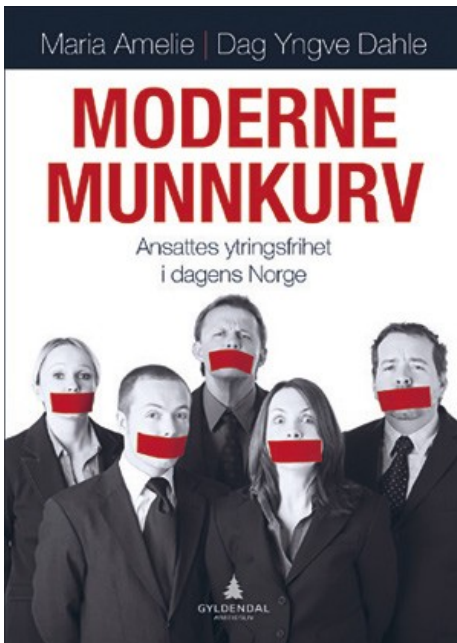


Straffen for å si ifra



Maria Amelie, Dag Yngve Dahle *Moderne munnkurv*. Ansattes ytringsfrihet i Norge. Gyldendal arbeidsliv, 2016. 256 sider

Boken *Moderne munnkurv* blir særlig aktuell i et helsevesen som stadig preges av byråkratiske vendinger.

TEKST

Mehdi Farshbaf

PUBLISERT 1. august 2016

Moderne munnkurv er en høyaktuell fagbok om ytringsfrihetens vilkår i arbeidslivet. Boken tar opp konflikten mellom ansattes grunnlovsfestede rett til ytringer og arbeidsgiveres behov for lojalitet. Samtidig berører den mye mer enn ytringsfrihet og varslingsvern for arbeidstakere. På sitt mest ideologiske gir boken stemme til den gamle kampen om arbeideres rettigheter og om behovet for sterke fagforeninger.

Forfatterne gir gjennom ni dybdeintervjuer viktige innblikk i potensielle konsekvenser når du som ansatt ytrer deg om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen eller om samfunnsspørsmål generelt. I tillegg presenteres forskning, spørreundersøkelser og intervjuer av eksperter som gir et bredere bilde utover den enkeltansattes opplevelser.

Skremmende lesning

Boken er til tider en skremmende lesning om hvor galt det kan gå, og hvor utsatt du er som arbeidstaker hvis du uttaler deg om forhold som arbeidsgiveren eller ledelsen misliker. Det var spesielt to av sakene som gjorde inntrykk på undertegnede; Heidi

Follett, som skrev en systemkritisk kronikk i NRK Ytring om det å jobbe for NAV, og Kirsten Laake i Statens strålevern, som påpekte feilaktige grenseverdier for radioaktivt avfall. Begge kvinnene, og det er kvinner som er mest utsatt for represalier, ble beskyldt for å opptre illojalt av sin arbeidsgiver. De ble utsatt for formelle og uformelle sanksjoner og måtte til slutt forlate jobbene sine.

Intervjuobjektene beskrivelser av arbeidsgiverens handlinger i tiden etter ytringene viser at det kan være grunn til å frykte arbeidsgiverens vrede ved upopulære ytringer. Follett opplevde at tiden etter kronikken ble meget belastende: «Du ser ut av vinduet og lurert på hvilket tog du skal kaste deg foran.» Et spørsmål som meldte seg tidlig, og som kunne vært behandlet mer inngående i boken, er hvorvidt disse eksemplene handler om mangel på ytringsfrihet for arbeidstakere eller om dårlig ledelse som ikke tåler uenighet og ordskifte.

Lojalitet

Lojalitet er et begrep som går igjen i intervjuene av de ni arbeidstakerne som kom i konflikt med ledelsen på grunn av sine ytringer. Forfatterne dokumenterer og sannsynliggjør at mange arbeidsgivere ønsker full lojalitet til bedriften eller ledelsen, også ved faglig uenighet. Amelie og Dahle skriver godt om hvordan dette er en misforstått og endimensjonal lojalitet, der lojaliteten til samfunnet og brukere blir tilslørt av organisasjonenes regelverk rundt kommunikasjon, etikk og merkevarebygging. En annen foruroligende beskrivelse er at medarbeidere som sier ifra, ser ut til å oppleve liten støtte fra medarbeidere som selv er enige i at det er uheldige forhold på jobben, men som ikke tør å si ifra.

Minst rom i det offentlige

Et interessant funn er at det er ansatte i offentlig sektor som opplever minst rom for å ytre seg om forhold på jobben. De opplever flere sanksjoner og driver i større grad med selvsensur. Nettopp dette med selvsensur og redselen for sanksjoner fra ledelsen er aktuelt i et helsevesen som er stadig preget av omorganiseringer og byråkratiske endringer. Boken presenterer funn som viser at ytringsfrihetens kår er dårligst innenfor den sektoren flest psykologer jobber i. Gitt hvor viktig fagpersoners kunnskap og kompetanse er for å drive et effektivt og godt helsevesen, er dette urovekkende. En av de intervjuede sier det på følgende måte: «... fagpersoner skal opptre lydig og føye seg etter ledere, selv om de mangler fagkunnskap. Vi ser konturene av et samfunn der beslutninger tas på et annet grunnlag enn kunnskap» (s. 115).

Det er når forfatterne trekker inn ideologi, boken blir mest interessant og sår viktige frø for videre kritikk og diskusjon. Mest leseverdig er de delene av boken som setter innskrenkningene i ansattes ytringsfrihet i sammenheng med New Public Management (NPM) og en større trang til kvantifisering, måling og behov for kontroll i offentlig sektor. For det er den ideologiske tilsløringen som er farligst for ytringsfrihetens kår, og som maner frem en form for selvsensur som kan føre til at samfunnet går glipp av viktige fagstemmer. Arne Johan Vetlesen beskriver dette godt: «Systemkritikk

avpolitiseres og ufarliggjøres, den vendes om 180 grader, forvandles til en kritikk av avsenderen som individ.»^[1]

Nyttige råd

Moderne munnkurv er en viktig bok om konsekvensene av å si ifra. På slutten av boken får man som ansatt også nyttige råd om hvordan man kan gå frem for å varsle eller ytre seg om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I tiden fremover kan spesielt denne delen av boken bli viktig for oss psykologer når reformer om pakkeforløp og mulig endring av eierskap av DPS vil kreve at vi ytrer oss som fagpersoner.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 53, nummer 8, 2016, side 666-667

TEKST

Mehdi Farshbaf, psykolog og doktorgradsstipendiat