

## NÅR OFFENTLIG ANSATTE VARSLER

Brita Bjørkelo  
Førsteamanuensis  
Politi høyskolen

---

---

---

---

---

---

---

---

### Litt historikk

- 1995
  - Første artikkel på norske data (Van Wormer, 1995)
- 2000
  - Flere saker i media
- 2004
  - Første artikkel på sammenhengen mellom varsling og mobbing (Matthiesen, 2004)
- 2005
  - Revisjonen av arbeidsmiljøloven
- Per 2016
  - Panel og enkelte profesjoner
  - Private
  - Den norske befolkning
  - Nasjonalt representative

---

---

---

---

---

---

---

---

### Et lite stykke Norge

- Økonomi:
  - «Salgsjef oppretter konkurrerende virksomhet i hemmelighet og forsøker å lure til seg kunder til dette firma ved hjelp av falsk dokumentasjon" (Matthiesen, Bjørkelo & Nielsen, 2008, s. 38).
- Helsevesenet:
  - "Brukerne kunne for eksempel ikke bade, for det var ikke plass til å sikre dem. Noen av disse var svært dårlig fungerende og spastiske som bruker bleie. Kroppsvask er ikke tilstrekkelig. Rullestolbrukerne måtte gå på do på soverommet fordi vi ikke hadde plass til dem på badet" (Skivenes & Trygstad, 2005, s. 40-41).

---

---

---

---

---

---

---

---

## Samhandling

- "Daglig leder trakasserer enkelte ansatte, og favoriserer andre. Krenkende uttalelser mot en homoseksuell medarbeider. Snakker nedsettende om ansatte i andre ansattes påhør" (Matthiesen, Bjørkelo & Nielsen, 2008, s. 38).

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Hva varsles det om på norske arbeidsplasser?

- *Bjørkelo et al., 2011*
  - **Trakasserende atferd mot andre (24 %)**
  - Annet (22 %)
  - **Brudd på sikkerhet (12 %)**
  - Grov omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling (7 %)
  - Grove økonomiske misligheter/ tyveri (7 %)
  - Grov illojalitet mot organisasjonen/driften (5 %)
  - Kombinasjoner av KF (13 %)
- *Skivenes & Trygstad, 2015*
  - **Brudd på HMS 17%**
  - **Respektløs atferd mot brukere/kunder 12%**
  - Mobbing av kollegaer/medarbeidere 11%
  - Vold mot brukere 1 %
  - Bestikkelse/korrupsjon 1 %
  - Underslag 1 %
  - Ulovlig utslipp av miljø 1%
  - Annet 2 %

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Hva skjer?

- Resultater
  - Varsling skjer ofte
  - Varsling har en effekt
  - Varsling etterfølges av mer positive enn negative konsekvenser (Skivenes & Trygstad, 2010)
- Likevel:
  - Flere varslere rapporterer å oppleve mobbing på arbeidsplassen og lavere jobbtilfredshet enn andre ansatte (Bjørkelo et al., 2011)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Partnerforum 26. september 2016 - Bjørkelø

## Preliminære funn fra norsk langtidstudie

- Varslingsprevalensen relativt stabil (12 % på T1 og 11 % på T3)
- Varslere på T1 rapporterte signifikant mer mobbing enn ikke varslere på T2 og T3
- Ny varslersaker på T3 ble signifikant predikert av opplevelser av mobbing på T1 og T2 (Bjørkelø, Nielsen, Matthiesen & Einarsen 2015)
- Kritikkverdige forhold i form av samhandling/mobbing «bystander» → varslere → opplever mobbing
- Forskjellige grupper?

---

---

---

---

---

---

---

---

Partnerforum 26. september 2016 - Bjørkelø

- I hvilken grad avdekker offentlig ansatte alvorlige kritikkverdige forhold?
- Hva gjør de med de og hva skjer med saken og den som varsler?

---

---

---

---

---

---

---

---

Partnerforum 26. september 2016 - Bjørkelø

## Generelt

- Mye om samhandling
- De fleste går internt først og kun
- Det har en effekt og de færreste rapporterer om negative konsekvenser
- Når alvorlig
  - Worst case scenarier

---

---

---

---

---

---

---

---

## Utfordringer

- Hvem utgjør utvalget?
  - De som fortsatt er i jobb i samme jobb med samme leder som før de varslet?
  - De som ikke lenger er i jobb?
- Hvem har anledning til å observere hvilke type handlinger?
  - Økonomi versus samhandling
- Hvilke definisjoner benyttes på varsling → frekvens

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Ledernes tid er kommet

- Etter 30 år med forskning på varsling anbefales ledere å:
  1. Undersøke innholdet i varselet
  2. Formidle funnene fra undersøkelsen til de som er berørt av saken
  3. Korrigere/endre der hvor det er funnet nødvendig
  4. Unngå straff av varslere (Near & Miceli, 2016)
- Ledernes rolle også utgangspunktet i en storstilt australsk undersøkelse av best practice-varslingsrutiner:
  1. Hvorvidt rutinen virker, og hvis ikke, hva som kan forklare det (<http://www.whistlingwhiletheywork.edu.au/>)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Evige spørsmål

- Fortolkningen av det kritikkverdige forholdet
  - Er det kritikkverdig at man arbeider på denne måten?
  - Er det et avvik eller en del av «business as usual»?
- Ofte ikke samsvar i opplevelsen av prosessen mellom den som sier ifra og ledelse/andre som kommer inn i prosessen på et senere tidspunkt (Eriksen & Bjørkelo, 2014, s. 158)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betydningen av å se på jus og psykologi

- Manglende forståelse fra retten kan igjen oppleves som en negativ konsekvens for den som sier ifra (§2-5, Taraldset & Bjørkelo, 2011)
- Tidligere gjennomganger:
  - Noen av avgjørelsene kan tyde på feil rettsoppfattelse
  - Hovedinntrykk: At varslingsparagrafene fungerer godt
  - Vanskelig å si noe om § 2-5 på grunn av få saker ([https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ASD/Dokumenter/2014/Rapporter/Rapport\\_Arntzen\\_de\\_Besche.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ASD/Dokumenter/2014/Rapporter/Rapport_Arntzen_de_Besche.pdf))

- «Bruk psykologien til å *forstå* hva som skjer, hvorfor det skjer og hva som kan komme til å skje, og hvordan det kan håndteres, men bruk jusen som *rammeverk* for hvordan det som har skjedd eller skjer, best bør og skal håndteres» (Einarsen & Pedersen, 2007, s. 6, undertegnedes uthevinger).

Takk for oppmerksomheten!

Spørsmål?

Brita.Bjorkelo@pfs.no