

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap  
Avdeling for økonomi- og ledelsesfag

May Iren Bråthen

## Masteravhandling

# **Ønsker å si ifra - vil ikke være varsler.**

Informal notice rather than whistleblowing.

Master i offentlig ledelse og styring, 90 studiepoeng

2020

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA  NEI

---

# Innhold

## Innhold

<b>INNHOOLD .....</b>	<b>3</b>
<b>1. FORORD.....</b>	<b>5</b>
<b>NORSK SAMMENDRAG .....</b>	<b>6</b>
<b>ENGELSK SAMMENDRAG (ABSTRACT).....</b>	<b>7</b>
<b>2. INNLEDNING .....</b>	<b>8</b>
2.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA .....	9
2.2 PROBLEMSTILLING .....	10
2.3 AVGRENSNINGER .....	10
2.4 OPPGAVENS OPPBYGNING .....	11
<b>3. METODE .....</b>	<b>12</b>
3.1.1 <i>Forskningsprosess</i> .....	16
3.1.2 <i>Fenomenologi</i> .....	17
3.1.3 <i>Forberedelse i et fenomenologisk design</i> .....	18
3.1.4 <i>Datainnsamling</i> .....	18
3.1.5 <i>Datanalyse og rapportering</i> .....	19
<b>4. INTERVJUET .....</b>	<b>20</b>
4.1.1 <i>Dokumentering av intervjuet</i> .....	21
4.1.2 <i>Intervjuguiden</i> .....	22
4.1.3 <i>Utvalg og rekruttering</i> .....	23
4.1.4 <i>Evaluering av undersøkelsen -validitet og reliabilitet</i> .....	24
<b>5. VARSLING.....</b>	<b>27</b>
5.1 HVA ER VARSLING OG NÅR SKAL DET VARSLES? .....	27
5.1.1 <i>Varsling, ytringsfrihet og lojalitetsplikt</i> .....	29

---

5.1.2	§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.....	30
5.1.3	§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling.....	31
5.1.4	§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling.....	31
5.1.5	§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse ved varsling.....	33
<b>6.</b>	<b>BEKYMNINGSMELDING .....</b>	<b>34</b>
<b>7.</b>	<b>ETIKK .....</b>	<b>36</b>
7.1	FORSKNINGSETISKE PRINSIPPER .....	39
<b>8.</b>	<b>MAKT.....</b>	<b>40</b>
<b>9.</b>	<b>DISKUSJON OG ANALYSE .....</b>	<b>42</b>
9.1.1	Scenario.....	43
9.1.2	Varsle eller bekymringsmelding?.....	44
9.1.3	Reaksjoner.....	48
9.1.4	Redsel.....	55
<b>10.</b>	<b>KONKLUSJON .....</b>	<b>58</b>
	<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>60</b>

---

# 1. Forord

Denne oppgaven og besvarelsen er resultatet etter endt Masterstudium ved Høgskolen i Innlandet ved campus Rena. Her har jeg fått lært masse, utviklet både tankegang og egne evner under en meget spennende og til tider krevende tid med 100% jobb i tillegg til studiene.

Jeg ønsker å takke de som har bidratt til at jeg har kommet meg igjennom denne reisen, og spesielt en stor takk til min veileder Einar Øverenget for all bistand og konstruktive tilbakemeldinger. En stor takk går også ut til mine informanter, som har bidratt til at denne besvarelsen ser dagens lys.

Tusen takk til mine medstudenter som har bidratt til et godt læremiljø, konstruktive tilbakemeldinger og en push bak når det har sett mørkt ut. Jeg er stolte av dere alle sammen og veldig glad for å ha blitt kjent med en så fin gjeng!

Ellers vil jeg og rette en takk til andre nære og kjære, som har gitt meg støtte og forståelse når det har trengtes. Og til sist, pusekattene mine hjemme som har gitt meg ro i sjelen når det har stormet som verst.

Flisa, 29.februar 2020

-----  
MAY BRÅTHEN

## Norsk sammendrag

I denne masteravhandlingen ønsker jeg å finne ut om offentlige ansatte i forskjellige kommuner velger å sende bekymringsmelding eller avvik i stedet for varsling om de oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Jeg har etterforsket påstanden «Ansatte velger å sende bekymringsmelding i stedet for varsling, fordi konsekvensene oppleves som for farlige».

Ut fra media, og teori har jeg fattet interesse for varsling og med denne bakgrunnen innledet jeg en kvalitativ studie for å få svar på påstanden via semistrukturerte dybdeintervju. Under forskningsprosessen har jeg avdekket vesenmessige trekk som redsel hos mine informanter og funnet ut at ansatte ønsker å si ifra, men de vil ikke være varslere grunnet redsel for konsekvenser. De ønsker å si ifra, men de vil bare ikke varsle.

---

## Engelsk sammendrag (abstract)

In this Master thesis, I would like to find out if people who are publicly employed in different municipalities will use an informal notice of blameworthy conditions instead of being a whistleblower. I have investigated the assertion “Employees choose to send an informal notice instead of a whistleblower warning, because the consequences are perceived as too dangerous”.

Based on the media and theory, I have taken an interest in whistleblowing and with this background I initiated a qualitative study to answer the assertion via semi-structured in-depth interviews. During the research process, I have uncovered essential features and fear is the one major among my informants. I also found out that employees want to give notifications about blameworthy conditions, but they will not want to become whistleblowers. They want to notify, but they just don't want to be stamped.

## 2. Innledning

Jeg vil i denne oppgaven ta for meg temaet varsling, da det i den senere tid har fått stort fokus både i presse og innad i bedrifter. I Norge, så har vi via grunnloven en rett til ytringsfrihet og dette gjelder da også forhold som kan være kritikkverdige også lovbrudd og kriminalitet, og som det trengs å sette fokus på både i privatliv men også på arbeidsplassen.

Lovverket i Arbeidsmiljøloven sier tydelig at den ansatte har rett til og i noen tilfeller plikter å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, men vi har ut fra media sett en trend der varsleren blir stemplet som bråkmaker og konsekvensene kan være alvorlige. Det kan nevnes ulike former for psykisk press på arbeidsplassen, manglende karrieremuligheter og vanskeligheter med å få ny jobb.

De ansatte i en bedrift har både lojalitetsplikt og taushetsplikt, og dette er en utfordring i forhold til varsling da det har skjedd at ansatte har måtte bruke pressen for å varsle, da de ikke har nådd fram i egen bedrift via interne rutiner. I tillegg er det etiske aspektet i fokus samt forståelse av rettferdighet, og kulturen i organisasjonen vil dermed påvirke dette.

Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005) laget i sin tid Norges største undersøkelse om varsling. De laget en kvalitativ undersøkelse med 15 deltagere, og den andre studien var en spørreundersøkelse til kommunale arbeidstakere, og de fikk i alt 834 respondenter som er rundt 60% av det totale utvalget. Jeg har brukt denne undersøkelsen som bakgrunn for min egen undersøkelse.

Jeg ønsker å se nærmere på disse vurderingene som de ansatte må ta i situasjoner når det er rutiner for varsling, og hvorfor de eventuelt velger en bekymringsmelding framfor varsling. Jeg vil påpeke at en bekymringsmelding i denne oppgaven ikke har noe med bekymringsmeldinger til mattilsynet eller barnevernet, men det er derimot en intern mer uformell melding innad i bedriften som ikke omfattes av beskyttelse mot gjengjeldelse. Jeg har observert at det på noen arbeidsplasser i det offentlige så har arbeidstagere valgt å gi et «varsel» eller avvik som sendes og navngis som en bekymringsmelding, og undrer meg da på hvorfor dette skjer, og hvorfor de ikke sender en varsling.



---

## 2.1 Bakgrunn for valg av tema

Basert på media, så er det såpass farlig å være varsler at når noen opplever noe som er kritikkverdige forhold, så sender de heller en bekymringsmelding, da det kan synes å være mer ufarlig enn å sende en varslingsmelding. En bekymringsmelding gir den ansatte mindre vern og det er ikke regulert i lov, samt at den ansatte fritas for ansvar som en får om man velger varslingsmelding i stedet. Det er heller ingen offentlige prosedyrer eller regulerte retningslinjer, annet enn om det finnes noe innad i bedriften.

Vi kjenner som oftest til bekymringsmeldinger når det gjelder saker vedrørende barnevern og også mattilsynet, der det er prosedyrer og regelverk vedrørende denne type meldinger. I denne oppgaven vil disse ikke bli vektlagt.

Jeg har laget en undersøkelse der jeg ønsker å se om offentlige ansatte velger å sende bekymringsmeldinger i stedet for å varsle, og hvorfor de velger det ene fremfor det andre.

Begrepet varslingsmelding kan med fordel ufarliggjøres, og få mer fokus på arbeidsplassen, da det er viktig at de ansatte ikke forbinder dette med straff og sanksjoner. Det burde i stedet bli verdsatt og belønnet, og ut fra media så er det ikke tilfelle. Temaet varslingsmelding og bekymringsmelding har gjort meg nysgjerrig på tanker og begrunnelser ansatte har gjort seg i og utenfor varslingsmeldingssituasjoner.

## 2.2 Problemstilling

Tema i denne besvarelsen er varsling og bekymringsmelding. I den senere tid har det vært stort fokus i pressen og i det offentlige vedrørende varsling, og det har blitt observert at ansatte kvier seg for å varsle da det kan tyde på at de er redde for gjengjeldelse, at de finner det ubehagelig å måtte være den som ytrer seg. Det har også vist seg at det er mulighet til å sende en uformell bekymringsmelding, og ansatte har i tilfeller valgt dette i stedet for varsling.

Ifølge Grunnloven har man en ytringsfrihet, og den gjelder også om det viser seg at arbeidsplassen har kritikkverdige forhold som bør rapporteres. Ut fra perspektivet man har om det offentlige, så skal regelverket være tilrettelagt for å sikre arbeidstaker, både etisk og med taushetsplikten intakt. I tillegg har man også lojalitetsplikten som arbeidstaker har til arbeidsgiver, og denne veier også inn. Jeg har observert i media at det ofte ser ut til at gjengjeldelse fra arbeidsgiver er et tema, uavhengig om den som har varslet har retten på sin side, og tilsynelatende har vern mot gjengjeldelse ifølge lov. Dette har fått meg til å anta at folk faktisk ønsker å si ifra om kritikkverdige forhold men bare ikke som varslere, og derfor ønsker jeg å utforske følgende påstand:

*«Ansatte velger å sende en bekymringsmelding i stedet for en varsling fordi konsekvensene oppleves som for farlige»*

Hvis denne påstanden stemmer, kan vi forvente at informantene i undersøkelsen beskriver sånne opplevelser.

## 2.3 Avgrensninger

Jeg har valgt å avgrense denne oppgaven med å bruke 5 intervju kandidater fra det offentlige, ansatt i forskjellige kommuner. Med bakgrunn i at det er så mye forskjellige private bedrifter, så er resultatene mer målbare ved å fokusere på kommuner da de er styrt av samme regelverk. Dette for å få en generell innsikt vedrørende varsling og bekymringsmeldinger, sett opp imot tidligere forskningsprosjekt fra det offentlige.

---

## 2.4 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er bygd opp i 2 hoveddeler. Den første delen består av teori og metode, mens del nummer to går inn på analyse og konklusjon. Jeg fletter inn teori inn i analysedelen, og benytter meg av både etikk, andres forskningsprosjekt og makt, i tillegg til lovverk som er relevant for denne oppgaven og analysen av den.

I forbindelse med at dette er en kvalitativ studie, så vil mine kandidaters svar bestå i analysedelen som hoveddel, og det blir da sett opp mot teori og undersøkelser fra andre forskere.

Jeg har i besvarelsens kapittel 2 tatt for meg bakgrunnen for valg av temaet, og laget en presentasjon av problemstillingen. Herunder ligger også avgrensningene og oppbygningen.

I kapittel 3 har jeg tatt for meg metode og forskningsdesign. Her dekker jeg også informasjon om forskningsprosessen og hvordan informasjon og intervju har blitt planlagt og gjennomført. Herunder vil jeg også kommentere utvalget og innsamlingen av data.

Kapittel 4 tar for seg selve intervjuet, utvalg og intervju guide.

I kapittel 5 beskriver jeg hva varsling er, sett ut fra juridisk ståsted og lovverk.

Kapittel 6 innehar informasjon om hva en bekymringsmelding er.

I kapittel 7 forklarer jeg om etikk og forskningsetiske prinsipper, da dette er et viktig tema for å kunne forstå handlingene i analysedelen.

Kapittel 8 består av informasjon om makt, som påvirker den ansatte på arbeidsplassen i en situasjon der han vurderer å varsle. Dette knyttes sammen med etikk og analysen.

I kapittel 9 kommer selve analysen av det informantene delte under intervjuet sett opp mot teori.

Jeg deler mine funn i kapittel 10, dette er også avslutningen på denne oppgaven. Her konkluderer jeg også svaret på problemstillingen.

### 3. Metode

Innenfor samfunnsvitenskapelig metode finnes det et stort utvalg av teorier, forskningsdesign og prosesser. Jeg har fokusert bare på det som jeg anser som relevant for min forskning i denne oppgaven.

Metode kommer fra det greske ordet *methodos*, og det betyr ifølge Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s.32) «å følge en bestemt vei mot et mål». Innen læren om metode, finner man to forskjellige tilnærminger; kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode.

Disse to tilnærmingene gir forskjellig fokus og metoder på hva slags svar man ønsker å få ut av forskningen, og ifølge Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s 36) så sier de at en kvantitativ studie er som oftest spørreundersøkelser, man kartlegger opptellingen av de fenomener man undersøker. Det er en avstand til enhetene man skal studere, i motsetning til det kvalitative studie. Kvalitativt har som hensikt at ønsker vi å få fram så mange fyldige og dype beskrivelser som mulig. Og man skal i tillegg mye nærmere på de enhetene man skal studere. Begge disse tilnærmingene kan også brukes sammen i samme undersøkelse men det er gjerne til store og omfattende prosjekter da det er meget tidkrevende og utfordrende. Forskning er en prosess, og det fins mange verktøy som kan hjelpe forskeren til å komme fram til de svarene han trenger. Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009) forteller at for et eksempel, innen psykiatri, så bruker man spørreskjema for å kunne fange opp forskjellige diagnoser. Dette er allerede utarbeidet og kvalitetssikret så man ikke trenger å finne opp hjulet på ny. Man utviser en seleksjon i forskningsprosessen, og innen kvalitativ metode så er det stort rom for selektiv tolkning.



**Figur: 1** Seleksjon i forskningsprosessen. Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s.45)

Videre sier Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009) at en forsker må være bevisst på at han er «selektiv utvelgende aktør, og at data som brukes sjelden er nøytrale».

---

I denne oppgaven velger jeg da kvalitativ tilnærming siden jeg ønsker å få vite så mye som mulig fra informantene, gå i dybden for å kunne forklare problemstillingen og fenomenet jeg forsker på, samt fange opp det som ikke blir sagt ordrett.

Hadde man valgt kvantitativ metode, hadde man ikke kunne fått denne utdypelsen, da kvantitativt i hovedsak dreier seg om spørreskjema, statistikk og generalisering. Dette vil igjen føre til større forståelse for det temaet som jeg har valgt i denne oppgaven, nemlig om kandidatene velger å sende en bekymringsmelding i stedet for varsling. Noen av svakhetene ved kvalitativ metode kan være generaliseringsproblemer og at det er ren ressurskrevende metode (Jacobsen, D.I. 2015). Et annet problem er reliabiliteten. Dette fordi det er informantene som kommer med informasjonen, og forskeren er den som må fortolke dette. Man kan stille spørsmål om andre som intervjuer og leser det som informantene deler, om de ser det samme som forskeren. I motsatt fall, styrken til kvalitativ metode er jo nettopp at man kan få fram dype holdninger og meninger fra informanten. (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Styrkene til kvalitativ analyse er ifølge Jacobsen (2015) blant annet muligheten til å få fram nyanser, variasjon og kompleksitet framfor det som er generelt og fastsatt som svar som kvantitativ metodes spørreskjema.

Som vi skal vise senere i analysedelen i kapittel nummer 9, så har man under intervju hørt at kandidatene forteller om bruk av makt, etiske overveielser og redsel. Dette er en rimelig fortolkning fra forskerens side. Man trenger eksempelvis ikke måtte bruke ordet redsel for å kunne uttrykke at man er redd for sanksjoner eller reaksjoner. De har uttrykt seg på en måte uten av å bruke disse ordene. En forsker er i kvalitativ metode en fortolker av teksten, i dette tilfellet intervjuet og transkriberingen av dette (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009).

Validitet brukes som oftest innenfor kvantitativ metode forskning. Det kan dog også brukes innen kvalitativ forskning, men kritikken her er at de funn man gjør basert på intervju ikke er valide grunnet at informantens informasjon kan være usanne. Når man benytter seg av kvalitativ metode, så tolker forskeren de svar som informanten gir, og her må han da foreta en kritisk evaluering, og om mulig sammenligne tidlige studier om samme fenomen for å se om resultatene samsvarer, ifølge Kvale, S & Brinkmann, S. (2015, s. 279), som også beskriver validering i 7 stadier.

1. *Tematisering.* En undersøkelses gyldighet avhenger av hvor solide studiens teoretiske forut antakelser er, og hvor logisk utledningen fra teori til forskningsspørsmålet er.
2. *Planlegging.* Gyldigheten av kunnskapen som produseres avhenger av undersøkelsesoppleggets kvalitet og metodene som brukes for studiens emne og formål. Fra et etisk perspektiv bør et gyldig forskningsdesign produsere kunnskap som er fordelaktig for mennesket og minimaliserer skadelige konsekvenser.
3. *Intervjuing.* Validitet har her å gjøre med intervjupersonens troverdighet, og selve intervjuingens kvalitet, å gjøre. Intervjuingen bør omfatte en grundig utspørring om meningen med det som blir sagt, og at en kontinuerlig kontroll av informasjonen som gis – i form av en «på stedet» - kontroll.
4. *Transkribering.* Ved valg av språklig stil for transkripsjonen reises spørsmålet om hva som utgjør en gyldig overføring fra muntlig til skriftlig form.
5. *Analysering.* Dette har å gjøre med hvorvidt spørsmålene som stilles til intervjueteksten er gyldige, og hvorvidt fortolkningene er logiske.
6. *Validering.* Dette gjelder en reflektert vurdering av hvilke valideringsformer som er relevante for en bestemt studie, gjennomføringen av de konkrete valideringsprosedyrene, og avgjørelsen av hva som er et egnet forum for dialog om resultatenes gyldighet.
7. *Rapportering.* Dette involverer spørsmålet om hvorvidt en rapport gir en valid beskrivelse av hovedfunnene i en studie, samt leserens rolle som validitetsbedømmer av resultatene.

**Figur: 2** *Validering i syv stadier.* Kvale, S & Brinkmann, S. (2015, s. 279)

Reliabilitet kan beskrives som datas pålitelighet (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Innen kvalitativ forskning så ser vi på hvilke data som samles inn,

og hvordan de kan bearbejdes og brukes i forskningen. Mine tiltak for å øke reliabiliteten under innsamlingen av de data som jeg trengte til denne undersøkelsen var å ta opp alle intervju med opptaker.

Jeg har også brukt direkte sitat fra informantene i oppgaven, noe som kan leses i kapittel nummer 9.

I tillegg har jeg også gitt mine informanter en casebeskrivelse før selve intervjuet (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Under selve analysen kunne et aktuelt tiltak for å øke reliabiliteten være å la en eller flere forskere kategorisere transkriberingen fra intervjuene. Da data er basert på utdypende svar fra informantene, så gir det stort rom for fortolkning fra forskerens side, og for å teste om det er en høy reliabilitet kan man for eksempel la flere forskere undersøke samme fenomen. Hvis det viser seg at mange av de kommer fram til samme resultat, så kan vi si at det er høy reliabilitet. Denne metoden kalles for «inter-rater-reliabilitet», ifølge Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009).

En måte å oppnå en høyere grad av troverdighet på er for eksempel ved bruk av triangulering og observasjon over tid (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Ved observasjon er det viktig at man er i miljøet over tid, slik at man blir kjent med utvalget og deretter kan skille mellom relevant og ikke relevant stoff.

### 3.1.1 Forskningsprosess

I en forskningsprosess, så er det ulike faser man må igjennom for å komme fram til resultatet. I forskning så snakker vi om fire faser. Disse er forberedelse, datainnsamling, dataanalyse og rapportering. Før vi setter i gang med prosessen, så må vi finne et spørsmål som vi ønsker å finne et svar på. Her kan man bruke mange forskjellige forskningsdesign og eksperiment å velge blant, for eksempel case undersøkelse eller etnografi som ligger under kvalitative design, eller spørreundersøkelser som man oftest bruker i kvantitative design (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). En oversikt over forskningsprosessen kan ses i figuren under.

<b>Forberedelse</b>	<b>Datainnsamling</b>	<b>Dataanalyse</b>	<b>Rapportering</b>
-Idè/tema	-Valg av metode	-Datareduksjon	-Skriftlig rapportering
-Forskningsspørsmål	-Utvelging av informanter	-Analyse og tolkning	-Presentasjon/formidling
-Litteratur gjennomgang	-Datainnsamling	-Kvalitetssikring	
-Formål			
-Forskningsdesign			

**Figur: 3.** Sammendrag av forskningsprosessen, Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s.39)



---

### 3.1.2 Fenomenologi

De fire prosessene vi ser i figur 3 ovenfor er også de viktigste stegene i fenomenologisk design (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009, s.81). Fenomenologi er både en filosofi, og også et kvalitativt forskningsdesign som jeg har brukt i denne oppgaven.

Denne filosofien ble grunnlagt av filosofen Edmund Husserl rundt år 1900 (Kvale, S & Brinkmann, S. 2015), og videreutviklet av Martin Heidegger. Siden har andre tatt disse tankene i et mer metodebegrep. For eksempel Hans-Georg Gadamer, som utviklet hermenutikken.

Kvale, S & Brinkmann, S. (2015) forteller videre at de ser på fenomenologi som et begrep, som går ut på å forstå sosiale fenomener basert på aktørenes egne perspektiver. Å beskrive verden slik den oppleves av kandidatene, og også ut fra den forståelsen vanlige mennesker oppfatter verden.

Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s.80) definerer fenomenologi som «å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med og forståelse av, et fenomen».

Forskere som bruker denne tilnærmingen ønsker å kunne forstå fenomenet de undersøker, meningen med det, ved hjelp av mennesker. Hva menneskene opplever og ser gjennom sine egne erfaringer og eget liv. Jeg vil da komme med en kort oversikt over prosessen i egne kapitler; 3.1.3 til 3.1.5.

Innenfor fenomenologi, så er vi ute etter å identifisere vesenmessige sammenhenger via fortolkning (Øverenget, E. 1998). I denne oppgaven i kapittel 9.1.4, så kan vi se at redsel går igjen hos 4 av 5 av kandidatene, og selv om ikke alle skriver direkte at «ja jeg er redd», så fortolker jeg ut fra dialogen at redsel er reell hos kandidatene mine. Vi kan da si at siden redsel går igjen, så er det en vesenmessig sammenheng.

Kvale, S & Brinkmann, S. (2015) hevder at å bruke semistrukturerte intervju gjør at forskeren kan innhente informasjon om hvordan informantene opplever fenomenet det forskes på. Det forstås basert på fortolkninger forskeren gjør seg under samtalen, som ofte kan minne om en uformell dagligdags samtale om fenomenet.

### 3.1.3 Forberedelse i et fenomenologisk design

Forskeren ønsker å finne ut av hva kandidaten har erfart vedrørende en gitt problemstilling eller forskningsspørsmål, og dette må formuleres slik at forskeren forstår meningen med det fenomenet han forsker på. Forskeren må da bygge på de tidligere erfaringene og kunnskapen han alt har. Vi kan da si at fenomenologi er basert på subjektive tolkninger og oppfatninger (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Vedrørende den subjektive fortolkningen kan det kritiseres med at et semistrukturert intervju ikke er troverdig da den er basert på forskerens subjektive fortolkning (Kvale, S & Brinkmann, S. 2015). Videre kan man få forskjellige svar fra kandidatene basert på hvilken forsker som gjør intervjuet, da den personlige interaksjonen mellom forsker og kandidat spiller inn. I tillegg kan for få intervjupersoner føre til at resultatene ikke er generaliserbart. Innen fenomenologi i kvalitativ metode, er det ikke et krav om å få generaliserbare mål, vi er ute etter å komme i dybden.

### 3.1.4 Datainnsamling

Her samler forskeren inn data fra informanter som har erfaringer med det temaet som det forskes på. Det er vanlig med mellom 5-25 informanter som forskeren har dybdeintervju med, og i denne oppgaven blir det 5 grunnet oppgavens omfang og frister (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Det er utfordrende å si på forhånd hva som kan være nok informanter, dette påvirkes av forskningsspørsmålene og svarene fra informantene. Med utgangspunkt i dette, så er det vanskelig å si når grenseverdien, eller metningen er nådd. Det fins forskere som hevder at det bør gjennomføres intervjuer til forskeren ikke får fram noen nye svar eller ny informasjon. I denne oppgaven som har begrenset tid til rådighet, og samtidig er ett studentprosjekt, så har jeg begrenset mine kandidater til 5 stykker da det er overkommelig å gjennomføre samt jeg får nok informasjon og svar på min problemstilling og kan overholde frister (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009, s 106)

### 3.1.5 Datanalyse og rapportering

For at man skal få analysert intervjuene, vil forskeren gå igjennom alle og danne seg et helhetsinntrykk. Han vil så finne de fenomener som gir mening for oppgaven og informanten da dette er viktig for å kunne få en god oversikt sånn at man kan håndtere stoffet på en analytisk måte. Forskeren gjør ikke om teksten, men renskriver den sånn at det blir lett leselig og kan brukes i analysen og i oppgaven som sitat. En fullstendig gjengivelse vil være vanskelig da det blir redusert noe mengde data under analysen og man bruker bare deler av intervjuene i oppgaven (Jacobsen, D.I. 2015)

Semistrukturerte intervju blir ofte brukt når dagligdagse temaer skal bli sett og forstås ut fra informantenes øyne og ståsted ifølge Kvale, S & Brinkmann, S. (2015). Det er derfor jeg valgte dette som intervju metode for å få de svarene jeg trengte. Man har da et profesjonelt formål, men samtalen kan ofte fortone seg som en dagligdags samtale (Kvale, S & Brinkmann, S. 2015).

Koding er ifølge Kvale, S & Brinkmann, S. (2015) den mest vanlige formen for å analysere data. Her leser forskeren først igjennom transkriberingen før han koder relevante avsnitt. Man kan bruke program til dette, men i min analyse brukte jeg tusjer i forskjellige farger, og farget hvert tema med hver sin farge. Dette for å få en god og lettvis oversikt.

## 4. Intervjuet

Intervjuer er en vanlig måte å innhente informasjon i en kvalitativ studie. Man kan også si at det er en relasjon mellom to deltakere, eller flere. I denne oppgaven valgte jeg en semistrukturert intervjuguide for å kunne gå igjennom temaet varsling og oppmuntre informantene til å komme med utdypende informasjon (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Et semistrukturert intervju vil være en mellomting mellom et intervju med høy og et intervju med lav grad av struktur. Forskeren vil bruke noen introduksjonsspørsmål og la informanten fortelle, for så å eventuelt følge opp med oppfølgings spørsmål underveis i intervjuet (Kvale, S & Brinkmann, S. 2015).

Ved bruk av noen faste spørsmål på en liste kan forskeren se til at det blir en struktur og likhet i informasjonen som hentes inn fra de ulike informantene. Det kan benyttes både høy og lav grad av struktur der forskeren styrer intervjuet ved høy grad struktur. Spørsmålene er da meget konkrete. Ved lav grad av struktur blir intervjuet veldig åpent, og blir mer som en uformell samtale om et bestemt tema (Jacobsen, D.I. 2015). Den semistrukturerte intervjumetoden åpner for å kunne hente inn informasjon som respondentene er opptatte av. Intervjuene har dermed en form som en samtale. Dette kan gi informantene en følelse av å føle seg mindre styrte i samtalen og mer en følelse av å være den som deler informasjonen. Forsknings spørsmålene og intervjuguiden vil dermed utgjøre rammen for intervjuet.

Jeg valgte intervju ansikt til ansikt, og utførte 4 av 5 intervju på denne måten. Den siste ble via telefon grunnet tid og avstand. Fordeler med å bruke ansikt til ansikt intervju som måte for å samle inn data er ifølge Jacobsen (2015) at man kan etablere tillit og åpenhet, forskeren kan observere kroppsspråk og tolke dette i tillegg til hva informanten faktisk sier. Det gir også en bedre flyt i samtalen, at man kan se hverandre og snakke sammen samtidig. Ulemper er for eksempel at det kan ta tid å organisere, og at det kan komme på ekstra kostnader til reise og tapt arbeidstid (Jacobsen, D.I. 2015).

For å systematisere intervjuene ble det utarbeidet en intervjuguide. De formulerte spørsmålene er sentrale for å hente inn informasjonen som skal være meningsfulle i etterarbeidet. Dette gir en form for struktur og likhet med hensyn til innhenting av informasjon fra informantene.

---

Den semistrukturerte intervjumetoden jeg har valgt i dette prosjektet holder muligheten åpen for å kunne hente inn informasjon som informantene synes er aktuell. Intervjuet vil arte seg som en samtale og informantene vil kunne dele tanker og synspunkter slik at flere forhold kan komme frem. Mine forskningsspørsmål og intervjuguiden vil danne en ramme for intervjuet, der informantene vil ha frihet til å kunne utdype og forklare ved behov.

#### **4.1.1 Dokumentering av intervjuet**

Man kan dokumentere intervju på forskjellige måter. Det som er mest vanlig vil være å bruke en opptager, enten via telefon eller data, men også en egen opptager som er egnet for dette (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009).

Før selve intervjuet er det viktig at man sjekker at utstyret fungerer som det skal, og at man tester det i forskjellige rom for å finne ut hvordan man kan få den beste lyden og klar tale når man skal spille av for å senere transkribere.

Man bør unngå å plassere seg rett ovenfor informanten under selve intervjuet, da dette kan gi informanten en følelse av at du er dominerende, og at han skal i forhør i stedet for en samtale. Det er ofte best om man sitter på skrå, i en slags trekant, da dette gir en mer uformell følelse. Under intervjuet bør man tenke på å snakke klart og tydelig, og informere informanten om han må heve stemmen eller lignende (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Det bør unngås å rasle med papir, drikke, flytte på kopper og lignende. Det kan også være fordelaktig å pause opptageren om det er lite relevant snakk som kommer før, under og selve intervjuet. Jacobsen, D.I. (2015) sier dog at det kan være fordelaktig å ta notater under intervjuet. Jeg valgte ikke å gjøre dette, for å ha så rent lydopptak som mulig.

Etter intervjuet bør man høre på hele opptaket, og man transkriberer da gjerne samtidig for å spare tid. Man kan velge å skrive ned hele intervjuet eller bare skrive ned det som er relevant, og utelate det som ikke har noe med problemstillingen og diskusjonen å gjøre. Dette blir ofte mange timer med samtaler og transkriberinger. (Jacobsen, D.I. 2015). I mine transkriberinger har jeg utelatt irrelevant informasjon, og også ryddet opp setningene så de ikke inneholder lokale dialekt ord, og gjort det om til vanlig bokmål.

Jeg traff mine informanter på kontor, hjemme og over telefon. Samtlige hadde en litt uformell atmosfære, da dette kan gjøre det lettere for informanten og dele informasjon (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Telefon ble brukt i det tilfellet der avstand og tid gjorde personlig oppmøte vanskelig å få til grunnet tidsfristen til oppgaven.

Det er viktig å få transkribert så fort som mulig etter intervjuet, da man husker best rett etter det er gjennomført (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). Jeg transkriberte mine samme dag som intervjuene ble gjort, da jeg ikke ønsket at det skulle oppstå tvil om det var noe jeg ikke husket rett.

### **4.1.2 Intervjuguiden**

Som en innledning presenterte jeg meg, og informerte mine informanter om formålet med intervjuet. De ble også informert om at jeg gjør opptak av samtalen, og at dette opptaket blir slettet i etterkant av ferdigstilling av oppgaven. Dette ble de også informert under rekrutteringen. Jeg bruker lydopptak, for deretter å transkribere da jeg ikke ønsket at fokus underintervjuet skulle være på annet enn samtalen. I tillegg kan lyder som notatblokk, skriving og lignende lage forstyrrende lyder. Rekkefølgen av spørsmålene ble i noen tilfeller ikke nøyaktig fulgt da dette ikke falt seg naturlig under samtalen. Jeg oppmuntret også til refleksjon igjennom intervjuet, og brukte oppfølgingsspørsmål der det fant seg naturlig i samtalen. Når intervjuet skulle rundes av åpnet jeg for eventuelle spørsmål eller oppklaringer på tema som dukket opp under samtalen.

Jeg har valgt følgende scenario;

*Løsmunnet sjef. Videreformidler informasjon som er gitt konfidensielt vedrørende en ansatts sykdom til øvrige ansatte.*

---

Jeg utviklet 4 hovedspørsmål som jeg stilte informantene, og fulgte opp med andre spørsmål som det passet seg under samtalen.

Intervjuspørsmålene:

*-Hvilke tanker gjør du deg rundt dette scenarioet?*

*-Du bestemmer deg for å gå videre med saken. Hvordan vil du gjøre dette?*

*-Vil du varsle eller sende en bekymringsmelding?*

*-Du er etter lovverket pålagt å varsle når det er lovstridig og kritikkverdige forhold, hvorfor velger du som du gjør?*

### **4.1.3 Utvalg og rekruttring**

Jeg har valgt 5 tilfeldige intervju kandidater som er ansatt i det offentlige i forskjellige kommuner. Jeg ønsket å sette grensen ved 5 informanter da det er tidkrevende å transkribere datamaterialet, og i tillegg ha tilstrekkelig grunnlag for å finne svar på problemstillingen. Jeg valgte å bruke både personlig rekruttering og snøballmetoden, da ifølge Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s 113) beskriver denne metoden som en taktisk utvelgelsesmetode.

Informantene blir spurt direkte, samt om de kan henvise til eller tipse om andre som kan tenke seg å stille opp til intervju. Fordeler med at det blir rekruttert personlig er at man kan få bekreftet og avtalt tid og sted med fremvisning av legitimasjon der og da. Man bruker ikke mye tid på å vente på svar, eller avklaringer.

Videre kan forskeren svare direkte på spørsmål, eller forklare og utdype om det trengs. En ulempe ved personlig rekruttering kan være at den personlige kjemien mellom informant og forsker ikke fungerer så bra, så det kan være lett å misforstå hverandre. Da jeg skulle rekruttere informanter, fikk jeg sendt ut forespørsel via tillitsvalgte i flere kommuner. Det tok tid før jeg fikk svar fra noen, så i mellomtiden kontaktet jeg personer jeg visste var ansatt i kommuner og spurte de om de kunne tenke seg å stille opp, eller henvise meg til andre.

Dette studiet har ikke fokus på hverken kjønn eller stillinger, så jeg bruker som sagt randomisert utvalgte ansatte i kommuner som vil kunne -basert på erfaring eller mangel på- utdype og begrunne deres tanker rundt problemstillingen. Målet er å kartlegge hva den generelle vanlige offentlige ansatte erfarer og tenker om varsling og bekymringsmeldinger da det i de senere årene har vært mange medieoppslag om varsling i det offentlige. Aktuelle informanter ble kontaktet direkte per person, pr telefon og e-post vedrørende deltagelse i undersøkelsen.

#### **4.1.4 Evaluering av undersøkelsen -validitet og reliabilitet**

Resultatet av undersøkelser kan bli påvirket av feilkilder av forskjellige slag. Kvaliteten vektlegges på forskjellige måter og begrepene validitet og reliabilitet er vanligst å bruke innen kvantitativ metode (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009). I denne oppgaven som er basert på kvalitativ metode er det andre begreper som brukes; troverdighet, overførbarhet og pålitelighet til en viss grad.

*Validitet eller Troverdighet* sier noe om det vi undersøker, «måler vi det vi tror vi måler?». (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009, s. 199). Den kan «styrkes ved å tilbakeføre resultatene til informantene for å få bekreftet resultatene». I en kvalitativ studie vil ikke svarene være alternativer satt som i en kvantitativ studie, så vi vil anse at svarene fra et intervju vil gi en høy troverdighet da det gir informanten rom for å utdype svarene sine. (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009).

I mine intervju har jeg først og fremst brukt primærdata, og diskutert de begrepene som har hovedfokus i denne oppgaven; varsling og bekymringsmelding. Informanten har mulighet til å beskrive med egne ord om fenomenet som undersøkes, og man kan på denne måten bidra til at undersøkelsen får en høy troverdighet.

Man kan for å teste troverdigheten, gjenta det for informanten og se om denne sier seg enig i besvarelsen. I denne oppgaven har det vært tilfeldige ansatte i kommuner. Om utvalget hadde vært basert på andre kriterier, kunne man ha intervjuet flere personer som satt med samme informasjon og sett om man fikk en lik besvarelse. Grunnet oppgavens omfang og tid har dette ikke blitt gjort her.



---

*Reliabilitet* knyttes som tidligere nevnt sterkest/oftest opp mot kvantitativ studie, der man bruker det til å teste dataenes pålitelighet. (Jacobsen, D.I. 2015). Ved kvalitativ forskning styres datainnsamlingen av samtalen og her kan man styrke påliteligheten ved å bruke et scenario som informanten blir informert om, samt utføre flere intervju for å se om svarene er like eller ikke. Forskeren går igjennom data etter informasjonsinnsamlingen og bruker en revisjonsprosedyre som hjelp til å se resultatene opp mot dokumentasjonen. Her brukte jeg koding under transkriberingen, for å lettere lage kategorier og samle stoffet. Eksempelvis merket jeg det som kom under temaet redsel med rosa, og på denne måten var det lett å kunne få oversikt over hva informantene delte. Kvale, S & Brinkmann, S. (2015) sier at reliabilitet henger sammen med troverdigheten og forskningsresultatets konsistens å gjøre. Det kan forstås med at under intervjuet, så vil informanten avgi sitt svar til forskeren, og spørsmålet er om det er en annen forsker som gjør intervjuet så vil da informanten endre sitt svar eller svare nøyaktig det samme.

*Validitet/overførbarhet* sier noe om hvor relevant eller godt de innsamlede data representerer det fenomenet som forskes på, kort fortalt sier (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009) «hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides». Da jeg har brukt 5 informanter kan det vise seg at svarene de har gitt ikke er representativt for alle offentlig ansatte, men vi vil få en mulighet til å se om det er likheter eller ulikheter, og knytte det opp mot påstanden da alle følger samme lovverk innen norsk lov da jeg i denne undersøkelsen har brukt 5 informanter fra forskjellige kommuner, kan det være vanskelig å generalisere resultatene som kom ut fra intervjuene. Eller kan det også være at likheter i svarene kan tyde på at forholdene i ulike kommuner er ganske like. Kanskje kan dette danne et grunnlag for en antakelse om generelle eller omfattende holdninger? Dette kan eventuelt være en hypotese for videre kvantitative studier. Det er ikke nødvendigvis sikkert at disse 5 informantenes syn er representative for alle kommunearbeidere i Norge. Og det er da mulig at disse resultatene ikke er overførbare, men det er heller ikke hovedhensikten, for da hadde jeg valgt et annet forskningsdesign.

Jeg har dog fått inn svar som samsvarer med hverandre, og det er likheter som vil kunne la seg overføre siden flere av svarene er knyttet opp mot norsk lov. Vi kan da gå ut fra de svarene informantene har gitt basert på for eksempel redsel, så er det valid da 5 av 5 viser seg å være redd for reaksjoner og sanksjoner vedrørende varsling, ledelsen og prosessen.

Men hvorvidt dette er representativt for en større populasjon er vanskelig å forutse. Man kan for øvrig bygge videre på denne forskningen og danne en hypotese for et framtidig studium med både kvalitativ og kvantitativ forskningsdesign.

---

## 5. Varsling

### 5.1 Hva er varsling og når skal det varsles?

Varsling er et viktig tema i dagens samfunn, og det kommer fra uttrykket Whistleblower som fra gammelt av beskrev en person som observerte ett et ran og blåste i en fløyte for å tilkalle politiet (Kvalnes, 2017, s 43). I disse dager brukes uttrykket for å beskrive en person som sier ifra – eller varsler- om forhold i organisasjonen som er kritikkverdige eller uakseptable.

Motiv som arbeidstakere har for å varsle vil kunne være at arbeidstakeren ønsker at det er forhold som må rettes på, det trengs ikke nødvendigvis å være at arbeidstakeren har et håp om at forholdet blir korrigert eller at de ser det som sannsynlig at arbeidsgiver faktisk gjør noe med saken. Arbeidstaker kan også ha som motiv å bruke varsling med lovverket i ryggen for å ha ryggen fri om det blir avdekket kritikkverdige forhold (Wik, T. & Sortland, N. (2013).

Arbeidstakere har to muligheter til varsling når det oppstår kritikkverdige forhold. De kan da velge enten intern varsling, eller ekstern varsling. Den ansatte kan også velge å ikke varsle, og dette kan bunne i frykt for å bli utstøtt, eller at han/hun ikke vil bli upopulær blant kollegaer og ledere, som igjen kan føre til utestengelse fra arbeidsmiljøet. De kan da velge å sende en bekymringsmelding internt, eller bare «nevne det» i samtale med nærmeste leder, uten at det blir en offisiell varsling ut av det. Noen kan også velge å ikke varsle da de ikke bryr seg om at det er forhold som må rettes opp i, da de av ulike grunner ikke mener det angår dem, eller at de ikke vil ha noe trøbbel eller styr med situasjonen (Wik, T. & Sortland, N. 2013).

Om arbeidstakeren ikke varsler, vil det kunne gi store problemer over lang tid som får tid til å sette seg i organisasjonskulturen og det vil ta lenger tid å rydde opp i de forhold som det er varslet om, samt en konsekvens vil være at man kan bli kan bli medskyldig dersom det blir en straffesak.

Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005, s 19) har fire betingelser som de definerer som varsling. Disse fire betingelsene er at arbeidstakeren gir beskjed eller sier ifra, til noen- en instans eller person som kan gjøre noe med det som det varsles om. Dette er da om et forhold som er kritikkverdig på arbeidsplassen, som er begrunnet og går under kritikkverdig. Til sist skal arbeidstakeren ha gitt beskjed innad på arbeidsplassen uten at det har ført frem til endringer eller diskusjoner for å få til endringer i det kritikkverdige forholdet det er varslet om. Det siste poenget kan fravikes, da det ikke er et krav om at kritikkverdige forhold må ha blitt tatt opp før det kan varsles om men bedriftene ønsker gjerne dette.

Jeg tar for meg noen av de viktigste paragrafene i Arbeidsmiljøloven, og dette kommer da frem i kapittel 5.1.2 – 5.1.6



### 5.1.1 Varsling, ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Varsling er tett forbundet med både ytringsfrihet og lojalitet. Ytringsfriheten sikrer mangfold og åpenhet i viktige demokratiske prosesser og er en viktig forutsetning for et velfungerende samfunn.

<p>§ 100. Ytringsfrihet bør finne sted.</p>
<p>Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov.</p>
<p>Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.</p>
<p>Forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler kan ikke benyttes med mindre det er nødvendig for å beskytte barn og unge mot skadelig påvirkning fra levende bilder. Brevsensur kan ikke settes i verk utenfor anstalter.</p>
<p>Enhver har rett til innsyn i statens og kommunenes dokumenter og til å følge forhandlingene i rettsmøter og folkevalgte organer. Det kan i lov fastsettes begrensninger i denne rett ut fra hensyn til personvern og av andre tungtveiende grunner.</p>
<p>Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale.</p>
<p>Endret ved grunnlovsvedtak 30 sep 2004 kunngjort ved res. 29 okt 2004 nr. 1402, 2 feb 2006 kunngjort ved res. 3 mars 2006 nr. 271, 27 mai 2010 kunngjort ved res. 18 juni 2010 nr. 825, 6 mai 2014 kunngjort ved res. 9 mai 2014 nr. 613, vedtak 27 mai 2014 kunngjort ved res. 20 juni 2014 nr. 778.</p>

**Figur 4 : Grunnloven §100 (Grunnloven, 1814)**

Grunnloven sier at man som ansatt kan ytre seg, så lenge det er relevant, saklig og kan forsvares. Det vil si at arbeidsgiveren kan ikke kreve taushetsplikt så lenge forholdene det varsles om er kritikkverdige og den ansatte har rett til å ytre seg med bakgrunn i lovverk.

### **5.1.2 § 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.**

Med bakgrunn i aml (2005) så heter det at en arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i bedriften. Dette beskrives nærmere som forhold som er i strid med:

- Skriftlige etiske retningslinjer som er i bedriften, eller også etiske retningslinjer som er forankret i samfunnet
- Rettsregler og lover

Ut i fra disse punktene kan jeg nevne som eksempler myndighetsmisbruk, forhold som er til fare for liv, klima, helse og miljø, korrupsjon, økonomisk utroskap/underslag eller uforsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidstakere kan ha mange grunner eller årsaker til at de ikke vil si ifra om kritikkverdige forhold. En arbeidstaker vil kunne se på varsling som et dilemma da lojalitetsplikten kan hindre han i å registrere en varsling, selv om det er kritikkverdige forhold som det kan varsles om. Arbeidstakeren har også ofte taushetsplikt som er regulert i arbeidsavtalen, og dette kan også påvirke arbeidstakerens beslutning om å varsle eller ikke å varsle. Men i kommuner er ikke denne taushetsplikt vanligvis beskrevet i arbeidsavtalen. Videre kan de føle at de ikke vil sladre på leder, eller kollegaer for å videre bli stemplet som sladrebank. Det å stå i en varslingssak er gjerne tøft, og krever mye av en person.

---

### 5.1.3 § 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

#### § 2 A-6. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

- (1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.
- (2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- (3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.
- (4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde
  - a) en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
  - b) fremgangsmåte for varsling
  - c) fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.
- (5) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Arbeidsmiljøloven (aml 2005) sier at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide rutiner for varsling, og forholdene skal være lagt til rette for at de ansatte skal finne de lett tilgjengelig og lett å utføre.

Videre står det at rutinene skal være skriftlige, og de skal inneholde både fremgangsmåte og hvilke forhold det skal varsles om. Alle de som er ansatt i bedriften skal være gjort oppmerksom på hvor dette finnes, og det skal være tilgjengelig for alle.

### 5.1.4 § 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

Basert på aml (2005) §2A-2, så står det beskrevet at arbeidstakeren kan varsle både internt og eksternt. Den interne varslingen gjøres etter virksomhetens rutiner for varsling i samsvar med varslingsplikten. Her kan man gjerne få hjelp av verneombud, tillitsvalgt, advokat eller arbeidsgiver.

Om vi ser på den eksterne måten, så kan den deles i to. Den ene går på at man kan varsle til en offentlig myndighet eller tilsynsmyndighet. Varsling til offentlige myndigheter er alltid forsvarlige. Her kan man for eksempel varsle angående korrupsjon, svindel og lignende.

Den andre går på for eksempel på at man kontakter pressen, eller andre offentlige media. Her ligger det til grunn at arbeidstakeren må ta en avgjørelse i henhold til lovverket for å se om kriteriene er til stede, og at media er rett sted å varsle til. Dette står godt beskrevet i loven, som vi kan se nedenfor:

§ 2 A-2. *Fremgangsmåte ved varsling*

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c) i samsvar med varslingsplikt
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2. 0 Tilføyd ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

Vi kan gå ut fra det som står i aml (2005) §2A-2 at arbeidsgiveren varsler internt såfremt virksomheten har rutiner for varsling innarbeidet og festet i vedtekter. Det mest naturlige vil være å varsle i linjen, det vil si til nærmeste leder. Hvis det viser seg at det er nærmeste leder man varsler om, så kan man gå ett led lenger opp eller man kan benytte seg av tillitsvalgt eller verneombud.

Det som kan bli en problemstilling når det gjelder nærmeste leder, er tillitten som er imellom den ansatte og han, i tillegg til å ha god tro og tillit til at varslingssystemet er trygt (Wik, T. & Sortland, N. 2013). Videre kan arbeidstakeren måtte kjenne på lojalitetsplikten og det etiske dilemmaet som varsling ofte kan medføre. Etikk vil jeg gjennomgå i et eget kapittel, som har nummer 7.

Mine informanter som har varslet, har brukt intern varsling, men det har senere kommet ut i media blant annet ved at det gjaldt personer som var i offentlighetens lys, som for eksempel ordfører eller rådmann.



---

### 5.1.5 § 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse ved varsling.

Om vi ser på 1.ledd, så sier Arbeidsmiljøloven, at arbeidsgiveren ikke har lov til å straffe den som varsler. Ifølge aml (2005) så defineres gjengjeldelse som:

«enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet».

Det har dog vist seg at mange varslere har møtt negativitet etter at de har varslet, som for eksempel endring av arbeidsoppgaver, utestengelse av arbeidsmiljøet, utfrysing og lignende. Om det viser seg at varsleren har opplevd gjengjeldelse, så vil han da ha retten på sin side da det er hjemlet i loven. Videre vil dette også gjelde for en medarbeider som vurderer å varsle, eller har gitt uttrykk for at han kommer til å varsle. Arbeidstakeren kan, om han opplever gjengjeldelse, kreve erstatning eller oppreisning, dette fremkommer i Aml 2 A-5. Gjengjeldelse kan imidlertid være vanskelig å bevise, da arbeidsgiver kan vise til "personlig egnethet" ved ansettelse/forfremmelse eller fjerne den ansattes oppgaver og ansvar eller stilling ved en omorganisering.

## 6. Bekymringsmelding

Bekymringsmeldinger i denne undersøkelsen er ikke regulert i lov på samme måte som varsling. Dette er en uformell måte å si ifra om noe kritikkverdig på en arbeidsplass som den ansatte føler bør opplyses om eller gjøres noe med.

Det kan være komplisert å skille mellom bekymringsmelding og varsling da den ansatte ofte kan ha kontaktet forskjellige instanser eller personer vedrørende kritikkverdige forhold. Jeg legger til grunn at når en arbeidstaker kontakter en leder eller lignende uformelt vedrørende forhold som er kritikkverdige, så er ikke dette å anse som en varsling.

En bekymringsmelding kan for eksempel være via en klage, eller via observasjon eller i en medarbeidersamtale. Den bør kunne løses på lavest mulig nivå, og kan formidles både muntlig og skriftlig. Her bør det fremkomme dato/sted, beskrivelse av hendelsen, hvem som formidler den, og hvem/hva det gjelder samt eventuelle vitner.

Arbeidsgiver er den som har ansvar for hvem som skal behandle saken, og det naturlige er at saksbehandler da vil være nærmeste leder. Ved konflikt og om nærmeste leder er involvert, så kan HR behandle eller leder på neste nivå være aktuell. Saksbehandler må være en person som ikke har egeninteresse i saken, ei heller en personlig nærme relasjon da dette kan påvirke saken i uriktig retning. Den ansatte kan ha med seg en tillitsvalgt eller en annen person som hun /han stoler på i møte med arbeidsgiver når den ansatte ønsker å melde en bekymringsmelding.

Personen som har sendt inn bekymringsmeldingen bør få tilbakemelding så raskt som mulig med informasjon om videre saksbehandling, hva slags undersøkelser som gjøres og konklusjon er forventet. Men arbeidsgiver har ikke plikt til dette, slik som ved varsling. Dersom arbeidstaker sender en skriftlig bekymring, gjelder forvaltningsloven saksbehandlingsregler om plikt til å gi skriftlig tilbakemelding til avsender innen fire uker.

Saksbehandleren må vurdere ut fra hvert tilfelle, og er det brudd på arbeidsmiljøloven eller internt regelverk er arbeidsgiver pliktig til å iverksette tiltak slik at regelbruddet opphører samt rett oppfølging for hver enkelt sak. Viser det seg at det ikke er brudd på

arbeidsmiljøloven eller interne regelverk kan bedriften likevel finne det hensiktsmessig å forebygge samt iverksette tiltak for framtiden.

Etter at saken er konkludert må oppfølging og ivaretaking være i fokus for begge parter da det kan være en stor belastning for alle involvert.

Etter konklusjonen er nådd og saken er ferdig behandlet må arbeidsgiver slette informasjon og dokumentasjon vedrørende saken da den nye personopplysningsloven ikke tillater oppbevaring av denne type informasjon når den ikke lenger er relevant da formålet med behandling og konklusjon av saken er oppnådd.

Jeg vil presisere at i denne oppgaven brukes ikke Mattilsynet eller Barnevernets bekymringsmeldinger som grunnlag, og kandidatene blir heller ikke spurt ut om disse.

## 7. Etikk

I denne oppgaven vil vi kunne se at kandidatene har måtte gjort etiske valg vedrørende valget mellom å varsle eller lage en bekymringsmelding. Dette kommer vi tilbake til i analysen, i kapittel nummer 9. Vi bruker moral og etikk både privat og på jobb, her sier Kvalnes (2017, s 16) at vi lærer oss moral hjemmefra og at etikk kan brukes om «systematisk tenkning om hva som er rett og galt i omgang med mennesker.» I organisasjonssammenheng sier han videre at den etiske kapitalen som bedriften bygger opp, gjør den bedre rustet til å få gjennomført de mål og planer som bedriften har på sin agenda, Kvalnes (2017, s 17). Nordhaug og Olsen (2010, s 37) sier at etiske dilemma kan beskrive en konflikt mellom to kulturer, eller mellom egen etikk og handlinger. Kvalnes (2017, s 55) forteller at etikk kan brukes som et verktøy til å avklare hva som i en gitt situasjon er rett eller galt. Etikken kan hjelpe oss med å ta et valg mellom to dilemma, og det er ikke alltid at man kan velge etter sitt indre moralske kompass da den samme moralen ikke er hos alle, og man har også et lovverk å forholde seg til. Vi har da verktøy som kan brukes til å hjelpe oss med dette og ett av de er Navigasjonshjulet.



**Figur 5 : Navigasjonshjulet. Kvalnes, Ø. (2006, s 79). Se gorillaen! Etikk for arbeidslivet. Oslo: Universitetsforlaget**

---

Navigasjonshjulet (Kvalnes, Ø. 2006, s 79) er et godt alternativ å bruke til å hjelpe en å se hva som er veien å gå. Vi ser at hjulet er delt opp i flere sekvenser, og dilemmaet vi skal løse ser vi når to beslutninger står imot hverandre. Skal jeg varsle eller skal jeg la være?

Navigasjonshjulets 6 hensyn er det man må ta stilling til og overveie før man tar en beslutning. Det vil da gi et godt grunnlag for å kunne ta en avgjørelse som ofte er utfordrende, derav bruken av dette verktøyet. De ulike hensynene vil ikke alltid telle likt, men de er med og det er her man må veie de forskjellige hensynene opp mot hverandre. Det første man bør se på er om det er lovlig. Er den handlingen man vurderer ulovlig, kan man ikke gå videre med den. Sier lovverket at man kan, så kan man se på om handlingen samsvarer med verdiene våre. Videre ser man på det moralske aspektet, om det er riktig å utføre denne handlingen. Omdømmedelen går på om man beholder sin troverdighet, og det økonomiske aspektet vil vurderes deretter, om det lønner seg. Til sist må vi kunne bruke etikk, og om dette lar seg begrunne, og her brukes gjerne eksempelvis likhetsprinsippet og offentlighetsprinsippet.

Innenfor etikken finner man flere prinsipper, og vi nevner to av de viktigste her: offentlighetsprinsippet og likhetsprinsippet. Begge disse kommer vi tilbake til i analysen i kapittel nummer 9, og opplever at informantene forteller om både urettferdighet og hvordan det oppleves å stå for noe offentlig.

Likhetsprinsippet beskrives av Kvalnes (2017, s 64) som at:

*Like tilfeller behandles likt. Hvis to tilfeller skal behandles forskjellig, bør det være mulig å peke på en moralsk relevant forskjell mellom dem.*

Nettopp likhetsprinsippet er ett grunnmotiv og en drivende motivator for varslere, «Dette er ikke rettferdig, det er ikke sånn det skal være», da vi legger til grunn rettferdighet i varslings situasjoner og kritikkverdige forhold.

Offentlighetsprinsippet beskriver Kvalnes (2017, s 67) som:

*Er du villig til å forsvare denne beslutningen offentlig? Er det i orden for deg å fortelle om den til dine nærmeste? Er du bekvem med at pressen får vite om den?*

Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009. s 93) opplyser oss om at vi som forskere må ha fokus på etiske hensyn, som innebærer at vi må belyse det temaet vi forsker på, på en slik måte at grupper, enkeltpersoner eller samfunn ikke blir skadelidende og at det vil bli konsekvenser som er etisk uforsvarlige ut fra vår forskning. Vi kan kanskje si at de temaene som det er veldig vanskelig å gjennomføre en etisk forsvarlig undersøkelse og forskning ikke bør gjennomføres. Eksempelvis kan barn være en fallgrube med tanke på de er umyndige og ikke forstår hva undersøkelser kan gjelde, samt samtykket man må gi for å kunne være en informant.

Vi kan oppleve at det å varsle eller sende en bekymringsmelding kan utløse dilemma, og det kan være vanskelig å avgjøre om forholdene er kritikkverdige når det gjelder etikk og moral. Mennesker har basert på hvilken oppfatning de har av ting, en ulik måte å tenke og handle på. Noe som er umoralsk for en, trenger ikke nødvendigvis være umoralsk for en annen. Konsekvensene bør på arbeidsplassen være lik for alle medarbeidere om man ser på likhetsprinsippet, men ofte kan man oppleve at om en person som har glemt noe en gang, får andre konsekvenser enn en som glemmer ting hele tiden. Som vist ovenfor, bedrifter kan bruke hjelpemidler og verktøy som navigasjonshjulet, til å lettere se om handlingene til medarbeiderne er etisk forsvarlig. Enhver bedrift bør ha etiske retningslinjer, og disse skal da ligge tilgjengelig for de ansatte.

---

## 7.1 Forskningsetiske prinsipper

Innenfor forskningsetiske retningslinjer så vil vi se at det nevnes i hovedsak tre typer hensyn. Disse vil forskeren måtte tenke igjennom, og det er følgende hensyn som går under denne plikten. Det er respekt for privatliv, rett til selvbestemmelse og autonomi samt å unngå skade, ifølge Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009, s.93).

Retten til selvbestemmelse betyr at informantene skal kunne selv bestemme over sin deltagelse. Dette gjelder om de har deltatt før, eller har blitt spurt om å delta og de som deltar nå. Det er snakk om frivillig samtykke, til å delta som informant og de skal kunne kansellere deltagelsen uten konsekvenser eller negativitet (Jacobsen, D.I., 2015).

Privatlivets fred og respekten av denne betyr kort fortalt at informanten bestemmer og godkjenner hva slags informasjon de har gitt som kan deles. Det betyr også at de bestemmer over retten til å reservere seg mot at forskere får tilgang til opplysninger om en selv.

Risiko for å unngå skade går ut på at informantene ikke skal bli skadelidende for at de har deltatt i en undersøkelse. Om informanten blir intervjuet om noe traumatisk, så kan dette påvirke informanten i ettertid og han kan ha problemer med å bearbeide dårlige minner eller traumer etter dette. En hovedregel er at informanten skal utsettes for minst mulig stress og belastning (Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. 2009, s 94.)

Når det gjelder opptak og transkribering er det viktig at det lagres trygt, og at opptak og transkriberinger slettes når de ikke lenger skal brukes. (Kvale, S & Brinkmann, S. ,2015).

## 8. Makt

Makt er et omfattende tema som vi erfarer i hverdagen og på jobb. Makt kobles ofte til arbeidsplassen og da gjerne når ledelsen er involvert, men de ansatte har også makt og motmakt. Jeg avgrenser temaet makt i denne oppgaven til fokus på maktforholdet mellom ansatt og leder, som kan påvirke både lojalitetsplikten, taushetsplikt og ansvaret som påligger en under varslingsforhold. Vi skal se nærmere på dette i kapittel 9, da kandidatene har informert om forhold som kobles til makt vedrørende varsling.

Man kan henvise til forskjellige typer makt innenfor temaet makt. Ifølge Kaufmann, G & Kaufmann, A (2009) så er det to hovedtyper vi kan se til på generell basis, nemlig stillingsbasert makt, som er basert på den formelle stillingen personen har, og personbasert makt som ligger i personens personlige egenskaper. Disse kan igjen deles inn i fem, derav tre av de er knyttet til stilling; belønningsmakt, tvangsmakt og legitimeringsmakt- mens de to siste som er ekspertmakt og referansemakt er knyttet til personen.

Ifølge Fjell (2013, s.80) så henger makt og motsetninger sammen, makten stammer fra motsetninger. Dette forklares med at motsetninger skaper både spenninger og energier mellom krefter, og i dette tilfellet bruker vi ansatte og ledere som de kreftene.

Eksempelvis kan lederen benytte seg av makt for å få de ansatte til å gjøre noe de ikke vil. Fjell viser til Max Webers definisjon på makt at person A får person B til å gjøre noe person B ellers ikke ville gjort. Makt er for øvrig ikke bare gjennom tvang, men også gjennom overtalelse. Vi kan for eksempel se for oss at lederen, som da er den som har makt, kan overtale en ansatt til ikke å melde en varsling, med å bruke sin autoritet i form av stilling, men også med trusler og hentydninger. Den ansatte har motmakt, og det er her den indre relasjonen kommer inn. Den er nødvendig for å hjelpe oss å forstå makten.

Videre sier Fjell (2013, s.84) at; «Makten er aldri ensidig, men flersidig, fordi den oppstår i motsetningen mellom mål og motiver».

Makten vil ikke eksistere om det ikke også fantes motmakt, ifølge Fjell (2013, s 83). Avmakt er også nevnt, men da den ikke innehar makt eller evne til makt vil den ikke vektlegges her.



---

Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005) påpeker at det er en sammenheng mellom varsling og makt, og konsekvensene av dette. De sier videre at «rapportering av kritikkverdige forhold vil kunne innebære at det settes spørsmålsteget ved etablerte makt- og autoritetsstrukturer i en organisasjon, samtidig som disse strukturene også utfordres» (Skivenes, M., & Trygstad, S.C. 2005, s.39)

Videre sier Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005, s. 53) at i sin undersøkelse så fant de ut at «maktressurser har betydning, men noen maktressurser fremstår som mer effektive enn andre når vi skal forstå varsling og varslingens konsekvenser i de tre kommunale sektorene som er undersøkt».

Det står videre at de utfra andres undersøkelser mener at arbeidstakere som er høyere opp i hierarkiet og i sentrale roller, er gjerne de som varsler. Dette kan være fordi de befinner seg på strategiske posisjoner der de lettere kan avdekke kritikkverdige forhold enn de som befinner seg langt unna ledelse og også er langt nede på stigen.

De antyder herved at varsling kan ha en sammenheng med hvilken rolle, posisjon og utdanning personen har. Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005) sin egen undersøkelse viser dog at arbeidstakere som ikke innehar viktige roller og posisjoner også velger å varsle. Dette gjerne grunnet lojalitetsplikt og følelse. En arbeidstaker kan også få med seg andre for å få støtte for sine synspunkter, og ekspertmakt kommer til syne her. Jo mer pålitelig, dyktig og objektiv han er, så større vil innflytelsen eller makten være til å få med seg andre.

## 9. Diskusjon og analyse

Jeg vil i dette diskusjonskapittelet se om det er sammenheng mellom teori og informasjonen som informantene har delt med oss. Opplevelsen av å bli urettferdig behandlet aktiviserer likhetsprinsippet og offentlighetsprinsippet, noe vi vil få se gjennom informantenes svar. I tillegg vil jeg finne ut om min påstand er rett, og om da utvalget velger bekymringsmelding framfor å varsle grunnet at de opplever det å være varsler som farlig. Hvis påstanden min stemmer, kan vi forvente at informantene beskriver sånne opplevelser og følelser som redsel.

Jeg går ut ifra påstanden;

*«Ansatte velger å sende en bekymringsmelding i stedet for en varsling fordi konsekvensene oppleves som for farlige»*

Jeg har gitt informantene tilfeldige nummer fra 1-5, og disse blir da brukt i denne analysedelen for å skille svarene.

Analysen starter med å fortelle om hva slags tanker informantene har rundt dette scenarioet som beskrevet i intervjuguiden.



---

### 9.1.1 Scenario

Scenarioet er: *«Løsmunnet sjef. Videreformidler informasjon som er gitt konfidensielt vedrørende en ansatts sykdom til øvrige ansatte».*

Kandidat nummer 2 sier spontant at «dette er overhode ikke greit».

Kandidat 3 går rett på sak og sier:

«ut fra scenarioet, så går jeg for varsling i stedet for bekymringsmelding jeg da. For jeg synes det er viktig å bruke det systemet vi har».

Kandidat nummer 1 forteller at

«I og med at jeg har vært igjennom noen varslingsrunder før, så hadde jeg heller valgt varsling framfor bekymringsmelding, for da har man sterkere vern mot gjengjeldelse. Jeg anbefaler ikke å sende bekymringsmelding med mindre du er tillitsvalgt selv og tar som det. I dette scenarioet kan man så klart snakke med lederen først, og så bruke en varsling senere eventuelt».

Kandidat nummer 4 sier at:

«Avhengig av forholdet til sjefen, så hadde jeg valgt å konfrontere sjefen med dette eller gått til tillitsvalgte på jobben. Dersom jeg hørte sjefen snakke om den ansattes sykdom offentlig, så ville jeg ført spurt om ikke dette er konfidensiell informasjon som en kommentar i samtalen, og sett hvordan sjefen reagerte på dette. Er det kun en forsnakkelse og sjef tar det til seg, beklager og skifter emne, så tenker jeg saken er ute av verden. Dersom den ikke tar dette til seg, men fortsetter med samme tema, ville det være riktig å ta det videre til tillitsvalgte, slik at denne kan ta det ordentlig opp med sjefen. Jeg støtter det å si det til en person direkte og gi den en sjans til å beklage, i stedet for å gå rett til høyere instans, men jeg hadde absolutt valgt varsling før bekymringsmelding».

Jeg tar og med kandidat 5 sitt svar her:

«Jeg ser at det står om en sjef som er løsmunnet, og da ville jeg tatt det opp med sjefen ganske tydelig og sagt ifra, hva jeg hadde ment om den saken. At sånne ting bør man ikke prate om, og hvis det ikke hadde hjulpet så hadde jeg gått videre med det og varslet».

Man kan basert på svarene gå ut i fra at kandidatene er ganske enige i at et slikt scenario krever handling, og at det ikke er greit at en leder sprer konfidensiell informasjon. De vil da velge å ta det opp med leder og den det gjelder før det blir registrert en varsling.

### **9.1.2 Varsle eller bekymringsmelding?**

Da man ifølge arbeidsmiljøloven har rett til, og i noen tilfeller pålagt å varsle, ønsket jeg å få innsikt i hva mine informanter tenker om dette og om de ville valgt varsling eller bekymringsmelding. Her presiseres det at det er forskjell på å melde fra til leder eller kollega-bekymringsmelding, og å rapportere en formell varsling.

Kandidat 2 opplyser ut fra dette scenarioet, men også generelt etter egen erfaring at:

«Det kommer an på hvordan jeg kjenner sjefen min, jeg er ikke så tøff i virkeligheten. Det kommer helt an på hvordan maktforholdet hadde vært».

Ledere har makt, da de driver med ledelse (Fjell, E. 2013, s 84), og de ansatte har da motmakt siden de driver med tjenesteyting. Lederen kan få den ansatte til å gjøre noe han ellers ikke ville gjort, eller får den ansatte til å ikke gjøre noe han ellers ville ha gjort. Eksempelvis om den ansatte sitter med informasjon om kritikkverdige forhold som det bør varsles om, og lederen påtvinger den ansatte til å ikke gjøre dette ved hjelp av for eksempel lovnad om noe, eller trusler.

---

Kandidaten gir inntrykk av at han synes dette er en tøff situasjon å stå i.

Han sier videre

«Hadde jeg hatt en veldig dominerende sjef, så hadde jeg kanskje ikke gjort noe, men jeg hadde hatt problemer med å akseptere dette». Jeg spør informanten hvis sjefen fortsetter, og går videre med dette, hva gjør du? «Det som slår meg da, er at man må prate med den personen det går utover og tilbake denne. Det er jo den personens kamp egentlig, men jeg kan jo hjelpe han. Om den personen ikke får noe gehør eller ikke klarer å gjøre det, så føler jeg at jeg må hjelpe den personen. Enda jeg veit det kommer til å bli ubehagelig. Men da har jeg kommet så langt at jeg har problemer med å trekke meg tilbake. Jeg hadde kanskje egentlig sendt bekymringsmelding i første omgang, men hvis det fortsetter så må du bare gå videre».

Da jeg spurte kandidat 3 om hva hun tenkte om det var mer naturlig for ansatte å benytte seg av bekymringsmeldinger i stedet for varsling svarte hun;

«I min avdeling nå, så har ordet varsling aldri vært oppe. Jeg tenker at hvis sjukemelding er ett tema, så kan varsling være ett tema, nyansatte kommer og her er vi åpne og rause, dette er bekymringsmelding, dette er varsling. Info for de nyansatte må de gå på kommunens intranettside, og dette må de finne selv, og det er vel ikke det første du tenker på som nyansatt –at nå skal jeg bruke varsling. Info mangler mener jeg. Er det forhold som er farlige for liv og helse, og økonomi ikke minst, så skal man varsle. Jeg tenker at det er nok mange som kvier seg. Det ser jeg på de som melder avvik, det er et annet system, et mye lavere system som bare går til sjefen din».

Kandidat nummer 4 opplyser;

«Er det kun en forsnakkelse og sjef tar det til seg, beklager og skifter emne, så tenker jeg saken er ute av verden. Dersom den ikke tar dette til seg, men fortsetter med samme tema, ville det være riktig å ta det videre til tillitsvalgte, slik at denne kan ta det ordentlig opp med sjefen. Jeg støtter det å si det til en person direkte og gi den en sjans til å beklage, i stedet for å gå rett til høyere instans».

Noen av kandidatene har mer erfaring med varsling, både av personlig erfaring men også i form av å være tillitsvalgt. Kandidat nummer 1 har lang fartstid både som ansatt, men også som tillitsvalgt. Hun sier;

«Jeg har vært tillitsvalgt i mange år og kjenner til risiko, og hva man skal og bør gjøre. Man må sikre seg selv i en slik prosess, og jeg valgte varsling fordi jeg tenkte på vern mot gjengjeldelse. Bekymringsmelding tenkte jeg egentlig ikke på som et alternativ. Jeg tenkte at når det gjaldt trakassering, så er det varsel da det er brudd på arbeidsmiljøloven. Og etiske retningslinjer innad i kommunen. Jeg sendte dog noen bekymringsmeldinger etterpå, da fylkesavdelingen i min fagforening anbefalte dette. For å gjøre det litt mindre farlig for kommunen».

I undersøkelsen til Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005, s.53) så har de funnet ut at sannsynligheten for at den ansatte varsler er større om han er tilhørigheten til arbeidsplassen er stor. Her i form av eksempelvis verv som tillitsvalgt. De har også funnet ut at andre variabler som lederkontakt påvirker også om den ansatte varsler.

Undersøkelsen sier at de som varsler har mindre hyppig lederkontakt, og mulige grunner til dette kan ha noe med at de kan ha dårlige kommunikasjonsmuligheter. Har man derimot hyppig kontakt med leder, og en mer uformell tone, vil man kunne få komme med synspunkter på ett lavere nivå og leder kan involveres på et mye tidligere stadium.

Tabell 3.3 Hvem / hvilken instans man har meldt ifra om kritikkverdige forhold til. I prosent.

Meldingsinstans	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Totalt	N
Kollegaer	22 %	48 %	16 %	14 %	100	572
Leder	14 %	51 %	20 %	15 %	100	601
Tillitsvalgte	9 %	35 %	16 %	40 %	100	506
Vernombud	4 %	23 %	20 %	53 %	100	471
Arbeidsmiljøutvalg	1 %	3 %	5 %	91 %	100	418
Bedriftshelsetjenesten	1 %	1 %	3 %	95 %	100	410
Kommunepolitikere	0	6 %	5 %	89 %	100	428
Kommunelegen	0	1 %	3 %	96 %	100	422
Fylkesmannen	1 %	2 %	4 %	93 %	100	421
Arbeidstilsynet	1 %	1 %	2 %	96 %	100	418
Andre tilsynsmyndigheter	0	2 %	3 %	95 %	100	415
Pårørende/brukere	1 %	9 %	15 %	75 %	100	429
Media	0	3 %	3 %	94 %	100	424

**Figur 6. Hvem/hvilken instans man har meldt ifra om kritikkverdige forhold til, I prosent. (Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005).**

Vi ser at undersøkelsen til Skivenes, M & Trygstad, S.C (2005) så har 70% svart at de har meldt fra til kollegaer ofte eller av og til. 65% har kontaktet leder, mens om man ser på tillitsvalgt så er det 44% og verneombud 27%. Ut fra mine kandidaters svar så samsvarer dette bra med resultatet i denne undersøkelsen. Flere ønsker å ta det opp med leder, og kollegaen det gjelder før man eventuelt velger å sende en varslings.

### 9.1.3 Reaksjoner

I kommuner er det vanlig at man skal følge tjenestevei, det vil si at man skal kontakte leder først. Om denne går til tillitsvalgt eller verneombud blir man oftest henvist tilbake til sin nærmeste leder, men man kan få støtte og bistand fra tillitsvalgt i prosessen.

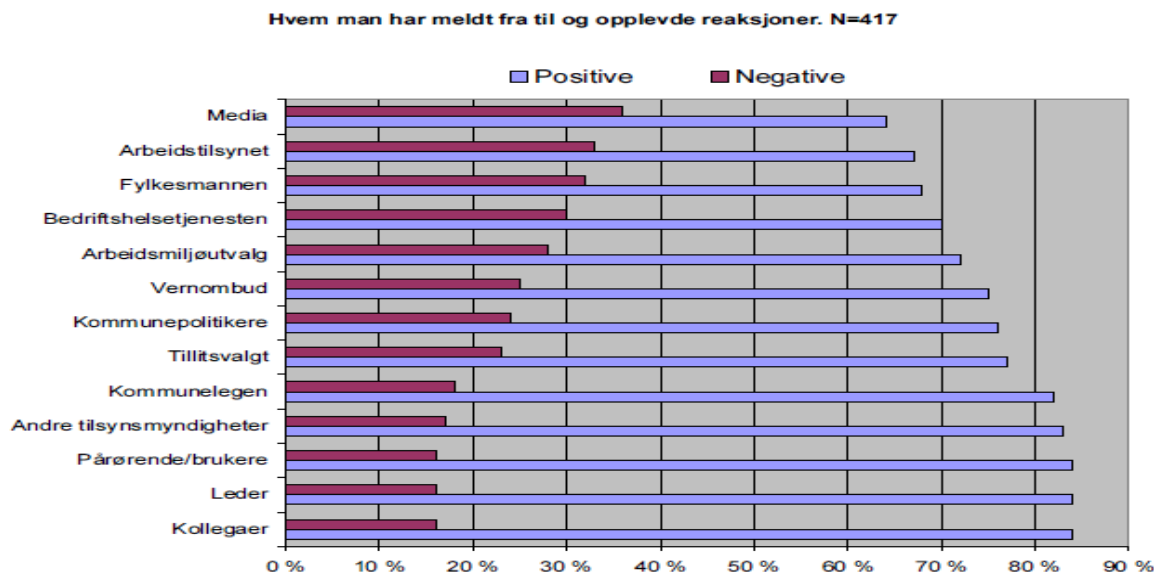
Kandidat nummer 4 sier;

«Jeg har tatt opp saker før med leder, om ting jeg ikke synes noe om, eller sagt til vår leder at for eksempel «vi ønsker du skal være litt tydeligere, eller ha en agenda for møter, eller følge opp», generell kritikk. Så skal man gå tjenestevei og i det tilfellet var vi flere som først tok det opp med han og så hans nærmeste leder, og vi følte at ingenting ble tatt på alvor. Det var ikke noe «så bra du tar ansvar» tilbakemelding, det ble mer sånn «dette snakker vi ikke om, det er ingen som sier noe».

Videre tilføyer hun;

«Jeg tenker det er en god egenskap å tørre å varsle, og jeg har selv sendt varslinger i form av tillitsvalgt og ansatt, men jeg har ikke fått noe positivt ut av dette. Jeg har ikke fått noen mulighet til ny jobb, forfremmelse, avansement eller lignende. Jeg har heller blitt mer oversett og sett på som bråkmaker».





**Figur:7 Hvem har man meldt fra til og opplevde reaksjoner. N=417. (Skivenes, M., & Trygstad, S.C. 2005).**

Tabellen i figur nummer 7 viser oss fra Skivenes, M & Trygstad, S.C sin undersøkelse at det er mest negative reaksjoner når det gjelder varsler eller bekymringsmeldinger til media, arbeidstilsynet og fylkesmannen.

Kandidat nummer 3 sin erfaring er at;

«Jeg har meldt avvik og jeg får følelsen av at de synes jeg er ei masekråke, ikke rett ut, men det er følelsen jeg får. Det blir ikke mottatt på noen spesiell god måte, «det er bare slik det er», du får inntrykk av at de synes du maser. Om du treffer de, så kan kommentaren bli «jaså, jeg ser du driver og sender masse meldinger og avvik, gang etter gang».

Kandidat nummer 2 opplyser;

«Jeg har erfart å ikke rykke opp i lønn da andre gjorde det. Og det var ikke for at jeg laget bråk eller noe, men at jeg stilte noen spørsmål og sendte bekymringsmelding, og den nye økonomisjefen som kom med, han gav meg beskjed om at «du får se ved

neste lønnsopprykk, om du har vært snill gutt til da». Og det er ganske tøft å oppleve».

Da kandidat nummer 1 varslet som ansatt

«ble det formelt satt i gang det apparatet som det skal i forhold til møte, samtale, ta med tillitsvalgt, og det endte opp med at de gikk igjennom rutineene sine etter at saken var over. Den type atferd som jeg varslet om ble ikke ønsket i kommunen. Så formelt sett hadde det mere effekt enn da jeg sendte bekymringsmelding som tillitsvalgt. Den ene sendte jeg adressert til rådmann med kopi til arbeidstilsynet, den fikk jeg aldri svar på. Den jeg adresserte til arbeidstilsynet med kopi til rådmann fikk jeg svar på, og da ble media sak, og rådmannen forsvarte kommunen og det ble debatt. Den direkte til rådmannen ble da rett og slett feid under teppet».

Offentlighetsprinsippet kommer til grunn her. Kandidaten gikk ut i media og forsvarte varslingen offentlig. Dette førte til debatt, og kandidaten sto for varslingen.

Kandidat nummer 2 opplevde at det å stå for det offentlig var en tøff posisjon da han måtte under et fellesmøte ta opp en sak som gikk under kritikkverdige forhold:

«Og så blir det da en tilstand da lederen blir konfrontert med det og under ett fellesmøte. Jeg blir da dyttet fram fra min avdeling under påskudd av at «du som har så sterke meninger kan stå her», Jaja, ok sa jeg, men antok uten å ha sagt noe, at jeg hadde avdelingen med meg. Men det hadde jeg ikke, for da jeg reiste meg i plenum der med 120 ansatte som var der, så var jeg dønn aleine. Og den det gjaldt, som jeg skulle si fra til at «det var ikke greit det du gjorde» la ballen død med å bare sitte der helt rolig, med kroppsspråket var avvisende og at armene var i kors, himlet litt med øynene, og litt ala Donald Trump. Så da vi var ferdige var kruttet borte. Det skjedde ikke så veldig mye etterpå egentlig».

Han sier videre: «Jeg har jo hørt om andre personer som havnet i lignende situasjoner men i intern avdeling. Det er da du bare ble overkjørt av sjefen etterpå og de som skulle vært der og backet deg tør ikke si noen ting. Selv om man ikke har noe å være redd for i jobbene sine, de kan ikke sparke deg på grunn av det. Fordi du tør å stå fram».

Vi kommer tilbake til redsel i kapittel nummer 9.1.4.

I forsøket (Skivenes, M., & Trygstad, S.C. 2005, s 32) så kom de fram til at de negative reaksjonene var på 17% fra ett utvalg på 417 arbeidstakere som meldte fra om kritikkverdige forhold. 83% var dermed positive. Vi kan se at hovedtyngden av de positive reaksjonene var fra andre kollegaer, noe som kan antyde at varsleren har gjort noe bra for arbeidsmiljøet og kollegaene. Dette kan henge sammen med et godt arbeidsmiljø og stor takhøyde i bedriften. Videre kan det også bunne i at ledelsen tar varsling på alvor og tar nødvendige tiltak for å rette opp det som det varsles om.

Varsleren kan som en konsekvens av sin handling få sanksjoner i ettertid. Dette varierer alt fra forfremmelser til avskjedigelse, men Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005, s 32) har i sin undersøkelse laget en rapport og en oversikt av rapporterte reaksjoner av å varsle for den enkelte varsler. Resultatene kan vi se på figur nummer 8.

	Totalt for som meldte	N
Ble forfremmet	1 %	3
Fikk positive reaksjoner fra ledelsen	37 %	171
Fikk positive tilbakemeldinger fra kollegaer	57 %	256
Fikk positive reaksjoner fra brukerne	13 %	61
Fikk positive reaksjoner fra lokalmiljøet	2 %	7
Ble baksnakket	6 %	28
Ble utestengt fra arbeidsfellesskapet	2 %	11
Ble refset og irttesatt av leder	4 %	16
Ble fratatt arbeidsoppgaver	1 %	6
Fikk ødelagt karrieremulighetene i kommunen	2 %	7
Opplvde reaksjoner så sterke at det endte i sykemelding	4 %	18
Opplvde reaksjoner så sterke at jeg sa opp stillingen	1 %	3
Fikk tjenestepåtale	1 %	2

**Figur 8: Rapporterte reaksjoner av å varsle for den enkelte. Prosent. N=417 (Skivenes, M., & Trygstad, S.C. 2005, s 32).**



**Figur 9: Meldte/varslede forhold og endringer på virksomhetsnivå. Prosent. N=417 (Skivenes, M., & Trygstad, S.C. 2005, s 36).**

Basert på undersøkelsen til Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005, s. 36). Så ser vi at tabellen i figur nummer 9 så svarte 37% at det ikke ble noen konsekvenser ut fra de varslingene som informantene hadde gjort. Vi kan og se at etter det ble varslet så svarte 33% at en konsekvens ble endrede rutiner.

Kandidat nummer 3 svarer på spørsmål om det er redsel for gjengjeldelse;

«Det er redsel for gjengjeldelse. Det kan ødelegge karrieren din, det har skjedd, for det vet jeg. Om du blir for bråkete, er det ikke sikkert du får lov til å rykke fram selv om du har erfaring og kompetanse. Du blir sett som opprørsk, og da er det ikke så behagelig å ha deg som leder eller mellomleder eller kollega, så da trenger vi ikke å belønne eller forfremme deg. Alt som har med å si ifra, burde blitt belønnet. Som voksen, så er måten du sier ifra viktig. Derfor vi har systemer som kan hjelpe oss. «jeg har opplevd det slik, jeg har sett dette med mine øyne», da forventer jeg at mottaker da er voksen og sier at dette skal vi se på, og sjekke det ut. Det blir fort sett som personlig kritikk, og det er best å ikke få slike dokumenter til seg som leder. Jeg

---

føler at mange går rundt og lukker øyne og ører, og tenker at så lenge jeg ikke hører noe er det ikke noe som skjer -av ledere».

Når det gjelder valget mellom varsling og bekymringsmelding, så sier kandidat nummer 4 at;

«I annet tilfelle, der sjefen ikke tar lett på varsling og kan bruke det personlig mot en senere, forstår jeg at flere går rett til bekymringsmelding, for å skåne seg selv».

Det er ønskelig at varslinger blir tatt tak i, og at det blir endringer ut av det. Avhengig av om saken går til ledelsen for å bli løst der, eller om det går til tillitsvalgt apparatet eller en fagforening, så er målet det samme.

Kandidat nummer 1 forteller;

«De fleste som varsler føler seg både utstøtt, de får reaksjoner mot seg, mister avanse muligheter. Jeg har vært veldig på, prøver å bidra, kommer med innspill og initiativ men blir alltid slått ned eller oversett. Ledelsen sier de vil ha forslag og ditt og datt, det er ikke veldig god tradisjon for det. De som kommer langt før og etter varslingen min, er de som er enkle og greie og aldri kommenterer eller kritiserer. De kommer ikke med innspill eller lignende. Jeg erfarte forleden at en idegruppe jeg hadde mye å bidra til, og ønsket å være i -noe jeg hadde sagt til min leder- headhunted en annen, som sa til meg at hun ikke ville være i gruppen, og ikke hadde noe å bidra med heller.. jaha, her sitter jeg og har vært på, og har vist initiativ og kommer ikke med. Jeg tenker jo at det er en god egenskap, i tillegg til å være spørrende, undersøkende og kritisk. Men, det virker ikke slik fra ledelsens synspunkt».

Etter å ha sammenlignet mine kandidater med undersøkelsen til Skivenes, M., & Trygstad, S.C., så kan man se at det er likheter med kommentarene som kandidatene har, og resultatene til undersøkelsen.

Vi kan gå ut ifra at det er generelt redsel for reaksjoner og gjengjeldelse, og at redsel for at ledelsens sanksjoner er til stede.

Ser vi på Figur 9: *Rapporterte reaksjoner av å varsle for den enkelte*, så ser man at 37% fikk positive tilbakemeldinger fra ledelsen. Det tyder på at det er fordi en høyere andel i undersøkelsen som har svart. I min undersøkelse er det færre personer, og ser man da på svarene så viser det seg at det er noe positivitet fra ledelsen hos mine kandidater også. Kandidat nummer 5 svarer på spørsmål etter sin erfarte varslings sak om hun fikk støtte av leder og kollegaer at;

«Eh..ja, ifra leder i hvert fall. De jeg jobbet med, kolleger og sånt, der var det litt forskjellig.»

Kandidat nummer 1 utdypet litt videre om hun hadde merket sanksjoner eller reaksjoner etter at hun varslet, og her ser vi også at makten ledelsen sitter med kan påvirke kandidaten og varslingsprosessen.

«Jeg merket i prosessen, at de likte ikke dette her. En personalsjef sa at «vi tar dette på største alvor», men jeg opplevde at spesielt hun var veldig regelrytter, og at hun og rådmann splittet påstandene, og kom med «hvorfors kom du nå med dette et halvt år etter dette skjedde, hvorfors kom du ikke da» i stedet for å ta fatt på saken. De prøvde å legge alt over på meg, stilte spørsmål ved mine motiver for å varsle. For å fremstille det som om det ikke var så alvorlig siden jeg hadde drøyt med å varsle. De så ikke noe på at dette var noe som kanskje måtte bearbeides, at jeg var sjokkert da det skjedde, og at jeg var veldig aleine om dette og derfor tok det tid til å samle opp mot. Og etter at de møtene var over, så snakket jeg med foreningen, jeg syntes de var ufine med tanke på at de stilte spørsmål vedrørende min integritet og situasjon, så jeg ba om et møte til for å skvære opp og forklare meg. Jeg mente jeg trengte en beklagelse fra personalsjef og rådmann, på at de kanskje ikke hadde håndtert saken helt riktig og hvordan de hadde opptrådt. Rådmannen kunne ikke være med på noe sånt møte, men personalsjefen kunne strekke seg til «*Ja jeg kan forstå at du opplevde det som urettferdig*». Det var ikke noe beklager eller noe. Ingen ydmykhet. I etterkant har jeg opplevd at det føles som om rådmannen ikke liker meg».

---

Skivenes, M. & Trygstad, S.C (2006a) har i sin artikkel uttrykt at for å verne om de ansatte slik at de ikke skal få sanksjoner eller reaksjoner på arbeidsplassen, så er hvordan skal man lage godt ytringsklima en stor utfordring.

De definerer et godt ytringsklima som; «arbeidstakernes opplevde mulighet til å ta opp en sak og å si ifra om bekymringer til ledere og kollegaer uten å frykte represalier» (Skivenes, M. & Trygstad, S.C. 2006a, s.7). Basert på flere av kandidatenes kommentarer kan vi med relativ sikkerhet si at det er rom for forbedring, og at flere av de kjenner på det med makt(mis)bruk og redsel vedrørende ledelsen og prosessen ved varsling.

Makt kan gjerne henge sammen med redsel, og dette kommer vi til å se nærmere på i kapittel 9.1.4 da kandidatene får fortalt mer i dybden om hvordan de føler på dette.

#### **9.1.4 Redsel**

For å komme virkelig i dybden, så fikk kandidatene fortelle om eventuelle egne erfaringer innenfor varsling og avvik/bekymringsmeldinger. Flere av de kom innpå redsel, så jeg ba de om å utdype hva de opplevde og følte på i forhold til redsel. Redsel i forhold til å tørre å varsle, tørre å stå alene, tørre å ta opp med ledelsen.

Det ble delt mye av egne erfaringer blant kandidatene, og flere har opplevd det å være en varsler, samt følt på det med redsel.

Kandidat nummer 3 deler;

«Historier som allerede er kjent i media, burde bli brukt til skrekk og advarsel, litt motsatt at «dette skjer, og slik vil vi ikke ha det og være som arbeidsgivere». De store varslingssakene som har vært på tv, det gjør at folk blir skremt, for alle de som er i media—politikere, eller innen jernbanen som hadde varslingssak, og Grue kommune, da tenker jeg at de folka som er der, de er kjente, og trygge på seg selv, og har titler og

roller så ender det slik. Så vil den vanlige menige da kvie seg enda mer for å sende et varsel. Så det å være uenig i, det koster. Og det har jeg selv smakt på».

Selv om alle har forskjellige stillinger, avdelinger og aldre, så viste det seg at redsel gikk igjen hos flere av kandidatene. Dette kan komme av mange grunner, men makt og maktforhold på arbeidsplassen vil kunne være avgjørende hvorvidt den ansatte tør å varsle eller ta opp forhold.

Kandidat nummer 4 sier som svar på spørsmål om hun føler redsel for reaksjoner eller gjengjeldelse på varsling at;

«Nei, men mitt svar preges nok av at jeg så langt har vært på arbeidsplasser der det er godt arbeidsmiljø, og at forholdet til sjefen har vært bra».

Vi ser fra Kandidat nummer 1 sitt synspunkt og erfaring at;

«Den personen jeg sendte varsling på, ble det også sendt bekymringsmeldinger på. Folk tør ikke, og vil ikke på grunn av konsekvenser. Kan hende det hadde vært bedre med flere varslinger, at det kanskje da hadde blitt tatt tak i mer. Mange er redd for interne jobbmuligheter forsvinner, redd for konsekvenser. Og det er både i henhold til varsling og bekymringsmeldinger. I mitt tilfelle kom dette ut i media, og journalisten prøvde å få de andre i tale, men ingen av de andre ville uttale seg da de var redd det skulle bli brukt imot dem. Det var og en tidligere ansatt som sa opp i protest, som kunne ha sagt noe, men denne turte heller ikke å si noe av frykt for jobbmuligheter og karriere».

Kandidat nummer 5 sier at;

«Men jeg tror og at noen hadde i tankene at hun (som det ble sendt varsel om) var såpass god kompis med ledelsen høyere opp at de var redde for gjengjeldelse, at det kunne gå ut over dem hvis de sa eller gjorde noe».



Sist forteller kandidat nummer 2:

«Hvis det bare er du og den det går utover og sjefen din, så er det helt annerledes enn hvis det for eksempel er 6 stykker på avdelingen. Jeg vil selvfølgelig prate med de andre. Jeg vil prøve å ha de i ryggen. Jeg veit av personlig erfaring at de som har sagt at de skal støtte deg de er ikke nødvendigvis der når du trenger de. Du må være forberedt på å stå løpet aleine».

Dette som svar på om han hadde følt på redsel eller om han ble redd for at det skulle bli gjengjeldelse etter en eventuell varslings.

Her kan vi se at samtlige kandidater unntatt nummer 4 opplever redsel, og kandidat nummer 4 sitt svar er nok preget av at hun har et godt arbeidsmiljø med god takhøyde, samt godt forhold til ledelsen. De 4 andre kandidatene forteller at de ser og føler redsel, og her kan vi si at det er en vesenmessig sammenheng basert på fenomenologisk design som er i bunn for denne undersøkelsen.

## 10. Konklusjon

Jeg har i denne besvarelsen forsøkt å finne ut om bekymringsmeldinger blir valgt før varsling grunnet blant annet redsel for represalier og gjengjeldelse.

Ut fra det juridiske perspektivet i Grunnloven, så har alle i Norge rett til å ytre seg. Det har vist seg at det er flere tilfeller etter en varsling der varsleren har påpekt kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, at den ansatte har blitt sagt opp eller møtt med annen gjengjeldelse. Dette kan være alt fra utfrysing til mangel på avansement eller oppsigelse.

Varslingsparagrafene i arbeidsmiljøloven skal være der nettopp for vern for varslere, og skulle det skje at en ansatt blir avskjediget for å ha varslet vil han ha loven bak seg som vern da arbeidsgivere ikke har lov til å gi ansatte sparken for en slik handling. Arbeidsmiljøloven har som oppgave å beskytte arbeidstakerne mot dette. Basert på at de har vern ifølge lov skulle det være trygt for arbeidstakere å varsle om de skulle observere kritikkverdige forhold der de arbeider. Med det fokus som varsling har nå, så er det håp om at det blir enda bedre forhold for varslere i framtiden.

Varsling om kritikkverdige forhold burde være noe som belønnes, da man skal ikke arbeide under kritikkverdige forhold. I stedet for at arbeidsplassen er synderen som ikke har sitt på det tørre, har det heller blitt at varsleren er den store syndebukken. Organisasjonskultur, makt og etikk spiller inn, samt lovverk, retningslinjer og etiske retningslinjer i den enkelte bedrift.

Mine informanter har vist ett relativt likt syn, det er en felles forståelse av hva som er rett og galt. Flere av informantenes svar samsvarer med resultatene til undersøkelsen som Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005) har laget. Men vi ser og at de fleste av informantene var redde for gjengjeldelse, og flere av de har også opplevd dette. I tillegg har ikke alle fått positive tilbakemeldinger etter at de har varslet eller meldt bekymring.

Svaret på min påstand er ikke noe enkelt ja eller nei svar. Ved hjelp av dybdeintervju og fenomenologisk design har jeg forsøkt å avdekke vesenmessige trekk i forskningen, og det har vist seg at redsel går igjen hos majoriteten av informantene. Informantene mine vil i de fleste tilfeller snakke med den det gjelder først (bekymringsmelding kan være både muntlig og skriftlig), og så går de til varsling. Det vises og at det er en redsel for å bli stemplet som

varsler/syndebukk, og i tillegg en redsel for at arbeidsplassen gir sanksjoner og negative reaksjoner mot varslere.

Det er en generell enighet om at varsling er til for å brukes, men kan det løses på en enkel måte med å snakke med den det gjelder først, så velger majoriteten av mine informanter dette.

Folk ønsker å si ifra, men de ønsker ikke å gjøre dette som varslere. Etter at varslingsinstituttet har blitt så omfattende og regulert, så kan det se ut som at det virker mot sin hensikt. Jo flere lover og regler som kommer, jo farligere blir det å varsle, og dette fører til at redselen for å varsle øker.

Det som er viktig å ta med seg, er at ikke alle kommuner har samme kultur, og for å få en enda mer helhetlig besvarelse kunne det med fordel vært laget både en kvalitativ og kvantitativ undersøkelse med flere hundre deltagere ifra mange forskjellige kommuner. Da hadde man kunne fått skapt seg et enda klarere bilde av situasjonen og hadde hatt mulighet til å lage ett program for å legge mer fokus på etiske retningslinjer og endring av holdningen mot varsling innad i de forskjellige kommunene.

## Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (LOV-2019-06-21-24). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/>

Fjell, E (2013). *Den daglige arbeidsvirksomhetens politikk. Om sjefers makt og ansattes motmakt*. Søkelys (9), 77-86=

Grunnloven. (1814). LOV 1814-05-17 nr 00: Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17?q=grunnloven>

Jacobsen, D.I (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3.utgave. Oslo: Cappelen Dam Akademisk

Johannesen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2009). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utgave, 5.opplag. Oslo: Abstrakt forlag.

Kaufmann, G & Kaufmann, A (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget

Kvale, S & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3.utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kvalnes, Ø. (2006). *Se gorillaen! Etikk for arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget

Nordhaug, O. & Olsen, J.B. (2010). *Etikk, ledelse og samfunnsansvar*. Oslo: forlag 1.

Skivenes, M., & Trygstad, S.C. (2005). *Varsling i norsk arbeidsliv – Hva betyr det og hva vet vi*. Fafo. Tilgjengelig 01.01.2020, [https://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/788.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukii/788.pdf)

Skivenes, M. & Trygstad, S.C (2006a). *Roller, kommunikasjon og ytringsklima*. Fafo. Tilgjengelig 03.02.2020. [https://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/10021.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukii/10021.pdf)

Vetlesen, A.J. (2007). *Hva er etikk*. (3.opplag 2010). Oslo: Universitetsforlaget.

Wik, T. & Sortland, N. (2013). *Varsling. Fra problem til verdi*. Bergen: Fagbokforlaget

---

Øverenget, E. (1998). *Seeing the self: Heidegger on subjectivity*. Dordrecht; Boston: Kluwer Academic Publishers

Vedlegg 1. Forskningsprosjekt og samtykke erklæring.

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Ansatte velger å sende en bekymringsmelding i stedet for en varsling fordi konsekvensene oppleves som for farlige»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvorfor ansatte skygger unna varsling, og bruker bekymringsmelding i stedet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål

I denne masteroppgaven er formålet å finne ut hva ansatte tenker og føler om varsling versus bekymringsmeldinger. Hvorfor velges det ene fremfor det andre. Med en kvalitativ metode og ved å bruke dybdeintervjuer håper vi å få en mer dyptgående kjennskap til hvordan ansatte tenker og handler ved bruk av bekymringsmeldinger versus varsling. Ved å intervju 5-6 personer, som er offentlig ansatt i ulike kommuner ønsker vi å kartlegge om dette oppleves og gjennomføres på ulike måter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen Innlandet

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg sender denne henvendelsen til deg, da du er offentlig ansatt i en kommune.

Hva innebærer det for deg å delta?

• Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du blir med på et intervju som vil vare i omtrent 1 time. Vi har noen få spørsmål som vi kommer til å stille, og følge opp med oppfølgingsspørsmål. Intervjuet vil bli tatt opp på en lydopptaker. Spørsmålene omhandler syn på varsling, bekymringsmelding og bruken av disse.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- 
- Det vil kun være studenten May Bråthen samt veileder Einar Øverenget ved Høgskolen Innlandet som vil ha tilgang til opplysningene.
  - Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes.
- Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?  
Prosjektet skal etter planen avsluttes 29.02.2020. Alle opptak og personopplysninger vil bli slettet ved prosjektslutt.

#### Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskolen Innlandet, avdeling Rena, veileder Einar Øverenget, [ainar.overenget@inn.no](mailto:ainar.overenget@inn.no), eller masterstudent May Bråthen, [Nightfall109@hotmail.com](mailto:Nightfall109@hotmail.com)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig /Eventuelt student  
(Forsker/veileder)

---

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om «Ansatte velger å sende en bekymringsmelding i stedet for en varsling fordi konsekvensene oppleves som for farlige», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta på intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 29.02.2020.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)