

Varsling og ytringsfrihet i norsk arbeidsliv



Fafo
2016

Hva og hvordan

- **«Breddeundersøkelsen»:** TNS Gallup har gjennomført en undersøkelse blant 3155 norske arbeidstakere 2. kvartal 2016
 - Undersøkelsen retter seg til arbeidstakere i virksomheter med mer enn ti ansatte
 - Flere av spørsmålene som ble stilt i 2010 gjentas
- **OUS og «Forbundsundersøkelsen»:** Fafo har gjennomført en undersøkelse blant medlemmene i 7 forbund og blant leger og sykepleiere ved OUS fra april til juni 2016
 - I hovedsak samme spørsmål som i befolkningsundersøkelsen, med noen ekstraspørsmål

Utvalg

Undersøkelsene retter seg mot yrkesaktive

- Breddeundersøkelsen (TNS Gallup):
 - Svar fra 3155 (svarprosent: 51)
- OUS og 7 fagforbund (Fafo):
 - Svar fra 22658 (svarprosent: 32)

Forbund/ arbeidssted	Antall respondenter	Svarprosent
Sykepleierforbundet	2248	32
Legeforeningen	1875	31
FLT	3706	28
Utdanningsforbundet	3493	29
NTL	2463	36
Juristforbundet	4045	32
Politiets Fellesforbund	1926	28
OUS	2902	30
Totalt	22658	32

Problemstillinger i dag

- Hvordan vurderer arbeidstakerne sine ytringsmuligheter?
- Varsles det om kritikkverdige forhold?
- Hvordan behandles sakene og varslene?

Hvorfor er ytringer og varsling viktig?

Demokrati - rettigheter:

- Behov for offentlighet rundt viktige samfunnsprosesser.
- At ansatte skal kunne øve innflytelse på viktige beslutninger.

Velferd - sikkerhet:

- Sikre helse, miljø og sikkerhet i vid forstand.
- Å rette opp feil og mangler i arbeidsmiljøet.
- At grove feil i tjenestene eller skadelige produkter fjernes.
- At vold og overgrep mot brukere/klienter/pasienter/elever stoppes.

Effektivitet - forbedring:

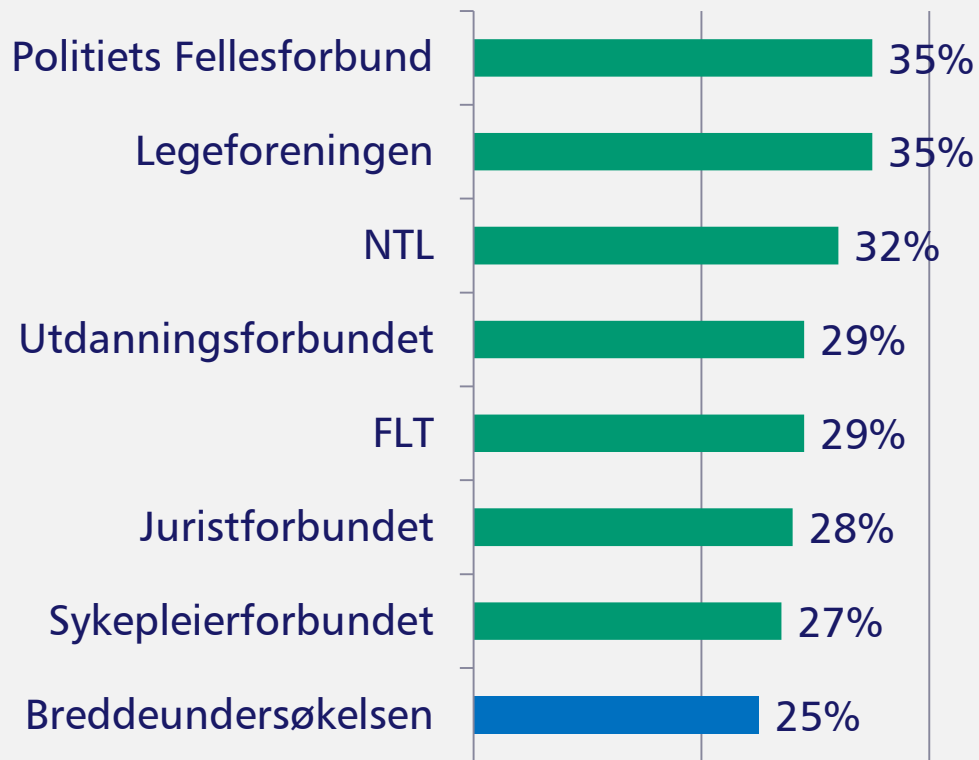
- Unngå sløsing ressurser.
- Rette opp forhold som kan skade virksomhetens situasjon.
- Forbedre kvaliteten i arbeidet som gjøres.

Beskrivelser av ytringsbetingelser

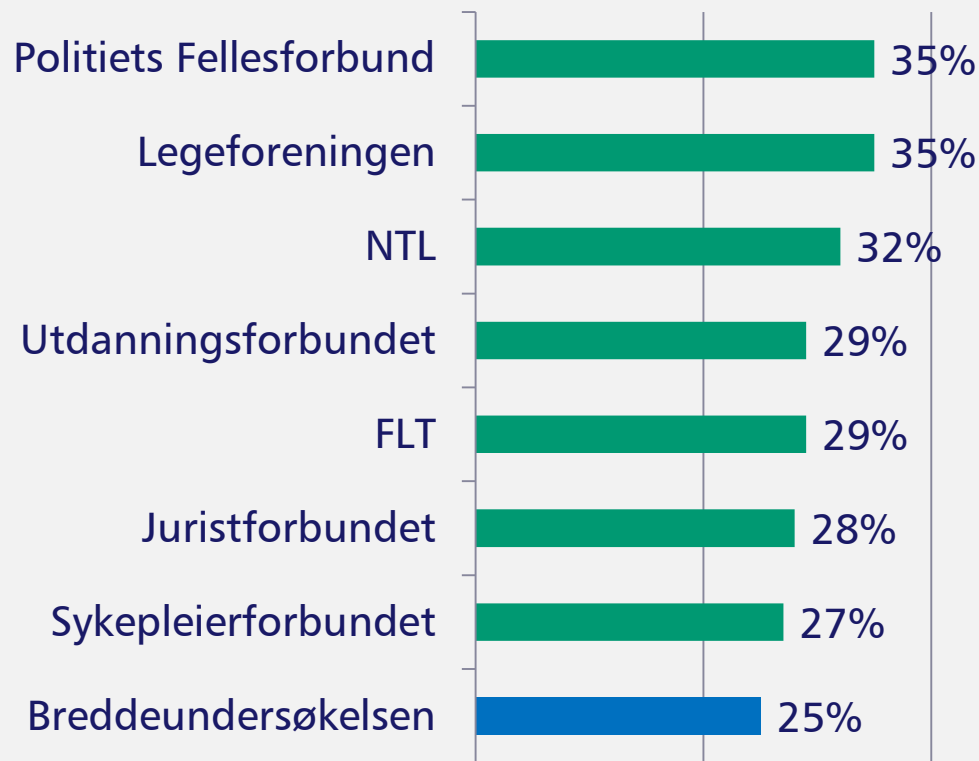
«Uformelle og formelle barrierer ligger latent i organisasjonen. Disse er basert på at man ikke ønsker at 'en fjær skal bli til flere høns'.» (privat sektor)

«Det er en frykttkultur i xx, der jeg er ansatt. Feil skjules og kritikk oppfattes som illojalitet. Intranettet er som Nord-Korea: aldri en negativ kommentar.» (statlig sektor)

«Jeg risikerer å bli møtt med uvilje fra leder hvis jeg kommer med kritiske synspunkter om forhold på jobben»



«Jeg risikerer å bli møtt med uvilje fra leder hvis jeg kommer med kritiske synspunkter om forhold på jobben»



Arbeidstakere som har vært gjennom omorganisering og midlertidige ansatte vurderer det interne ytringsklimaet som dårligere enn andre

«Fra klagebehandlingen ser vi at det offentlige på ulike måter innskrenker de ansattes rett til å ytre seg offentlig.»

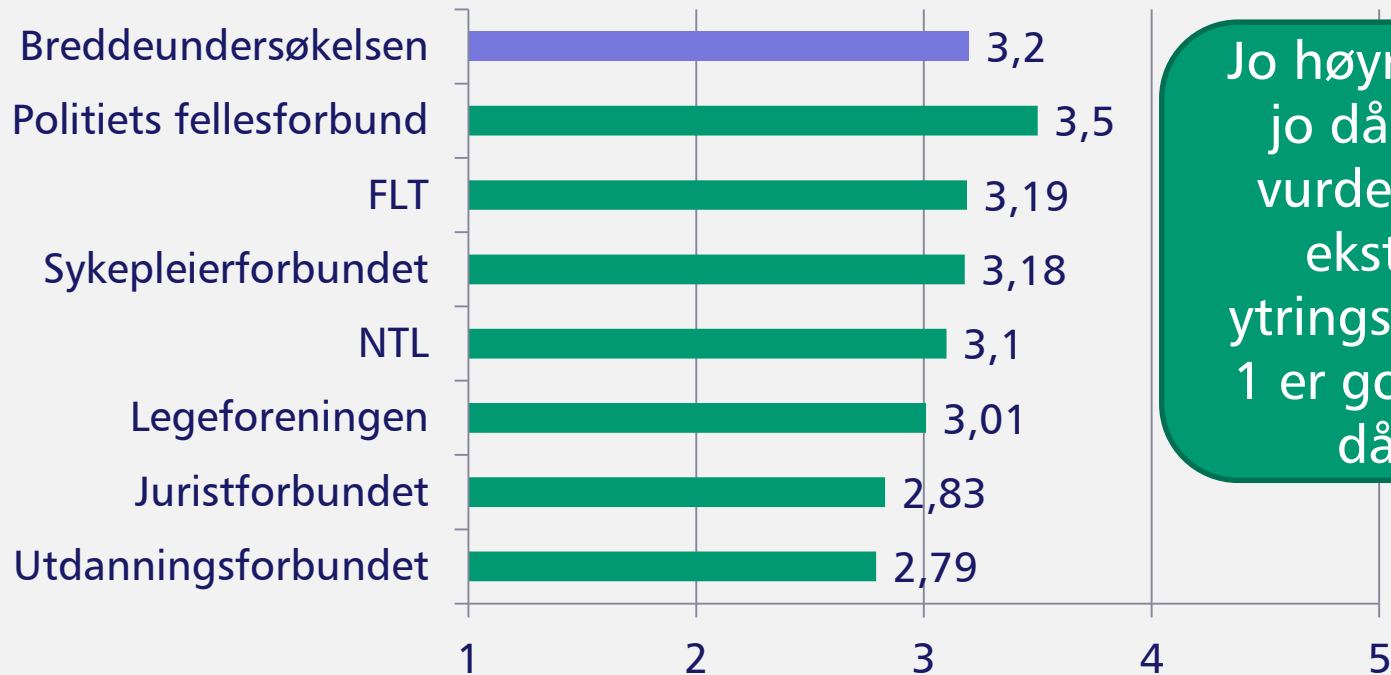
«Det offentlige har i mange saker krevd for stor lojalitet fra de ansatte i strid med ytringsfriheten.»

(Sivilombudsmann Aage Thor Falkanger, desember 2015)



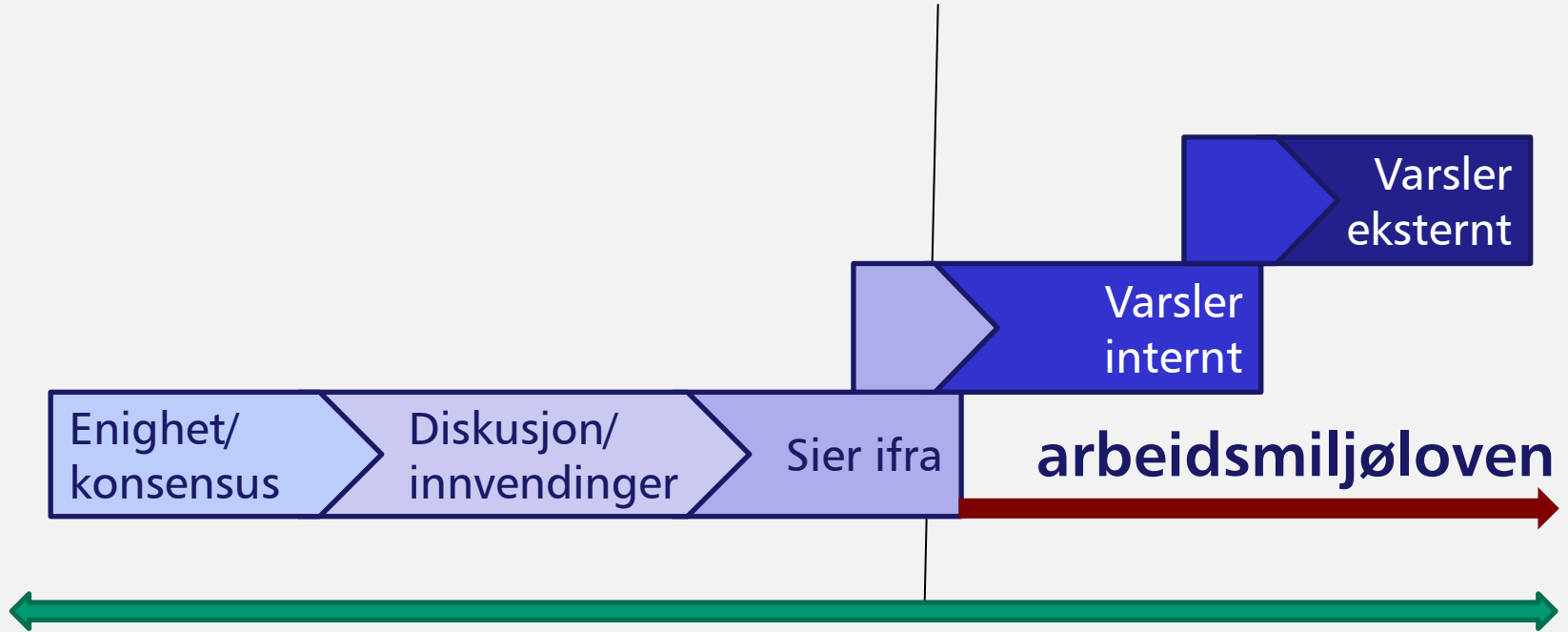
SIVILOMBUDSMANNEN

Vurderinger av det eksterne ytringsklimaet



Jo høyre score,
jo dårligere
vurderes det
eksterne
ytringsklimaet.
1 er godt, 5 er
dårlig

Fra ytring til varsling



Grunnlovens §100

Om ytringer og varsling

«Det vil ofte foreligge en **uklar grense** mellom hva som kan karakteriseres som varsling og andre ytringer med kritisk innhold, og Grunnloven skiller ikke mellom disse ulike formene for ytringer.»
(Sivilombudsmannen, 19. april 2013 (sak 2012/1031))

Definisjon av kritikkverdige forhold og varsling

«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.»

«Varslet du om det/disse forholdene til noen med myndighet til å gjøre noe med det?»

Omfang av kritikkverdig forhold – norsk arbeidsliv

- 16 prosent har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold som burde vært stoppet de siste 12 månedene
- De hyppigst erfarte er:
 1. Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet
 2. Brudd på etiske retningslinjer
 3. Forhold som kan medføre fare for liv og helse
 4. Manglende vilje til å rette opp alvorlige feil ved tjenesten eller produktet
- Få har erfart korrupsjon, svart arbeid, skatteunndragelser

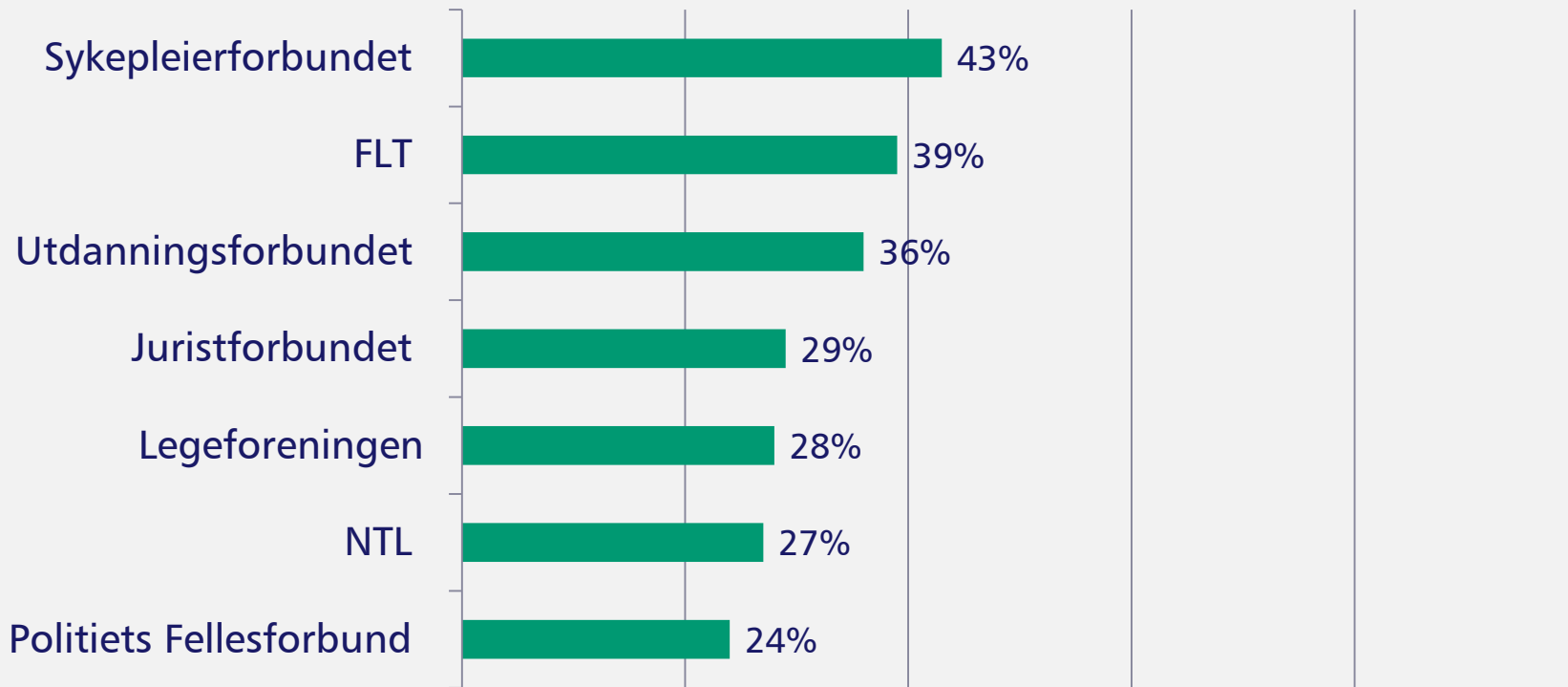
Hvem er ansvarlig og hva gjør de med det?

- 53 prosent i «breddeundersøkelsen» og 51 prosent i «forbundsundersøkelsen» varslet om det siste kritikkverdige forholdet de opplevde:
 - 65 prosent i Sykepleierforbundet
 - 38 prosent i Juristforbundet

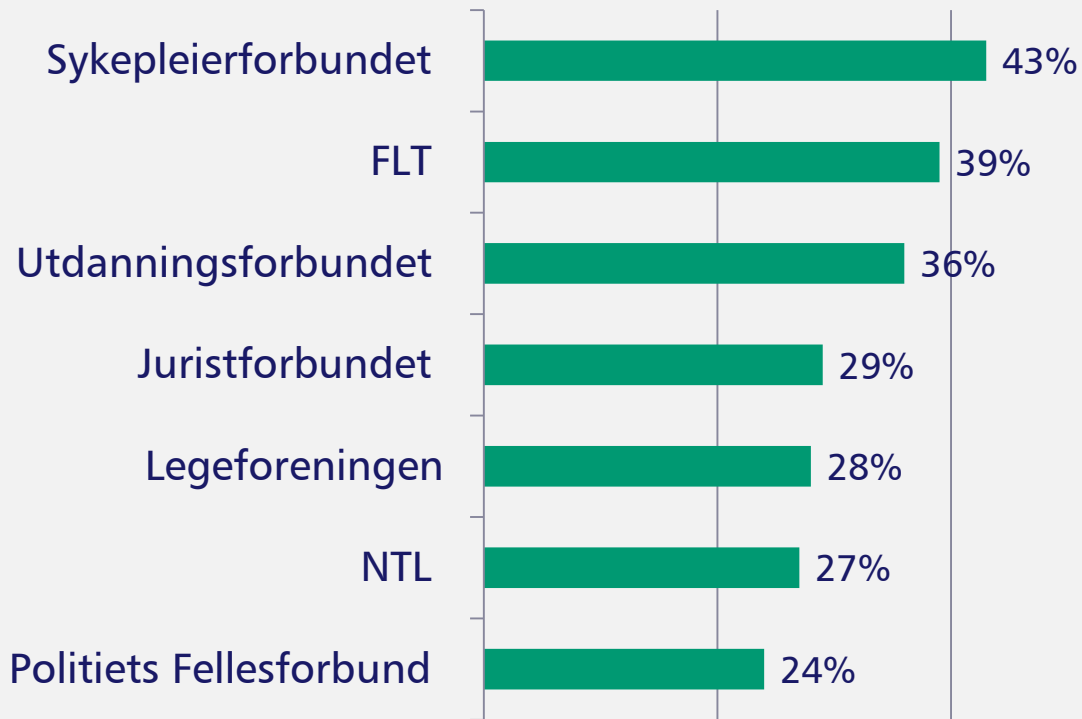
Hva gjør de med det og hvem har skylda?

- 53 prosent i «breddeundersøkelsen» og 51 prosent i «forbundsundersøkelsen» varslet om det siste kritikkverdige forholdet de opplevde:
 - 65 prosent i Sykepleierforbundet
 - 38 prosent i Juristforbundet
- Ingen har varslet til media, og kun 2 prosent har varslet til tilsynsmyndighetene (som alltid er «forsvarlig»)
- Drøye to av tre svarer at en i ledelsen/styret var ansvarlig for det siste kritikkverdige forholdet de varslet om

Hjelper det? Varslingseffektivitet



Hjelper det? Varslingseffektivitet



I «breddestudien» svarer 36 prosent at forholdet ble forbedret da de varslet.

I «Fafo 2010» svarte 49 prosent det samme

En av fire varslere sanksjoneres



En av fire varslere sanksjoneres



15 prosent av Sykepleierforbundets medlemmer har blitt sanksjonert.
I Legeforeningen er andelen 28 prosent og i NTL 27 prosent

En snau halvpart varsler ikke. Hvorfor?





I Juristforbundet er det 48 prosent, i Legeforeningen 50 prosent og i Politiets Fellesforbund 53 prosent som svarer «tror ubehaglighetene ville ha blitt for store»

Utvalg: Norsk arbeidsliv	LKU 2006	Matthi- esen et al. 2008	Fafo 2010	Bjørkelo et al. 2010	Status for 2013	Forbund 2016	Bredde 2016
Varslings- aktivitet	77 %	55 %	53 %		62 %	51 %	53 %
Varslings- Effektivitet		51 %	50 %	59 %	54 %	30 %	36 %
Sanksjoner	12 %	18 %	13 %	-	13 %	21 %	25 %
Varsle igjen?		81%	82 %		86 %	73 %	71 %

Kommentarer om varsling

«Ledelsen forfølger folk som er 'brysomme', som sier fra om kritikkverdige forhold. Har selv varslet. Rapporten min ble forfalsket for at leder skulle kunne dekke egen forsømmelse. Forholdet ble politianmeldt av tillitsvalgt.

Etter dette har jeg vært forfulgt og trakassert av ledelsen på infame måter. Har skaffet meg annen jobb og avstår fra alt engasjement som kan aktivere represalier.» (Helseforetak)

Avsluttende kommentarer

- Færre oppnår endringer når de varsler
- Flere mottar represalier når de varsler
- Færre vil varsle igjen
- Flere begrunner sin «taushet» med frykt for represalier
- De som har vært gjennom omstilling siste to år:
 - vurdere sine ytringsbetingelser som dårligere
 - oppnår mindre endring når de varsler
 - har økt risiko for å få represalier

