

# Med rett til å varsle



Av forskningsleder  
Sissel Trygstad, Fafo

Behovet for å varsle oppstår gjerne når de ordinære kanalene for å diskutere og å fremme kritikk ikke fører frem. Det kan skyldes at disse kanalene ikke fungerer eller fordi de som har myndighet til å gripe fatt i det kritikkverdige ikke handler. Derfor dreier varsling seg om kommunikasjonsbetingelser, ytringsfrihet, åpenhet og makt på arbeidsplassen. Denne artikkelen handler særlig om *varslingsrutiner*. Hensikten med slike rutiner er å gjøre varslingen mer effektiv og trygg. Vi baserer oss på en undersøkelse besvart av 6000 arbeidstakere fra ulike sektorer og bransjer våren 2010.

## Lovgrunnlaget

Norge er det eneste landet i Norden som har lovfestet en rett til å varsle og et vern av arbeidstakere som varsler. Varslerbestemmelsene er å finne i Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5. Sammenliknet med lovgivningen i de fleste andre land er de norske varslerbestemmelsene omfattende. De dekker så godt som alle arbeidstakere, og åpner for at ikke bare intern varsling, men også varsling til offentligheten *kan* falle inn under varslingsretten. Videre sier § 3-6 at 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, dersom forholdene i virksomheten tilsier det. § 3-6 er ikke obligatorisk, og i vårt utvalg har 36 prosent svart at de jobber i en virksomhet der man har skriftlige varslingsrutiner, mens 5 prosent svarer at dette er under utarbeidelse. Et sentralt spørsmål er om varslingsrutiner har noen betydning for varslingsaktivitet, varslings-effektivitet og for arbeidstakeren som varsler.

**Sissel Trygstad** er sosiolog og forskningsleder ved Fafo, institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning. Hun har jobbet med varslingsproblematikk siden 2004 og har bl.a. skrevet boka: "Varslere, om arbeidstakere som sier i fra" (Gyldendal Akademisk, 2006) sammen med Marit Skivenes. Forskningsresultatene det rapporteres om i denne artikkelen er fra Fafo-rapport 2010:18 "Med rett til å varsle ...men hjelper det, og er det lurt?" og er tilgjengelig på [www.faf.no](http://www.faf.no).

## En prosess i flere steg

Undersøkelsen viser at det blant arbeidstakere er 34 prosent potensielle varslere. De har «vært vitne til, opplevd eller avdekket kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som burde vært stoppet, dvs. uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksiser». De hyppigste erfarte er:

- Brudd på instruksjoner for helse, miljø og sikkerhet: 17 prosent
  - Respektløs opptreden overfor brukere/kunder: 12 prosent
  - Mobbing av kolleger/arbeidstakere: 11 prosent
- De sjeldneste er:
- Underslag, mottak av bestiklinger/korrupsjon: 1 prosent
  - Vold mot brukere/kunder: 1 prosent
  - Utslipp av alvorlige miljøgifter: 1 prosent

En drøy halvpart (53 prosent) melder i fra om det kritikkverdige til noen som kan gjøre noe med det – fortrinnsvis til nærmeste leder. Våre funn viser at norske arbeidstakere følger tjenestevei også når de varsler. Det er likevel bekymringsfylt at en så vidt stor andel ikke har varslet. De tre viktigste grunnene er, i nevnte rekkefølge: «Jeg tror ubehagelighetene ville bli for store», «Jeg manglet informasjon til å vurdere alvorlighetsgraden», og «Jeg har sett at det å varsle medfører store personlige belastninger for den enkelte». Dette betyr at en god del hendelser eller praksiser som kan ramme kolleger, brukere, kunder eller miljøet på en alvorlig måte ikke rapporteres, og kanskje blir det heller ikke grepet fatt i. Dette kan medføre stor skade for den eller de som rammes, og for organisasjonens legitimitet.

## Varsle eller ikke – hva avgjør?

En arbeidstaker som varsler vil kunne utfordre makt- og autoritetsstrukturer i en organisasjon.

Internasjonale studier finner at det ofte er høyt kvalifiserte arbeidstakere som tilhører kjernen i virksomheten som varsler. To forklaringer framheves. For det første er disse mer opptatt av virksomhetens rykte enn andre arbeidstakere som befinner seg lenger nede i hierarkiet, noe som påvirker valget om å varsle. For det andre er varslerne ofte i strategiske posisjoner - som øker sannsynligheten for at kritikkverdige forhold kan avsløres. Samtidig viser vår egen forskning at også de som ikke befinner seg i strategisk viktige posisjoner med maktressurser, varsler. En viktig grunn er en opplevd lojalitet over brukere, kolleger og/eller samfunnet. I denne undersøkelsen finner vi ingen sammenheng mellom varsling, utdanningsnivå eller lederrolle. Vi finner imidlertid at det å ha skriftlige varslingsrutiner på arbeidsplassen øker sannsynligheten for å varsle.

## Effektivitet og reaksjoner

To sentrale spørsmål er: Hjelper det å varsle? Er det trygt? Sammenliknet med funn fra USA og Storbritannia ser det ut til at det er mer effektivt, og mindre risikofyllt å varsle i Norge. Dette har trolig sammenheng med den norske arbeidslivsmodellen, som er preget av partsamarbeid og fora for medvirkning og medbestemmelse. Blant våre varslere svarer halvparten at det kritikkverdige forholdet enten opphørte eller ble forbedret. Om lag en av tre svarer at varselet ikke medførte noen vesentlig endring. 3 prosent oppgir at forholdet ble forverret, mens 16 prosent svarer at de varslet for kort tid siden, og at det er for tidlig å vite. Hva så med reaksjonene? Hva skjedde under og i etterkant av varslingen? En drøy halvpart fikk entydig positive reaksjoner, om lag en av

*Forts. side 23*

*De som har varslingsrutiner varsler mer, lykkes bedre og får mer positive tilbakemeldinger enn andre.*

tre fikk ingen reaksjoner, 5 prosent fikk blandede reaksjoner mens 8 prosent fikk entydig negative reaksjoner. Selv om andelen som har fått negative eller blandede reaksjoner er lavere enn det vi kunne forvente ut ifra medie-debatten, vet vi at disse arbeidstakerne kan være utsatt for svært alvorlige sanksjoner. Når vi undersøker hva som påvirker effektiviteten og reaksjonene i negativ retning finner vi at følgende har stor betydning:

- At den ansvarlige for det kritikkverdige har en høy posisjon
- At man ikke har varslingsrutiner på arbeidsplassen
- At man ikke har tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen

### Hva avgjør?

Vi har særlig vært opptatt av om varslingsrutiner har noen betydning. Svaret er, som vist, ja.

De som har varslingsrutiner varsler mer, lykkes bedre og får mer positive tilbakemeldinger enn andre. Av den grunn bør varslingsrutiner bli obligatorisk framfor behovsprøvet. I tillegg viser den store andelen som ikke vet om de har varslingsrutiner, at ledere på ulike nivåer har en jobb å gjøre i de virksomhetene der man har etablert dette. Det er også viktig å involvere flest mulig i utviklingen av rutinene, fordi dette vil øke bevisstheten om dem.

Det å ha tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassen høyner varslingseffektiviteten og mulighetene for å få positive reaksjoner på varslingen, mens motsatt finner vi at hvis den ansvarlige er en toppleder, er risikoen for å bli sanksjonert større enn dersom den ansvarlige er en underordnet eller en kollega. Det å utfordre mektige personer i organisasjonen, og det å offentliggjøre kritikkverdige forhold som kan skade både disses og organisasjonens legitimitet, er forbundet med risiko – også dersom man har varslingsrutiner på plass.