

AT BLÆSE I

FLØJTTE

Fænomenet fylder mere og mere i offentlig bevidsthed. Nogle reagerer på viden om uetiske eller direkte ulovlige forhold i deres organisation og føler sig tvunget til at dele denne viden.



Ordet betyder som bekendt 'at blæse i en fløjte', men whistleblowing bruges stadig hyppigere i overført betydning om det at luften sine bekymringer enten inde i organisationen eller offentligt. Det finder sted, når en ansat har været vidne til ulovlige, uetiske eller uretmæssige handlinger på arbejdspladsen og derefter fortæller om det til personer eller instanser, som har mulighed for at ændre på forholdet.

Whistleblowing voksede frem som en forskningstradition i USA i 1970'erne. På baggrund af erfaringer med de ubehageligheder, en whistleblower kunne blive mødt med, vedtog man i USA loven "Whistleblowing Protection Act" sidst i 1980'erne. Senere kom "Sarbanes Oxley Act" (SOX) efter Enron-skandalen. SOX omhandler blandt andet betydningen af whistleblowing for at afdække kritisable handlinger og retten til ikke at blive straffet for at sige fra.



I Danmark har en række enkeltsager fået en del opmærksomhed gennem årene, men whistleblowing er ikke gjort til en rettighed og heller ikke beskyttet ved lov.

Også i Norge blev man på et tidspunkt bevidst om de konsekvenser, whistleblowere kunne blive udsat for, og derfor er retten til at sige fra over for kritisable forhold og beskyttelse mod represalier fra 2005 blevet indlemmet i den norske reviderede arbejdsmiljølov (Bjørkelo, 2010). Desuden er alle norske virksomheder

blevet opfordret til at inkludere whistleblowing-rutiner i det systematiske sundheds-, miljø og sikkerhedsarbejde.

I Danmark har en række enkeltsager fået en del opmærksomhed gennem årene, men whistleblowing er ikke gjort til en rettighed og heller ikke beskyttet ved lov. Det bliver oftest omtalt som sladder, og den der står frem og fortæller om kritisable forhold, bliver kaldt sladrehanke eller angiver. Ifølge organisationen Transparency International er det meget sigende for den danske indstilling, at whistlebloweren ses i et negativt lys i stedet for som et menneske, der bidrager med noget positivt.

Hvad whistleblowing er

De første amerikanske whistleblowere sagde fra om meget alvorlige episoder, hvor organisationer og produktionsvirksomheder satte profit over forbrugersikkerhed som fx i Ford Pinto-sagen. Her forsøgte en senioringeniør at stoppe biler produceret af Ford i at nå markedet, fordi han vidste, at de på grund af en produktionsfejl kunne resultere i dødsfald blandt brugerne.

Af andre amerikanske sager kan nævnes sagen om forskeren Jeffrey Wigand, som oplyste om tobaks afhængighedsskabende virkning på forbrugerne. Wigands oplevelser blev senere filmatiseret i "The Insider". Det ser ud til, at temaet om personer, der har forsøgt at gøre noget ved kritisable forhold i virksomheden, frister filmskabere. Film som "Marie" og "Serpico" er eksempler. Den første handler om Marie Fajardo Raghianti, som fortalte om korruption i fængselsvæsenet i Tennessee, den anden om Frank Serpico, der afslørede korruption i politiet i New York.

Whistleblowing defineres på forskellige måder. Nogle mener, at det ikke handler om whistleblowing, når man siger fra over for uret, som bliver begået mod én selv, andre mener, at det kun er

>

I WANT YOU



— TO —
BLOW THE WHISTLE
IN DEFENSE OF OUR LIBERTY

TRUTH IS ONLY TREASON IN THE EMPIRE OF LIES

ALTERNATIV UDGAVE

Artiklen er en redigeret udgave af en forskningsartikel. Læsere, der ønsker at modtage den oprindelige udgave med noteapparat og fyldige referencer, kan rekvirere denne pr. mail til annie.hogh@psy.ku.dk. Skriv 'Whistleblowing' i emnefeltet.



- > dem, der bliver straffet, som er whistleblowere. Den norske arbejdsmiljølov begrænser whistleblowing til at handle om dem, som har 'varslet' på en varsom måde og taget hensyn til de involverede parter. De fleste internationale empiriske undersøgelser har indtil nu benyttet en definition af whistleblowing som en situation, hvor tidligere eller nuværende organisationsmedlemmer har været vidne til ulovlige, uetiske eller kritisable handlinger eller forhold på arbejdspladsen og fortæller om dette til personer eller instanser, som har mulighed for at ændre på forholdene.

I USA ved man fra en undersøgelse noget om de forskellige forhold, whistleblowere siger fra over for. Fx uretmæssige eller dårlige prioriteringer (44 %), diskrimination (13 %), dårlig ledelse (11 %), tyveri (10 %), brud på sikkerhedsbestemmelser (8 %), seksuel chikane (8 %) og alvorlige lovbrud.

I en række norske whistleblowerundersøgelser har man afdækket, at nogle af de hyppigst rapporterede handlinger er: Kritisable arbejdsindsatser (33 %), inkompetent eller destruktiv ledelse (25-65 % afhængig af undersøgelse), arbejdsmiljørelaterede forhold (80 %), brud på instrukser for sikkerhed, vedligehold og hygiejne (46 %), respektløs optræden ovenfor brugere/kunder (17 %).

Der kan være konsekvenser

Når det handler om, hvilke reaktioner arbejdstagere oplever efter whistleblowing, afhænger resultaterne af, hvilke personer der undersøges. Casestudier, observationsstudier og rapporter fra klinisk praksis og spørgeundersøgelser har dokumenteret, at whistleblowere kan blive udsat for meget alvorlige repressalier. Ydermere kan whistleblowing medføre personlige, økonomiske og familiære problemer for whistlebloweren selv.

Spørgeskemaundersøgelser blandt et bredt udsnit af amerikanske arbejdstagere dokumenterer dog, at whistleblowere også modtager positive reaktioner som fx belønning, øget jobtrivsel og en blanding af positive og negative reaktioner. Norske studier har delvis vist samme forskelle.

Mens casestudier og studier af udvalgte whistleblowere på den ene side har vist, at det at sige fra over for kritisable handlinger kan have alvorlige følger for sundhed og arbejdsforhold, så har spørgeskemaundersøgelser på den anden side vist, at 90 % af whistleblowere siger, at der ingenting skete med dem, efter at de offentliggjorde noget, og at mange bliver belønnet. Langt fra alle arbejdstagere oplever altså at blive straffet for at have 'varslet'.



Noget tyder på, at det kan være på tide at diskutere mulig lovgivning for at beskytte dem, der siger fra på danske arbejdspladser.

Forskellene kan skyldes, at whistleblowere i de førstnævnte studier mistede jobbet som følge af deres handling, mens de i de sidstnævnte studier har beholdt jobbet. Det kan også være, at whistleblowere inden for og uden for arbejdslivet, som deltager i undersøgelser, ikke uden videre kan sammenlignes.



Også danske sager

Whistleblowing er altså en handling, som finder sted, når en ansat oplever fx uetiske handlinger, korrupsion, vold eller mobning, eller kriminelle handlinger) fra en kollega, en overordnet eller fra en gruppe af kolleger eller ledere. Whistlebloweren forsøger at sætte en stopper for den forkerte adfærd ved at informere andre, som har mulighed for at gøre noget ved det.

Ofte lufter whistleblowerer deres bekymring internt i organisationen (fx til en overordnet), og hvis det ikke hjælper, så eksternt til fx myndigheder eller medier. Det kan medføre gengældelse eller mobning af den person, som ikke kunne holde mund (Bjørkelo, 2013). I en norsk undersøgelse fra 2003 er whistleblowing blevet angivet som den næsthypigste grund til mobning. Whistlebloweren isoleres derefter på arbejdspladsen og udstødes helt, hvis det kan lade sig gøre. Den pågældende kan også opleve, at der spredes rygter om ham eller hende som illoyale medarbejdere, således at det kan være svært at finde nyt job.

I Danmark har der været sager med læger, sygeplejersker, socialpædagoger og en chef i Beredskabsstyrelsen, som luftede deres bekymringer offentligt og efterfølgende blev fyret eller forflyttet, og hvor de involverede selv mente, at fyringen og forflytningen var begrundet i, hvad havde sagt offentligt.

Herhjemme kender vi bedst sagen om Frank Grevil, der kom i fængsel efter at have lækket fortroligt efterretningsmateriale om, at der ikke forelå sikre oplysninger om masseødelæggelsesvåben i Irak. Flere andre sager er også kommet i medierne, fx om ansatte i det danske politi, som ikke tør fortælle om væsentlige forhold, og at flere sygeplejersker frygter konsekvenser fra ledelsen for give besked om kritisable forhold på deres arbejdsplads. Mange syge-

plejersker trues ifølge tidsskriftet 'Sygeplejersken' (nr. 5, 2013) stadig med advarsler, hvis de udtaler sig kritisk om deres arbejdsplads. Noget tyder på, at det kan være på tide at diskutere mulig lovgivning for at beskytte dem, der siger fra på danske arbejdspladser.

Der findes komiteer, der undersøger videnskabeligt kritiserbare handlinger, og også en forening, der arbejder for at øge viden om kritisable forhold i Danmark. I de senere år er der blevet etableret whistleblowerordninger i flere store danske virksomheder. Ordningerne giver de ansatte mulighed for anonymt og fortroligt at meddele virksomheden om uetisk adfærd, adfærd i strid med interne eller eksterne regler mv. samt om ulovligheder, som virksomheden eller dens ansatte er involveret i.

Norge har som nævnt haft en lov om whistleblowing siden 2007. Loven har ikke løst alle problemer, så nu er der sat gang i en evaluering af de norske regler. Men hvad med Danmark? Hvor længe skal danske arbejdstagere vente på lovgivning på området? ■

*Brita Bjørkelo, førsteamanuensis, Politihøgskolen, Oslo
Annie Høgh, professor, Københavns Universitet, Institut for psykologi*

REFERENCER

- Bjørkelo, B. (2010). Whistleblowing at work: Antecedents and consequences. PhD: Universitetet i Bergen.
- Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: Future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 306-323.