

Sissel C. Trygstad og
Anne Mette Ødegård

Varsling i norsk arbeidsliv

Den det varsles om, mottak
og håndtering

Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård

Varsling i norsk arbeidsliv

Den det varsles om, mottak og håndtering

Fafo-notat 2018:06

© Fafo 2018

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Bakgrunn	5
Flere aktører involvert	5
Notatets oppbygging	6
2 Metodisk tilnærming	7
Utvalgsramme.....	7
Datainnsamling og utvalg.....	8
3 Informantenes rolle	13
4 De ansvarlige	15
Får de forklart seg?	15
Hva skjer med den utpekte?	16
Oppsummering	17
5 Sett fra mottakernes ståsted	18
Mottatte varslersaker og håndtering av disse	18
Utpekt ansvarlig og reaksjoner	20
Vanskelige saker	22
Oppsummering	23
6 Sett fra kollegaens ståsted	24
Om det kritikkverdige	24
Hva skjer med de direkte berørte?	26
Oppsummering	29
7 Arbeidstakere i en varslerposisjon	30
Varslingsaktivitet	30
Varslingseffektivitet og reaksjoner.....	33
Oppsummering	36
8 Varslersakers innvirkning og avslutning	37
Det er krevende	37
Oppsummering	40
9 Avslutning	41
Referanser	43

Forord

Kunnskapsgrunnlaget knyttet til kritikkverdige forhold og varsling er i Norge ganske godt. Dette har vært kartlagt gjennom flere breddestudier i løpet av de siste ti årene. Det er imidlertid langt mindre kunnskap om den eller de som utpekes som ansvarlige for det kritikkverdige. I dette notatet retter vi særlig oppmerksomhet mot denne gruppen. Vi spør et lite utvalg av utpekte ansvarlige om hvilke reaksjoner de ble møtt med, og hvordan de opplevde situasjonen, vi retter spørsmål til varslingsmottakere om hvordan de behandlet de ansvarlige, og vi spør kollegene. Samlet gir dette ny kunnskap. Vi ønsker derfor å takke Arbeids- og sosialdepartementet for oppdraget. Hanne Margrethe Meldal, Eli Mette Jarbo og Julie Elisabeth Risnes skal ha stor takk for gode innspill og diskusjoner underveis.

I Kantar TNS skal Ole Fredrik Ugland takkes for stor tålmodighet og like stor hjelp. Fafos publikasjonsavdeling er som alltid uunnværlig når det gjelder å rette opp feil og mangler i tekst og layout, og Rolf Andersen har gjennom kvalitetssikringen kommet med viktige innspill og korreksjoner. Tusen takk til dere alle. Men størst takk rettes til de personene som har svart på undersøkelsen. Uten dere ingen studie og ikke noe notat.

Fafo, mars, 2018
Sissel C. Trygstad
prosjektleder

1 Bakgrunn

I løpet av de siste to tiårene har det vært forsket på kritikkverdige forhold og varslingsprosesser i norsk arbeidsliv. Forskningen har vært rettet mot arbeidstakere i utvalgte roller og i utvalgte bransjer, men har også vært rettet mot hele arbeidsmarkedet. Forskningen har gitt et forholdsvis godt og solid kunnskapsgrunnlag når det gjelder omfanget av kritikkverdige forhold, om arbeidstakerne varsler, og om hva som skjer med både saken det varsles om, og arbeidstakeren som varsler. Det vi vet mindre om, er den eller de det varsles om, altså den eller de som utpekes som ansvarlige for kritikkverdige forhold. Så vidt vi kjenner til, har ikke dette vært studert tidligere verken i Norge eller i andre land. I forbindelse med Varslingsutvalgets gjennomgang av varslingsregelverket har Arbeids- og sosialdepartementet bedt Fafo om å gjennomføre en undersøkelse der dette blir kartlagt.

Flere aktører involvert

Når kritikkverdige forhold avdekkes på arbeidsplassen, berører dette som regel flere grupper av arbeidstakere. Det samme kan sies dersom det blir varslet om det kritikkverdige. En varslingsprosess vil involvere minst tre grupper av aktører. Det vil være den eller de som oppdager et kritikkverdig forhold og velger å varsle om det, det vil være den eller de ansvarlige for det kritikkverdige forholdet, og det vil være den eller de som mottar varslet (Near & Miceli 2016). I tillegg kan vi legge til en fjerde gruppe – de som rammes av det eller de kritikkverdige forholdene – eksempelvis andre arbeidstakere, kunder eller brukere. I dette notatet presenterer vi data som kan spille en varslingsprosess sett fra flere av disse gruppernes ståsted. Vi konsentrerer oss spesielt om den som utpekes som ansvarlig for det kritikkverdige forholdet, men vi har også data om mottakerrollen, kollegarollen og varslerrollen.

Kunnskapsgrunnlag

Vi har tidligere funnet at mellom 16 til 19 prosent av norske arbeidstakere svarer bekreftende på følgende spørsmål:

«Har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen din som burde vært stoppet? Med kritikkverdige forhold mener vi uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksis.»

Av disse svarer om lag halvparten at de varslet om forholdet til en med myndighet til å gjøre noe med det. De som varslet, har også blitt spurt om hvem som var hovedansvarlig for det siste kritikkverdige forholdet de varslet om. I 2016 fordelte dette seg slik (Trygstad & Ødegård 2016:36):

- Underordnet: 5 prosent
- Kolleger: 28 prosent
- Nærmeste/annen leder: 42 prosent
- Toppledelsen/styret: 24 prosent
- Andre: 1 prosent

I 68 prosent av tilfellene var det en overordnet som ble pekt ut som den hovedansvarlige. Dette kan relateres til at majoriteten av de kritikkverdige forholdene det varsles om, er forhold som kan plasseres innenfor sekkebetegnelsen psykososiale arbeidsmiljøproblemer, og «destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, er det det varsles hyppigst om» (ibid.).

Samtidig, som allerede nevnt, vet vi lite om hvordan det oppleves å bli utpekt som ansvarlig. Vi vet lite om hvordan disse presumptivt ansvarlige ivaretas, og om de får muligheter til å forsvare seg og gi sin forklaring. Vi vet også svært lite om hvilke typer reaksjoner disse arbeidstakerne blir møtt med, dersom det viser seg at hun eller han faktisk er ansvarlig. Dette kan være formelle reaksjoner som tjenestepåtale/advarsel, oppsigelse eller tilbud om sluttpakke, og i alvorlige tilfeller politianmeldelse. Men det kan også være uformelle sanksjoner som kan være langt mer subtile.

Sett fra varslernes ståsted vet vi imidlertid noe. De som varslet, fikk også spørsmål om hvorvidt de reaksjonene som den eller de ansvarlige fikk, var i tråd med alvorlighetsgraden i det kritikkverdige forholdet. Svarene fordeler seg slik:

- 17 prosent svarer «i stor grad».
- 15 prosent svarer «i noen grad».
- 12 prosent svarer «verken/eller».
- 19 prosent svarer «i liten grad».
- 18 prosent svarer «ikke i det hele tatt».
- 19 prosent svarer «vet ikke».

Det er altså noen flere som svarer at reaksjonene ikke sto i forhold til alvorlighetsgraden, sammenliknet med de som mener at de gjorde det (Trygstad & Ødegård 2016:45).

Når målgruppen i dette prosjektet nettopp skal være de ansvarlige, melder det seg noen klare utfordringer. Som vi påpeker i neste kapittel, har vi begitt oss ut på en krevende datajakt. Derfor har vi valgt å gå ganske bredt ut.

Notatets oppbygging

I det neste kapittelet ser vi nærmere på metodisk tilnærming og utvalg, og vi ser på kjennetegn ved respondentene. I kapittel 3 retter vi blikket mot den rollen som arbeidstakerne har hatt i varslerprosesser. Den det varsles om, er tema for kapittel 4. Vi spør blant annet om han eller hun fikk støtte under prosessen. I kapittel 5 retter vi blikket mot de som mottar og håndterer varsler, mens vi i kapittel 6 ser varslerproblematikken fra kollegenes ståsted. I kapittel 4, 5 og 6 har vi den ansvarlige særskilt i fokus. I kapittel 7 vendes blikket mot varslerne selv. I kapittel 8 ser vi på hvilke konsekvenser varslingssaker kan ha for blant annet ressursbruk og arbeidsmiljø, før vi oppsummerer hovedfunnene i kapittel 9.

2 Metodisk tilnærming

I dette notatet presenteres en kartlegging av yrkesaktives erfaringer med varsling på arbeidsplassen. For å nå aktuelle respondenter har målgruppen blitt identifisert ved hjelp av Kantar TNS sine «screenerbusser». Dette er månedlige kartleggingsundersøkelser som utføres med den hensikt å identifisere særskilte målgrupper i befolkningen. Undersøkelsen gjennomføres med et nettbasert skjema. Det er da av betydning for utvalgssammensetningen at respondentene har nettilgang. I 2016 er andelen med tilgang på nett i aldersgruppen 60–66 år 93 prosent, mens den faller til 76 prosent i aldersgruppen 67 år og eldre.

Utvalgsramme

Som omtalt i forrige kapittel indikerer tidligere utvalgsundersøkelser at andelen som har vært vitne til eller avdekket kritikkverdige forhold som er så alvorlige at de burde vært stoppet, er på mellom 16 og 19 prosent av de yrkesaktive. Når vi her særlig retter oppmerksomheten mot dem det varsles om, melder det seg noen utfordringer. Det er eksempelvis ikke gitt at den eller de som utpekes som ansvarlige, faktisk vet at de er utpekt som dette. Det er også usikkert om dette er kjent blant kolleger. Det vil trolig bero på om saken varsles eller ikke, og omtrent halvparten av de som er vitne til kritikkverdige forhold, unnlater å varsle om det. Hvorvidt denne informasjonen er kjent for den antatt ansvarlige og for kolleger, vil også komme an på om og hvordan varslet blir håndtert i virksomheten. Av de som håndterer varsler, svarer om lag seks av ti at de tok det varslede kritikkverdige forholdet opp med den eller dem det gjaldt (Trygstad & Ødegård 2016; Trygstad 2010). Dette betyr at om lag fire av ti unnlater å gjøre det, noe som kan bety at ikke alle nødvendigvis får vite om forholdet hun eller han er utpekt som hovedansvarlig for. Det kan være flere grunner til dette. For det første kan det være at det varslede kritikkverdige forholdet viste seg å bero på en misforståelse. For det andre kan det være at forholdet er løst av ulike grunner. For det tredje kan forklaringen være at den ansvarlige vil bli kontaktet på et senere tidspunkt, eller for det fjerde at den ansvarlige ikke blir kontaktet fordi saken ikke blir håndtert i virksomheten. En annen utfordring vil være villigheten til å besvare et spørreskjema. Det å bli utpekt som hovedansvarlig vil for mange trolig oppleves som belastende, det er derfor fullt mulig at man ikke ønsker å dele sine erfaringer i en spørreundersøkelse. Noe som ytterligere kompliserer dette, er at vi ikke egentlig vet hvor mange som er i den potensielle målgruppen.

For å fange flest mulig erfaringer har vi valgt å kartlegge bredt, også forhold som ligger tilbake i tid. Samtidig ber vi respondentene om å spesifisere når erfaringen ble gjort, slik at tidspunktet kan flagges ved behov. Inngangsspørsmålet i screeningen har vært:

«Har du noen gang vært i befatning med varslersaker på din nåværende eller tidligere arbeidsplass, og når var det i så fall sist? Med 'varslersaker' tenker vi på uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksis som har eller burde blitt stoppet. Var det:

- Siste år
- 2–3 år siden
- 4–5 år siden
- Mer enn 5 år siden
- Har aldri vært i befatning med varslersaker
- Har aldri vært yrkesaktiv
- Vet ikke»

Panelet og screening

Utvalgene er hentet fra Kantars aksesspanel og utgjør forhåndsrekrutterte personer over 15 år som er villige til å delta i undersøkelser (p.t. om lag 45 000 personer).¹ Målgruppen har vært norske arbeidstakere samt studenter med deltidsarbeid. Den yrkesaktive delen av befolkningen utgjør om lag 1 970 000 heltidsansatte og 673 000 deltidsansatte, totalt 2 643 000 personer. Panelets størrelse tilsier at det er mulig å trekke representative utvalg fra dette til ulike undersøkelser. Deltakernes bakgrunnskjennetegn er allerede kartlagt og brukes til å rette undersøkelsen direkte mot målgruppen. Panelutvalg kan dermed normalt tilrettelegges med større grad av presisjon enn hva som vanligvis er mulig gjennom andre metoder, ettersom paneldeltakernes bakgrunn er kjent på utsendingstidspunktet. Vi benytter denne informasjonen til å rette undersøkelsen mot nåværende og tidligere yrkesaktive (inklusive studenter med yrkeserfaring). Kantar gjennomfører regelmessige «screeningbusser» mot panelet. I dette tilfellet ble de yrkesaktive respondentene spurt om de har erfaring med varsling, i nyere tid eller lenger tilbake i tid. I utgangspunktet var det lagt opp til to screenings, men dette ble endret til tre. Til sammen ga dette rundt 1702 respondenter som var villige til å delta i undersøkelsen.

Datainnsamling og utvalg

Datainnsamlingen er foretatt fra desember 2017 til januar 2018. Spørreskjema ble sendt ut fortløpende i henhold til rekrutteringen. Det var planlagt å rekruttere i to runder, men ved årsskiftet bestemte vi oss for en ytterligere økning av utvalget. Årsaken var at respondenter som i screeningen oppga å ha varslererfaring, senere likevel viste seg ikke å ha det (se nedenfor). Det ble derfor iverksatt en tredje og siste screening.

Det skal også bemerkes at varsling som tema har stått høyt på dagsordenen i den perioden datainnsamlingen har pågått, blant annet som følge av #MeToo-kampanjen og varslingsaker i media og i de politiske partiene.

¹ Deltakerne er tilfeldig rekruttert gjennom andre telefon- (fasttelefon og mobil) og postundersøkelser, og de utgjør et aktivt panel. Panelet er sertifisert i henhold til ISO 26362. Teksten fram til tabell 2.1 bygger på Kantar TNS sin egenrapportering fra undersøkelsen.

Endelig utvalg

Responsen i en undersøkelse rettet mot et aksesspanel vil avvike fra andre undersøkelsesdesign, ettersom respondentene er forhåndsrekrutterte til å delta. I denne undersøkelsen er respondentene i tillegg screenet for varslingserfaring og har i den forbindelse samtykket til å delta i en undersøkelse med dette temaet. Undersøkelsen ble, som nevnt ovenfor, sendt ut med 1702 invitasjoner. Av disse har 78 prosent åpnet skjemaet (1325 personer). Kontakten er høyere enn for standard panelutvalg, noe som delvis skyldes at respondentene er rekruttert særskilt til undersøkelsen. Blant de som har åpnet skjemaet, har 34 levert en ufullstendig besvarelse. Én respondent viste seg aldri å ha vært yrkesaktiv. 1290 respondenter har levert komplett utfylte skjema. Dette tilsvarer 76 prosent av utsendte invitasjoner og 97 prosent av de som har mottatt skjemaet. Dette framgår av tabell 2.1.

Tabell 2.1 Respons per utvalg. Antall.

Status	Antall respondenter
Utsendinger	1702
Ikke kontakt	377
Kontakt	1325
Frafall:	
Ufullstendig utfylling	34
Ikke målgruppe	1
Teknisk problem	0
Intervju	1290

I spørreskjemaet ble spørsmålet om respondentenes varslererfaring gjentatt, blant annet fordi undersøkelsen inneholder ulike filtre for den videre gangen i undersøkelsen. Det viste seg at 395 respondenter likevel *ikke* hadde erfaring med varsleraker, selv om de i screeningen hadde svart at de hadde slik erfaring. Svarene kan indikere at varslingserfaringer kan være noe løst forankret i respondentenes minne, og at det dermed er usikkerhet i rapporteringen om dette temaet. Ettersom rapportering av manglende varslererfaring i spørreskjemaet er styrende for resten av intervjuets utforming, ble disse respondentene fjernet fra utvalget. Dette resulterer i at utvalget med varslererfaring ytterligere reduseres, nå til 895 respondenter. I tabell 2.2 ser vi hvordan utvalget fordeler seg på en rekke bakgrunnsvariabler.

Halvparten av respondentene er kvinner, og vi ser at vi har en stor andel på 60 år og mer. Videre ser vi at det er en overrepresentasjon av respondenter fra offentlig sektor. Utvalget er imidlertid ikke vektet eller justert, siden vi ikke kjenner populasjonen. Utvalget, som altså er nåværende og forhenværende arbeidstakere, viser at andelen med varslererfaring stiger med økende utdanning, og at andelen er høyere i offentlig sektor. Videre ser vi at det er en vesentlig høyere andel som enten arbeider eller har arbeidet i virksomheter med mer enn 50 ansatte. Det er også en klart større andel som arbeider eller har arbeidet heltid, og ikke uventet har ansiennitet betydning.

Tabell 2.2 Oversikt over utvalget. N = 895.

	Prosent
Kvinner	50 %
Utdanning	
Grunnskoleutdanning	2 %
Videregående utdanning, allmennfag/yrkesskole mm.	16 %
Fagutdanning/fagbrev mm.	13 %
Høyskole/universitet inntil 4 år	39 %
Høyskole/universitet mer enn 4 år	30 %
Sektor	
Privat sektor	39 %
Statlig sektor, unntatt helseforetak	19 %
Helseforetak	6 %
Fylkeskommune	6 %
Kommune	24 %
Offentlig eiet selskap	5 %
Annet/vil ikke svare	1 %
Antall ansatte	
Under 10	10 %
10 til 29 ansatte	11 %
20 til 49 ansatte	21 %
50 og flere ansatte	57 %
Vet ikke	1 %
Ansettelsesforhold	
Fast heltid	50 %
Fast deltid	7 %
Midlertidig	7 %
Alderspensjonist	29 %
Arbeidsledig	1 %
Annen type trygd	6 %
Lederansvar	41 %
Verv på arbeidsplassen	
Tillitsvalgt	14 %
Verneombud	6 %
Både tillitsvalgt og verneombud	13 %
Annen type representant for de ansatte	2 %
Alder	
Under 30	6 %
30 - 44	16 %
45 - 59	32 %
60 +	46 %
Ansiennitet på arbeidsplassen	
Under 1 år	4 %
1 til 5 år	19 %
6 - 10	20 %
11-15	15 %
16-20	10 %
Mer enn 20	31 %
Vet ikke	1 %
Andel fagorganiserte	68 %
Andel med tariffavtale	85 %
Andel med tillitsvalgt på arbeidsplassen	80 %
Andel med verneombud på arbeidsplassen	74 %

Spørreskjema

Spørreskjemaet er bygget opp slik at noen spørsmål besvares av alle, dette gjelder bakgrunnsspørsmål som alder og kjønn, om de har lederroller eller verv som tillitsvalgt, verneombud eller annen representant for de ansatte.² Det samme gjelder spørsmål knyttet til om de har fått opplæring i å håndtere varslersaker, og om hva kritikkverdige forhold og varsling skal forstås som. I tillegg stilles noen spørsmål om hvilke konsekvenser varslersaker har for virksomheten og arbeidsmiljøet der, til de respondentene som har erfaring med denne type saker.

Deretter er det lagt inn stier slik at ulike respondentgrupper får egne spørsmål. Den gruppen som består av de som selv har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold, får spørsmål om det å være i en varslerposisjon, herunder blant annet om hva saken gjaldt, om de varslet, hva som skjedde med saken, og hva som skjedde med dem selv under og i etterkant av varslingen. Den andre gruppen er kolleger. Her har vi to grupper, vi har de som er kolleger av den som var vitne til, avdekket eller opplevde kritikkverdige forhold, og vi har en gruppe som er kolleger til den utpekte ansvarlige. Disse to gruppene får blant annet spørsmål om de anså forholdet som kritikkverdig, om henholdsvis den utpekte og varsleren fikk støtte under prosessen, og vi spør om hvilke reaksjoner den utpekte ble møtt med. Den tredje gruppen er mottakerne av varsler. Her stilles det blant annet spørsmål om hva saken gjaldt, og hvordan den ble håndtert, om hva som skjedde med den ansvarlige, og hvor lang tid det tok før saken fant sin løsning. Den siste gruppen er den utpekte ansvarlige. Vi spør om vedkommende var enig i at forholdet var kritikkverdig, om de følte seg urettmessig utpekt, fikk muligheter til å forklare seg, om de fikk støtte, og hvilke reaksjoner de ble møtt med. Det er kun signifikante forskjeller som kommenteres.

Når det gjelder spørsmål knyttet til hva saken gjaldt, både det man har erfart som kritikkverdig, og hva det er varslet om, er det i skjemaet angitt 17 eksempler på mulige kritikkverdige forhold. Basert på disse forholdene har vi laget fem indekser:

- Økonomi: underslag, bestikkelser/korrupsjon, svart arbeid / skatteunndragelse / sosial dumping, tyveri av virksomhetens ressurser/eiendeler
- Bruker-/kunderelaterte forhold: forhold som kan medføre fare for liv eller helse, manglende vilje til å rette opp alvorlige feil ved tjenesten eller produktet som rammer brukeren/kunden, behandling av bruker i strid med gjeldende lovverk, vold mot bruker, brudd på lovpålagt taushetsplikt
- Systemsvikt: brudd på instruksjoner for helse, miljø og sikkerhet (HMS), bruk av ulovlige kjemikalier, utslipp av miljøgifter, bruk av rusmidler på jobb
- Psykososiale arbeidsmiljøforhold: trakassering på bakgrunn av kollegers etnisitet eller livssyn, på bakgrunn av kjønn eller seksuell legning, seksuell trakassering og annen trakassering av kolleger, og destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet
- Annet: et bredt spekter av forhold, for eksempel forhold som handler om arbeidstid og manglende kompensasjon for overtid, og vanskelig forhold til kunder eller brukere

² Se www.faf.no for spørreskjema.

Indeksene benyttes i analyser der vi leter etter sammenheng mellom eksempelvis håndtering og sakstype.

I undersøkelsen har respondentene også hatt muligheter til å skrive inn tilleggs-kommentarer underveis. Noen av disse er benyttet som sitater i notatet.

3 Informantenes rolle

I tidligere undersøkelser har vi spurt om arbeidstakere har vært vitne til kritikkverdige forhold i løpet av de siste tolv månedene. Kritikkverdige forhold er da definert som «uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksis som burde stoppes». I denne undersøkelsen har vi som nevnt et videre tidsrom. Vi finner at en ganske stor andel har vært i befatning med saker som ligger mer enn fem år tilbake i tid. Dette vil selvsagt kunne påvirke hukommelsen og svarene. Derfor har vi i undersøkelsen svaralternativer som «husker ikke» på flere av spørsmålene. Utvalget fordeler seg slik:

- Siste år: 22 prosent
- To til tre år siden: 20 prosent
- Fire til fem år siden: 13 prosent
- Mer enn fem år siden: 42 prosent
- Husker ikke: 5 prosent

Siden vi spør om «befatning» eller «berøring», vil de som har svart bekreftende, kunne ha ulike og/eller flere roller. I tillegg vil man kunne ha vært i befatning med mer enn én sak. Derfor ba vi dem om å forholde seg til følgende informasjon: «Dersom du har hatt flere roller, ber vi deg tenke på den mest sentrale rollen for deg selv. Dersom du har vært involvert i flere varslingssaker, ber vi deg tenke på den siste.» I tabell 3.1 ser vi hvilken rolle respondentene har hatt:

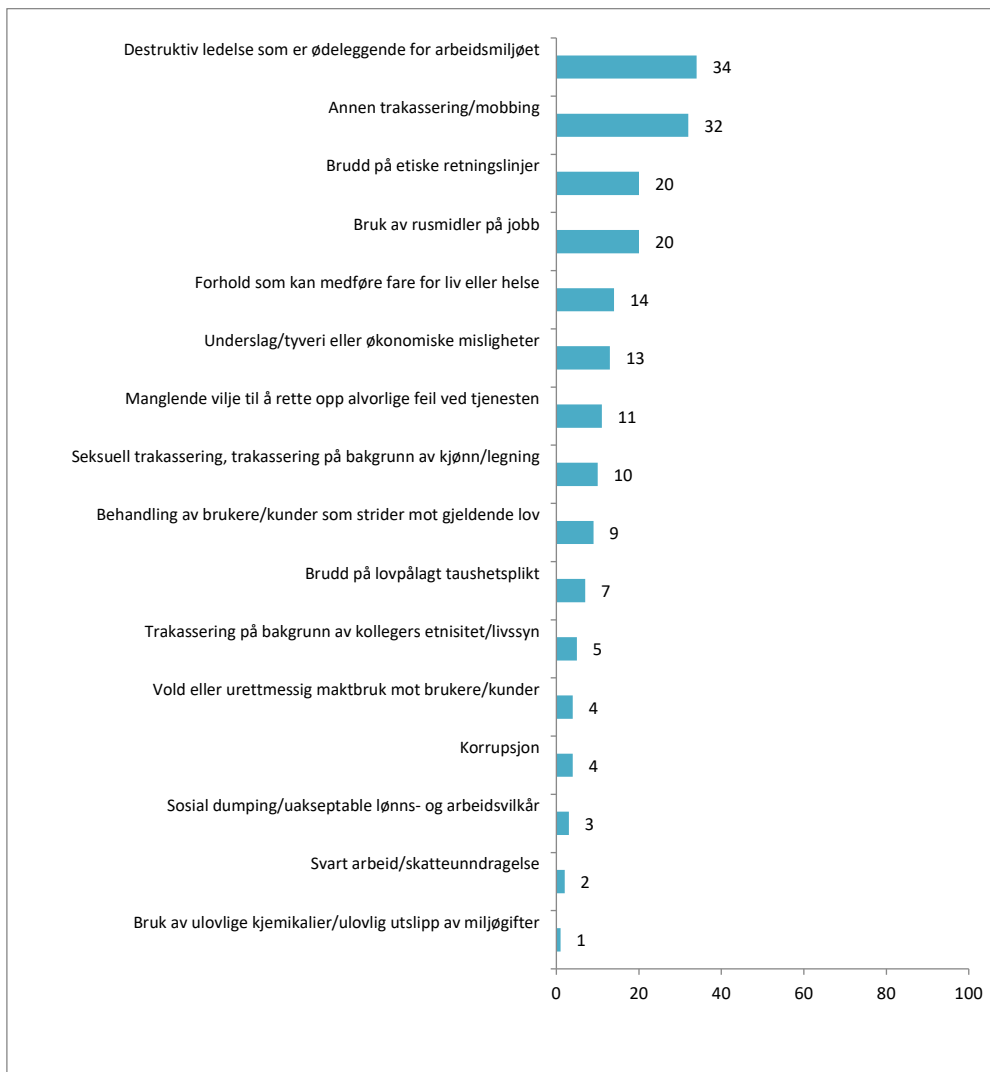
Tabell 3.1 Den rollen man (i hovedsak) hadde i (den siste) varslingssaken. N = 895.

Roller	Frekvens	Prosent
Jeg var selv vitne til, avdekket eller opplevde kritikkverdige forhold	383	40
En kollega av meg var vitne til, avdekket eller kritikkverdige forhold	106	12
Jeg mottok varsel om kritikkverdige forhold"	270	30
En kollega av meg ble utpekt som ansvarlig for kritikkverdige forhold	123	14
Jeg ble utpekt som ansvarlig for kritikkverdige forhold	23	3
Husker ikke/vil ikke svare	17	2
Totalt	895	100

Som vi ser, er det svært få, kun 23 stykker, som selv ble utpekt som den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet. Disse har imidlertid benyttet seg av muligheten til å skrive inn kommentarer og utfyllende informasjon i undersøkelsen, slik at datagrunnlaget på disse 23 personene er fyldigere enn for de øvrige. Det er derimot en større andel som svarer at de har hatt kolleger som har hatt denne rollen. Denne gruppen har fått flere spørsmål knyttet til hvordan den utpekte kollegaen ble behandlet.

Når det gjelder hvor man som respondent har høstet sin varslererfaring, svarer 58 prosent at den er fra nåværende arbeidsplass, 41 prosent svarer tidligere arbeidsplass, mens 1 prosent ikke vil oppgi dette. I figur 3.1 ser vi hva siste sak gjaldt.

Figur 3.1 Det siste kritikkverdige forholdet som man var i befatning med. N = 895. Flere svar mulig.



Fordelingen i figur 3.1 følger samme mønster som vi har sett i tidligere undersøkelser, men med to unntak. Annen trakassering/mobbing og bruk av rusmidler på jobb er hyppigere erfart enn det vi har avdekket tidligere (se f.eks. Trygstad & Ødegård 2016:33).

I neste kapittel retter vi blikket mot de som har blitt utpekt som ansvarlige for det kritikkverdige forholdet.

4 De ansvarlige

I dette kapitlet er vi interessert i de som er utpekt som ansvarlige for det eller de kritikkverdige forholdene i virksomhetene. Vi spør:

- I hvilken grad får de mulighet til å forsvare seg og gi sin forklaring?
- Hvilke typer reaksjoner blir de møtt med, og får de noen støtte?

For å besvare disse spørsmålene bruker vi svarene til de som er utpekt som ansvarlige, til kollegene og til de som har håndtert varslene. De to sistnevnte gruppene har blant annet fått spørsmål om hvilke reaksjoner de presumptivt ansvarlige har blitt møtt med. Dette kan være formelle reaksjoner som tjenestepåtale/advarsel, sluttpakke eller oppsigelse, men det kan også være uformelle sanksjoner som kan være langt mer subtile.

Får de forklart seg?

Som vi antok da vi igangsatte denne undersøkelsen, er de ansvarlige en lite tilgjengelig gruppe. Etter tre runder med screening står vi igjen med 23 stykker som har svart at deres primære rolle var «Jeg ble utpekt som ansvarlig for kritikkverdig forhold». Andelen er så vidt liten at vi her i stor grad velger å behandle dette som et kvalitativt materiale, og vi gjengir kun antall når vi presenterer svarene. Det er heller ikke alle de 23 som har villet svare på samtlige spørsmål som stilles.

Blant de utpekte ansvarlige har eller hadde halvparten en lederrolle på det tidspunktet da varslet kom, mens én var verneombud. En drøy halvpart fikk vite at de var utpekt som ansvarlige fra en leder, tre svarer fra tillitsvalgt, mens to svarer fra kolleger. Over halvparten ble også informert om hvem som hadde varslet om det kritikkverdige forholdet.

Fra «Helt OK» til «Forferdelig»

Om lag halvparten av de som har blitt utpekt som ansvarlige, svarer at dette skjedde på nåværende arbeidsplass. De presumptivt ansvarlige fikk spørsmål om hvordan de reagerte da de fikk vite at de var utpekt som den ansvarlige. Tre av informantene svarer at de var enige i at de var ansvarlige for det kritikkverdige, mens fire var uenige i at forholdet var kritikkverdig. Ni stykker følte seg urettmessig utpekt, altså at de fikk skylden for noe som andre var ansvarlige for, mens fire følte seg utpekt for forhold utenfor sin kontroll. En beskriver dette slik:

«Det var mildest talt grusomt! Jeg ble innkalt til leder nesten hver dag og ble overøst med usaklige beskyldninger. Jeg sov dårlig og hadde store problemer med å konsentrere meg om arbeidet mitt. Etter ca. 1 md. kom tillitsvalgte og ba meg om å gå til dokter og sykemelde meg. Jeg protesterte og sa at jeg var

ikke syk! Han presset meg hardt og til slutt gikk jeg med på å la meg sykemelde.»

En annen arbeidstaker som svarer at han urettmessig ble utpekt som ansvarlig, ordlegger seg slik:

«Ikke spesielt artig, men jeg hadde god samvittighet og hadde ingen grunn til ikke å møte blikket til mine overordnede. Jeg fortalte heller ikke min versjon av saken, for det ville medføre at jeg måtte 'henge ut' den skyldige, og det unnlot jeg fordi vedkommende hadde problemer nok allerede. Jeg tok saken opp med den skyldige og ba ham stå frem, men det ville han ikke. Jeg bestemte meg for å legge saken bak meg, og slik ble det.»

Et viktig spørsmål er om de ansvarlige fikk muligheter til å gi sin versjon av forholdet. Tre av fire svarer bekreftende på dette, mens én av fire svarer nei. Vi vet fra forskning rettet mot varslere at det å få støtte i varslerprosessene er av avgjørende betydning for hvordan det oppleves å være i en slik situasjon. Vi har spurt de utpekte om de fikk støtte fra noen på arbeidsplassen i prosessen. Fire fikk ikke noen støtte eller hjelp, mens én person ikke hadde behov for dette. Ellers er det flest som svarer at de fikk støtte fra fagforening, tillitsvalgt eller verneombud (i alt 13 stykker). Det er også en tredjedel som fikk støtte fra en leder, mens like mange fikk støtte fra kolleger.

Hva skjer med den utpekte?

Et sentralt spørsmål er hva som skjer med de som er utpekt som ansvarlige. Om lag halvparten svarer at det ikke skjedde noen ting. På spørsmål om hvordan det var å gå på jobb i denne perioden, er det disse som svarer «Helt OK», «Ingen problemer» eller «Som vanlig». Det er rimelig å anta at disse arbeidstakerne ble holdt ansvarlige for mindre alvorlige forhold. De resterende fikk imidlertid flere reaksjoner, noen av disse av alvorlig karakter. Én fikk oppsigelse, mens tre stykker sa opp sin stilling eller fikk tilbud om sluttpakke. Det er også to som fikk tjenestepåtale eller advarsel. Ellers er det mer subtile reaksjoner som at man ble utestengt fra fellesskapet eller ble trakassert (tre stykker), ble fratatt arbeidsoppgaver og ansvar og/eller fikk ødelagt karrieremulighetene (fire stykker) eller ble refset/irettesatt av leder (fire stykker). Tre stykker ble også sykemeldt. En arbeidstaker som ble avskjediget, beskriver sin situasjon slik:

«Å bli avskjediget lille julaften bidro til en helvetesjul. Men i januar flommet det inn med støtteerklæringer via e-post, SMS og telefon pluss gaver fra kollegaer og andre ledere. Jeg gikk i nesten to år før saken fant sin løsning – det fantastiske var at de jeg var sjef for, støttet meg åpent, vitnet i retten mot arbeidsgiver og gikk tilbake på jobb! En ble faktisk mobbet ut av sin jobb av ledelsen etter det. Det var en svært krevende tid, men den massive støtten fra kollegaer og familie pluss det faktum at jeg visste 100 prosent at jeg var uskyldig, gjorde at jeg kom gjennom dette uten bitterhet eller varige mén. Fikk avskjed! Måtte gå rettens vei. Der vant jeg på alle punkter i Tingretten. Idømt erstatning, saksomkostninger og rett til å få jobb tilbake. Min leder sluttet. Bedriften anket til Lagmannsretten. Etter 1,5 års venting ba de om forhandlinger 2 uker før berammet rettsbehandling. Vi kom til enighet om et oppgjør.»

Uavhengig av om de utpekte følte seg urettmessig beskyldt for det eller de kritikkverdige forholdene, fikk de spørsmål om saken eller forholdet ble endret. Det er flest som svarer at saken ikke ble særlig endret (åtte stykker), mens seks svarer at forholdet opphørte, eller at det ble en klar forbedring. Kun én svarer at forholdet ble forverret, mens to personer ikke har fått noen tilbakemelding om hva som har skjedd.

Som sitatet over viser, er noen av disse sakene av langvarig karakter. Fire av våre informanter svarer at saken ikke er løst. Sju av ti svarer at saken ble løst på under en måned, mens like mange svarer at dette tok mellom to og seks måneder. Ytterligere to personer svarer at det tok mer enn sju måneder. Da kan det bli krevende å gå på jobb, noe de følgende sitatene viser:

«Det var et helvete; til slutt ble jeg sykemeldt og omsider fritatt for å jobbe»,
«vanskelig».

«Vanskelig, men jeg var sikker på at saken måtte tas opp og løses. Det fungerte bra en stund etterpå. Jeg fikk imidlertid et bedre jobbtilbud og aksepterte dette.»

«Jeg valgte å be fagforeningens jurister om å innkalle leder og få en unnskyldning for feilaktig varsel eller møte i en rettsak. Fikk unnskyldning, men jeg deltar ikke i frivillige sosiale sammenhenger lenger. Har varslet leder om dette.»

«Det hjalp også at vi var to andre som hadde fått urettmessige, ikke dokumenterbare anklager rettet mot oss, og derfor kunne debriefe sammen. Leder/arbeidsgiver hadde heller ikke fulgt de interne rutinene for varsling av denne typen, så vi hadde gode kort på hånden.»

Den sist siterte arbeidstakeren henviser til varslingsrutiner. I denne undersøkelsen svarer 67 prosent av respondentene at de enten har rutiner, (62 prosent) eller at rutiner er under utarbeidelse (5 prosent). Vi vet også fra en tidligere undersøkelse (Trygstad et al. 2014) at en del virksomheter i både offentlig og privat regi er opptatt av kontradiksjon. Dette fordrer imidlertid at varslingen ikke skjer anonymt.

Oppsummering

I vårt utvalg er det 23 stykker som svarer at de ble utpekt som ansvarlige for det eller de kritikkverdige forholdene. Av disse hadde halvparten en lederrolle på det aktuelle tidspunktet. Andelen ledere stemmer ganske godt overens med hva vi har sett i tidligere studier, der det gjerne er en leder som utpekes som ansvarlig av varslerne.

Tre av fire svarer at de fikk muligheten til å gi sin versjon av forholdet eller saken, men en drøy halvpart svarer at de enten er uenige i at forholdet var kritikkverdig, eller at de følte seg urettmessig utpekt. Når det gjelder reaksjoner rettet mot den utpekte, svarer halvparten at de ikke mottok noen form for reaksjoner. Blant de øvrige svarer flere at reaksjonene var av alvorlig karakter, herunder oppsigelse, suspensjon og advarsel / rettslig tilrettevisning. Også de utfylte tekstlige svarene til de utpekte viser at dette for noen har vært en svært krevende situasjon. De fleste utpekte fikk støtte fra noen på arbeidsplassen under prosessen, men det er også noen som sto alene.

5 Sett fra mottakernes ståsted

De som mottar og håndterer varsler, vil måtte forholde seg både til den som varsler, og den som utpekes som ansvarlig for det kritikkverdige forholdet. I dette kapittelet er vi særlig opptatt av varslingsmottakernes reaksjoner rettet mot den utpekte ansvarlige. Vi spør:

- Hvilke saker varsles det om, og hvordan håndteres disse?
- Hva skjer med den utpekte ansvarlige?
- Hvilke saker synes varslingsmottakerne er ekstra vanskelige å håndtere?

Mottatte varslersaker og håndtering av disse

I vårt utvalg har 30 prosent eller 270 respondenter svart at de har mottatt varsler om kritikkverdige forhold. Av disse har 62 prosent en lederrolle, mens 21 prosent er tillitsvalgt og/eller verneombud. Vi vet fra tidligere forskning at ledere, tillitsvalgte og verneombud er svært sentrale varslingsmottakere i norske virksomheter. To tredjedeler av varslingsmottakerne svarer at de mottok varslet på nåværende arbeidsplass.

Tabell 5.1 Mottatte varsler om kritikkverdige forhold. N = 238.

Forholdet varselet handlet om	Antall	Prosent
Bruk av rusmidler på jobb	52	22
Annen trakassering/mobbing	51	21
Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet	38	16
Brudd på etiske retningslinjer	38	16
Seksuell trakassering, trakassering på bakgrunn av kjønn/legning	24	10
Underslag/tyveri eller økonomiske misligheter	22	9
Forhold som kan medføre fare for liv eller helse	17	7
Behandling av brukere/kunder som strider mot gjeldende lov	13	6
Manglende vilje til å rette opp alvorlige feil ved tjenesten	11	5
Vold eller urettmessig maktbruk mot brukere/kunder	8	3
Trakassering på bakgrunn av kollegers etnisitet/livssyn	8	3
Brudd på lovpålagt taushetsplikt	8	3
Korrupsjon	6	3
Svart arbeid/skatteunndragelse/sos. dumping	2	1

Varslingsmottakerne har fått spørsmål om de har fått opplæring i å håndtere varslersaker, noe 55 prosent svarer bekreftende på. Som omtalt tidligere har vi en ikke ubetydelig andel arbeidstakere som har blitt pensjonister, i utvalget. Sett i lys av den oppmerksomheten som varslersaker har fått i offentligheten de siste årene, kunne man tro at flere av dagens arbeidstakere har fått opplæring i å håndtere denne type

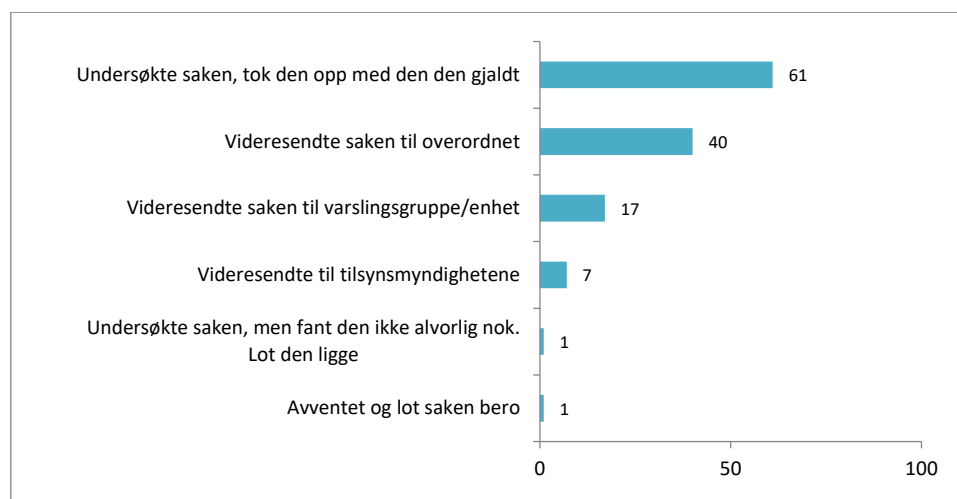
saker, sammenliknet med de som nå er pensjonister. Vi finner ingen slik sammenheng. Så til sakene det er varslet om. I tabell 5.1 ser vi hvilke varsler mottakerne har fått. Vi ser at tre på topp er

- bruk av rusmidler på jobb
- annen trakassering/mobbing
- destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet / brudd på etiske retningslinjer

Mens «bruk av rusmidler på jobb» er mer faktabaserte og objektive kritikkverdige forhold, vil de øvrige to i større grad være farget av subjektive vurderinger knyttet til hva som er gangbart og ikke. Når vi spør om mottakeren delte varslerens bekymring, svarer ni av ti bekreftende på dette. Vi finner ingen sammenheng mellom sakstype og om man er bekymret.

Hva gjorde så varslingsmottakerne med det varslede forholdet? Det framgår av figur 5.1.

Figur 5.1 Varslingsmottakernes håndtering av det varslede forholdet. N = 238. Flere svar mulig.



Mottakerne av varsler hadde mulighet til å svare at de gjorde flere ting, noe de også har gjort. Selv om de fleste har valgt ett av alternativene, er det i underkant av 30 prosent som har krysset av på to eller tre handlingsalternativer. Få har svart at de valgte å la saken bero, eller at de ikke fant den alvorlig nok og lot den ligge, men 4 prosent har svart «Annet» (ikke vist i figuren). Svarene i figur 5.1 tyder på at varslingsmottakerne som inngår i denne undersøkelsen, har forholdt seg aktivt til varslene.

Det er noen handlingsalternativer som er relatert til sakstype. De som har fått varsler om psykososiale arbeidsmiljøproblemer og systemsvikt, har i større grad tatt opp saken med den det gjaldt, enn de som har mottatt varsler om andre typer saker. For psykososiale forhold er differansen 13 prosentpoeng, mens differansen når det

gjelder systemsvikt, er 16 prosentpoeng. Av de som har mottatt varsler om brukerre-
laterte forhold, er det signifikant flere som videresendte saken til tilsynsmyndighet-
ene. Her er differansen 12 prosentpoeng

Utpekt ansvarlig og reaksjoner

Mens vi i tidligere studier har kartlagt varslingsmottakeres håndtering av varsler, har vi ikke tidligere undersøkt mottakerens håndtering av den eller de som utpekes som ansvarlige. Vi har stilt spørsmål om hvilke reaksjoner disse ble møtt med. Sett fra mottakers side, fikk hun eller han mulighet til å forsvare seg? Det kan leses ut fra figur 5.2.

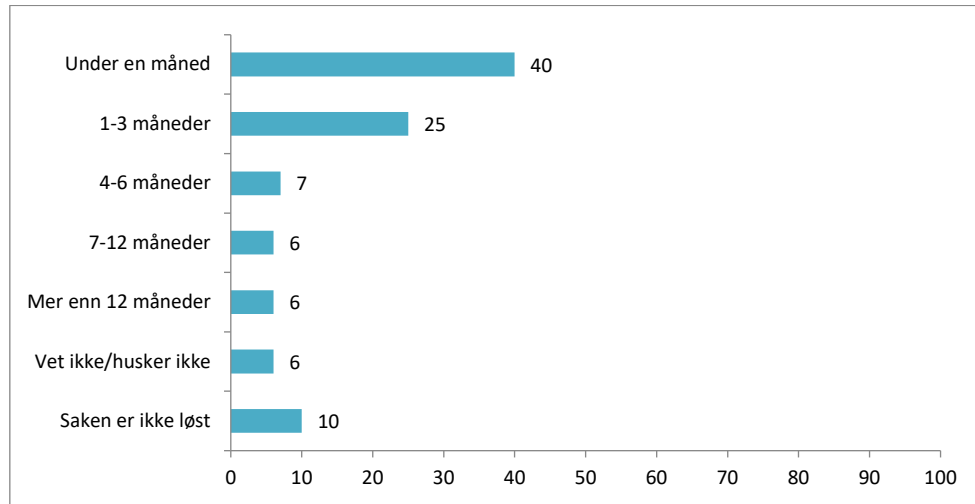
Figur 5.2 Reaksjoner rettet mot den ansvarlige. N = 238.



Vi ser at drøye to av ti mottakere svarer at den ansvarlige fikk mulighet til å forklare seg, og at saken dermed ble løst. Rundt tre av ti svarer at den ansvarlige fikk rettslig tilrettevisning eller advarsel, mens så mange som rundt to av ti svarer at den ansvarlige fikk oppsigelse. En andel på 9 prosent svarer at ingen ting skjedde fordi varslet ble håndtert dårlig.

I figur 5.3 ser vi at mange av sakene løses raskt, fire av ti svarer at saken ble løst innen det var gått en måned:

Figur 5.3 Tiden det tok fra varslet ble mottatt, til saken fant sin løsning. N = 250.



Men enn sju av ti svarer at saken fant sin løsning innen seks måneder, men vi ser også at én av ti svarer at saken ikke er løst. En forklaring er at dette er ganske nye saker. Når vi ser på dem som har mottatt varsler det siste året (ikke vist), svarer 60 prosent at saken ikke er løst. Men det betyr også at 40 prosent av mottakerne svarer ut fra uløste forhold som ligger mer enn ett år tilbake i tid.

Har håndtering noen sammenheng med type sak?

Vi har undersøkt om det er noen sammenheng mellom sakstype på den ene siden og tidsforløp og reaksjoner på den andre siden. Vi finner at mottatte varsler om psykososiale arbeidsmiljøforhold tar lengre tid å løse enn andre varsler. Mens 82 prosent av andre saker løses i løpet av seks måneder, er den tilsvarende andelen når det gjelder psykososiale saker, 70 prosent. I tidligere undersøkelser har vi sett at mottakerne av denne type varsler opplever disse som særlig krevende (Trygstad et al. 2014; Trygstad et al. 2017).

Det er også sammenheng mellom sakstype og reaksjoner overfor den utpekte ansvarlige. De som har mottatt varsler om psykososiale forhold, svarer i mindre grad enn andre at den utpekte fikk advarsel eller rettslig tilrettevisning, sammenliknet med ansvarlige for andre forhold (23 versus 37 prosent). Likeledes finner vi en signifikant større andel mottakere som svarer at ingen reaksjoner ble gitt fordi forholdet ble dårlig håndtert (17 prosent), sammenliknet med de øvrige (2 prosent).

Vanskelige saker

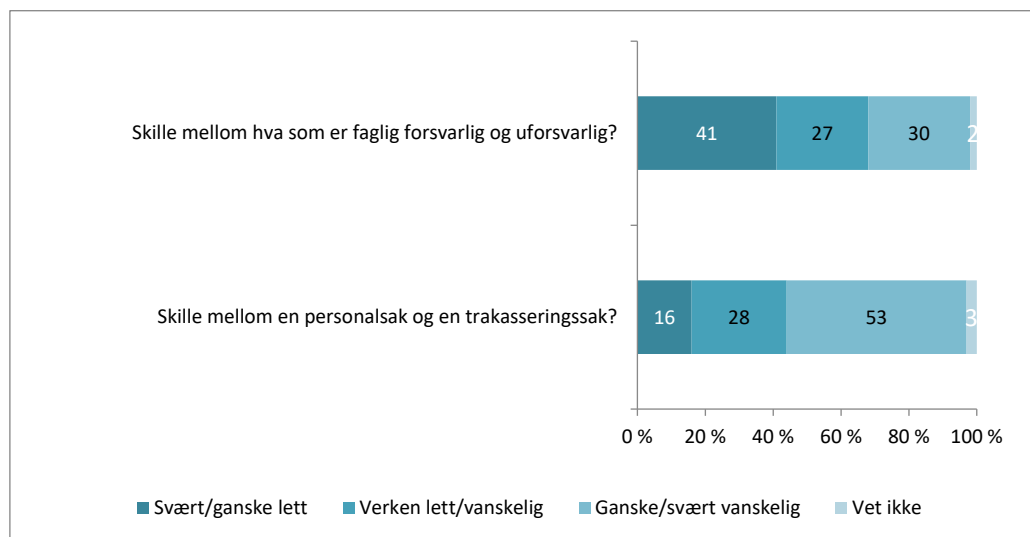
Vi har spurt varslingsmottakerne om hvilke typer saker de synes er særlig vanskelige å håndtere. Svarene vil her selvsagt ha sammenheng med hvilke varsler de har mottatt (jf. tabell 5.2), men rekkefølgen er litt annerledes. Følgende saker peker seg ut som tre på topp (som særlig vanskelige):

- destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet (54 prosent)
- annen trakassering/mobbing (37 prosent)
- bruk av rusmidler på jobb (24 prosent)

Vanskelige grenseoppganger

Vi vet fra tidligere forskning at varslingsproblematikken er full av gråsoner, og det kan være vanskelig å trekke skiller mellom hva som er kritikkverdig og ikke. Gjennom intervjuer med varslingsmottakere har vi blant annet blitt fortalt at det oppfattes som vanskelig å skille en personalsak fra en trakasseringssak (se f.eks. Trygstad 2017). Likeså vil det kunne være stor grad av uenighet knyttet til hva som er faglig forsvarlig, og hva som er faglig uforsvarlig. Vi har spurt mottakerne av varsler om dette.

Figur 5.4 Hvor lett eller vanskelig er det å ... N = 230.



Fordelingen i figur 5.4 bekrefter det vi har sett i tidligere undersøkelser (se Trygstad 2017 for en gjennomgang). Varslersaker som omhandler trakassering og faglig uforsvarlighet, kan være vanskelige å håndtere. En drøy halvpart synes det er vanskelig å skille mellom en personalsak og en trakasseringssak, mens tre av ti synes det er vanskelig å skille mellom hva som er faglig forsvarlig og uforsvarlig.

Er de opptatt av varslerne?

Sist, men ikke minst har vi spurt varslingsmottakerne om de undersøkte om varsleren ble utsatt for represalier som følge av varslingen. Svarene fordeler seg slik:

- Ja, undersøkte under varslerprosessen: 20 prosent
- Ja, undersøkte i etterkant av varslerprosessen: 10 prosent
- Ja, undersøkte både under og i etterkant av varslerprosessen: 44 prosent
- Nei, undersøkte ikke dette: 21 prosent
- Usikker: 5 prosent

Dersom vi ser på sakstype, framgår det at de som har mottatt varsler om psykososiale arbeidsmiljøproblemer, i større grad enn andre svarer at de undersøkte om varsleren ble utsatt for sanksjoner. 55 prosent av de som har mottatt denne type varsler, svarer at de undersøkte både under og i etterkant av varslerprosessen. Den tilsvarende andelen for andre er 40 prosent. Det er 12 prosent av de som mottok varsler om psykososiale forhold, som svarer at de ikke undersøkte om varsleren ble utsatt for sanksjoner, den tilsvarende andelen for andre er 29 prosent. Andelen som svarer at de ikke undersøkte dette, er signifikant størst blant mottakere av brukerrelaterte forhold.

Oppsummering

I vårt utvalg har 30 prosent mottatt og håndtert varsler om kritikkverdige forhold. Majoriteten svarer at de delte varslernes bekymring (ni av ti). Av saker er det bruk av rusmidler på jobb, «annen» trakassering/mobbing og destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, samt brudd på etiske retningslinjer som flest har mottatt varsler om. Det er kun en liten andel av mottakerne som ikke har forholdt seg aktivt til varslene. De aller fleste undersøkte saken og tok den opp med den eller de den gjaldt, eller videresendte saken til en overordnet.

Varslingsmottakerne har fått spørsmål om hvilke reaksjoner som ble rettet mot den utpekte ansvarlige. Om lag tre av ti svarer at rettslig tilrettevisning / advarsel ble gitt, mens drøye to av ti svarer at den ansvarlige fikk oppsigelse. Samlet viser disse svarene at reaksjonene rettet mot de utpekte ansvarlige er av alvorlig karakter. Videre svarer sju av ti at saken fant en løsning innen seks måneder, mens én av ti svarer at saken ikke er løst. Våre funn indikerer at psykososiale arbeidsmiljøproblemer tar lengre tid å løse enn øvrige kritikkverdige forhold. Det er også en sammenheng mellom sakstype og reaksjoner rettet mot den utpekte ansvarlige. De som har mottatt varsler om psykososiale arbeidsmiljøproblemer, svarer i mindre grad enn andre at den utpekte fikk advarsel eller rettslig tilrettevisning, samtidig som det er flere i denne gruppen som svarer at ingen reaksjoner ble gitt fordi saken ble håndtert for dårlig.

Psykososiale arbeidsproblemer som destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, og trakassering/mobbing er blant sakene som varslingsmottakere peker ut som særlig vanskelige saker å håndtere. Det er også over halvparten som svarer at det er vanskelig å skille mellom en personalsak og en trakasseringssak, og fire av ti svarer at det er vanskelig å skille mellom hva som er faglig forsvarlig, og hva som er faglig uforsvarlig.

6 Sett fra kollegaens ståsted

I det følgende skal vi undersøke varslerproblematikken ut fra kollegers ståsted. Forskning har vist at det å observere et kritikkverdig forhold gjerne har en negativ effekt på den som er vitne til det, avdekker det eller observerer det (Miceli et al. 2012). Den samme forskningen viser imidlertid at den negative effekten blir nøytralisert dersom det kritikkverdige forholdet opphører eller endres til det bedre, eller dersom observatøren tror det endres til det bedre. Kolleger vil gjerne inngå i en slik observatørrolle. Vi spør:

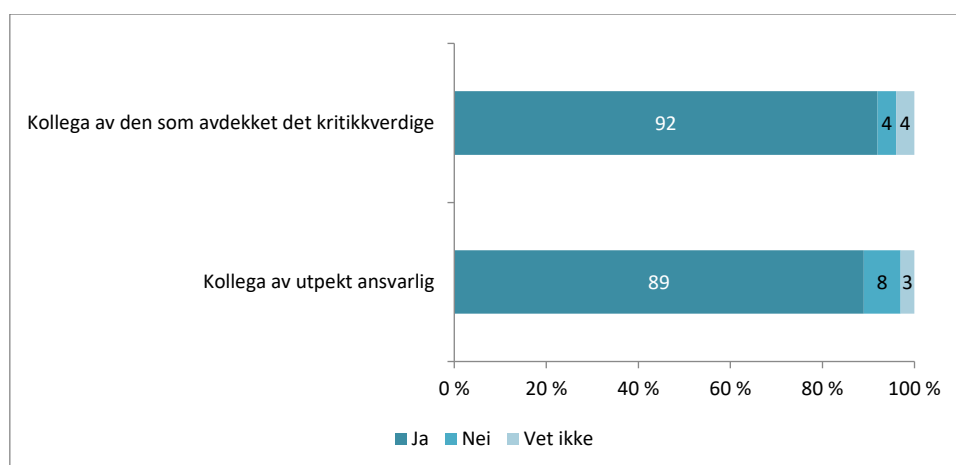
- Framstår sakene som kritikkverdige sett fra kollegers ståsted?
- Hva mener kollegene skjedde med de direkte berørte?

Når vi her inntar kollegenes ståsted, inkluderer vi kolleger både av varsleren og den utpekte. Samlet utgjør dette 229 arbeidstakere, eller 26 prosent av utvalget. Av disse er 106 stykker kollega av den som avdekket det kritikkverdige forholdet, mens 123 er kollega av den som ble utpekt som ansvarlig.

Om det kritikkverdige

I hvilken grad mener de som er kollega av den som avdekket det kritikkverdige, eller som ble utpekt som ansvarlig, at forholdet faktisk var et kritikkverdig forhold som burde være stoppet? Det framgår av figur 6.1. I figuren skiller vi svarene fra de to gruppene fra hverandre.

Figur 6.1 Var du enig i at dette var et kritikkverdig forhold? Det vil si uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksiser som burde stoppes. N = 220.

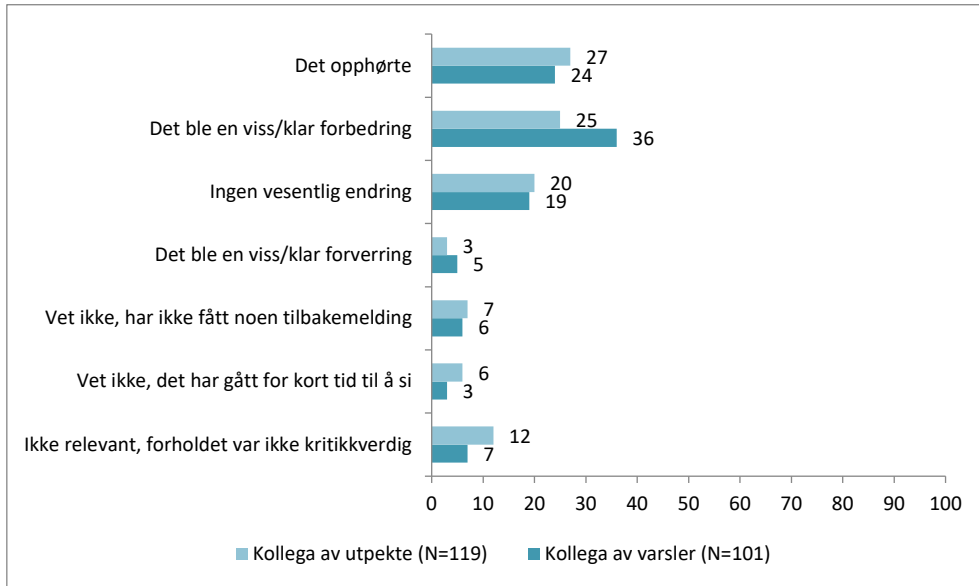


Den store majoriteten er enig i at forholdet var kritikkverdig, og som det framgår av figuren, er det ingen forskjell mellom gruppene når det gjelder vurderingen.

Hva skjer videre med sakene?

Som det framgår av figur 6.1, er majoriteten i kollegagruppen enig i at det kritikkverdige forholdet faktisk var alvorlig. Men hva skjer med selve saken når en arbeidstaker varsler?

Figur 6.2 Hva skjedde med det kritikkverdige forholdet etter varslingen, sett fra kollegers ståsted?



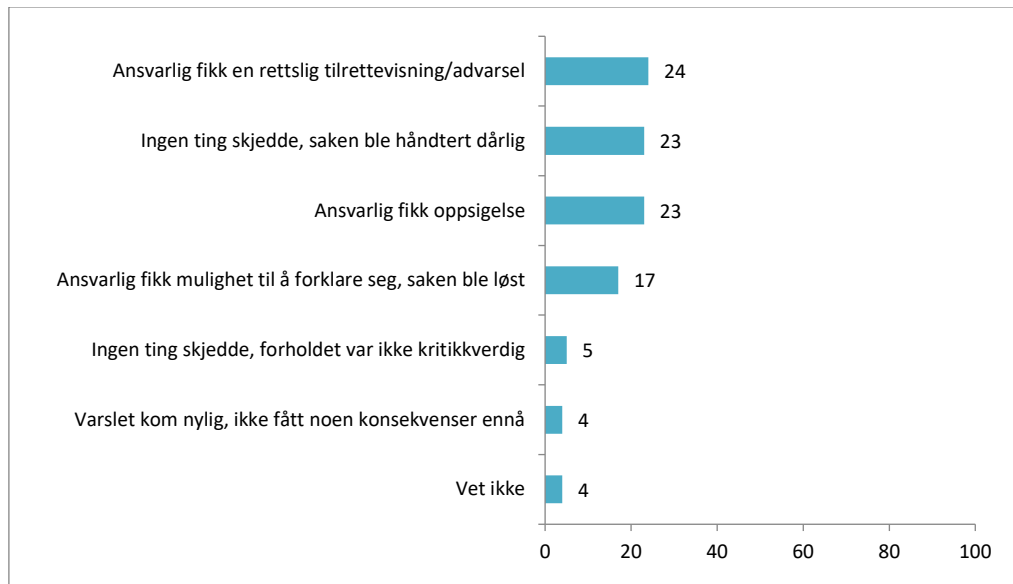
Over halvparten svarer at forholdet enten opphørte eller ble forbedret. Her er det signifikante forskjeller mellom de to kollegagruppene. Det er en større andel av de som er kolleger til varslerne, som svarer at det ble en viss eller klar forbedring, sammenliknet med svarene til de som er kollega til den utpekte ansvarlige. Videre er det kun en liten andel som svarer at det kritikkverdige forholdet ble forverret etter varslingen.

Det er ingen signifikant sammenheng mellom sakstype og kollegenes vurderinger av endringer. Men en ikke ubetydelig andel svarer «ingen vesentlig endring». Ellers bekrefter fordelingen i figur 6.2 det vi også så i figur 6.1, det er få som svarer at spørsmålet ikke er relevant fordi forholdet ikke var kritikkverdig.

Hva skjer med de direkte berørte?

I likhet med varslingsmottakerne har også kollegene blitt spurt om hva som skjedde med den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet. Nok en gang vurderer de to kollegagruppene de ulike svaralternativene ganske likt, og de forskjellene som er, er ikke signifikante. Derfor presenteres de samlet i figur 6.3.

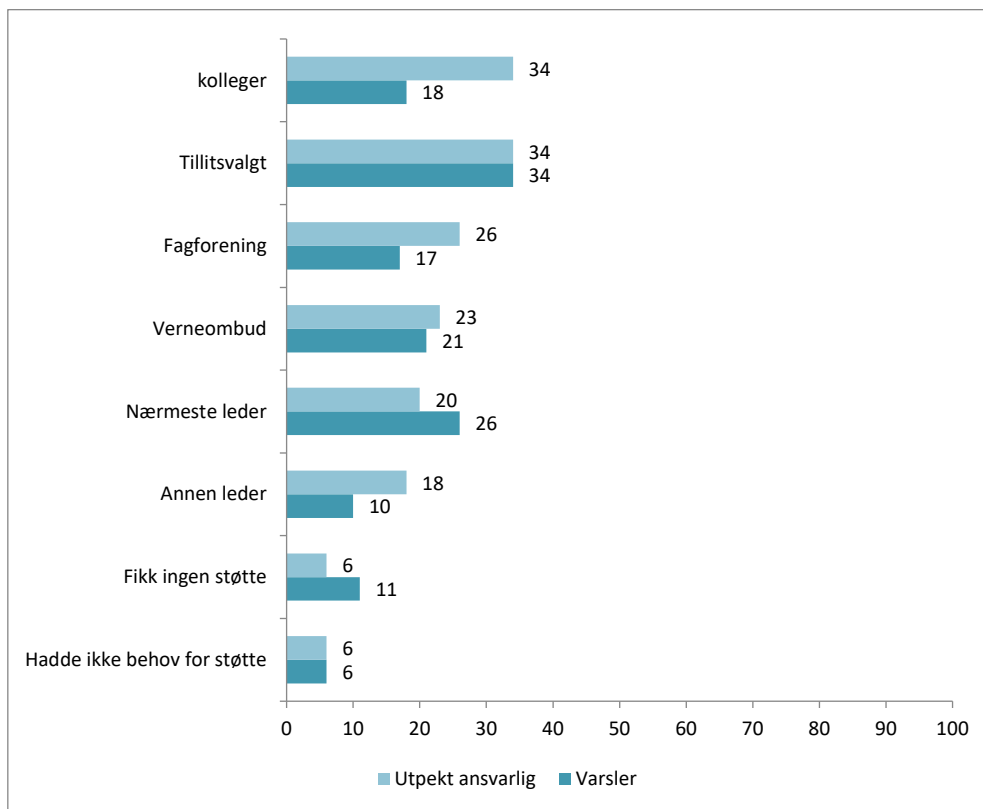
Figur 6.3 Kollegers beskrivelser av reaksjoner rettet mot den utpekte ansvarlige. N = 220.



Rundt én av fire svarer at den ansvarlige fikk en rettslig tilrettevisning eller advarsel, og nesten like mange svarer at den ansvarlige fikk oppsigelse. Forholdet fikk dermed alvorlige følger for den det ble varslet om, i om lag halvparten av de sakene vi har informasjon om. Videre svarer 17 prosent at saken ble løst etter at den ansvarlige hadde fått mulighet til å forklare seg. Det er i tillegg verdt å merke seg at 23 prosent svarer at ingen ting skjedde med den ansvarlige, og at saken ble dårlig håndtert. Hvorvidt dette også betyr at det kritikkverdige forholdet ikke ble rettet opp, forteller figuren mindre om. En liten andel av kollegene svarer at ingen ting skjedde fordi forholdet ikke var kritikkverdig.

Vi ser også på hva som skjer med de som står nærmest varslerprosessen i betydningen at de varsler, eller at de er den det varsles om. Fikk den utpekte eller den som varslet, støtte fra noen på arbeidsplassen i prosessen? Dette framgår av figur 6.4.

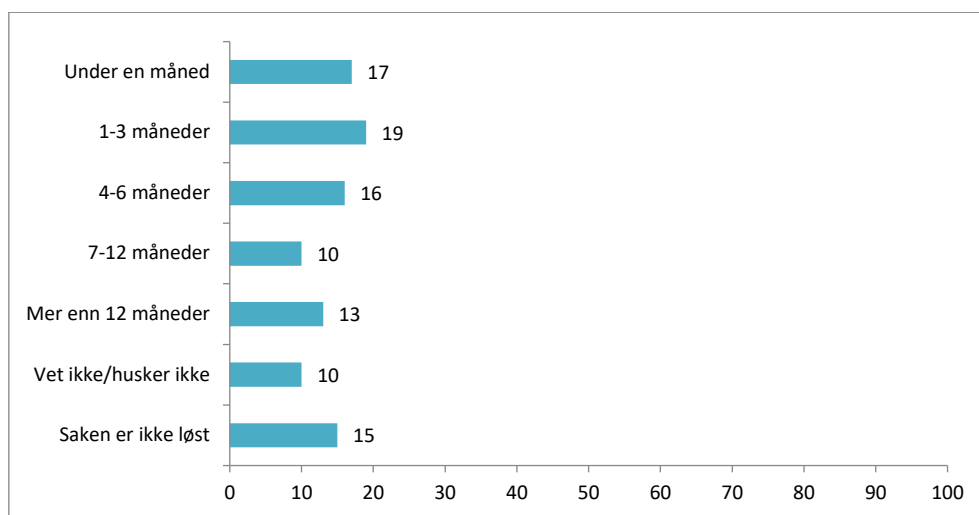
Figur 6.4 Hvem den utpekte ansvarlige og varsleren fikk støtte fra, sett fra kollegers ståsted. Flere svar mulig. N = 220.



Sett fra kollegers ståsted har tillitsvalgte støttet både de utpekte ansvarlige og varslerne i like stor grad. Derimot viser fordelingen signifikante forskjeller når det gjelder kollegastøtte. Støtten til den utpekte ansvarlige vurderes som større enn støtten til varsleren. Forholdet er 34 mot 18 prosent, i favør av den ansvarlige. Det er med andre ord ingen ting som tyder på at den som utpekes som ansvarlig, får mindre støtte enn den som varsler. I den grad det er et mønster, peker dette i motsatt retning.

Vi har også spurt kollegene om hvor lang tid det tok før saken fant en løsning. Dette er samme spørsmål som ble stilt til de som hadde mottatt varsler (se figur 4.3). Sammenliknet med mottakerne er det klart færre blant kollegene som svarer at saken fant en løsning på et tidlig tidspunkt. Mens drøye 72 prosent av mottakere svarte opp til seks måneder, ser vi at den tilsvarende andelen i figur 6.5 er 52 prosent – 20 prosentpoengs forskjell.

Figur 6.5 Hvor lang tid tok det før saken fant en løsning, sett fra kollegers ståsted? N = 220.



Har type sak noen betydning?

Når det gjelder hvor lang tid det tar før saken finner sin løsning, ser det ikke ut til at sakstype har noen betydning. Derimot ser vi at sakstype har sammenheng med reaksjoner rettet mot den utpekte ansvarlige:

- Kolleger som svarer at det kritikkverdige dreide seg om økonomiske forhold, svarer i større grad enn andre at den ansvarlige fikk oppsigelse (34 versus 20 prosent).
- Kolleger som svarer at det kritikkverdige gjaldt psykososiale arbeidsmiljøproblemer, svarer i større grad enn andre at den utpekte ansvarlige «ikke fikk noen reaksjoner fordi forholdet ble håndtert for dårlig» (28 versus 13 prosent).

Oppsummering

Gruppen av kolleger utgjør 26 prosent av utvalget. I likhet med mottakerne av varsler er kollegene i det store og hele enige i at forholdet som det ble varslet om, var kritikkverdig, uavhengig av om de er kollega til varsleren eller den ansvarlige. På spørsmål om forholdet ble endret til det bedre eller verre da det ble varslet, svarer en drøy halvpart at det ble en forbedring. Det er en større andel blant de som er kolleger til varsleren, som svarer at det hjalp å varsle.

Når det gjelder reaksjoner rettet mot den utpekte ansvarlige, underbygger svarene til kollegene svarene til mottakerne. Reaksjonene rettet mot den eller de ansvarlige kan være alvorlige. Andelen av kolleger som svarer at den ansvarlige fikk en rettslig tilrettevisning / advarsel, er 24 prosent, mens 23 prosent svarer at den ansvarlige fikk oppsigelse. Samtidig er det en andel på 23 prosent som svarer at den ansvarlige ikke fikk noen reaksjoner, og at saken ble håndtert dårlig. Sett fra kollegenes ståsted kan det se ut til at sakstype har innvirkning på hvilke reaksjoner den ansvarlige blir møtt med. Dreier det seg om økonomiske forhold, er det større sannsynlighet for at den ansvarlige fikk oppsigelse, mens dersom det kritikkverdige gjaldt psykososiale arbeidsmiljøproblemer, er det større sjanse for at den utpekte ansvarlige «ikke fikk noen reaksjoner fordi forholdet ble håndtert for dårlig».

Når det gjelder hvilken støtte henholdsvis varsleren og den utpekte får fra kolleger, antyder våre funn at den ansvarlige kommer best ut.

Sammenliknet med varslingsmottakerne svarer flere av kollegene at det tok lengre tid før saken fant en løsning. Om lag halvparten svarer i løpet av seks måneder, mens 15 prosent svarer at saken ikke er løst.

7 Arbeidstakere i en varslerposisjon

I dette kapittelet vender vi blikket mot de som selv har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som burde være stoppet. Som omtalt tidligere har vi før brukt tidsangivelsen «i løpet av de siste tolv månedene». Siden vi denne gangen ønsket å nå bredere, har vi ikke en slik tidsangivelse. I vårt utvalg er det 345 stykker, eller 40 prosent av utvalget, som svarer bekreftende på dette. Følgende spørsmål reises:

- Hvor mange varsler og til hvem?
- Hva skjer med saken og den som varsler?

Varslingsaktivitet

En som avdekker kritikkverdige forhold, kan velge mellom ulike alternativer. Man kan varsle om det, eller man kan unnlate å gjøre noe aktivt. Varslingsaktivitet viser til andelen som velger å varsle.

Tabell 7.1 Hva varslet de om siste gang? N = 299.

Forholdet varselet handlet om	Antall	Prosent
Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet	63	21
Annen trakassering/mobbing	51	17
Forhold som kan medføre fare for liv eller helse	30	10
Bruk av rusmidler på jobb	26	9
Underslag/tyveri eller økonomiske misligheter	25	8
Brudd på etiske retningslinjer	21	7
Behandling av brukere/kunder som strider mot gjeldende lov	14	5
Seksuell trakassering, trakassering på bakgrunn av kjønn/legning	12	4
Manglende vilje til å rette opp alvorlige feil ved tjenesten	12	4
Sosial dumping/uakseptable lønns- og arbeidsvilkår	6	2
Vold eller urettmessig maktbruk mot brukere/kunder	2	1
Korrupsjon	4	1
Brudd på lovpålagt taushetsplikt	4	1
Trakassering på bakgrunn av kollegers etnisitet/livssyn	3	1
Svart arbeid/skatteunndragelse	2	1
Bruk av ulovlige kjemikalier/ulovlig utslipp av miljøgifter	1	
Annet	19	7
Totalt	299	100

I vårt utvalg er varslingsaktiviteten høy, noe som nok skyldes måten arbeidstakerne er rekruttert inn i undersøkelsen på. I andre undersøkelser vi har gjennomført, har varslingsaktiviteten ligget på rundt 50 prosent (se Trygstad 2017). I denne undersøkelsen svarer 87 prosent at de varslet om det kritikkverdige til noen med myndighet til å gjøre noe med det.

Blant de 13 prosentene som ikke varslet (43 personer), er de to hyppigst nevnte forklaringene at andre varslet (15 personer), og at ubehagelighetene ved å varsle ville blitt for store (9 personer). I tabell 7.1 ser vi hva de varslet om sist gang. De tre hyppigst varslede forholdene er

- destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet
- forhold som kan medføre fare for liv eller helse
- annen trakassering/mobbing

Også i andre undersøkelser har vi sett at destruktiv ledelse og forhold som kan medføre fare for liv og helse, er blant de hyppigst varslede forholdene (Trygstad & Ødegård 2016:33).

Hvor varsler man og til hvor mange?

De arbeidstakerne som har varslet, har fått spørsmål om hvem de varslet først. Også her er funnene sammenfallende med det vi har sett før, majoriteten svarer nærmeste leder. Svarene fordeler seg slik:

- Nærmeste leder: 49 prosent
- Annen leder: 7 prosent
- Tillitsvalgt/verneombud: 14 prosent
- Toppledelsen: 14 prosent
- HMS-ansvarlig: 5 prosent
- Intern varslingsmottaker/varslingsgruppe: 3 prosent
- Ekstern varslingsmottaker: 1 prosent
- Bedriftshelsetjenesten: 1 prosent
- Styret: 4 prosent
- Tilsynsmyndighetene: 1 prosent
- Annet: 2 prosent

Ingen i utvalget varslet media først, og kun 1 prosent har varslet til tilsynsmyndighetene. Samlet svarer sju av ti at de varslet en leder først. Dette bekrefter tidligere funn, både nasjonalt og internasjonalt. Ledere er svært viktige varslingsmottakere. I mange tilfeller vil saken kunne være løst hos leder, ved første gangs varsel. Tidligere forskning har også vist at arbeidstakere som varsler utenfor organisasjonens grenser, som til tilsynsmyndighetene eller media, gjerne har varslet flere ganger internt først (Trygstad 2017; Skivenes & Trygstad 2010). Derfor har vi her stilt spørsmål om hvor mange man varslet totalt sett. Svarene viser at de aller fleste har varslet flere enn én, noe som framgår av denne svarfordelingen:

- Varslet én: 26 prosent
- Varslet to: 28 prosent
- Varslet tre: 24 prosent
- Varslet fire: 11 prosent
- Varslet fem og flere: 12 prosent

I forrige kapittel så vi en sammenheng mellom sakstype og reaksjoner rettet mot den utpekte. Når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøproblemer, er det signifikant flere mottakere og kolleger som svarer «ingen reaksjoner, saken ble håndtert dårlig». Når vi ser på antall man har varslet til, og sakstype, finner vi en klar sammenheng som understøtter dette:

- Arbeidstakere som har varslet om psykososiale arbeidsmiljøproblemer, har i signifikant grad varslet flere enn ansatte som har varslet om andre forhold.

Denne sammenhengen indikerer at arbeidstakerne gjentatte ganger må varsle, fordi saken enten ikke håndteres, eller fordi hun eller han ikke informeres om hvordan varslingsmottakerne behandler den. Hvorvidt sakstype har sammenheng med reaksjoner, skal vi komme tilbake til.

Hvem var ansvarlig?

Tidligere studier har påvist en klar sammenheng mellom hva som skjer med saken det varsles om, og hvem som utpekes som den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet (Skivenes & Trygstad 2015; Trygstad & Ødegård 2016; Trygstad 2017). Det skal vi komme tilbake til, her skal vi se på hvem varslerne utpeker som hovedansvarlig. Svarene stemmer godt overens med hva vi har funnet tidligere.

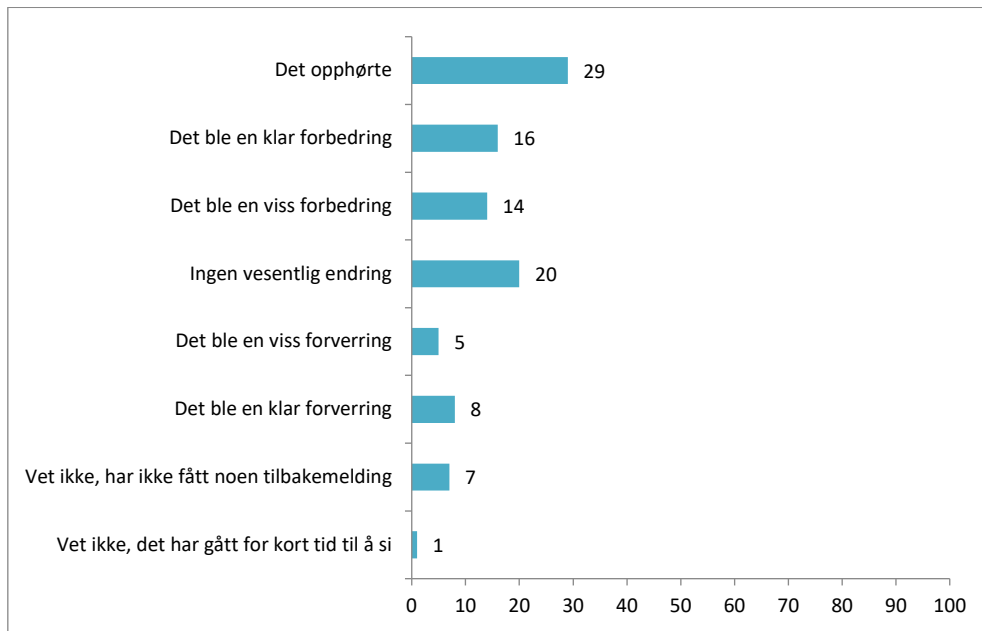
- Underordnet: 6 prosent
- Kollega: 32 prosent
- Nærmeste leder: 29 prosent
- Annen leder: 14 prosent
- Toppleder: 15 prosent
- Andre: 4 prosent

Vi ser at nesten seks av ti oppgir at en leder var ansvarlig. I kapittel 4 så vi at halvparten av de utpekte ansvarlige som har svart på undersøkelsen, var i en lederrolle da varslersaken pågikk. Slik sett underbygger disse svarene hverandre.

Varslingseffektivitet og reaksjoner

I de to foregående kapitlene har vi sett at den store majoriteten av varslingsmottakerne og kollegene til både den utpekte ansvarlige og varslerne var enige i at forholdet var kritikkverdig. I dette avsnittet skal vi undersøke varslingseffektivitet, som viser til om det å varsle bidro til å endre det kritikkverdige i positiv retning (Near & Miceli 1995:681). I figur 7.1 ser vi hva varslerne svarer når de får spørsmål om hva som skjedde med saken eller forholdet i etterkant av varslingen.

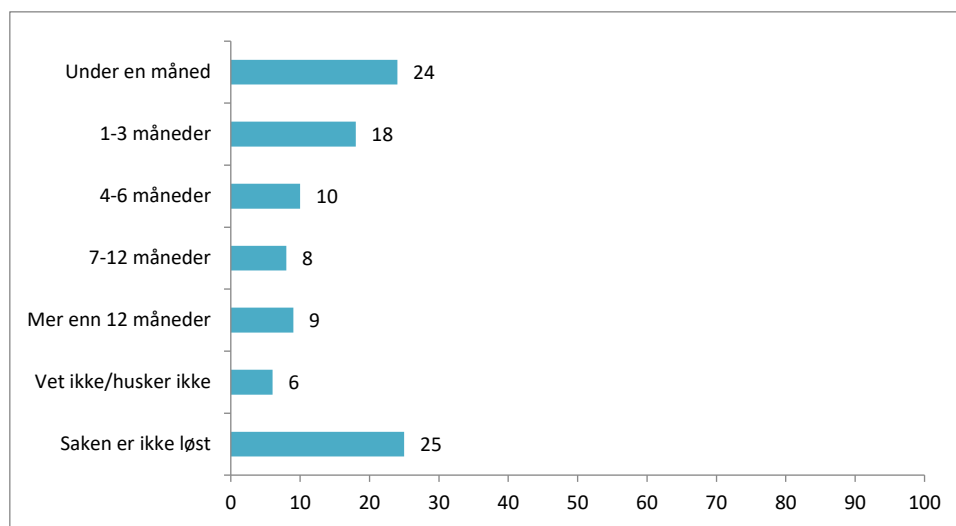
Figur 7.1 Hva skjedde med det kritikkverdige forholdet i etterkant av varslingen? N = 299.



Rundt seks av ti svarer at forholdet ble endret til det bedre, om enn i ulik grad, mens en andel på 13 prosent svarer at forholdet ble forverret. Sammenliknet med funn fra vår breddeundersøkelse i 2016 (Trygstad & Ødegård 2016) er det en større andel som her svarer at varslingen hjalp. Vi har grunn til å anta at dette, i likhet med den høye varslingsaktiviteten, blant annet skyldes utvalget. Vi minner om at mens vi i tidligere undersøkelser har bedt arbeidstakere forholde seg til erfarte kritikkverdige forhold i løpet av de siste tolv månedene, har vi her en langt videre tidshorison, noe som vil inkludere flere varslere og flere saker. Vi finner da også en signifikant forskjell mellom de som har varslet i løpet av det siste året, og de som har varslet lenger tilbake i tid. I førstnevnte gruppe svarer 44 prosent at det hjalp å varsle, mens blant de som varslet på et tidligere tidspunkt, er andelen 63 prosent.

I kapittel 5 og 6 stilte vi spørsmål om hvor lang tid det tok før saken fant sin løsning. Mens sju av ti varslingsmottakere svarte at saken fant en løsning i løpet av seks måneder, var den tilsvarende andelen blant kolleger noe lavere, fem av ti. I figur 7.2 ser vi hvordan varslerne vurderer dette spørsmålet.

Figur 7.2 Omtrent hvor lang tid tok det før saken fant en løsning? N = 299.



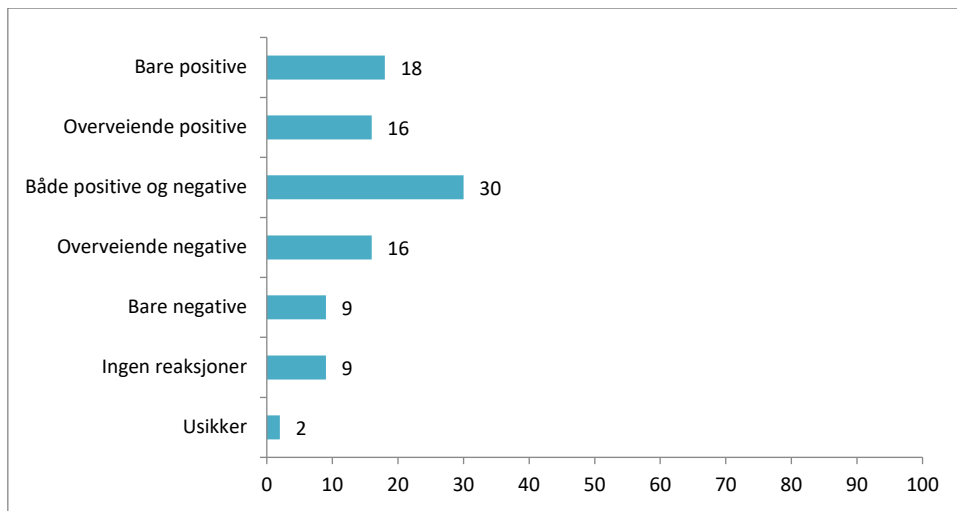
52 prosent av varslerne svarer at saken fant sin løsning innen en seksmåneders periode. Denne andelen er identisk med svarene til gruppen av kolleger. Hvilke reaksjoner blir varslere møtt med?

«Det er første gang jeg har svart på spørsmål angående den forferdelige opplevelsen jeg hadde. Når jeg ser tilbake på dette, er jeg veldig glad for at jeg ikke ble helt ødelagt i nervene etter dette! Jeg var 59 år, og det var ikke lett å søke ny jobb. Det endte med at jeg fikk jobbe som vikar på min tidligere arbeidsplass. Gikk av med AFP da jeg var 63 år.» (varsler)

Sitatet er hentet fra en varsler som har skrevet inn kommentarer i undersøkelsen. Sitatet illustrerer at en arbeidstaker som varsler, er i en utsatt posisjon, og man risikerer å utfordre maktstrukturer i organisasjonen. Det er derfor av interesse å undersøke hvilke reaksjoner «våre» arbeidstakere har mottatt under eller i etterkant av varslingen. Det framgår av figur 7.3.

Vi har i tidligere undersøkelser ikke kunnet fange reaksjoner rettet mot arbeidstakere som har varslet tilbake i tid. Det har vi muligheter for i denne studien. Vi finner ingen signifikante sammenhenger som tilsier at de som har varslet lenger tilbake enn de siste tolv månedene, i større grad har fått positive eller negative reaksjoner, enn de som har varslet i løpet av de siste tolv månedene. Uavhengig av når man varslet, ser vi at andelen som har mottatt negative reaksjoner, er 25 prosent. Det sammenfaller med funn fra 2016 (se Trygstad & Ødegård 2016:41).

Figur 7.3 Hvilke reaksjoner fikk arbeidstakeren da hun/han varslet? N = 299.



Når det gjelder sakstype og reaksjoner, finner vi at de som har varslet om forhold relatert til systemsvikt, i større grad enn andre har mottatt positive tilbakemeldinger (51 versus 28 prosent). Men fikk arbeidstakerne som varslet, støtte fra noen i virksomheten under prosessen?

- Støtte fra kolleger: 37 prosent
- Støtte fra nærmeste leder: 22 prosent
- Støtte fra tillitsvalgt: 19 prosent
- Fikk ikke støtte fra noen: 16 prosent
- Støtte fra verneombud: 13 prosent
- Støtte fra annen leder: 13 prosent
- Støtte fra fagforening: 12 prosent
- Hadde ikke behov for støtte: 11 prosent

Har den ansvarliges posisjon noen betydning?

Som allerede omtalt har vi i tidligere undersøkelser funnet en ganske sterk sammenheng mellom den ansvarliges posisjon i hierarkiet og hvordan det går med saken det varsles om, så vel som arbeidstakerne som varsler. Vi finner tilsvarende sammenhenger her:

- 8 prosent av de som har oppgitt at en underordnet eller kollega var ansvarlig, svarer at forholdet ble forverret da de varslet. Den tilsvarende andelen blant de som svarte at en topperleder var ansvarlig, er 34 prosent.
- 11 prosent av de som har oppgitt at en underordnet eller kollega var ansvarlig, svarer at de mottok overveiende eller bare negative reaksjoner. Den tilsvarende andelen blant de som svarte at en topperleder var ansvarlig, er 57 prosent.

Forskjellene er markante og signifikante. Funnene indikerer at man som varsler løper en langt større risiko dersom man varsler om forhold der den ansvarlige befinner seg i toppen av hierarkiet, enn dersom den ansvarlige er en kollega.

Oppsummering

40 prosent har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, som burde være stoppet. Andelen som har varslet om det, er i denne undersøkelsen høy – 87 prosent. De tre hyppigst varslede forholdene er i) destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, ii) annen trakassering/mobbing, og iii) forhold som kan medføre fare for liv eller helse.

Som tidligere finner vi at de aller fleste, sju av ti, varsler nærmeste leder først, men majoriteten varsler flere ganger.

Samlet svarer rundt seks av ti at det hjalp å varsle, det er en høy andel. Videre svarer rundt fem av ti at saken fant en løsning innen seks måneder. Når det gjelder reaksjoner mot den som varslet, svarer én av fem at de mottok overveiende eller bare negative reaksjoner. Vi finner en sterk sammenheng mellom hvem varsleren mener er ansvarlig for det kritikkverdige, og varslingseffektivitet og reaksjoner. De som svarer at den ansvarlige er høyt oppe i organisasjonshierarkiet, svarer i større grad enn andre at saken ikke ble endret til det bedre, og at de også i større grad har mottatt negative reaksjoner som følge av sin varsling.

8 Varslersakers innvirkning og avslutning

Varslersaker berører ulike grupper innenfor en virksomhet – de som varsler, de som utpekes som ansvarlige, de som mottar og skal håndtere sakene, og kolleger. I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvilken innvirkning varslingssaker kan ha på virksomheten og arbeidsmiljøet.

Det er krevende

«En sak kan ha flere sider. Saker kan ha levd sitt eget liv en stund før noen varsler. Det som blir en varslet sak, kan være resultatet av at noe har fått lov til å utvikle seg over tid.» (varslingsmottaker)

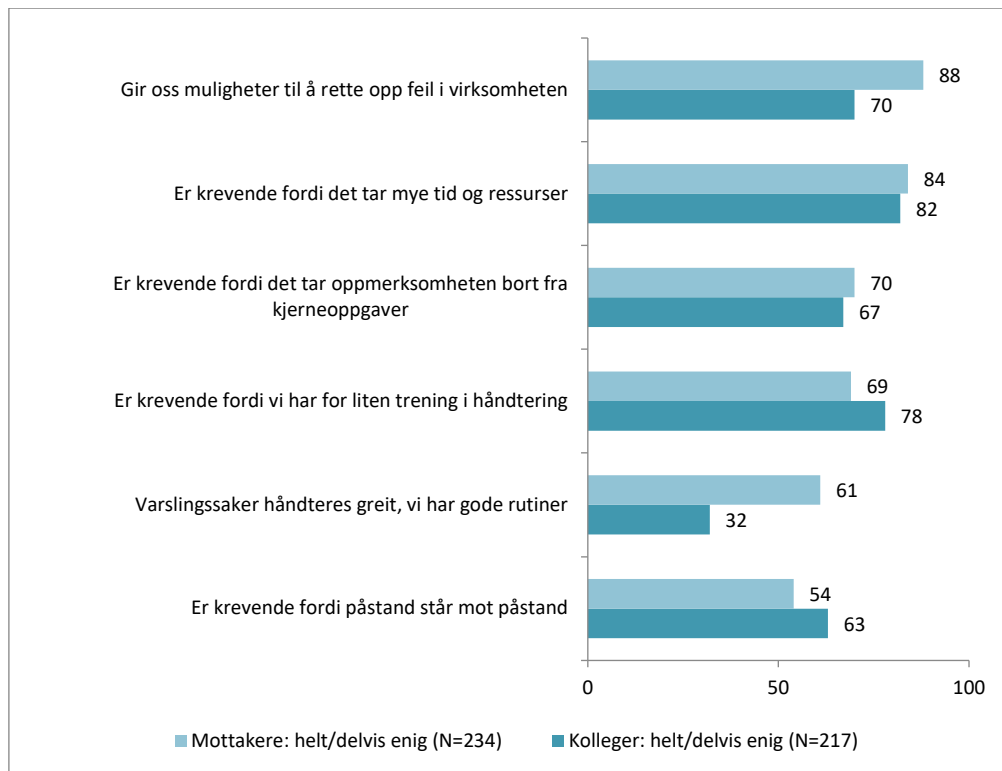
«Ubehagelig når det stormet som verst, men roet seg fort. Jeg måtte gjennom politiavhør og to rettsaker, men arbeidsmiljøet og forhold mellom kollegaer ble etter en tid mye bedre enn tidligere.» (varsler)

De to siterte respondentene viser at varslingssaker kan vokse seg unødvendig store, og de kan være krevende å håndtere. Kvalitative intervjuer med ulike berørte viser også at dårlig håndterte varslingssaker lever sitt eget liv i organisasjonene i lang tid etter at de er forsøkt løst. De kan med andre ord få store ringvirkninger.

Vi har bedt både varslingsmottakere og kolleger av henholdsvis varslerer og de som er utpekt som ansvarlige, om å vurdere ulike påstander knyttet til virkningene av varslingssaker. Det er ingen nevneverdige forskjeller i kollegenes vurderinger som kan knyttes til om man er kollega av varsleren eller den utpekte ansvarlige. I figur 8.1 presenterer vi henholdsvis mottakernes og kollegenes svar. Og vi minner om at de som har vurdert de ulike påstandene, har vært nær på varslersakene i kraft av sine roller.

Mottakere av varsler og kolleger av henholdsvis varsleren eller den utpekte ansvarlige vurderer flere av de ulike påstandene i figur 8.1 signifikant forskjellig. Det er eksempelvis klart flere mottakere enn kolleger som svarer at varslersaker gir «oss muligheter til å rette opp feil i virksomheten». Det er også langt flere mottakere som svarer at varslingssaker håndteres greit, og at rutinene er gode, sammenliknet med hva kollegene svarer. Motsatt er det flere kolleger som svarer at varslersaker er krevende fordi man mangler trening, og fordi «påstand står mot påstand». Hvorfor de to gruppernes svar er forskjellige, vet vi mindre om, men en forklaring kan være at mottakerne svarer ut fra et annet erfaringsgrunnlag enn hva kollegene til varslerne og de utpekte gjør.

Figur 8.1 Hvordan varslersaker påvirker forhold på arbeidsplassen



Svarfordelingen i figur 8.1 indikerer at varslersaker både er tid- og ressurskrevende, og at de tar tid bort fra virksomhetens kjerneoppgaver. Ikke uventet har tidsperspektivet en viss betydning. Jo lengre tid det tar før en sak finner sin løsning, jo mer krevende mener respondentene den er, særlig er denne sammenhengen tydelig blant mottakere.

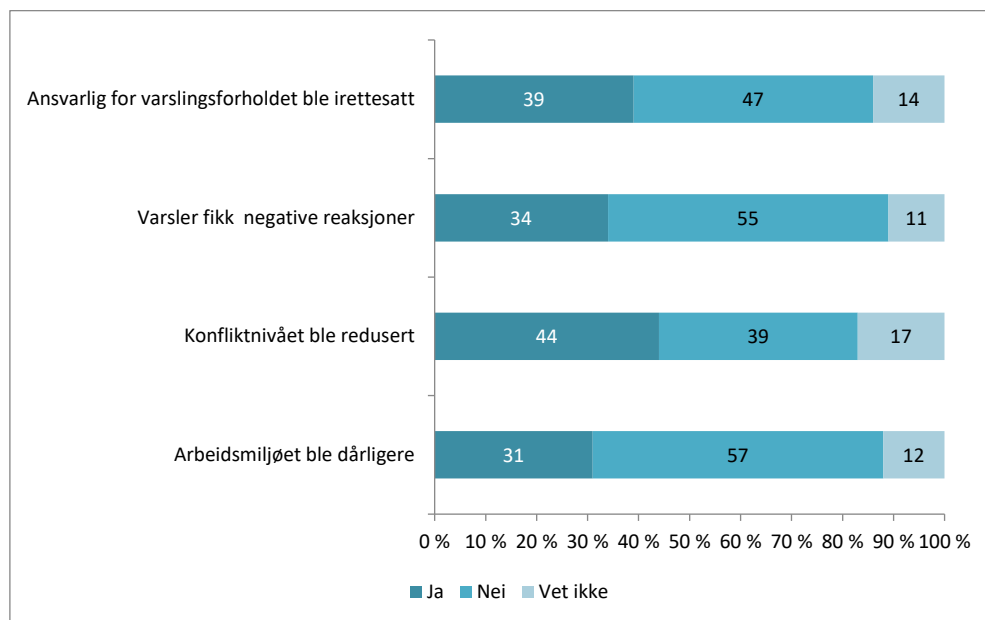
Påvirkes arbeidsmiljøet og konfliktnivået?

Innledningsvis i dette kapittelet så vi at den siterte varsleren skrev at stormen var sterk, men at arbeidsmiljøet på sikt ble bedre som resultat av varslingen. Alle som inngår i denne undersøkelsen, har fått spørsmål om hvordan varslersaken har påvirket forholdet mellom arbeidstakerne. Siden vi ikke finner signifikante forskjeller som kan relateres til den rollen respondentene har svart ut fra, presenterer vi utvalget samlet.

Vi ser at det er flere som er uenige enn enige i at arbeidsmiljøet ble dårligere som en konsekvens av at man har hatt en varslersak på arbeidsplassen. Likevel viser fordelingen i figur 8.2 at om lag en tredjedel svarer at arbeidsmiljøet ble dårligere. Videre er det noen flere som er uenige enn enige i at konfliktnivået ble redusert. Her er det også en sammenheng mellom tiden det tok til saken fant sin løsning, og vurderinger av konfliktnivået. Jo lengre tid det tok før saken fant sin løsning, jo mindre

enige er respondentene i at konfliktnivået avtok, og motsatt. Svarene indikerer at alvorlige kritikkverdige forhold påvirker både arbeidsmiljøet og konfliktnivået i negativ retning.

Figur 8.2 Hvilken betydning fikk saken for de involverte og for arbeidsmiljøet? Lavest N = 837.



Ellers er det verdt å merke seg at andelene som svarer at «varsler fikk negative reaksjoner» og «ansvarlig for varslingsforholdet ble irettesatt», er omtrent like store. Nå kan styrken i reaksjonene selvsagt variere. Vi har sett at halvparten av de som har mottatt og håndtert varsler, svarte at konsekvensen som den ansvarlige ble møtt med, var alvorlig. Like fullt viser fordelingen i figur 8.2 at det ikke er risikofritt å varsle, noe vi også så klare tegn til i foregående kapittel.

Oppsummering

Varslersaker berører mange ulike grupper innen en organisasjon. Gjennom tekstlige kommentarer gitt i denne undersøkelsen får vi et klart inntrykk av at dette kan være krevende for mange. I dette kapitlet har vi undersøkt hvordan disse prosessene virker inn på virksomheten og arbeidsmiljøet.

Vi finner at en stor andel svarer at varslersaker er krevende fordi det tar mye tid og ressurser. Samtidig tar det oppmerksomheten bort fra kjerneoppgaver, og mange er enige i at man har for lite trening i å håndtere denne type saker. Vi ser likevel at mottakere i større grad enn kolleger til varslerne og den eller de utpekte svarer at sakene håndteres greit fordi ruinene er gode.

Videre svarer tre av ti, uavhengig av rolle, at arbeidsmiljøet ble dårligere som en konsekvens av varslersaken, og fire av ti er uenige i at konfliktnivået ble redusert. Det er også interessant å merke seg at det er nesten like mange som svarer at varsleren mottok negative reaksjoner da hun eller han varslet, som de som svarer at den ansvarlige ble irettesatt.

9 Avslutning

I dette notatet har vi studert varsleprosessen fra ulike ståsteder, selv om vi primært har rettet oppmerksomheten mot den som utpekes som ansvarlig for det kritikkverdige. Så vidt vi kjenner til, har ikke dette vært undersøkt tidligere, og kunnskapen om hvordan det går med disse arbeidstakerne, er derfor liten. Dette var bakgrunnen for at Arbeids- og sosialdepartementet ga Fafo i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse der oppmerksomheten rettes mot de ansvarlige.

Antall ansvarlige som har svart på undersøkelsen, er imidlertid svært begrenset. Det er trolig flere forklaringer på det. For det første kan det være at det varslede kritikkverdige forholdet viste seg å bero på en misforståelse. For det andre kan det være at forholdet er løst, uten at vedkommende ble informert om at hun eller han var utpekt som ansvarlig. For det tredje kan forklaringen være at den ansvarlige vil bli kontaktet på et senere tidspunkt, eller for det fjerde at den ansvarlige ikke blir kontaktet, fordi saken ikke blir håndtert i virksomheten. En annen utfordring vil være villigheten til å delta i en spørreundersøkelse. Det å bli utpekt som hovedansvarlig vil nok for de fleste oppleves som belastende. Vi visste derfor at vi ga oss ut på en krevende datajakt, og vi la på grunn av dette opp til å belyse situasjonen til de ansvarlige ved å rette spørsmål til de som mottar og håndterer varsler, og kolleger av de ansvarlige og de som varsler. Dette muliggjør å kunne si noe kvalifisert om hvordan disse personene blir behandlet.

Over halvparten av de som ble utpekt som ansvarlige, er enten uenige i at forholdet var kritikkverdig, eller de følte seg urettmessig utpekt. Halvparten svarer at de ikke mottok noen reaksjoner, men blant de øvrige svarer flere at reaksjonene var av alvorlig karakter, herunder oppsigelse, suspensjon og advarsel / rettslig tilrettevisning. De fleste svarer at de fikk støtte fra noen på arbeidsplassen under prosessen, men det er også noen som ikke fikk noen støtte.

De aller fleste av de som har mottatt og håndtert varsler, svarer at de delte varslerens bekymring (ni av ti). Disse har fått spørsmål om hvilke reaksjoner som ble rettet mot den ansvarlige. Om lag tre av ti svarer at den ansvarlige fikk en rettslig tilrettevisning/advarsel, mens drøye to av ti svarer at den ansvarlige fikk oppsigelse. Samlet viser disse svarene at reaksjonene rettet mot de utpekte ansvarlige er av alvorlig karakter. Videre svarer sju av ti at saken fant en løsning innen seks måneder, mens én av ti svarer at saken ikke er løst. Våre funn indikerer at psykososiale arbeidsmiljøproblemer tar lengre tid å løse enn øvrige kritikkverdige forhold.

Også kollegene er i det store og hele enige i at forholdet som det ble varslet om, var kritikkverdig, uavhengig av om de er kollega til varsleren eller den ansvarlige. Svarene til kollegene underbygger i tillegg at reaksjonene rettet mot den eller de ansvarlige kan være alvorlige. Her er andelen som svarer at den ansvarlige fikk en rettslig tilrettevisning / advarsel, 24 prosent, mens 23 prosent svarer at den ansvarlige

fikk oppsigelse. Samtidig er det en andel på 23 prosent som svarer at den ansvarlige ikke fikk noen reaksjoner, og at saken ble håndtert dårlig. Sett fra kollegenes ståsted kan det se ut til at sakstype har innvirkning på hvilke reaksjoner den ansvarlige blir møtt med. Dreier det seg om økonomiske forhold, er det større sannsynlighet for at den ansvarlige fikk oppsigelse, mens dersom det kritikkverdige gjaldt psykososiale arbeidsmiljøproblemer, er det større sjanse for at den utpekte ansvarlige «ikke fikk noen reaksjoner fordi forholdet ble håndtert for dårlig».

Over halvparten av kollegene svarer at forholdet det ble varslet om, enten opphørte eller ble forbedret. Her er det signifikante forskjeller mellom de to kollegagrupperne. Det er en større andel av de som er kolleger til varslerne, som svarer at det ble en viss eller klar forbedring, sammenliknet med svarene til de som er kollega til den utpekte ansvarlige. Sammenliknet med varslingsmottakerne svarer flere av kollegene at det tok lengre tid før saken fant en løsning. Om lag halvparten svarer i løpet av seks måneder, mens 15 prosent svarer at saken ikke er løst.

Undersøkelsen viser at 87 prosent av de som selv har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som burde være stoppet, varslet om dette. Den høye andelen har trolig sammenheng med hvordan utvalget er rekruttert. De aller fleste, sju av ti, varslet nærmeste leder først, og majoriteten varslet flere ganger.

Samlet svarer rundt seks av ti at det hjalp å varsle, det er en høy andel, og fem av ti svarer at saken fant en løsning innen seks måneder. Når det gjelder reaksjoner mot den som varslet, svarer én av fem at de mottok overveiende eller bare negative reaksjoner. Vi finner en sterk sammenheng mellom hvem varsleren mener er ansvarlig for det kritikkverdige, og varslingseffektivitet og reaksjoner. De som svarer at den ansvarlige er høyt oppe i organisasjonshierarkiet, svarer i større grad enn andre at saken ikke ble endret til det bedre, og det er flere i denne gruppen som har mottatt negative reaksjoner som følge av sin varsling.

Undersøkelsen viser at det å håndtere kritikkverdige forhold og varsling er ressurs- og tidkrevende. Det er også mange som svarer at dette tar oppmerksomheten bort fra kjerneoppgaver. Godt over halvparten svarer dessuten at dette er krevende fordi påstand ofte står mot påstand. Samtidig er det en stor andel som svarer at varsler om kritikkverdige forhold representerer en mulighet til å rette opp feil i virksomheten.

Videre framgår det at om lag tre av ti svarer at arbeidsmiljøet ble dårligere under varslerprosessen, og om lag fire av ti er uenige i at konfliktnivået ble redusert. Det er også verdt å merke seg at andelen som svarer at den ansvarlige for det kritikkverdige ble irrettesatt, og andelen som svarer at varsleren fikk negative reaksjoner, er omtrent like store.

Referanser

- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T. & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistleblowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing. What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons*, 59(1), 105–114.
- Near J. P. & Miceli M. P. (1995). Effective Whistle-blowing. *The Academy of Management Review*, 20(3), 679–708.
- Trygstad, S. C. (2017). *Kunnskapsstatus om varsling og varslingsprosesser*. Fafo-notat 2017:03.
- Trygstad, S. C. (2010). *Med rett til å varsle.. men hjelper det, og er det lurt?* Fafo-rapport 2010:8.
- Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2016). *Varsling og ytringsfrihet i norsk arbeidsliv 2016*. Rapportserie om varsling og ytring. Fafo-rapport 2016:33.
- Trygstad, S. C., Skivenes, M., Steen, J. R. & Ødegård, A. M. (2014). *Evaluering av varslerbestemmelsene*. Fafo-rapport 2014:05.
- Vandekerckhove, W. & Lewis, D. (2011). The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108(2), 253–264.

Varsling i norsk arbeidsliv

På oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet har Fafo undersøkt varslingsprosessen fra fire ulike vinkler. Hvordan oppleves det å bli utpekt som ansvarlig for kritikkverdige forhold, og hvilke reaksjoner blir man møtt med? Hvordan håndterer de som mottar varsler den utpekte ansvarlige og varsleren? Hvordan er det å være kolleger av den som varsler og den det varsles om, og sist, men ikke minst – hvordan er det å være varsler i Norge? Undersøkelsen baserer seg på en spørreundersøkelse gjennomført vinteren 2017 og 2018.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2018:06
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10271