whistleblowing, og framholder at «varslere er ansatte eller tidligere ansatte som rapporterer klanderverdig atferd til personer som har makt til å iverksette tiltak» (side 11, vår oversettelse). Det avgjørende er altså at den som får beskjed, har mulighet til å stoppe eller korrigere det kritikkverdige. I en nyere bok (Johnson, 2003) hevdes det at whistleblowere per definisjon handler i den hensikt å gjøre informasjonen det varsles om, offentlig kjent. Ifølge Miceli og Near (2005) gjør en slik innsnevring at ingen av de tre personene som ble «årets navn» i Time Magazine i 2001, kan kalles varslere.

Den mest utbredte definisjonen på whistleblowing er imidlertid den som ble formulert av Near og Miceli (1985, side 4), en situasjon der et *«tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet»* (vår oversettelse). De fleste nyere empiriske arbeider på varsling bruker denne eller modifikasjoner av denne definisjonen (se f.eks. Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). I vår forskning har også vi brukt denne definisjonen, men med noen tilføyelser som gjør definisjonen mer restriktiv enn den mange andre empiriske studier anvender. Dette har blant annet sammenheng med at vi har vært opptatt av å kunne skille mellom mobbing og varsling. For når man rammes av mobbebehandlinger, som man deretter prøver å stoppe ved for eksempel å ta kontakt med verneombudet i en bedrift, er man da en varsler eller en arbeidstaker som sier fra om at han eller hun er utsatt for mobbing? Derfor har vi lagt til følgende til Near og Micelis gjengse definisjon: *«Varsling gjelder handlinger som rammer andre (person, bedrift, samfunn). Det er ikke varsling om man sier fra om urett som angår en selv.»*

Effekten av varsling vil kunne være den samme enten whistlebloweren varsler åpent eller anonymt. Men sett fra et psykologisk ståsted er det stor forskjell på om man velger å stå åpent fram eller ikke, for eksempel med hensyn til faren for å bli møtt med straff eller gjengjeldelse (mobbing) i ettertid. Videre bør varslingen være uegennyttig motivert, og ikke skyldes et ønske om økonomisk gevinst eller karrieremessige fordeler (selv om slike positive effekter selvsagt kan inntreffe i ettertid etter å ha varslet). Arbeidstilsynet ved overlege Axel Wannag har på sin side vært opptatt av at man bør skjelne mellom «triviell» varsling og varsling som åpenbart er forbundet med stor karrieremessig fare eller risiko for personen («melding om det utenkelige», Axel Wannag, personlig meddelelse). Varsling gjennom det ordinære systemet for avviksrapportering mener Wannag vil være eksempel på såkalt triviell varsling. Det siste tillegget til Near og Miceli sin definisjon lyder dermed slik: *«Det er heller ikke*

varslings dersom det gjøres anonymt, når det er i egen vinnings hensikt, eller dersom det gjøres gjennom etablerte rutiner for avviksmeldinger.»

I en pågående studie, der et spørreskjema om Whistleblowing blir sendt ut til 7000 norske borgere, har vi imidlertid valgt å benytte Near og Miceli sin opprinnelige definisjon i stedet for vår mer restriktive. I et avisinnlegg argumenterer vi for at heller enn å bryte med den internasjonale definisjonen kan det være mer formålstjenlig å skille mellom ulike grupper av varslere gjennom differensierende spørsmål (Aftenposten, den 20-12-2007). Boks 3 gir en oversikt over kritikkverdige forhold som kartlegges i den pågående studien. Noen av de kritikkverdige forholdene som er nevnt i boksen, kan innebære store økonomiske kostnader for en bedrift, f.eks. når ansatte er korruperte (punkt 11) eller begår økonomisk underslag (punkt 23). Andre forhold kan være mer kostnadstunge rent psykisk, f.eks. når man rammes av diskriminering (punkt 6) eller trakassering (punkt 14 og 15). Psykologer har nok større sjanse for å få kjennskap til eller bli involvert i noen kritikkverdige forhold mer enn andre, f.eks. brudd på taushetsplikt eller klanderverdig atferd overfor pasienter (punkt 4 og 10), kontra begunstigelse av familiemedlemmer eller forurensning (punkt 2 og 7).

BOKS 3

Kritikkverdige forhold som kan føre til varsling.

1. Bedrageri av kunder/klienter (f.eks. grov feilfakturering)
2. Begunstigelse av familiemedlemmer
3. Brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene
4. Brudd på taushetsplikt
5. Destruktiv eller dårlig ledelse
6. Diskriminering
7. Forurensning
8. Grov uforstand i tjenesten/jobben
9. Illojal atferd overfor virksomheten
10. Klanderverdig atferd overfor pasienter/brukere/elever/kunder
11. Korrupsjon
12. Misbruk av alkohol/piller i arbeidstiden
13. Misbruk av organisasjonens eiendeler
14. Trakassering/krenkende atferd mot egen person
15. Trakassering/krenkende atferd mot andre
16. Seksuell trakassering - uønsket seksuell oppmerksomhet
17. Tyveri av virksomhetens eiendeler eller utstyr
18. Unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver/arbeidstid
19. Urettmessige fordeler til enkelte (ansatte/leverandører/kunder)
20. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler
21. Voldelig atferd
22. Ødsling av økonomiske midler/unødvendige innkjøp til virksomhet
23. Økonomisk utroskap eller underslag

Kjennetegn ved whistleblowing

Forestill deg at det skjer omfattende korrupsjon i bedriften der du jobber. Millionbeløp er tusket unna, noe du selvsagt ikke vil være innblandet i. Du har tre valg: Du kan slutte i jobben, late som ingenting, eller å gå videre med det hele, dvs. varsle noen om hva du vet. For å tre inn i rollen som varsler må arbeidstakeren altså ha noe å varsle om, dvs. at vedkommende må være vitne til noe kritikkverdig eller ulovlig (engelsk: «wrongdoing»). Videre må personen bestemme seg for å bringe informasjonen om det ulovlige/kritikkverdige til en som kan ta imot meldingen, i håp om at det klanderverdige da vil opphøre. Det er imidlertid slett ikke alle som melder fra om kritikkverdige forhold.

I en av de mest systematiske undersøkelsene, der mer enn 13 000 statlige ansatte i USA tok del, var det 48 prosent av de som hadde vært vitne til kritikkverdige forhold, som varslet (Miceli, Rehg, Near & Ryan, 1999). Denne tendensen ble bekreftet i en nyere studie, der det ble funnet at kun halvparten av de som observerer kritikkverdige

handlinger, varsler om det (Ethics Resource Center, 2005). Tallene spriker imidlertid mye. Bare 26 prosent av et utvalg av militære og sivilt personell på en stor militærbase varslet om kritikkverdige eller klanderverdige forhold (Near, Van Scotter, Rehg & Miceli, 2004). Blant internrevisorer, som jo nettopp har som arbeidsområde å rapportere om klanderverdige finansielle forhold, var det derimot 90 prosent som gikk videre med det de hadde avdekket (Miceli, Near & Schwenk, 1991).

Hvor i stillingshierarkiet personen er plassert, har også betydning for om vedkommende varsler eller ei. Studier har påvist at det er større sjanse for at mellomledere eller andre i overordnede stillinger varsler, enn at personer på grunnplanet gjør det (Miceli & Near, 1992). Mange av varslerne hadde for øvrig forut for varslingen blitt påtalt for sin dyktighet og høye yteevne. Det synes videre å være en kjønnsforskjell med hensyn til varsling, i hvert fall i USA, der menn er mer tilbøyelige til å varsle enn kvinner (Near & Miceli, 1996). Dette siste punktet kan sannsynligvis forklares ved at det er flere menn enn kvinner høyere oppe i stillingshierarkiet. Slike kjønnsforskjeller kan neppe generaliseres til også å gjelde Norge. Norge er mer egalitært enn USA. Det er for eksempel mye mindre maktavstand mellom arbeidstakere og ledere, og den sosiale forskjellen mellom kjønnene er også mindre (Hofstede, 1980).

Sannsynligheten for å varsle er videre avhengig av personlighetsmessige forhold, selv om resultatene her er sprikende. I en studie ble det funnet at varslere skåret høyere på personlighetstrekket «negativ affektivitet» enn ikke-varslere (Miceli et al. 2001, ref. i Miceli & Near, 2005). Negativ affektivitet innebærer at en person har en tilbøyelighet til å engste seg eller ta inn over seg sorger og bekymringer om eksempelvis framtiden (Watson & Clark, 1984). Slik sett kan det synes som at personer som har mye av dette personlighetstrekket, i mindre grad klarer å distansere seg fra kritikkverdige forhold der de jobber. Men i en norsk undersøkelse av 501 ansatte i Bergen kommune ble det ikke funnet noen sammenheng mellom varslingserfaring, holdninger til varsling, og «Big 5» (NED-FFI-R, Costa & McCrae, 1992) personlighetsfaktorene ekstrovert, nevrovisisme, sympatiskhet, samvittighetsfullhet og åpenheng for endringer (Severinsen & Høstmælingen, 2004). I en tilsvarende undersøkelse av 200 ansatte i to andre kommuner ble det heller ikke funnet noen sammenheng mellom personlighetstrekket «samvittighetsfullhet», om man hadde erfaring som varslere eller ei, samt hvilke holdninger man hadde til varsling (Kaaresen & Ringstad, 2005). Et internasjonalt metastudie støtter for øvrig tesen om at personlighetsvariabler i liten grad predikerer varsleratferd (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Omfang av varsling

Det er utgitt en rekke bøker om varsling (f.eks. Alford, 2001; Glazer & Glazer, 1989; Johnson, 2003; Vinten, 1994). De fleste undersøkelsene om varsling er til nå gjort i USA, selv om det selvsagt også finnes studier fra andre land. Kartlegginger viser at antall personer som har erfaring som varslere, varierer stort. I de amerikanske Merit System Protection Board-studiene (MSPB), der mellom 4000 og 13 300 føderalt ansatte i henholdsvis 1981, 1984 og 1993 deltok, var prevalensen av whistleblowere henholdsvis

30 prosent, 31 prosent og 51 prosent (Miethe, 1999; MSPB, 1993). Det er viktig å merke seg at MSPB-studiene spør de yrkesaktive om de har varslet noen om noe, og om omstendighetene rundt varslingen. Det gis ikke noen definisjon på whistleblowing. Dette kan ha «blåst opp» tallene på forekomst eller erfaring som varslere. Det er ekstremt at mellom 30 og 50 prosent av arbeidstakerne i de nevnte føderale undersøkelsene har varslet, dersom en ser for seg at det er snakk om ulovlige handlinger som underslag og korrupsjon på arbeidsplassen. En måte å vurdere innholdet i disse tallene på er derfor å se på de oftest rapporterte kritikkverdige handlingene, og hvor alvorlige disse er.

I MSPB-undersøkelsen fra begynnelsen av 1990-tallet var det dårlig styring av offentlige prosjekter eller programmer (35 %), f.eks. innenfor sosialhjelp, og unødvendige eller mangelfulle produkter eller tjenester (13 %), som toppet listen over hva man «blåste i fløyten» for (MSPB, 1993). Så mange som 56 prosent av observatørene anslo at skaden av det klanderverdige styrte offentlige prosjekt hadde en verdi fra 50 000 til 100 000 dollar eller mer. En evaluering av varslingstallene kan også gjøres ved å se hvor mange arbeidstakere som totalt observerer kritikkverdige handlinger. I årene fra 1980 til 1992 gikk dette antallet ned fra 45 prosent til 14 prosent (Miceli et al., 1999). I USA er det med andre ord slik at færre enn tidligere observerer kritikkverdige handlinger på jobb.

Lignende norske kartlegginger er gjennomført først i de siste årene. En av de første undersøkelsene var en kartlegging av varsling blant 661 sykepleiere, den såkalte «Munnkurvundersøkelsen» (Hetle & Arbeidsforskningsinstituttet, 2005). Dessverre oppgir ikke denne studien hvor mange av sykepleierne som hadde varslet om kritikkverdige forhold, og valgt varslingsdefinisjon framgår ikke i rapporten. Ifølge Munnkurvundersøkelsen hadde en av fire personer latt være å si fra internt om kritikkverdige forhold av betydning for pasienters helse, mens 28 prosent hadde latt være å varsle eksternt eller offentlig om forhold av betydning for pasienters helse. Ifølge Hetle og medarbeidere hersker det en stor barriere blant sykepleiere mot det å varsle offentlig.

Andre norske undersøkelser er gjennomført av Skivenes og Trygstad (2005; 2006). De kartla blant annet erfaringer med varsling blant 834 personer i åtte kommuner innenfor barnevern, utdanningssektor og pleie og omsorg. Skivenes og Trygstads varslingsdefinisjon avviker fra den internasjonale standarddefinisjonen til Near og Miceli på whistleblowing, omtalt ovenfor. Skivenes og Trygstad forutsetter at «arbeidstaker har sagt fra internt i virksomheten uten at det innen rimelig tid har resultert i diskusjoner om eller endringer i det kritikkverdige forholdet», og tilføyer at «sistnevnte [punkt] kan fravikes» (Skivenes & Trygstad, 2005, side 7). Skivenes og Trygstad fant at 34 prosent hadde varslet ifølge deres egen definisjon. Nevnes bør også at den kvalitative delen av Skivenes og Trygstad sin studie avdekker at samtlige som hadde varslet, hadde varslet internt først, før de eventuelt hadde meldt fra til utenforstående. Dette tolker Skivenes og Trygstad som en klar indikasjon på at arbeidstakere flest går tjenestevei.

Det har også blitt gjennomført flere casestudier av varslere i Norge. Her har fenomenet blitt belyst gjennom enkeltpersoner og deres opplevelser. Eksempelvis omhandler studien til Taraldset og Wik (2003) fire medieprofilerte varslere som hadde til felles at de hadde jobbet i strengt hierarkiske organisasjoner, med dårlig informasjonsflyt oppover og nedover i systemet. Disse varslerne hadde alle varslet internt før de gikk ut eksternt. Varsleren som belyses av Øvsthus (2006), hadde også varslet internt før hun gikk til offentligheten. Her beskrives en strengt rigid byråkratisk struktur innenfor det offentlige. Felles for varslerne i disse studiene, samt i flere bøker utgitt av varslere selv eller andre, var at de hadde blitt møtt med sanksjoner eller represalier fordi de hadde varslet (Breirem, 2007; Hustad, 2006).

Flere undersøkelser om whistleblowing har sitt utspring i forskningsmiljøet ved Universitetet i Bergen (Bergen Bullying Research Group (BBRG)), som også forfatterne av denne artikkelen hører til. Tabell 1 gir en oversikt over noen nøkkeltall fra studier som springer ut fra dette miljøet. Den klart viktigste av disse studiene er den landsrepresentative studien om mobbing på norske arbeidsplasser, som også omhandler temaet varsling. Foreløpig foreligger det kun en rapport fra den delen av studien der varsling er omtalt (Einarsen et al., 2007). Denne forteller at 12,2 prosent av arbeidstakerne i Norge har varslet. Alle deltakerne i undersøkelsen ble bedt om å ta stilling til om de hadde varslet, ut fra vår tidligere omtalte restriktive definisjon. Åttien prosent av varslerne i den landsrepresentative studien varslet kun internt, mens 18 prosent varslet internt før de gikk eksternt. Kun en prosent varslet først eksternt. Med andre ord benytter norske arbeidstakere i første omgang tjenestevei i hele 99 prosent av tilfellene.

TABELL 1. UNDERSØKELSER PÅ WHISTLEBLOWING MED UTSPRING I «BERGEN BULLYING RESEARCH GROUP» VED UNIVERSITETET I BERGEN.

Undersøkelse	1 Offshore	2 Bergen kommune *	3 Landsrepr. studiemåletidspunkt 1	4 Os og Askøy kommuner
Antall deltakere	1017	501	2539	204
Varslere	194	163	288	104
Andel varslere i prosent	19 %	33 %	12,2 %	51 %
Varslet kun internt	79,5 %	85 %	80,7 %	76 %
Internt, så eksternt	18,4 %	-	17,8 %	24 %

TABELL 1. UNDERSØKELSER PÅ WHISTLEBLOWING MED UTSPRING I «BERGEN BULLYING RESEARCH GROUP» VED UNIVERSITETET I BERGEN.

Varslet kun eksternt	1,6 %	7 %	1,1 %	0 %
Eksternt, så internt	0,5 %	0 %	0,4 %	0 %
Eksternt og internt	-	8 %	-	-

* I denne undersøkelsen ble det ikke spurt om hva som kom først av intern og ekstern varsling.

En annen undersøkelse som BBRG har gjennomført, er en studie i Nordsjøen, der oljearbeidere fra mer enn 50 plattformer deltok (upubliserede data). Det framgår av tabell 1 at her var varslertallet klart høyere enn i den landsrepresentative studien (19 % varslere), mens fordelingen av henholdsvis interne og eksterne varslere tilsvarer de landsrepresentative tallene. To prosent hadde varslet kun eksternt, mens 80 prosent varslet kun internt. Studiene i Bergen kommune (Severinsen & Høstmælingen, 2004) og i kommunene Os og Askøy (Kaaresen & Ringstad, 2005) brukte mindre restriktive definisjoner på whistleblowing enn den landsrepresentative undersøkelsen og offshore-studien gjorde (presiseringen om at varsling ikke er en del av systemet for avviksrapportering, ble ikke nevnt). Det framgår av tabellen at her er varslertallene henholdsvis 33 prosent og 51 prosent, altså langt høyere enn for de øvrige to studiene. Det store flertall av arbeidstakerne varslet også her kun internt. I tillegg til de nevnte arbeidsplassstudiene har BBRG gjennomført en studie blant 221 medlemmer av to støtteforeninger for arbeidstakere som har vært utsatt for mobbing (Nielsen, 2003). Her ble varsling trukket fram som en av de mest sentrale utløsende årsakene til at man hadde blitt utsatt for jobbmobbing (og sto fram som den viktigste årsaken til mobbing, nest etter destruktiv ledelse).

I casestudien til Bjørkelo og Ryberg (2004) intervjues en person som varslet om kritikkverdig behandling av pasienter. Etter å ha blitt utsatt for sanksjoner og til slutt oppsigelse kjempet han for å bli hørt, uten å lykkes, gjennom alle rettsinstanser – inklusive Høyesterett, ja til og med Menneskerettsdomstolen i Strasbourg. Intervjupersonen beskrev symptomer på psykiske lidelser og seinskader, som posttraumatiske stresssymptomer, mange år etter at han hadde varslet. Personen som intervjues i en annen undersøkelse, av Andreassen og medarbeidere i deres casestudie (Andreassen, Dahle, Lindeland, & Vie, 2005), vant en pris for ytringsfrihet for sin varsling i helsesektoren, uten at det hjalp vedkommende synderlig med hensyn til helsemessig gevinst. Personen ble møtt med omfattende represalier etter å ha varslet, og er i dag uføretrygdet.

Hva varsles det om?

Som psykolog kan det være mest nærliggende å se for seg at det som varsles om omhandler klanderverdig arbeid med klienter, eller annet misbruk av stillingen sin, for eksempel av ledere. Varslersakene som får stor medieomtale, er gjerne forbundet med dramatiske ting, som når Paul van Buitenen varslet om underslag av millioner av euro fra EU-fellesskapet. Han gjorde EU-parlamentet oppmerksom på uregelmessigheter, svindel og nepotisme innenfor administrasjonen til en EU-kommissær (Aftenposten, 5-10-1999; Klassekampen, 10-6-2005). Atomteknikeren Mordechai Vanunu varslet i 1986 det internasjonale samfunn om at Israel var i besittelse av atomvåpen. Han ble kidnappet tilbake til Israel for rettsforfølgelse, og ble idømt 18 års fengsel under stor internasjonal oppmerksomhet, en dom som nå er ferdigsonet (Fædrelandsvennen, 13-1-2007; Dagbladet, 4-2-2007). Ennå blir Vanunu møtt med restriksjoner fra israelske myndigheter. Nylig ble han dømt til samfunnstjeneste for å ha snakket med utenlandske journalister (VG Nett, 7-1-2008).

Et norsk eksempel på whistleblowing som fikk mye spalteplass er Kari Breirem, en tidligere ansatt i det velrenommerte advokatfirmaet BA-HR, som i 2002 varslet sine overordnede om en regelstridig faktura hun ikke kunne attestere. Da ledelsen ikke reagerer, søker Breirem råd hos sin advokat, som (uten hennes viten) går videre med saken til Økokrim (NRK Brennpunkt, 16-1-2007). Breirem utsettes for mye ubehag og trakassering på grunn av sin varsling, og mister sin mangeårige jobb, hvor hun tidligere hadde blitt omtalt som en stor ressurs og aktivum for bedriften.

Den psykososiale arbeidsmiljøsak som har fått mest medieoppmerksomhet i Norge noensinne, er kontroversen mellom Ingunn Yssen og Gerd Liv Valla i LO. Yssen offentliggjør gjennom VG sin oppsigelse som LO-ansatt i en mellomlederstilling, og anklager sin tidligere sjef for mobbing og trakassering (VG, 11-1-2007). Etter mye turbulens og et stort antall avisreportasjer og TV-innslag nedsetter LO en granskningskommisjon under ledelse av Jan Fougner, som framlegger en bestillingsrapport den 9. mars 2007. Fougner-rapporten gir Yssen medhold på alle vesentlige punkter. Det hadde forekommet klare brudd på arbeidsmiljøloven, og Valla som LO-sjef hadde trakassert sin medarbeider. Fougner-kommisjonen godtgjør også, rett nok under tvil, at Ingunn Yssen sin eksterne varsling gjennom VG hadde vært forsvarlig (Nettavisen, 13-3-2007).^[2] I boka «Prosessene» tar Gerd Liv Valla siden til motmæle, hvor hun hevder at det ikke hadde noen rot i virkeligheten at hun hadde bedrevet mobbing. Tvert imot var det renkespill og en prosess av «Kafka-format» hun mente seg utsatt for (Valla, 2007).

Det er stor forskjell på saker med mye medieoppmerksomhet og mange spaltemeter med presse, og de mer «trivielle» eller «usynlige» sakene der den gjengse arbeidstaker står overfor et dilemma i hverdagen. De «usynlige» sakene blir naturlig nok sjelden omtalt i media. Dette betyr ikke nødvendigvis at problemet er mindre for Hvermannsen, som lurer på om han skal gå videre med en sak om brudd på for eksempel sikkerhetsforskrifter eller dårlig behandling av en kollega, eller om han skal la være. En amerikansk studie der mer en 10 000 militært personell deltok, viste at tyveri,

forsøpling, dårlig ledelse, sikkerhetsvansker samt seksuell trakassering var de vanligste årsakene til at det ble varslet (Near et al., 2004).

I en landsrepresentativ norsk studie om mobbing på norske arbeidsplasser ble også varslingsforhold kartlagt (Einarsen et al., 2007). I denne undersøkelsen kunne deltakerne krysse av for mer enn en grunngeving for at de varslet. Den vanligste kritikkverdige handlingen man hadde varslet om, var trakasserende atferd mot andre (34 %). Brudd på sikkerhet var en annen gjenganger (24 % av tilfellene), mens grov illojalitet mot organisasjonen eller driften av denne var årsak i 14 prosent av varslertilfellene. Grov omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling ble også gitt som grunn i 14 prosent av tilfellene. Grove økonomiske misligheter eller tyveri ble nevnt av 12 prosent. I kommuneundersøkelsen til Severinsen og Høstmælingen (2004), med vel 500 deltakere, og hvor man kunne krysse av for mer enn en forseelse, var det kritikkverdig arbeidsinnsats (33 %), inkompetent eller destruktiv ledelse som rammer andre (25 %), sabotering av arbeidsoppgaver (16 %), negativ atferd overfor brukere (16 %), samt misbruk av alkohol i arbeidstiden (16 %), som var de mest utbredte grunnene for å varsle.

Handlingene det varsles oftest om kan både være et produkt av hva det er lettest å gi beskjed om, og av hvilke av handlingene det er størst sannsynlighet for å kunne observere. Vi antar for eksempel at kritikkverdige handlinger knyttet til samhandling, for eksempel trakassering, lettere kan observeres av flere arbeidstakere enn å observere grovt underslag eller brudd på hvitvaskingsloven. Det kan blant annet skyldes at færre ansatte innehar posisjoner og den profesjonelle bakgrunnen man trenger for å kunne oppdage økonomisk klanderverdige handlinger eller disposisjoner. På den annen side kan det selvsagt også være slik at det forekommer mer trakassering enn økonomisk kriminalitet på norske arbeidsplasser.

Hva skjer?

Når en person gir beskjed om kritikkverdige forhold, kan en rekke ting skje. Det kritikkverdige kan opphøre eller vedvare. Den eller de som står bak den ulovlige eller uetiske atferden, kan straffes og det kritikkverdige opphøre. Det kan også skje at ingenting gjøres med det kritikkverdige (ingen reaksjoner). Varmlererne selv kan oppnå ulike typer belønninger (Ethics Resource Center, 2005) som å bli hørt og deretter rost eller belønnet (MSPB, 1993). Men det er også en mulighet for at varmleren blir ignorert, eller vurderes som å ikke stå til troende. Han eller hun kan også bli straffet, forfulgt og mobbet (Jos, Tompkins & Hays, 1989; Nielsen, 2003). Sanksjoner kan forekomme selv når personen blir trodd, da man er redd for hva varmlerens neste anslag mot bedriften blir (Miethe, 1999). I etterkant av varmlingen er mange varmleres utfordring derfor å unngå å bli beskrevet som en «løs kanon på dekk», i følge Miethe.

Near og Miceli (1996) hevder at populærvitenskapelige bøker, og hva som skjer med de som der beretter sine historier (Alford, 2001; Glazer & Glazer, 1989), ofte blir sett på som representative for alle whistleblowere. Men dette går imot det Near og medarbeidere har funnet i egne undersøkelser, hvor negative reaksjoner etter varmling forekommer i

begrenset grad, f.eks. i færre enn hver femte varslersak (Near, Dworkin & Miceli, 1993). Tilsvarende tendens er funnet i en norsk studie (Skivenes & Trygstad, 2005). Mange varslere opplever ros og verdsetting i forbindelse med at de har gitt beskjed, noe som er tilfellet med 48 prosent av varslerne i en nyere amerikansk studie (Ethics Resource Center, 2005). Konsekvenser etter varsling er med andre ord preget av en sterk tosidighet. Mens kasusstudier (Bjørkelo & Ryberg, 2004), rene varslерutvalgsstudier (Rothschild & Miethe, 1999), klinisk arbeid med tidligere varslere (Soeken, 1986), bøker med samlinger av varsleres historier (Glazer & Glazer, 1989) og media (f.eks. Klassekampen, 19-4-2006) forteller om gjennomgående negative og alvorlige konsekvenser, viser arbeidslivsundersøkelser at det kan gå bra (Ethics Resource Center, 2005; MSPB, 1993).

Noen rammes imidlertid av harde negative reaksjoner i etterkant av å ha varslet (Lennane & De Maria, 1998). Dette skjer ifølge Miceli og Near (1992) særlig når a) varsleren mangler støtte hos ledelsen, b) når han eller hun «går ut», dvs. bruker offentlige kanaler som aviser og TV, c) forholdet som avdekkes, er alvorlig, d) bedriften er «avhengig» av de uetiske aktivitetene, samt e) det finnes sikre bevis for de kritikkverdige forholdene. Det å ha sikre bevis har med andre ord ikke vist seg å nødvendigvis beskytte mot represalier. Miethe (1999) hevder tilsvarende at man bør skille mellom det han kaller organisasjonsmessige kritikkverdige forhold (organizational wrongdoing), og kritikkverdige forhold av mer arbeidsmessig art (occupational wrongdoing, utført av enkeltpersoner, gjerne lenger nede i bedriftshierarkiet). Det er langt mer risikabelt, og man risikerer større represalier, når det er kritikkverdige forhold knyttet til selve organisasjonen som blir avdekket, ifølge Miethe.

Varslings-saken i Siemens, der varsleren Per Yngve Monsen avdekket at Siemens Business Services «fakturerte med gaffel» overfor Forsvaret, er sannsynligvis et godt eksempel på organisasjonsmessige kritikkverdige forhold. Ifølge TV-programmet «Kundepleierne» hadde Siemens omfattende kontakt med sentrale innkjøpsansvarlige i Forsvaret, arrangerte selskaper og «smøreturer» for store beløp, og fikk til gjengjeld tilslaget på store kontrakter til overpris, utenfor ordinære anbudskonkurranser (NRK Brennpunkt, 14-3-2006). Det er en sentral uetisk praksis knyttet til selve organisasjonen eller dens øvre ledere som her ble avdekket. Siemens Business Systems ble da også bøtelagt med 9 millioner kroner for grovt bedrageri mot Forsvaret (E24, 11-12-2007). Seniorskulent Arne Selvik ved NHH påpeker i et avisinnlegg med utgangspunkt i Siemens-saken det selvsagte: Ledere i det offentlige må holde tilbørlig avstand til leverandører og kontraktspartnere (Dagens Næringsliv, 2-1-2008). Dette berører selvsagt også psykologer som innehar lederposisjoner.

Negative reaksjoner og konsekvenser etter varsling kan være rettet mot varsleren selv eller mot hans eller hennes arbeidsoppgaver (De Maria & Jan, 1997). Negative reaksjoner mot arbeidsoppgaver kan innebære å bli degradert eller å bli gitt meningsløse jobber (Glazer & Glazer, 1989; Jos et al., 1989; Near & Miceli, 1986). Personrettede sanksjoner kan innbefatte å bli ekskludert fra det gode selskap (ostrakisme), bli behandlet som

«spedalsk», bli truet verbalt eller bli mobbet (Nielsen, 2003; Peters & Branch, 1972; Solano & Kleiner, 2003; Williams, 2001). En interessant gjennomgang av den negative varslingsprosess er beskrevet av Donald Soeken (1986). Som terapeut bidro Soeken med støtte og veiledning til mer enn 100 varslere som hadde avdekket alvorlige tilfeller av bedrageri, misbruk og forurensning i sine respektive bedrifter. Disse varslerne var alle blitt møtt med straff eller trakassering i ettertid, enten det var fra systemet eller enkeltpersoner. Soeken identifiserte syv felles steg i utviklingen i saken. Disse stegene presenteres i boks 4.

BOKS 4

Mulig utviklingsforløp i en varslingsprosess, modifisert etter Soeken (1986).

1. *Oppdagelse* - den ansatte reagerer med sinne, sjokk og en følelse av å være bedratt eller forrådt i tilknytning til det han eller hun har vært vitne til
2. *Refleksjon* - i denne perioden veier den ansatte konsekvensene for og imot det å tie kontra det å snakke ut og varsle
3. *Konfrontasjon* - beskriver fasen hvor en ansatt har varslet internt eller eksternt. Hvis varslersens identitet er kjent, vil dette trinnet ofte innebære gjengjeldelse og straff for å ha varslet
4. *Gjengjeldelse* - kan ta mange former, varierende fra trusler om å sverte personen og bakvaskelser, til å straffes økonomisk. De fleste varslere er lite forberedt på gjengjeldelse
5. *Den uavklarte tiden* - betegner månedene og årene mellom konfrontasjon og løsning. Varsleren må forsvare seg, og har ofte bevisbyrden for å vise den urett man har lidd på grunn av varslingen. «Hellig vrede» hos varsleren kan lede til å bli en tvangsmessig opptatthet av varslingen og uretten man har lidd. Uten terapeutisk hjelp vil mange varslere forbli på dette trinnet
6. *Avklaring* - følger av en eventuell rettssak som ender med enten tap eller seier, eller når en varslers slutter å forfølge varslings-saken. De kan oppleve sorg hvis resultatet av rettssaken har vært utilfredsstillende. De kan da ha behov for en «sørgetid»
7. *Løsning* - innebærer at varslerne begynner å føle seg som «seg selv igjen», klarer å legge saken bak seg og fortsette med sitt liv

Soeken sin modell beskriver varslingsprosessen gjennom opplevelsene til varslere som har vært utsatt for negative reaksjoner, og som ofte utvikler sekundærproblemer, som psykiske lidelser. Når negative handlinger etter varsling blir systematiske, vedvarer over tid og den ene part opplever at han eller hun blir ute av stand til å forsvare seg selv, kalles det mobbing (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Forbindelsen mellom whistleblowing og mobbing er belyst i flere norske studier (Bjørkelo & Ryberg, 2004; Einarsen et al., 2007; Jensen & Odden, 2005; Nielsen, 2003). Nedenfor følger tre eksempler på mobbende handlinger fortalt av norske varslere:

«Jeg fikk trusselbrev i postkassen, der jeg skulle tas av dage ... det var voldsomt ... det leverte jeg jo til politiet» (Andreassen et al., 2005, side 30).

«En kollega av meg sa han hadde fått et brev fra xx. Brevet var sendt til mange. Han hadde sett på brevet, og lurte på hva jeg hadde gjort for noe. Det var en beskjed der om at dersom jeg kom og spurte om noe, så skulle jeg ikke snakkes med» (Jensen & Odden, 2005, side 39).

«Det var ikke jobbmobbing på den måten som at innvandrere kan bli kalt for Bin Laden. Det var på et annet plan. Men selvsagt, følelsen av å bli gjort liten, til en idiot, ødelagt, ubrukelig og ikke ønsket. Det er det jeg mener, det hele skjer på en indirekte måte» (oversatt fra Bjørkelo & Ryberg, 2004, side 38).

Ifølge vår landsrepresentative mobbe- og varslingsundersøkelse blant norske arbeidstakere (Einarsen et al., 2007) opplever totalt 8 prosent å bli straffet av ledelse/styre (6 %), eller av arbeidskolleger (2 %). Langt de fleste arbeidstakere (90 %) sier imidlertid at «ingenting» skjedde med dem selv etter at de varslet. Tilsvarende avdekket undersøkelsen i Bergen kommune (Severinsen & Høstmælingen, 2004) en rekke positive konsekvenser av varsling, snarere enn at varslerne ble straffet. To av tre personer mente at de hadde fått økt selvrespekt på grunn av at de hadde varslet, og 41 prosent mente at kollegenes respekt hadde økt i etterkant av varslingen. I denne kommunestudien var det åtte prosent som opplevde å «bli behandlet som en forræder» etter varslingen, tre prosent mente seg mobbet fordi de hadde varslet, to prosent ble sosialt isolert, mens fem prosent følte seg ignorert / frosset ut av kollegafellesskapet, ifølge Severinsen og Høstmælingen.

Oppsummerende kan vi altså konkludere med at empiriske studier indikerer at 9 av 10 varslere i den landsrepresentative studien fra Norge sier at «ingenting» skjedde med dem etter at de varslet (Einarsen et al., 2007). Fra den landsrepresentative undersøkelsen vet vi også at intern varsling er svært utbredt, i og med at 99 prosent gikk tjenestevei. Dette passer med det andre forskere har funnet, nemlig at intern varsling er assosiert med mindre represalier (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Når det på den annen side varsles om kritikkverdige forhold som berører selve organisasjonens «grunnfjell», er forekomsten av represalier høyere (Miethe, 1999).

Håndtering

Hvem man varsler til, og hvordan denne personen opptrer, har stor betydning for om en varslings sak følges opp konstruktivt, eller om den ender med trakassering og utstøting av varsleren (Rothschild & Miethe, 1999). I tilfellet Jon, som vi nevnte innledningsvis, toet for eksempel direktøren hendene og skjøv varsleren foran seg, ved at han ba Jon gå hjem og skrive rapport. Hadde direktøren derimot tatt et mer aktivt grep, fulgt opp saken på egen hånd og forhindret at søkelyset ble satt på Jon, kunne saken trolig endt annerledes.

På grunnlag av tidligere forskning som har vist hvor ille det kan gå (Lennane & De Maria, 1998), har noen forskere og tidligere varslere gitt konkrete råd for hvordan en bør

varsle, og hvordan de som mottar varslingen bør gå fram (Miceli & Near, 1992; Miethe, 1999; Lundquist, 2001). Kort sammenfattet går disse rådene blant annet ut på at 1) varslere bør vurdere nøye hvorvidt det kritikkverdige forholdet i det hele tatt skal varsles, 2) det kritikkverdige forholdet bør tas opp internt og via formelle regelverk der disse finnes, 3) egen framgangsmåte bør kunne dokumenteres, 4) man bør ha tilgang til sosial støtte, og 5) ekstern varsling bør skje som siste utvei. Psykologer kan etter vår mening bistå potensielle varslere særlig på punktene 1 og 4. De vil kunne ha en viktig rolle som ledere som tar i mot varsling, og som behandlere og støttepersoner for varslere som utvikler psykiske plager. Gode grunner for å varsle og gode grunner for å la være å varsle må ofte sorteres av arbeidstakeren som står oppe i en etisk dilemmasituasjon. Psykologer har ofte gode ferdigheter i å sortere og prioritere motstridende informasjon. De kan bidra med gode råd og sosial støtte i en vanskelig valgsituasjon.

Miethe (1999) anbefaler videre at varslere, så sant det ikke innebærer et brudd på taushetsplikt, drøfter dilemmaet med slekt og venner for å teste holdet i sine vurderinger. Det er avgjørende at personen får tilstrekkelig med vurderingsstøtte, dvs. råd, veiledning og ærlige meninger på hva som er den farbare veg. Noen ganger kan det imidlertid være lovbrudd å la være å varsle, og personen som unnlater å varsle, kan bli strafferettslig ansvarlig. Varsleren Kari Breirem, som vi tidligere har omtalt, sto overfor dette dilemmaet. Dersom hun som økonomiansvarlig hadde signert og godkjent de regelstridige fakturaene, slik hennes ledere på advokatkontoret ba om, hadde hun brutt regnskapsloven (jf. Breirem, 2007).

Rådene til arbeidsgivere innbefatter å jobbe aktivt med forebygging av «wrongdoing» og ved å utarbeide gode interne prosedyrer for hvordan varsle (Greene & Latting, 2004; Miethe, 1999). Et annet råd er å gjennomføre kvalitetssikrede organisasjonsundersøkelser som kan avdekke forhold i bedriften vedrørende kommunikasjon og samarbeid, forhold rundt ledelse, forekomst av kritikkverdige eller ulovlige forhold, samt holdninger og erfaringer med varsling. Andre konkrete tiltak kan være at varsleren beskyttes gjennom konkrete retningslinjer som trer i kraft ved at status som varslers påkalles, at forseelsen raskt bringes til opphør, og at det åpent blir formidlet at forseelsen har blitt terminert.

Det er selvsagt viktig at budbringeren ikke blir «skutt». Arbeidsgivere bør derfor fokusere på det kritikkverdige forholdet istedenfor på arbeidstakeren som gjorde dem oppmerksomme på det (Miceli & Near, 2006). Et eksempel på lite konstruktive reaksjonsmåter fra organisasjonen sin side er når det brukes tid og krefter på å bygge opp «drittpakker» om varsleren, for å påvise vedkommendes uetterrettelighet tidligere i yrkeskarrieren (Miethe, 1999). Slike negative strategier og etterfølgende trakassering gjør det også vanskelig for eventuelle framtidige varslere å gi beskjed om kritikkverdige forhold som det er i bedriftens eller i samfunnets interesse å gjøre kjent.

Konklusjon

Varsling som tema er kommet for å bli i den norske offentlige debatt. Norske arbeidstakere har i den nye arbeidsmiljøloven fått nye bestemmelser som slår fast at man har rett og noen ganger også plikt til å varsle om kritikkverdige forhold. Norske arbeidsgivere har på sin side fått en plikt til å legge til rette for varsling, samt påse at gjengjeldelse etter varsling ikke finner sted. Psykologer befinner seg selvsagt også i rollen som arbeidstakere. Noen ganger er de også i arbeidsgiverposisjon, som ledere, med makt og myndighet til å stoppe kritikkverdige forhold. Psykologers forhold til whistleblowing er lite belyst så langt, både i Norge og i utlandet. Innledningsvis ble det nevnt at psykologer selv kan havne i fem alternative roller i forbindelse med varsling. Vi vet lite om forekomst eller utbredelse av de nevnte fem rollene, altså i hvilken grad psykologer forsynder seg som «wrongdoers» eller opptrer i roller som henholdsvis varslere, passiv kollega, ansvarlig leder med makt- eller handlingsrom, eller som hjelper/rådgiver overfor varslere. Det å øke kunnskap og bevissthet om whistleblowing bør derfor være et tema av interesse for psykologstanden og ikke minst norsk organisasjonspsykologi i årene som kommer.

Stig Berge Matthiesen

Avdeling for samfunnspsykologi

Psykologisk fakultet

Universitetet i Bergen

Christiesgate 12

5015 Bergen

Tlf 55 58 31 90

E-post: stig@uib.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 3, 2008, side 318-328

TEKST

Stig Berge Matthiesen

Brita Bjørkelo

+ **Vis referanser**

Referanser

Alford, C. F. (2001). *Whistleblowers: broken lives and organizational power*. Ithaca: Cornell University Press.

Andreassen, L., Dahle, K. M., Lindeland, N. C., & Vie, T. L. (2005). «Når omsorg blir straff». *En kasusstudie om organisatorisk varsling*. Bergen: Bacheloroppgave, Universitetet i Bergen.

Bjørkelo, B., & Ryberg, W. (2004). «Don't shoot the messenger»: *A case study on whistleblowing and workplace bullying*. Bergen: Hovedoppgave, Universitetet i Bergen.

Breirem, K. (2007). *På BA-HR bakke*. Oslo: Bazar.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised Neo Personality Inventory (NED PI-R) and Neo-Five-Factor Inventory (NED-FFI)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- De Maria, W., & Jan, C. (1997). Eating its own: The whistleblower's organization in vendetta mode. *Australian Journal of Social Issues*, 32(1), 37-59.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Glasø, L., & Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen: Rapport, Universitetet i Bergen.
- Ethics Resource Center. (2005). *National business ethics survey: How employees view ethics in their organizations 1994-2005*. Washington, DC: Ethics Resource Center.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behaviour in organizations. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Glazer, M., & Glazer, P. M. (1989). *The whistleblowers. Exposing corruption in government and industry*. New York: Basic Books.
- Greene, A. D., & Latting, J. K. (2004). Whistle-blowing as a form of advocacy: guidelines for the practitioner and organization. *Social Work*, 49(2), 219-230.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Hetle, A., & Arbeidsforskningsinstituttet. (2005). *Munnkurv og varsling: en studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere*. Oslo: Rapport, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Newbury Park, CA.: Sage.
- Hustad, J. (2006). *Varsleren*. Oslo: Spartacus.
- Jensen, F. S., & Odden, E. A. Ø. (2005). «Når det meningsløse blir meningsfullt»: et atypisk mobbecase belyst ved et narrativt perspektiv. Bergen: Hovedoppgave, Universitetet i Bergen.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: when it works - and why*. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers.
- Jos, P. H., Tompkins, M. E., & Hays, S. W. (1989). In praise of difficult people - a portrait of the committed whistleblower. *Public Administration Review*, 49(6), 552-561.
- Kaaresen, J. G., & Ringstad, S. (2005). *Varsling på kommunal grunn: en survey omkring whistleblowing i to norske kommuner*. Bergen: Bacheloroppgave, Universitetet i Bergen.
- Lennane, K. J., & De Maria, W. (1998). The downside of whistleblowing. *Medical Journal of Australia*, 169(7), 351-352.
- Lundquist, L. (2001). Tystnadens förvaltning. I: Socialstyrelsen (Red.), *Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete* (ss. 13-29). Stockholm: Modin-Tryck.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 266-297.
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle. The organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2006). Understanding whistle-blower effectiveness: How can one person make a difference? I: K.O. Hanson & M.J. Epstein (Red.), *The accountable corporation. Businessgovernment relations (vol 4, ss. 201-221)*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). Standing up or standing by: what predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? I: J. J. Martocchio (Red.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 24, ss. 95-136). Oxford: Elsevier.

- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. P. (1991). Who blows the whistle and why? *Industrial and Labour Relations Review*, 45, 113-130.
- Miceli, M. P., Rehg, M. T., Near, J. P., & Ryan, K. C. (1999). Can laws protect whistle-blowers? Results of a naturally occurring field experiment. *Work & Occupations*, 26, 129-151.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work. Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Colorado: Westview Press.
- MSPB. (1993). *Whistleblowing in the federal government: an update*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., & Miceli, M. P. (1993). Explaining the whistle-blowing process: suggestions from power theory and justice theory. *Organization Science*, 4(3), 393-411.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1986). Retaliation against whistle-blowers: predictors and effects. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 137-145.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., Van Scotter, J. R., Rehg, M. T., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- Nielsen, M. B. (2003). *Når mobberer er leder. En studie av sammenhengen mellom lederstiler og psykiske traumereaksjoner hos et utvalg mobbeofre*. Trondheim: Hovedfagsoppgave, NTNU.
- Ottesen, S. (2002). *Må jeg dø i smerte? Pasientens lidelse - legens valg*. Oslo: Aschehoug.
- Peters, C., & Branch, T. (1972). *Blowing the whistle: dissent in the public interest*. New York: Praeger publishers.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. The battle to control information about organization corruption. *Work & Occupations*, 26(1), 107-128.
- Severinsen, K., & Høstmælingen, A. T. (2004). *Sladrehank skal selv ha bank? Whistle-blowing i en norsk bykommune*. Bergen: Hovedoppgave, Universitetet i Bergen.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2005). *Varsling i norsk arbeidsliv: hva betyr det og hva vet vi*. Oslo: FAFO Rapport.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2006). *Varslere: en bok om arbeidstakere som sier ifra!* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Soeken, D. R. (1986). J' Accuse. *Psychology Today*, 20(8), 44-46.
- Soeken, K. L., & Soeken, D. R. (1987). A survey of whistleblowers: Their stressors and coping strategies. I: *Whistleblowing Protection Act of 1987* (1. sesjon, ss. 156-166). Washington: Supt. of Docs, Congressional sales office, U.S. G.P.O.
- Solano, F., & Kleiner, B. H. (2003). Understanding and preventing workplace retaliation. *Management Research News*, 26(2-4), 206-211.
- Taraldset, B., & Wik, T. (2003). «Whistleblower»: et symptom på en organisasjonskultur? Bergen: BI prosjektoppgave.
- Valla, G. L. (2007). *Prosesser*. Oslo: Cappelen forlag.
- Vinten, G. (1994). *Whistleblowing: subversion or corporate citizenship*. London: Paul Chapman Publ.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. New York: The Guilford Press.
- Ytringsfrihetskommisjonen. (1999). «Ytringsfrihed bør finde sted». *Forslag til ny Grunnlov § 100* (Vol. 27). Oslo: Statens Forvaltningstjeneste.

Øvsthus, J. (2006). *En varslers kamp: på nært hold*. Utredning. NHH, Bergen.