

Visselblåsande och kritik på arbetsplatsen: Från tystnads-klimat till dialogklimat

RECENSERAD BOK

P-O BÖRNFELT

Irene Publishing, 2025

Anneli Matsson

Det saknas litteratur på svenska kring visselblåsning som fenomen och därför är det högst relevant att skriva en bok i ämnet. Boken är skriven som i första hand kurslitteratur där ämnet är relevant i undervisningen.

Syftet med boken är att fördjupa förståelsen för hur arbetsplatser kan utvecklas från slutna, tystnadspåverkade miljöer till öppna dialogklimat där kritik, synpunkter och rapporter om missförhållanden tas på allvar. Författaren vill belysa vilka organisatoriska och ledarskapsmässiga förutsättningar som skapar antingen ett klimat där anställda vågar uttrycka sig eller där tystnad blir norm. Bokens främsta bidrag är dess systematiska genomgång av forskning om ”voice”, tystnad och visselblåsande, samt hur dessa fenomen formas av organisatoriska strukturer och av chefers syn på lojalitet, kommunikation och inflytande. Börnfelt visar på ett tydligt och lättillgängligt sätt hur kultur, styrmodeller och ledarskapsideal tillsammans skapar antingen möjligheter eller hinder för kritik på arbetsplatsen.

Innehållsmässigt presenterar boken en genomarbetad analys av skillnaden mellan tystnads- och dialogklimat. Tystnadsklimatet kännetecknas av rädsla, otrygghet och risk för sanktioner, medan dialogklimatet bygger på öppenhet, lyhördhet och organisatoriskt lärande. Författaren beskriver hur chefers attityder till lojalitet – om den förstås som lydighet eller

FÖRFATTARE

Phd. Anneli Matsson, Lektor i socialt arbete, Göteborgs universitet.
anneli.matsson@socwork.gu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.29007>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

som ansvar för verksamhetens kvalitet – får avgörande betydelse för medarbetarens benägenhet att uttrycka kritik. Vidare diskuteras hur organisationsstrukturer, hierarkier och styrsystem påverkar yttrandemöjligheterna och vilka organisatoriska risker som följer av tystnad. Börnfelt argumenterar för att dialogklimat inte uppstår av sig självt, utan kräver medvetet arbete, reflektion och en kulturförändring som inte bara inkluderar chefer utan hela organisationens sätt att förstå kritik som en resurs.

Samtidigt finns flera aspekter där boken hade kunnat fördjupas. Ett tydligt tomrum gäller frånvaron av forskning kring sociala sanktioner som ofta blir en konsekvens av visseblåsning. I inledningen får läsaren en grafisk introduktion till hur visseblåsning drabbar människor men det tappar sedan lite ”fotfästet” i framställningen av boken. I kapitel 4 görs några nedslag kring detta vilket är bra men det är kort. En mer omfattande genomgång av kunskapsfältet avseende konsekvenser för visseblåsare hade kunnat visa att visseblåsande sällan är en neutral eller intern organisationsfråga. Visseblåsare drabbats ofta av långtgående sociala sanktioner, isolering och olika former av repressalier. Denna dimension, som tydliggör att visseblåsning är förenat med betydande personliga kostnader och ofta får spelas ut mot starka institutionella krafter, fångas inte i boken. Genom att främst analysera visseblåsande och kritik på en inomorganisatorisk nivå hamnar fokus på vilka möjligheter som finns att skapa dialogklimat, men inte på de maktstrukturer som gör det svårt eller omöjligt att göra det i praktiken.

Det blir särskilt tydligt när boken berör organisationer där varumärkesvård, image och extern legitimitet väger tyngre än interna etiska överväganden. I sådana fall är det, som även nämns i boken, vanligt att problem och oegentligheter döljs snarare än åtgärdas. Men här stannar analysen vid konstaterandet att dialogklimat behövs. Den mer grundläggande frågan – hur ett dialogklimat ska kunna etableras i en organisation som strukturellt praktiserar tystnadsstrategier och fokuserar på fasad – lämnas i stort sett obesvarad. Detta skapar en viss obalans i bokens resonemang. Medan den ger en god bild av vad som krävs för ett dialogklimat, saknas en analys av när sådana förutsättningar i realiteten inte finns och hur makt och varumärkeslogik då försvårar eller helt blockerar kritiska röster.

Sammantaget är *Visseblåsande och kritik på arbetsplatsen* en värdefull och välskriven introduktion till forskning om visseblåsning men kanske underrubriken *Från tystnadsklimat till dialogklimat* bättre gör boken rättvisa. En sådan behövs också. Den är analytiskt tydlig, pedagogiskt strukturerad och ger viktiga insikter för såväl chefer som HR-funktioner, fackliga representanter och medarbetare. Detta gör att boken fungerar utmärkt som en introduktion och som inspiration till dialogarbete och tystnadsklimat i arbetslivet. Jag hoppas dock på en uppföljare som fördjupar analysen och då även beaktar hur tillämpningen av lagstiftningen kring visseblåsning kommit att utvecklas i praktisk tillämpning.

Det saknas en författarpresentation i boken, vilket är synd eftersom det för nya läsare är svårt att avgöra vems röst som kommer till tals kring detta ämne. Börnfelt har en bakgrund inom arbetsvetenskap på Göteborgs Universitet, där han undervisat och forskat. Han presenterar sig nu som frilansande författare.