

Per-Ola Börnfelt



**Ulla-Carin Hedin, Sven-Axel Månsson, Ronny Tikkanen:**

*När man måste säga ifrån: Om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*

**Stockholm: Natur och Kultur, 2009**

Boken bygger på ett forskningsprojekt som pågick 2004 till våren 2006 och som har finansierats av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. Det är den första kvalitativa studien om *whistleblowing* i Sverige. Med *whistleblowing* menas ungefär att anställda framför kritik om förhållanden på arbetsplatsen som arbetsgivaren är ansvarig för och som är av olaglig, omoralisk eller av illegitim natur. Kritiken riktas till personer eller organisationer som har möjlighet att förändra situationen. Begreppen *whistleblowers* och kritiker används i boken. I denna recension används hädanefter begreppet larmare som synonym till det engelska *whistleblower*, även om författarna själva inte använder det begreppet.

Boken bygger på 21 fall i offentliga organisationer där någon eller flera anställda har larmat om förhållanden på arbetsplatsen som de har varit missnöjda med. Intervjuer är genomförda med 28 larmare och 30 andra personer från tillsynsmyndigheter, fackföreningar samt kollegor till larmarna. Fokus i studien har

varit att studera kritikerprocessen, från vilka förhållanden som har gett upphov till kritik, över att larmaren larmar och omgivningens reaktioner, och till vilka konsekvenser det ledde till för larmarna.

Vad det gäller förhållanden som har gett upphov till kritik så lyfter man fram de förändringar som har skett i offentlig sektor un-

der 1980- och 1990-talet med neddragningar, omorganisationer, decentralisering av ansvar till kommunerna, ökad styrning och ökad arbetsbörda. Larmarna känner ofta att de företräder sina klienter och slår larm för att försvara deras intressen och rättigheter. Klienterna har ofta svårt att själva försvara sina rättigheter.

P-O Börnfelt är verksam vid Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet som forskare och utvärderare inom arbetsorganisation.  
per-ola.bornfelt@av.gu.se

De anställda, som till exempel socialsekreterare och sjukvårdspersonal, har också etiska riktlinjer som de arbetar efter. De upplever ofta ett etiskt dilemma mellan att tyst följa beslut tagna av ansvariga chefer eller att följa sitt samvete och de etiska riktlinjerna man har i sina professioner. Larmarna har då valt det senare alternativet. Även anställdas egna arbetsförhållanden har kritiserats av larmarna. Exempel med könsdiskriminering inom sjukvården ges. De som larmar är ofta personer som har varit anställda länge, har hög kompetens och högt anseende i organisationen. Av ovan nämnda skäl framstår därför larmen som ytterst legitima.

Det vanligaste är att respondenterna först har larmat internt i organisationen, sedan anmält till tillsynsmyndighet och/eller rapporterat till media. I tolv av fallen har larmarna kontaktat media och i tio fall har de anmält till en tillsynsmyndighet. I flera fall har båda larmkanalerna använts.

Ledningen har oftast reagerat med antingen tystnad eller tydligt negativa reaktioner. Exempel på det senare är utskällningar och hotelser. Efter första reaktionen har sedan larmarna utsatts för någon eller flera former av repressalier. Endast i fyra fall har respondenter angett att inga repressalier har förekommit. Femton personer av 28 har tvingats lämna sitt arbete på något av följande sätt: tvingats sjukskriva sig utan att de egentligen varit sjuka, omplacering, avstängning eller uppsägning. Andra repressalier är isolering, förtal, överdriven kontroll och indragning av resurser. En tredjedel av respondenterna har på eget initiativ valt att lämna sina anställningar på grund av de trakasserier de blivit utsatta för. Inte heller kollegor har alltid gett stöd till larmarna. Endast i ett fall har kollegorna gett ett enhälligt stöd till larmarna. I en tredjedel av fallen har en del kollegor stött larmarna. Påfallande många kollegor har varit passiva eller öppet visat sitt motstånd mot larmarna.

Trots de många negativa reaktionerna från chefer och kollegor ledde larmen i knappt hälften av fallen ändå till förbättringar av den kritiserade verksamheten. Det är framför allt i de fall larmarna har anmält till en tillsynsmyndighet som kritiken lett till förändringar på arbetsplatsen. Tillsynsmyndigheterna har gjort egna undersökningar och yttrat sig. Detta har gett legitimitet till kritiken så att förändringsarbeten inom organisationerna har kommit igång.

Vad gäller orsaker till att larmen ger så negativ respons från chefer och även en del anställda så lyfter författarna framför allt fram den hierarkiska, patriarkaliska traditionen som överväger i många organisationer. Enligt denna tradition är det chefer som tar beslut och övriga anställda förväntas lojalt följa besluten utan att säga emot. Här ses lojalitet gentemot organisationen och ledningen som viktigast. Om det ändå inträffar att någon anställd framför kritik så blir ledningens svar, enligt denna tradition, att tysta kritiken och eliminera det hot som larmaren utgör. Den patriarkaliska traditionen vilar på feodalsamhällets idéer om

lojalitet gentemot fursten eller husbonden. Demokratiska idéer började ta form och spridas under upplysningstiden på 1700-talet. Här är yttrandefrihet, jämlikhet och en fri debatt grundläggande värden. Författarna menar att konflikterna i boken kan ses som en krock mellan dessa två idétraditioner där larmarna utgår från den demokratiska traditionen samtidigt som ledningen agerar utifrån den äldre, feodala traditionen. Krocken beror på att man har diametralt olika sätt att se på organisation, kommunikation samt chefers och anställdas roller.

Bokens ämne är viktigt och den fyller ett tomrum vad det gäller svensk forskning på området. Boken lyfter förtjänstfullt fram de svårigheter larmare i offentliga verksamheter kan råka ut för. Konsekvenserna för larmarna är oftast väldigt negativa och många anställda avskräcks säkert från att själva våga sig på något liknande. Det är också bra att författarna diskuterar bakgrunden till kritiken, neddragningar i offentlig sektor och ökade krav på anställda. Vidare är det bra att man lyfter fram krocken mellan de två idétraditionerna demokrati och feodalism som verkar vara central för att förstå problematiken.

Boken har emellertid också några begränsningar. Urvalet av larmare är för litet och inte heller slumpmässigt, så vi vet inte hur representativt resultatet är, vilket också författarna nämner. Boken är inte speciellt lättläst på grund av långa, omständliga kapitel med kritikprocessens olika faser. Man kunde ha vunnit på att korta ned dessa och istället ge mer plats åt analys. Jag skulle också ha velat läsa en diskussion om möjliga åtgärder för att förbättra möjligheterna för larmare. Inom offentlig sektor finns det ett starkt juridiskt skydd för anställdas yttrandefrihet. Trots det visar undersökningar att det är just anställda inom offentlig sektor som är mest rädda för att framföra kritik. Författarna för ingen diskussion om detta. Skyddet fungerar tydligen inte speciellt bra. Inte heller diskuterar man åtgärder på organisationsnivån med till exempel *whistleblowing policies* som skyddar larmaren. Sådana finns till exempel på en del företag i USA.