

# Ytringsklima og varsling

Partnerforum, 10. mars 2008  
Sissel C. Trygstad  
Fafo

# Dagsorden

- Ytringsklima og ytringsrettens kår
- Roller og lojalitetsforpliktelser
- Hva skjer når arbeidstakere varsler?
  - Case og forskningsresultater
- De tause
- Hvorfor går det noen ganger galt?

# Stor oppmerksomhet omkring varsling

- Stor oppmerksomhet knyttet til internasjonale og nasjonale skandaler
- Nasjonalt lovarbeid:
  - § 100 i Grunnloven
  - AML: vern av varslere § 2.4, 2.5 og 3.6
- Sett fra et samfunnsvitenskaplig ståsted dreier det seg om:
  - Makt: Hva skjer når hierarkiske strukturer utfordres?
  - Demokrati: Hvem kan si hva og hvorfor?
  - Kommunikasjonsteori: Har samtaleformer betydning?
  - Organisasjonsteori: Har strukturere innvirkning på ytringsklima og lojalitetskrav?

# Hva mener vi med ytringsklima?

- Mulighet til å diskutere arbeidsrelevante problemstillinger:
  - I forhold til tjenestetilbud/ produksjon
  - I forhold til arbeidssituasjon – organisering og utvikling
  - I forhold til ledelse og arbeidsmiljø
- Mulighet til å fremme innsigelser og kritiske synspunkter
- Mulighet til å være samfunnsengasjert på eget arbeidsfelt
- Mulighet til å være uenig i organisasjonsløsninger også etter at beslutninger er fattet

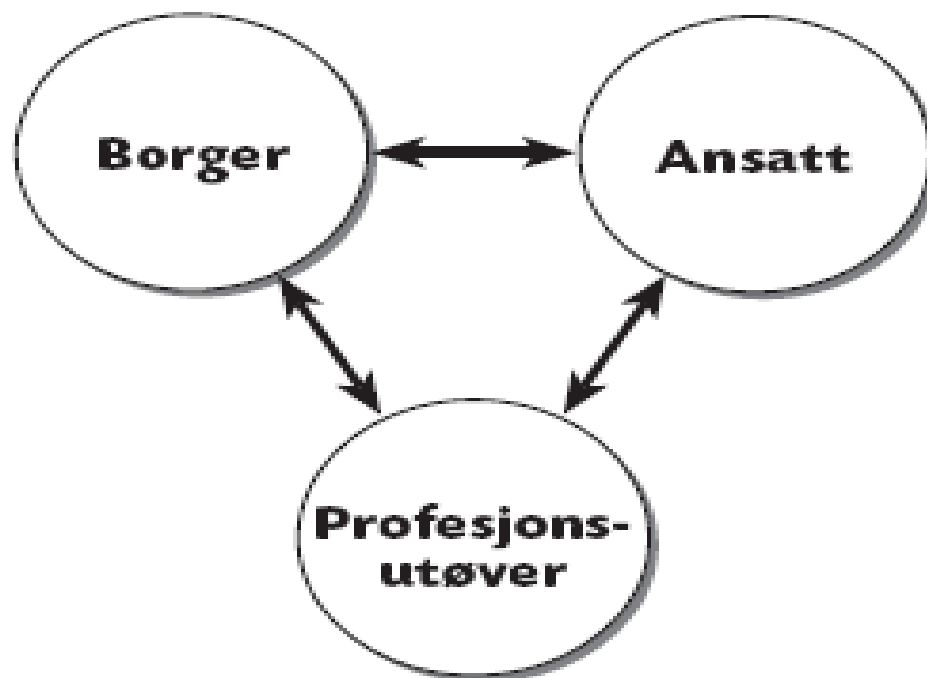
# Hvorfor er ytringsklima viktig på norske arbeidsplasser?

- **Kommunikasjon, refleksjon, kunnskap og informasjon er viktig for å kunne:**
  - Fatte riktige beslutninger i en organisasjon
  - Sikre deltakelse og innflytelse
  - Få til veldrevne organisasjoner
  - Gjennomføre gode omstillingsprosesser
  - Utvikle gode produkter og tjenester
  - Få til reell brukermedvirkning
  - Sikre en opplyst og kvalifisert (offentlig) debatt
  - Sikre demokratisk legitimitet

# Det er formelle og uformelle begrensninger...

- Taushets- og konfidensialitetserklæringer:
  - Nær to av ti ledere svarer i en undersøkelse at ytringsfriheten begrenses i lederavtalene
- 4 av 10 ledere: det er uskrevne regler som begrenser hva som kan ytres offentlig
  - 16 prosent av lederne og 20 prosent av ansatte mener at denne type uskrevne regler også begrenser hva man kan ytre seg om internt
  - 30 prosent av ledere og ansatte er uenig i at toppledelsen verdsetter at de er delaktig i den offentlige debatten
- 35 prosent av statlige ansatte svarer at de blir møtt med uvilje fra sjefen hvis de stiller kritiske spørsmål på jobben (SSB 2006)

# Arbeidstakeres ulike rollefunksjoner



# Når det oppstår rollekonflikt - sett fra lederes ståsted -

- 64 prosent av lederne er helt eller delvis enig i at det er et for stort fokus på økonomiske forhold i kommunen.
- 37 prosent av lederne er helt eller ganske enig i at de ofte må gå på akkord med faglige standarder.

Det er særlig ledere som har vært under omorganisering siste fem år som svarer dette.



# Lojalitet og illojalitet

- Hva ligger i den arbeidsrettslige lojalitetsplikten?
  - Arbeidstaker har plikt til å handle i tråd med arbeidsgivers interesser
  - Men, arbeidstaker har ikke plikt til å uttale seg i samsvar med arbeidsgivers interesser
  - Et sentralt vurderingstema: Har arbeidstakeren tatt tilbørlig hensyn til virksomhetens interesser
  - Det er kun virksomhetens *legitime* interesser man skal være lojal mot
  - Men: Hva skal man forstå med “**virksomhetens legitime interesser**”?

# Det bør være i virksomhetens legitime interesse...

- Å få informasjon om tjenestesvikt
- Å få informasjon om feilprioriteringer og ulovligheter
- Å få informasjon om arbeidsmiljøproblemer som:
  - Mobbing og trakassering
  - Manglende medvirkning
  - For stor arbeidsbelastning
- Derfor må denne type informasjonsflyt sikres og håndteres i virksomheten!

# Ulike definisjoner: Varsling er når...

- 1) En arbeidstaker sier ifra om noe kritikkverdig på arbeidsplassen til en person eller instans utenfor virksomheten som kan gjøre noe med det
- 2) En arbeidstaker melder i fra om et kritikkverdig forhold (relatert til arbeidsplassen/ tjenesteproduksjonen) til en person eller instans som har myndighet til å gjøre noe med det (Miceli & Near 2002:456)
- 3) En arbeidstaker melder ifra om noe kritikkverdig (ulovlig, illegitimt, umoralsk) på arbeidsplassen til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet ved at hun/han går videre med saken fordi det å melde ifra ikke har medført endringer i de kritikkverdige forholdene, eller det ikke har gitt seg utslag i åpne diskusjoner eller begrunnelser i virksomheten om hvorfor de kritikkverdige forholdene pågår.”

# Vår definisjon – en avgrensning



# Hva er et kritikkverdig forhold?

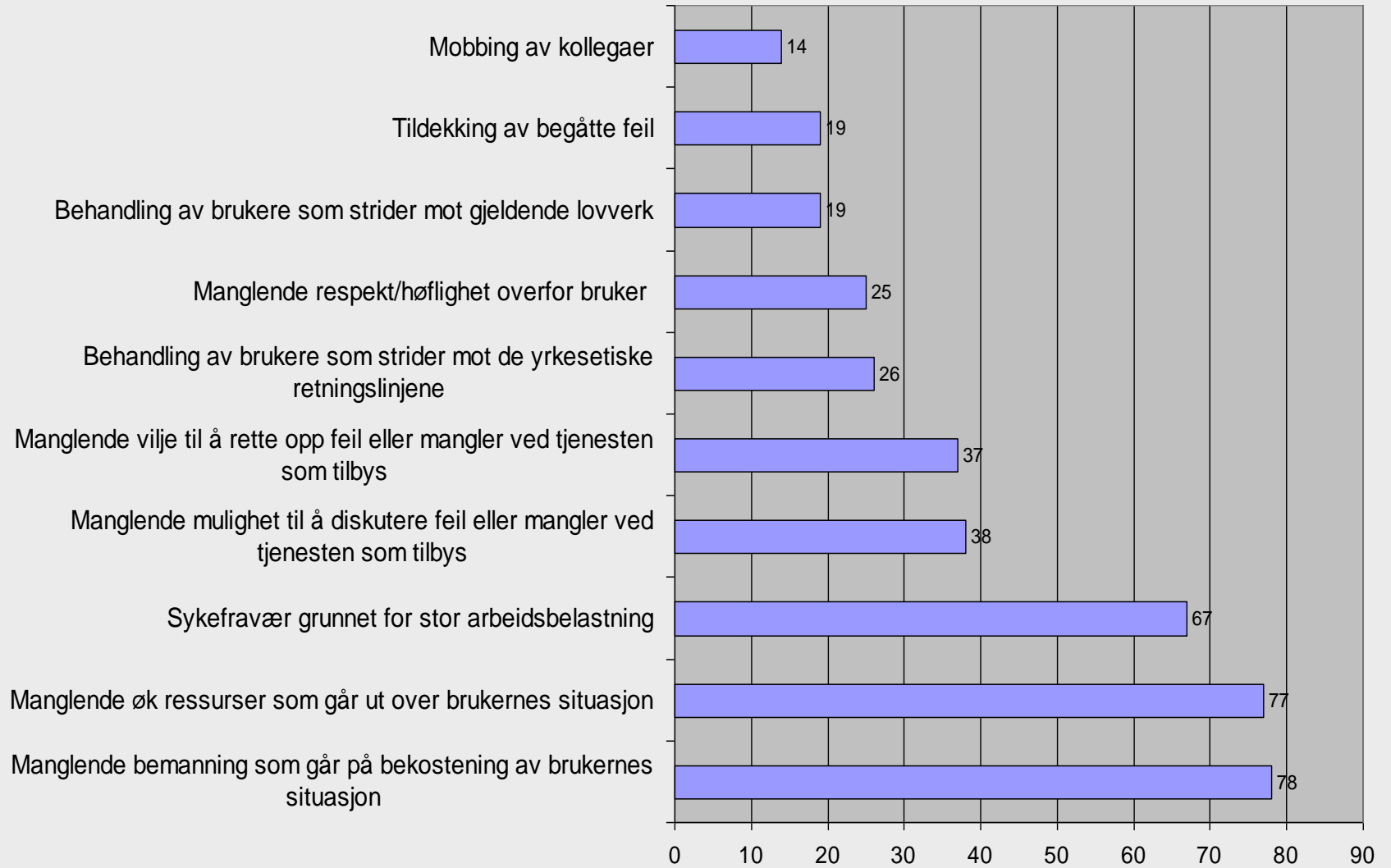
I spørreundersøkelsen har vi knyttet dette til:

- Brukernes situasjon
- Ressurssituasjonen
- Arbeidsmiljøet

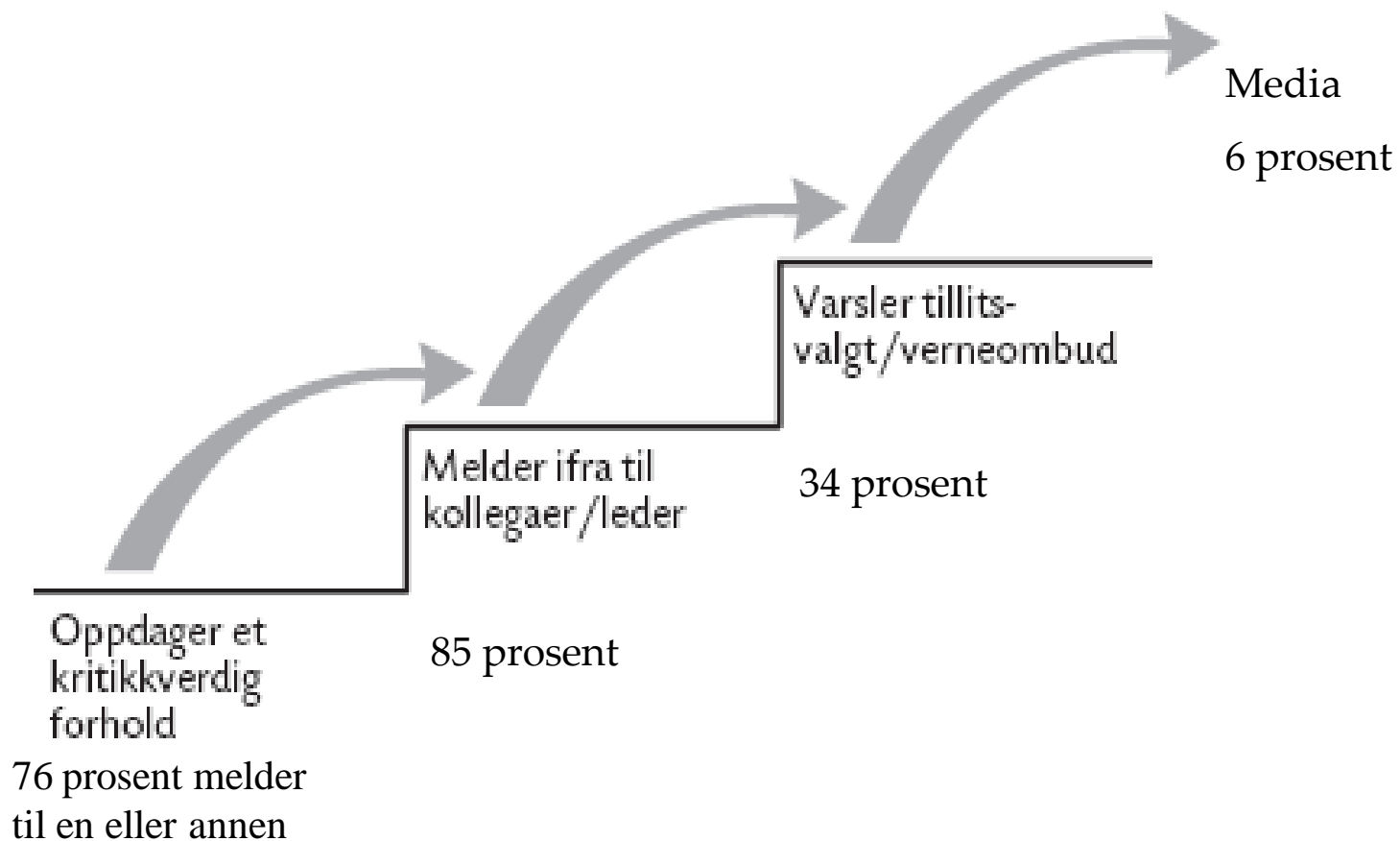
Vi stiller følgende spørsmål:

- ”Har du som arbeidstaker i løpet av de siste 12 månedene opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen din? Kritikkverdige forhold er forhold som medfører store fysiske og/eller psykiske belastninger.”

### Alvorlige kritikkverdige forhold de siste 12 månedene. Lavest n=636



# Fra melder til varsler



# Hovedfunn I – hva skjer?

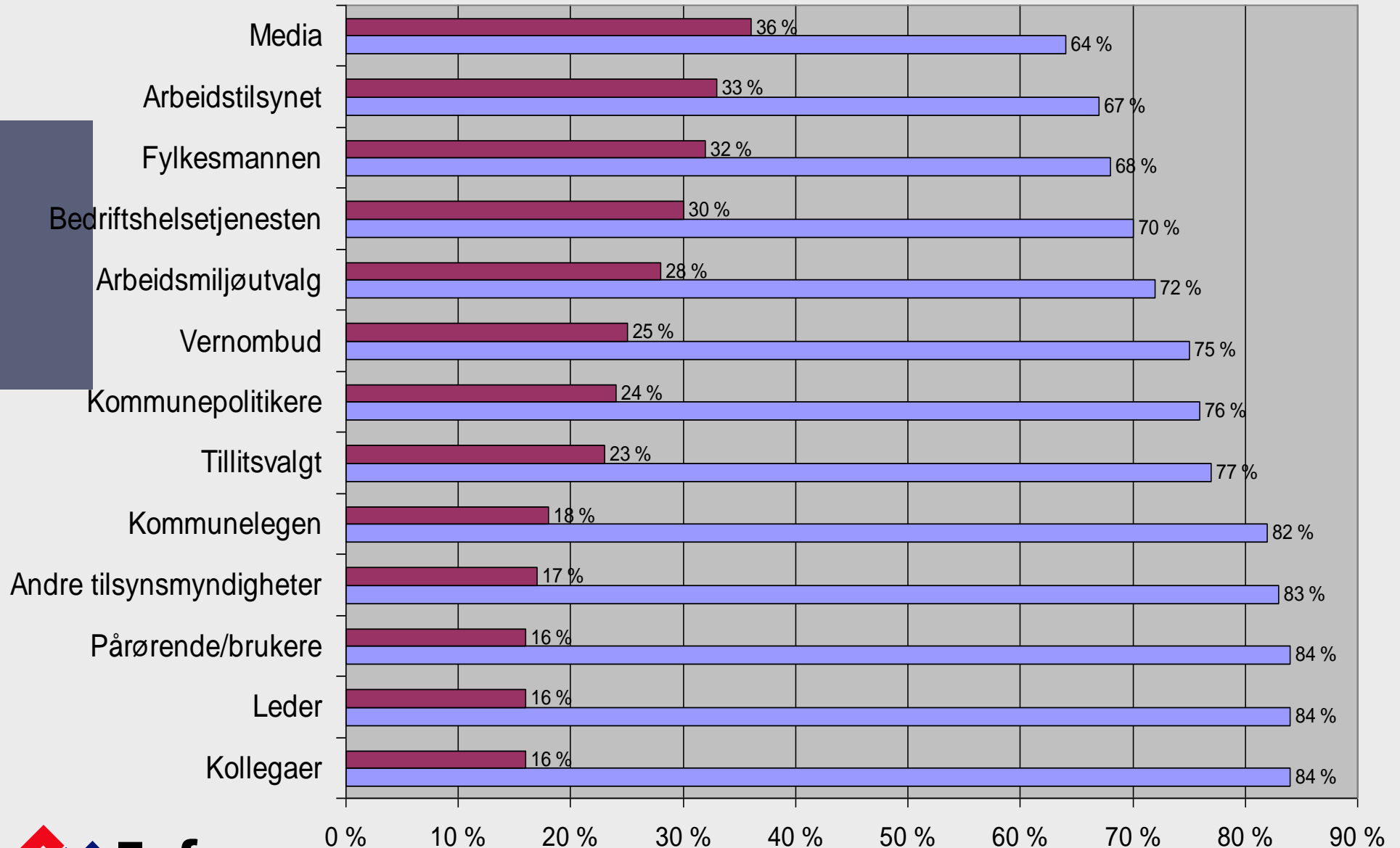
- Majoriteten av reaksjonene på melding/varsling er positive
  - 83 prosent rapporterte positive reaksjoner
  - 17 prosent rapporterte negative reaksjoner:
    - Det "farligste" er å melde/varsle om arbeidsmiljøproblemer
    - Negative reaksjoner har sammenheng med hvor man melder/varsler og med antall henvendelser!!!



## Hvem man har meldt fra til og opplevde reaksjoner. N=447

Positive

Negative



# Varslingsrutiner har effekt

- Ledere om arbeider i kommuner med varslingsrutiner har en mer konstruktiv og effektiv håndtering av meldte kritikkverdige forhold:
  - De svarer i signifikant større grad enn andre at de undersøkte saken, tok det opp med rette vedkommende og diskuterte prinsipielle sider ved saken i ansattegruppen
- Men to av ti ledere svarer at de bare lot saken/meldingen ligge...

## Hovedfunn II – hva skjer?

- **64 prosent av de som melder/varsler sier at det hjelper**
  - Endringer i rutiner, arbeidspraksis og ressurser knyttes direkte til meldingen/varslingen
  - 36 prosent svarer at meldningen/varslingen ikke fikk noen konsekvenser:
    - Sammenheng mellom ingen endring og risiko for sanksjoner
- Tilstedeværelse av varslingsrutiner ser ut til å høyne varslingseffektiviteten for ansatte og ledere

## Hovedfunn III - de tause

- En tredjedel av våre respondenter svarer at de har opplevd alvorlige kritikkverdige forhold det siste året som de ikke har meldt ifra om
  - Den viktigste begrunnelsen for taushet er frykt for represalier:
    - 63 prosent tror ubehagelighetene ved å melde ifra ville blitt for store
    - 60 prosent har sett at det å melde ifra medfører store personlige belastninger for den enkelte
    - 39 prosent svarer at de ikke er modige nok

# Kjennetegn ved de tause

- De som er tause er i større grad enn andre tilbøyelig til å mene at:
  - vernombud og tillitsvalgte ikke klarer å bringe saker videre
  - man i liten grad har diskutert hva en god tjeneste er
  - det er for liten tid til å diskutere oppgavefordeling og arbeidspraksis
  - de vurderer sitt forhold til nærmeste leder som dårligere enn andre

# Hva betyr våre funn?

- Varsling medfører ikke automatisk represalier:
  - Varsling er ofte effektivt og positive reaksjoner forekommer hyppigere enn negative, men
  - De negative reaksjonene er sterke
  - De tause representerer et problem

# Hva betyr våre funn?

- Varsling medfører ikke automatisk represalier:
  - Varsling er ofte effektivt og positive reaksjoner forekommer hyppigere enn negative, men
  - De negative reaksjonene er sterke
  - De tause representerer et problem
- Det å melde/varsle om arbeidsmiljørelaterte forhold straffes hardest, og meldingen/varslingen resulterer sjeldnere i endringer
- Større forskjeller mellom sektorer enn mellom kommuner
- **Risikoen for sanksjoner ser ut til å ha sammenheng med:**
  - Alvorlighetsgrad
  - Den hierarkiske plasseringen til de ansvarlige

# Avslutningsvis om når det går galt...

- Å ikke involvere tillitsvalgte/vernombud øker risikoen for negative sanksjoner, men:
  - Tillitsvalgte og vernombud kan forholde seg passive
- Risikoen er større i virksomheter preget av:
  - Enveisinformasjon fra ledere
  - Lite diskusjon om oppgaveløsning og kvalitet
  - Manglende tid til reell kommunikasjon og refleksjon
  - Manglende saklighetsnivå: kritikk dreies fra sak til person
  - Lite tilstedeværende leder
- Arbeidsmiljø er et lederansvar, men tillitsvalgte og vernombud kan tydeliggjøre dette ansvaret



