

KLANDERVERDIG ATFERD OG VARSLING I NORSK ARBEIDSLIV

STIG BERGE MATTHIESEN
BRITA BJØRKELO
MORTEN BIRKELAND NIELSEN

FORSKNINGSGRUPPE FOR ARBEIDSMILJØ, LEDELSE OG KONFLIKT (FALK)
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN



Klanderverdig atferd og varsling i norsk arbeidsliv

Stig Berge Matthiesen
Brita Bjørkelo
Morten Birkeland Nielsen



2008

**Forskningsgruppe for arbeidsmiljø,
ledelse og konflikt (FALK)**

**Det psykologiske fakultet
UNIVERSITETET I BERGEN**

ISBN 978-82-91-71346-5

FORORD.....	3
SAMMENDRAG	4
INNLEDNING	7
FAGLIG BAKGRUNN	7
VARSLING	7
NY ARBEIDSMILJØLOV.....	9
HVA VARSLES DET OM?	11
KLAGEMOTTAKERS BETYDNING	12
OMFANG AV VARSLING	13
BETYDNINGEN AV VARSLING	16
HOVEDMÅL, PROBLEMSTILLINGER OG AVGRENSNINGER	17
METODE	19
FORSKNINGSDESIGN OG FINANSIERING.....	19
UTVALG OG UTVALGSSTØRRELSE.....	19
SPØRRESKJEMA	20
<i>Demografi</i>	20
<i>Kritikkverdige handlinger</i>	20
UTFALLSMÅL	22
ETIKK	23
RESULTATER.....	24
DEMOGRAFI	24
<i>Sivilstand, utdanning, arbeidserfaring og erfaring fra tillitsvern</i>	25
OMFANGET AV VARSLING.....	26
SENTRAL DEFINISJON PÅ VARSLING.....	28
<i>Varsling av ”organisatorisk kritikkverdige handlinger”</i>	29
<i>Varsling av ”det utenkelige”</i>	30
DET Å VÆRE I EN VARSLINGSPROSESS	32
MOTTAK AV VARSLING	33
KRITIKKVERDIGE FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN.....	35
<i>Kritikkverdige forhold man har sett på egen arbeidsplass</i>	35
<i>Alvorlighetsgraden av kritikkverdige forhold</i>	36
<i>Mest alvorlige kritikkverdige handlinger – åpent spørsmål</i>	37
<i>Kritikkverdige handlinger man har varslet</i>	41
MER OM NÅR MAN VARSLET SISTE GANG.....	42
GRUNNER FOR Å VARSLE ELLER LA VÆRE Å VARSLE	47
HVEM UTFØRTE DET KRITIKKVERDIGE OG HVA SKJEDDE?	48
<i>Hva skjedde – kritikkverdige handlinger</i>	49
KONSEKVENSER FOR WHISTLEBLOWER – POSITIVE OG NEGATIVE REAKSJONER	51
ETTER VARSLINGEN – ANGRING OG UTSTØTING	56
VARSLERPARAGRAFENE I ARBEIDSMILJØLOVEN.....	60

SAMMENHENGER MED VARSLING	62
<i>Jobbtilfredshet</i>	63
<i>Jobbrettferdighet</i>	64
<i>Konflikter og mobbing på arbeidsplassen</i>	65
<i>Sykefravær</i>	69
<i>Sosial støtte</i>	71
<i>Om fremtidige jobbplaner</i>	72
MER OM HVEM VARSLERNE ER	73
 DISKUSJON	76
METODEPROBLEMER	76
OMFANG OG ALVORLIGHETSGRAD AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD.....	79
FOREKOMST AV VARSLING	79
VARSLING SOM PROSESS	84
INDIVIDUELLE KONSEKVENSER AV VARSLING	86
RÅD OG HÅNDTERING AV VARSLING.....	88
 LITTERATUR	92
 APPENDIKS (TABELLER, SPØRRESKJEMA)	98
TABELLER	99
SPØRRESKJEMA	144

FORORD

Denne rapporten viser hovedresultatene fra en spørreskjemaundersøkelse om forekomst av klanderverdige handlinger og varsling i Norge gjennomført i 2008. Det er per dags dato også utarbeidet to vitenskapelige artikler i sammenheng med gjennomføringen av undersøkelsen (Matthiesen & Bjørkelo, 2008; Bjørkelo, Matthiesen & Einarsen, 2008), og flere er under planlegging. Undersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten er gjennomført i samarbeid med Synovate MMI som har stått for datainnsamlingen på oppdrag fra Arbeidsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) ved Universitetet i Bergen. Spørreskjema, analyser og den foreliggende rapport står for forskergruppens regning, der gruppens medlemmer har deltatt som forfattere av denne rapporten. Vi vil takke Simen Rud i Synovate for hans innsats i prosjektet. I tillegg vil vi takke Trude Remme, Kjersti Hvidsten og Mona Langø for deres bidrag til denne rapporten.

Undersøkelsen og rapporten er finansiert med midler fra programmet "FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd", i regi av blant annet NAV. Takk til dere i programmet for deres velvillige interesse for temaet "varsling i Norge". Vi håper at den foreliggende rapport svarer til deres forventninger om en grundig kartlegging av varsling i Norge ut fra internasjonale konvensjoner.

Og ikke minst: En takk til alle de 1604 personene som tok seg tid og omtanke til å delta i undersøkelsen.

Bergen, august 2008

Stig Berge Matthiesen
professor, prosjektleder

SAMMENDRAG

Med bakgrunn i en rekke omtalte varslingssaker både internasjonalt og nasjonalt har temaet "whistleblowing" eller på norsk "varsling" de senere år mottatt stadig økende oppmerksomhet blant allmennheten, i media og innenfor forskning. Varsling kan defineres som når et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem, som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske, kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, gir beskjed om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Near & Miceli, 1985). I den foreliggende studien, som omhandler varsling i Norge, er hensikten todelt. Det første formålet er å undersøke utbredelse og omfang av kritikkverdige forhold og forseelser i norsk arbeidsliv, mens studiens andre formål er å kartlegge arbeidstakeres erfaringer med varsling om slike kritikkverdige forhold. Undersøkelsen er bygget opp ut i fra tilsvarende internasjonale studier av whistleblowing.

Utvalget undersøkelsen baserer seg på er trukket fra et tilfeldig utvalg av den norske befolkning slik dette fremkommer i skatteregisteret. Undersøkelsen er godkjent av norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Datainnsamlingen er i sin helhet administrert og gjennomført av Synovate MMI på oppdrag fra Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) ved Universitetet i Bergen, tidligere Bergen Bullying Research Group. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et spørreskjema som inneholder en rekke spørsmål og skalaer. Disse er i stor utstrekning hentet fra internasjonalt anerkjente og standardiserte inventorer og spørsmålssett. Følgende variabler ble målt i spørreskjemaet: Demografisk bakgrunn, kritikkverdige handlinger, erfaringer og kjennetegn ved varsling, jobbtrivsel, jobbettferdighet, sosial støtte, jobbplaner, konflikter og mobbing.

Av et bruttoutvalg på 7000 personer besvarte 1604 personer spørreskjemaet på en tilfredsstillende måte (svarprosent: 23 %). I forhold til demografiske kjennetegn er det noe flere kvinner (52.8 %) enn menn (47.2 %) i utvalget. Gjennomsnittlig alder er 45.5 år, med en spennvidde fra 20 til 67 år. Hovedvekten av utvalget er ansatt innen helse og omsorg, administrasjon, salg, eller bygg og anlegg.

Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen viser at kritikkverdige forhold er forholdsvis utbredt på norske arbeidsplasser. Med hensyn til hvilke kritikkverdige

forhold deltakerne hadde *observert* på sin arbeidsplass siste 12 måneder i en eller annen form eller alvorlighetsgrad var destruktiv ledelse (49 %) og unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver eller arbeidstid (46 %) mest utbredt, mens 35 % hadde vært vitne til brudd på instruksjoner for sikkerhet, vedlikehold og hygiene. De forhold som færrest hadde vært vitne til, var bedrageri av kunder (4 %), økonomisk utroskap eller underslag (4 %), og korrupsjon (3 %).

Forekomst av varsling ble målt på ulike måter. Respondentene ble først, uten at noen nærmere avklaring av varslingsbegrepet var gitt på forhånd, bedt å ta stilling til hvorvidt de hadde varslet på sin nåværende arbeidsplass i løpet av de siste 12 måneder. Deretter ble deltakerne bedt om å ta stilling til hvorvidt de, i løpet av sin yrkeskarriere, hadde varslet ut i fra den omtalte definisjonen til Near & Miceli. Med utgangspunkt i varslingsspørsmålet uten forutgående definisjon av varsling hevdet til sammen 864 personer, omlag 40 prosent, å ha varslet om kritikkverdige forhold i løpet av de siste 12 måneder. Med grunnlag i den internasjonale definisjonen kunne 55 prosent av deltakerne klassifiseres som varslere, de hadde erfaring som varslere på sin nåværende eller tidligere arbeidsplass. Resultatene viser for øvrig at et flertall av de som betegner seg som varslere, 3 av 4 personer, hadde varslet mer enn en enkelt gang.

Når det gjelder hva man hyppigst hadde *varslet* om var brudd på instruksjoner for sikkerhet, vedlikehold og hygiene (46 %), destruktiv eller dårlig ledelse (51 %), grov uforstand i tjenesten (30 %), og unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver eller arbeidstid (32 %) de vanligste situasjonene man hadde tatt affære i forhold til. De forhold deltakerne i lavest grad hadde varslet om var korrupsjon (2 %), seksuell trakassering (5 %), og ødsling av økonomiske midler (6 %).

Hele 91 prosent av deltakerne hadde varslet åpent om de kritikkverdige hendelsene, mens 8 prosent varslet anonymt. Av disse forble tre fjerdedeler anonyme også etter varslingen. Resultatene viser dermed at få varslere i denne undersøkelsen varslet anonymt. Totalt 83 prosent av varslerne varslet utelukkende internt i organisasjonen. Ytterligere 13 prosent varslet først internt, før de så varslet til en ekstern instans. Kun 3 prosent varslet eksternt direkte. Tilsvarende var det til sammen 83 prosent som hadde varslet individuelt. I flertallet av varslingssakene ble det gitt beskjed om kritikkverdige forhold utført av en enkeltstående kollega (43 %) eller en enkeltstående overordnet (32 %).

Funnene i den foreliggende undersøkelsen viser at *varslere* opplever ulike former for reaksjoner på varslingen. Blant de som ble opplevde positive reaksjoner hadde 35 prosent blitt møtt med ros, mens 21 prosent ble belønnet. Til sammenligning ble 18 prosent av varslerne møtt med negative reaksjoner. I denne gruppen var det 65 prosent som opplevde at leder uttrykte sterk misnøye, mens 53 prosent ble møtt med verbal trakassering. Mange opplevde også å bli frosset ut av arbeidsfellesskapet, samt å bli overført til annen jobb med mindre interessante arbeidsoppgaver. Varslerne vurderer graden og omfanget av de negative reaksjonene de opplevde som sterkere eller mer alvorlig enn de positive reaksjonene de ble møtt med.

I forhold til utfallsmålene som var inkludert i undersøkelsen viser resultatene at varslere opplever lavere trivsel og rettferdighet på arbeidsplassen sammenlignet med ikke-varslere. I tillegg rapporterer varslere i større grad å være involvert i konflikter på jobben, og tilsvarende var de mer utsatt for mobbing og trakassering. Det ble også avdekket at varslere hadde et høyere sykefravær, og at flere planlegger å slutte i sin nåværende jobb.

Videre viste data at 61 prosent av deltakerne i studien ikke hadde kjennskap til de nye varslingsparagrafene i Arbeidsmiljøloven. Kun 1 av 5 deltakere, 19 prosent, kjenner til at det er innført varslerprosedyrer på egen arbeidsplass.

Funnene i rapporten, samt metodiske svakheter, blant annet den lave svarprosenten, blir drøftet og problematisert. Mulige bedriftsvise tiltak blir også diskutert, blant annet verdien av at man i de respektive organisasjoner innfører en egen policy for hvordan håndtere og følge opp varsling.

INNLEDNING

Faglig bakgrunn

Interessen for varsling har forskningsgruppen de 3 forfatterne tilhører, Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (tidligere kalt Bergen Bullying Research Group), hatt siden årtusenårsskiftet. I 2001 var en av forfatterne av foreliggende rapport sakkyndig ekspert i en såkalt "mobberettssak". Offeret i saken var en tidligere statlig ansatt som hadde som jobb å hjelpe andre mennesker. Han hadde reist sak mot sin tidligere arbeidsgiver da han mente seg rammet av mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Den utløsende årsaken til mobbingen var at han hadde gitt beskjed om kritikkverdige forhold til sentralledelsen. Likegyldige kolleger, kombinert med en svak lokal leder, gjorde at det ble bedrevet uforsvarlig faglig praksis. Det endte med at personen som ga beskjed om uetisk praksis, selv ble fratatt arbeidsoppgavene, og beskyldt for å være en sviker eller "Judas". Varsler blir sykemeldt, og kommer verken tilbake til arbeidsplassen eller til norsk arbeidsliv. Når han siden søker erstatning for tort og svie, gir retten ham liten støtte. Det var liten forståelse eller bevissthet rundt fenomenet varsling eller "whistleblowing", selv om dette var et poeng som ble påpekt under rettens vitneutspørring. Hele saken endte således med at varsleren tapte saken han hadde reist for retten.

Varsling

Begrepet varsling, på engelsk whistleblowing, ble etablert som begrep på begynnelsen av 1970-årene (Nader, Blackwell, & Petkas, 1972; Vandekerckhove, 2006). Varsling forekommer når noen, oftest enkeltpersoner, sier fra om ulovlige forhold på arbeidsplassen, og påkaller oppmerksomhet ved å "blåse i fløyten". Varslingssaker dreier seg ofte om svært alvorlige forhold på den ene siden og arbeidstakere som forsøker å gjøre noe med situasjonen på den andre siden. Et eksempel på en slik sak som ble avslørt av varslere var produksjonen av Ford Pinto, en bil som hadde en tilbøyelighet til å eksplodere dersom den ble påkjørt bakenfra. Bilen ble ikke trukket fra markedet, opplysningene ble hemmeligholdt, og hundrevis av menneskeliv gikk tapt (Dowie, 1977; Glazer, 1983).

I Norge begynte historier om varslere for fullt å nå mediabildet etter år 2000 (Bergens Tidende, 30.10.02). Her var det blant annet Bærum-sykehus saken som omhandlet behandling av pasienter i den siste delen av livet som sto i fokus (Kvåle, Laake, & Tungesvik, 2001).

Overlege Carl-Magnus Edenbrandt varslet først internt og så Helsetilsynet om at en annen lege hadde overskredet terskelen for eutanasi (barmhjertighetsdrap) ved å ta avgjørelser om å avslutte livsforlengende behandling mens den ansvarlige lege var på ferie. Saken endte med at den ansvarlige legen fikk en alvorlig skriftlig advarsel fra helsetilsynet (Husum, 2002; Ottesen, 2002). Varsleren opplevde at døren til norske legejobber i praksis var stengt og at folk som støttet han ble frosset ut (Johnson, 12.06.07). I de senere årene har også flere enkeltstående arbeidstakere tatt bladet fra munnen og sagt ifra om for eksempel ulovlige og store utbetalinger og utgifter på sine arbeidsplasser (Breirem, 2007; Brennpunkt, 16.01.07; Gangnes, 2005). Igjen ser vi svært alvorlige forhold på den ene siden og arbeidstakere som sier ifra om disse i et forsøk på å gjøre noe med situasjonen på den andre siden.

Beskrivelsen av de som sier ifra skifter ofte etter hvem som omtaler de. Mens noen omtaler varslere som alt fra rotter, muldvarper (Miethe, 1999) og bedriftsforrædere (Hersh, 2002) benytter andre mer positive ordelag slik som korrupsjonsbekjempere (Joly & Beccaria, 2003; Julie, 1987), samvittighetsfulle motstandere (Vinten, 1994) og arbeidstakere med etisk motstandskraft (Glazer, 1983). Innen forskningen har varsling også blitt definert på ulike måter (Jubb, 1999; Vandekerckhove, 2006). Terance Miethe (1999) framhever maktaspektet ved whistleblowing, og framholder at "varslere er ansatte eller tidligere ansatte som rapporterer klanderverdig atferd til personer som har makt til å iverksette tiltak" (side 11, vår oversettelse). Det avgjørende er altså at den som får beskjed, har mulighet til å stoppe eller korrigere det kritikkverdige. I en nyere bok (Johnson, 2003) hevdes det at whistleblowere per definisjon handler i den hensikt å gjøre informasjonen det varsles om, offentlig kjent. Ifølge Miceli og Near (2005) gjør en slik innsnevring at ingen av de tre varslerne som ble "årets navn" i Time Magazine i 2001, kan kalles varslere.

Den definisjonen som benyttes mest i fagfelle vurderte artikler (King III, 1999) beskriver varsling som en situasjon der et "tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet" (Near & Miceli, 1985, p.4). Ifølge denne definisjonen er altså både de som sier ifra internt i virksomheten og de som sier ifra til instanser utenfor virksomheten (eksternt) varslere. Definisjonen inkluderer videre både nåværende og tidligere organisasjonsmedlemmer.

Man kan varsle åpent, det vil si at man ikke prøver å skjule sin identitet når varselet gis. Effekten av varsling for organisasjonen vil kunne være den samme enten whistlebloweren varsler åpent eller anonymt. Men sett fra et psykologisk ståsted er det stor forskjell på om man velger å stå åpent fram eller ikke, for eksempel med hensyn til faren for å bli møtt med straff

eller gjengjeldelse (mobbing) i ettertid. Videre bør varslingen ikke være basert ut i fra egen vinnings hensikt, og ikke skyldes et ønske om økonomisk gevinst eller karrieremessige fordeler. I litteraturen skjelnes det mellom varsling og "informing" (sladring), i følge blant annet Miceli og Near (1992). Arbeidstilsynet ved overlege Axel Wannag har på sin side vært opptatt av at man bør skjelne mellom "triviell" varsling og varsling som åpenbart er forbundet med stor karrieremessig fare eller risiko for personen ("melding om det utenkelige", Axel Wannag, 2007, personlig meddelelse). Varsling gjennom det ordinære systemet for avviksrapportering mener Wannag vil være eksempel på såkalt triviell varsling.

Ny arbeidsmiljølov

Den 1. januar 2007 trådte de såkalte varslerparagrafene i den reviderte arbeidsmiljøloven i kraft (se boks 1). Foranledningen til disse lovparagrafene var et langvarig forarbeid med mange høringsuttalelser, blant annet fra Ytringsfrihetskommisjonen (1999), om i hvilken grad arbeidstakere kan uttale seg offentlig om bedriftsinterne forhold. Ifølge den nye loven har arbeidstakeren rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling (§ 2-4).

Varslingen må være forsvarlig, noe som innebærer at arbeidstakeren må være i god tro med hensyn til sannheten i det som blir lagt fram i forbindelse med varslingen (Odelstingsproposisjon nr. 6, 2006–2007, side 10). Arbeidstakeren skal således ikke gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Et viktig punkt å merke seg i den nye lovens § 2-4 er at det å varsle tilsynsmyndigheter eller annen offentlig myndighet *alltid* er å anse som forsvarlig, og at det er arbeidsgiveren som har bevisbyrden for at varsling eventuelt ikke har skjedd på en forsvarlig måte. Arbeidsmiljøloven presiserer også (§ 2-5) at yrkesaktive som varsler, skal vernes mot gjengjeldelse ved varsling: "Gjengjeldelse ... er forbudt."

Varslerparagrafene i arbeidsmiljøloven innfører en omvendt bevisbyrde i forhold til varsling og etterfølgende represalier: Det er bedriften og ledelsen som må bevise at de ikke har bedrevet gjengjeldelse eller tillatt gjengjeldelse på arbeidsplassen. Når en varsler tas ut av jobben etter å ha varslet, og også fratas sine gamle arbeidsoppgaver, ville det i dag altså ha vært arbeidsgiveren som måtte ha bevist at dette ikke hadde noe med varslingen å gjøre.

§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (2) Arbeidstakers framgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2.5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker framlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Boks 1. Utdrag fra den nye arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, LOV-2005-06-17-62). Paragrafer som omhandler varsling.

Hva varsles det om?

Varslersakene som får stor medieomtale, er gjerne forbundet med dramatiske ting, som når Paul van Buitenen varslet om underslag av millioner av euro fra EU-fellesskapet. Han gjorde EU-parlamentet oppmerksom på uregelmessigheter, svindel og nepotisme innenfor administrasjonen til en EU-kommissær (Aftenposten, 5-10-1999; Klassekampen, 10-6-2005). Atomteknikeren Mordechai Vanunu varslet i 1986 det internasjonale samfunn om at Israel var i besittelse av atomvåpen. Han ble kidnappet tilbake til Israel, og ble senere idømt 18 års fengsel under stor internasjonal oppmerksomhet. Ennå blir Vanunu møtt med restriksjoner fra israelske myndigheter, for eksempel får han ikke snakke med utenlandske journalister (VG Nett, 7-1-2008).

Et norsk eksempel på whistleblowing som fikk mye spalteplass er Kari Breirem, daværende ansatt i det velrenommerte advokatfirmaet BA-HR, som i 2002 varslet sine overordnede om en regelstridig faktura hun ikke kunne attestere. Da ledelsen ikke reagerer, varsler/ søker Breirem råd hos sin advokat, som (uten hennes viten) går videre med saken til Økokrim (NRK Brennpunkt, 16-1-2007). Breirem utsettes for mye ubehag og trakassering på grunn av sin varsling, og mister sin mangeårige jobb, hvor hun tidligere hadde blitt omtalt som en stor ressurs og aktivum for bedriften.

Den psykososiale arbeidsmiljøsaken som har fått mest medieoppmerksomhet i Norge noensinne, er kontroversen mellom Ingunn Yssen og Gerd Liv Valla i LO. Yssen offentliggjør gjennom VG sin oppsigelse som LO-ansatt i en mellomlederstilling, og anklager sin tidligere sjef for mobbing og trakassering (VG, 11-1-2007). Etter mye turbulens og et stort antall avisreportasjer og TV-innslag nedsetter LO en granskningskommisjon under ledelse av Jan Fougner, som framlegger en bestillingsrapport den 9. mars 2007. Fougner-rapporten gir Yssen medhold på alle vesentlige punkter. Det hadde forekommet klare brudd på arbeidsmiljøloven, og Valla som LO-sjef hadde trakassert sin medarbeider. Fougner-kommisjonen godtgjør også, rett nok under tvil, at Ingunn Yssen sin eksterne varsling gjennom VG hadde vært forsvarlig (Nettavisen, 13-3-2007)¹. I boka "Prosessene" tar Gerd Liv Valla siden til motmæle, hvor hun hevder at det ikke hadde noen rot i virkeligheten at hun hadde bedrevet mobbing. Tvert imot var det renkespill og en prosess av "Kafka-format" hun mente seg utsatt for (Valla, 2007).

Det er stor forskjell på store saker med mye medieoppmerksomhet og mange spaltemeter med presse, og de mer "trivielle" eller "usynlige" sakene der den gjengse arbeidstaker står overfor et dilemma i hverdagen. De "usynlige" sakene blir naturlig nok

¹ I følge et strengt kriterium på varsling kan det ikke betegnes som varsling, når Yssen kunngjør og begrunner sin oppsigelse fra LO gjennom VG. Et slikt kriterium er at det ikke er varsling når personen tar til motmæle mot urett eller mobbing som rammer personen selv.

sjelden omtalt i media. Dette betyr ikke nødvendigvis at problemet er mindre for Hvermannsen, som lurte på om han skal gå videre med en sak om brudd på for eksempel sikkerhetsforskrifter eller dårlig behandling av en kollega, eller om han skal la være. En amerikansk studie der mer enn 10 000 militært personell deltok, viste at tyveri, forsøpling, dårlig ledelse, sikkerhetsvansker samt seksuell trakassering var de vanligste årsakene til at det ble varslet (Near, Van Scotter, Rehg, & Miceli, 2004).

I en landsrepresentativ norsk studie om mobbing på norske arbeidsplasser ble også varslingsforhold kartlagt (Einarsen et al., 2007). I denne undersøkelsen kunne deltakerne krysse av for mer enn en grunngeving for at de varslet. Den vanligste kritikkverdige handlingen man hadde varslet om, var trakasserende atferd mot andre (34 %). Brudd på sikkerhet var en annen gjenganger (24 % av tilfellene), mens grov illojalitet mot organisasjonen eller driften av denne var årsak i 14 prosent av varslertilfellene. Grov omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling ble også gitt som grunn i 14 prosent av tilfellene. Grove økonomiske misligheter eller tyveri ble nevnt av 12 prosent. I kommuneundersøkelsen til Severinsen og Høstmælingen (2004), med vel 500 deltakere, og hvor man kunne krysse av for mer enn en forseelse, var det kritikkverdig arbeidsinnsats (33 %), inkompetent eller destruktiv ledelse som rammer andre (25 %), sabotering av arbeidsoppgaver (16 %), negativ atferd overfor brukere (16 %), samt misbruk av alkohol i arbeidstiden (16 %), som var de mest utbredte grunnene for å varsle.

Handlingene det varsles oftest om kan både være et produkt av hva det er lettest å gi beskjed om, og av hvilke av handlingene det er størst sannsynlighet for å kunne observere. Vi antar for eksempel at kritikkverdige handlinger knyttet til samhandling, for eksempel trakassering, lettere kan observeres av flere arbeidstakere enn å observere grovt underslag eller brudd på hvitvaskingsloven. Det kan blant annet skyldes at færre ansatte innehar posisjoner og den profesjonelle bakgrunnen man trenger for å kunne oppdage økonomisk klanderverdige handlinger eller disposisjoner. På den annen side kan det selvsagt også være slik at det forekommer mer trakassering enn økonomisk kriminalitet på norske arbeidsplasser.

Klagemottakers betydning

To av de viktigste årsakene til at varslere fortsetter kampen etter den første interne varslingen er at organisasjon avviser det kritikkverdige forholdet og straffer de personlig (Rothschild & Miethe, 1999). Håndteringen av den første interne klagen er derfor enormt viktig. Å oppnå at en varslingssak blir effektiv, det vil si at det kritikkverdige forholdet stoppes helt eller delvis i rimelig tid etter varslingen (jfr. Miceli & Near, 2005), er for øvrig avhengig av flere

betingelser. For det første forutsetter det at varsleren og mottakeren oppfatter det kritikkverdige forholdet likt og for det andre avhenger det av de to aktørenes formelle roller. Det første punktet berører den fortolkningsdynamikken som ofte finnes mellom varslere og mottaker(e) med hensyn til å oppfattelsen av det kritikkverdige forholdet. Det andre punktet berører de formelle rollene. Hvis klagemottaker besitter en overordnet formell rolle vil de inneha en status som gjør at de kan skrinlegge varslersens oppfattelse av det kritikkverdige forholdet, slik som for eksempel Kari Breirem opplevde i det hun kaller Røkke-saken (Breirem, 2007). Håndteringsrutiner bør derfor ta høyde for fortolkning av de kritikkverdige forholdene og de formelle rollene til aktørene fordi partene ofte har svært ulik oppfatning av det kritikkverdige forholdet som startet hele varslingsprosessen.

Omfang av varsling

De fleste undersøkelser om varsling er til nå gjort i USA, selv om det selvsagt også finnes studier fra andre land. Kartlegginger viser at antall personer som har erfaring som varslere, varierer stort. I de amerikanske Merit Systems Protection Board-studiene (MSPB), der mellom 4000 og 13 300 føderalt ansatte i henholdsvis 1981, 1984 og 1993 deltok, var forekomsten av whistleblowere henholdsvis 30 prosent, 31 prosent og 51 prosent (Miethe, 1999; MSPB, 1993). Det er viktig å merke seg at MSPB-studiene kun spør om hvorvidt yrkesaktive personer har varslet, og om omstendighetene rundt varslingen uten at gis noen definisjon på whistleblowing. Dette kan ha "blåst opp" tallene på forekomst eller erfaring som varslere. Det er ekstremt at mellom 30 og 50 prosent av arbeidstakerne i de nevnte føderale undersøkelsene har varslet, dersom en ser for seg at det er snakk om ulovlige handlinger som underslag og korrupsjon på arbeidsplassen. Sannsynligvis er mange av varslingstilfellene imidlertid av mindre graverende art. En måte å vurdere innholdet i disse tallene på er derfor å se på de oftest rapporterte kritikkverdige handlingene, og hvor alvorlige disse er.

I MSPB-undersøkelsen fra begynnelsen av 1990-tallet var det dårlig styring av offentlige prosjekter eller programmer (35 %), f.eks. innenfor sosialhjelp, og unødvendige eller mangelfulle produkter eller tjenester (13 %), som toppet listen over hva man "blåste i fløyten" for (MSPB, 1993). En evaluering av varslingstallene kan også gjøres ved å se hvor mange arbeidstakere som totalt observerer kritikkverdige handlinger. I årene fra 1980 til 1992 gikk dette antallet ned fra 45 prosent til 14 prosent (Miceli, Rehg, Near, & Ryan, 1999). På den annen side fant en studie fra Ethics Business Centre (2007) med over 1900 deltagere at mer enn halvparten av deltagerne hadde observert forseelser av en eller annen art.

Forekomsten av observerte kritikkverdige handlinger på jobb varierer med andre ord på tvers av studier.

Lignende norske kartlegginger er gjennomført først i de siste årene. En av de første undersøkelsene var en kartlegging av varsling blant 661 sykepleiere, den såkalte "Munnkurvundersøkelsen" (Hetle & AFI, 2005). Dessverre oppgir ikke denne studien hvor mange av sykepleierne som hadde varslet om kritikkverdige forhold, og valgt varslingsdefinisjon framgår ikke i rapporten. Ifølge Munnkurvundersøkelsen hadde en av fire personer latt være å si fra internt om kritikkverdige forhold av betydning for pasienters helse, mens 28 prosent hadde latt være å varsle eksternt eller offentlig om forhold av betydning for pasienters helse. Ifølge Hetle og medarbeidere hersker det en stor barriere blant sykepleiere mot det å varsle offentlig.

Andre norske undersøkelser er gjennomført av Skivenes og Trygstad (2005; 2006). De kartla blant annet erfaringer med varsling blant 834 personer i åtte kommuner innenfor barnevern, utdanningssektor og pleie og omsorg. Skivenes og Trygstads varslingsdefinisjon avviker fra den internasjonale standarddefinisjonen til Near og Miceli på whistleblowing, omtalt ovenfor. Skivenes og Trygstad forutsetter at "arbeidstaker har sagt fra internt i virksomheten uten at det innen rimelig tid har resultert i diskusjoner om eller endringer i det kritikkverdige forholdet", og tilføyer at "sistnevnte [punkt] kan fravikes" (Skivenes & Trygstad, 2005, side 7). Skivenes og Trygstad fant at 34 prosent hadde varslet ifølge deres egen definisjon. Dette tolker Skivenes og Trygstad som en klar indikasjon på at arbeidstakere flest går tjenestevei.

Det har også blitt gjennomført flere såkalte "casestudier" på varslere i Norge. Her har fenomenet blitt belyst gjennom enkeltpersoner og deres opplevelser. Eksempelvis omhandler studien til Taraldset og Wik (2003) fire varslere som hadde til felles at de hadde jobbet i strengt hierarkiske organisasjoner, med dårlig informasjonsflyt oppover og nedover i systemet. Disse varslerne hadde alle varslet internt før de gikk ut eksternt. Varsleren som belyses av Øvsthus (2006), hadde også varslet internt før hun gikk til offentligheten. Her beskrives en strengt rigid byråkratisk struktur innenfor det offentlige. Felles for varslerne i disse studiene, samt i flere bøker utgitt av varslere selv eller andre, var at de hadde blitt møtt med sanksjoner eller represalier fordi de hadde varslet (Breirem, 2007; Hustad, 2006).

Flere undersøkelser om whistleblowing har sitt utspring i forskningsmiljøet ved Universitetet i Bergen (Bergen Bullying Research Group, BBRG). Tabell A gir en oversikt over noen nøkkeltall fra studier som springer ut fra dette miljøet. Den klart viktigste av disse studiene er den landsrepresentative studien om mobbing på norske arbeidsplasser, som også omhandler temaet varsling (Einarsen et al., 2007). Denne forteller at 12.2 prosent av

arbeidstakerne i Norge har varslet. Alle deltakerne i undersøkelsen ble bedt om å ta stilling til om de hadde varslet, ut fra vår tidligere omtalte restriktive definisjon. Åttien prosent av varslerne i den landsrepresentative studien varslet kun internt, mens 18 prosent varslet internt før de gikk eksternt. Kun en prosent varslet først eksternt. Med andre ord benytter norske arbeidstakere i første omgang tjenestevei i hele 99 prosent av tilfellene.

Tabell A. Undersøkelser på whistleblowing med utspring i "Bergen Bullying Research Group" ved Universitetet i Bergen (hentet fra Matthiesen & Bjørkelo, 2008),

Undersøkelse	1 Offshore sektor	2 Bergen kommune*	3 Landsrepr. studie måletidspunkt 1	4 Kommunene Os og Askøy
Antall deltakere	1017	501	2539	204
Varslere	194	163	288	104
Andel varslere i prosent	19 %	33 %	12.2 %	51 %
Varslet kun internt	79,5 %	85 %	80.7 %	76 %
Internt, så eksternt	18,4 %	---	17.8 %	24 %
Varslet kun eksternt	1,6 %	7 %	1.1 %	0 %
Eksternt, så internt	0,5 %	0 %	0.4 %	0 %
Eksternt og internt	---	8 %	----	----

** I denne undersøkelsen ble det ikke spurt om hva som kom først av intern og eksternt varsling.*

En annen undersøkelse som BBRG har gjennomført, er en studie i Nordsjøen, der oljearbeidere fra mer enn 50 plattformer deltok (upubliserte data). Det framgår av tabell 1 at her var varslertallet klart høyere enn i den landsrepresentative studien (19 % varslere), mens fordelingen av henholdsvis interne og eksterne varslere tilsvarer de landsrepresentative tallene. To prosent hadde varslet kun eksternt, mens 80 prosent varslet kun internt. Studiene i Bergen kommune (Severinsen & Høstmælingen, 2004) og i kommunene Os og Askøy

(Kaaresen & Ringstad, 2005) brukte mindre restriktive definisjoner på whistleblowing enn den landsrepresentative undersøkelsen og offshore-studien gjorde (presiseringen om at varsling ikke er en del av systemet for avviksrapporing, ble ikke nevnt). Det framgår av tabellen at her er varslertallene henholdsvis 33 prosent og 51 prosent, altså langt høyere enn for de øvrige to studiene. Det store flertall av arbeidstakerne varslet også her kun internt. I tillegg til de nevnte arbeidsplassstudiene har BBRG gjennomført en studie blant 221 medlemmer av to støtteforeninger for arbeidstakere som har vært utsatt for mobbing (Nielsen, 2003). Her ble varsling trukket fram som en av de mest sentrale utløsende årsakene til at man hadde blitt utsatt for mobbing, og sto fram som den viktigste årsaken til mobbing, nest etter destruktiv ledelse. Hele 73 prosent av deltakerne i undersøkelsen rapporterte å ha varslet om kritikkverdige forhold på tidligere eller nåværende arbeidsplass (Nielsen & Einarsen, 2008). I casestudien til Bjørkelo og Ryberg (2004) intervjues en person som varslet om kritikkverdig behandling av pasienter. Intervjupersonen beskrev symptomer på store psykiske lidelser og seinskader, såkalt posttraumatisk stress analoge symptomer, mange år etter at han hadde varslet, forstyrrelser som også ble påvist ved bruk av to psykologiske tester. Varsleren som ble intervjuet var helt entydig på at det var hans varslersinitiativ som førte til at han ble møtt med sanksjoner som flytting mellom avdelinger, før han til sist var ute av stand til å jobbe og ble sagt opp. Personen som intervjues i en annen undersøkelse, av Andreassen og medarbeidere i deres casestudie (Andreassen, Dahle, Lindeland, & Vie, 2005), vant en pris for ytringsfrihet for sin varsling i helsesektoren, uten at det hjalp vedkommende nevneverdig med hensyn til helsemessig gevinst. Personen ble møtt med omfattende represalier etter å ha varslet, og er i dag uføretrygdet.

Betydningen av varsling

Varsling berører flere aspekt. Et aspekt omhandler ytringsfrihet. I hvilken grad er det rimelig å pålegge ansatte taushetsplikt eller ”munnskurv”, noe for eksempel mange sykepleiere har erfart (Hetle & AFI, 2005). Dersom en bedrift er for restriktiv, kan det faktisk være et angrep på en arbeidstakers ytringsfrihet. Det er ikke alle uregelmessigheter i en bedrift, eller klanderverdig atferd, som blir håndtert gjennom vanlige rutiner for avviksrapporing. Det er heller ikke sikkert at avviksrapporingen blir fulgt opp, slik at det kritikkverdige opphører. Noen ganger har varslers ingen annen utvei å varsle eksternt. Sykepleieren som er sjokkert over dårlig pasientbehandling, som hun forgjeves har prøvd å få brakt til opphør internt, kan gå eksternt med sin bekymringsmelding. En forsvarlig varsling vil det alltid være dersom man varsler tilsynsmyndigheter, som når helsepersonell tar kontakt med Helsetilsynet (jfr.

Arbeidsmiljøloven). Noen ganger er varsling den eneste kommunikasjonsform som gjenstår. Å ta opp ting direkte med utøveren(e) for de(n) kritikkverdige handlingene har vist seg nytteløst (Referanse?). Samtidig ønsker ikke den som varsler å forholde seg passiv. Samvittigheten, eller en faglig kompetanse eller bevissthet, taler mot denne strategien. Varsling berører også andre moralske aspekter. Ved å være opptatt av å korrigere forseelser vil de fleste sannsynligvis hevde at det ikke vil være hensiktsmessig å straffe eller mobbe den som i beste hensikt går videre med forhold som bør stoppes, for eksempel korrupsjon eller vanskjøtsel av pasienter. Dessuten vil det være et negativt læringssignal til kolleger og andre som bivåner det hele, et signal om å opptre passivt og ikke ta sjanser, også i forhold til situasjoner der man burde ha reagert.

Hovedmål, problemstillinger og avgrensninger

Ulike norske undersøkelser på varsling har kommet fram til forskjellige tall med hensyn til forekomst. I den landsrepresentative studien fra 2005 (Einarsen et al., 2007) framkom tallet 12 %, mens man i kommuneundersøkelser (Severinsen & Høstmælingen, 2004) fant varslingstall over 30 %, dvs. så mange yrkesaktive hadde på ett eller annet tidspunkt varslet om noe kritikkverdig. Noen av disse undersøkelsene har imidlertid benyttet alternative definisjoner på varsling, som man så har presentert for deltakerne. For eksempel benyttet vi selv en modifisert utgave av Near og Miceli (1985) sin standarddefinisjon i 2005 undersøkelsen av det norske arbeidsliv. Vi presiserte at varslingen måtte skje åpent, og vi regnet det heller ikke som varsling, dersom man gikk videre med trakassering som rammet en selv som person. Det måtte heller ikke skje i egen vinnings hensikt.

Vi er ikke kjent med at det så langt er gjennomført undersøkelser på varslinger i Norge, der den internasjonale "state of the art" definisjonen til Near og Miceli er benyttet uten noen form for modifikasjon. Slik sett kan det være vanskelig å sammenligne varslingstall i Norge med utenlandske undersøkelser. Det er viktig å stille den samme type spørsmål, og operere med de samme definisjonene, når sammenligninger gjennomføres på tvers av landegrensene, eller på tvers av organisasjoner, for den saks skyld.

Hovedproblemstillingen for denne undersøkelsen vil således være å kartlegge forekomst av varsling blant den norske befolkning. Vi vil undersøke hvem det er som varsler, i forhold til en rekke utvalgte individuelle kjennetegn, for eksempel om man er leder eller ei. Vi vil benytte flere definisjoner på varsling som vi vil be deltakerne ta stilling til, når de skal vurdere sin varslerstatus. Opplever man seg for eksempel som varsler når man presenteres for

et spørsmål om varslingserfaring, uten at man må lese gjennom en definisjon på forhånd?

Endrer forekomsttallene seg når deltakerne presenteres for en (eller flere) definisjoner?

Vi vil videre undersøke ulike aspekter rundt deltakernes varslererfaring, for eksempel om man varslet alene eller kollektivt, eller om man varslet eksternt eller internt. Dessuten vil vi kartlegge varsling i forhold til kritikkverdige hendelser, hvilke type atferd det særlig er man varsler i forhold til. Det er også viktig å vinne kunnskap om hva som skjedde i etterkant av varslingen, om man for eksempel ble belønnet, eller om man i stedet møtt med represalier. Rammes varslerne i større utstrekning av mobbing, sammenlignet med sine kolleger som ikke har rapportert inn kritikkverdige forhold, utgjør en særskilt viktig problemstilling. I undersøkelsen vil vi også relatere varsling til en rekke psykososiale forhold. Forholdene vi har plukket ut er jobbtilfredshet, opplevelse av rettferdighet på arbeidsplassen, i hvilken grad man opplever personkonflikter eller mobbing, samt forhold som jobbplaner og sykefravær.

METODE

Forskningsdesign og finansiering

Prosjektet ble planlagt gjennomført som en representativ befolkningsundersøkelse. Prosjektet er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD). Undersøkelsen baserer seg på spørreskjemametodikk med bruk av utprøvde og standardiserte skalaer med faste og åpne svaralternativer. Skjemaet kartlegger varsling, psykososiale arbeidsmiljøforhold,

Datainnsamlingen er i sin helhet administrert og gjennomført av Synovate MMI på oppdrag fra Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) ved Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen.

Undersøkelsen ble gjennomført gjennom postal distribusjon og intervjuer. Deltakerne fikk tilsendt spørreskjema sammen med en ferdigfrankert konvolutt til returnere spørreskjemaet i.

EDB partner sto for trekking av et representativt befolkningsutvalg, med utgangspunkt i skattelistene. Synovate MMI sto for henvendelse til utvalget, datainnsamling, purring og registreringen av kvantitative data samt opprettelse av kvalitativ database. Undersøkelsen og den foreliggende rapport er finansiert av prosjektet Inkluderende Arbeidsliv/ FARVE i NAV.

Utvalg og utvalgsstørrelse

Utvalget baserer seg på et tilfeldig utvalg av den norske befolkning slik dette fremkom i skatteregisteret pr. januar 2008. Bruttoutvalget var på 7000 personer. Utvelgelsen tok utgangspunkt i aldersgruppen 20 - 67 år, både personer som fremdeles er yrkesaktive, men også personer som har sluttet i arbeid. Spørreskjema ble sendt ut i slutten av januar 2008. Ca. 2 uker etter utsendelse ble det gjennomført en full purrerunde. I tillegg ble det gjennomført en ekstra purrerunde i den eldste aldersgruppen (over 40 år), der skjema ble sendt ut til 800 menn (purrerunde no. 2). Foruten dette, ble deltakerne forsøkt motivert gjennom et lotteri blant deltakere som sendte inn utfylt spørreskjema. Det ble utdelt 11 premier; en reisegavesjekk á kr. 10.000 og ti gavesjekker á kr. 1000. Disse premiene ble trukket av Synovate MMI blant de som deltok.

Spørreskjema

Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et spørreskjema som inneholder en rekke spørsmål og skalaer. Disse er i stor utstrekning hentet fra internasjonalt anerkjente skalaer. Noen skalaer er også bearbeidet og modifisert for å passe norske forhold. I det følgende beskrives de spørsmål og skalaer som er inkorporert i spørreskjemaet. Der det har blitt anvendt skalaer, dvs. måleinstrument bestående av spørsmål ment å måle det samme underliggende fenomen, har disse blitt undersøkt med hensyn til reliabilitet. Som indikator på tilfredsstillende reliabilitet har Cronbach's Alpha blitt benyttet. En tommelfingerregel er at Cronbach Alpha bør overstige 0.70 for å regnes som tilfredsstillende (kan være lavere og likevel tilfredsstillende, dersom skalaen består av svært få delspørsmål, f.eks. 3 eller 4 ledd).

I det følgende vil vi gå gjennom spørsmål og skalaer i den oppstilling de er plassert i skjema.

Demografi

For å kunne øke vår forståelse omkring utbredelse av mobbing, er det viktig at man i undersøkelsen kan analysere data i ulike demografiske undergrupperinger. De demografiske spørsmål omhandler forhold som alder, kjønn, etnisk bakgrunn, sivilstand, formell utdanning, arbeidserfaring, yrkessektor, ansiennitet, arbeidstidsordning, om man er leder, tillitsvalgt og størrelse på virksomheten. Til sammen ble det spurt om 18 demografiske forhold (se side 2 og 3 i spørreskjema som ligger i Appendiks, jfr. innholdsfortegnelsen).

Kritikkverdige handlinger

Denne delen tar for seg hvorvidt respondenter har observert kritikkverdige handlinger de siste 12 måneder, hvor alvorlige disse var, samt om man varslet om disse forholdene. Deltakerne ble presentert for en liste bestående av 24 forskjellige kritikkverdige handlinger (se side 3 og 4 i spørreskjema). Eksempler på kritikkverdige handlinger er bedrageri av kunder/ klienter (punkt 1 i listen), diskriminering (punkt 6), korrupsjon, voldelig atferd (punkt 13) og økonomisk utroskap eller underslag (punkt 15). Først skulle deltakerne krysse av for hvilke slike forhold man hadde vært vitne til i løpet av de siste 12 månedene. Denne modulen i spørreskjema er bygget opp av spørsmål benyttet i tidligere undersøkelser, blant annet Merit Systems Protection Board undersøkelsene i USA (MSPB, 1993). Noen av spørsmålene er dog egenkomponerte. Etter at man hadde krysset av for hvilke kritikkverdige forhold man hadde sett (trinn A), skulle deltakerne som neste steg (trinn B) vekte de kritikkverdige forholdene til alvorlighetsgrad, der vekt 1 står for "Sett, men ikke alvorlig", og så graderes det oppover til

vekt 5 ("sett, og svært alvorlig"). Siste punkt i forhold til modulen av kritikkverdige handlinger var så å krysse av for hvilke forhold man hadde gått videre med, som man hadde varslet om.

Varsling, del A

Denne delen av spørreskjemaet (side 4 og 5) består av spørsmål der vi kartlegger hvor mange ganger respondentene har varslet, om de har varslet om det siste kritikkverdige forholdet de observerte, hva som er grunner til å ikke varsle samt å varsle, hvor mange arbeidsplasser respondentene har varslet på, og hvor lenge er det siden varslingen fant sted. Videre blir varslene spurt om man varslet åpent eller anonymt, hvorvidt man varslet via etablerte rutiner/system for avviksmeldinger, hvorvidt det ble varslet innad eller til personer/instanser utenfor organisasjonen, og hvordan man varslet (alene eller sammen med andre). Det ble også spurt om rekkefølge på varslingen, altså hvem man varslet til i sekvensiell rekkefølge, om man hadde varslet flere ganger. Videre ble man spurt om man var ansatt der man varslet, om omstendighetene rundt varslingen, hvem som utførte varslingen, hvor mange det var som sto for de kritikkverdige handlingene, hvilke reaksjoner utøverne fikk etterpå, samt hva som skjedde med de kritikkverdige handlingene etterpå. En del av disse spørsmålene er nyutviklet av forskningsgruppen. Noen er også benyttet i en tidligere undersøkelse (Severinsen & Høstmælingen, 2004).

Varsling, del B

Denne delen tar for seg en formell definisjon på varsling, utviklet av Near og Miceli (1985). Deltakerne ble spurt om de kjenner seg igjen som varslere i forhold til den Near og Miceli sin "state of art" definisjon (se spørreskjema, side 6). Videre ble de bedt om i spørsmål 40 (side 7) om å ta stilling til om varslingen var i forhold til såkalt "organisatorisk klanderverdig atferd", det er selve systemet eller kulturen, med mange sentrale ledere involvert, som har stått for lovbrudd eller uetisk atferd. Alternativet er å varsle i forhold til såkalt "yrkesmessig" kritikkverdig atferd, utført av enkeltpersoner lenger nede i hierarkiet (mindre risikabelt). Dette skillet mellom to typer varsleratferd omtales i boka til Miethe (1999). Til sist ble deltakerne spurt om varslingen de hadde gjort var i forhold til det som Axel Wannag kaller for "utenkelige handlinger", dvs. atferd som vi er lite forberedt på, og som det er forbundet med stor risiko å gå videre med (også side 7 i skjema). De forskjellige definisjoner eller synspunkter på hva varsling innebærer vil bli mer grundig presentert siden.

Varsling, del C

Del C i modulen om varsling omhandler ulike typer reaksjoner varslerne ble møtt med i forbindelse med at de hadde varslet (positive, negative, blandede) og styrkegraden av disse reaksjonene.

Varsling, del D

Den avsluttende del om varsling kartlegger hvorvidt man har sluttet der man varslet, om man i så fall mener at det har sammenheng med varslingen. Videre inneholder denne modulen spørsmål om man fremdeles er i lønnet arbeid, og om man selv har tatt imot varsling fra andre. Modulen inneholder også noen spørsmål vedrørende de nye paragrafene i arbeidsmiljøloven, og om hvor stort kjennskap man har til disse, hvilke erfaringer man har gjort seg og så videre.

Utfallsmål

Side 9-12 i spørreskjema inneholder 6 utfallsmål eller psykologiske indekser. Disse er tatt med i skjemaet for videre forskningsformål. Skalaene er som følger:

1. Jobbtilfredshet, 5 spørsmål (Cronbachs Alpha= 0,79; utviklet av Brayfield og Rothe (1951).
2. Mål på organisatorisk rettferdighet (4 spørsmål, Cronbachs Alpha= 0,87). Spørsmålene er tidligere brukt i SSB sin levekårsundersøkelse for arbeidslivet, og er utviklet ved Arbeidsforskningsinstituttet.
3. Negative handlinger, mål ved Negative Acts Questionnaire, 9 spørsmål, Cronbachs Alpha= 0,87), som egentlig er et (kvantitativt) mål på jobbmobbing. Første utgave av skalaen forelå i 1994 (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994).
4. Sosial støtte. Denne skalaen består av 5 spørsmål, og er utviklet av en av forfatterne. House (1981) tjener som inspirasjonskilde i forhold utviklingen av skalaen. Cronbachs Alpha er meget tilfredsstillende (ble funnet å være 0,90 i foreliggende kartlegging).
5. Konflikter på arbeidsplassen. Denne skalaen, kalt for Bergen Conflict Indicator, består av 4 enkle spørsmål, og kartlegger i hvilken grad man befinner seg i sakskonflikt eller personkonflikt med nærmeste leder, eller med sine arbeidskolleger. Cronbachs Alpha ble funnet å være 0,75. Skalaen ble i juni 2008 presentert ved 6. International Conference on Workplace Bullying.

6. Den siste skalaen består av 3 spørsmål, og kartlegger i hvilken grad man har planer om å slutte i jobben. Cronbachs Alpha var på 0,83 for dette måleinstrumentet. Instrumentet er utviklet av Magnus Sverke og hans forskningsgruppe ved Stockholms Universitet.

Den innbyrdes reliabilitet på utfallsmålene nevnt over var tilfredsstillende. Dermed øker sjansen for at disse er hensiktsmessige å bruke, når man f.eks. skal kartlegge og vinne kunnskap om et psykologisk forhold. I tillegg til de presenterte skalaer, hadde vi også med et enkeltstående spørsmål om mobbing, der deltakerne som innledende tekst til å svare på spørsmålet ble presentert for en mobbedefinisjon (jfr. også Einarsen et al., 1994). Deltakerne ble også spurt om 4 spørsmål vedrørende sykefravær. Blant annet ble det bedt om å estimere hvor mange av fraværsdagene som hadde skyldtes forhold på jobben.

Etikk

Undersøkelsen er godkjent av norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Undersøkelsen gjennomføres slik at det sikres konfidensialitet, informert samtykke og frivillig deltagelse, og slik at belastningen med det å delta i undersøkelsen blir minst mulig. Informert samtykke, frivillig deltagelse, anonymitet og konfidensialitet sikres av Synovate MMI gjennom standardprosedyrer. Forskerne ved UiB har kun hatt tilgang til et anonymisert datasett. Ved anonymisering av datafil fjernes opplysninger om navn, adresser og lignende som forteller direkte hvem som har svart hva. Alle identifikasjonsnøkler (variabler) som bidrar til at en ved hjelp av kobling opp mot andre filer eller registre kan identifisere minst en enhet i datafilen slettes. Dette gjelder for eksempel variabler som fødselsnummer.

For å sikre at informert samtykke respekteres fullt ut er det utarbeidet følgende nekt rutine: Hvis en respondent tar kontakt for å si at han/hun ikke ønsker å delta, registreres dette som frafall pga nekt. Vedkommende blir da ikke kontaktet på nytt. De som ikke har svart etter andre purring, regnes også som å ha nektet deltagelse og vil heller ikke bli kontaktet flere ganger.

RESULTATER

Først litt om organiseringen av resultatene. Svært mange av funnene er plassert i tabeller og figurer. Figurene er plassert i selve resultatseksjonen. Tabellene har vi derimot plassert som første del av Appendiks, som er passert etter referanselisten fra og med side 97.

Demografi

Som første del av resultatgjennomgangen vil vi presentere en oversikt over de demografiske data. Deltakerne ble bedt om å ta stilling til 18 spørsmål om kjønn, alder, og en rekke andre individuelle kjennetegn (demografi). Demografispørsmålene er plassert på side 2 og 3 i spørreskjemaet. Av de 1604 som besvarte datainnsamlingen var aldersgjennomsnittet 45 år ($SD = 12,63$) med et spenn på 20 til 67 år. Det var en liten overvekt av kvinner (53 %) i utvalget. Over syv prosent av utvalget omtalte seg selv som flerkulturelle ($n=115$), i betydningen at de hadde bakgrunn fra flere nasjoner eller var etterkommere av innvandrere hvor begge foreldre var fra et annet land enn Norge. Fordelingen av deltagernes etniske bakgrunn var et spørsmål med flere kryss mulig og resultatene er presentert i **tabell 1**.

Majoriteten (86 %) av utvalget var etnisk norske, om lag 6 % var av nord- eller vesteuropeisk bakgrunn, nesten 3 % var av etnisk norsk og av nord- eller vesteuropeisk opprinnelse, mens 1 % hadde annen asiatisk bakgrunn enn vietnamesisk eller pakistansk. 70 personer unnlot å svare på spørsmålet om etnisk bakgrunn. Sammenlignet med tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) angående de største innvandringsgruppene i Norge pr. 1. januar 2008, er den demografiske profilen i vårt befolkningsutvalg både i samsvar og noe avvikende fra SSB. Mens den delen av befolkningen som er av norsk, nord- eller vesteuropeisk bakgrunn er godt representert, er deltagere fra land som Pakistan og Vietnam, samt fra Midtøsten og Afrika underrepresentert. Dette betyr at resultatene fra denne undersøkelsen i hovedsak baserer seg på deltagere med norsk og nord- eller vesteuropeisk bakgrunn. En mulig forklaring på denne skjevheten kan være at deltagere fra de underrepresenterte gruppene av en eller annen grunn ikke ønsket eller var forhindret fra å delta.

I dokumentasjonsrapporten fra Synovate MMI (Rud, 2008) trekkes det frem at en mulig forklaring på frafall generelt kan være at undersøkelsen omfattet et representativt utvalg av Norges befolkning i aldersgruppen 20 til 67 år, noe som berører en stor del av personer som ikke er i arbeid. Flere deltagere fra nettopp denne gruppen ga tilbakemeldinger om at de synes det var vanskelig å besvare spørsmålene nettopp fordi de ikke var i arbeid. En annen forklaring kan være at flere ga uttrykk for at de hadde oppfattet at undersøkelsen kun var

rettet mot personer som hadde opplevd kritikkverdige forhold. I tillegg forklarte Synovate MMI frafall med manglende språkkunnskaper, sykdom og at potensielle deltagere kan ha vært bortreist på tidspunktet for undersøkelsen.

Sivilstand, utdanning, arbeidserfaring og erfaring fra tillitsverv

Når det gjelder sivilstand var den overveiende majoritet (75 %) gift, i partnerskap, eller samboende. Seksten prosent var ugift eller single og rundt 6 % var skilt. Rundt 2 prosent var enke/-mann eller separert. Halvparten av utvalget hadde fullført videregående skole, gymnas eller yrkesskole. Tretti tre prosent hadde lavere høyskole, eller universitetsutdanning, 16 % hadde avlagt høyere universitetsstudier, mens 0,9 % hadde doktorgrad eller PhD. Ti prosent av utvalget hadde gått niårig grunnskole. Når det gjelder arbeidserfaring hadde alle så nær som 0,6 % noen gang vært i lønnet arbeid og nesten 80 % jobbet for tiden i full- eller deltidsstilling.

I forhold til nåværende arbeidssituasjon er, som det fremgår av **tabell 2**, rundt 5 % av utvalget sykemeldt eller på attføring, mens 9 % er helt utenfor arbeidslivet. Nesten 2 % er under utdanning og 2 % arbeider som selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Gruppen som er helt utenfor arbeidslivet består for det meste av uføretrygdete, pensjonister og arbeidsledige. Det var i gjennomsnitt ca 9 år siden ($SD = 12,09$, $n = 396$) deltagerne som ikke lenger var yrkesaktive hadde vært i jobb. Av disse var 40 personer pensjonister.

Fordi denne undersøkelsen var ute etter å undersøke erfaringer med varsling blant både nåværende og tidligere arbeidstaker ble respondentene videre spurt om hva slags type arbeid de jobber med eller tidligere jobbet med. Dette betyr at de følgende resultatene inkluderer både de som er og har vært i jobb. Over halvparten av utvalget arbeider eller har arbeidet i privat sektor (55 %), mens totalt 43 % jobbet i det offentlige, enten i stat, fylke eller kommune. Gjennomsnittlig ansiennitet i nåværende jobb var 12 år ($SD = 11,22$). Når det gjelder arbeidstidsordninger jobber eller jobbet de fleste kun dagtid (72 %) mot skift, turnus (26 %) eller kun nattarbeid (0,4 %). Majoriteten av utvalget var ikke ledere (62 %), nesten 16 % var mellomledere, rundt 12 % var formenn, skift- eller teamledere. Ni prosent karakteriserte stillingen de hadde eller har som toppleder eller som høyere plassert leder. **Tabell 3** viser en oversikt over hvilken sektor deltagerne i denne undersøkelsen jobber eller har jobbet i.

Som illustrert i tabell 3 jobber hovedvekten av utvalget innen helse og omsorg, administrasjon, med salg eller bygg og anlegg. De minst representerte arbeidsområdene var media og kultur. Informasjon om type arbeid for de som besvarte "annet" på dette spørsmålet

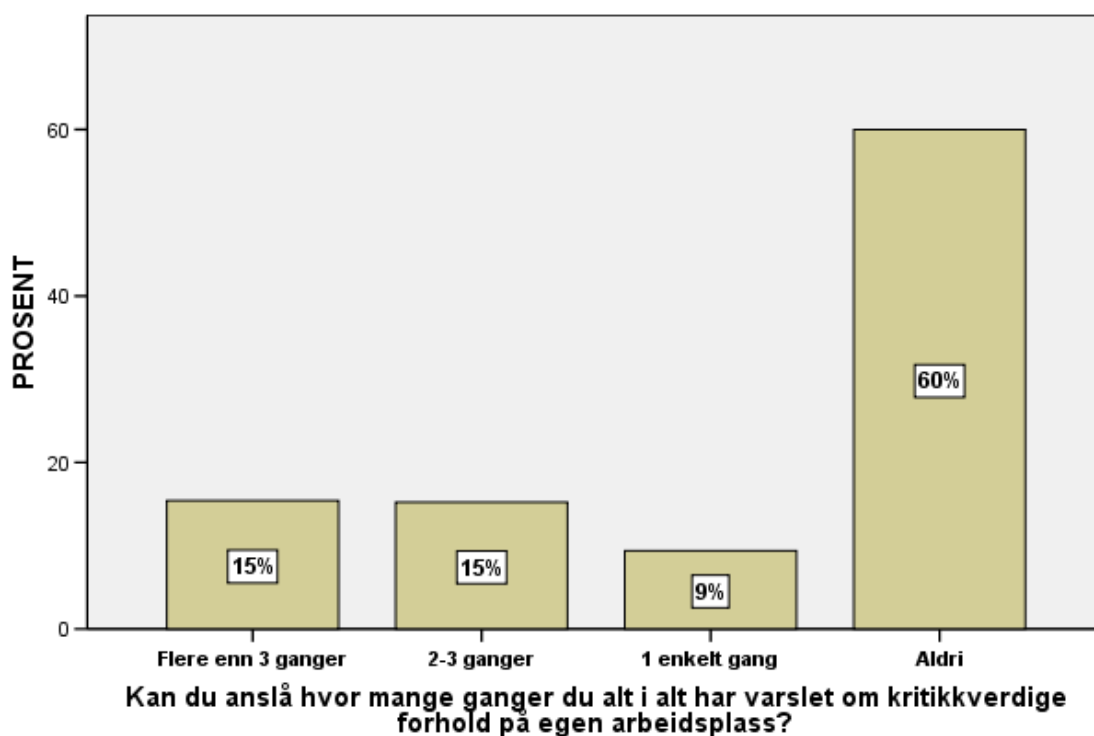
(116 personer) ble innhentet fra svaret på neste spørsmål som var en åpen svarkategori om hvilket yrke man har. De som hadde benyttet "annet" kategorien arbeidet eller arbeider som ulike typer ingeniører, rådgivere, konsulenter, innen bibliotek tjenester, post eller i politiet, i Nordsjøen, som farmasøyter, fotografer, produktutviklere, innen IT, som forskere, som tolker, konsulenter, teknikere, og innen vask og renhold, eller i reklamebransjen. Alt i alt dekker denne undersøkelsen med andre ord et stort spekter av de fleste yrker i Norge per i dag. De fleste deltagerne i undersøkelsen jobber i avdelinger med 2 til 24 (68 %) eller 25 eller flere ansatte (22 %). De færreste jobber alene (4 %) eller med flere enn 100 andre (5 %). Undersøkelsen omfatter deltagere som for det meste jobber eller har jobbet i en mellomstor (42 %) eller liten virksomhet (31 %). Færre jobber i store virksomheter med 500 eller flere ansatte (26 %).

På spørsmålet om respondentene har eller har hatt tillitsverv kunne de svare flere svaralternativ. Som det fremgår av **tabell 4** har eller hadde de fleste av respondentene ingen verv (75 %), mens de resterende hovedsakelig hadde erfaringer knyttet til å være tillitsvalgt (13 %), verneombud (5 %), eller verneombud og tillitsvalgt (3 %). En fjerdedel av utvalget har eller har hatt erfaring som representant for de ansatte i en eller annen form.

I **tabell 5** har vi plukket ut 15 av de demografiske variablene, og vil avslutningsvis i demografiseksjonen gi en forenklet oversikt over utvalgets individuelle kjennetegn. Med "forenklet" oversikt menes at de kontinuerlige variablene i tabellen er kategorisert. Det bør nevnes at ut fra tabell 5 arbeider de fleste i enheter mellom 2-24 personer (69 %). De fleste arbeider også i det vi har definert som mellomstore virksomheter, altså virksomheter mellom 25 og 499 personer (43 %). Resten var noenlunde likelig fordelt mellom små virksomheter (31 %) og store virksomheter (26 %).

Omfanget av varsling

Hovedtemaet for denne undersøkelsen er varsling. Vi vil nå presentere resultatene for hvor mange som har varslet. I spørreskjemaet ble deltakerne først presentert for en liste over kritikkverdige forhold, før de ble bedt om å oppgi hvorvidt de har opptrådt/tatt på seg rollen som varslere. Vi vil framlegge resultatene omvendt, altså presentere forekomsten av varsling først. Hvor mange er det så som har erfaring som varslere i den foreliggende undersøkelsen dersom man tar utgangspunkt i sin siste arbeidsplass? Resultatene viser at 40 % av deltakerne i undersøkelsen hadde erfaring som varslere. **Figur 1** gir en oversikt av svarfordelingen.



Figur 1. Hvor mange ganger man har varslet.

Som vist i figuren hadde 15 % varslet flere enn 3 ganger, ytterligere 15 % hadde varslet 2-3 ganger, mens 9 % hadde varslet 1 gang. Med andre ord viser resultatene at et flertall av de som varsler, varsler flere ganger. Seks av 10 personer i utvalget har aldri hatt erfaring som varslere. 1564 personer besvarte dette spørsmålet. Det var altså 40 personer som unnlot å ta stilling til om de er varslere.

Det er en større andel av utvalget som har erfaring som varslere i vår nasjonale kartleggingsundersøkelse, enn hva som er funnet i de fleste andre norske studier. Prevalenstillene for antall varslere er tidligere funnet å være henholdsvis 12.2 % (Einarsen et al., 2007), 32.4 % (Severinsen & Høstmælingen, 2004), 34 % (Skivenes & Trygstad, 2005) og 51 % (Kaaresen & Ringstad, 2005). Den undersøkelsen som har funnet høyere forekomst av varslings er en studie på ytringsklima blant sykepleiere. Her hadde 82 % hadde hatt behov for å si ifra internt en eller flere ganger (Hetle & AFI, 2005). En av årsakene til at denne undersøkelsen finner høyere forekomst enn de fleste andre parallelle undersøkelser kan nettopp være at den er gjennomført i et representativt utvalg av den norske befolkning. Den viser med andre ord et tverrsnitt av den norske befolknings både nåværende og tidligere

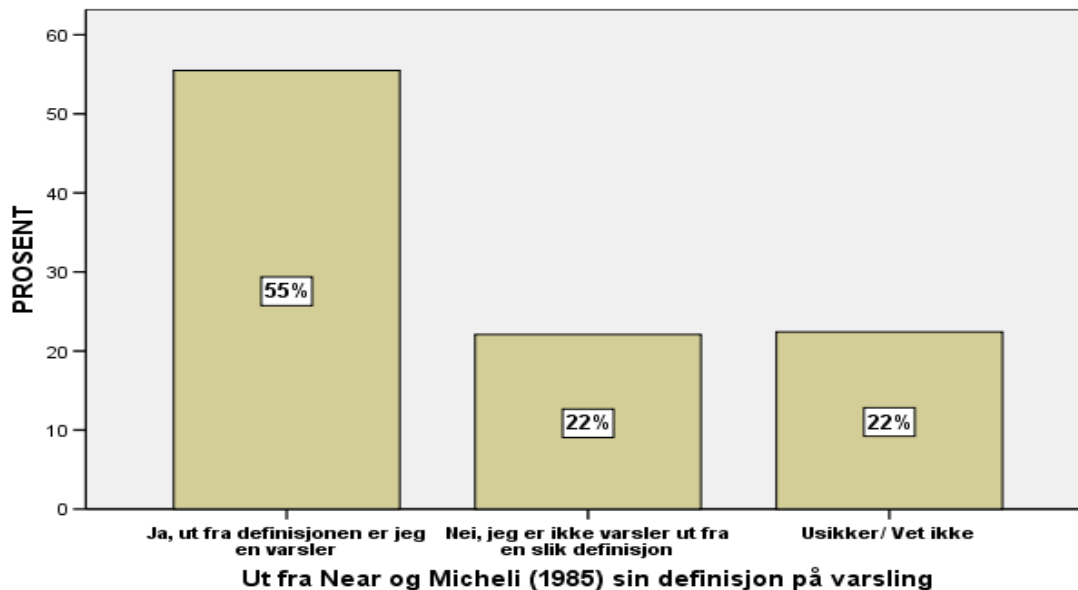
arbeidserfaringer. De andre undersøkelsene er på den annen side hovedsakelig basert på utvalg som er yrkesaktive. Forekomsten av varsling i sykepleieundersøkelsen kan være høyere enn i denne grunnet at sykepleiere har system for avvikshåndtering, i form av at avvik skal rapporteres systematisk i følge Aslaug Hetle og medarbeidere.

Når vi første gang i undersøkelsen spør deltakerne om de har erfaring som varslere, unngår vi å bruke en varslingsdefinisjon, for at undersøkelsen blant annet skal korrespondere med de amerikanske Merit Systems Protection Board studiene (MSPB), som gjennomføres med et intervall på om lag 10 år (MSPB, 1993). Denne fremgangsmåten gir informasjon om forekomst av kritikkverdige handlinger, og om hvor mange som har varslet. Varslere, i følge MSPB, er yrkesaktive som har svart at de har observert noe kritikkverdig, og i tillegg har sagt i fra om forholdet til noen i eller utenfor organisasjonen om dette. I tillegg kartlegges inaktive observatører (dvs. de som har observert noe klanderverdig, men som ikke gjør noe med det). Tidligere studier i Norge har vist at en stor del av norske arbeidstakere observerer kritikkverdige forhold og at en andel ikke sier ifra om det de har observert (Skivenes & Trygstad, 2006).

Sentral definisjon på varsling

Norske og internasjonale undersøkelser har benyttet ulike definisjoner på varsling, noe som antas å reflekteres i forekomst av varsling (Bjørkelo, Matthiesen, & Einarsen, 2008). For å undersøke hvilken effekt ulik definisjonsbruk har på forekomst stilles det flere definisjoner på varsling i undersøkelsen. Først presenterte vi den internasjonale mest vanlige definisjonen på varsling, som vi også har redegjort for i innledningen, nemlig definisjonen til Marcia Miceli og Janet P. Near (1985). Denne er så sentral at vi gjengir den også her. *Når et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem, som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske, kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen gir beskjed om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (vår oversettelse).*

Figur 2 gir en oversikt over svarmønsteret i forhold til Near og Miceli sin definisjon. Det går fram av figuren at 55 % av utvalget mener at de er varslere i forhold til Near og Miceli sin definisjon, mens 22 % mener at de ikke anser seg selv som varslere ut fra denne, mens ytterligere 22 % er usikre. Andelen varslere økte med andre ord, når deltakerne fikk en definisjon på varsling å forholde seg til. Det som er viktig å merke seg imidlertid, er at det var et relativt stort frafall av respondenter i forhold til dette spørsmålet, da kun 993 personer av 1604 besvarte det.



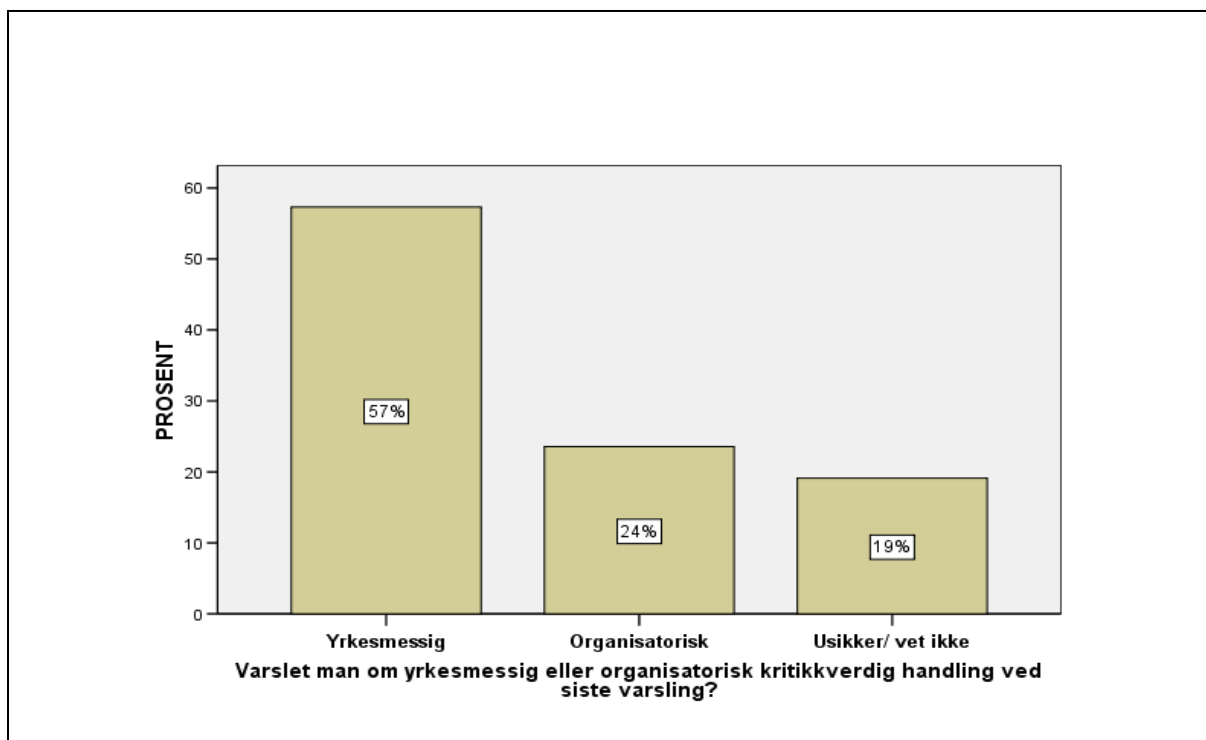
Figur 2. Om man er varsler ut fra internasjonal definisjon

Varsling av "organisatorisk kritikkverdige handlinger"

Etter Near og Miceli sin definisjon presenterte vi en definisjon for deltakerne utviklet av Terance Miethe (1999) som skiller mellom varsling i forhold til "organisatorisk kritikkverdige handlinger", og varsling på grunn av "yrkesmessig kritikkverdige handlinger", der den førstnevnte grunnen til å varsle er langt mer alvorlig eller risikabel enn å varsle i forhold til den andre grunnen. Organisatorisk kritikkverdige handlinger innebærer at det er toppledere eller organisasjonen selv som bedriver kritikkverdig eller klanderverdig atferd. Såkalt "yrkesmessige klanderverdige forhold" beskriver på den annen side situasjoner hvor de kritikkverdige handlingene mer er forårsaket av enkeltpersoner yrkes- eller rolleutøvelse.

Deltakerne ble presentert for følgende forklaring ("definisjon"): *Det skilles ofte mellom 2 typer kritikkverdige handlinger, nemlig yrkesmessige kritikkverdige handlinger og organisatoriske kritikkverdige handlinger. Yrkesmessige kritikkverdige handlinger er når en eller noen få personer forsynder seg, gjerne lavt eller middels høyt plassert i virksomheten, mens organisatoriske kritikkverdige handlinger er når det kritikkverdige nærmest er blitt en del av virksomhetens praksis, og gjøres av person(er) høyt plassert i virksomheten.*

Figur 3 gir et bilde på hvor mange deltakere i utvalget det er som faktisk mener at de har "har varslet om organisatorisk kritikkverdige handlinger".



Figur 3. Varsling av yrkesmessige eller organisatoriske kritikkverdige forhold (jfr. Miethe, 1999).

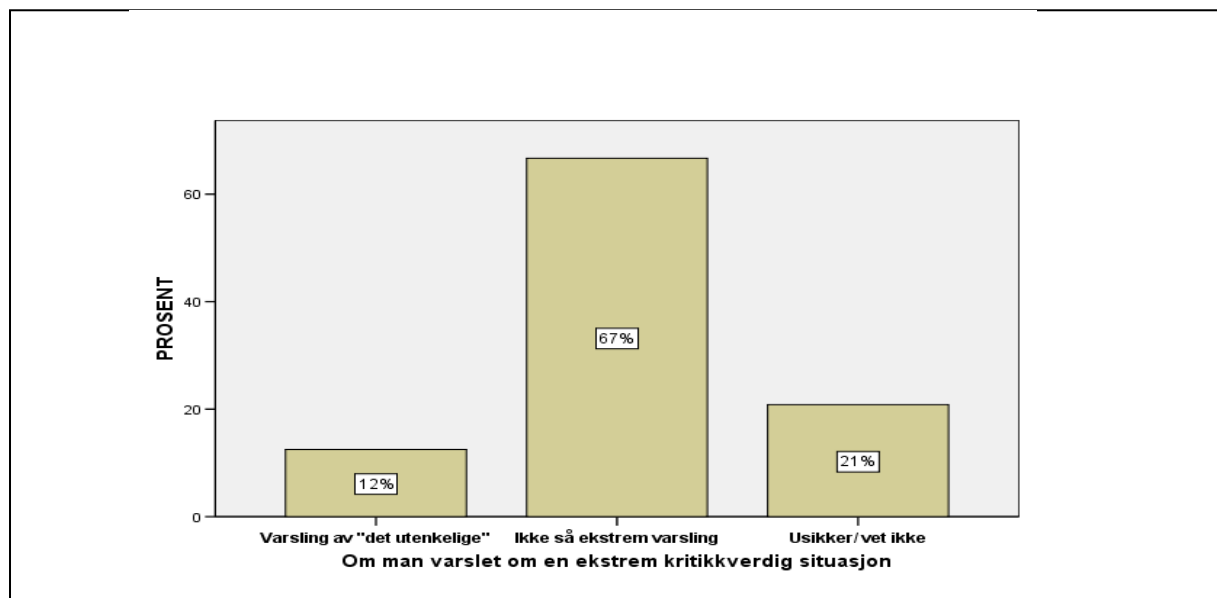
Det går klart fram at knappe 1 av 4 varslere mener at de har varslet om organisatorisk kritikkverdige handlinger (22 %). Det er dette som i følge Miethe gir størst sjanse for å bli møtt med represalier eller gjengjeldelse. Nesten 6 av 10 (57 %) mener at de har varslet om yrkesmessige kritikkverdige forhold, eller de er usikre (19 %). Vi legger for øvrig merke til at det er langt færre som har tatt stilling til dette spørsmålet, enn som besvarte varslingsspørsmålet uten en definisjon. I den anledning er det viktig å presisere at selv om dette frafallet kan fremstå som at mange ikke har bevart enkeltspørsmål kan grunnen til dette være at deltagerne ble bedt om å hoppe over og fortsette videre til neste spørsmål hvis de ikke hadde de erfaringene vi var ute etter å få tak i.

Varsling av "det utenkelige"

Axel Wannag, overlege i Direktoratet for Arbeidstilsynet, har tidligere i personlig samtale i 2007 gitt uttrykk for at varsling som begrep bør forbeholdes til ekstreme situasjoner, altså kritikkverdige handlinger som ligger utenfor for eksempel normale system for avviksrapportering. Han mener at varsling dreier seg om "varsling av det utenkelige", altså der risikoen er stor, og der ringvirkningene etter varslingen vil være betydelig. Å definere varsling som "varsling av det utenkelige" er selvsagt en meget restriktiv måte å formulere begrepet. "Varsling av det utenkelige" ble formulert for deltakerne som følger: *Et synspunkt på varsling (whistleblowing) er at begrepet kun bør forbeholdes ekstreme kritikkverdige situasjoner som man varsler om. Slike situasjoner ligger langt utenfor det system eller rutiner*

for avviksrapportering som virksomheten har. Å varsle om slike ”utenkelige” situasjoner er risikabelt karrieremessig så vel som psykisk.

Etter denne definisjonen ble de som hadde erfaring som varslere bedt om å angi i hvilken grad de mente at deres siste varsling hadde vært ”varsling av det utenkelige” (figur 4).



Figur 4. Varsling av ”det utenkelige” (jfr. Wannag, 2007)

Figuren forteller oss at av de som tok stilling til spørsmålet, var det 12 % som beskriver sin siste varsling som slik ”utenkelig” varsling. Resten av utvalget avkrefter (67 %), eller er usikre på (21 %) om det de har varslet om, var et så ekstremt forhold.

I og med at det er ulikt antall personer som har besvart de forskjellige måtene å varsle på, slik at tallgrunnlaget bak prosentfordelingene blir ulikt, kan det å telle opp antall personer som har besvart hvorvidt de anser seg selv for varslere på de 4 spørsmålene være en god illustrasjon på hvordan andelen av type varslinger fordeler seg:

- Varslere (uten definisjon): 864 personer
- Varslere (Near og Miceli): 609 personer
- Varslere (Miethe): 491 personer, hvorav 143 personer har vitnet om ”organisatoriske kritikkverdige” handlinger
- Varslere (Wannag): 75 personer

Det er viktig å presisere at definisjonene til Miethe og Wannag hadde en begrensning i form av at man skulle ta utgangspunkt i den siste gangen man varslet.

Det å være i en varslingsprosess

Flere undersøkelser har tidligere dokumenterte hvordan det oppleves å være i en konkret varslings sak (Bjørkelo & Ryberg, 2004; Fossdal & Krossøy, 2007; Hetle & AFI, 2005; Skivenes & Trygstad, 2006; Taraldset & Wik, 2003). I tidligere undersøkelser foretatt i tilknytning til vårt forskningsmiljø har det hovedsakelig vært foretatt enten kasus studier av en eller flere varslere som for det meste har befunnet seg utenfor arbeidslivet etter varslingen, eller større spørreundersøkelser hvor vi har undersøkt varslings blant varslere som fortsatt er i jobb (Einarsen et al., 2007; Kaaresen & Ringstad, 2005; Nielsen, 2003; Severinsen & Høstmælingen, 2004). Mens inngående kvalitativ kjennskap til enkeltsaker kan gi oss viktig lærdom i selve varslingsprosessen, intensiteten av sakene, eksternt validerende informasjon og hvilke effekter slike saker kan ha for de det gjelder kan kvantitative spørreundersøkelser undersøke varslings blant et stort antall av arbeidstakere og gi grunnlag for generalisering av funnene.

Begge disse fremgangsmåtene har sine styrker og svakheter, mens den ene gir oss detaljert kunnskap om fenomenet, noe som er utgangspunktet for å kunne studere det, kan de være misvisende for *alle* varslere. På den annen side kan landsrepresentative funn på varslere i arbeidslivet være misvisende for *alle* varslere, men gir funn som er representative for alle varslere som fortsatt er i jobb. En av hovedmålsetningene ved denne undersøkelsen var derfor å supplere kasus studiene for å kunne skaffe til veie et bredere grunnlag for å kunne få representativ kunnskap om varslere som befinner seg utenfor arbeidslivet. Sammen med funn fra den landsrepresentative arbeidslivsundersøkelsen (Einarsen et al., 2007) gir dette er mer nyansert bilde av situasjonen for *alle* varslere i Norge. Derfor inkluderte denne undersøkelsen et befolkningsutvalg slik at både nåværende og tidligere arbeidstakere kunne få anledning til å bidra med sine erfaringer slik at vi kunne lære mer om fenomenet varslings.

En måte vi la til rette for å motta rikholdig informasjon var ved å benytte åpne spørsmål i spørreskjemaet. Et eksempel på et slikt åpent spørsmål var når vi spurte om deltagerne kunne beskrive sine konkrete erfaringer med å varsle. Mens noen hadde varslet direkte til utøveren, hadde andre varslet internt til flere instanser, noen varslet internt til leder, mens andre igjen hadde varslet internt til styret eller til verneombud. Gjennomgående viste funnene at deltagerne hadde varslet internt, noe som samsvarer med internasjonale og nasjonale funn som viser at nesten alle varslere sier først fra internt (og er slik sett lojale) og går først eksternt med sin bekymringsmelding dersom tidligere interne forsøk ikke har ført fram (Bjørkelo et al., 2008)

Mottak av varsling

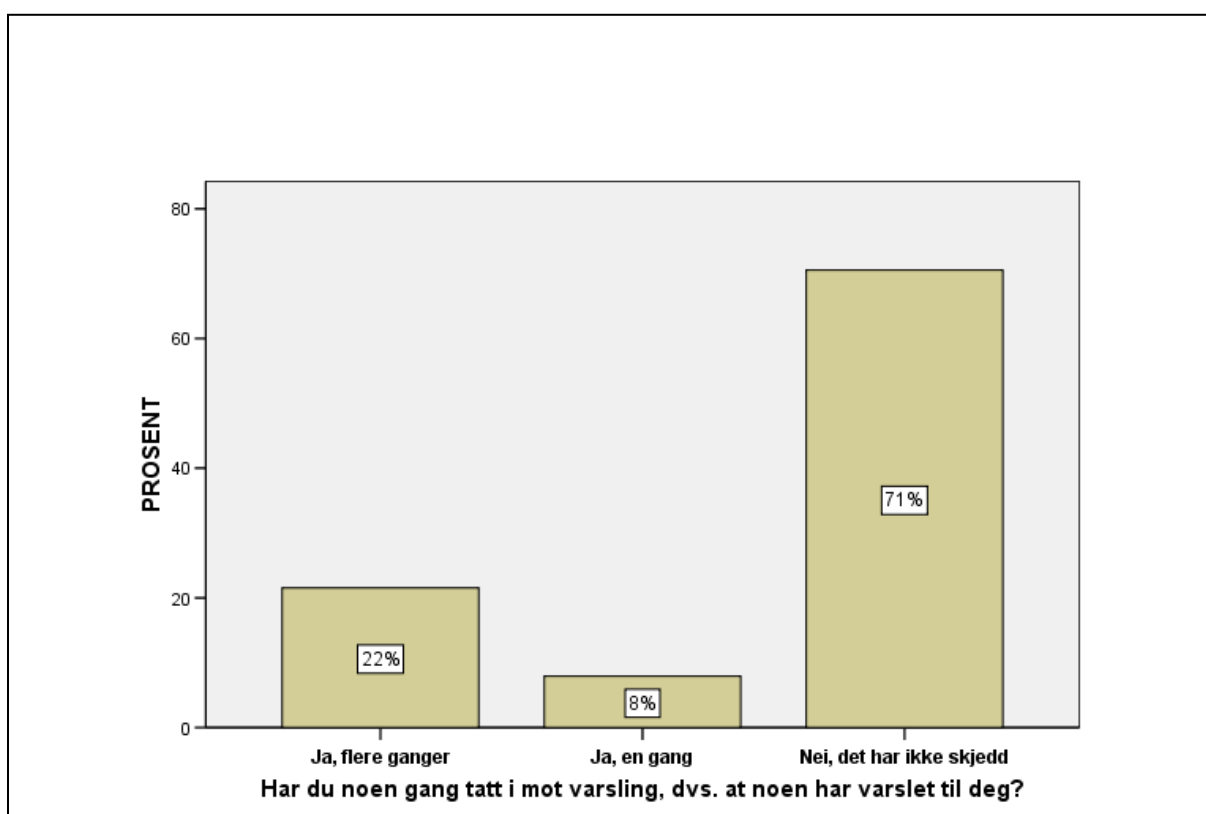
Den nye arbeidsmiljølovens paragraf 3-6, om plikt til å legge forholdene til rette for varsling, fastslår at arbeidsgiver skal utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. To nye undersøkelser (Bakken & Dalby, 2007; NNU, 2007) gir oss både grunn til begeistring og ønsker om forbedring. På den ene siden har mange ledere både mottatt varsling (37,9 %) og er kjent med de nye varslingsparagrafene (§ 2-4, 2-5, 3-6) i den nye arbeidsmiljøloven (46,9 %) (NNU, 2007), mens kun rundt 2 prosent av offentlig og privat ansatte er godt kjent med lovverket (Bakken & Dalby, 2007). Videre har nesten 40 % av bedrifter utarbeidet rutiner i henhold til paragraf 3-6 (NNU, 2007). På den annen side er det over førti prosent i privat sektor og rundt 25 % i offentlig sektor som ikke kjenner til loven i det hele tatt (Bakken & Dalby, 2007). Dette tyder på at informasjon om loven og praktisk implementering av varslingsrutiner bør forbedres på norske arbeidsplasser.

En rekke faktorer kan spille inn på effekten av varsling (Miceli & Near, 2006), men en av de viktigste er klagemottakeren (Rothschild & Miethe, 1999) og dennes håndtering av den første interne varslingen. Arbeidstakere som varsler gir organisasjoner mulighet til å håndtere kritikkverdige handlinger, noe som gjør håndteringen av den første interne klagen svært viktig (Leech, 1991). Dette kan man løse ved å utvikle varslingsrutiner som klart identifiserer hvem som er potensielle mottakere av varsling og forberede disse på både å motta og håndtere varsling, men samhandlingen mellom en varsler og en klagemottaker må ses i sammenheng med karakteristikken av det kritikkverdige forholdet og de to aktørenes formelle roller.

Først og fremst forutsetter denne fremgangsmåten at varsleren og mottakeren oppfatter det kritikkverdige forholdet noenlunde likt. Dette har i praksis vist seg å være mer komplisert enn en varslingsveileder kan gi uttrykk for. Dette berører nemlig den fortolkningsdynamikken som ofte finnes mellom varslere og mottaker(e) med hensyn til å oppfattelsen av det kritikkverdige forholdet. På den ene siden har du varsleren som opplever at det de sier ifra om er korrupsjon. På den andre siden har du en mottaker av varslingen som hevder at det er vanlig å gjøre slike betalinger for å komme inn i ett ennå upløyd marked. En innføring og opplæring i at en klagemottaker må kunne forholde seg til slike situasjoner bør derfor inngå i utarbeidelsen av en varslingsveileder. Det andre punktet berører aktørenes formelle roller. Hvis klagemottaker besitter en overordnet formell rolle vil de inneha en status som gjør at de kan skrinlegge varslernes oppfattelse av det kritikkverdige forholdet (Bjørkelo et al., 2008).

Varslingsveiledere bør derfor også inkludere rutiner for hvordan man skal etterse at den eller de med makt og myndighet til å stoppe de klanderverdige forholdene ikke trenerer og eventuelt stopper selve varslingssaken.

Med andre ord involverer varsling flere parter og roller (Matthiesen & Bjørkelo, 2008). I tillegg er det selvsagt den som ser, og som ikke handler (taus eller inaktiv observatør), den som handler på bakgrunn av det de har sett eller fått kjennskap til (varsler), og så er det den som det varsles til, dvs. som mottar varsling fra noen. Når vi skal tallfeste forekomst av varsling, er det dermed viktig å ikke bare vite noe om hvor mange som har varslingserfaring. En varsling innebærer også at noen tar imot beskjed om kritikkverdige forhold, klagemottaker (Bjørkelo et al., 2008). Hvor mange i utvalget har denne type erfaring, det vil si har tatt imot varsling fra noen som har sagt ifra om klanderverdige forhold? **Figur 5** gir en oversikt over dette forholdet.



Figur 5. Om man har blitt varslet til.

Det framgår av figuren at i det totale utvalget, ikke bare blant varslerne, så har 7 av 10 tatt imot beskjeder om kritikkverdige forhold. Nesten 1 av 4 personer, 22 %, har tatt i mot varslinger om kritikkverdige forhold ved flere anledninger. Dette spørsmålet sier naturlig nok ikke noe om varslingens karakter, hvor alvorlig det forholdet var, som man fikk et varsel om, men gir en klar indikasjon på at norske nåværende og tidligere arbeidstakere har mottatt

varsel om kritikkverdige handlinger og at dette ikke er en ukjent beskrivelse av disses arbeidshverdag.

Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

For å kunne varsle, må det være noe å varsle om, det vil si at det må være observerbare kritikkverdige forhold, som den potensielle varslar har sett eller fått kjennskap til, og som han eller hun tar affære overfor. I denne undersøkelsen på whistleblowing ble det utarbeidet en liste på 24 kritikkverdige forhold på bakgrunn av tidligere norske og utenlandske studier (se side 3 og 4 i spørreskjema, jfr. Appendiks). Disse 24 forholdene ble respondentene bedt om å vurdere i 3 trinn: trinn A var om hvorvidt man hadde sett disse forholdene i løpet av de siste 12 månedene, trinn B var at man skulle vurdere hvor alvorlig man anså disse forholdene for å være, og trinn C var om man hadde varslet i forhold til ett eller flere av de kritikkverdige forholdene.

På den ene side har tidligere varslerstudier utført i arbeidslivet dokumentert at varslere både kan oppleve sanksjoner, positive tilbakemeldinger og blandede reaksjoner, med hovedvekt på positive reaksjoner (Bakken & Dalby, 2007; Einarsen et al., 2007; Severinsen & Høstmælingen, 2004; Skivenes & Trygstad, 2006). På den annen side har tidligere kasusstudier og studier med rene varslrutvalg dokumentert sosial utfrysning, mobbing, tap av jobb, anseelse, helse og familie etter varsling (Andreassen et al., 2005; Jos, Tompkins, & Hays, 1989; Skivenes & Trygstad, 2006; Soeken & Soeken, 1987; Taraldset & Wik, 2003). Funn om at det hovedsaklig går bra med varslere har ført til debatt da dette ikke er en beskrivelse alle varslere kjenner seg igjen i (jfr. Aftenposten, 25-4-2008). For å supplere og nyansere tidligere undersøkelser var det derfor viktig et av målene ved denne undersøkelsen å innhente informasjon om *graden* av disse opplevde reaksjonene.

Kritikkverdige forhold man har sett på egen arbeidsplass

Tabell 6 gir en oversikt over de kritikkverdige forholdene, og om man hadde sett ett eller flere av disse. Tidsspennet man ble bedt om å ta stilling til, var på 12 måneder, noe som er i samsvar med internasjonal forskning på feltet (Miceli & Near, 1984). Listen over kritikkverdige forhold er omfattende. Det et flertall av deltakerne i denne studien har vært vitne til (jfr. trinn A over), er destruktiv ledelse (49 %) og unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver eller arbeidstid (46 %). Det er også verdt å merke seg at 35 % har vært vitne til brudd på instruksjoner for sikkerhet, vedlikehold og hygiene. Når det gjelder de øvrige

forholdene i tabellen, er det 20 og 40 % av utvalget som har sett noen av disse. Listen er interessant: trakassering/ krenkende atferd mot andre (26 %), klanderverdig atferd overfor pasienter/ brukere, elever/ kunder (25 %), urettmessige fordeler til enkelte (ansatte/ leverandører/ kunder (25 %), illojal atferd overfor virksomheten (23 %), brudd på taushetsplikt (22 %), utnyttelse av stilling til personlige fordeler (22 %), grov uforstand i tjenesten eller i jobben (19 %), diskriminering (19 %), ødsling av økonomiske midler/ unødvendige innkjøp til virksomhet (18 %), misbruk av organisasjonens eiendeler (17 %), trakassering/ krenkende atferd mot egen person (16 %), forurensning (15 %), begunstiging av familiemedlemmer (14 %), tyveri av virksomhetens eiendeler eller utstyr (14 %), misbruk av alkohol eller piller i arbeidstiden (11 %), voldelig atferd (6 %), og seksuell trakassering (5 %).

De forhold som færrest hadde vært vitne til, var bedrageri av kunder (4 %), økonomisk utroskap eller underslag (også 4 %), og korrupsjon (3 %). Dette kan skyldes at færre arbeidstakere er i posisjon til eller innehar den profesjonelle bakgrunnen man trenger for å kunne foreta økonomisk klanderverdige disposisjoner. På den annen side kan det også være at det forekommer mer kritikkverdige handlinger av ledelse, yrkesutøvelse og helse, miljø og sikkerhet relatert karakter enn økonomisk kriminalitet på norske arbeidsplasser. Handlingene det varsles oftest om kan både også være et produkt av hva det er lettest å gi beskjed om og av hvilke handlingene det er størst sannsynlighet for å kunne observere. Vi antar for eksempel at det er flere som potensielt kan observere kritikkverdige handlinger knyttet til samhandling slik som destruktiv ledelse sett og opplevd av flere av en leders medarbeidere enn å observere grovt underslag eller brudd på hvitvaskingsloven (Matthiesen & Bjørkelo, 2008).

Alvorlighetsgraden av kritikkverdige forhold

Når det gjelder vurdering av alvorlighetsgrad (jfr. trinn B over), blir tallene litt forskjellige. Skalaen som måler grad av alvorlighet består av 5 svarkategorier, fra 1 (sett, men ikke alvorlig) til 5 (sett, og svært alvorlig). Dette betyr at når deltakerne tar alvorlighetsgraden i betraktning, og man beregner gjennomsnittlig skåre for hvert spørsmål, vil det høyeste gjennomsnittet markere mest alvorlige kritikkverdige forhold. Det er viktig å merke seg at gjennomsnittet her kun baserer seg på de som har sett det nevnte kritikkverdige forhold.

Tabell 7 gir en oversikt over resultatene. Tabellen forteller oss at 12 av 24 forhold oppnår en gjennomsnittlig skåre på 2.00 eller mer. Det som folk vurderer til å være mest alvorlig, og som man har sett, er økonomisk utroskap (Gjennomsnitt 2.81). Dette forholdet skiller seg klart ut i forhold til alvorlighetsgrad. Det er likevel relativt få som har vært vitne til det (52 personer). Det forhold som flest har vært vitne til, er destruktiv eller dårlig ledelse (646 personer). Her er gjennomsnittet 2.37. Andre forhold med skåre over 2 er korrupsjon

(Gjennomsnitt 2.51), misbruk av alkohol eller piller i arbeidstiden (Gjennomsnitt 2.40), grov uforstand i tjenesten (Gjennomsnitt 2.34), trakassering mot egen person (Gjennomsnitt 2.33), bedrageri av kunder (Gjennomsnitt 2.30), voldelig atferd (Gjennomsnitt 2.26), trakassering av andre (Gjennomsnitt 2.24), seksuell trakassering (Gjennomsnitt 2.21), diskriminering (Gjennomsnitt 2.21), og restkategorien ”andre kritikkverdige forhold” (Gjennomsnitt 2.18).

I **tabell 8** gis det også en oversikt over de mest alvorlige kritikkverdige forhold, men her er deltakernes gradering av disse vist som prosenter. Det er helt klart prosentfordelingen på den mest ekstreme svarkategorien 5 (”Sett, og svært alvorlig”) som er mest interessant. Økonomisk utroskap og korrupsjon kommer ut med høyest prosent (henholdsvis 25 % og 23 %). Dette innebærer at de som er vitne til slikt, i stor utstrekning vurderer dette til å være svært alvorlig. Misbruk av alkohol eller piller i arbeidstiden kommer også ut høyt (19 % i mest alvorlige svarkategori), sammen med trakassering av egen person (14 %) og voldelig atferd (13 %).

Tendensen er med andre ord at kritikkverdige forhold som man har sett og som kan tallfestes, slik som økonomisk utroskap, anses som noe mer alvorlig enn vold og trakassering ansatte på bakgrunn av kjønn (seksuell trakassering) eller bakgrunn (diskriminering). Selv om dette kun er en tendens bør dette tas i betraktning når man utarbeider varslingsveiledere i henhold til § 3-6 i arbeidsmiljøloven. Det vil være lite hensiktsmessig hvis veiledere kun utarbeides på bakgrunn av å ta imot varslings om økonomisk kriminalitet og utroskap, samtidig som forhold som trakassering og vold blir oversett. Målet med å øke kunnskapen om hvilken kompetanse klagemottakere og systemet rundt bør besitte er å løse varslingsaker som dreier seg om både korrupsjon, feilbehandling og trakassering av arbeidstakere. Kun på denne måten kan vi forhindre at varslingsakene fortsetter. Dette fordi mange varslere bestemmer seg for å fortsette kampen når de opplever at det kritikkverdige forholdet blir avvist av organisasjonen og hvis de blir straffet for å ha varslet internt (Rothschild & Miethe, 1999).

Mest alvorlige kritikkverdige handlinger – åpent spørsmål

I tillegg til spørsmålene med faste svarkategorier, inneholdt spørsmålet om kritikkverdige handlinger man har observert også et åpent spørsmål. Svarene på det åpne spørsmålet ble systematisert og rettet språklig. Svarene som ikke besvarte spørsmålet slik som eksempelvis: *”har ikke sett eller opplevd noe som føles kritikkverdig”* samt *”ingen”* ble slettet fra den videre bearbeidingen av informasjonen i de åpne svarkategoriene.

Generelt sett besvarte respondentene det åpne spørsmålet om det mest alvorlige de hadde vært vitne til på ulike måter. Mens noen ga korthogde responser slik som: *”Mer jobb på*

de andre” var andre responser fulle fortellinger slik som: *”Daglig leder trakasserer enkelte ansatte, og favoriserer andre. Krenkende uttalelser mot en homoseksuell medarbeider. Snakker nedsettende om ansatte i andre ansattes påhør. Ingen reell delegering.”* Et annet skille var mellom klart ulovlige handlinger slik som mellom *”Human Resources ansvarlig overholder ikke sin taushetsplikt om/mot de ansatte”* og *”Salgssjef oppretter konkurrerende virksomhet i hemmelighet og forsøker å lure til seg kunder til dette firma ved hjelp av falsk dokumentasjon”* til mer generelle erfaringer slik som *”Latskap og frekkhet”*. Andre responser var forhold man kan ha blitt kjent med uten å ha observert de selv slik som *”Har ikke personlig vært vitne til forholdet, men har fått kjennskap til en kollega som betalte en kilde for å stille opp. Ledelsen kjente ikke til forholdet da det skjedde”* og *”Ikke sett men overhørt mulig personlig bruk av mobiltelefon som arbeidsgiver dekker. Hørt ’denne regningen må du dekke selv...’”*. Nedenfor følger en systematisering av overordnede type forhold som ble trukket fram som de mest alvorlige kritikkverdige forhold deltakerne hadde vært vitne til. Disse var:

Rasisme og diskriminering av:

- Ikke etnisk norske; *”Tildeling av arbeidsoppgaver til fordel til de etniske norske”, ”Trakasserende og krenkende atferd mot personer med annen etnisk bakgrunn, også i forhold til religion og livssyn”, ”Rasistiske bemerkninger mot utenlandske ansatte og studenter”* og *”Underbetaling av innvandrere. Noe munnbruk overfor ovennevnte”*.
- Kvinner; *”Mindre lønn til kvinner”, ”Nedverdiggende kommentarer fra daglig leder til ansatte (fortrinnsvis kvinner) som ikke svarer tilbake”, ”Å bli spurt om jeg var gravid i et offentlig møte. Leder som spurte (vi er ledere på samme nivå) var klar over at jeg aldri kan bli gravid”, ”Dårlig lederskap, mangel på kunnskap ang: behandling av arbeidstakere, kvinner (med barn). Lite samarbeidsvillig”* og *”Min mannlige arbeidsgiver sender ofte seksuelle blikk. Vanskelig å unngå siden vi deler kontorlokaler og det bare er oss to som arbeider der”*.
- Eldre arbeidstakere; *”Aldersdiskriminering; påvirkning av ansatt for å få vedkommende til å søke avtalefestet pensjon (AFP) og slutte. Tilbud om overtakelse av vedkommendes stilling til annen ansatt”*.

Fordeler i jobbsammenhenger blir gitt elskere og elskerinner, medarbeidere som er godt likt av ledelsen og også til venner, familie og samarbeidspartnere, eksempelvis *”200 % billigere leveranser enn andre når produktet/tjenesten er nøyaktig lik for alle”*.

Dårlig ledelse eksemplifisert ved å ikke følge opp rusmisbruk, underslag, vold slik som:

”Nesten daglig unnaluring i forhold til arbeidstid grunnet misbruk av alkohol”, ”En kollega ble plutselig voldelig overfor flere andre kollegaer og sparket/slo en annen i hodet (under et

julebord-arrangement) så han fikk hjernerystelse og blått øye (uprovosert situasjon)” og ”Forhold som har med sikkerhet, hygiene og rasjonell produksjon å gjøre, blir stadig påpekt, men ikke rettet. Ledelsen lar det ”hangle og gå””.

Dårlig renhold og styring av virksomheter som for eksempel: ”Barnehagen får ikke sette inn vikarer før etter 16 dager. Personalet sliter seg ut. Vi har fått pålegg av arbeidstilsynet om å bedre forholdene, men ledelsen nekter å høre at for lite personale er et brudd på sikkerheten. Jeg har personlig fått beskjed om at jeg har informert arbeidstilsynet om for mye og har indirekte blitt kalt illojal. Jeg får reprimande fordi jeg ikke bøyer av. PS. Vi har hatt svært høyt sykefravær over en lengre periode. Flere er langtidssykemeldte, noe som fører til at flere som er slitne blir syke - dette til tross av et godt arbeidsmiljø”, ”Ujevn fordeling av arbeidsoppgaver. Noe ”albuementalitet” for å slippe de mest krevende oppgavene” og ”Defekt del av lekeplass som barn kunne skade seg på”

Seksuell trakasserende og mobbende handlinger som eksempelvis:

- o Seksuelt trakasserende; ”Leder var ekstremt flørtete og uryddig. Ble krenket selv av leder og ble fratatt klassestyreransvaret på skolen for den klassen jeg jobbet med”
- o Mobbende; ”Tilfelle av svært dårlig ledelse som førte til mistriksel, og at jeg for første gang gruet meg for å dra på jobb.”, ”I forbindelse med omorganisering ble medarbeider flyttet til oppgaver man forsto de ikke kunne mestre, senere oppsagt fordi de ikke dugde”, ”Er blitt mobbet på en ”usynlig” måte fra ledelsen. Jobbet i en lukket virksomhet. Lite info. Etterspurte det. Fikk til tider regelrett kjeft. Kollegaer ble redde og passive”, ”Kraftig utmobbing av medarbeider fra verneombud. Manglende innsikt og forståelse fra mellomleder. Misbruk fra direktør i henhold til styringsrett” og ”Trakassering i forhold til mental helse. Bedriften nekter å godta gyldig sykemelding fra lege”.

Bemanning, gjennomføring av pålagte oppgaver og sprikende budsjett er ett annet hovedtema: ”At personalet blir slått av pasienter fordi man ikke har plass til pasienten på bedre egnet sted”, ”Elever som ikke får det undervisningstilbudet de har krav på”, ”Rovdrift på personalet, utmagring av tjenestetilbud/brudd på tjenestetilbud til brukere, underbemanning på 37 % over 2 år, uklar ansvarsfordeling, ingen leder, nektet å få skrive avvik, ledelse stoppet varsling”, ”En voksen ute med 18 barn” og ”Pasienter som ikke får den omsorgen de har krav på. Personalet som alltid må finne seg i å gå underbemannet. Ledelse som ikke ser problem enda de har blitt gjentatt, ledelse gjør ingenting med dette! Stadig nedkutting og stadig flere pasienter og flere sykemeldinger”

Et annet tema er **tyveri fra arbeidsplassen, innbrudd og sløsing** slik som: ”At penger har blitt tatt fra arbeidsplassen... mistanke om at ens egne kollegaer eller noen utenifra har

stjålet penger”, ”At ting blir borte over tid, eksempelvis digitalt kamera, espressomaskin med mer”, ”Tyveri fra posthylle (ukeblader). Slurv ved utfylling av reiseregning. Innkjøp av sesongkort for fotball”, ”Tyveri av PC”, ”Sløsing av penger, antatt sløsing”, ”Tyveri av eksempelvis IT-utstyr” og ”At det har blitt stjålet fra felles midler det vil si overskudd av ”privat” brussalg. Stjålet sigaretter fra personlig skuff i arbeidsbord. Disse forhold ble varslet til nærmeste leder, det vil si avdelingsleder”.

Brudd på taushetsplikt eller baksnakking av medarbeidere fra ledelsen: ”Å snakke om ansatte til andre ansatte om ting som ikke angår de andre ansatte. Legger ikke skjul på hva leder mener om enkeltindivider”, ”Leder snakker stygt om en av sine ansatte, til andre kolleger” og ”Hører at andre bryter taushetsplikten. Sensasjonslystne. Dette forekommer i alle sjikt”.

Unnaluring og bruk av arbeidstiden og arbeidsverktøy til private gjøremål: ”Bruk av arbeidstiden til private anliggende”, ”Unnaluring av arbeidsoppgaver på en restaurant. Ikke opprettholdelse av hygienen kan få fatale følger”, ”Noen jobber mindre - tar flere pauser, kommer sent, går tidlig” og ”En person i avdelingen har gjort det i mange år. Jeg og flere har varslet. Leder er feig, og viker unna - vi andre må ta oppgaver mens hun som ikke gjør nesten noe får full lønn. Ekstremt moralsk nedbrytende for arbeidsmiljøet”.

Krenkende atferd ovenfor:

- Brukere; ”Krenkende atferd mot pasient ved ”stygg” ordbruk og å gjøre narr av pasienten”, ”Åpenlyst svært negativ kritikk/omtale (rasistisk, nedvurderende, latterliggjøring) av de menneskene vi jobber med, det vil si folk som kommer i kontakt med politiet på grunn av kriminelle handlinger”, ”Overlot kr 15000 i konvolutt fra inneliggende pasient til assisterende avdelingsleder som skulle legge disse i kontorets og avdelingens safe. Dagen etter var pengene borte. Fire av de ansatte hadde koden til safen i timene fra pengene ble mottatt til tyveriet ble oppdaget. Ikke oppklart. Politianmeldt.”, ”Medarbeider tok innbetalte egenandeler fra pasienter. Ble oppdaget ved kontrollrutiner (spilleavhengig)”, ”Dårlig behandling av døende pasienter”, ”En ansatt i barnehagen som til stadighet fokuserte høylydt på et barns problematferd”, ”Bruker har bedt om hjelp til konkrete ting, hvorpå assistenten svarte at det gadd hun ikke, og gikk for å se TV isteden. Bruker kan ikke gjøre noe uten hjelp”, samt ”Mot bruker, mer enn 12 måneder siden: mistet bruker i gulvet slik at denne fikk brist i kravebenet.”
- Kunder og/eller publikum, ”Når en av kollegaene mine skjelte ut en kunde fordi han ikke fikk reist en time før avtalt avreisetidspunkt. Det er jo ikke kundens skyld...

Ufortjent!!”, ”Frekk tale til kunder”, ”Bedriften overholder ikke utslippskonsesjonen” og ”Forurensing av miljø - avvik fra tillatt grense”.

Brudd på sikkerhet samt andre forhold: *”Brudd på sikkerhetsregler i forbindelse med anleggsarbeid”, ”Slurv med våtrom og byggeforskrifter”, ”Kran ikke godkjent last mistet 50cm fra to stk. Usikret last løftes over folk daglig. Stramming av vaiere på 12 tonn med folk i arbeid rundt”*

Mens de fleste rapporterte at det utelukkende var en spesiell hendelse som var det mest alvorlige de hadde observert, beskrev andre **flere slike episoder**: *”Utstøting av ansatte som skal tilbake etter sykdom. Unødvendige omorganiseringer som rammer medarbeidere på en uverdigg måte. Nedskjæringer som blir belastende med dårlig kommunikasjon og elendig informasjon. Liten medbestemmelse. Stoffproblemer som gikk til rettsapparatet. Uærlighet.”, ”Diskriminering: kollega fikk ikke tilbud om kompetanse heving på grunn av alder. Destruktiv ledelse: personalsjef vil styre min uavhengige hovedverneombudstilling og bruker hersketeknikk som jeg kjenner tar på”, ”Trakassering av hovedtillitsvalgte. Ble sendt hjem på grunn av sitt verv. En homofil ble stygt trakassert pga sin legning. Medarbeider som forlot arbeidssted før arbeidstid på grunn av at leder var kvinne og norsk.”, ”Enkelte får større goder enn andre. Noen har fått ufine kommentarer og blitt oversett. Var verneombud og ble ikke opplyst om møter jeg skulle ha møtt i. Ulik behandling ved overtid.”, ”Alkoholisme. Teknikere som ”ser gjennom fingrene” med ting som burde satt luftfartøy på bakken på grunn av økonomisk press. Trakassering av tillitsvalgte”. Et viktig funn er også at noen deltagere ikke ønsker å utdype det mest alvorligste de har observert: *”Ønsker ikke å utdype hendelsene her. Det er for vanskelig for meg. Satt igjen med en følelse av ikke å bli trodd av en leder. Det som skjedde skulle ties om! Av hensyn til den personen som utførte de kritikkverdige forholdene”.**

Handlinger deltagerne har vært vitne til og beskrevet her anses som legitime kritikkverdige handlinger som norske virksomheter bør kunne forholde seg og ta i mente når de utarbeider eller reviderer sine varslingsveiledere. Rasisme, underslag, og ubehøvlet framferd mot brukere og kunder i form av respektløs behandling og økonomiske misligheter anses som å falle innunder arbeidsmiljølovens § 2-4 beskrivelse av kritikkverdige handlinger.

Kritikkverdige handlinger man har varslet

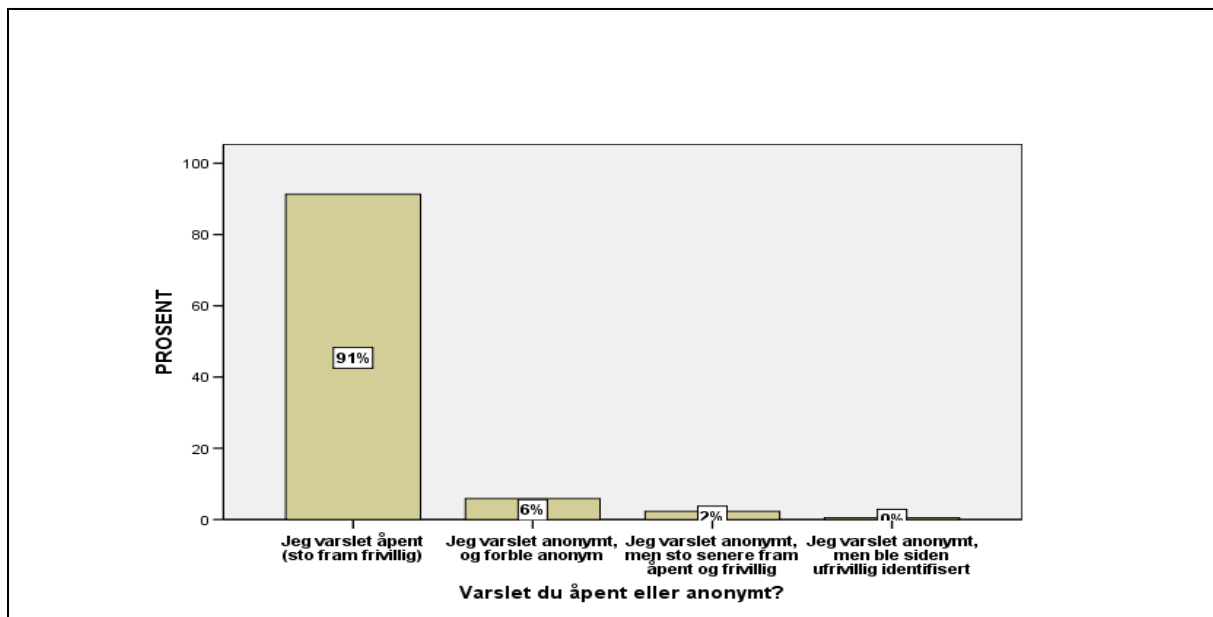
Seksjonen ”Kritikkverdige handlinger man hadde observert siste 12 måneder” inneholder også et avkrysningsalternativ for hvilke slike forhold man hadde sett, og så varslet om (jfr. trinn C over; se også side 3-4 i spørreskjemaet, som er vedlagt i Appendiks). **Tabell 9** gir en

oversikt over hvilke kritikkverdige forhold som forårsaket at flest valgte å varsle om disse. Det var noen få forhold som skilte seg ut med hensyn til varsling, som førte til at man tok affære. Det forhold som flest hadde varslet om, var brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene (46 %), om destruktiv eller dårlig ledelse (51 %) grov uforstand i tjenesten (30 %), og unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver eller arbeidstid (32 %). Det var kun disse 4 forholdene som nådde en varslingsprosent på over 30 prosent. Ved nærmere inspeksjon av tabellen, ser vi at det er få som har varslet om korrupsjon (2 %) eller seksuell trakassering (5 %), eller om ødsling av økonomiske midler, unødvendige innkjøp til virksomhet (6 %). De sistnevnte 3 forholdene var de i listen på 24 kritikkverdige forhold som færrest ”blåste i fløyten” i forhold til.

Til sammenligning sier varslere i USA ifra om kritikkverdige handlinger som urettmessige eller dårlige prioriteringer (44 %), diskriminering (13 %), dårlig ledelse (11 %), tyveri (10 %), brudd på sikkerhetsbestemmelser (8 %), seksuell trakassering (8 %) og alvorlige lovbrudd (Near, Rehg, Van Scotter, & Miceli, 2004) . Kritikkverdige handlinger rapportert i norske varslingsundersøkelser er inkompetent eller destruktiv ledelse (24,7 %), kritikkverdig arbeidsinnsats (f.eks. å komme for sent/gå for tidlig fra arbeid) (32,5 %), ressursrelaterte forhold (76 %), brukerrelaterte forhold (80 %), arbeidsmiljørelaterte forhold (80 %) (Skivenes & Trygstad, 2005). En undersøkelse blant offentlig og privat ansatte viste at de fleste varslet om kritikkverdig arbeidsinnsats og inkompetent eller destruktiv ledelse (Bakken & Dalby, 2007). Funnene fra denne undersøkelsen stemmer i så måte overens med tidligere forskning i og med at ledelse, mangelfull yrkesutøvelse, samt kritikkverdige handlinger knyttet til områder som faller innunder organisasjonens HMS forpliktelser oppgis som hovedårsak til at tidligere og nåværende arbeidstakere har varslet.

Mer om når man varslet siste gang

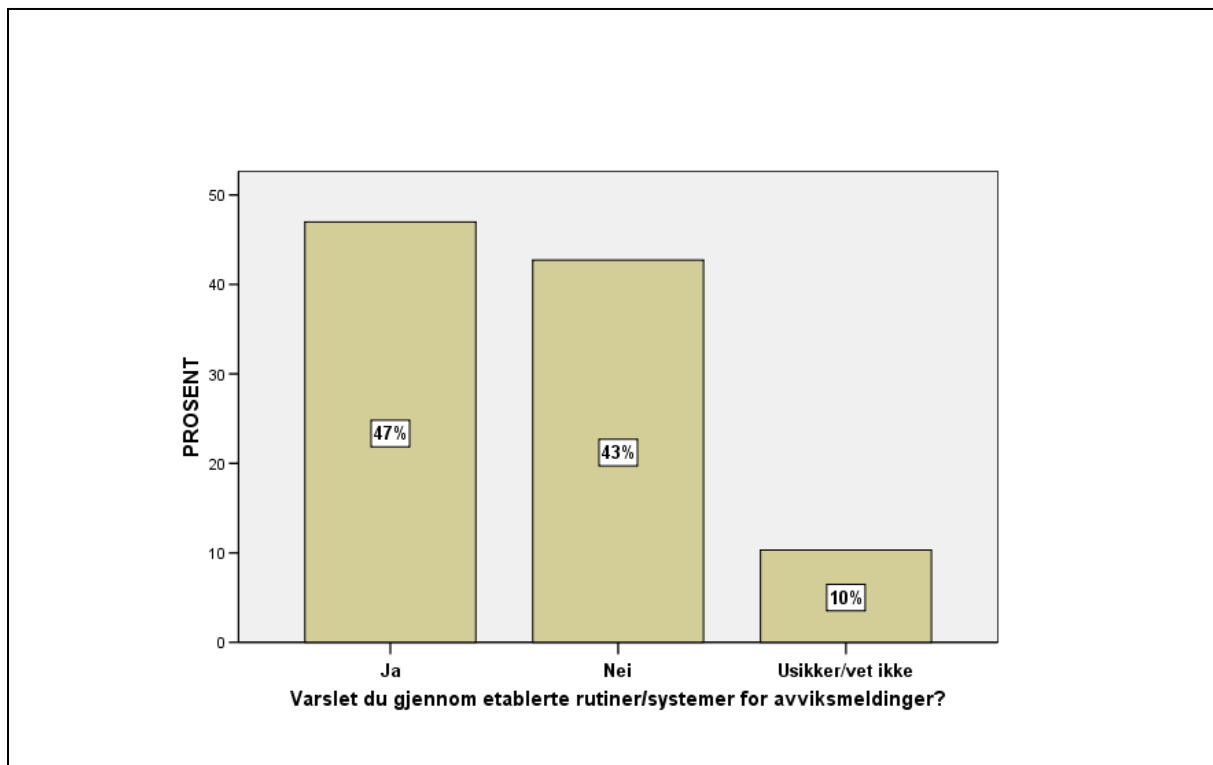
Syv av 10 (70 %) varslere varslet i forhold til det siste kritikkverdige forhold de var vitne til og de fleste varslet åpent, det vil si at de sto fram frivillig. Hele 91 % av varslerne tilhører denne kategorien. **Figur 6** gir et bilde.



Figur 6. Hvordan man varslet (åpent eller anonymt).

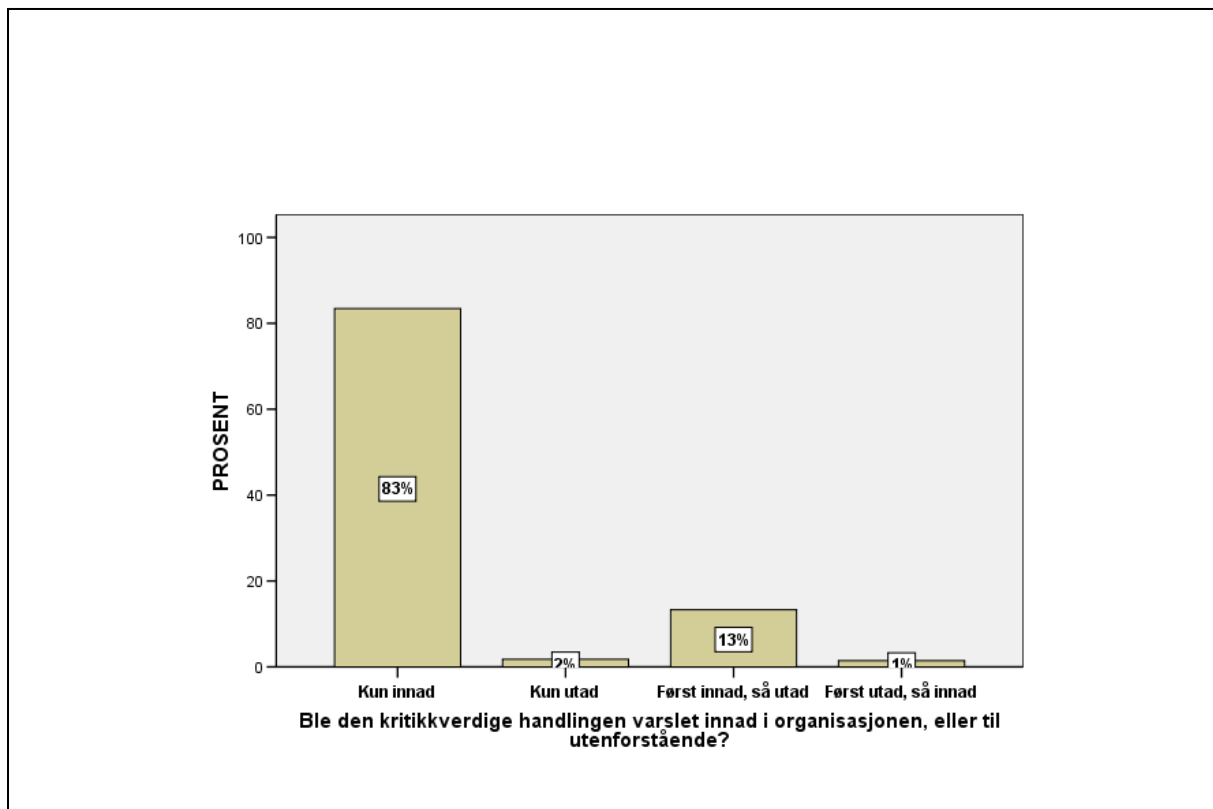
Det var kun 6 % som varslet anonymt, og som forble anonyme. De to siste gruppene i figuren består av få personer, nemlig 2 % som varslet anonymt, men som siden åpent og frivillig sto fram. Sammenfattet betyr dette at de færreste varslere i denne undersøkelsen varslet anonymt og at de fleste anonyme varslere beholdt sin anonymitet. Et mer nedslående funn er at enkelte (n=3) hadde opplevd å varsle anonymt, men siden å bli ufrivillig identifisert. Dette tyder på at varslingsveiledere som inkluderer anonym varslingsveiledning også bør utvikle klare retningslinjer for hvordan man skal kunne bevare varslersens identitet skjult.

Den neste figuren, **figur 7**, gir en oversikt i forhold til etablerte rutiner/ systemer for avviksmeldinger.



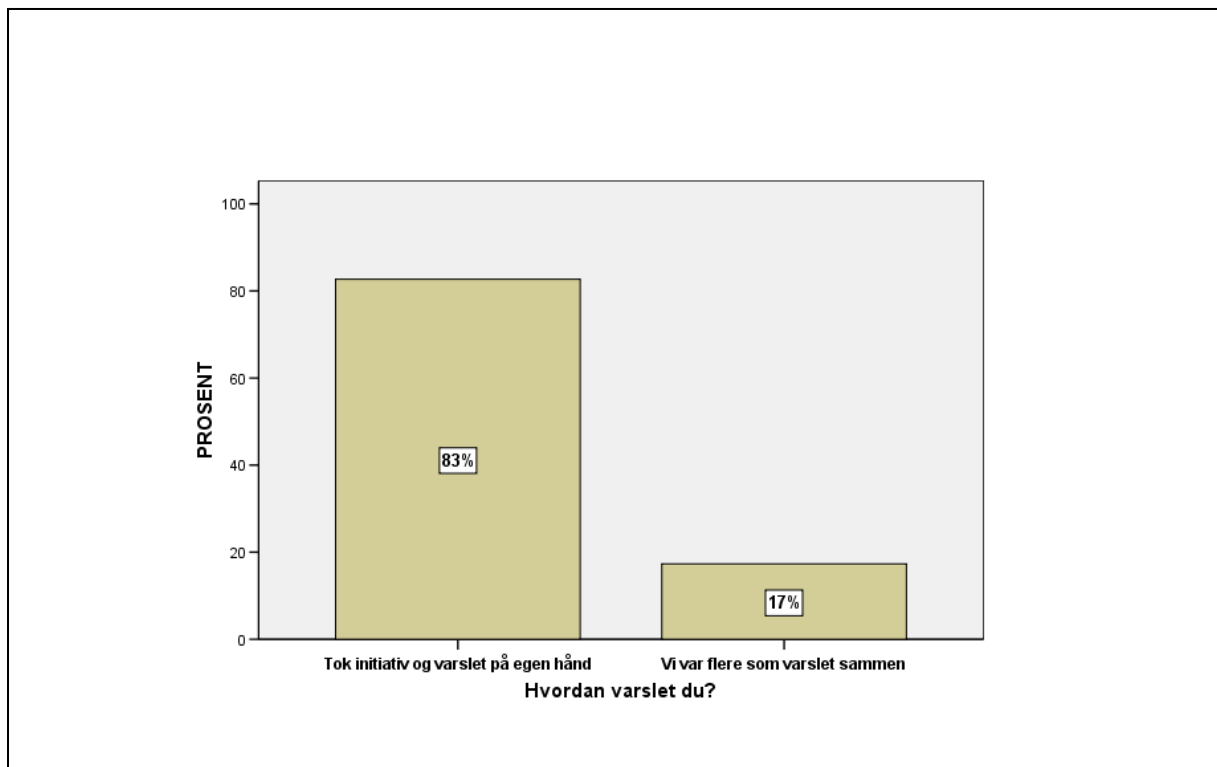
Figur 7. Om man varslet gjennom etablerte system

Det går fram av figuren at 47 % av varslerne ga beskjed i tråd med etablerte rutiner for slik meldingstjeneste. Et viktig punkt i § 2-4 i arbeidsmiljøloven er at varslingen skal være forsvarlig (jfr. innledningskapittelet). Når det gjelder forsvarlig varsling, trekkes det særlig fram at man varsler internt, og ikke eksternt, slik som til for eksempel media. For øvrig slår forarbeidene til arbeidsmiljøloven fast at varsler kan gå eksternt først når de ikke kan ta det kritikkverdige opp med den eller de det gjelder på grunn av fare for bevisforspillelse eller fordi forseelsene er en integrert del av virksomhetens drift. I slike tilfeller er eksterne mottakere spesifisert som tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter i den nye arbeidsmiljølovens § 2-4. Mot denne bakgrunn er det interessant å fortolke **figur 8**.



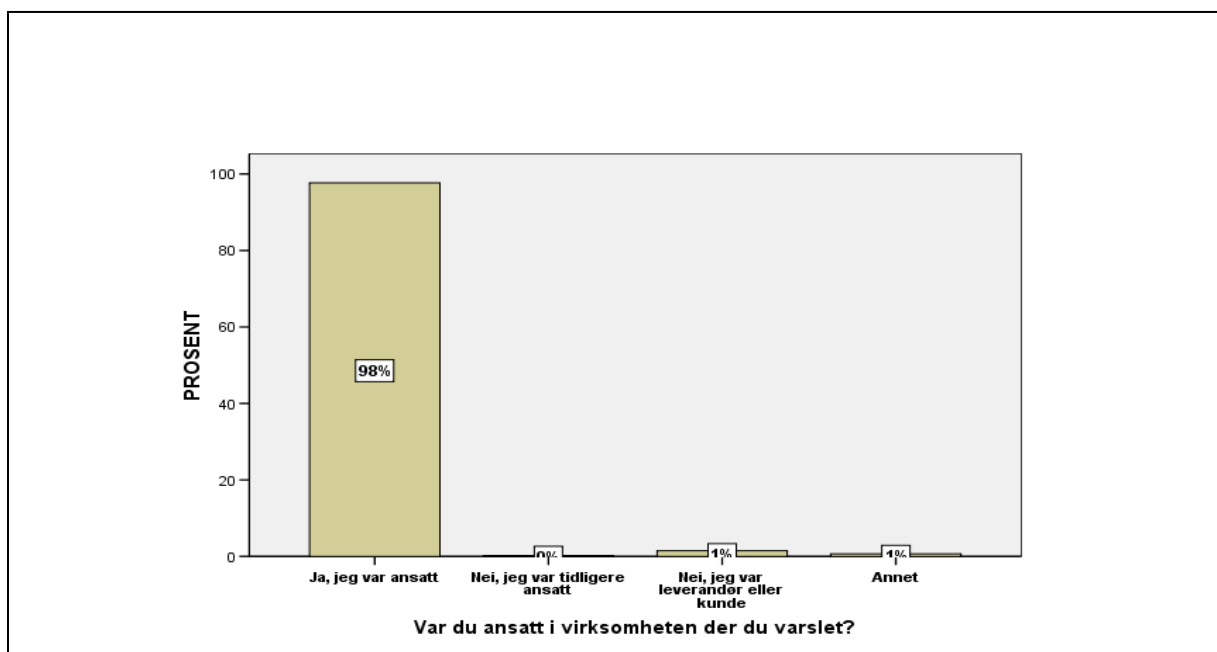
Figur 8. Om man varslet internt eller eksternt

Figuren viser at 83 % av deltakerne i denne undersøkelsen kun varslet innad, dvs. internt. Ytterligere 13 % varslet først internt, før de så gikk eksternt. Det er med andre ord kun 3 % som kan sies å ha varslet eksternt først. Det er uvisst hvorvidt disse varslerne har måttet gjøre dette på grunn av faren for bevisforspillelse, men videre analyser kan gi svar på om disse deltagerne har varslet om det Miethe (1999) kaller såkalt ”organisasjonsmessig klanderverdige forhold” der de klanderverdige forholdene så å si er knyttet til gjeldende praksis i hele virksomheten. Tidligere norske undersøkelser har vist at de fleste varslere varslers alene (Einarsen et al., 2007). Dette har også vist seg i noen av de mest kjente norske varslings sakene (Breirem, 2007; Gangnes, 2005; Hustad, 2006, 2007; Lundquist, 2001; Monsen, 2008). **Figur 9** gir en oversikt over fordelingen av henholdsvis individuelle og kollektive varslere. Det går fram av figuren at mer enn 8 av 10 varslere, 83 %, varslet på egen hånd.



Figur 9. Om man varslet individuelt eller kollektivt.

Definisjonen til Near og Miceli nevner at varslere både inkluderer tidligere og nåværende arbeidstakere i en virksomhet. I tråd med dette illustrerer **figur 10** varslernes organisatoriske tilknytning.



Figur 10. Tilknytningsforhold til virksomhet der man varslet.

Tabell 10 sier noe om tilknytningsforholdet man hadde til virksomheten der man varslert, om man var ansatt eller tidligere ansatt. Når det gjelder hvem man varsler så kan dette både være til en eller flere og til interne og eksterne instanser. Slik spørsmålet ble formulert, kunne man krysse av/ rangere opptil 3 ledd med personer eller instanser som man kunne varsle til. **Tabell 10** viser oss at det klart vanligste er først å varsle nærmeste leder (69 % av tilfellene), eller eventuelt andre ledere (13 %), noe som tydelig indikerer lojal, intern og forsvarlig varsling. Det er også disse to gruppene som er mest vanlig å påkalle, dersom man må varsle flere ganger, til ulike personer eller instanser. "Annen leder" er mest vanlig å gi beskjed til når man må varsle en person til (**tabell 11**) Når det gjelder den man varsler så, ved tredje gangs påkalling av oppmerksomheten til noen, er tillitsvalgt også kommet på banen (22 %), sammen med nærmeste leder. Det er kun et par prosent av utvalget som har krysset av for at de varslert media, og da når man går til en tredje instans (**tabell 12**).

I de åpne svarkategoriene kom det fram at andre som ble varslert som første instans var: eiere av selskapet, at det ble tatt opp på Helse, miljø og sikkerhets (HMS) møte, eller at det ble tatt opp i styret i rollen som representant for de ansatte. Noen tok det også opp med kunder, med personalavdelingen, eller med en lege. Når det gjelder de man varslert som nummer to er det mange av de førstnevnte som går igjen slik som styret og lege, i tillegg til ens egen lege. I tillegg til at norske virksomheter bør utvikle og evaluere egne varslingsveiledere indikerer funnene at fastleger bør informeres om varsling og varslere slik at de vet varsling er og hvordan det kan arte seg, fordi varslere benytter de som en instans å henvende seg til. Videre studier må undersøke hvorvidt varslerne oppsøker lege primært som behandling eller som rådgiver.

Grunner for å varsle eller la være å varsle

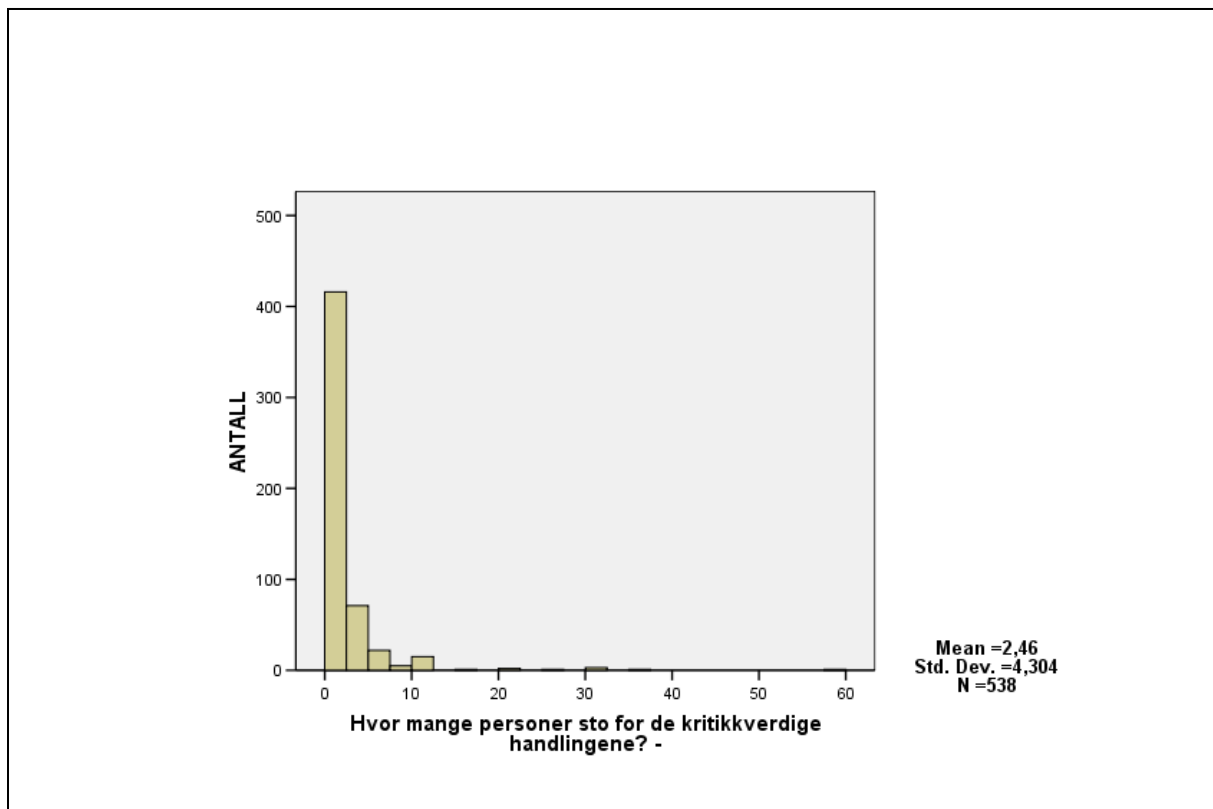
Når det gjelder hvilke grunner deltagerne hadde for å varsle eller ikke varsle var dette spørsmål hvor respondentene kunne benytte flere svaralternativ for å besvare. Nesten tretti prosent sier i vår undersøkelse at de vurderte at forholdet ikke var alvorlig nok. Dette belyser hvordan arbeidstakere som observerer noe kritikkverdig går inn i en vurderingsfase av hvorvidt man skal varsle eller ikke (McLain & Keenan, 1999) og at ikke alle velger å foreta seg noe. Det framgikk også fra tidligere presenterte resultater at ikke alle varsler om de kritikkverdige handlingene de får kjennskap til eller observerer (Ethics Resource Center, 2005). **Tabell 13** og **tabell 14** gir en oversikt over hvilke grunner respondentene i foreliggende undersøkelse oppga som grunner for å varsle i forhold til det siste kritikkverdige forhold de var vitne til, og hvorfor de eventuelt lot være.

Tabell 13 viser at den viktigste grunnen deltakerne oppgir for at de varslet, var simpelthen at det var galt det som skjedde (53 %). To andre grunner samlet også mer enn 30 % av varslene: Det er en del av jobben min å varsle (40 %), og på grunn av konsekvensene av det kritikkverdige som skjedde (35 %). Det bør også nevnes at mer enn 1 av 4 varslere tok affære på grunn av samvittighetsmessige grunner (28 %). Dette er i samsvar med internasjonal forskning som viser at rolle, eller det å ha varsling som en del av jobbinnholdet, øker forekomsten av varsling, selv om langt fra alle som har den som en del av jobben velger å varsle (Miceli, Near, & Dworkin, 2008)

Når det gjelder årsaker til at man unnlot å varsle (tabell 14), var det to grunner som pekte seg ut: Det hadde ingen hensikt (34 %) og det var ikke alvorlig nok (31 %). Feil tall i tabell side 113. Det er vanskelig å vite om man med ”det hadde ingen hensikt” opplever det slik at man uansett ikke kommer noen vei, altså en slags følelse av hjelpeløshet. Vi merker oss også at 1 av 5 personer (19 %) lot være å varsle fordi de ikke ønsket å lage noen form for trøbbel. Den samme tendensen ses i resultatene fra MSPB undersøkelsene (MSPB, 1993). Arbeidstakere som hadde observert forseelser men som valgte å ikke varsle, oppga i MSPB undersøkelsene at dette hovedsakelig skyldtes at de trodde at det ikke ville bli foretatt noe for å korrigere forseelsene. Dette ble oppgitt som hovedgrunn både i 1983 og 1992. Den andre hovedgrunnen i 1983 og 1992 var risikoen for å bli utsatt for sanksjoner. Dette bekreftes igjen i 2005 tallene fra en amerikansk arbeidstakerundersøkelse om etikk, National Business Ethics Study (NBES) med om lag 10 000 deltagere (Ethics Resource Center, 2005). Her fant man at hele 59 % sier at grunnen til at de valgte å ikke varsle var at de trodde at det ikke ville bli foretatt noe for å korrigere forseelsene. Frykt for sanksjoner ble oppgitt som nest hyppigste årsak (46 %).

Hvem utførte det kritikkverdige og hva skjedde?

Når det gjelder hvem deltakerne rapporterte var utøver av de klanderverdige handlinger, med utgangspunktet i siste handling, gir **tabell 15** en oversikt over resultatene. Den som i størst utstrekning utførte kritikkverdige handlinger i denne undersøkelsen var en enkeltstående kollega (43 %) og dernest en enkeltstående overordnet (32 %). Noen ganger er det imidlertid snakk om flere kolleger (12 %), eller en enkeltstående underordnet (11 %). **Figur 11** gir en oversikt over antall personer som begikk de klanderverdige handlinger varsleren reagerte på og som igjen resulterte i at de ble varslet.



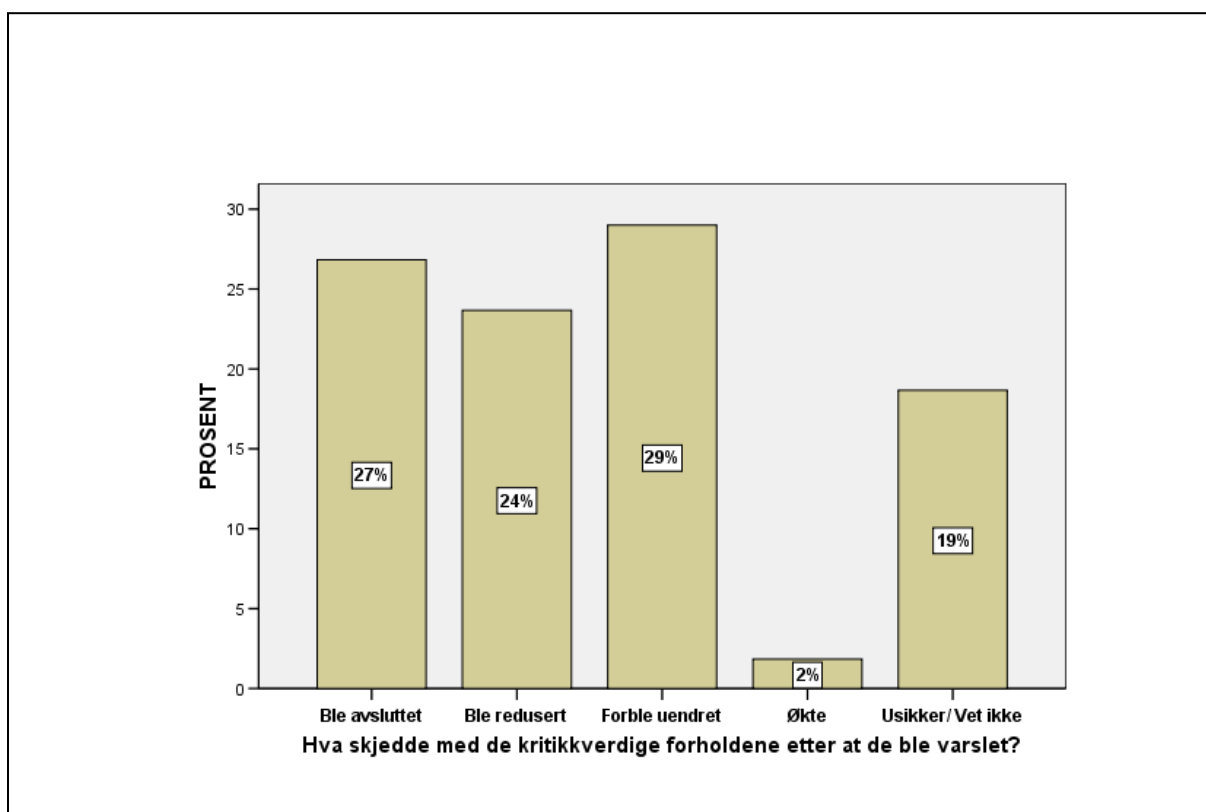
Figur 11. Antall personer som begikk kritikkverdige handlinger.

Det framgår av figuren at det store flertall av varslere reagerte overfor 1 eller 2 som hadde begått kritikkverdig atferd. Vi legger imidlertid merke til at noen få personer rapporterer om til dels mange utøvere av de kritikkverdige handlingene. Det er med andre ord stor variasjon med hensyn til hvor mange som har stått bak de kritikkverdige handlinger som er blitt varslet om.

Etter en varsling skjer det ofte en kombinasjon av ulike hendelser, inkludert både umiddelbar stopp av de kritikkverdige handlingene, reprimande ovenfor utøver, i tillegg til ingen effekt og at det er uklart hva slags effekt varslingen har hatt (Einarsen et al., 2007). I følge deltakerne i denne undersøkelsen er ”ingenting” det mest vanlige (46 %; se også **tabell 16**). Det nest vanlige som skjedde var at den det gjaldt fikk irrettesettelse/ tjenesteanmerkning/advarsel (27 %). I 7 % av tilfellene fikk den/de som forsyndet seg sparken, eller ble omplassert/ degradert (5 %). Noen få ble forfremmet (3 %).

Hva skjedde – kritikkverdige handlinger

Effektiv varsling er når det kritikkverdige forholdet stoppes helt eller delvis i rimelig tid etter varslingen (Miceli & Near, 2006). Hovedeffekten av varslingen presenteres i **figur 12**.



Figur 12. Om de kritikkverdige handlinger opphørte.

Det går fram av figuren at i ca. 1 av 4 tilfeller ble de kritikkverdige forhold avsluttet (27 %). Ytterligere 23 % opplevde at det kritikkverdige ble redusert. Slik sett så opplevde man i 1 av 2 varslingstilfeller at "det nytter". I noen tilfeller er imidlertid ikke utviklingen til det bedre. Nesten 1 av 3 personer, 29 %, opplevde at det klanderverdige "forble uendret", noen få (11 personer eller 2 %) opplevde sågar det hele faktisk økte. Et viktig funn er at nesten 1 av 5 personer, 19 %, er usikker eller faktisk ikke vet hva som skjedde i det videre forløp.

Som tidligere nevnt bestemmer mange varsler seg for å fortsette kampen når de opplever at det ikke blir foretatt noe med det kritikkverdige forholdet (Rothschild & Miethe, 1999). Varslingsveiledere bør derfor innebære at varsler informeres om de grep virksomheten har igangsatt eller eventuelt ikke igangsatt på bakgrunn av mottatt varsling om kritikkverdige forhold. Å oppnå at en varslingssak blir effektiv avhenger for øvrig av flere betingelser. For det første innebærer det at varsleren og mottakeren oppfatter det kritikkverdige forholdet noenlunde likt. For det andre avhenger det av de to aktørenes formelle roller. Ved å ha klare retningslinjer for varsling, mottak og håndtering kan norske virksomheter øke sannsynligheten for at varsling blir mottatt som et varsel om manglende internkontroll og forhindre at potensielle varslerere ikke tør å varsle samt forhindre at ansatte som har varslet blir straffet.

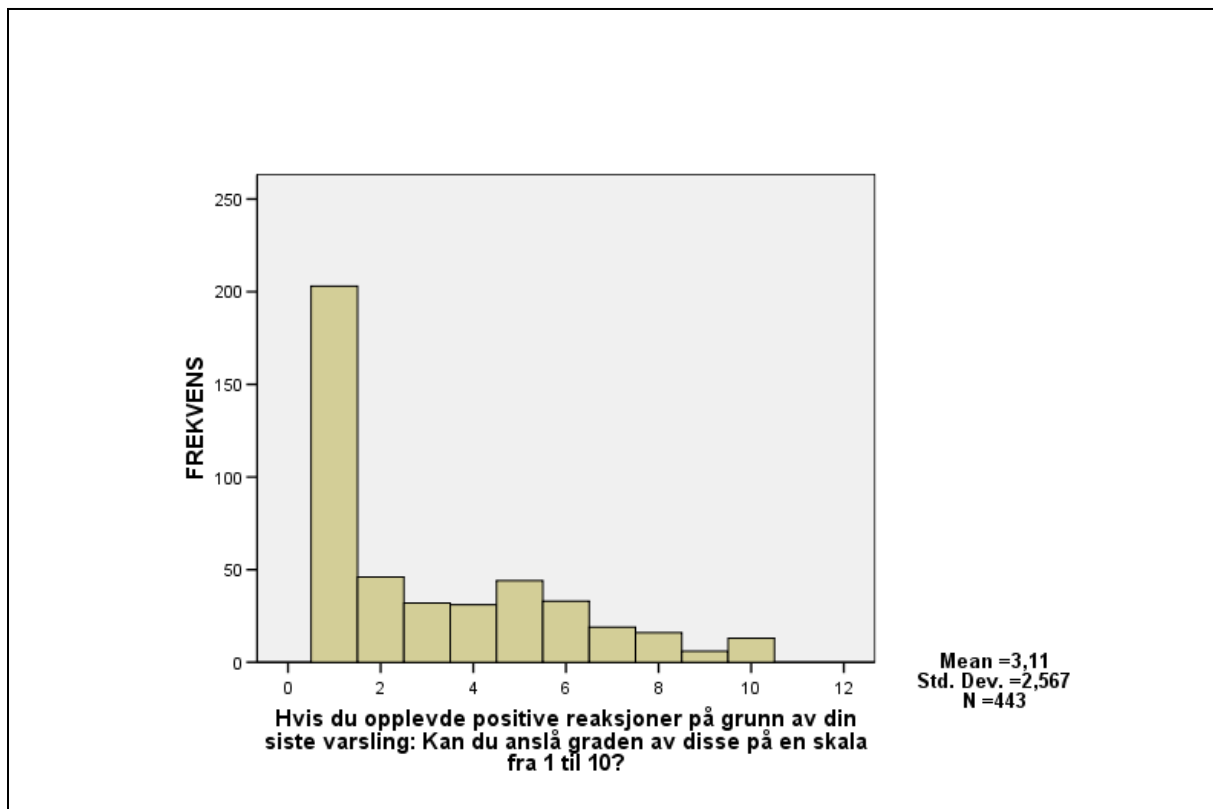
Konsekvenser for whistleblower – positive og negative reaksjoner

Det har vist seg at varslere opplever ulik grad og ulike former for reaksjoner, det være seg positive, negative eller blandede reaksjoner (Bjørkelo et al., 2008). Et hovedmål ved denne undersøkelsen var derfor å få tak i dette spekteret av konsekvenser. Vi vet fra tidligere forskning at konsekvensene for den som varsler avhenger av den som tar i mot varslingen. Tar man utgangspunkt i bøker på varsling, gjerne skrevet av tidligere varslere (for eksempel, (Monsen, 2008) kan man få inntrykk av at det er forbundet med stor fare å varsle, og at ”alle” varslere blir rammet av sanksjoner, og for eksempel av mobbing og utstøting (Near & Miceli, 1996). Undersøkelser blant varslere som er i jobb rapporterer på den annen side at mange opplever at ingenting skjedde med dem etter at de varslet (Einarsen et al., 2007; MSPB, 1993; Near & Miceli, 1996; Skivenes & Trygstad, 2005) eller at jobbtrivselen deres økte i etterkant (Severinsen & Høstmælingen, 2004). Samlet sett kan vi derfor si at selv om forskning viser at varsling ikke er ensbetydende med etterfølgende sanksjoner, er funnene på hva som kan skje hvis sanksjoner først inntreffer nedslående lesning.

Deltakerne i denne undersøkelsen ble derfor spurt om både positive reaksjoner, om hvorvidt ingenting skjedde og om negative reaksjoner etter varsling. Resultatene når det gjelder de positive reaksjonene samt hvorvidt ingenting skjedde er presentert i **Tabell 17**, mens **tabell 18** tar for seg de negative reaksjonene som ble rapportert. Deltakerne ble bedt om å svare i forhold til sin siste varsling (om de eventuelt hadde varslet flere ganger).

Når det gjelder positive reaksjoner går det fram av tabell 17 at 35 % ble møtt med ros og 21 % ble belønnet. Noen få personer opplevde belønning på grunn av at de ga beskjed, som for eksempel forfremmelse (4 personer) og lønnsopprykk (2 personer). Prosentfordelingen for de to sistnevnte forhold er godt under 1 prosent. Derimot er det en god del flere personer (8 %) som opplevde at de fikk økt status respekt etter sin varsling. I tillegg rapporterer 37 % at 'ingenenting skjedde' med dem etter at de hadde varslet.

Noen varslere blir som nevnt møtt med positive reaksjoner på at de sa fra. Styrken på de positive reaksjonene er imidlertid svak, eller begrenset. **Figur 13** gir et bilde på dette.



Figur 13. Positive reaksjoner på en skala fra 1 til 10 etter varsling.

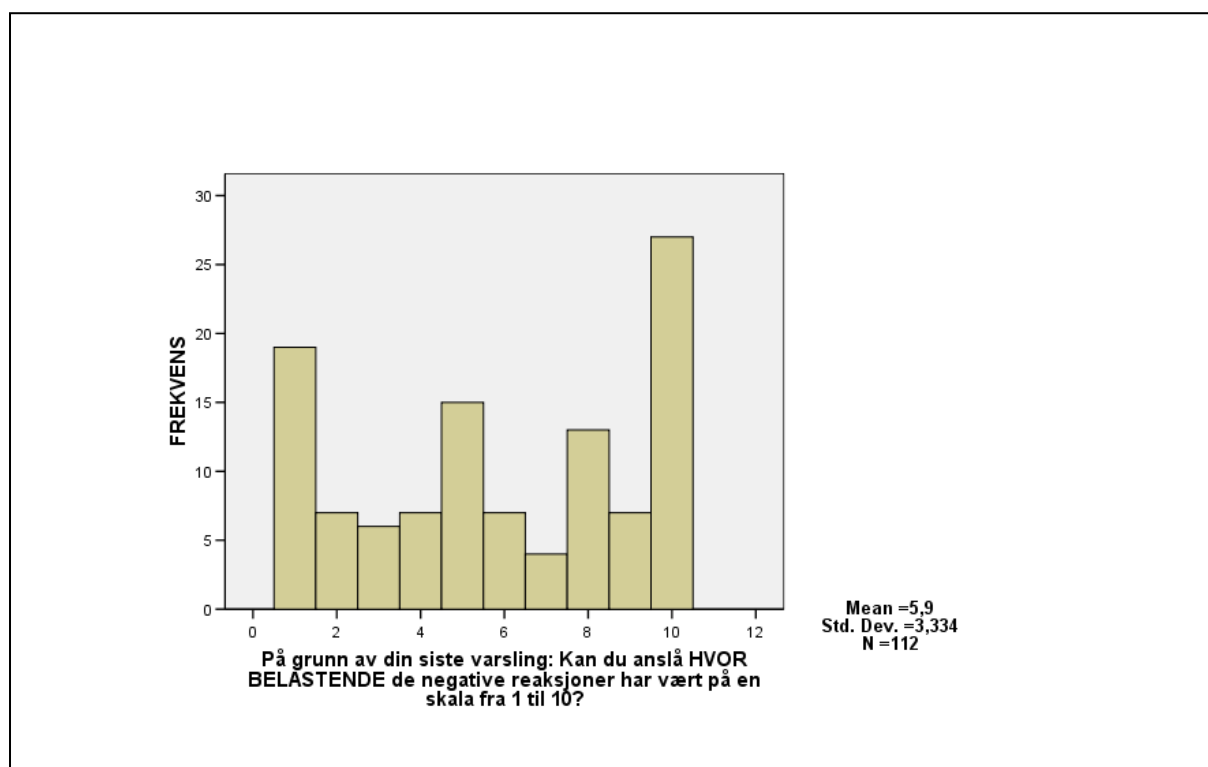
Varslerne ble bedt om å gradere styrken av positive reaksjoner på en 10 punkt skala fra 1 (ble i liten grad belønnet) til 10 (ble i stor grad belønnet). Histogrammet i figur 14 indikerer at på tross av at opptil 35 % av varslerne ble møtt med positive reaksjoner slik som eksempelvis ros av kollegaer var styrkegraden av disse relativt lav.

Et kjennetegn ved undersøkelser på konsekvensene etter varsling er at de har spesifikke og konkrete spørsmål knyttet til de negative konsekvensene mens de opererer med større grove kategorier slik som eksempelvis én sekkebetegnelse for alle potensielt opplevde positive eller mer nøytrale typer konsekvenser etter varsling. I denne undersøkelsen ønsket vi derfor å utvide spekteret av potensielle positive reaksjoner. Listen over negative sanksjoner i forbindelse med varsling er likevel mer omfattende enn tilsvarende liste over positive sanksjoner.

Totalt var det 119 av 656 varslere som ble møtt med negative reaksjoner etter at de hadde varslet. Altså var det 18 % som ble møtt med ulike former for sanksjoner. I det følgende vil vi presentere funnene på hvilke negative reaksjoner eller sanksjoner varslere hadde opplevd, blant de som ble møtt med sanksjoner. **Tabell 18** gir en oversikt. Det går fram at den vanligste reaksjonen er at nærmeste leder uttrykker sterk misnøye (65 % av tilfellene). Det er også utbredt å bli møtt med verbal trakassering (53 %), at man opplever at ens personlige rykte eller omdømme blir skadet (49 %), at man blir møtt med dårligere

jobbevaluering i etterkant (47 %), eller at man får mindre interessante arbeidsoppgaver (46 %). Mange opplever at andre ledere enn nærmeste leder uttrykker sterk misnøye med at man varslet (46 %), mange opplever at man ”fryses ut” i arbeidsfellesskapet (44 %), eller at nødvendig informasjon for å gjøre en god jobb holdes tilbake (39 %), for å nevne de mest utbredte sanksjonene som listes i tabell 18. Det er også interessant at 29 % av varslerne ble møtt med utilbørlig press om å trekke klagen, og at 28 % ble overført til annen jobb med mindre interessante arbeidsoppgaver. Trusler er relativt vanlig (25 %), mens noen få blir sagt opp eller avskjediget fra stillingene sine (12 %). Noen blir også tilbudt sluttpakke med taushetsplikt (13 %). Til sammenligning rapporterte amerikanske arbeidstakere, ifølge 1992 tall, hovedsakelig negativ evaluering av jobbutførelse (47 %), unnvikelse fra kollegaer eller ledere (49 %), samt verbalt misbruk, skremming eller trusler (47 %, jfr. MSPB, 1993).

I likhet med hva som var tilfellet i forhold til de positive sanksjonene man eventuelt ble møtt med, ble deltakerne også bedt om å vekte styrken av de samlede negative sanksjoner på en skala fra 1 (ble i liten grad straffet) til 10 (ble i stor grad straffet). **Figur 14** gir en oversikt over svarmønsteret.



Figur 14. Negative reaksjoner på skala 1 til 10 etter varsling.

Styrkegraden av negative reaksjoner er høyere enn hva som var tilfellet med positive (gjennomsnitt 5.90 på skala 1 til 10, mot som vi husker fra figur 14, gjennomsnitt 3.11 for positive reaksjoner).

Når deltagerne fikk mulighet til å beskrive hvilke type reaksjoner de hadde opplevd og graden av disse i de åpne svarkategorien var det stor variasjon. Innholdet i positive reaksjoner ble beskrevet slik:

- *"Godt å se takknemlighet for at jeg tok opp et tema ledelsen/noen kolleger ikke visste om"*
- *"Fikk skryt av ledere og kollegaer for at jeg tok tak i problemet"*
- *"Økt respekt fra min leder. Positivt"*

Positive tilbakemeldinger har med andre ord en klar effekt tilbake på varsleren er verdsatt. Ved gjennomgang av de åpne svarkategoriene illustrerer disse også rene positive, negative eller blandede reaksjoner også her. Når vi spurte hvordan respondentene ville beskrive ingen reaksjoner svarte noen bare *"ingen reaksjon"* uten å belyse hva dette innbar nærmere, mens andre utdypet at *"Jeg oppfatter spørsmålet slik at det går på reaksjoner vis-à-vis meg. Det skjedde ingenting med meg, forholdet ble brakt i orden noe som var hensikten med varslingen"* eller at *"Ingenting skjedde i forhold til meg som person, men det var heller ikke ønskelig, men arbeidsplassen blei ein heilt anna med ny ledelse"*. Resultatene fra de åpne svarkategoriene viste at responsen *"ingen ting"* kunne bety å verken bli belønnet eller straffet. Det kunne bety at det kritikkverdige forholdet ble ordnet opp i og at varslingen i så måte var effektiv. På bakgrunn av funnene fra deltagerne responser vedrørende kategorien *'ingenting skjedde'*, anbefales det at videre undersøkelser benytter åpne svarkategorier i sammenheng med spørsmål av denne typen for å få tak i hva respondentene legger i denne responsen.

Videre viste resultatene at det ikke alltid er forventet av varsler at man skal få en eller annen form for reaksjon for å ha varslet. Noen beskrev dette slik: *"Helt greit. Jeg hadde sagt ifra, og da hadde jeg gjort jobben min. Ønsket ikke ros for det"*. Funnet at noen forventer en reaksjon mens andre ikke gjør det kan skyldes at noen av deltagerne har varsling som en del av jobben. En annen beskriver det slik: *"Det var kun min jobb å ta saken videre, så ingen belønning var nødvendig"*. Dette kan være forskjellig fra varslere som ikke har rapportering av kritikkverdige hendelser som en del av jobben.

På samme måte som med positive og *'ingen'* reaksjoner fik varslerne mulighet til å beskrive de negative reaksjonene de kunne ha opplevd. Eksempel på dette er:

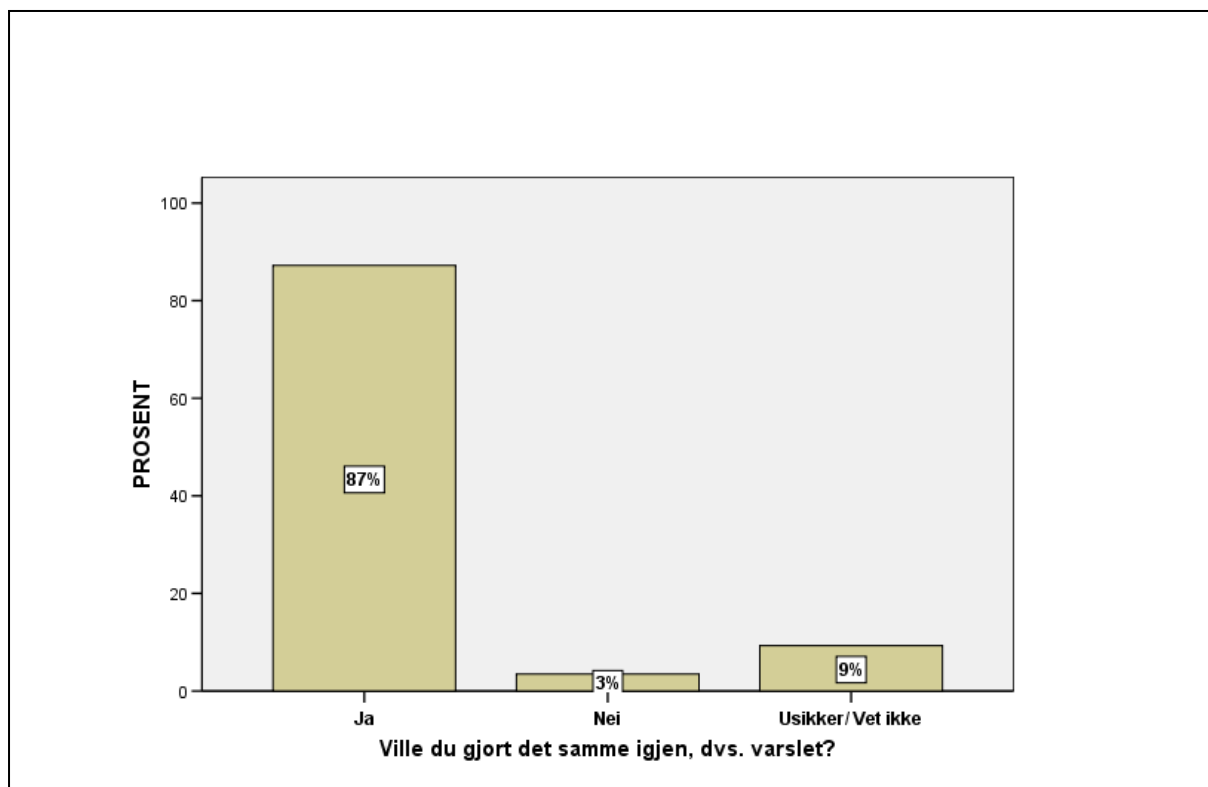
- *"Føler meg ikke vel på jobb lenger. Ble mye stress av "utfrysingen" slik at jeg ble sykmeldt. Blir ikke "regnet" med lenger. Prøver nå å finne ny jobb"*

- *”De to det gjaldt prøvde i stor grad å fryse meg ut med såkalt negativ adferd. På grunn av sterk støtte fra ledere og medarbeidere skjønte de fort at det ikke nyttet, men de var negative og "sure" lenge etter”*
- *”Ble degradert til en mindre interessant jobb som jeg ikke er faglært til”*
- *”Forbigåelse i en stilling jeg hadde fortrinnsrett på ifølge Arbeidsmiljøloven”*
- *”Nærmeste leder sluttet å hilse, kom med ubehagelige bemerkninger etc. Ga skriftlig advarsel for en forsentkomming, mens andre i avdelingen stadig kom for sent uten å bli sanksjonert. Hindret sluttpakke ved oppsigelse, selv om andre i avdelingen fikk det”*
- *”Jeg fikk ikke sluttattest”.*

Flere rapporterte også om blandede reaksjoner og beskrev dette på følgende måte:

”Positive reaksjoner blant dem som ble hørt, negative fra de som ble berørt. Som det bruker å bli. For min del er en reaksjon noe som forteller meg at folk bryr seg!”. For noen forandret andres opplevelse av varslene seg og gjorde at de fikk rollen som vanskelig. Noen beskriver dette slik: *”Føler at jeg betraktes som en dyktig, men brysom medarbeider”*. I de åpne svarkategoriene kunne varslene beskrive hvordan de opplevde de negative reaksjonene etter at de hadde varslet. Noen av beskrivelse var som følger:

- *”Stor motstand i ledelsen inntil uavhengig rapport ble lagt fram og beviste mine argumenter”*
- *”Nærmeste leder innkalt på "teppet" og gitt beskjed om hva han skulle videreformidle meg. Oppfattet meg som en trussel (på grunn av politiske verv),det ble ikke gitt noen begrunnelse, noe som oppfattes av meg som mangel på respekt og brudd på taushetsplikt”*
- *”Kombinasjon av først fortielse og overseing av varsling, og deretter mottiltak som ble svært nedbrytende”.*



Figur 15. Om man ville varslet igjen.

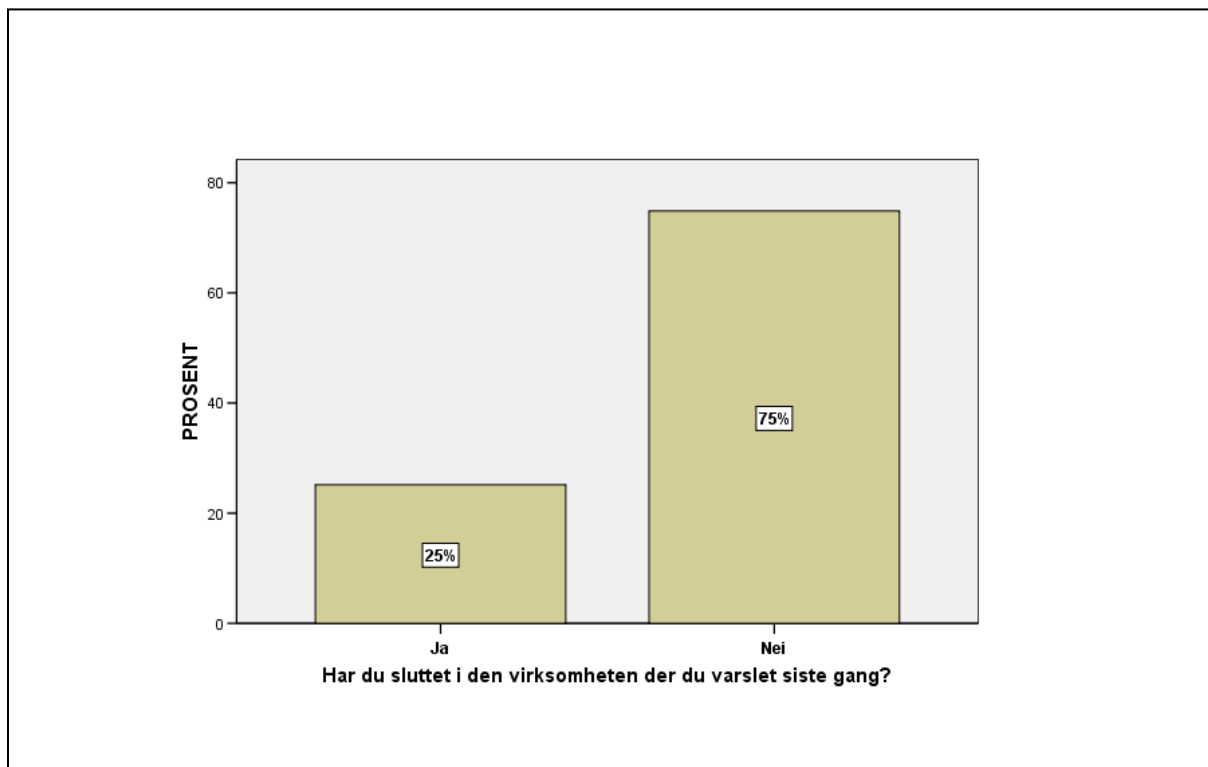
Etter varslingen – angring og utstøting

Tidligere studier har dokumentert at mens noen varslere ville varslet igjen på tross av de negative reaksjonene de ble utsatt for (Bjørkelo & Ryberg, 2004) ville andre ikke gjort det igjen nettopp på grunn av de negative reaksjonene de ble utsatt for (Alford, 1999). For å undersøke hvordan et større utvalg av varslere stilte seg til dette stilte vi våre respondenter dette spørsmålet. De fleste i denne undersøkelsen, 87 %, ville gjort det samme igjen, de ville ha varslet (jfr. **figur 15**). Noen av varslerne (9 %) er usikre, eller vet ikke. Kun 3 % angrer på at de varslet. Når det gjelder hvorvidt man har tatt lærdom fra å ha varslet formulerte noen av deltagerne seg slik:

- *”...det nytter ikke å fremme sine meninger og si ifra, man blir bare upopulær!”*
- *”Pengenes makt rår”*
- *”Sliten av å varsle. Varsler fordi det er min plikt etter loven. Men vi får alle og enhver negative reaksjoner på dette fra leder. Flere og flere slutter å varsle”.*

Når det gjelder sammenhengen mellom det å varsle og å være yrkesaktiv viste resultatene presentert i **figur 16** at 1 av 4 personer (25 %) har sluttet i den virksomheten der de varslet, og

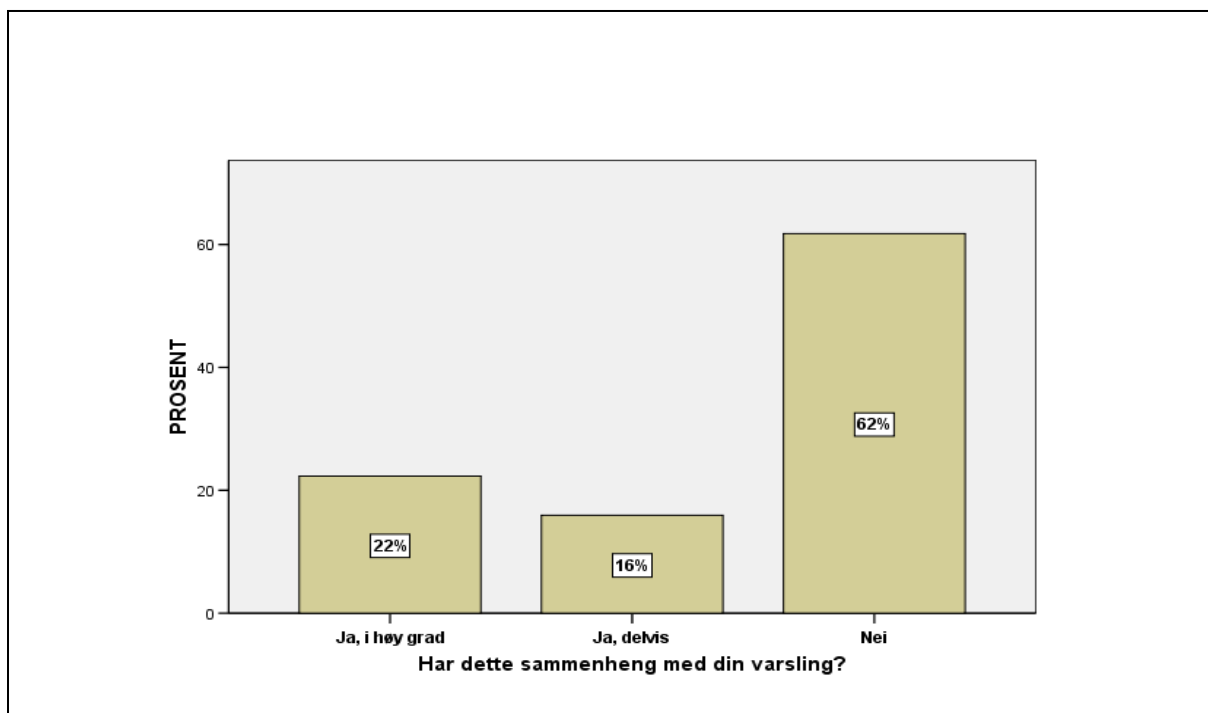
funnet seg ny jobb.



Figur 16. Om man har sluttet i virksomhet der man sist varslet.

Blant de som har sluttet i virksomheten der de varslet, så viser det seg (**figur 17**) at knappe 3 av 10 personer (28 %) oppgir at dette har sammenheng med at de har varslet, enten i høy grad (22 %) eller i delvis grad (16 %). Varslerne i vår undersøkelsen beskriver frafall fra arbeidslivet som relatert til varslingen slik:

- o "Min reaksjon er å finne ny jobb, man kan ikke endre en hel kultur når det er ledelsen (eierne) det er noe galt med"
- o "Har valgt å bytte arbeidsplass, samt fått sluttpakke.
- o "Støttende med positive reaksjoner, men det er likevel mitt problem".



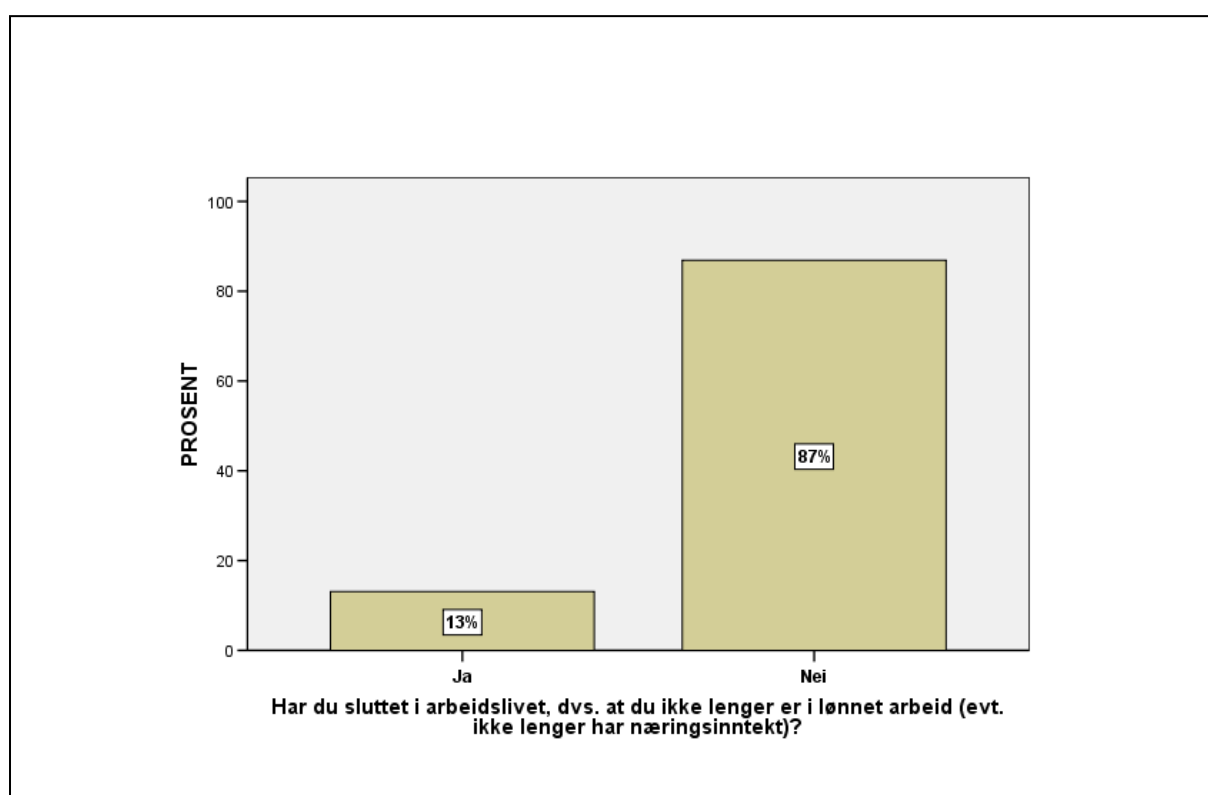
Figur 17. Om slutting i jobben hadde sammenheng med varsling.

Sett i lys av den belastningen det kan være å varsle om kritikkverdige handlinger fremkom det funn i de åpne svarkategoriene som beskrev hvordan det å varsle påvirket varslernes helse. Noen opplever at påkjenninger slik som å bli degradert, bli frosset ut fra arbeidsplassen samt å miste tillitt og jobben i tillegg fører med seg negative effekter for helse. Noen beskriver at:

- *”Påkjenningen ble etter hvert så stor at det sammen med annen sykdom gjorde at jeg falt ut av arbeidslivet og går i dag på rehabilitering”*
- *”Jeg var sykmeldt et halvt år etterpå fra denne jobben før jeg flyttet. Svært få besøkte meg, de visste heller ikke skikkelig hva som feilte meg, trodde kanskje det var noe psykisk - det var en kronisk hormonsykdom som først ble diagnostisert noen år seinere. Mistet tidligere venner som ikke ville risikere sin karriere ved å støtte min kritikk av systemet og led”*
- *”Jeg ble sykmeldt, nedbrutt og trist. Følte meg dårlig behandlet og overkjørt av leder og medarbeider/kollega som ville ta over jobben min”*
- *”Man blir frustrert og utbrent”*

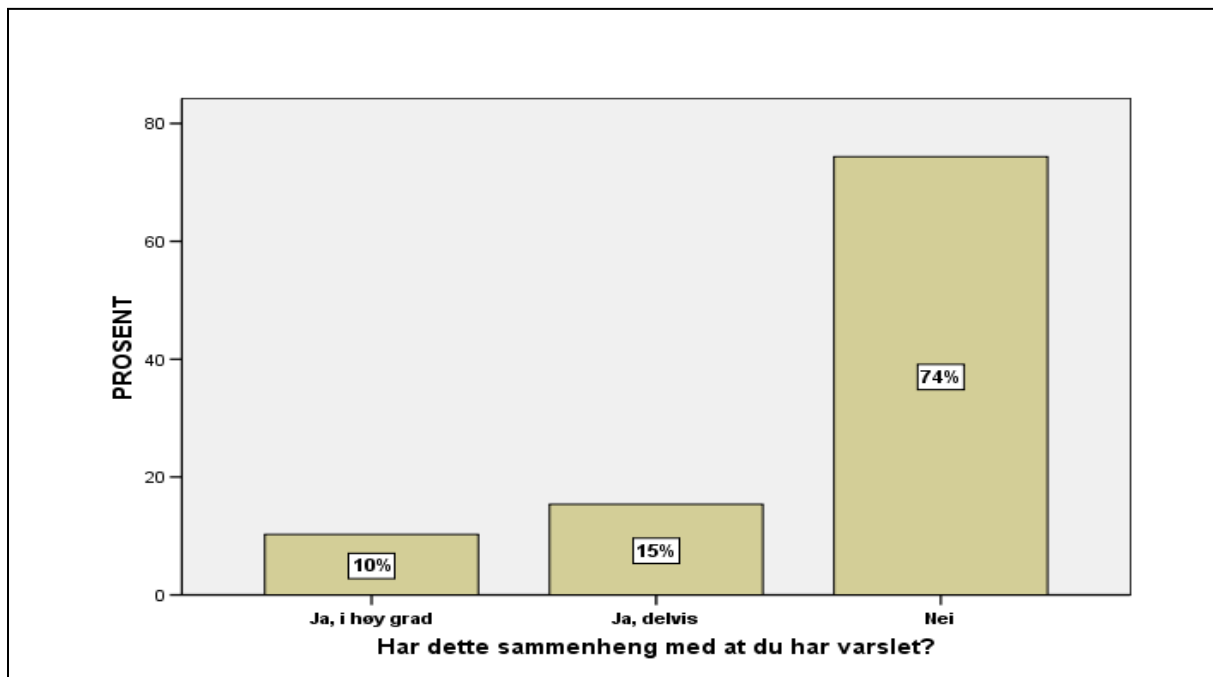
I ytterste konsekvens opplevde noen av varslerne at livet mistet sin mening: *”Jeg ble totalt frosset ut, jeg mistet selvrespekten jeg turte ikke og hente posten på over et år da jeg*

opplevde og få trusselbrev og ærekrenkende brev. Jeg kom til psykolog i tide. Jeg ønsket ikke å leve mer.” Undersøkelser har vist at negative reaksjoner etter varsling kan utvikle seg til for eksempel mobbing (Matthiesen, 2004; Bjørkelo & Ryberg, 2004) og at mobbing og trakassering kan føre til utstøtelse fra arbeidslivet (Leymann, 1996). I en kartlegging som ble gjennomført blant arbeidstakere som har vært utsatt for mobbing hadde de fleste deltakerne sluttet i arbeidslivet (jfr. Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999). En måte å undersøke effekten av de reaksjoner varslere blir møtt med er å undersøke hvorvidt de forlater arbeidsplassen der de varslet. **Figur 18** viser hvor mange som har sluttet i arbeidslivet etter at de varslet (13 %).



Figur 18. Om man helt har sluttet i arbeidslivet.

Fordi det å ha sluttet i arbeidslivet ikke trenger å henge sammen med tidligere varsling ble dette undersøkt nærmere. Resultatene viste at tre av 4 personer blant de som sluttet, mener at grunnen til at de sluttet, ikke har noen sammenheng med varsling (**figur 19**). Vi legger imidlertid merke til at 8 personer (10 %) mener at det at de sluttet i arbeidslivet, i høy grad hadde sammenheng med varsling. Ytterligere 12 personer (15 %) mener at det delvis hadde sammenheng med varsling.

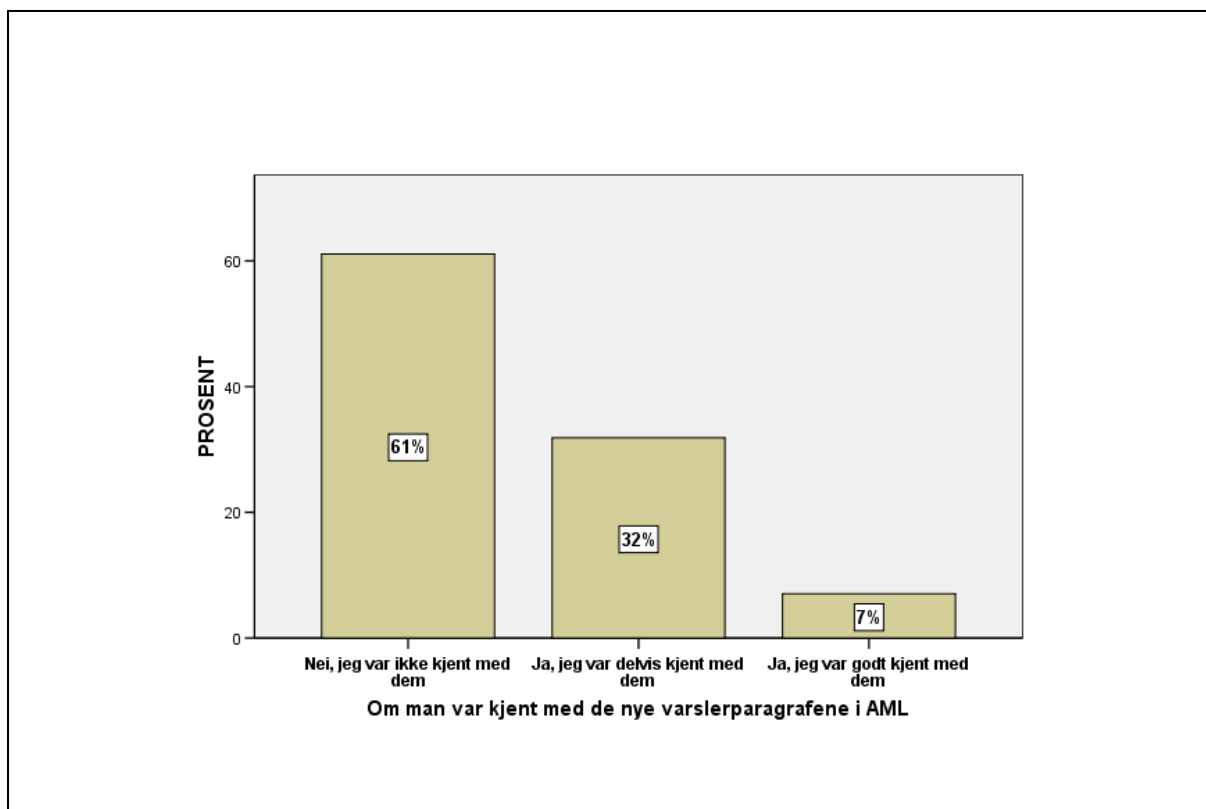


Figur 19. Om det at man har sluttet helt i arbeidslivet har sammenheng med varsling.

Varslerparagrafene i arbeidsmiljøloven

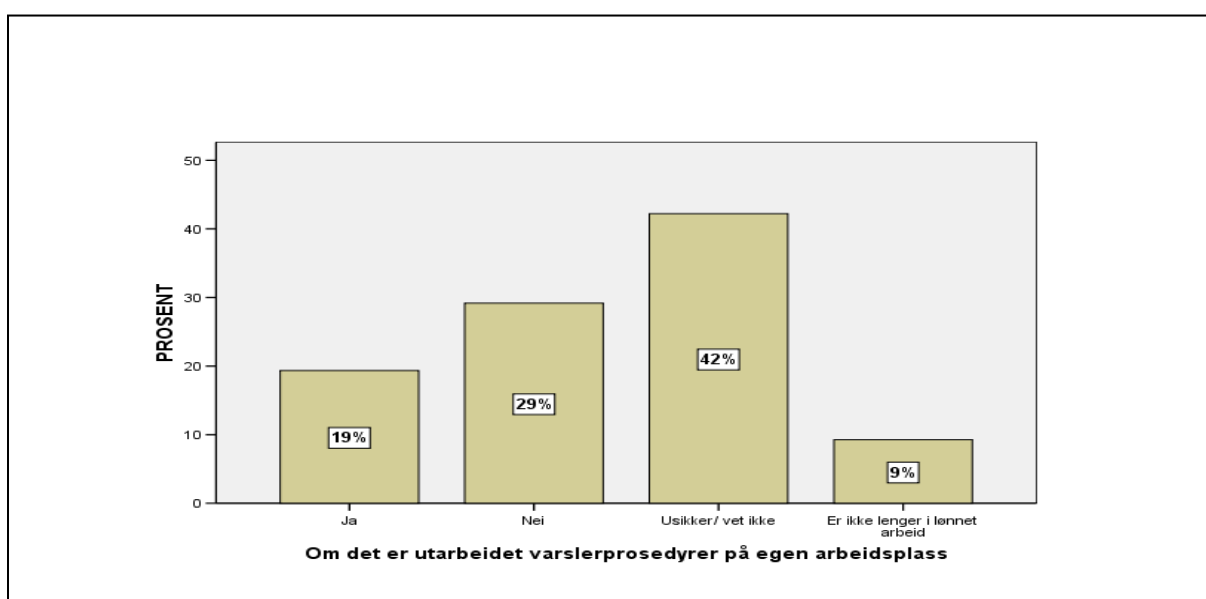
I tillegg til å undersøke hvor varslere henvender seg for å gi beskjed om kritikkverdige forhold ønsket vi å undersøke mottak varsling. Som kjent ble den norske arbeidsmiljøloven revidert i 2007. Tidligere undersøkelser har vist at nesten halvparten av bedriftsledere er kjent med de nye varslingsparagrafene (§ 2-4, 2-5, 3-6) i den nye arbeidsmiljøloven (NNU, 2007) mot rundt 2 prosent av offentlig og privat ansatte (Bakken & Dalby, 2007). Videre mens nesten 40 % av bedrifter har utarbeidet rutiner i henhold til paragraf 3-6 (NNU, 2007), er det over førti prosent i privat sektor og rundt 25 % i offentlig sektor som ikke kjenner til loven i det hele tatt (Bakken & Dalby, 2007).

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at om lag 4 av 10 personer (39 %), var kjent med de nye paragrafene (**figur 20**). Det er imidlertid få personer, kun 7 %, som kjenner godt til paragrafene. Når det gjelder hvordan man har fått kjennskap til varslingsprosedyrene, svarer 58 % at de har fått kjennskap til disse via aviser, TV eller radio, eller gjennom internett (10 %). Videre i følge **tabell 19** er det 23 % som mener at de har fått kjennskap gjennom snakk på arbeidsplassen, eller gjennom skriftlig informasjon på samme sted (30 %). Fem prosent at de har fått kjennskap til de nye punktene om varsling gjennom venner og bekjente, mens 11 % svarer ”på annen måte” enn de tidligere nevnte kildene.



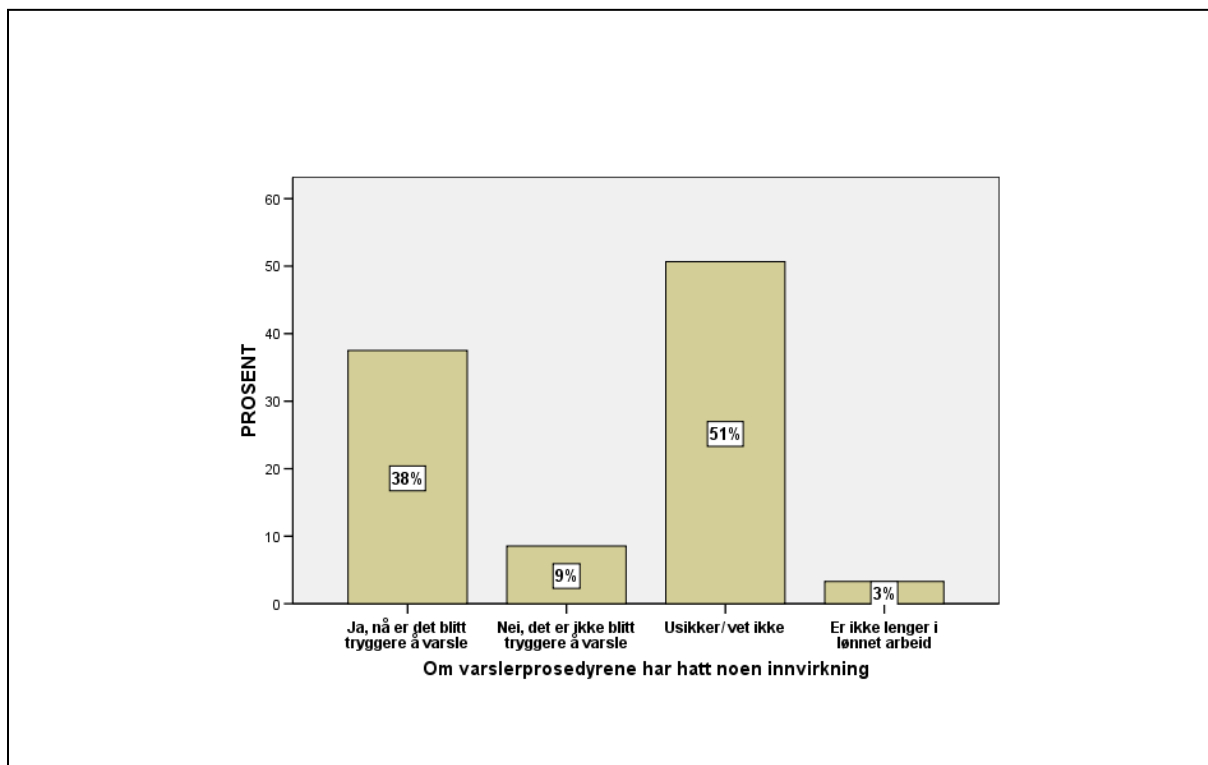
Figur 20. Kjennskap til den nye lovteksten vedrørende varsling.

Dette var et spørsmål hvor det var mulig å krysse av for flere alternativ med hensyn til hvor man fikk kjennskap til de nye varslingsparagrafene i arbeidsmiljøloven (summering av prosentene blir mer enn 100 %). Når det gjelder håndtering av varsling på egen arbeidsplass viste det seg at 276 personer, eller 19 %, hadde kjennskap til at slike var innført (**figur 21**).



Figur 21. Varslerprosedyrer på egen arbeidsplass

Færre enn 4 av 10 personer (38 %) mener at det er blitt tryggere å varsle nå, på grunn av at varslingsparagrafene er innført (**figur 22**).



Figur 22. Effekten av varslerprosedyrer.

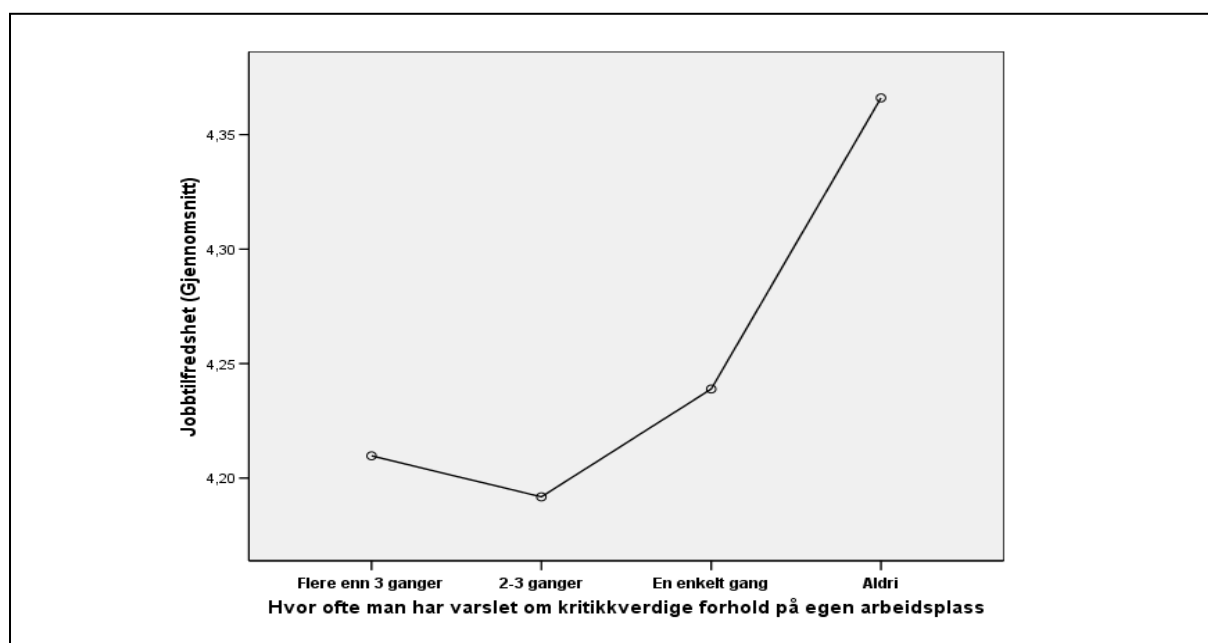
En av to personer (51 %) er usikre, eller de vet ikke, om varslingsprosedyrene har hatt noen virkning. Flertallet av deltagerne i denne undersøkelsen (93 %) kjente til de nye paragrafene. Dette funnet gir en indikasjon på at bredden av den norske befolkning har blitt informert om og kjenner til de nye paragrafene i arbeidsmiljøloven.

Sammenhenger med varsling

I undersøkelsen hadde vi også med en del såkalte utfallsmål, det vil si psykologiske forhold som tidligere studier har vist å ha en sammenheng med varsling og varslingserfaring. Resultatene når det gjelder disse aktuelle målene vil bli gjennomgått ved hjelp av svarfordeling, vist i prosent. Dernest vil vi også presentere enkle bivariate sammenhenger mellom hvert av utfallsmålene, og varsling. Dette innebærer at de ulike varslergruppene vil bli sammenlignet. Den statistiske metode som vil bli benyttet, er enveis variansanalyse.

Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet, som også ofte kalles for arbeidsglede, er en følelsesmessig tilstand som er et resultat av ulike typer erfaringer arbeidstaker gjør seg, men også sammenligninger med omverdenen (Matthiesen, 2005). Det er vanlig å anta at mellom 70 og 85 % av arbeidstakerne er tilfredse med sitt arbeide (Bjørvik & Haukedal, 1997). **Tabell 20 og 21** viser hvordan respondentene i undersøkelsen opplever ulike aspekter ved jobbtilfredshet på arbeidsplassen. Resultatene, vist gjennom gjennomsnittsskårene i tabell 21 (der 1 er lavest og 5 er høyest skåre), vitner om at deltagerne rapporterer høy grad av jobbtilfredshet. Til sammen er omtrent 88 prosent av deltakerne ganske fornøyd med sin nåværende jobb, mens hele 91 prosent har generell høy trivsel i jobben (tabell 22). I forhold til mer negative aspekter ved jobbsituasjonen, opplever 16 prosent arbeidsdagene som tunge og lange, mens nær seks prosent mener at jobben er ganske ubehagelig. Totalt sett indikerer funnene at de fleste arbeidstakerne har generelt høy jobbtilfredshet, men at enkelte arbeidstakere jobber under forhold som medfører at de opplever arbeidet som belastende. For å kunne sammenligne de ulike gruppene av varslere og ikke-varslere ble de 5 spørsmålene på jobbtilfredshet summert til en samlet indeks på jobbtilfredshet. Ved bruk av variansanalyse ble dette summerte målet på jobbtilfredshet deretter krysskoblet med målet på varsling. Funnene viste at det var signifikante forskjeller mellom de ulike varslere gruppene i forhold til jobbtilfredshet ($F= 4.66$, $df= 3/ 1207$, $p < 0.01$).



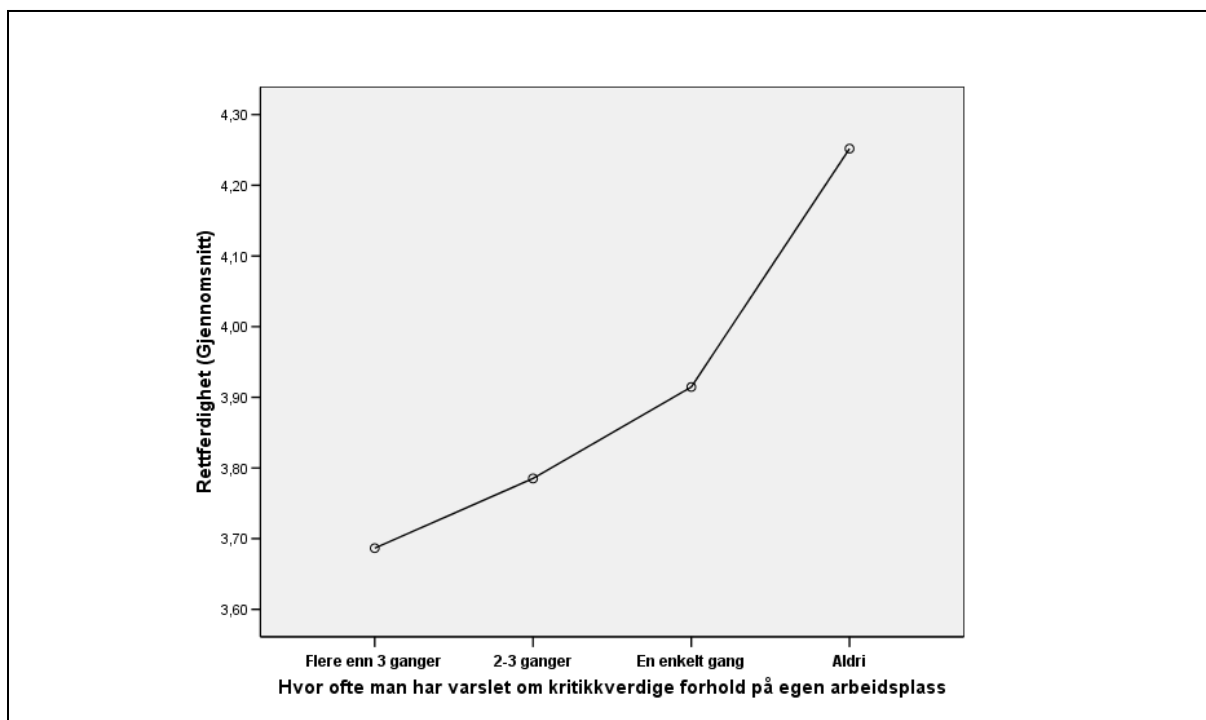
Figur 23. Opplevelse av jobbtilfredshet (Gjennomsnitt).
Ulike grupper av varslere/ Ikke varslere.

Figur 23 viser at de som aldri har varslet på sin siste arbeidsplass, er mer tilfredse med sitt arbeid, enn de som har varslet. Dette kan indikere at for mange varslere er det slik at det at man varslet, gjør noe med trivselen i etterkant. Selvsagt kan det også være slik at man ikke er særlig tilfreds i jobbsituasjonen, og når det så dukker opp kritikkverdige forhold, tar man affære. På grunn av at undersøkelsen kun har ett måletidspunkt kan jobbtildfredshet både være en forløper og en konsekvens av varslings (Miceli et al., 2008).

Jobbrettferdighet

Innen forskningen (f.eks. Cohen-Carash & Spector, 2001) er det vanlig å skille mellom for eksempel relasjonsrettferdighet, prosedyrere rettferdighet og fordelingsrettferdighet.

Relasjonsrettferdighet dreier seg om hvorvidt ansatte blir behandlet på en rimelig likeartet måte og hvorvidt de vises samme grad av respekt og blir ”hørt” i like stor grad når dette trengs. Prosedyrere rettferdighet omhandler at beslutningskriteriene er kjente og man opplever medbestemmelse, mens fordelingsrettferdighet omhandler hvordan utbytte fordeles og i hvilken grad den enkeltes behov blir ivarettatt. Resultatene (**Tabell 22**) viser at 78 % opplever at de blir behandlet med tillit og respekt fra sine overordnede, mens 14 % er enten helt eller delvis uenig i en slik påstand. Når vi spør om hvorvidt respondentene har erfaringer med at overordnede bruker makt på en urettferdig eller utilbørlig måte overfor sine ansatte, svarer 6 % at de er helt enig i dette. Til sammen 9 % er delvis enig i en at deres leder bruker makt på en utilbørlig måte. I forhold til fordeling av goder og deltakelse i beslutninger, svarer tre fjerdedeler av utvalget at de blir rettferdig behandlet. **Tabell 23** viser at gjennomsnittskåren med hensyn til grad av rettferdighet er 4, noe som indikerer at deltagerne opplever en relativ høy grad av rettferdighet på tidligere og nåværende arbeidsplasser. Tabellen viser at ingen av de 4 delledene har lavere gjennomsnittskåre enn 4. Også når det gjelder rettferdighet ble det konstruert en indeks, ved at de 4 spørsmålene på rettferdighet ble summert til en samlet skala. **Figur 24** på neste side viser resultatet. Når det gjelder rettferdighet blant varslere viste resultatene at de som har varslet flere ganger opplever arbeidsplassen som statistisk signifikant mindre rettferdig enn gruppen av ikke varslere ($F= 26.48$, $df= 3/ 1304$, $p<0.001$).



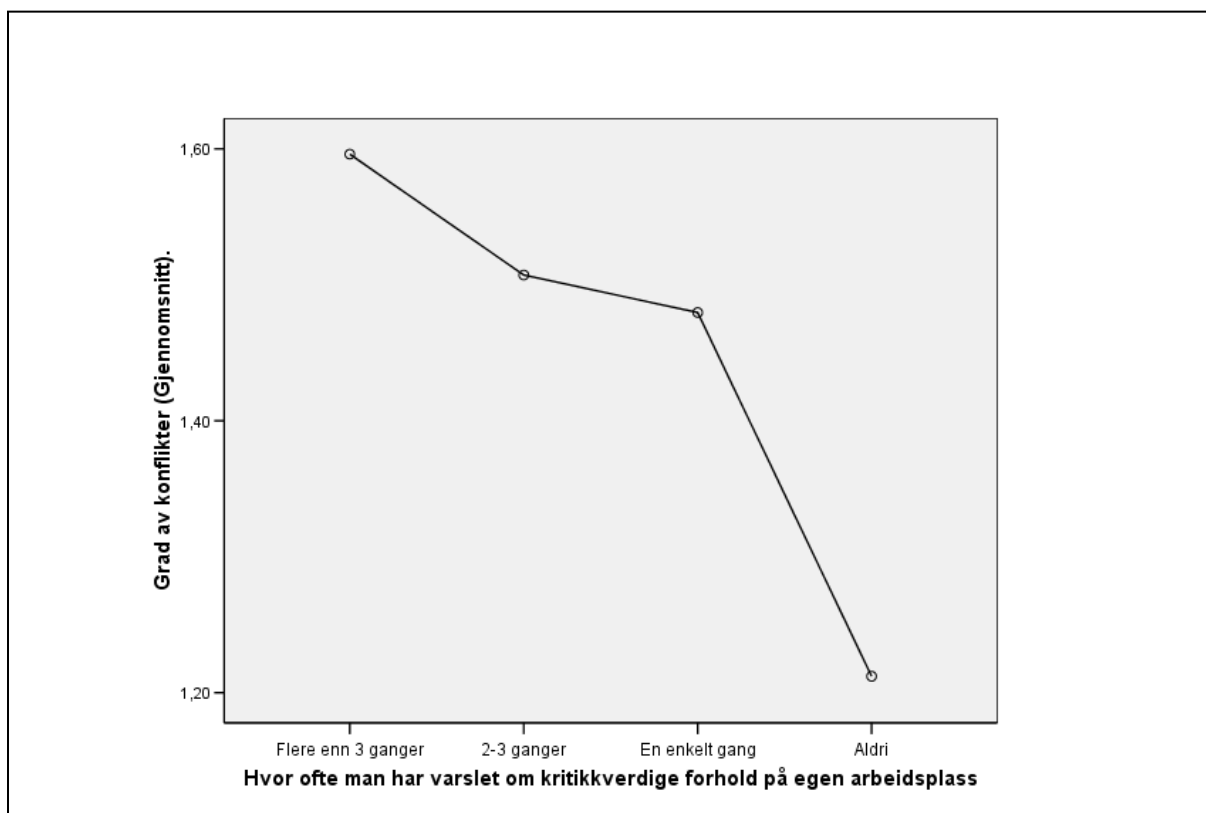
Figur 24. Opplevelse av jobbfetferdighet (Gjennomsnitt).
Ulike grupper av varslere

Konflikter og mobbing på arbeidsplassen

Med konflikt mener vi en situasjon der man føler seg forhindret av eller frustrert av en annen person eller gruppe (Einarsen et al., 2007). Dette kan dreie seg om alt fra uenigheter om saker til sterke personlige motsetninger, eller man opplever at noen opptrer slik at de ødelegger ens egen eller andres trivsel. Det er videre vanlig å skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (sakskonflikt) og konflikter som går på forholdet mellom personer (personkonflikt) (Sortland & Einarsen, 2000). Konflikter handler ofte først om sak og går over til å dreie seg om personer når den eskalerer (Einarsen & Pedersen, 2007). Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen er fremstilt i **tabell 24 og 25**.

Resultatene viser at det store flertall av deltakerne i undersøkelsen ikke befinner seg i noen form for konflikt verken med leder eller medarbeidere (tabell 24). Til sammen er det omtrent 7 % som rapporterer at de er i sakskonflikt med nærmeste leder eller med en medarbeider, mens mellom 5 og 6 % hevder de er i en personkonflikt med leder og eller medarbeider. Antallet som opplever sakskonflikt er altså noe høyere enn antallet som opplever personkonflikt. Det er imidlertid små forskjeller i forhold til hvorvidt man er i konflikt med leder eller medarbeider. Ser vi på tabell 25, der gjennomsnittsskårene er framstilt (og der maksimal teoretisk skåre er 5 poeng, og minimumsskåren er 1 poeng, er det utvilsomt en gjennomgående opplevelse blant deltagerne at det er lite konflikter på deres tidligere og nåværende arbeidsplasser). De 4 spørsmålene på interesse- og personkonflikter ble summert

til et felles mål på interpersonlige konflikter. Deretter ble den framkomne indeks sammenlignet med de ulike gruppene av varslere/ ikke varslere (**figur 25**).

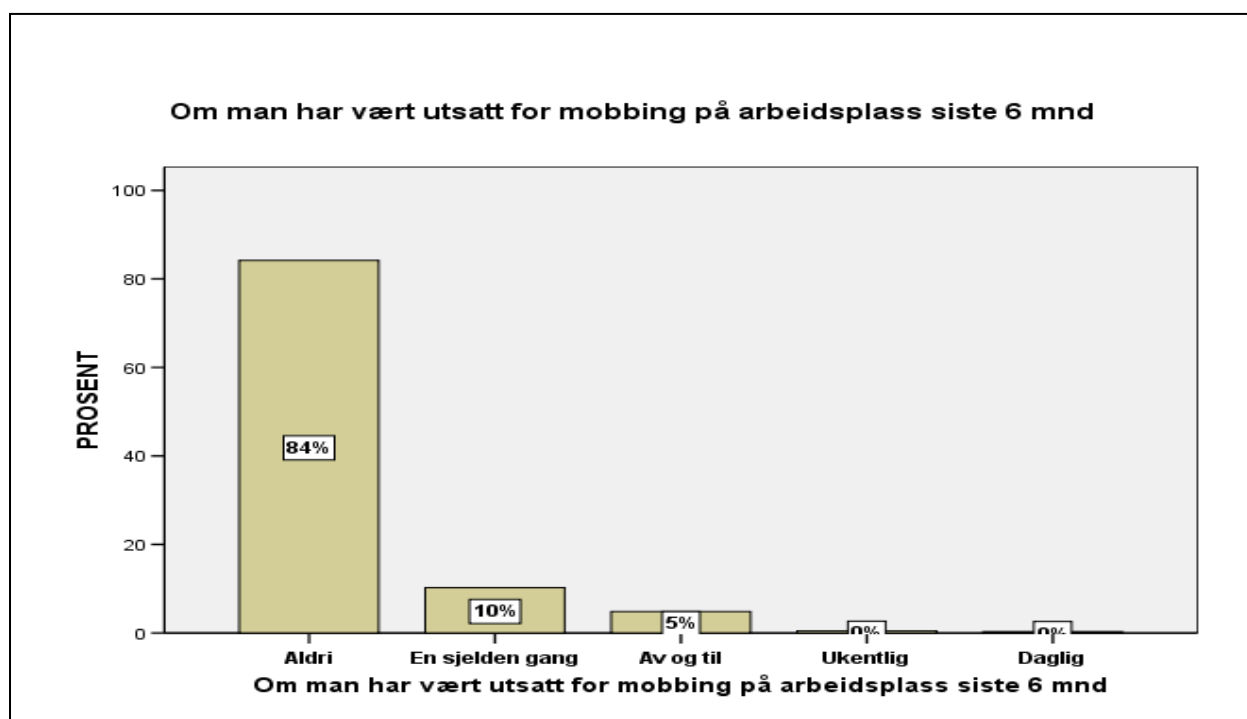


**Figur 25. Hyppighet av konflikter på jobb (gjennomsnitt).
Sammenligning av varslere og ikke-varslere**

Resultatene viser at signifikant flere varslere opplever at de er involvert i konflikter, enn gruppen som ikke har varslet ($F= 27.62$, $df= 3/ 1314$, $p<0.001$). Omregnet til prosenttall, viser inspeksjon av data at blant gruppen av ikke-varslere er det 3,5 % som er i konflikt med sin nærmeste leder ("delvis enig" eller "helt enig" i at dette er tilfellet). Blant varslerne er tilsvarende tall 9.7 % (for de som har varslet flere enn 3 ganger), 6.8 % (varslet 2-3 ganger) og 7.3 % (varslet en enkelt gang). Samme mønster gjentar seg når det gjelder spørsmål om man er i konflikt med arbeidskolleger eller andre på arbeidsplassen. I gruppen av ikke-varslere er konfliktprevalensen 3.6 %. I de 3 varslergruppene, dvs. de som har varslet mer enn 3 ganger, varslet 2-3 ganger, eller som har varslet en enkelt gang, er tilsvarende prosenttall 10.3 %, 6.7 % og 8.7 %.

Tidligere undersøkelser har vist at mobbing er et problem på mange arbeidsplasser, og at rundt 5 % av norske arbeidstakere er rammet til enhver tid (Einarsen et al., 1994). Rapportering av mobbing kan også måles ved å spørre deltagere om de gitt en definisjon opplever at de har

vært mobbet på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder (**Figur 26**). Til sammen rapporterer mindre enn en prosent å ha vært utsatt for mobbing på ukentlig eller daglig basis, mens omtrent fem prosent har vært utsatt for mobbing av og til. Forekomst av mobbing i dette utvalget synes likevel å være noe høyere enn i tidligere studier, gjennomført i 1990 (Einarsen et al., 1994) og 2005 (Einarsen et al., 2007), da 10 % rapporterer å ha vært utsatt for mobbing "en sjelden gang". Det er klart større utbredelse enn i den nevnte 2 studier. Samlet sett viser resultatene at 16 % av det totale utvalget har vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder (inkludert kategorien "en sjelden gang" er med).



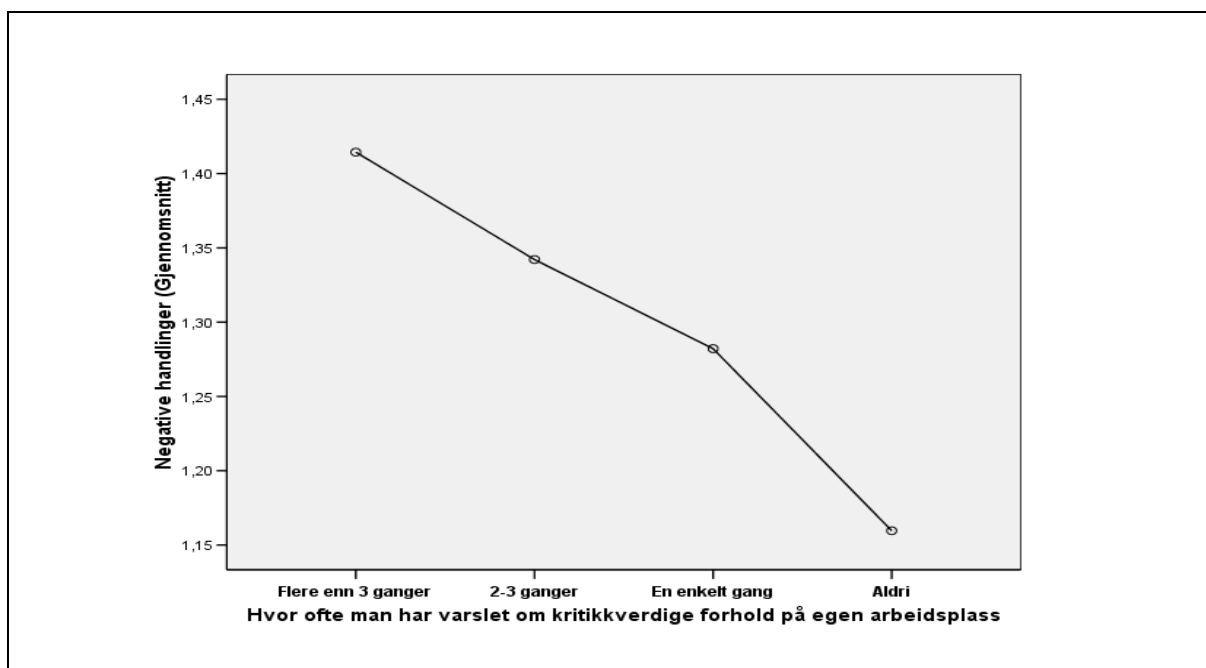
Figur 26. Opplevelse av å være mobbet i jobben, i prosent (hele utvalget)

Tas denne bort, noe som er en mer vanlig konvensjon når man skal tallfeste forekomst av mobbing (jfr. Einarsen et al., 1994), framkommer det et forekomsttall med hensyn til mobbing på omlag 6 %. Resultatene fra en krysstabellanalyse mellom varsling og mobbing viste at mens 3.2 % av ikke-varslerne mobbes, er det tilsvarende tall for varslerne 9.4 %. Det er med andre ord nesten 3 ganger så mange som mobbes blant varslerne, sammenlignet med ikke-varslerne. Dette er i overensstemmelse med tidligere undersøkelser som har vist at varsling kan være en forløper til mobbing (jfr. Nielsen, 2003). Vi har da definert de som mobbede personer i henhold til anbefalte kriterier som mobbes "daglig", "ukentlig" eller "av og til". Og vi har definert "en sjelden gang" som "delvis mobbet". For ordens skyld, ser vi på

"en sjelden gang" gruppen, er prosenttallene 6.9 % blant ikke-varslerne, og 14.5 % blant varslerne. Uansett operasjonalisering er tendensen entydig. Resultatene viser at varslere rapporterer at de mobbes signifikant mer enn ikke varslerne ($p < 0.0001$).

Erfaringer med mobbing ble også målt med NAQ som er en liste over vanlige negative handlinger man kan oppleve på jobb og som defineres som mobbing når de forekommer systematisk, over en viss tid og fører til at en av partene opplever seg som maktesløs og ute av stand til å forsvare seg (Einarsen et al., 2007). Disse ulike handlingene er fremstilt i **tabell 26 og 27**. Resultatene viser at "Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben din ble vanskeliggjort" er den mobbebehandlingen som flest har opplevd. Totalt har 3 % opplevd denne handlingen ukentlig eller daglig, 4 % har opplevd den månedlig, mens hele 31 % har vært utsatt for denne handlingen av og til (tabell 26). Mange respondenter rapporterer også å ha vært utsatt for handlingen "Fått gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort". Til sammen 28 % hevder å ha fått slike påminnelser av og til eller oftere. "Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap" er den mobbebehandlingen respondentene rapporterer i minst grad. Det er likevel 13 % som har opplevd slik sosial isolasjon av og til eller oftere, selv om flertallet, 12 %, rapporterer denne handlingen utelukkende "av og til".

De ni mobbehandlingene eller negative situasjonene ble også summert til en indeks eller "summevariabel". Denne ble krysskoblet med spørsmålet om man har varslet på sin nåværende arbeidsplass. Resultatene viser at varslere erfarer signifikant mer negative handlinger enn ikke-varslere (**figur 27**; $F = 43.60$, $df = 3 / 1326$, $p < 0.0001$).



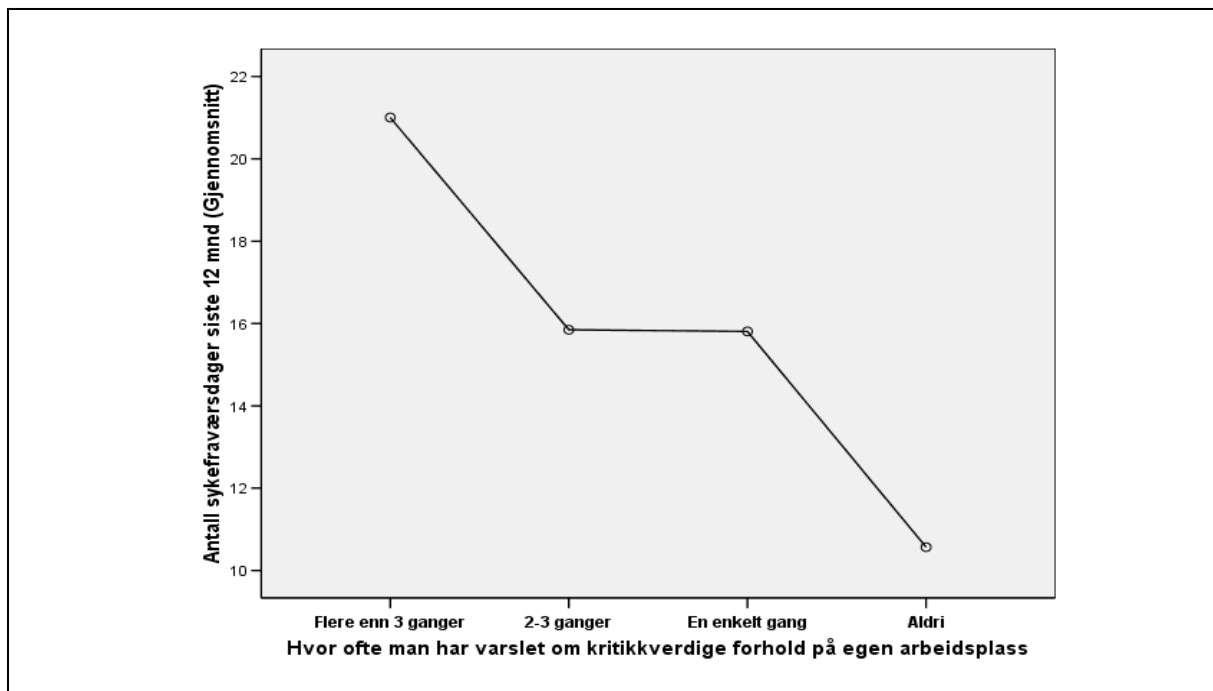
Figur 27. Mobbing i form av negative handlinger. Sammenligning av ulike grupper av varslere/ ikke-varslere.

De som påtar seg rollen som varslere på arbeidsplassen, er med andre ord mer involvert i konflikter og rapporterer mer mobbing enn kollegene som ikke varsler. Alle spørsmålene om varsling, konflikter og mobbing er for øvrig innhentet på samme måletidspunkt. Dette gjør at vi ikke kan teste retningen på disse sammenhengene.

Sykefravær

Sykefraværet utgjør en betydelig kostnad for norske bedrifter. Resultater som for eksempel presenteres på Statistisk Sentralbyrå sine hjemmesider, viser at fraværprosenten i den norske befolkning er stabil på rundt 8 %. Det er for øvrig store forskjeller mellom ulike yrkesgrupper når det gjelder sykefravær både når det gjelder korttids- og langtidsfravær. Det er beregnet at rundt 6 % av den yrkesaktive befolkning står for rundt 80 % av sykefraværet i norsk arbeidsliv, og de 2 prosentene som har mest fravær, alene står for 50 % av fraværet (Einarsen & Schulze, 2000). Resultatene viser at respondentene i denne undersøkelsen hadde hatt et gjennomsnittlig sykefravær på 13,41 dager i løpet av de siste tolv måneder. Det er for øvrig kraftig spredning i fordeling av dette sykefraværet med et standardavvik på 35,55.

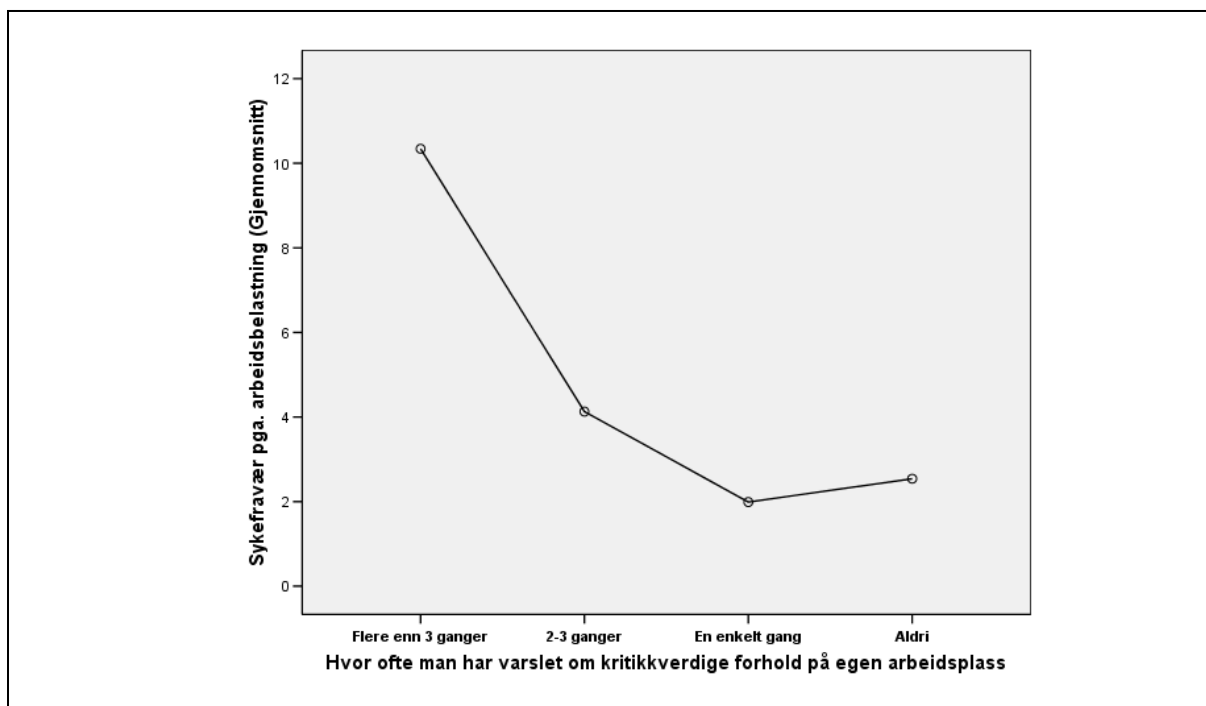
Når vi spør respondentene om hvor mange dager av det totale sykefraværet de siste tolv måneder som skyldes forhold og påkjenninger i jobben, viser svarene et gjennomsnittsfrafravær i utvalget på omtrent fire dager.



Figur 28. Antall sykefraværsdager siste 12 mnd
Sammenligning av ulike grupper av varslere/ ikke varslere.

Sammenholdes sykefraværstallene med spørsmålet om man har varslet på egen arbeidsplass i løpet av siste 12 måneder, framkommer det at mens antall fraværsdager er i underkant av 11 dager for de som ikke har varslet, er fraværstallet vel 21 dager blant de som har varslet 3 eller flere ganger (**figur 28, som vist på forrige side**).

Også når det gjelder de som har varslet 2-3 ganger eller 1 gang, er fraværstallet klart høyere (om lag 16 dagers fravær) i snitt. Gruppeforskjellen er signifikant ($F= 4.99$, $df= 3/1257$, $p<0.01$). Når deltakerne ble bedt om å estimere hvor mye av dette fraværet som skyldes belastninger i forbindelse med jobben, viser det seg at gruppen av varslere som har varslet 3 eller flere ganger, rapporterer et klart høyere sykefravær enn de 2 andre gruppene med varslere, og enn gruppen av ikke varslere (**figur 29**).



Figur 29. Sykefravær pga. belastning i arbeidet (antall dager). Sammenligning av ulike grupper varslere og ikke-varslere

Mens de tre sistnevnte gruppene oppgir et sykefravær på grunn av arbeidsbelastninger på mellom 2 og 4 dager, er gjennomsnittlig sykefravær på grunn av arbeidsbelastninger hos de som har varslet mest på arbeidsplassen mer enn 10 slike fraværsdager. Det er med andre ord mulig at varslere pådrar seg et høyere sykefravær på grunn av belastninger de erfarer eller har erfart i jobben i etterkant av at de varslet.

Sosial støtte

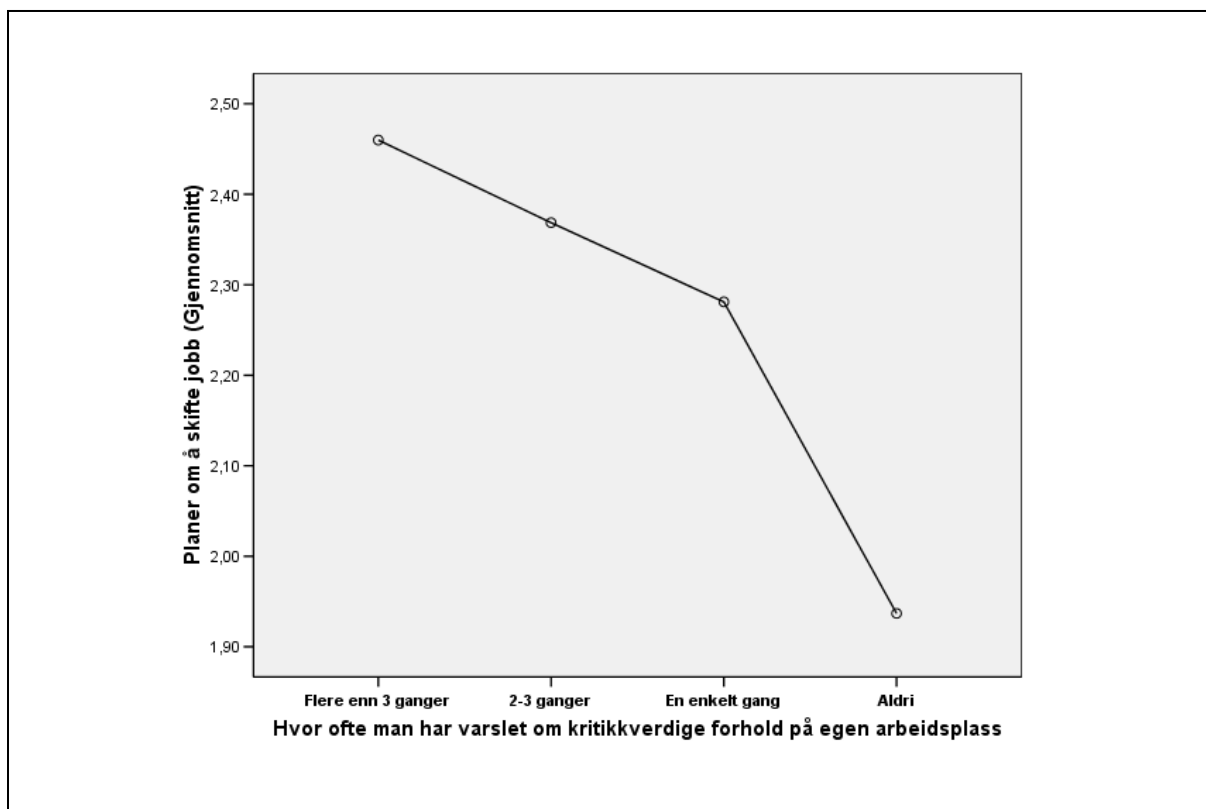
Sosial støtte har vist seg å være viktig på arbeidsplassen, blant annet i forhold til stress, hvor det kan ha en nærmest "avstøtende" effekt, det vil si at sosial støtte kan fungere som en støtpute ovenfor den belastningen stress kan medføre (House, 1981). I litteraturen er det vanlig å skille mellom 4 forskjellige former for sosial støtte; nemlig emosjonell støtte, vurderingsstøtte, informasjonsstøtte, og praktisk støtte (Skogstad, 2000). Resultatene viste at til sammen 80 % av utvalget er helt eller delvis enig i at de har personer som de kan betro seg til, dele følelser med, og som bryr seg om hverandre som mennesker på arbeidsplassen (**Tabell 28 og 29**). Omtrent like mange svarer at de har personer som gir de nødvendig informasjon i hverdagen, samt hjelper til med problemløsning. Tabell 29 gir et klart bilde av at svært mange opplever mye sosial støtte på jobben. Alt i alt tyder resultatene på at rundt 80 % opplever høy sosial støtte, mens ca. 10 % har en opplevelse av mangel på sosial støtte. De

resterende 10 % opplever verken høy eller lav sosial støtte. De 5 spørsmålene på sosial støtte ble også summert, i likhet med prosedyren for utfallsmålene nevnt over. Det var ingen signifikante forskjeller mellom varslere og ikke-varslere når det gjelder opplevd av sosial støtte.

Om fremtidige jobbplaner

Alle arbeidsplasser opplever utskiftninger av personell (turnover). Det som bør være bekymringverdig for bedriftene, er når de beste arbeidstakerne slutter, mens de mindre dyktige eller ettertraktede blir værende (såkalt dysfunksjonell turnover) (Rosingaunet, 2006). Dysfunksjonell turnover viser sammenheng med forhold som brudd på den psykologiske kontrakt, som er "individuelle arbeidstakers og arbeidsgiveres antagelser ('belief systems') angående deres gjensidige forpliktelser" (jfr. Skogstad & Einarsen, 2005) og ikke minst misnøye med jobben (Griffeth & Hom, 2001). En indikasjon på turnover kan man få gjennom å spørre arbeidstakerne om deres jobbplaner framover inkludert om de har tenkt å bli værende eller om de planlegger å slutte. Resultatene viste at til sammen 17 % av respondentene helt eller delvis leter aktivt etter ny jobb, mens 27 % godt kan slutte i sin nåværende jobb (**Tabell 30 og 31**). Tilnærmet 22 % sier seg helt eller delvis enig i påstanden at de ville slutte i sin nåværende jobb hvis de hadde fritt valg. Flertallet av deltakerne i undersøkelsen hadde med andre ord verken planer om å slutte i jobben, eller leter etter ny jobb. Det framkommer gruppeforskjeller mellom varslerne og ikke-varslerne i utvalget. Mens 6.2 % av de som ikke har varslet er "helt enig" i at de aktivt leter etter en ny jobb, er tilsvarende prosenttall 15.5 % blant de som har varslet 3 eller flere ganger (blant de som har varslet 1 gang eller 2-3 ganger er tilsvarende prosenttall 7.5 og 9.1 %).

De 4 spørsmålene på jobbplaner ble også summert til et samlemål (indeks). Denne indeksen ble sammenholdt med spørsmålet om man har varslet på sin siste arbeidsplass. Resultatene (se **figur 30** neste side) viser at de som har varslet, ikke minst varslet 2 eller flere ganger, har mer konkrete planer om å slutte i jobben sin, enn de som ikke har varslet ($F=15.09$, $df=3/1295$, $p<0.001$). Resultatene kan altså tolkes som en indikator på at det å varsle øker sjansen for at man planlegger og også gjennomfører å slutte i jobben. Tidligere studier har vist at arbeidstakere velger å slutte i jobben når kostnaden ved å slutte er mindre enn ved å bli i organisasjonen og når de har attraktive alternativ (Withey & Cooper, 1989)



Figur 30. Om man har planer om å skifte jobb.
Sammenligning av varslere og ikke-varslere

Mer om hvem varslerne er

Nå har vi presentert mange forskjellige aspekter ved varsling som fenomen, slik som utbredelse av kritikkverdige handlinger, hvor mange ganger man har varslet, hva som skjedde med de som opptrådte klanderverdig, om man ble rammet av represalier, for å nevne noen av punktene. I det følgende vil resultatene av den demografisk fordelingen blant varslere bli presentert. Dette resultatet framkommer ved å ta de 15 demografiske forhold som ble present i Appendikstabell 1, og vise resultatene, krysskoblet med varsling. Funnene av denne krysskoblingen står nevnt i **tabell 32 A-C**. Det vil framgå av denne tabellen at utvalget er splittet i grupper av ledere og ikke-ledere. Når det gjelder variabelen varsling, er denne dikotomisert eller splittet i 2 grupper. Gruppene som har varslet henholdsvis 1, 2 eller 3 eller ganger på arbeidsplassen er slått sammen til en gruppe (definert som gruppe eller verdi 1), mens gruppe 2 eller ikke-varslere er definert som 0. I tabellene er varslere oppført under leder og ikke leder kolonnene.

Resultatene viser at det er flere ledere som varsler enn ikke-ledere ($\chi^2(4) = 21.56$, $p < 0.001$). Dette er i tråd med internasjonal forskning (Miceli et al., 2008; Near & Miceli, 1996). Den gruppen som særlig har varslet er gruppen ledere under 30 år (57 % har varslet). Tilsvarende tall for ikke-ledere (under 30 år) er 28 %. Vi finner små kjønnsforskjeller med

hensyn til varsling, også når det splittet i henholdsvis leder og ikke-leder gruppe. Om man er flerkulturell eller etnisk norsk eller ikke ser ikke ut til å spille noen særlig rolle i forhold til varsling ($p > 0.05$). Hvorfor det er slik, er vanskelig å ha noen formening om. Når det gjelder utdannelse, synes det å ha mindre effekt på om man varsler eller ikke ($p > 0.05$).

Når det gjelder arbeidsbeskjeftigelse, er det flere interessante funn som framkommer (punkt 7 i tabell 32 del B). Også her er mønsteret konsistent, ledere varsler mer enn ikke-ledere. Dette har sannsynligvis sammenheng med at svært mange opplever det som en del av ledergjerningen å gi beskjed, når man ser noe kritikkverdig. I tillegg har de status og anser sannsynligvis sjansen for å lykkes for høyere enn ikke ledere (Miceli et al., 2008). Mange ledere som er på attføring eller som er uføretrygdet har varslet (78 % og 64 %) sammenlignet med varslere som ikke er ledere (50 % og 43 %). Resultatene viser at ansiennitet spiller inn i form av at (tabell 32 del B) de ferskeste arbeidstakerne, de som har "fartstid" mindre enn 1 år på arbeidsplassen, varsler mindre enn de øvrige (30 % varsling). Denne forskjellen er signifikant ($\chi^2(5) = 18.37, p < 0.001$). En slik forskjell finner vi både for ledere og ikke ledere. Disse resultatene kan skyldes at arbeidstakere med minst ansiennitet opplever at de har mindre status og vurderer sin påvirkningskraft som mindre enn andre, slik som eksempelvis ledere (jfr. Miceli et al., 2008).

Resultatene viser videre at folk som arbeider i skiftordning, varsler mer enn de som kun jobber dagtid (punkt 10 i tabellen; 49 % mot 37 %). Denne forskjellen er signifikant ($\chi^2(2) = 20.28, p < 0.001$). Aller mest varsling finner vi i gruppen av personell som arbeider kun på natt (57 %). Dette er en antallsmessig en liten gruppe med tyngdepunkt i helsesektoren. Dette kan ha sammenheng med at det på en del arbeidsplasser skjer mer uregelmessigheter utenfor vanlig arbeidstid eller at det anses som tryggere å varsle når det er færre på jobb. Det kan også være at flere av de som jobber kun natt i mindre grad er faste ansatte og i større grad er i en posisjon hvor de kan evaluere organisasjonens praksis og opplever at de vil kunne påvirke de kritikkverdige handlingene og være trygge for sanksjoner.

Det framgår også av tabellen, i følge spørsmålet om man er leder eller ikke (punkt 11 i tabell 32 del B) at mens 36 % av ikke lederne er varslere, er tilsvarende tall for lederne 50 % (formenn/ teamledere/ skiftledere) og 47 % (mellomledere og høyere plasserte ledere). Ledere varsler kort og godt mer enn ikke-ledere ($\chi^2(4) = 21.56, p < 0.001$). Tilsvarende tall for topplederne er imidlertid 37 %. Dette siste har sannsynligvis sammenheng med at mange av de uregelmessigheter eller kritikkverdige forhold som finner sted rundt om i organisasjonene, varsles det om til nærmeste leder, og ikke til personen øverst i hierarkiet. Toppledere varslere naturlig nok i mindre grad enn mellom-ledere, da de har færre å varsle til (større sjanse for at man varsler oppover i systemet, enn nedover). Punkt 12 i tabellen omhandler om man har

tillitsverv eller ikke. Personer i tillitsverv varsler mer om kritikkverdige forhold enn personer som ikke har et slikt verv ($\chi^2(4) = 42.43, p < 0.001$). Dette er i samsvar med tidligere studier på eksempelvis revisorer som viser at jobber med varslingsplikt øker forekomsten av varsling (Miceli, Near, & Dworkin, 2008). Dette kan forklare at 80 % i denne gruppen har varslet om kritikkverdige forhold i egen virksomhet.

Vi merker oss også at gruppen av hovedtillitsvalgte blant ikke-lederne rapporterer om mye varslingserfaring (61 % varslere). Punkt 13 i tabell 32 del C tar for seg jobbsektor man arbeider i. Det er en viss (moderat) tendens i retning av at man varsler mer i noen yrkesskategorier enn i andre ($\chi^2(12) = 23.16, p < 0.05$). Det framgår av tabellen at mest varslere finner man i helse og omsorg (48 %), og blant de som arbeider med sikkerhet og service (46 %). Dette kan være fordi denne yrkesgruppen har standarder for avviksrapportering som en del av HMS-rutinene. I tillegg finner man her også varslere som kan ha varslingsplikt som en del av jobben. Resultatene viser videre at det er signifikant flere ($\chi^2(3) = 20.46, p < 0.001$) som varsler innen de største enhetene eller avdelingene, med mer enn 100 personer tilknyttet, sammenlignet med de som arbeider i de såkalt mellomstore (52 % varslere mot 45 %). Dette kan skyldes at varslere kan anta at store bedrifter og arbeidsplasser har rutiner for håndtering av varsling samt at varslere i mindre grad tror at de vil bli sanksjonert for å si ifra. Denne tendensen finnes også når det gjelder størrelsen på selve virksomheten (tabell 32 del C). Det er signifikant mindre varsling i de små virksomhetene ($\chi^2(2) = 27.21, p < 0.001$), der færre enn 25 personer jobber (30 % varsling) enn i mellomstore og store virksomheter (45 % og 43 %).

En oversikt over forekomst av varsling er i forhold til demografiske forhold og ledelse med Near og Miceli (1985) sitt varslingskriterium er presentert i **tabell 33 A-C**. For lignende oversikter når det gjelder Miethe (1999) sitt skille samt såkalt "utenkelige" kritikkverdige handlinger (jfr. Axel Wannag) er disse presentert i **tabell 34 A-C og 35 A-C**.

DISKUSJON

Metodeproblemer

Den foreliggende studien har både styrker og svakheter. En styrke ved denne undersøkelsen er at den er basert på et tilfeldig utvalg av den norske befolkning, noe som øker dens generaliserbarhet. I tillegg benytter undersøkelsen anerkjente og utprøvde måleinstrumenter med høy reliabilitet og validitet. At undersøkelsen som en av de første retter seg mot et representativt befolkningsutvalg av personer både i og utenfor arbeidslivet gjør at undersøkelsen kan bidra til å gi et mer nyansert bilde av varsleres erfaringer. Denne undersøkelsen inkluderer også ikke-observatører, det vil si arbeidstakere som er yrkesaktive og som ikke har observert kritikkverdige handlinger. Undersøkelsen inkluderer videre tause eller inaktive observatører, det vil si de som ser eller får kjennskap til kritikkverdige handlinger og som ikke handler på bakgrunn av dette. I tillegg bidrar undersøkelsen med kunnskap om varslere og om forekomst eller utbredelse av varsling, avhengig av ulike definisjoner. I det videre analysearbeidet (jfr. framtidige vitenskapelige artikler) skal resultatene fra disse ulike gruppene belyses i større grad.

Til tross for disse styrkene er det likevel noen metodiske forbehold det er viktig å påpeke. For det første har undersøkelsen en lav svarprosent. I en større metastudie fant for eksempel Baruck og Holtom (2008) at den gjennomsnittlige svarprosent i undersøkelser som samler inn data fra enkeltpersoner i såkalte surveystudier er 53 %, mens svarraten er lavere innen organisasjoner (36 %). I denne undersøkelsen var det 1604 personer som deltok. Dette vil si at 23 % av de 7000 personene som fikk tilsendt spørreskjema, fylte det ut og sendte det i retur. Svarprosenten er altså klart lavere enn ønskelig, også når vi relaterer den til Baruck og Holtom sine nye forskningsfunn. En svarprosent på 23 % betyr at selv om utvalget ble tilfeldig trukket er det et mindretall av bruttoutvalget som har valgt å delta i undersøkelsen. Som tidligere nevnt viste dokumentasjonsrapporten fra Synovate MMI (Rud, 2008) at det store frafallet kan være forårsaket av at undersøkelsen omfattet en stor andel personer som ikke er i arbeid. Flere deltagere fra nettopp denne gruppen ga også tilbakemeldinger om at de synes det var vanskelig å besvare spørsmålene nettopp fordi de ikke var i arbeid på tidspunktet da datainnsamlingen ble gjennomført. Lav svarprosent indikerer en risiko for selektivt frafall. Det vil si at grupper som har hatt en spesiell interesse av å delta, for eksempel varslere, kan være overrepresentert. Dette påvirker den eksterne validiteten fordi det utvalget man sitter

igjen med ikke nødvendigvis ”er statistisk representativt for den populasjonen man ønsker å uttale seg om” (jfr. Skog, 2004, side 100).

I undersøkelsen ble det benyttet en befolkningsrepresentativ database, hentet ut fra Skattedirektoratet sine lister, og ikke en database fra registeret over yrkesaktive. Den valgte databasen vi benyttet gjør det mulig å også kunne si noe om de som har sluttet i arbeidslivet, for eksempel hvor mange som har blitt ”skjøvet ut” på grunn av kritikkverdige forhold de har varslet om. Det er sannsynlig at svarprosenten hadde vært høyere, om vi hadde benyttet en database fra registeret over yrkesaktive. Nå var det sannsynligvis mange som fikk tilsendt spørreskjema som definerte det til å ikke være relevant for dem, da de ikke var i arbeid. Dette er beklagelig. Slik spørreskjema var utformet, var det nemlig ment å være relevant for alle som hadde vært i arbeid. Det er mulig at dette budskapet ikke nådde fram til hele populasjonen av deltakere.

Den lave svarprosenten kan også være forårsaket av at deltagerne har oppfattet undersøkelsen utelukkende som rettet mot personer som hadde opplevd kritikkverdige forhold. Dette til tross for at invitasjonsbrevet presiserte at undersøkelsen var ønsket besvart selv om man ikke hadde varslet selv. Andre mulige forklaringer på frafallet kan være manglende språkkunnskaper, sykdom og at potensielle deltagere kan ha vært bortreist på tidspunktet for undersøkelsen (Rud, 2008). Deltagelse i en omfattende undersøkelse som denne krever norsk-, samt lese- og skriveferdigheter på et visst nivå. Det kan derfor være at denne undersøkelsen har en underrepresentasjon av deltagere med for eksempel lese- og skrivevansker. Det er også mulig at enkelte etniske minoritetsgrupper i den norske befolkning er underrepresentert i undersøkelsen. Som tidligere vist er den delen av befolkningen som er av norsk, nord- eller vesteuropeisk bakgrunn godt representert, mens deltagere fra land som Pakistan og Vietnam, samt fra Midtøsten og Afrika er underrepresentert. Resultatene baserer seg derfor i hovedsak på deltagere med norsk og nord- eller vesteuropeisk bakgrunn.

Det er som sagt mulig at en del av informantene syntes det var vanskelig å besvare spørreskjemaet rent spørreskjemateknisk, og at den svake svarprosenten skyldes et krevende skjema. Spørreskjemaet deltakerne ble presentert for var omfattende, og besto av hele 11 sider med spørsmål samt forside med forklarende tekst. De som ikke hadde erfaring som varslere skulle imidlertid hoppe over en del av spørreskjemaet. Den faktiske lengden på spørreskjemaet var derfor klart kortere for flertallet av deltakerne, med unntak av varslerne. Det er mulig at denne informasjonen ikke ble fanget opp av mange av deltakerne, og at skjemaets lengde dermed fortonet seg som avskrekkende.

Synovate gjennomførte en full purrerunde vel 2 uker etter at spørreskjema var utsendt. I etterpåklokskapens lys er det mulig at denne purringen kom for tidlig i forhold til den første

utsendelsen, slik at vi ikke oppnådde full purreeffekt. På tampen av datainnsamlingen sendte vi også ut spørreskjema på nytt, til 800 middelaldrende eller eldre menn, som i mindre grad enn resten av utvalget tok del i undersøkelsen. Her fikk vi en brukbar respons mange uker etter den første utsendelsen. Det er mulig at vi med 2 eller 3 fulle purrerunder og utsendelse av spørreskjema til samtlige deltakere med optimale tidsintervall mellom purringene kunne nådd en noe høyere svarprosent enn det vi klarte å oppnå. Av økonomiske grunner lot dette seg ikke gjøre. En svarprosent på 23 % gjør det imidlertid vanskelig å generalisere funnene til hele den norske befolkning. Det er likevel mulig at våre data brukbart avspeiler den norske totalbefolkning. Eksempelvis viser de foreliggende data fra vår varslingsundersøkelse at 47,2 % av deltakerne er menn, noe som er tråd med opplysninger fra SSB for samme tidsrom (januar 2008) hvor det viser seg at 49.8 % av befolkningen (da inklusive barn) er hannkjønn.

Hvordan slår en redusert svarprosent så ut, utover at deltakergruppen kan være skjevt sammensatt med hensyn til for eksempel alder og kjønn? I undersøkelsen var det 40 % av deltakerne som svarte at de hadde erfaring som varslere. Dette er en høyere prevalensrate enn den som framkom i for eksempel "mobbeundersøkelsen" til Einarsen og medarbeidere (Einarsen et al., 2007), eller i kommuneundersøkelsen til Severinsen og Høstmælingen (2004). En rimelig antakelse vil være at personer med varslererfaring har funnet undersøkelsen mer relevant å delta i, enn hva som var tilfellet med personer som ikke har slik erfaring. Selv om vi ikke kan si det sikkert, kan vi således anta at varslerne er overrepresentert. Derimot er det mindre grunn til å tro at de varslerne som tok del i studien ikke er representative for samtlige varslere i Norge. De fleste yrkesaktive som har erfaring som varslere har sannsynligvis fattet interesse for undersøkelsen, når de mottok en henvendelse om å delta i en studie om varsling og kritikkverdige forhold i norsk arbeidsliv. Selv om det er behov for mer inngående analyser siden, er det sannsynligvis slik at tallene som framkommer i denne rapporten, gir et rimelig balansert bilde av den norske varslers anno 2008, f.eks. hvilke kritikkverdige forhold er det mest vanlig eller typisk at man har sett, som så har ført til at man har tatt affære i form av at man har varslet det hele videre til noen i håp om å stoppe det klanderverdige.

Det bør også nevnes at undersøkelsen har et såkalt kryss-seksjonelt design. I denne sammenheng vil det si at alle variabler er målt på et enkelt tidspunkt. Dette medfører at vi ikke kan fastslå kausale sammenhenger på bakgrunn av datamaterialet, det vil si hva som er årsak og hva som er virkning i de sammenhengene som undersøkes. Således er det mulig at sammenhengen mellom varsling og for eksempel jobbtrivsel går i begge retninger, både at

varsling fører til lavere trivsel på jobb i tillegg til at lav grad av jobbtrivsel kan føre til at man varsler (jfr. Miceli et al., 2008).

Omfang og alvorlighetsgrad av kritikkverdige forhold

For å kunne varsle, må man ha noe å varsle om. Hittil er det gjennomført få undersøkelser om kritikkverdige forhold i norsk arbeidsliv. Denne undersøkelsen tok således sikte på å avspeile også dette forholdet. Tabell 6 ga en omfattende oversikt over hvilke kritikkverdige forhold de yrkesaktive i Norge hadde sett i løpet av de siste 12 månedene. Mest utbredt var forhold som destruktiv ledelse og unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver eller arbeidstid, hvilket omtrent annen hver arbeidstaker hadde vært vitne til. Dette er selvsagt beklagelig atferd, men de fleste vil kanskje betegne disse forholdene som mindre alvorlige sammenlignet med forhold som bedrageri av kunder, økonomisk utroskap, underslag, og korrupsjon, som omlag 3-4 % har vært vitne til. Disse forholdene ble også rangert høyest når deltakerne skulle bedømme hva de anså som de mest alvorlige klanderverdige forholdene (jfr. tabell 7). Norge har tradisjonelt kommet godt ut av det på Transparency International sin korrupsjonsindeks. Ved de siste målingene har imidlertid Norge sin rangering internasjonalt blitt noe svekket (jfr. Bjørkelo, Matthiesen & Einarsen, 2008). Det er imidlertid relativt få personer, 3%, som har vært vitne til korrupsjon på arbeidsplassen. I tillegg er det selvsagt tankevekkende at om lag 1 av 4 yrkesaktive har vært vitne til klanderverdig atferd overfor pasienter/ brukere, elever/ kunder, trakassering/ krenkende atferd mot andre, eller urettmessige fordeler til enkelte (ansatte/ leverandører/ kunder, illojal atferd overfor virksomheten, brudd på taushetsplikt, eller utnyttelse av stilling til personlige fordeler). Det bør også være av stor interesse at om lag 1 av 5 arbeidstakere har vært vitne til det de mener er grov uforstand i tjenesten eller i jobben, vært vitne til diskriminering, eller ødsling av økonomiske midler/ unødvendige innkjøp til virksomhet. Samlet sett vil vi hevde at det er mange yrkesaktive som i løpet av en 12 måneders periode har vært vitne til uregelmessigheter i form av klanderverdig, uetisk eller ulovlig atferd.

Forekomst av varsling

Da vi gjennomførte en undersøkelse blant mobbofre i 2002 (jfr. Nielsen, 2003; Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2005), og spurte om hvorvidt varsling var en viktig årsak til at de ble mobbet, fikk vi en rekke reaksjoner på at man ikke hadde hørt om begrepet. Kari Breirem (2008) gir uttrykk for det samme i sin bok, der hun skriver at varslingsbegrepet var så godt

som ukjent for henne på det tidspunkt da hun ble utsatt for represalier etter BA-HR skandalen. Søker man på varsling eller varslere i avisdatabasen Retriever får man hovedsakelig treff på brannvarslere før 2001. Rundt 2001 endrer imidlertid bildet seg. Fra og med dette tidspunktet publiseres det artikler om varsling slik begrepet er beskrevet i denne rapporten.

I årene etter tusenårsskiftet blir det et gradvis økt fokus i media på varsling i arbeidslivet. Som en følge av dette økes sannsynligvis også bevisstheten om temaet i befolkningen generelt. Man skulle tro at år 2007 representerer et viktig tidsskille da varsling etter første januar dette året blir et aktuelt punkt i den reviderte arbeidsmiljøloven. Likevel viser foreliggende undersøkelse at nesten 2 av 3 personer ikke var kjent med den nye lovteksten vedrørende varsling (jfr. figur 20). Videre er det kun 1 av 5 personer som kjenner til at det er utarbeidet egne varslerprosedyrer på arbeidsplassen (figur 21). Dette til tross for at nesten 80 % av befolkningsutvalget oppga å være i full- eller deltidsarbeid. Der de fleste norske arbeidstakere i år 2000 ikke hadde hørt om whistleblowing eller varsling som begrep, er situasjonen en annen i år 2008. Om man er usikker på lovteksten, vet nok svært mange, i hvert fall delvis, hva varsling innebærer. Sannsynligvis vil også den økte bevissthet i befolkningen påvirke forekomsten av varsling når fenomenet kartlegges i ulike arbeidsplass- og befolkningsstudier.

Som tidligere beskrevet, ble det i 2005 gjennomført en undersøkelse om mobbing i Norge der varslingsfenomenet også ble kartlagt blant et representativt utvalg av norske arbeidstakere (Einarsen et al., 2007). Definisjonen som anvendes i 2005-undersøkelsen er streng, blant annet skal man ikke regne varsling etter mobbing mot egen person som varsling, og man skal ha varslet åpent. Dette er punkter som siden er blitt modifisert, og dermed ble en modifisert versjon av denne definisjonen benyttet i den herværende studie. I 2005-studien til Einarsen og medarbeidere var det vel 12 % som erkjente at de var varslere. I vår 2008-studie er prevalenstallet økt til 40 %. Det er med andre ord tre ganger så mange som rapporterer at de har varslet om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass i 2008 studien som i 2005-studien. En av grunnene til forskjellen kan være utvalg. Utvalget i den foreliggende studien består hovedsakelig av arbeidstakere. Dette gjelder også 2005-studien. Det er derfor ingen grunn til å tro at økningen i prevalen skyldes at deltagerne i denne undersøkelsen i større grad befinner seg utenfor arbeidslivet, selv om denne studien inkluderer personer utenfor arbeidslivet.

En annen faktor kan være hvordan man måler varsling. I denne befolkningsstudien hadde om lag 25 % sluttet i virksomheten de hadde varslet i og funnet seg en ny jobb. 2005-studien til Einarsen og medarbeidere tok hovedsakelig utgangspunkt i varslere som fortsatt jobbet der de hadde varslet. Den økte forekomsten kan derfor skyldes at den foreliggende

undersøkelsen inkluderer eller har "fanget opp" flere varslere, mer enn at det er en reell økning av varslings mellom 2005 og 2008. Som nevnt ble det også benyttet ulike definisjoner i de to undersøkelsene. Dette kan også ha spilt inn på forekomst. Denne undersøkelsen var vidt innrettet mot personer som har hatt egen og observert erfaring med varslings mens den forrige undersøkelsen spesifikt var rettet mot arbeidstakere som hadde opplevd mobbing i arbeidslivet.

Ut i fra sammenligninger med tidligere norske og internasjonale studier er det viktig å understreke at et forekomsttall på 40 prosent ikke er spesielt overraskende. På tvers av undersøkelser i norske kommuner er det funnet prevalenstall mellom 34 % (Skivenes & Trygstad, 2005), 35 % (Severinsen & Høstmælingen, 2004) og 50 % (Kaaresen & Ringstad, 2005). Slik sett er det snarere prevalenstallet på 12 % i 2005 undersøkelsen som er lavt, relativt sett. Videre er det interessant at et flertall av de som har varslet, faktisk har varslet flere ganger. Det er 3 ganger så mange personer som har varslet 2 eller flere ganger (30 %), sammenlignet med de som kun har varslet en gang (9 %, jfr. figur 1). Dette kan innebære at mange varslere går rundt med en slags "beredskap" i forhold til kritikkverdige forhold, og tar affære flere ganger, om dette er påkrevet. Tallet kan også indikere at mange opplever at det går rimelig bra når man har varslet, man skremmes ikke til taushet for ettertiden. En tredje tolkning kan selvsagt være at det finner sted mye kritikkverdig i norske bedrifter, og det statistisk sett er størst sjanse for at man varslers flere ganger. De fleste som varslers, 9 av 10 personer, varslers åpent og lar være å skjule sin identitet (jfr. figur 6). Det vanlige er altså at man varslers til nærmeste leder som man tror kan endre på et klanderverdig forhold, heller enn at man sender anonyme lapper eller brev.

I forhold til den statistiske sannsynligheten for om hvor vidt man har erfaring som varslers eller ikke viser resultatene fra den foreliggende studien at det er ikke helt tilfeldig hvilke yrke man har eller hvilke hierarkisk plassering man har i organisasjonen. I forhold til hierarkisk plassering er det flere ledere enn ikke-ledere som har varslerserfaring (tabell 32). Dette er i tråd med internasjonal forskning (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Tilsvarende framkommer det at flere tillitsvalgte enn ikke-tillitsvalgte har varslet. Dette er som forventet. Tidligere studier viser at ansatte med yrker som inkluderer varslingsplikt, som eksempelvis tillitsvalget og revisorer, i mye høyere grad varslers enn ansatte uten slik plikt som en del av jobben sin (Miceli et al., 2008; Skivenes & Trygstad, 2005). En forklaring på dette kan være at tillitsvalgte er opplært i å ta imot varsel og i å videreformidle dette. I tillegg er de kanskje på grunn av opplæring og interesse mer bevisste på hvor grensene går for hva som er akseptabel og uakseptabel atferd.

Resultatene viser videre at det ikke er signifikante kjønnsforskjeller med hensyn til varslings. Det er prosentmessig omlag like mange varslere blant kvinners om blant menn. Dette er også som forventet, da Norge er et svært kjønns egalitært land, det vil si at de sosiale forskjellene mellom menn og kvinner i arbeidslivet er mindre enn i de fleste andre land (Hofstede, 1980). Utdanningsnivå og etnisk bakgrunn slår heller ikke ut. Derimot synes det som om arbeidserfaring spiller en viss rolle. De ferskeste arbeidstakerne varsler i noe mindre utstrekning mindre enn de som har en noe mer "fartstid" i organisasjonen. Erfaring kan ha sammenheng med en varslers status og posisjon i organisasjonen og kan være en av grunnene til at en arbeidstaker velger å si ifra i utgangspunktet (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Ansatte som jobber skift eller på natt hadde også varslet mer sammenlignet med de som kun jobbet på dagtid. Dette kan skyldes at kravene til arbeid som skjøtes på natt eller skift, slik som eksempelvis i helse- og omsorgssektoren, i uteliv og i industrien, i større grad er formalisert på grunn bemanningssituasjonen eller arbeidsoppgavens art. Det kan også være at skift- eller nattjobbing i større grad har kontrolloppgaver knyttet til sine arbeidsoppgaver. Videre studier kan gi svar på årsaken til og bakgrunnen for dette funnet.

I likhet med andre undersøkelser (Einarsen et al., 2007; Miethe, 1999; Skivenes & Trygstad, 2005), er det også slik at varslerne i denne undersøkelsen først og fremst varsler internt (jfr. figur 8). Hele 83 % gir utelukkende beskjed internt om det de har sett av kritikkverdige forhold. Hvis man likevel varsler eksternt om det man vet, viser resultatene at de fleste først har prøvd å ta opp den aktuelle saken innad i organisasjonen først, noe som også tidligere forskning har dokumentert (Miceli et al., 2008). Empiriske funn viser med andre ord at lojal varslings er det vanligste. De fleste arbeidstakere går internt og svært få går til media, selv som tredje instans man eventuelt kan ta kontakt med. Det er også interessant å merke seg at det er så få som står sammen om varslings, dvs. som varsler kollektivt. Det er mindre sjanse for at man blir møtt med represalier dersom man "i samlet flokk" står fram med det man har sett av kritikkverdige forhold, enn når man på egen hånd varsler. Det er mulig at dersom man hadde hatt mer etablerte rutiner for varslings rundt om i bedriftene, så ville det ha vært flere som sammen hadde stått fram. Våre tall viser imidlertid at hele 83 % av varslerne gjorde dette på egen hånd (figur 9).

De siste årene har det vært omtalt saker i media hvor ansatte varsler om klanderverdig atferd i bedrifter der de tidligere jobbet. For eksempel var det en ambulansesjåfør som gikk ut i media for noen år siden, og orienterte om at man ved et bestemt sykehus hadde som rutine å plassere avfall i obduserte lik, før man sydde igjen. Likene skulle jo likevel kremes. Det ble omgående slutt på denne praksis, når det hele ble offentlig kjent. Ambulansesjåføren ventet imidlertid til han hadde avsluttet sitt arbeidsforhold, før han sendte ut sin bekymringsmelding.

Funnene fra denne undersøkelsen viser at varsling i ettertid, etter at arbeidsforholdet er terminert, hører til sjeldenhetene. Hele 98 % av varslerne var ansatt i bedriften der de hadde gitt beskjed om klanderverdige forhold (jfr. figur 10).

Som forklart i resultatdelen ble respondentenes erfaringer med varsling undersøkt ut fra ulike måter å definere varsling på. Først ble det spurt om man har varslererfaring uten at noen definisjon på varsling ble presentert (i tråd med Merit Systems Protection Board-undersøkelsene i USA). Dermed er det opp til respondentene selv å definere hva varsling er. Deretter ble det spurt om varslingserfaring ut fra den ledende varslingsdefinisjonen internasjonalt, til Near og Miceli. Som et trinn tre ble deltakerne bedt om å differensiere sin varsling til enten å være varsling av yrkesmessig kritikkverdige forhold, eller varsling av organisatorisk kritikkverdige forhold. Til sist ble overlege Axel Wannag i Arbeidsdirektoratet sin definisjon på varsling anvendt. Wannag har gjennom flere år i aviskronikker og på seminarer ment at det å varsle definisjonsmessig burde være forbeholdt det å gi beskjed om ekstreme forhold, noe som de facto er høyst risikobetont, og som således er svært forskjellig fra å gi beskjed om uregelmessigheter som dekkes av en bedrift sitt ordinære system for avviksrapportering.

Flertallet av deltakerne, 55 %, erkjenner å ha varslet en eller annen gang i sin yrkeskarriere når de i ettertid vurderer sine erfaringer i forhold til Near og Miceli (1985) sin definisjon på varsling. Dette funnet bekrefter tidligere studier om har vist at det å gi beskjed om kritikkverdige forhold ikke er så sjeldent (jfr. Skivenes & Trygstad, 2005). På den annen side kan det være at disse sakene er av en annen karakter enn de mest spektakulære norske sakene på varsling, deriblant Siemenssaken (Monsen, 2008) eller BA-HR saken (Breirem, 2007). Siemens og BA-HR tildragelsene er typiske eksempler på det som Miethe (1999) omtaler som organisatorisk kritikkverdige forhold. Det er selve systemet som skurrer, det kritikkverdige går helt til topps i organisasjonen. Varsling av slike hendelser er som vi flere ganger har påpekt mest risikabelt, og forbundet med størst risiko for å bli møtt med represalier. I denne sammenheng er det interessant at omlag 1 av 4 varslere faktisk betegner varslingen sin som den mest risikable formen for varsling, nemlig varsling av den organisatoriske kritikkverdige forhold. Tolv prosent mener at de varslet om "det utenkelige", i tråd med Wannag sitt kriterium. Videre er annenhver varsling i forhold til uregelmessigheter som det er tatt høyde for i bedriftene sine system for avviksrapportering (jfr. figur 7). I mange tilfeller er det med andre ord slik at de yrkesaktive selv må finne ut hvordan de skal varsle og ta en sak videre i og med at bedriften mangler retningslinjer for hva som vil være den mest hensiktsmessige måten å gå frem på.

Varsling som prosess

Avhengig av hva slags posisjon man har og hvilke forhold man tar affære overfor kan varslingssaker forløpe svært ulikt (Miceli et al., 2008). Dette har i begrenset grad blitt kartlagt i tidligere norske undersøkelser. Den foreliggende undersøkelse viser at det er mest vanlig å varsle om såkalt yrkesmessig kritikkverdig atferd, det vil si atferd hvor enkeltpersoner står bak de kritikkverdige forholdene, og hvor det hele ikke er "institusjonalisert" eller etablert som praksis blant mange høyt oppe i systemet (jfr. det vi tidligere har skrevet om såkalt "organisatorisk kritikkverdig atferd"). De fleste varslet om brudd på instruksjoner, vedlikehold og hygiene, grov uforstand i tjenesten, og unnlating i forhold til arbeidsoppgaver (jfr. tabell 9). Likevel er det tankevekkende at mange har tatt affære overfor destruktiv eller dårlig ledelse, som helt klart kan være et uttrykk for organisatorisk kritikkverdig atferd. Få varsler om korrupsjon, økonomisk utroskap eller underslag, altså forhold som berører de økonomiske midlene eller ressursene i organisasjonene. Det er også få som varsler om personlig berikelse på annen måte, for eksempel utnyttelse av stilling til personlige fordeler, eller på grunn av at familiemedlemmer har blitt begunstiget. Dette kan skyldes at observasjon av økonomiske misligheter er knyttet spesifikt til enkelte yrkesgrupper, noe som gjør vanskelig for utenforstående å få innsyn i. For eksempel er det kun et mindretall av de ansatte som har direkte innsyn i bedriftens økonomi i den daglige drift. Det kan også være at det er flere og mer synlige eksplisitte formelle og institusjonelle grenser for økonomiske misligheter og at dette demper observasjon og varsling av slike typer klanderverdig atferd.

Forskning har vist at hvordan man tar i mot varsling har stor betydning for hva som skjer videre (Rothschild & Miethe, 1999). Resultatene viser at 30 % har tatt i mot varsling i denne undersøkelsen (figur 5). Om den som det blir varslet til "tar over saken", etter på selvstendig grunnlag å ha undersøkt gyldigheten av at det har funnet sted kritikkverdig atferd, øker sjansen for at varslingen blir håndtert på en konstruktiv måte (Miceli et al., 2008). Det er ikke konstruktivt, dersom den som varsler blir gjenstand for represalier eller mobbing, da varsling kan være en virksomhets nyttige sikkerhetsventil (jfr. Bjørkelo, Matthiesen, & Einarsen, 2008). Til sammen 18 % av varslerne i vår studie ble møtt med sanksjoner eller negative reaksjoner på at de hadde varslet. I omlag hvert sjettede tilfelle av varsling ble man således møtt med en eller annen form for ubehag. Dette tallet er høyere enn det som ble funnet i den landsrepresentative undersøkelsen hvor omlag hvert tiende tilfelle av varsling ble møtt med represalier (Einarsen et al., 2007). Tallene fra den foreliggende undersøkelsen viser at de vanligste reaksjonene var å bli møtt med sterk misnøye fra leder, at man ble verbalt trakassert, at ens omdømme ble skadet, eller at man ble møtt med dårligere jobbevaluering (jfr. tabell 18).

En del av de som varslet, opplevde også positive reaksjoner på at de ga beskjed. Mest vanlig var det å bli møtt med ros, enten fra kollegene, eller fra lederne (tabell 17). I om lag hvert 12. tilfelle av varsling opplevde varslerne at de ble møtt med økt status og respekt i etterkant av at de hadde tatt affære. Det viktigste funnet vedrørende reaksjoner etter varsling er at de negative reaksjonene blir vurdert til å være sterkere enn de positive. På en skala fra 1 til 10 vurderte deltakerne de positive reaksjonene til å ha styrkegraden 3.1, mens de negative reaksjonene oppnådde 5.9 (jfr. figur 13 og 14). Sett sammen med tidligere funn som har vist at varslere rapporterer mange positive reaksjoner etter at de har varslet (Bakken & Dalby, 2007; Eid, Fossdal, & Krossøy, 2008; Einarsen et al., 2007; Skivenes & Trygstad, 2005) betyr dette at vi kan anta at *graden* av de positive reaksjonene varslere opplever er svakere enn graden av de negative reaksjonene. En begrensning ved denne tolkningen kan være at dette funnet også kan skyldes den allmennmenneskelige tendensen til å huske negative handlinger bedre enn positive, eller som det har blitt formulert: "bad is stronger than good" (jfr. Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001).

Et viktig funn er at de fleste som varslet, ville ha gjort det igjen. Dette har sannsynligvis sammenheng med at man opplevde det som skjedde som galt, og at personene av samvittighetsmessig grunner dermed tok affære (jfr. tabell 13). Nesten 9 av 10 varslere angrer ikke på sin varsling (figur 15). Dette er forskjellig fra det som kommer til uttrykk i for eksempel Monsen (2008) sin bok om sine varslingserfaringer og annen tidligere forskning (Alford, 1999), der varslere uttrykker tvil om hvorvidt de ville ha gått gjennom det samme nok en gang. At få angrer på at de varslet i denne undersøkelsen, må selvsagt sees i sammenheng med at et klart flertall av de som ga beskjed om kritikkverdig atferd, ikke ble møtt med represalier i etterkant.

Når man varsler om kritikkverdig atferd, er det stort sett relatert til nærmiljøet på arbeidsplassen, dvs. at det er de nærmeste kollegene eller lederne man reagerer i forhold til. Som oftest er det en eller to personer som har begått de kritikkverdige handlingene (jfr. figur 11). Det er med andre ord sjeldent et helt miljø eller gruppe personer som står bak de klanderverdige handlingene. Selv om det, som påpekt over, bare er et begrenset antall av varslingstilfellene som ender med negative sanksjoner eller represalier, er det likevel ikke slik at varslingen dermed er vellykket. Varslingen kan møtes med likegyldighet eller manglende oppfølging. Rett nok er det slik at dersom man varsler om kritikkverdige handlinger, er det statistisk sett større sjanser for at disse bringes til opphør/ eller reduseres (51 %), enn at de fullt og helt vedvarer (29 %, jfr. figur 12). På den annen side kan det jo argumenteres for at det er bekymringsfullt at de klanderverdige forhold forblir uendret, eller i noen tilfeller faktisk

øker, dette ble funnet å være tilfellet i en tredjedel av de tilfeller der arbeidstakere tar initiativ og varsler.

Individuelle konsekvenser av varsling

I og med at denne undersøkelsen også kartlegger erfaringene til personer som ikke lenger er yrkesaktive (i motsetning til for eksempel 2005-studien til Einarsen og medarbeidere), gir dette en mulighet til å kartlegge forhold som utstøtelse etter varsling. Tallene i den foreliggende undersøkelsen viser at i alt 1 av 4 personer hadde sluttet i den virksomheten der de hadde varslet. Omlag 2 av 5 personer mener at grunnen til at de sluttet, hadde sammenheng med varsling (figur 17). 1 av 5 personer mente at varsling "i høy grad" var grunnen til at de hadde sluttet. Noen faller helt ut av arbeidslivet. Blant de som ikke lenger er yrkesaktive er det 10 prosent som i høy grad mener at det at de ikke lengre er i arbeid har en sammenheng med at de har varslet (figur 19). Legger vi til de som "delvis" mener at varsling er medvirkende årsak til at de ikke lenger er yrkesaktive, er prevalenstallet 25 prosent. Slik sett demonstrerer denne varslingsstudien at for noen har varsling store negative yrkesmessige konsekvenser.

De negative yrkesmessige konsekvenser av varsling kan også påvises gjennom de ulike utfallsmålene som er benyttet i denne studien. Resultatene viser at varslerne er klart mindre tilfredse med arbeidet sitt sammenlignet med de som ikke har varslet (figur 23). De opplever også at jobben er mindre rettferdig (figur 24). Disse to forskjellene kan tolkes på ulike måter (Miceli et al., 2008). En fortolkning er at varslerne evaluerer egen arbeidsplass som forbundet med mindre trivsel og mindre jobbrettferdighet, en konsekvens av at de har varslet. En annen fortolkning er at lav jobbtillfredshet og mindre rettferdig behandling av de ansatte fører til varsling. Hva som fører til hva er det som tidligere påpekt imidlertid vanskelig å si noe sikkert om i såkalte surveystudier, altså der man bruker spørreskjema, spesielt når man kun kartlegger personene på ett måletidspunkt.

I vår undersøkelse var mer enn dobbelt så mange varslere i personkonflikt med ledere eller med andre på arbeidsplassen, sammenlignet med de som ikke har erfaring som varslere. Mens f.eks. 3.5 % av ikke-varslere er i personkonflikt med sin nærmeste leder, er tilsvarende tall 9.7 % for de som har varslet 3 eller flere ganger (se også figur 25). Dette funnet kan tolkes på ulike måter. En tolkning kan være at varsling fører til mer konflikter, en annen kan være at det generelt er mer konflikter og generelt et dårligere psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplasser der det er behov for å varsle. For å undersøke disse sammenhengene nærmere trengs longitudinelle undersøkelser med flere måletidspunkt, dvs. at man følger en gruppe

deltakere over tid, og ser på endringer eller bevegelse som finner sted med dette som utgangspunkt. SSB sin levekårsundersøkelse fra 2006 bør nevnes som en kilde til sammenligning med våre tall. Denne viste at i underkant av 30 og 40 % var i konflikt med henholdsvis andre ansatte eller ledelsen på arbeidsplassen (Normann & Rønning, 2007). Dette tallet er høyt, og skyldes sannsynligvis at man ikke har definert konflikt som begrep for deltakerne, og at man heller ikke i tilstrekkelig grad skiller mellom f.eks. saksrettede og personrettede konflikter.

I tråd med en forventet antakelse er det verdt å merke seg at varslerne rapporterer å ha vært utsatt for større grad av mobbing og negative situasjoner på arbeidsplassen sammenlignet med arbeidstakere som ikke har varslet (figur 27). Blant de som ikke har varslet er det 3.2 % som føler seg mobbet på arbeidsplassen. Dette prevalenstallet er på linje med forekomsttallet for mobbing rapportert av Einarsen og medarbeidere (2007). Når det gjelder prevalens av mobbing blant varslerne i foreliggende undersøkelse er tallet omtrent 3 ganger høyere. Hele 9,4 % av varslerne rapporterte at de mobbes i sin daglige jobb. Denne gruppeforskjellen kan indikere at varsling i vesentlig grad øker risikoen for å bli rammet av mobbing i jobben. Selv om det er relativt få som rammes av mobbing i norsk arbeidsliv (og klart færre enn hva som var tilfellet på 1990-tallet; jfr. sammenligningstall i Einarsen og medarbeidere sin undersøkelse), kan det synes som om risikoen endres i betydelig grad, dersom man varsler eller prøver å stoppe kritikkverdige forhold gjennom varsling.

Belastningen ved å varsle avspeiles sannsynligvis også gjennom sykefraværstallene, samt ved å se på hvor mange som har planer om å skifte jobb. Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen viser at sykefraværet er nesten dobbelt så høyt blant personer som har varslet 3 eller flere ganger sammenlignet med de som ikke har varslet (figur 28). Teller man opp dager sykefravær på grunn av belastninger i arbeidet (figur 29) viser det seg at det ikke er forskjeller mellom de som har varslet kun en gang, og ikke-varslerne. Begge disse gruppene estimerer at vel 2 dager av fraværet siste 12 måneder skyldes belastninger i jobben. Blant de som har varslet 3 eller flere ganger er det derimot nesten 11 fraværsdager som tilskrives en belastende arbeidssituasjon. Til sammenligning viste resultatene fra SSBs Levekårsundersøkelse fra 2006 at kun å være i konflikt ikke så ut til å ha utslag på sykefraværet (jfr. Normann & Rønning, 2007). Samme mønster framkommer i forhold til planer om å slutte i jobben. Varslerne har i større grad enn ikke-varslerne planer om å skifte jobb (figur 30). Det er langt flere blant de som har varslet 3 eller flere ganger som er "helt enige" i at de har aktive planer om å slutte i jobben, sammenlignet med de som ikke har erfaring med varsling (6.2 % mot 15.5 %).

Råd og håndtering av varsling

Et overordnet råd til bedrifter i forhold til varsling er at man etablerer retningslinjer og prosedyrer for hvordan varsling bør håndteres, gjerne nedfelt i form av en tilgjengelig policy slik som eksempelvis varslingsveilederne "Når sant skal sies" (NHO), "Varsling" (Kommunenenes Sentralforbund) (Bjørkelo et al., 2008) og "Varslingsplakaten" (se www.advarsel.no). Et lignende dokument er utarbeidet av organisasjonen National Council of Nonprofit Associations, kalt "Sample whistleblower policy"². På denne måten, dvs. når bedriften har en policy som fungerer som instruks og retningslinjer for oppfølgende atferd, vil det være langt lettere for den enkelte yrkesaktive enn om de selv måtte avklare hva som er den mest hensiktsmessig framgangsmåte for å gi beskjed om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dersom en bedrift har en policy for hvordan varsling skal håndteres, øker etter vårt syn sjansen for at arbeidstakere varsler på en forsvarlig måte, og at virksomheten utvikler og blir bedre på å håndtere varsling som en del av det ordinære HMS-arbeidet.

En policy bør hjelpe til med å avklare for de ansatte hva varsling er, og hvordan varsling er relatert til norsk lovverk, men også til bedriftsinterne regler, selv om sistnevnte ikke kan innskrenke en ansatts rettigheter i henhold yringsfriheten. Man kan selvsagt ikke vedta interne regler som bryter med allmenne menneskerettigheter som yringsfrihet. Et policydokument bør markere at varsling er noe virksomheten ønsker, og noe arbeidsmiljøloven gir en arbeidstaker rett til å gjøre innenfor gitte rammer. En slik ramme vil for eksempel være at man ikke bryter en profesjonsbundet taushetsplikt (utenom i ekstreme tilfeller). Dokumentet må tydeliggjøre hvem man kan varsle til (f. eks. øverste ledelse, ansvarlig fagenhet, eller vernetjeneste), og hvordan man kan gjennomføre varslingen på en forsvarlig måte. Policydokumentet bør videre understreke at verneombudet i enkelte situasjoner, f.eks. når det er fare for helse, som ved mobbing og utstøtende atferd, så har verneombud faktisk varslingsplikt (jfr. § 6.2 tredje ledd i Arbeidsmiljøloven, se også Einarsen & Pedersen, 2007). Videre kan dokumentet presisere at man til enhver tid har rett til å varsle offentlige myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante for disse. Når det gjelder varsling til media bør dette være et alternativ som kun benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat. Ad:varsel på sin webside anbefaler at alle varsler bør være formulert skriftlig, både for sin egen del og for virksomheten sin del. Dersom varslingen ikke er gjort skriftlig, bør man likevel notere ned nøyaktig hvem man varsler samt hvor og når varslingen fant sted.

Et policydokument for forsvarlig varsling vil også kunne ha en styrende effekt i forhold til ledere og andre. Dokumentet bør presisere at leder eller ledelsen har ansvar for

² Se <http://www.ncna.org/index.cfm?fuseaction=page.viewPage&pageID=430>

oppfølging av saker som er varslet, uavhengig av hvordan og til hvem man har varslet. Å følge opp i praksis kan være en vanskelig utfordring for en bedrift, spesielt når arbeidsgiver selv er involvert i de kritikkverdige forholdene (jfr. bøkene til Breirem, 2007; Monsen, 2008). Varsler bør få beskjed om hvilke tiltak som planlegges igangsatt innen en på forhånd gitt, kjent og rimelig tidsramme. Uavhengig av hvordan arbeidsgiver evaluerer innholdet av varselet skal varslere ha en tilbakemelding om dette. Fordi en slik tilbakemelding kan berøre arbeidsgivers taushetsplikt ovenfor utøveren av forseelsen(e) bør dette også omtales i en varslingsveileder. Betydningen av tilbakemelding er dokumentert i tidligere undersøkelser som har vist at 20 % ikke vet hva som skjedde med det de varslet om, og at nesten 15 % ikke vet hvilke tiltak som ble igangsatt i forhold til utøverne av de kritikkverdige handlingene (Einarsen et al., 2007).

Policydokumentet bør være klar på at ledelsen etter den nye arbeidsmiljølovens § 3-6 skal legge til rette for varsling, i henhold til § 2-4 og § 2-5. Arbeidsmiljøloven presiserer for øvrig at virksomheter skal utvikle interne kanaler og prosedyrer for varsling. I tillegg har man i virksomhetene ansvar for å ta vare på både varslere, og den som er rammet av varselet eller kritikken. Ikke minst er det viktig at bedriften har rutiner som sikrer at varslere ikke skal straffes eller rammes av gjengjeldelse. Avstraffelse av varslere er en av de viktigste årsakene til at varslere fortsetter kampen etter den første interne varslingen (Rothschild & Miethe, 1999). En slik avstraffelse vil kunne medføre erstatningsansvar for virksomheten. Dersom varslere blir møtt med represalier må høyt plassert ledelse eller øverste ledelse i organisasjonen få beskjed om forholdene slik at det umiddelbart kan følges opp. Effektiv oppfølging er selvsagt ekstra utfordrende når varslere opplever at det er ledelsen selv som står for represaliene. Et forslag som har vært fremmet for å kunne håndtere slike ekstremsituasjoner er opprettelse av egne interne varslingsombud, slik det for eksempel er opprettet i Kvinnherad kommune og i Helse-Bergen, eller et eksternt tilbud for eksempel knyttet til et offentlig organ (jfr. Aftenposten, 4-5-2006).

Et annet punkt en slik varslingsveiledning bør innbefatte er spørsmålet om varsling skal gjøres åpent eller anonymt. Dette punktet bør ta høyde for ulike saker. Anonym varsling bør være en mulighet ved grunner som at ledelsen er involvert, og når sjansen for represalier er ekstra stor. På den annen side kan åpen varsling kunne bedre saksbehandlingen. Åpen varsling kan også forhindre at fokuset hovedsakelig blir jakten på varslers identitet mer enn å håndtere innholdet i varselet. Uansett er varslers identitet et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter, og ikke gjøres åpent tilgjengelig i organisasjonen uten varslers samtykke. Flere forskere har beskrevet hva en policy mot mobbing bør innbefatte (Bille, Skogstad, & Einarsen, 2008; Einarsen et al., 2007; Salin, 2008) Mange av punktene i

disses gjennomganger kan også være nyttig for bedrifter og offentlige etater med tanke på utarbeidelse av varslingspolicy. Det er tidligere utarbeidet ulike punktlister som omfatter råd som kan gis til arbeidstakere som vurderer om de skal varsle eller ikke (Johnson, 2003; Miethe, 1999). I Bjørkelo, Matthiesen og Einarsen (2008) sin artikkel gjengis to slike punktlister. Den første listen med råd, gjengitt i boks 2, er hentet fra to australske forskere, som foreslår denne framgangsmåten for "ansvarlig varsling":

1. Se an situasjonen og vurder om du er forberedt på å stå frem
2. Start med kollegaene som står for forseelsen(e)
3. Sørg for at fremgangsmåten din dokumenteres
4. Anta at andre internt i organisasjonen har interesse av å høre om saken
5. Samle bevis og støtte fra andre
6. Sørg for å dokumentere
7. Gå gjennom de formelle kanalene i organisasjonen
8. Få råd fra folk som ikke er berørt i eller av saken slik som utenforstående eksperter
9. Få emosjonell støtte hos venner og gode kollegaer
10. Gå eksternt som siste utvei

Boks 2. Greene og Latting sin (2004) punktliste over tiltaksmomenter vedrørende varsling

Greene og Latting (2004) sine råd kan være nyttig både for interne og eksterne varslere både når det gjelder å dokumentere fremgangsmåte, samt å få råd og emosjonell støtte underveis i prosessen. På den annen side kan det velmenende rådet om å gå eksternt som siste utvei stoppe en varsler som av ulike årsaker ikke kan ta det kritikkverdige opp med den eller de det gjelder på grunn av fare for bevisforspillelse eller fordi forseelsene er en integrert del av virksomhetens drift. Arbeidsmiljølovens § 2-4 åpner for at det i slike tilfeller er forsvarlig å gå direkte ut til henholdsvis tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter med varslingen. Punktene til Greene og Latting (2004) gjenspeiles også i en liste formulert av Carl-Magnus Edenbrandt (Lundquist, 2001, side 26-27), se boks 3. Det som skiller disse to listene er hovedsakelig konkretiseringen av de potensielle økonomiske bekymringene ved å varsle, noe som har vist seg å være av stor betydning i flere faktiske varslingssaker.

Tenk deg godt om

1. Følg de formelle reglene
2. Dokumenter alt
3. Spør deg selv: Har jeg venner som orker?
4. Du og din venn klarer ikke dette mot en overmakt.
5. Ta kontakt med tidligere varslere
6. Din økonomi kommer til å unngjelde
7. Når du har forsøkt "alt" for å få saken opp i lyset og det ikke lykkes, fordi kreftene som ville dysse ned saken er sterkere, da går du til pressen

Boks 3. Varsleren Carl-Magnus Edenbrandt sine råd til varslere

Den nye arbeidsmiljølovens § 3-6 slår fast at norske virksomheter skal legge til rette for varsling i henhold til § 2-4 og § 2-5. Resultatene fra denne og en tidligere undersøkelse (jfr. Bakken & Dalby, 2007) indikerer at norske virksomheter er i gang med dette arbeidet. Målet med standardiserte veiledere og policyer er å håndtere saker som omhandler kritikkverdige handlinger på en tilfredsstillende måte for alle involverte. Dette inkluderer å foreta seg noe med det varslede forholdet, å informere varsleren om at dette er gjort, samt å ivareta varslerne og andre involverte (Miceli & Near, 2005, 2006). Systematisk HMS-arbeid som inkluderer å håndtere varslingssaker kan hjelpe norske virksomheter med å få korrigert egen kurs, samt å ivareta ansatte som tar jobben det er å si ifra om underslag, mobbing og uetisk pasientbehandling. Håpet er at dette vil kunne forhindre at man undervurderer de skadelige effektene eller reaksjoner som varslere kan oppleve (Bjørkelo et al., 2008), samt å øke sannsynligheten for at de forholdene varslingssaker omhandler blir tatt tak i på en tilfredsstillende måte for alle involverte. Effektiv varsling i bedrifter som har tilrettelagt for varsling kan slik sett føre til det vi vil kalle positiv organisasjonslæring. Positiv organisasjonslæring betyr i denne sammenheng at varslingen hjelper bedriften til å utvikle seg i ønsket retning, med sterkere organisasjonskultur og mer vital og levedyktig organisasjon som mulige konsekvenser (jfr. Moxnes, 2000).

LITTERATUR

- Alford, C. F. (1999). Whistle-blowers: How much we can learn from them depends on how much we can give up. *The American Behavioral Scientist*, 43(2), 264-277.
- Andreassen, L., Dahle, K. M., Lindeland, N. C., & Vie, T. L. (2005). "Når omsorg blir straff". *En kasusstudie om organisatorisk varsling ["When care becomes punishment". A case study on organizaional whistleblowing]* (Bachelor). Bergen: Universitetet i Bergen.
- Bakken, T. N., & Dalby, M. S. (2007). "Det skal komme for en dag...": en sammenliknende studie av varsling i privat og offentlig sektor i Norge. Oslo: [Forfatterne].
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 6(8), 1139-1160.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K., D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5(4), 323-370.
- Bille, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2008). Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold. *Søkelys på arbeidslivet*, 25, 2, i trykk.
- Bjørkelo, B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Varslingens mange ansikter: en oppsummering av forskning og litteratur om varsling i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1), 3-19.
- Bjørkelo, B., & Ryberg, W. (2004). "Don't shoot the messenger": a case study on whistleblowing and workplace bullying. Bergen: Universitetet i Bergen, upublisert hovedoppgave.
- Bjørvik, K. I., & Haukedal, W. (1997). *Arbeids- og lederpsykologi* (5. utgave ed.). Oslo: Cappelen.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Breirem, K. (2007). *På BA-HR bakke*. Oslo: Bazar.
- Brennpunkt. (16.01.07).
- Cohen-Carash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. . *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-324.
- Dowie, M. (1977). Pinto madness. *Mother Jones*.
- Eid, J., Fossdal, L., & Krossøy, R. (2008). Varsling i operative organisasjoner. *Magma*, 11(1), 86-94.

- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Mikkelsen, E. (1999). *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet [Time is a great healer? Health effects after bullying at work]*. Bergen: University of Bergen.
- Einarsen, S., & Pedersen, H. (2007). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet [Coping with conflicts and harassment in working life]*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen [Bullying and tough interpersonal conflicts. Health injurious interaction at the work place]*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., & Schulze, O.-C. (2000). Å redusere bedriftens sykefravær: Et håpløst prosjekt. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (pp. 313-332). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Glasø, L., & Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv [A brutal work environment. An exploration of bullying, conflicts and destructive leadership in Norwegian working life]*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Ethics Resource Center. (2007). *Ethics Resource Center's National Business Ethics Survey. An inside view of private sector ethics*. Arlington, VA: Ethics Resource Center.
- Ethics Resource Center. (2005). *National Business Ethics Survey. How employees view ethics in their organizations 1994-2005* (ISBN 0-916152-09-X). Washington, DC.
- Fossdal, L., & Krossøy, R. (2007). *"Finnes det vellykket varsling?" En kvalitativ studie om varsling i operative organisasjoner*. Bergen: Upublisert rapport.
- Gangnes, O.-M. (2005). Juristene som blåste i fløyta. *Juristkontakt*(5).
- Glazer, M. (1983). Ten whistleblowers and how they fared. *The Hastings Center Report*, December 1983, 33-41.
- Greene, A. D., & Latting, J. K. (2004). Whistle-blowing as a form of advocacy: guidelines for the practitioner and organization. *Social Work*, 49(2), 219-230
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). *Retaining valued employees*. London: Sage.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual reviews in Control*, 26, 243-262.
- Hetle, A., & AFI. (2005). *Munnkurv og varsling: en studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere [Muzzle and whistleblowing: a study of freedom of speech among nurses]*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Newbury Park, Ca.: Sage.
- House, J. (1981). *Work stress and social support*. Phillipines: Addison Wesley Publications.
- Hustad, J. (2006). *Varsleren*. Oslo: Spartacus.
- Hustad, J. (2007, 08.01.2007). Om varsleren. *Klassekampen*, pp. 16-18.
- Husum, N. (2002). Advarsel til Stig Ottesen i Bærum-saken. *Tidsskrift for den norske lægeforening*, 10(122), 1062.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing : when it works - and why*. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers.
- Johnson, Y. (12.06.07). Chefer som slår larm blir utsatta. <http://www.chef.se>.
- Joly, E., & Beccaria, L. (2003). *Er det en slik verden vi vil ha?* Oslo: Aschehoug.
- Jos, P. H., Tompkins, M. E., & Hays, S. W. (1989). In praise of difficult people - a portrait of the committed whistleblower. *Public Administration Review*, 49(6), 552-561.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: a restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Julie, L. (1987). Statement by Loebe Julie president coalition to stop governmental waste, *Whistleblowing Protection Act of 1987* (Vol. 1st sess., pp. 247-256). Washington: Supt. of Docs., Congressional sales office, U.S. G. P. O.
- Kaaresen, J. G., & Ringstad, S. (2005). *Varsling på kommunal grunn. En survey omkring whistleblowing i to norske kommuner*. Bergen: Universitetet i Bergen, Upublisert Bacheloroppgave.
- King III, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Kvåle, R., Laake, J. H., & Tungesvik, H. O. (2001). Bærum-saka - vår egen varslarskandale. *Tidsskrift for den norske lægeforening*, 121(498).
- Leech, T. J. (1991). Whistleblowing in business: the challenge and the response. *Canadian public administration*, 34(1), 78-83.
- Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Lundquist, L. (2001). Tystnadens förvaltning. In Socialstyrelsen (Ed.), *Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete*. Stockholm: Modin-Tryck.
- Matthiesen, S. B. (2005). Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Den dyktige medarbeider. Individuelle og organisatoriske forutsetninger* (pp. 167-191). Bergen: Fagbokforlaget.

- Matthiesen, S. B., & Bjørkelo, B. (2008). Sladrehan skal selv ha bank. Om "whistleblowing" i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 3, 318-328.
- McLain, D. L., & Keenan, J. P. (1999). Risk, information, and the decision about response to wrongdoing in an organization. *Journal of Business Ethics*, 19(3), 225-271.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 266-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: a discriminant analysis. *The Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel psychology*.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle. The organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). How can one person make a difference? Understanding whistle-blower effectiveness. In M. Epstein & K. Hanson (Eds.), *The accountable corporation*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2006). Understanding whistle-blower effectiveness: How can one person make a difference? In K. O. Hanson & M. J. Epstein (Eds.), *The accountable corporation. Business-government relations* (Vol. 4, pp. 201-221). Westport, CT: Praeger Publishers.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Miceli, M. P., Rehg, M. T., Near, J. P., & Ryan, K. C. (1999). Can laws protect whistle-blowers? Results of a naturally occurring field experiment. *Work & Occupations*, 26, 129-151.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work. Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Colorado: Westview Press.
- Monsen, P.-Y. (2008). *Muldvarp i Siemens*. Oslo: Spartacus.
- Moxnes, P. (2000). *Læring og ressursutvikling arbeidsmiljøet*. Oslo: P. Moxnes.
- MSPB. (1993). *Whistleblowing in the federal government: an update*: U.S. Merit Systems Protection Board
- Nader, R., Blackwell, K., & Petkas, P. J. (1972). *Whistle blowing: the report of the conference on professional responsibility*. New York: Grossman.

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- Near, J. P., Van Scotter, J. R., Rehg, M. T., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- Nielsen, M. B. (2003). *Når mobberen er leder. En studie av sammenhengen mellom lederstiler og psykiske traumereaksjoner hos et utvalg mobbeofre [When the bully is the boss. A survey of the association between leadership styles and crisis trauma reactions in bullied victims]* (Unpublished student thesis). Trondheim: University of Trondheim.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2008). Sampling in research on interpersonal aggression. *Aggressive Behavior*, 34, 265-272.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2005). Ledelse og personkonflikter: Symtomer på posttraumatisk stress blant ofre for mobbing fra ledere [Leadership and bullying. Posttraumatic symptoms among victims after bullying by their leaders]. *Nordisk Psykologi*, 57(4), 391-415.
- NNU. (2007). *En bedriftsundersøkelse. Norges Næringslivsundersøkelser*. Oslo: Deloitte
- Normann, T. M., & Rønning, E. (2007). Konflikter, mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet. Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre. *Samfunnsspeilet*, 21(4), 62-71.
- Ottesen, S. (2002). *Må jeg dø i smerte?: pasientens lidelse - legens valg*. Oslo: Aschehoug.
- Øvsthus, J. (2006). *En varslers kamp - på nært hold*. Bergen: NHH, upublisert kandidatoppgave.
- Rosingaunet, S. O. (2006). *Prestasjonslønn: et egnet personalpolitisk verktøy for å holde på og tiltrekke seg menneskelige ressurser?* Bergen: [S.O. Rosingaunet].
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. The battle to control information about organization corruption. *Work & Occupations*, 26(1), 107-128.
- Rud, S. (2008). *Resultater fra nasjonal undersøkelse om organisatorisk varsling (whistleblowing) blant norske arbeidstakere*. Oslo: Synovate MMI.

- Salin, D. (2008). The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 221-231.
- Severinsen, K., & Høstmælingen, A. T. (2004). *Sladrehank skal selv ha bank? Whistleblowing i en norsk bykommune (upublisert hovedoppgave i psykologi)*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2005). *Varsling i norsk arbeidsliv: hva betyr det og hva vet vi [Whistleblowing in Norwegian working life: what does it mean and what do we know?][In Norwegian]*. Oslo: Fafo.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2006). *Varslere: en bok om arbeidstakere som sier ifra!* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (pp. 15-34). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogstad, A., & Einarsen, S. (2005). Den dyktige medarbeider: Høy kompetanse eller bare velvilje? In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger* (pp. 147-163). Bergen: Fagbokforlaget.
- Soeken, K. L., & Soeken, D. R. (1987). *A survey of whistleblowers: Their stressors and coping strategies*. Washington: Supt. of Docs., Congressional sales office, U.S. G.P.O. 1988.
- Sortland, N. M., & Einarsen, S. (2000). Mellom-menneskelige konflikter: Årsaker og kommunikasjonsmønstre. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. (pp. 139-166). Bergen: Fagbokforlaget.
- Taraldset, B., & Wik, T. (2003). *"Whistleblower": et symptom på en organisasjonskultur?* Oslo: Upublisert masteroppgave, BI.
- Valla, G. L. (2007). *Prosessen*. Oslo: Cappelen.
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility: a global assessment*. Burlington, Vt.: Ashgate.
- Vinten, G. (1994). *Whistleblowing: subversion or corporate citizenship*. London: Paul Chapman Publ.
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521-539.
- Ytringsfrihetskommisjonen. (1999). *"Ytringsfrihed bør finde sted. Forslag til ny Grunnlov §100* (Vol. 27). Oslo: Statens Forvaltningstjeneste.

APPENDIKS (Tabeller, Spørreskjema)

TABELL 1.
Etnisk bakgrunn.
Nasjonal undersøkelse på varsling

	Frekvens	%
Etnisk norsk	1321	86,1
Nord-/Vesteuropeisk	87	5,7
Søreuropeisk	12	,8
Østeuropeisk	12	,8
Nordamerikansk	5	,3
Sør-/Mellomamerikansk	4	,3
Midt-Østen	6	,4
Afrikansk	6	,4
Pakistansk	1	,1
Vietnamesisk	3	,2
Annen asiatisk bakgrunn	17	1,1
Etnisk norsk og Nord-/Vesteuropeisk	41	2,7
Etnisk norsk, Nordamerikansk og Sør-/Mellomamerikansk	1	,1
Etnisk norsk og Søreuropeisk	2	,1
Etnisk norsk, Nord-/Vesteuropeisk og Nordamerikansk	2	,1
Nord-/Vesteuropeisk og Søreuropeisk	1	,1
Sør-/Mellomamerikansk og Afrikansk	1	,1
Etnisk norsk og Annen asiatisk bakgrunn	5	,3
Etnisk norsk og Midt-Østen	1	,1
Etnisk norsk og Sør-/Mellomamerikansk	1	,1
Nord-/Vesteuropeisk og Midt-Østen	1	,1
Etnisk norsk og Østeuropeisk	1	,1
Etnisk norsk, Midt-Østen og Annen asiatisk bakgrunn	1	,1
Nordamerikansk og Midt-Østen	1	,1
Etnisk norsk, Søreuropeisk og Østeuropeisk	1	,1
Total	1534	100,0

Note. Kategoriene under tabellskillet i midten er de koblinger av svarkategorier deltakerne har benyttet seg av for å beskrive egen bakgrunn.

TABELL 2.
Om man for tiden er i arbeid.
Nasjonal undersøkelse på varslings

	Frekvens	Prosent
Ja, i full stilling	996	62,1
Ja, i deltidsstilling	256	16,0
Ja, men er sykemeldt	53	3,3
Er på attføring	32	2,0
Nei, er uføretrygdet	87	5,4
Nei, er arbeidsledig	18	1,1
Nei, er pensjonert	41	2,6
Nei, er under fulltidsutdanning	27	1,7
Ja, selvstendig næringsdrivende uten ansatte	34	2,1
Annet	43	2,7
Missing	17	1,1
Total	1604	100,0

TABELL 3.
Hva en jobber med (arbeidssektor).
Nasjonal undersøkelse på varsling

	Frekvens	Prosent
Administrasjon, økonomi, kontor, juss	265	16,5
Bygg/ anlegg, håndverk, verkstedarbeider	184	11,5
Handel, salg, kundeservice, restaurant, reiseliv	229	14,3
Helse/omsorg	292	18,2
Industri, fabrikk	109	6,8
Jordbruk, skogbruk og fiske (primærnæringer)	30	1,9
Kultur, religiøst arbeids, idrett	17	1,1
Media, aviser, tv	14	,9
Sikkerhet, service	26	1,6
Skole, fritid	140	8,7
Transport, logistikk, kommunikasjon, IT	121	7,5
Undervisning (høyere, dvs. på høyskole/ universitet), forskning	32	2,0
Annet	116	7,2
Missing	29	1,8
Total	1604	100,0

TABELL 4.
Om man er tillitsvalgt.
Nasjonal undersøkelse på varsling

	Frekvens	Prosent
Ja, hovedverneombud	18	1,1
Ja, verneombud	81	5,1
Ja, hovedtillitsvalgt	25	1,6
Ja, tillitsvalgt	197	12,5
Nei	1175	74,5
Hovedverneombud og tillitsvalgt	3	,2
Hovedverneombud og verneombud	4	,3
Hovedverneombud og hovedtillitsvalgt	3	,2
Hovedverneombud, verneombud og tillitsvalgt	5	,3
Hovedverneombud, verneombud, hovedtillitsvalgt og tillitsvalgt	1	,1
Hovedverneombud, hovedtillitsvalgt og tillitsvalgt	1	,1
Verneombud og tillitsvalgt	52	3,3
Verneombud, hovedtillitsvalgt og tillitsvalgt	1	,1
Verneombud og hovedtillitsvalgt	4	,3
Hovedtillitsvalgt og tillitsvalgt	8	,5
Total	1578	100,0

Note. Kategoriene under tabellskillet i midten er de koblinger av svarkategorier deltakerne har benyttet seg av for å beskrive egen bakgrunn.

Tabell 5, del A.
Demografiske kjennetegn ved utvalget, splittet på kjønn.
Nasjonal undersøkelse om varsling i norsk arbeidsliv.
Frekvens, i prosent og antall svar (n)

		Mann		Kvinne		TOTAL	
		%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Alder	Under 30 år	12	(93)	16	(139)	14	(232)
	30-39 år	17	(130)	20	(166)	18	(296)
	40-49 år	21	(156)	27	(227)	24	(383)
	50-59 år	29	(221)	25	(208)	27	(429)
	60-67 år	21	(157)	13	(107)	16	(264)
2. Kjønn	Mann	100	(757)			47	(757)
	Kvinne			100	(847)	53	(847)
3. Om man er flerkulturell	Nei	94	(708)	91	(762)	93	(1470)
	Ja	6	(42)	9	(73)	7	(115)
4. Om man er etnisk norsk	Ikke etnisk norsk	9	(69)	11	(88)	10	(157)
	Etnisk norsk	91	(663)	89	(714)	90	(1377)
5. Sivil stand	Enslig	22	(168)	27	(230)	25	(398)
	Gift/ partner	78	(589)	73	(617)	75	(1206)
6. Utdannelse	Grunnskole	11	(82)	9	(76)	10	(158)
	Videregående	44	(331)	37	(313)	40	(644)
	Cand mag nivå	27	(208)	38	(320)	33	(528)
	Hovedfag	17	(128)	15	(128)	16	(256)
	Doktorgrad	1	(8)	1	(7)	1	(15)
7. Arbeidsbeskjeftigelse	Full stilling	75	(562)	52	(434)	63	(996)
	Deltidsstilling	5	(38)	26	(218)	16	(256)
	Sykemeldt	3	(23)	4	(30)	3	(53)
	Attføring	2	(15)	2	(17)	2	(32)
	Uføretrygdet	5	(39)	6	(48)	5	(87)
	Arbeidsledig	1	(7)	1	(11)	1	(18)
	Pensjonert	4	(30)	1	(11)	3	(41)
	Utdanning full tid	1	(7)	2	(20)	2	(27)
	Selvstendig næringsdrivende	3	(19)	2	(15)	2	(34)
	Annet	1	(9)	4	(34)	3	(43)
8. Yrkessektor	Privat sektor	71	(525)	42	(349)	56	(874)
	Statlig sektor	15	(110)	20	(166)	18	(276)
	Fylkeskommunale	3	(24)	5	(38)	4	(62)
	Kommunal sektor	11	(78)	33	(269)	22	(347)
9. Hvor lenge man har arbeidet i nåværende jobb	Til og med 1 år	14	(101)	19	(160)	17	(261)
	2 - 5 år	20	(151)	24	(201)	22	(352)
	6 - 10 år	19	(143)	21	(178)	20	(321)
	11 - 20 år	19	(139)	19	(160)	19	(299)
	21 - 30 år	15	(114)	11	(94)	13	(208)
	Mer enn 30 år	12	(92)	4	(37)	8	(129)

Tabell 5, del B.
Demografiske kjennetegn ved utvalget, splittet på kjønn.
Nasjonal undersøkelse om varsling i norsk arbeidsliv.
Frekvens, i prosent og antall svar (n)

		Mann		Kvinne		TOTAL	
		%	(n)	%	(n)	%	(n)
10. Arbeidstidsordning	Kun dagtid	75	(563)	72	(598)	73	(1161)
	Skift/ turnus	24	(182)	28	(233)	26	(415)
	Kun natt	0	(2)	1	(5)	0	(7)
11. Om man er leder	Nei	51	(378)	74	(617)	63	(995)
	Formann	17	(126)	7	(61)	12	(187)
	Mellomleder	17	(130)	14	(120)	16	(250)
	Høyere plass. leder	9	(65)	3	(24)	6	(89)
	Toppleder	7	(49)	1	(12)	4	(61)
12. Om man har tillitsverv	Hovedverneombud	1	(10)	1	(8)	1	(18)
	Verneombud	4	(33)	6	(52)	5	(85)
	Hovedtillitsvalgt	3	(19)	2	(13)	2	(32)
	Tillitsvalgt	19	(139)	15	(129)	17	(268)
	Ikke tillitsvalgt	73	(544)	76	(631)	74	(1175)
13. Hva en jobber med (sektor)	Administrasjon/ økonomi/ kontor/ juss	11	(81)	22	(184)	17	(265)
	Bygg/ anlegg, håndverk/ verkstedsarbeid	23	(167)	2	(17)	12	(184)
	Handel/ salg/ kundeservice/ restaurant/ reiseliv	12	(89)	17	(140)	15	(229)
	Helse/ Omsorg	5	(37)	31	(255)	19	(292)
	Industri/ fabrikk	11	(82)	3	(27)	7	(109)
	Jordbruk/ skogbruk/ fiske	3	(24)	1	(6)	2	(30)
	Kultur/ religiøst arbeid/ idrett	1	(7)	1	(10)	1	(17)
	Media/ aviser/ TV	1	(8)	1	(6)	1	(14)
	Sikkerhet/ service	2	(18)	1	(8)	2	(26)
	Skole/ fritid	6	(42)	12	(98)	9	(140)
	Transport/ logistikk/ kommunikasjon/ IT	15	(111)	1	(10)	8	(121)
	Høyere underv/ forskning	2	(14)	2	(18)	2	(32)
	Annet	8	(62)	6	(54)	7	(116)
14. Antall ansatte i avd/ enhet	Alene	5	(35)	3	(26)	4	(61)
	2-24 personer	66	(493)	71	(587)	69	(1080)
	25-99 personer	21	(154)	23	(192)	22	(346)
	100 eller flere personer	8	(60)	3	(27)	6	(87)
15. Størrelse organisasjon	Liten virksomhet	30	(219)	32	(270)	31	(489)
	Mellomstor virksomhet	40	(300)	44	(369)	43	(669)
	Stor virksomhet	30	(223)	23	(192)	26	(415)

TABELL 6 .
Om man har sett kritikkverdige forhold i bedriften.
Nasjonal undersøkelse på Whistleblowing.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	0 Ikke sett		1 Sett	
	%	(n)	%	(n)
1. Bedrageri av kunder/ klienter (f.eks. grov feilfakturerings)	96.1	(1237)	3.9	(50)
2. Begunstigelse av familiemedlemmer	86.5	(1106)	13.5	(172)
3. Brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene	65.1	(849)	34.9	(456)
4. Brudd på taushetsplikt	77.6	(989)	22.4	(286)
5. Destruktiv eller dårlig ledelse	51.3	(680)	48.7	(646)
6. Diskriminering	80.7	(1034)	19.3	(248)
7. Forurensning	84.8	(1085)	15.2	(195)
8. Grov uforstand i tjenesten; jobben	81.2	(1051)	18.8	(244)
9. Illojal atferd overfor virksomheten	76.9	(996)	23.1	(299)
10. Klanderverdig atferd overfor pasienter; brukere; elever; kunder	75.0	(964)	25.0	(322)
11. Korrupsjon	96.9	(1225)	3.1	(39)
12. Misbruk av alkohol; piller i arbeidstiden	89.2	(1147)	10.8	(139)
13. Misbruk av organisasjonens eiendeler	82.8	(1067)	17.2	(221)
14. Trakassering; krenkende atferd mot egen person	83.7	(1090)	16.3	(212)
15. Trakassering; krenkende atferd mot andre	74.5	(969)	25.5	(331)
16. Seksuell trakassering - uønsket seksuell oppmerksomhet	94.7	(1216)	5.3	(68)
17. Tyveri av virksomhetens eiendeler eller utstyr	85.7	(1108)	14.3	(185)
18. Unnårlighet i forhold til arbeidsoppgaver; arbeidstid	53.9	(699)	46.1	(597)
19. Urettmessige fordeler til enkelte (ansatte; leverandører; kunder)	75.2	(977)	24.8	(322)
20. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler	78.2	(1010)	21.8	(282)
21. Voldelig atferd	94.1	(1214)	5.9	(76)
22. Ødsling av økonomiske midler; unødvendige innkjøp til virksomhet	82.2	(1061)	17.8	(230)
23. Økonomisk utroskap eller underslag	96.0	(1233)	4.0	(52)
24. Andre kritikkverdige forhold	95.7	(1094)	4.3	(49)

TABELL 7.
Kritikkverdige handlinger - vurdering av alvorlighetsgrad.
Nasjonal undersøkelse på varsling i norsk arbeidsliv.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. Bedrageri av kunder/ klienter (f.eks. grov feilfakturerings)	2,30	(1,42)	(50)
2. Begunstigelse av familiemedlemmer	1,58	(1,04)	(172)
3. Brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene	1,90	(1,23)	(456)
4. Brudd på taushetsplikt	1,92	(1,25)	(286)
5. Destruktiv eller dårlig ledelse	2,37	(1,42)	(646)
6. Diskriminering	2,21	(1,37)	(248)
7. Forurensning	1,72	(1,07)	(195)
8. Grov uforstand i tjenesten; jobben	2,34	(1,40)	(244)
9. Illojal atferd overfor virksomheten	1,88	(1,21)	(299)
10. Klanderverdig atferd overfor pasienter; brukere; elever; kunder	1,92	(1,20)	(322)
11. Korrupsjon	2,51	(1,65)	(39)
12. Misbruk av alkohol; piller i arbeidstiden	2,40	(1,58)	(139)
13. Misbruk av organisasjonens eiendeler	1,57	(,98)	(221)
14. Trakassering; krenkende atferd mot egen person	2,33	(1,45)	(212)
15. Trakassering; krenkende atferd mot andre	2,24	(1,32)	(331)
16. Seksuell trakassering - uønsket seksuell oppmerksomhet	2,21	(1,42)	(68)
17. Tyveri av virksomhetens eiendeler eller utstyr	1,94	(1,31)	(185)
18. Unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver; arbeidstid	1,86	(1,21)	(597)
19. Urettmessige fordeler til enkelte (ansatte; leverandører; kunder)	1,90	(1,25)	(322)
20. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler	1,92	(1,24)	(282)
21. Voldelig atferd	2,26	(1,37)	(76)
22. Ødsling av økonomiske midler; unødvendige innkjøp til virksomhet	1,75	(1,07)	(230)
23. Økonomisk utroskap eller underslag	2,81	(1,61)	(52)
24. Andre kritikkverdige forhold	2,18	(1,54)	(49)

Tabell 8, del A.
Kritikkverdige handlinger - vurdering av alvorlighetsgrad
Nasjonal undersøkelse på varsling.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Sett, men ikke alvorlig		2		3		4		Sett, og svært alvorlig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Bedrageri av kunder/ klienter (f.eks. grov feilfakturerings)	44,0	(22)	16,0	(8)	16,0	(8)	14,0	(7)	10,0	(5)
2. Begunstigelse av familiemedlemmer	69,2	(119)	14,5	(25)	8,7	(15)	4,1	(7)	3,5	(6)
3. Brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene	55,9	(255)	16,9	(77)	14,5	(66)	6,4	(29)	6,4	(29)
4. Brudd på taushetsplikt	56,3	(161)	14,7	(42)	15,0	(43)	8,4	(24)	5,6	(16)
5. Destruktiv eller dårlig ledelse	40,2	(260)	19,0	(123)	17,3	(112)	10,7	(69)	12,7	(82)
6. Diskriminering	43,5	(108)	22,2	(55)	14,9	(37)	8,5	(21)	10,9	(27)
7. Forurensning	60,5	(118)	19,0	(37)	11,8	(23)	5,6	(11)	3,1	(6)
8. Grov uforstand i tjenesten; jobben	38,9	(95)	22,5	(55)	18,0	(44)	7,0	(17)	13,5	(33)
9. Illojal atferd overfor virksomheten	54,8	(164)	21,1	(63)	11,0	(33)	7,4	(22)	5,7	(17)
10. Klanderverdig atferd overfor pasienter; brukere; elever; kunder	51,9	(167)	23,3	(75)	11,8	(38)	7,5	(24)	5,6	(18)
11. Korrupsjon	43,6	(17)	15,4	(6)	10,3	(4)	7,7	(3)	23,1	(9)
12. Misbruk av alkohol; piller i arbeidstiden	43,9	(61)	20,9	(29)	6,5	(9)	9,4	(13)	19,4	(27)

Tabell 8, del B.
Kritikkverdige handlinger - vurdering av alvorlighetsgrad
Nasjonal undersøkelse på varsling.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Sett, men ikke alvorlig		2		3		4		Sett, og svært alvorlig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
13. Misbruk av organisasjonens eiendeler	68,3	(151)	15,4	(34)	10,0	(22)	4,1	(9)	2,3	(5)
14. Trakassering; krenkende atferd mot egen person	41,5	(88)	21,7	(46)	12,3	(26)	10,8	(23)	13,7	(29)
15. Trakassering; krenkende atferd mot andre	39,6	(131)	25,7	(85)	16,3	(54)	8,5	(28)	10,0	(33)
16. Seksuell trakassering - uønsket seksuell oppmerksomhet	48,5	(33)	14,7	(10)	14,7	(10)	11,8	(8)	10,3	(7)
17. Tyveri av virksomhetens eiendeler eller utstyr	58,4	(108)	13,5	(25)	11,4	(21)	9,7	(18)	7,0	(13)
18. Unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver; arbeidstid	56,4	(337)	18,8	(112)	13,2	(79)	5,4	(32)	6,2	(37)
19. Urettmessige fordeler til enkelte (ansatte; leverandører; kunder)	56,2	(181)	17,7	(57)	12,7	(41)	6,5	(21)	6,8	(22)
20. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler	55,0	(155)	17,0	(48)	16,0	(45)	5,0	(14)	7,1	(20)
21. Voldelig atferd	38,2	(29)	28,9	(22)	14,5	(11)	5,3	(4)	13,2	(10)
22. Ødsling av økonomiske midler; unødvendige innkjøp til virksomhet	57,0	(131)	23,0	(53)	10,9	(25)	6,1	(14)	3,0	(7)
23. Økonomisk utroskap eller underslag	30,8	(16)	21,2	(11)	9,6	(5)	13,5	(7)	25,0	(13)
24. Andre kritikkverdige forhold	49,0	(24)	24,5	(12)	4,1	(2)	4,1	(2)	18,4	(9)

TABELL 9.
Om man har varslet i forhold til kritikkverdige forhold.
Nasjonal undersøkelse på varsling.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Ikke varslet		Varslet	
	%	(n)	%	(n)
1. Varslet: Bedrageri av kunder/ klienter (f.eks. grov feilfakturerings)	92,6	(199)	7,4	(16)
2. Varslet: Begunstigelse av familiemedlemmer	94,4	(203)	5,6	(12)
3. Varslet: Brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene	54,0	(116)	46,0	(99)
4. Varslet: Brudd på taushetsplikt	87,4	(188)	12,6	(27)
5. Varslet: Destruktiv eller dårlig ledelse	49,3	(106)	50,7	(109)
6. Varslet: Diskriminering	86,5	(186)	13,5	(29)
7. Varslet: Forurensning	88,4	(190)	11,6	(25)
8. Varslet: Grov uforstand i tjenesten; jobben	69,8	(150)	30,2	(65)
9. Varslet: Illojal atferd overfor virksomheten	81,7	(205)	18,3	(46)
10. Varslet: Klanderverdig atferd overfor pasienter; brukere; elever; kunder	78,1	(196)	21,9	(55)
11. Varslet: Korrupsjon	98,0	(246)	2,0	(5)
12. Varslet: Misbruk av alkohol; piller i arbeidstiden	84,1	(211)	15,9	(40)
13. Varslet: Misbruk av organisasjonens eiendeler	93,2	(234)	6,8	(17)
14. Varslet: Trakassering; krenkende atferd mot egen person	77,7	(195)	22,3	(56)
15. Varslet: Trakassering; krenkende atferd mot andre	70,9	(178)	29,1	(73)
16. Varslet: Seksuell trakassering - uønsket seksuell oppmerksomhet	94,8	(238)	5,2	(13)
17. Varslet: Tyveri av virksomhetens eiendeler eller utstyr	87,6	(220)	12,4	(31)
18. Varslet: Unnaluring i forhold til arbeidsoppgaver; arbeidstid	68,1	(171)	31,9	(80)
19. Varslet: Urettmessige fordeler til enkelte (ansatte; leverandører; kunder)	89,2	(224)	10,8	(27)
20. Varslet: Utnyttelse av stilling til personlige fordeler	91,6	(230)	8,4	(21)
21. Varslet: Voldelig atferd	92,8	(233)	7,2	(18)
22. Varslet: Ødsling av økonomiske midler; unødvendige innkjøp til virksomhet	94,4	(237)	5,6	(14)
23. Varslet: Økonomisk utroskap eller underslag	94,0	(236)	6,0	(15)
24. Varslet: Andre kritikkverdige forhold	96,8	(243)	3,2	(8)

TABELL 10.
Hvem var det først man varslet til, sist man varslet.
Nasjonal undersøkelse på varsling.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Ikke varslet som nr. 1		Varslet som nr. 1	
	%	(n)	%	(n)
Varslet som nr 1 Nærmeste leder	30,7	(188)	69,3	(425)
Varslet som nr 1 Annen leder	87,4	(536)	12,6	(77)
Varslet som nr 1 Medarbeider	85,8	(526)	14,2	(87)
Varslet som nr 1 Tillitsvalgt	90,2	(553)	9,8	(60)
Varslet som nr 1 Verneombud	92,5	(567)	7,5	(46)
Varslet som nr 1 HMS/ bedriftshelsetjeneste	96,7	(593)	3,3	(20)
Varslet som nr 1 Regnskapskontor	99,5	(610)	,5	(3)
Varslet som nr 1 Arbeidstilsynet	98,9	(606)	1,1	(7)
Varslet som nr 1 Annen offentlig myndighet	98,5	(604)	1,5	(9)
Varslet som nr 1 Media	99,8	(612)	,2	(1)
Varslet som nr 1 Andre	96,9	(594)	3,1	(19)

Note. Det var mulig å rangere inntil 3 personer/ grupper

TABELL 11.
Hvem hvar det man varslet til som nr. 2.
Nasjonal undersøkelse på varsling.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	0 Ikke varslet som nr. 2		1 Varslet som nr. 2	
	%	(n)	%	(n)
Varslet som nr 2 Nærmeste leder	73.0	(224)	27.0	(83)
Varslet som nr 2 Annen leder	71.7	(220)	28.3	(87)
Varslet som nr 2 Medarbeider	86.6	(266)	13.4	(41)
Varslet som nr 2 Tillitsvalgt	84.7	(260)	15.3	(47)
Varslet som nr 2 Verneombud	88.6	(272)	11.4	(35)
Varslet som nr 2 HMS/ bedriftshelsetjeneste	93.5	(287)	6.5	(20)
Varslet som nr 2 Regnskapskontor	99.7	(306)	.3	(1)
Varslet som nr 2 Arbeidstilsynet	98.7	(303)	1.3	(4)
Varslet som nr 2 Annen offentlig myndighet	99.0	(304)	1.0	(3)
Varslet som nr 2 Media	98.7	(303)	1.3	(4)
Varslet som nr 2 Andre, notér:	95.8	(294)	4.2	(13)

Note. Det var mulig å rangere inntil 3 personer/ grupper

TABELL 12.
Hvem hvar det man varslet til som nr. 3.
Nasjonal undersøkelse på varsling.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Ikke varslet som nr. 3		Varslet som nr. 3	
	%	(n)	%	(n)
Varslet som nr 3 Nærmeste leder	77.1	(118)	22.9	(35)
Varslet som nr 3 Annen leder	86.9	(133)	13.1	(20)
Varslet som nr 3 Medarbeider	81.0	(124)	19.0	(29)
Varslet som nr 3 Tillitsvalgt	78.4	(120)	21.6	(33)
Varslet som nr 3 Verneombud	86.3	(132)	13.7	(21)
Varslet som nr 3 HMS/ bedriftshelsetjeneste	92.8	(142)	7.2	(11)
Varslet som nr 3 Regnskapskontor	98.7	(151)	1.3	(2)
Varslet som nr 3 Arbeidstilsynet	97.4	(149)	2.6	(4)
Varslet som nr 3 Annen offentlig myndighet	91.5	(140)	8.5	(13)
Varslet som nr 3 Media	98.0	(150)	2.0	(3)
Varslet som nr 3 Andre, notér:	97.4	(149)	2.6	(4)

Note. Det var mulig å rangere inntil 3 personer/ grupper

TABELL 13.
Grunner til at man varslet.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Nei (ikke kryss)		Ja	
	%	(n)	%	(n)
1. Det var galt det som skjedde	46,8	(223)	53,2	(254)
2. På grunn av konsekvensene av det kritikkverdige som skjedde	64,8	(309)	35,2	(168)
3. Det var det beste for alle at det ble satt en stopper for det som skjedde	67,1	(320)	32,9	(157)
4. Samvittigheten min	71,7	(342)	28,3	(135)
5. Del av jobben min å varsle	60,2	(287)	39,8	(190)
6. Ble oppmuntret av andre	94,1	(449)	5,9	(28)
7. Det ville være lovbrudd å ikke varsle	89,9	(429)	10,1	(48)
8. Vi var flere som sammen ble enige om å varsle	85,1	(406)	14,9	(71)
9. Det var i egen vinnings interesse	96,6	(461)	3,4	(16)
10. Anledning til å få revansj	99,6	(475)	,4	(2)

Note. Det var mulig at krysse av for flere grunner.

TABELL 14 .
Grunner til at man lot være å varsle.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	0 Nei (ikke kryss)		1 Ja	
	%	(n)	%	(n)
1. Det var ikke min jobb å gjøre det	86.0	(166)	14.0	(27)
2. Jeg ønsket ikke å lage trøbbel	80.3	(155)	19.7	(38)
3. Det var ikke alvorlig nok	69.4	(134)	30.6	(59)
4. Jeg var ikke nok bevisst (rask nok i tankegangen)	90.7	(175)	9.3	(18)
5. Jeg visste ikke hvem jeg skulle varsle til	94.8	(183)	5.2	(10)
6. Det hadde ingen hensikt	66.3	(128)	33.7	(65)
7. Det var for risikabelt å varsle	92.7	(179)	7.3	(14)
8. Jeg ville ikke ta karrieremessige sjanser	96.9	(187)	3.1	(6)
9. Andre varslet	85.5	(165)	14.5	(28)

TABELL 15
Hvem som utførte den kritikkverdige handling man varslet om (siste varsling)- Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	0 Nei (ikke kryss)		1 Ja	
	%	(n)	%	(n)
1. En kollega	57,0	(342)	43,0	(258)
2. En underordnet	89,2	(535)	10,8	(65)
3. En overordnet	67,8	(407)	32,2	(193)
4. Flere kolleger	88,5	(531)	11,5	(69)
5. Flere underordnede	96,0	(576)	4,0	(24)
6. Flere overordnede	92,7	(556)	7,3	(44)
7. Flere under- og overordnede	97,2	(583)	2,8	(17)
8. Noen utenfor min organisasjon	93,5	(561)	6,5	(39)

TABELL16.
Hva skjedde med personen(e) som sto bak de kritikkverdige handlingene?
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	0 Nei (ikke kryss)		1 Ja	
	%	(n)	%	(n)
1.Oppsag/avskjediget	93,3	(558)	6,7	(40)
2. Omplassert/ degradert	95,3	(570)	4,7	(28)
3. Forlot organisasjonen etter eget ønske	93,0	(556)	7,0	(42)
4. Fikk irettesettelse/ tjenesteanmerkning/ advarsel	73,1	(437)	26,9	(161)
5. Ingenting skjedde	54,2	(324)	45,8	(274)
6. Ble forfremmet	97,5	(583)	2,5	(15)
7. Vet ikke	90,6	(542)	9,4	(56)

TABELL17 .
Om man ble møtt med positive reaksjoner (belønning)
eller ingen reaksjoner på grunn av siste varslings.
Nasjonal undersøkelse på varslings i norsk arbeidsliv.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	0 Nei (Ikke kryss)		1 Ja	
	%	(n)	%	(n)
1. Ros av kollega/ kolleger	64,9	(389)	35,1	(210)
2. Ros av leder/ ledere	79,5	(476)	20,5	(123)
3. Forfremmelse	99,3	(595)	,7	(4)
4. Lønnsopprykk	99,7	(597)	,3	(2)
5. Økt status og respekt	92,3	(553)	7,7	(46)
6. Ingenting skjedde	63,4	(380)	36,6	(219)

TABELL 18 .
Hvilke negative reaksjoner man ble utsatt for
etter siste varsling.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Ja		2 Nei	
	%	(n)	%	(n)
1. Fikk dårligere jobbevaluering (av mine overordnede)	47,1	(32)	52,9	(36)
2. Ble nektet forfremmelse	17,0	(9)	83,0	(44)
3. Ble suspendert	5,7	(3)	94,3	(50)
4. Ble degradert	21,1	(12)	78,9	(45)
5. Ble fratatt sikkerhetsklareringen min	2,0	(1)	98,0	(50)
6. Mitt personlige rykte ble skadet	49,4	(38)	50,6	(39)
7. Tilgangen til ressurser ble redusert	26,7	(16)	73,3	(44)
8. Ble utsatt for verbal trakassering	52,9	(36)	47,1	(32)
9. Ble utsatt for trusler	25,4	(15)	74,6	(44)
10. Måtte ta ny test på egnethet	5,7	(3)	94,3	(50)
11. Ble sagt opp/ avskjediget	12,1	(7)	87,9	(51)
12. Ble nektet mulighet for trening eller opplæring	19,2	(10)	80,8	(42)
13. Fikk mindre interessante arbeidsoppgaver	46,0	(29)	54,0	(34)
14. Ble overført til annet arbeidsområde	26,8	(15)	73,2	(41)
15. Pålagt urimelige restriksjoner i jobben	19,6	(11)	80,4	(45)
16. Nødvendig informasjon for å kunne gjøre en god jobb ble holdt tilbake	38,7	(24)	61,3	(38)
17. Ble overført til annen jobb med mindre interessante arbeidsoppgaver	27,8	(15)	72,2	(39)
18. Jeg ble "frosset ut"	44,9	(31)	55,1	(38)
19. Jeg ble utsatt for utilbørlig press om å trekke varslingen (klagen)	29,1	(16)	70,9	(39)
20. Ble mistenkt eller anklaget for urelatert hendelse	33,3	(19)	66,7	(38)
21. Nærmeste leder uttrykte sterk misnøye	65,0	(52)	35,0	(28)
22. Andre ledere uttrykte sterk misnøye	46,0	(29)	54,0	(34)
23. Misnøye med min person blant kolleger/ medarbeidere	28,3	(17)	71,7	(43)
24. Ble tilbudt sluttpakke med taushetsplikt	13,2	(7)	86,8	(46)

TABELL 19.
Hvor man hørte om "varslerparagrafene"
i den reviderte arbeidsmiljøloven.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Nei (ikke kryss)		Ja	
	%	(n)	%	(n)
1. Gjennom media (aviser, TV, radio)	41,6	(250)	58,4	(351)
2. Gjennom internett	90,3	(543)	9,7	(58)
3. Gjennom snakk på arbeidsplassen	77,2	(464)	22,8	(137)
4. Skriftlig informasjon via arbeidsplassen	70,0	(421)	30,0	(180)
5. Gjennom venner og bekjente	94,7	(569)	5,3	(32)

Note. Flere kryss var mulig

TABELL 20 .
Om man trives med sitt arbeide.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Helt uenig		2 Delvis uenig		3 Verken uenig eller enig		4 Delvis enig		5 Helt enig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb	2,4	(32)	3,9	(51)	6,0	(78)	23,4	(306)	64,3	(840)
2. De fleste dager trives jeg med jobben min	1,8	(23)	3,1	(39)	4,2	(54)	26,0	(332)	64,9	(830)
3. Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende	47,2	(581)	23,1	(285)	13,6	(168)	11,0	(136)	5,0	(62)
4. Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid	3,3	(42)	5,3	(68)	14,1	(179)	36,1	(460)	41,2	(525)
5. Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig	74,3	(921)	14,0	(173)	6,1	(75)	4,2	(52)	1,5	(18)

TABELL 21.
Om man trives med sitt arbeide.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb	4.43	(.95)	(1307)
2. De fleste dager trives jeg med jobben min	4.49	(.86)	(1278)
3. Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende	2.04	(1.23)	(1232)
4. Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid	4.07	(1.03)	(1274)
5. Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig	1.44	(.89)	(1239)
Grad av jobbtildfredshet (summert)	4.30	(.72)	(1233)

Note. Spm. 3 og 5 verdiene er snudd,
når den summerte skåre for jobbtildfredshet er beregnet

TABELL 22.
Opplevelse av jobbrettferdighet.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Helt uenig		2 Delvis uenig		3 Verken uenig eller enig		4 Delvis enig		5 Helt enig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. De overordnede behandler de ansatte med tillit og respekt	4,8	(65)	8,8	(119)	8,1	(110)	32,0	(433)	46,3	(628)
2. De overordnede bruker aldri makt på en urettferdig eller utilbørlig måte overfor de ansatte	6,2	(83)	9,4	(126)	8,5	(113)	23,0	(307)	52,9	(707)
3. Jeg blir behandlet på en rettferdig måte når goder og ulemper skal fordeles (f.eks. i fordelingen av morsomme oppgaver, ros, kritikk, frynsegoder o.l.)	4,7	(63)	6,4	(86)	12,9	(172)	27,3	(365)	48,7	(650)
4. Jeg blir behandlet på en rettferdig måte når viktige beslutninger og avgjørelser vedrørende arbeidet tas	4,9	(65)	8,6	(115)	11,2	(150)	30,8	(412)	44,5	(596)

TABELL 23 .
Opplevelse av jobbrettferdighet.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. De overordnede behandler de ansatte med tillit og respekt	4.06	(1.15)	(1355)
2. De overordnede bruker aldri makt på en urettferdig eller utilbørlig måte overfor de ansatte	4.07	(1.24)	(1336)
3. Jeg blir behandlet på en rettferdig måte når goder og ulemper skal fordeles (f.eks. i fordelingen av morsomme oppgaver, ros, kritikk, frynsegoder o.l.)	4.09	(1.14)	(1336)
4. Jeg blir behandlet på en rettferdig måte når viktige beslutninger og avgjørelser vedrørende arbeidet tas	4.02	(1.16)	(1338)
Opplevelse av jobbrettferdighet (summert)	4.06	(1.00)	(1335)

TABELL 24.
I hvilken grad man befinner seg i konflikt på jobben.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Helt uenig		2 Delvis uenig		3 Verken uenig eller enig		4 Delvis enig		5 Helt enig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Jeg befinner meg i en sakskonflikt med min nærmeste leder	83,4	(1126)	5,6	(75)	4,5	(61)	4,8	(65)	1,7	(23)
2. Jeg befinner meg i en sakskonflikt med arbeidskolleger eller andre på min arbeidsplass	80,6	(1083)	7,7	(104)	5,2	(70)	4,6	(62)	1,8	(24)
3. Jeg befinner meg i en personkonflikt med min nærmeste leder	87,5	(1177)	3,6	(48)	3,7	(50)	3,6	(48)	1,6	(22)
4. Jeg befinner meg i en personkonflikt med arbeidskolleger eller andre på min arbeidsplass	83,8	(1133)	6,9	(93)	3,8	(52)	3,8	(52)	1,6	(22)

TABELL 25 .
I hvilken grad man befinner seg i konflikt på jobben.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. Jeg befinner meg i en sakskonflikt med min nærmeste leder	1,36	(,90)	(1350)
2. Jeg befinner meg i en sakskonflikt med arbeidskolleger eller andre på min arbeidsplass	1,39	(,91)	(1343)
3. Jeg befinner meg i en personkonflikt med min nærmeste leder	1,28	(,83)	(1345)
4. Jeg befinner meg i en personkonflikt med arbeidskolleger eller andre på min arbeidsplass	1,33	(,85)	(1352)

TABELL 26 .
Opplevelse av negative situasjoner i jobben.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Aldri		2 Av og til		3 Månedlig		4 Ukentlig		5 Daglig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Tilbakeholdelse av nødvendig info slik at jobben blir vanskeliggjort	62.5	(851)	31.3	(426)	3.7	(51)	2.1	(29)	.3	(4)
2. Fått gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	72.4	(979)	24.5	(332)	1.4	(19)	1.6	(21)	.1	(2)
3. Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	86.5	(1169)	12.0	(162)	.8	(11)	.6	(8)	.1	(2)
4. At det har blitt spredt sladder eller rykter om deg	82.3	(1112)	16.0	(216)	1.0	(13)	.5	(7)	.2	(3)
5. At noen har kritisert deg som person (f.eks. dine vaner og bakgrunn), dine holdninger eller privatliv	79.6	(1076)	18.4	(248)	1.0	(14)	.8	(11)	.1	(2)
6. Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	80.8	(1090)	17.6	(238)	.7	(10)	.8	(11)		
7. Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	86.9	(1180)	11.6	(158)	.7	(10)	.7	(10)		
8. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	84.1	(1141)	13.6	(185)	1.4	(19)	.5	(7)	.3	(4)
9. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	82.2	(1111)	16.0	(216)	.9	(12)	.9	(12)	.1	(1)

TABELL 27 .
Opplevelse av negative situasjoner i jobben.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. Tilbakeholdelse av nødvendig info slik at jobben blir vanskeliggjort	1.46	(.70)	(1361)
2. Fått gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	1.33	(.60)	(1353)
3. Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	1.16	(.45)	(1352)
4. At det har blitt spredt sladder eller rykter om deg	1.20	(.49)	(1351)
5. At noen har kritisert deg som person (f.eks. dine vaner og bakgrunn), dine holdninger eller privatliv	1.23	(.52)	(1351)
6. Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	1.22	(.48)	(1349)
7. Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	1.15	(.43)	(1358)
8. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	1.19	(.50)	(1356)
9. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	1.21	(.49)	(1352)
Grad av negative handlinger (summert)	1.24	(.34)	(1355)

TABELL 28.
Opplevelse av sosial støtte på arbeidsplassen.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Helt uenig		2 Delvis uenig		3 Verken uenig eller enig		4 Delvis enig		5 Helt enig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. På min arbeidsplass er det personer som jeg kan betro meg til, dele følelser med, og som bryr seg om meg som menneske	4.9	(66)	4.5	(61)	10.6	(144)	22.5	(306)	57.5	(781)
2. På min arbeidsplass er det personer som gir meg nødvendig informasjon og som holder meg orientert i hverdagen	3.7	(50)	3.8	(52)	8.1	(110)	32.0	(434)	52.4	(711)
3. På min arbeidsplass er det personer som gir meg "klare meldinger" (råd, konstruktiv kritikk, ros) i hverdagen	5.0	(68)	5.8	(78)	12.7	(171)	34.7	(468)	41.9	(565)
4. På min arbeidsplass er det personer som hjelper meg med problemløsning, og som gir meg praktisk hjelp etc	3.6	(49)	4.0	(54)	9.0	(121)	28.4	(383)	55.0	(742)
5. På min arbeidsplass er det personer som oppmuntrer meg, har troen på meg, og bidrar til at min selvtillit bevarer	4.2	(56)	4.3	(58)	11.1	(149)	27.2	(366)	53.2	(716)

TABELL 29.
Opplevelse av sosial støtte på arbeidsplassen.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. På min arbeidsplass er det personer som jeg kan betro meg til, dele følelser med, og som bryr seg om meg som menneske	4.23	(1.12)	(1358)
2. På min arbeidsplass er det personer som gir meg nødvendig informasjon og som holder meg orientert i hverdagen	4.26	(1.01)	(1357)
3. På min arbeidsplass er det personer som gir meg "klare meldinger" (råd, konstruktiv kritikk, ros) i hverdagen	4.03	(1.11)	(1350)
4. På min arbeidsplass er det personer som hjelper meg med problemløsning, og som gir meg praktisk hjelp etc	4.27	(1.03)	(1349)
5. På min arbeidsplass er det personer som oppmuntrer meg, har troen på meg, og bidrar til at min selvtillit bevares	4.21	(1.07)	(1345)
Grad av sosial støtte (summert)	4.20	(.90)	(1349)

TABELL 30.
Hvilke jobbplaner man har framover.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	1 Helt uenig		2 Delvis uenig		3 Verken uenig eller enig		4 Delvis enig		5 Helt enig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Jeg leter aktivt etter en ny jobb	64.2	(857)	9.9	(132)	9.4	(126)	8.4	(112)	8.1	(108)
2. Jeg opplever at jeg godt kan slutte i denne jobben/	43.0	(571)	14.9	(198)	15.5	(206)	16.0	(213)	10.6	(141)
3. Hvis jeg hadde fritt valg ville jeg sluttet i denne jobben	52.5	(697)	13.2	(175)	12.1	(160)	11.3	(150)	10.9	(145)

TABELL 31 .
Hvilke jobbplaner man har framover.
Nasjonal undersøkelse på varsling i arbeidslivet.
Gjennomsnittlig skåre, standard-avvik og antall svar (n)

	Gj. snitt	(St. dev.)	(n)
1. Jeg leter aktivt etter en ny jobb	1,86	(1,34)	(1335)
2. Jeg opplever at jeg godt kan slutte i denne jobben/	2,36	(1,43)	(1329)
3. Hvis jeg hadde fritt valg ville jeg sluttet i denne jobben	2,15	(1,44)	(1327)

TABELL 32, del A.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert, ikke anvendt definisjon.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet. * **

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
1. Alder	Under 30 år	18.2	.28	8.0	.57	14.4	.34
	30-39 år	17.5	.40	19.4	.49	18.2	.43
	40-49 år	25.1	.42	22.5	.52	24.1	.45
	50-59 år	26.0	.35	28.4	.40	26.9	.37
	60-67 år	13.2	.32	21.6	.45	16.3	.39
2. Kjønn	Mann	38.0	.36	63.0	.46	47.3	.41
	Kvinne	62.0	.36	37.0	.48	52.7	.39
3. Om man er flerkulturell	Nei	93.0	.36	93.6	.47	93.2	.40
	Ja	7.0	.42	6.4	.40	6.8	.41
4. Om man er etnisk norsk	Ikke etnisk norsk	10.3	.38	9.6	.47	10.0	.41
	Etnisk norsk	89.7	.36	90.4	.48	90.0	.40
5. Sivil stand	Enslig	28.8	.36	17.4	.57	24.6	.41
	Gift/ partner	71.2	.36	82.6	.45	75.4	.40
6. Utdannelse	Grunnskole	11.3	.30	6.6	.51	9.6	.35
	Videregående	42.5	.38	36.6	.47	40.3	.41
	Cand mag nivå	30.4	.37	38.2	.47	33.3	.41
	Hovedfag	15.0	.32	17.4	.45	15.9	.37
	Doktorgrad	.8	.38	1.2	.33	.9	.36

Note. * Den første kolonne (%) innen hver gruppe er enkel prosentgjengivelse Vertikalt, altså prosentfordeling for hver kategori innen det enkelte spørsmål eller variabel. Tallet som står under % varslere er prosentfordeling av varslere innen hver enkelt kategori. Eksempelvis er det på spørsmål 1 28 % varslere i aldersgruppen under 30 år, mens prosent-tallet er 32 % for de som befinner seg i aldersgruppen 60-67 år.

** Tabell 32, del B til og med tabell 35, del A til C, leses alle på samme måte.

TABELL 32, del B.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert, ikke anvendt definisjon.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
7.	Full stilling	58.3	.36	70.5	.46	62.8	.40
Arbeidsbeskjeftigelse	Deltidsstilling	21.3	.36	7.7	.49	16.2	.39
	Sykemeldt	3.3	.48	3.4	.50	3.4	.49
	Attføring	2.3	.50	1.5	.78	2.0	.58
	Uføretrygdet	4.9	.43	6.1	.64	5.4	.52
	Arbeidsledig	1.3	.46	.9	.40	1.1	.44
	Pensjonert	1.8	.28	3.9	.43	2.6	.37
	Utdanning full tid	2.2	.09	.7	.50	1.6	.15
	Selvstendig næringsdrivende	1.6	.13	2.9	.31	2.1	.23
	Annet	2.8	.29	2.4	.29	2.7	.29
	Privat sektor	48.9	.32	68.3	.46	56.1	.38
	Statlig sektor	20.1	.44	13.5	.39	17.6	.42
8. Yrkessektor	Fylkeskommunal	4.6	.20	2.9	.53	4.0	.30
	Kommunal sektor	26.4	.40	15.3	.55	22.3	.44
9. Hvor lenge man har arbeidet i nåværende jobb	Til og med 1 år	20.2	.27	10.7	.39	16.7	.30
	2 - 5 år	24.5	.33	18.7	.53	22.3	.40
	6 - 10 år	20.7	.41	20.2	.53	20.5	.45
	11 - 20 år	17.5	.39	21.9	.54	19.1	.45
	21 - 30 år	11.0	.42	17.1	.39	13.2	.40
	Mer enn 30 år	6.2	.39	11.4	.35	8.1	.37
10. Arbeidstidsordning	Kun dagtid	71.1	.31	77.2	.45	73.4	.37
	Skift/ turnus	28.4	.47	22.4	.53	26.2	.49
	Kun natt	.5	.40	.3	1.00	.4	.57
11. Om man er leder	Nei	100.0	.36	.	.	62.9	.36
	Formann	.	.	31.9	.50	11.8	.50
	Mellomleder	.	.	42.6	.47	15.8	.47
	Høyere plass. leder	.	.	15.2	.47	5.6	.47
	Toppleder	.	.	10.4	.37	3.9	.37
12. Om man har tillitsverv	Hovedverneombud	1.2	.42	.9	.80	1.1	.53
	Verneombud	5.5	.46	5.1	.53	5.3	.49
	Hovedtillitsvalgt	1.9	.61	2.2	.62	2.0	.61
	Tillitsvalgt	15.6	.52	19.4	.58	17.0	.54
	Ikke tillitsvalgt	75.8	.31	72.4	.43	74.5	.36

TABELL 32, del C.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert, ikke anvendt definisjon.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
13. Hva en jobber med (sektor)	Administrasjon/ økonomi/ kontor/ juss	18.6	.28	14.1	.44	16.9	.33
	Bygg/ anlegg, håndverk/ verkstedsarbeid	9.8	.38	14.6	.54	11.6	.46
	Handel/ salg/ kundeservice/ restaurant/ reiseliv	13.6	.31	16.4	.45	14.6	.37
	Helse/ Omsorg	22.3	.45	12.0	.54	18.5	.48
	Industri/ fabrikk	6.7	.42	7.4	.50	7.0	.45
	Jordbruk/ skogbruk/ fiske	1.4	.29	2.4	.29	1.8	.29
	Kultur/ religiøst arbeid/ idrett	.8	.43	1.5	.33	1.1	.38
	Media/ aviser/ TV	1.1	.10	.5	.67	.9	.23
	Sikkerhet/ service	.7	.29	3.3	.53	1.7	.46
	Skole/ fritid	9.5	.33	8.1	.50	8.9	.38
	Transport/ logistikk/ kommunikasjon/ IT	6.9	.38	9.1	.42	7.7	.39
	Høyere underv/ forskning	1.9	.42	2.2	.38	2.0	.41
	Annet	6.7	.33	8.3	.36	7.3	.35
	Alene	3.3	.28	4.5	.12	3.8	.21
14. Antall ansatte i avd/ enhet	2-24 personer	68.5	.34	69.0	.46	68.7	.38
	25-99 personer	23.1	.40	20.1	.55	22.0	.45
	100 eller flere personer	5.1	.47	6.4	.58	5.6	.52
15. Størrelse organisasjon	Liten virksomhet	29.6	.25	33.1	.38	30.9	.30
	Mellomstor virksomhet	44.8	.42	39.0	.51	42.7	.45
	Stor virksomhet	25.6	.38	27.9	.51	26.4	.43

Tabell 33, del A.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Near & Miceli-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varslings i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
1. Alder	Under 30 år	18.2	.54	8.0	.70	14.4	.60
	30-39 år	17.5	.65	19.4	.68	18.2	.66
	40-49 år	25.1	.58	22.5	.58	24.1	.58
	50-59 år	26.0	.51	28.4	.49	26.9	.50
	60-67 år	13.2	.44	21.6	.38	16.3	.40
2. Kjønn	Mann	38.0	.46	63.0	.51	47.3	.49
	Kvinne	62.0	.61	37.0	.62	52.7	.61
3. Om man er flerkulturell	Nei	93.0	.57	93.6	.56	93.2	.56
	Ja	7.0	.41	6.4	.54	6.8	.45
4. Om man er etnisk norsk	Ikke etnisk norsk	10.3	.46	9.6	.46	10.0	.46
	Etnisk norsk	89.7	.56	90.4	.56	90.0	.56
5. Sivil stand	Enslig	28.8	.54	17.4	.62	24.6	.56
	Gift/ partner	71.2	.56	82.6	.53	75.4	.55
6. Utdannelse	Grunnskole	11.3	.28	6.6	.30	9.6	.29
	Videregående	42.5	.52	36.6	.44	40.3	.49
	Cand mag nivå	30.4	.63	38.2	.67	33.3	.65
	Hovedfag	15.0	.65	17.4	.65	15.9	.65
	Doktorgrad	.8	.67	1.2	.33	.9	.50
12. Om man har tillitsverv	Hovedverneombud	1.2	.75	.9	.75	1.1	.75
	Verneombud	5.5	.67	5.1	.56	5.3	.63
	Hovedtillitsvalgt	1.9	.55	2.2	.43	2.0	.50
	Tillitsvalgt	15.6	.58	19.4	.42	17.0	.51
	Ikke tillitsvalgt	75.8	.53	72.4	.60	74.5	.56

Tabell 33, del B.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Near & Miceli-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
7.	Full stilling	58.3	.56	70.5	.54	62.8	.55
Arbeidsbeskjeftigelse	Deltidsstilling	21.3	.68	7.7	.70	16.2	.68
	Sykemeldt	3.3	.38	3.4	.70	3.4	.50
	Attføring	2.3	.64	1.5	.57	2.0	.61
	Uføretrygdet	4.9	.26	6.1	.50	5.4	.39
	Arbeidsledig	1.3	.50	.9	1.00	1.1	.63
	Pensjonert	1.8	.40	3.9	.20	2.6	.27
	Utdanning full tid	2.2	.00	.7	.50	1.6	.25
	Selvstendig næringsdrivende	1.6	.67	2.9	.60	2.1	.63
	Annet	2.8	.50	2.4	.75	2.7	.58
	8. Yrkessektor						
	Privat sektor	48.9	.49	68.3	.54	56.1	.52
	Statlig sektor	20.1	.64	13.5	.48	17.6	.60
	Fylkeskommunal	4.6	.50	2.9	.29	4.0	.41
	Kommunal sektor	26.4	.60	15.3	.65	22.3	.61
9. Hvor lenge man har arbeidet i nåværende jobb	Til og med 1 år	20.2	.62	10.7	.83	16.7	.68
	2 - 5 år	24.5	.57	18.7	.64	22.3	.60
	6 - 10 år	20.7	.60	20.2	.57	20.5	.59
	11 - 20 år	17.5	.43	21.9	.51	19.1	.47
	21 - 30 år	11.0	.60	17.1	.45	13.2	.53
	Mer enn 30 år	6.2	.48	11.4	.32	8.1	.40
10. Arbeidstidsordning	Kun dagtid	71.1	.51	77.2	.57	73.4	.54
	Skift/ turnus	28.4	.62	22.4	.50	26.2	.58
	Kun natt	.5	1.00	.3	.50	.4	.75
11. Om man er leder	Nei	100.0	.55		.	62.9	.55
	Formann		.	31.9	.53	11.8	.53
	Mellomleder		.	42.6	.59	15.8	.59
	Høyere plass. leder		.	15.2	.54	5.6	.54
	Toppleder		.	10.4	.50	3.9	.50
12. Om man har tillitsverv	Hovedverneombud	1.2	.75	.9	.75	1.1	.75
	Verneombud	5.5	.67	5.1	.56	5.3	.63
	Hovedtillitsvalgt	1.9	.55	2.2	.43	2.0	.50
	Tillitsvalgt	15.6	.58	19.4	.42	17.0	.51
	Ikke tillitsvalgt	75.8	.53	72.4	.60	74.5	.56

Tabell 33, del C.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Near & Miceli-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
13. Hva en jobber med (sektor)	Administrasjon/ økonomi/ kontor/ juss	18.6	.65	14.1	.54	16.9	.60
	Bygg/ anlegg, håndverk/ verkstedsarbeid	9.8	.31	14.6	.41	11.6	.36
	Handel/ salg/ kundeservice/ restaurant/ reiseliv	13.6	.54	16.4	.56	14.6	.55
	Helse/ Omsorg	22.3	.59	12.0	.86	18.5	.66
	Industri/ fabrikk	6.7	.56	7.4	.77	7.0	.65
	Jordbruk/ skogbruk/ fiske	1.4	.50	2.4	.00	1.8	.25
	Kultur/ religiøst arbeid/ idrett	.8	1.00	1.5	.67	1.1	.83
	Media/ aviser/ TV	1.1	.00	.5	.00	.9	.00
	Sikkerhet/ service	.7	1.00	3.3	.44	1.7	.50
	Skole/ fritid	9.5	.61	8.1	.42	8.9	.53
	Transport/ logistikk/ kommunikasjon/ IT	6.9	.44	9.1	.38	7.7	.41
	Høyere underv/ forskning	1.9	.88	2.2	1.00	2.0	.92
	Annet	6.7	.50	8.3	.47	7.3	.49
	Alene	3.3	.38	4.5	.33	3.8	.36
14. Antall ansatte i avd/ enhet	2-24 personer	68.5	.58	69.0	.54	68.7	.56
	25-99 personer	23.1	.54	20.1	.57	22.0	.55
	100 eller flere personer	5.1	.43	6.4	.67	5.6	.55
15. Størrelse organisasjon	Liten virksomhet	29.6	.51	33.1	.57	30.9	.54
	Mellomstor virksomhet	44.8	.59	39.0	.50	42.7	.56
	Stor virksomhet	25.6	.52	27.9	.61	26.4	.56

Tabell 34, del A.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Miethe-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
1. Alder	Under 30 år	18.2	.18	8.0	.22	14.4	.20
	30-39 år	17.5	.16	19.4	.26	18.2	.21
	40-49 år	25.1	.24	22.5	.17	24.1	.22
	50-59 år	26.0	.26	28.4	.27	26.9	.26
	60-67 år	13.2	.24	21.6	.35	16.3	.30
2. Kjønn	Mann	38.0	.29	63.0	.25	47.3	.27
	Kvinne	62.0	.18	37.0	.27	52.7	.21
3. Om man er flerkulturell	Nei	93.0	.23	93.6	.26	93.2	.24
	Ja	7.0	.11	6.4	.31	6.8	.18
4. Om man er etnisk norsk	Ikke etnisk norsk	10.3	.17	9.6	.35	10.0	.24
	Etnisk norsk	89.7	.23	90.4	.25	90.0	.24
5. Sivil stand	Enslig	28.8	.21	17.4	.39	24.6	.28
	Gift/ partner	71.2	.23	82.6	.22	75.4	.22
6.Utdannelse	Grunnskole	11.3	.16	6.6	.00	9.6	.10
	Videregående	42.5	.14	36.6	.27	40.3	.19
	Cand mag nivå	30.4	.32	38.2	.27	33.3	.29
	Hovedfag	15.0	.30	17.4	.32	15.9	.31
	Doktorgrad	.8	.33	1.2	.00	.9	.20

Tabell 34, del B.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Miethe-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
7. Arbeidsbeskjeftigelse	Full stilling	58.3	.24	70.5	.23	62.8	.24
	Deltidsstilling	21.3	.21	7.7	.19	16.2	.21
	Sykemeldt	3.3	.25	3.4	.22	3.4	.24
	Attføring	2.3	.00	1.5	.14	2.0	.05
	Uføretrygdet	4.9	.19	6.1	.35	5.4	.27
	Arbeidsledig	1.3	.33	.9	1.00	1.1	.50
	Pensjonert	1.8	.40	3.9	.22	2.6	.29
	Utdanning full tid	2.2	.50	.7	.50	1.6	.50
	Selvstendig næringsdrivende	1.6	.00	2.9	.20	2.1	.14
	Annet	2.8	.00	2.4	1.00	2.7	.33
8. Yrkessektor	Privat sektor	48.9	.20	68.3	.22	56.1	.21
	Statlig sektor	20.1	.27	13.5	.48	17.6	.33
	Fylkeskommunal	4.6	.33	2.9	.00	4.0	.18
	Kommunal sektor	26.4	.21	15.3	.32	22.3	.24
9. Hvor lenge man har arbeidet i nåværende jobb	Til og med 1 år	20.2	.28	10.7	.35	16.7	.30
	2 - 5 år	24.5	.20	18.7	.27	22.3	.23
	6 - 10 år	20.7	.17	20.2	.21	20.5	.19
	11 - 20 år	17.5	.27	21.9	.28	19.1	.27
	21 - 30 år	11.0	.24	17.1	.14	13.2	.19
	Mer enn 30 år	6.2	.22	11.4	.33	8.1	.27
10. Arbeidstidsordning	Kun dagtid	71.1	.25	77.2	.27	73.4	.26
	Skift/ turnus	28.4	.17	22.4	.23	26.2	.19
11. Om man er leder	Kun natt	.5	1.00	.3	.00	.4	.50
	Nei	100.0	.22		.	62.9	.22
	Formann		.	31.9	.24	11.8	.24
	Mellomleder		.	42.6	.25	15.8	.25
	Høyere plass. leder		.	15.2	.23	5.6	.23
12. Om man har tillitsvern	Toppleder		.	10.4	.36	3.9	.36
	Hovedverneombud	1.2	.25	.9	.50	1.1	.38
	Verneombud	5.5	.16	5.1	.31	5.3	.22
	Hovedtillitsvalgt	1.9	.42	2.2	.00	2.0	.26
	Tillitsvalgt	15.6	.30	19.4	.37	17.0	.33
	Ikke tillitsvalgt	75.8	.20	72.4	.22	74.5	.20

Tabell 34, del C.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Miethe-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
13. Hva en jobber med (sektor)	Administrasjon/ økonomi/ kontor/ juss	18.6	.24	14.1	.21	16.9	.23
	Bygg/ anlegg, håndverk/ verkstedsarbeid	9.8	.11	14.6	.12	11.6	.12
	Handel/ salg/ kundeservice/ restaurant/ reiseliv	13.6	.23	16.4	.28	14.6	.25
	Helse/ Omsorg	22.3	.20	12.0	.31	18.5	.23
	Industri/ fabrikk	6.7	.19	7.4	.38	7.0	.28
	Jordbruk/ skogbruk/ fiske	1.4	.00	2.4	.00	1.8	.00
	Kultur/ religiøst arbeid/ idrett	.8	.25	1.5	.33	1.1	.29
	Media/ aviser/ TV	1.1	1.00*	.5	.00	.9	.33
	Sikkerhet/ service	.7	.00	3.3	.33	1.7	.30
	Skole/ fritid	9.5	.42	8.1	.36	8.9	.40
	Transport/ logistikk/ kommunikasjon/ IT	6.9	.24	9.1	.29	7.7	.26
	Høyere underv/ forskning	1.9	.13	2.2	.40	2.0	.23
	Annet	6.7	.27	8.3	.18	7.3	.23
	Alene	3.3	.00	4.5	.33	3.8	.09
14. Antall ansatte i avd/ enhet	2-24 personer	68.5	.22	69.0	.26	68.7	.24
	25-99 personer	23.1	.25	20.1	.29	22.0	.26
	100 eller flere personer	5.1	.20	6.4	.16	5.6	.18
15. Størrelse organisasjon	Liten virksomhet	29.6	.26	33.1	.26	30.9	.26
	Mellomstor virksomhet	44.8	.21	39.0	.27	42.7	.23
	Stor virksomhet	25.6	.22	27.9	.25	26.4	.23

*1.00 = 100%.

Tabell 35, del A.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Wannag-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
1. Alder	Under 30 år	18.2	.14	8.0	.11	14.4	.13
	30-39 år	17.5	.09	19.4	.17	18.2	.13
	40-49 år	25.1	.13	22.5	.15	24.1	.13
	50-59 år	26.0	.13	28.4	.08	26.9	.11
	60-67 år	13.2	.08	21.6	.16	16.3	.12
2. Kjønn	Mann	38.0	.10	63.0	.12	47.3	.11
	Kvinne	62.0	.13	37.0	.16	52.7	.14
3. Om man er flerkulturell	Nei	93.0	.12	93.6	.13	93.2	.12
	Ja	7.0	.11	6.4	.31	6.8	.18
4. Om man er etnisk norsk	Ikke etnisk norsk	10.3	.09	9.6	.21	10.0	.14
	Etnisk norsk	89.7	.12	90.4	.13	90.0	.12
5. Sivil stand	Enslig	28.8	.11	17.4	.11	24.6	.11
	Gift/ partner	71.2	.12	82.6	.14	75.4	.13
6. Utdannelse	Grunnskole	11.3	.13	6.6	.06	9.6	.10
	Videregående	42.5	.13	36.6	.10	40.3	.11
	Cand mag nivå	30.4	.12	38.2	.16	33.3	.14
	Hovedfag	15.0	.09	17.4	.16	15.9	.12
	Doktorgrad	.8	.00	1.2	.50	.9	.20

Tabell 35, del B.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Wannag-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
7. Arbeidsbeskjeftigelse	Full stilling	58.3	.12	70.5	.12	62.8	.12
	Deltidsstilling	21.3	.10	7.7	.14	16.2	.11
	Sykemeldt	3.3	.20	3.4	.11	3.4	.17
	Attføring	2.3	.17	1.5	.14	2.0	.16
	Uføretrygdet	4.9	.15	6.1	.19	5.4	.17
	Arbeidsledig	1.3	.17	.9	.00	1.1	.13
	Pensjonert	1.8	.00	3.9	.11	2.6	.07
	Utdanning full tid	2.2	.00	.7	.50	1.6	.25
	Selvstendig næringsdrivende	1.6	.00	2.9	.40	2.1	.29
	Annet	2.8	.00	2.4	.00	2.7	.00
8. Yrkessektor	Privat sektor	48.9	.14	68.3	.14	56.1	.14
	Statlig sektor	20.1	.09	13.5	.10	17.6	.09
	Fylkeskommunal	4.6	.11	2.9	.25	4.0	.18
	Kommunal sektor	26.4	.12	15.3	.13	22.3	.12
9. Hvor lenge man har arbeidet i nåværende jobb	Til og med 1 år	20.2	.15	10.7	.13	16.7	.14
	2 - 5 år	24.5	.11	18.7	.22	22.3	.15
	6 - 10 år	20.7	.11	20.2	.13	20.5	.12
	11 - 20 år	17.5	.11	21.9	.10	19.1	.10
	21 - 30 år	11.0	.10	17.1	.08	13.2	.09
	Mer enn 30 år	6.2	.09	11.4	.15	8.1	.12
10. Arbeidstidsordning	Kun dagtid	71.1	.12	77.2	.14	73.4	.13
	Skift/ turnus	28.4	.12	22.4	.11	26.2	.12
	Kun natt	.5	.00	.3	.00	.4	.00
11. Om man er leder	Nei	100.0	.12		.	62.9	.12
	Formann		.	31.9	.13	11.8	.13
	Mellomleder		.	42.6	.10	15.8	.10
	Høyere plass. leder		.	15.2	.18	5.6	.18
	Toppleder		.	10.4	.23	3.9	.23
12. Om man har tillitsverv	Hovedverneombud	1.2	.25	.9	.50	1.1	.38
	Verneombud	5.5	.22	5.1	.07	5.3	.16
	Hovedtillitsvalgt	1.9	.18	2.2	.14	2.0	.17
	Tillitsvalgt	15.6	.09	19.4	.10	17.0	.09
	Ikke tillitsvalgt	75.8	.10	72.4	.14	74.5	.12

Note. 1.00 i "% varslere" står for 100%

Tabell 35, del C.
Demografisk fordeling av varslere.
Varsling dikotomisert ut fra Wannag-kriterium.
Nasjonal undersøkelse av varsling i arbeidslivet.

		Ikke leder		Leder		TOTALT	
		%	% Varslere	%	% Varslere	%	% Varslere
13. Hva en jobber med (sektor)	Administrasjon/ økonomi/ kontor/ juss	18.6	.08	14.1	.11	16.9	.10
	Bygg/ anlegg, håndtverk/ verkstedsarbeid	9.8	.06	14.6	.08	11.6	.07
	Handel/ salg/ kundeservice/ restaurant/ reiseliv	13.6	.18	16.4	.21	14.6	.19
	Helse/ Omsorg	22.3	.11	12.0	.14	18.5	.12
	Industri/ fabrikk	6.7	.11	7.4	.09	7.0	.10
	Jordbruk/ skogbruk/ fiske	1.4	.25	2.4	.00	1.8	.14
	Kultur/ religiøst arbeid/ idrett	.8	.00	1.5	.00	1.1	.00
	Media/ aviser/ TV	1.1	.00	.5	.00	.9	.00
	Sikkerhet/ service	.7	.00	3.3	.00	1.7	.00
	Skole/ fritid	9.5	.16	8.1	.18	8.9	.17
	Transport/ logistikk/ kommunikasjon/ IT	6.9	.08	9.1	.29	7.7	.18
	Høyere underv/ forskning	1.9	.00	2.2	.00	2.0	.00
	Annet	6.7	.27	8.3	.13	7.3	.21
	Alene	3.3	.13	4.5	.33	3.8	.18
14. Antall ansatte i avd/ enhet	2-24 personer	68.5	.12	69.0	.12	68.7	.12
	25-99 personer	23.1	.11	20.1	.19	22.0	.14
	100 eller flere personer	5.1	.10	6.4	.11	5.6	.10
15. Størrelse organisasjon	Liten virksomhet	29.6	.14	33.1	.11	30.9	.13
	Mellomstor virksomhet	44.8	.12	39.0	.12	42.7	.12
	Stor virksomhet	25.6	.08	27.9	.18	26.4	.13

Spørreskjema

Prosjekt	82181
Skjemanummer	

Nasjonal undersøkelse om arbeidsmiljø, kritikkverdige forhold og varsling 2008

Om utfyllingen:

På de neste sidene finner du en rekke spørsmål og utsagn vi ber deg ta stilling til. Det finnes ingen "riktige" eller "gale" svar. Dersom ingen av svaralternativene er helt beskrivende for deg, krysser du av for det alternativet som passer best (er mest dekkende).

Vær vennlig å bruk sort eller blå kulepenn, siden skjemaet skal leses elektronisk.

For at resultatene fra undersøkelsen skal gi et representativt og gyldig bilde av norsk arbeidsliv er det viktig at du svarer på alle spørsmålene, og baserer svarene dine på egne selvstendige vurderinger.

Hvis du ikke er i arbeid for tiden ber vi deg om å svare på de spørsmålene som er aktuelle for deg.

Det tar kun 15-30 minutter å besvare spørsmålene.

Om innsending:

Utfylt spørreskjema legges i den vedlagte forhåndsfrankerte svarkonvolutten og returneres via post.

Har du spørsmål om undersøkelsen kan du gjerne kontakte Synovate Norge ved Simen Rud på telefonnummer 22 95 47 00 eller sende e-post til simen.rud@synovate.com

Har du faglige spørsmål om varsling (whistleblowing) og kritikkverdige forhold kan du sende en e-post til prosjektleder professor Stig Berge Matthiesen på e-postadresse stig@uib.no.



DEL 1	
1 Alder	
	NOTÉR ANTALL ÅR
2 Kjønn	
Mann	☐ 1
Kvinne	☐ 2
3 Er du flerkulturell (bakgrunn fra flere nasjoner) eller etterkommer av innvandrere (begge foreldre fra et annet land enn Norge)?	
	ETT KRYSS
Nei	☐ 1
Ja	☐ 2
4 Hvilken etnisk bakgrunn regner du deg selv for å ha?	
	FLERE KRYSS MULIG
Etnisk norsk	☐ 01,
Nord-/Vest-Europeisk	☐ 02,
Sør-Europeisk	☐ 03,
Øst-Europeisk	☐ 04,
Nord-Amerikansk	☐ 05,
Sør-/Mellom-Amerikansk	☐ 06,
Midt-Østen	☐ 07,
Afrikansk	☐ 08,
Pakistansk	☐ 09,
Vietnamesisk	☐ 10,
Annen asiatisk bakgrunn	☐ 11,
Oseania, Australia, New Zealand	☐ 12,
5 Sivilstand	
	ETT KRYSS
Ugift/Singel	☐ 1
Gift/Partnerskap	☐ 2
Samboer	☐ 3
Enke/Enkemann	☐ 4
Skilt	☐ 5
Separert	☐ 6
6 Formell utdanning	
	SETT ETT KRYSS FOR HØYESTE FULLFØRTE UTDANNELSE
Grunnskole (1-9 år)	☐ 1
Videregående/Gymnas/Yrkesskole (10-12 år)	☐ 2
Høyskole/Universitet - lavere grad (13-16 år)	☐ 3
Universitet - høyere grad (mer enn 16 år)	☐ 4
Doktorgrad/PhD	☐ 5
7 Har du noen gang vært i lønnet arbeide?	
Ja	☐ 1
Nei	☐ 2
HVIS NEI I SPØRSMÅL 7 GÅ DIREKTE TIL SPØRSMÅL 69	

1

8 Er du for tiden i arbeid?	
	ETT KRYSS
Ja, i full stilling	☐ 01
Ja, i deltidsstilling	☐ 02
Ja, men er sykemeldt	☐ 03
Er på attføring	☐ 04
Nei, er uføretrygdet	☐ 05
Nei, er arbeidsledig	☐ 06
Nei, er pensjonert	☐ 07
Nei, er under fulltidsutdanning	☐ 08
Ja, selvstendig næringsdrivende uten ansatte	☐ 09
Annet	☐ 10
HVIS DU IKKE ER I ARBEID.	
9 Vær vennlig å oppgi antall år siden du var i jobb.	
	OPPGI I HELE ÅR. DERSOM DET ER MINDRE ENN ETT ÅR, SKRIV 0.
	NOTÉR ANTALL ÅR
SPØRSMÅLENE 10 - 18 BESVARES AV ALLE SOM ER ELLER HAR VÆRT I JOBB. DERSOM DU IKKE Lenger ER I ARBEIDSLIVET, TA UTGANGSPUNKT I DIN SISTE ARBEIDSPASS, OG SVAR UT FRA DETTE.	
10 Hvilken yrkessektor arbeider/arbeidet du innenfor?	
	ETT KRYSS
Privat sektor	☐ 1
Statlig sektor	☐ 2
Fylkeskommunal sektor	☐ 3
Kommunal sektor	☐ 4
11 Hvor lenge har du arbeidet i din nåværende/forrige jobb?	
	OPPGI I HELE ÅR. DERSOM DET ER MINDRE ENN ETT ÅR, SKRIV 0.
	NOTÉR ANTALL ÅR
12 Hvilken arbeidstidsordning har/hadde du?	
	ETT KRYSS
Kun dagtid	☐ 1
Skift/turnusarbeid (dag/kveld/natt)	☐ 2
Kun nattarbeid	☐ 3
13 Har/hadde du lederansvar?	
	ETT KRYSS
Nei	☐ 1
Formann/ Skiftleder/ Teamleder	☐ 2
Mellomleder	☐ 3
Høyere plassert leder	☐ 4
Toppleder	☐ 5

1

1



14
Har/hadde du tillitsverv på din arbeidsplass?

FLERE KRYSS MULIG

Ja, hovedverneombud ☐ 1,
Ja, verneombud ☐ 2,
Ja, hovedtillitsvalgt ☐ 3,
Ja, tillitsvalgt ☐ 4,
Nei ☐ 5.

15
Hva jobber/jobbet du med (sektor)?

ETT KRYSS

- Administrasjon, økonomi, kontor, juss ☐ 01
- Bygg/anlegg, håndverk, verkstedsarbeid ☐ 02
- Handel, salg, kundeservice, restaurant, reiseliv ☐ 03
- Helse/omsorg ☐ 04
- Industri, fabrikk ☐ 05
- Jordbruk, skogbruk, fiske (primærnæringer) .. ☐ 06
- Kultur, religiøst arbeid, idrett ☐ 07
- Media, aviser, TV ☐ 08
- Sikkerhet, Service ☐ 09
- Skole, fritid ☐ 10
- Transport, logistikk, kommunikasjon, IT ☐ 11
- Undervisning (høyere, dvs. på høyskole/ universitet), forskning ☐ 12
- Annet ☐ 13

16
Hva er/var ditt yrke?

Internt bruk

Notér

17
Hvor mange ansatte er/var det på din avdeling eller enhet?

ETT KRYSS

Kun deg selv ☐ 1
2-24 personer ☐ 2
25-99 personer ☐ 3
100 eller flere personer ☐ 4

18
Hvor stor er virksomheten du arbeider/arbeidet i?

ETT KRYSS

Liten virksomhet (Under 25 personer) ☐ 1
Mellomstor virksomhet (25-499 personer) ☐ 2
Større virksomhet (500 eller flere personer) ☐ 3

HVIS DU IKKE LENER ER I JOBB, GÅ DIREKTE TIL SPØRSMÅL 22

HVIS DU ER I JOBB GÅR DU VIDERE TIL NESTE SPØRSMÅL 19

DEL 2 - KRITIKKVERDIGE FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN

19
Hvilke av følgende kritikkverdige (klanderverdige, uetiske eller ulovlige) forhold har du sett på din arbeidsplass (dvs. vært vitne til, følt, eller fått kjennskap til) i løpet av de siste 12 månedene?

Etter din vurdering, hvor alvorlige var disse forholdene og varslet du om disse?

KRYSS AV HVORVIDT DU HAR SETT OG EVENTUELT VARSLET FOR HVERT AV FORHOLDENE UNDER. ETT ELLER TO KRYSS PER LINJE.

	19.A	19.B					19.C	
	Sett siste 12 måneder?	Etter din vurdering, hvor alvorlige var disse forholdene					Jeg varslet om dette forholdet	
	Ikke sett	Sett, men ikke alvorlig	2	3	4	Sett, og svært alvorlig	Varslet	
• Bedrageri av kunder/ klienter (f.eks. grov feilfakturerings)	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1,	1
• Begunstigelse av familiemedlemmer ..	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 2,	2
• Brudd på instruks for sikkerhet, vedlikehold og hygiene	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 3,	3
• Brudd på taushetsplikt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 4,	4
• Destruktiv eller dårlig ledelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 5,	5
• Diskriminering	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 6,	6
• Forurensning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 7,	7
• Grov uforstand i tjenesten/ jobben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ 8.	8

DEL 3

22 Kan du anslå hvor mange ganger du alt i alt har varslet om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass?

ETT KRYSS

Flere enn 3 ganger

2-3 ganger

1 enkelt gang

Aldri

1

2

3

4

(⇒ 55)

HVIS DU SVARTE "ALDRI" PÅ SPØRSMÅL 22 GÅ DIREKTE TIL SPØRSMÅL 55

23 Varslet du om det siste kritikkverdige forholdet du var vitne til?

Ja

Nei

(⇒ 25)

1

2

HVIS DU SVARTE NEI I SPØRSMÅL 23

24 Hva var grunnen til at du ikke varslet?

FLERE KRYSS MULIG

Det var ikke min jobb å gjøre det

Jeg ønsket ikke å lage trøbbel

Det var ikke alvorlig nok

Jeg var ikke nok bevisst (rask nok i tankegangen)

Jeg visste ikke hvem jeg skulle varsle til

01

02

03

04

05

Det hadde ingen hensikt

Det var for risikabelt å varsle

Jeg ville ikke ta karrieremessige sjanser

Andre varslet

06

07

08

09

Internt bruk

Annet, notér

HVIS DU SVARTE JA I SPØRSMÅL 23

25 Hva var grunnen til at du varslet?

FLERE KRYSS MULIG

Det var galt det som skjedde

På grunn av konsekvensene av det kritikkverdige som skjedde

Det var det beste for alle at det ble satt en stopper for det som skjedde

Samvittigheten min

01

02

03

04

Del av jobben min å varsle

Ble oppmuntret av andre

Det ville være lovbrudd å ikke varsle

Vi var flere som sammen ble enige om å varsle

05

06

07

08

Det var i egen vinnings interesse

Anledning til å få revansj

09

10

Internt bruk

Annet, notér

26 Kan du angi hvor mange arbeidsplasser du har varslet på?

NOTÉR ANTALL ARBEIDSPLASSE

1

27 Hvor lenge er det siden du varslet siste gang?

OPPGI I HELE ÅR. DERSOM DET ER MINDRE ENN ETT ÅR, SKRIV 0.

NOTÉR ANTALL ÅR

1

TA UTGANGSPUNKT I DIN SISTE VARSLING NÅR DU BESVARER SPØRSMÅLENE 28 - 38

28 Varslet du åpent eller anonymt?

ETT KRYSS

Jeg varslet åpent (sto fram frivillig)

Jeg varslet anonymt, og forble anonym

Jeg varslet anonymt, men sto senere fram åpent og frivillig

Jeg varslet anonymt, men ble siden ufrivillig identifisert

1

2

3

4

29 Varslet du gjennom etablerte rutiner/systemer for avviksmeldinger?

Ja

Nei

Usikker/vet ikke

1

2

3

30 Ble den kritikkverdige handlingen varslet innad i organisasjonen, eller til utenforstående?

ETT KRYSS

Kun innad

Kun utad

Først innad, så utad

Først utad, så innad

1

2

3

4

31 Hvordan varslet du?

Tok initiativ og varslet på egen hånd

Vi var flere som varslet sammen

1

2

32 Hvem varslet du til og i hvilken rekkefølge?

SETT ETT, TO ELLER TRE KRYSS.

	32.A	32.B	32.C
	Varslet som nr 1	Varslet som nr 2	Varslet som nr 3
• Nærmeste leder	01	01	01
• Annen leder	02	02	02
• Medarbeider	03	03	03
• Tillitsvalgt	04	04	04
• Verneombud	05	05	05
• HMS/bedriftshelsetjeneste	06	06	06
• Regnskapskontor	07	07	07
• Arbeidstilsynet	08	08	08
• Annen offentlig myndighet	09	09	09
• Media	10	10	10
• Andre, notér:	11	11	11

82181 005

20©08 bynovate

33 Var du ansatt i virksomheten der du varslet?

ETT KRYSS

- Ja, jeg var ansatt ☐ 01
Nei, jeg var tidligere ansatt ☐ 02
Nei, jeg var leverandør eller kunde ☐ 03

Annet, notér _____

Internt bruk

34 Skriv med egne ord litt om omstendighetene ved din varsling?

Notér _____

Internt bruk

35 Hvem utførte den kritikkverdige handlingen du varslet om?

FLERE KRYSS MULIG

- En kollega ☐ 01,
En underordnet ☐ 02,
En overordnet ☐ 03,
Flere kolleger ☐ 04,
Flere underordnede ☐ 05,
Flere overordnede ☐ 06,
Flere under- og overordnede ☐ 07,
Noen utenfor min organisasjon ☐ 08,

Andre, notér _____

Internt bruk

36 Hvor mange personer sto for de kritikkverdige handlingene?

NOTÉR ANTALL PERSONER

37 Hva skjedde med personen(e) som sto bak de kritikkverdige forholdene?

FLERE KRYSS MULIG

- Oppsagt/avskjediget ☐ 01,
Omplassert/degradert ☐ 02,
Forlot organisasjonen etter eget ønske ☐ 03,
Fikk irettesettelse/tjenesteanmerkning/advarsel ☐ 04,
Ingenting skjedde ☐ 05,
Ble forfremmet ☐ 06,
Vet ikke ☐ 07,

Annet, notér _____

Internt bruk

38 Hva skjedde med de kritikkverdige forholdene etter at de ble varslet?

ETT KRYSS

- Ble avsluttet ☐ 1
Ble redusert ☐ 2
Forble uendret ☐ 3
Økte ☐ 4
Usikker/ Vet ikke ☐ 5

DEL 4

39 DEFINISJON PÅ VARSLING (WHISTLEBLOWING):

Når et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske, kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen og som gir beskjed om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet.

Vil du si at du er en varsler (whistleblower) i henhold til definisjonen over?

ETT KRYSS

- Ja, ut fra definisjonen er jeg en varsler ☐ 1
Nei, jeg er ikke varsler ut fra en slik definisjon ☐ 2
Usikker/ Vet ikke ☐ 3

40 TO TYPER KRITIKKVERDIGE HANDLINGER:

Det skilles ofte mellom 2 typer kritikkverdige handlinger, nemlig yrkesmessige kritikkverdige handlinger og organisatoriske kritikkverdige handlinger. Yrkesmessige kritikkverdige handlinger er når én eller noen få personer forsynder seg, gjerne lavt eller middels høyt plassert i virksomheten, mens organisatoriske kritikkverdige handlinger er når det kritikkverdige nærmest er blitt en del av virksomhetens praksis, og gjøres av person(er) høyt plassert i virksomheten.

Hva varslet du om sist gang du varslet? Ut fra definisjonen over, vil du si at du:

ETT KRYSS

Varslet om yrkesmessige kritikkverdige handling(er) ... ☐ 1

Varslet om organisatoriske kritikkverdige handling(er) .. ☐ 2

Usikker/ Vet ikke ☐ 3

41 "DET UTENKELIGE":

Et synspunkt på varsling (whistleblowing) er at begrepet kun bør forbeholdes ekstreme kritikkverdige situasjoner som man varsler om. Slike situasjoner ligger langt utenfor det system eller rutiner for avviksrapportering som virksomheten har. Å varsle om slike "utenkelige" situasjoner er risikabelt karrieremessig så vel som psykisk.

Ut fra definisjonen over, vil du si at din siste varsling var "varsling av det utenkelige"?

ETT KRYSS

Ja, det var helt klart "varsling av det utenkelige" ☐ 1

Nei, jeg vil ikke si det så sterkt ☐ 2

Usikker/ Vet ikke ☐ 3

DEL 5**42 Ble du møtt med positive reaksjoner (belønning) eller ingen reaksjoner på grunn av din siste varsling?****FLERE KRYSS MULIG**

Ja, jeg fikk ros av kollega/er ☐ 1,

Ja, jeg fikk ros av leder/e ☐ 2,

Ja, jeg fikk forfremmelse ☐ 3,

Ja, jeg fikk lønnsopprykk ☐ 4,

Ja, jeg fikk økt status og respekt ☐ 5,

Ja, ingenting skjedde ☐ 6,

Annet ☐ 7.

43 Hva var din reaksjon dersom ingenting skjedde etter at du varslet? Eventuelt hvordan var de positive reaksjonene du opplevde og hva var dine reaksjoner på disse?

Notér _____

Internt bruk

44 Hvis du opplevde positive reaksjoner på grunn av din siste varsling: Kan du anslå graden av disse på en skala fra 1 til 10?**ETT KRYSS**

1 Ble i liten grad belønnet ☐ 01

2 ☐ 02

3 ☐ 03

4 ☐ 04

5 ☐ 05

6 ☐ 06

7 ☐ 07

8 ☐ 08

9 ☐ 09

10 Ble i stor grad belønnet ☐ 10

45 Ble du møtt med negative reaksjoner (straff) på grunn av din siste varsling?

Ja ☐ 1

Nei (⇒ 50) ☐ 2

HVIS NEI PÅ SPØRSMÅL 45 GÅ TIL SPØRSMÅL 50

HVIS "JA" I SPØRSMÅL **53** DVS. AT DU HAR SLUTTET I ARBEIDSLIVET

54 Har dette sammenheng med at du har varslet?

- Ja, i høy grad ☐ 1
Ja, delvis ☐ 2
Nei ☐ 3

BESVARES AV ALLE SOM ER ELLER HAR VÆRT I ARBEID.

55 Har du noen gang tatt i mot varsling, dvs. at noen har varslet til deg?

- Ja, flere ganger ☐ 1
Ja, en gang ☐ 2
Nei, det har ikke skjedd ☐ 3

56 VARSLINGSPARAGRAFENE

Den 1. januar 2007 trådte de såkalte varslerparagrafene i den reviderte arbeidsmiljøloven i kraft (Lov av 2005-2006, om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern). Den nye loven presiserer at arbeidstakere har rett til å varsle forsvarlig om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen (§2-4), at varslere skal vernes mot gjengjeldelse etter varsling (§ 2-5) og at virksomheter oppfordres til å utvikle prosedyrer for håndtering av varsling (§ 3-6).

Var du fra før kjent med de såkalte "varslerparagrafene" nevnt overfor?

ETT KRYSS

- Nei, jeg var ikke kjent med dem (⇒ **58**) ☐ 1
Ja, jeg var delvis kjent med dem ☐ 2
Ja, jeg var godt kjent med dem ☐ 3

DER SOM "JA" I SPØRSMÅL **56**

57 Hvordan har du fått kjennskap til "varslerparagrafene" i arbeidsmiljøloven?

FLERE KRYSS MULIG

- Gjennom media (aviser, TV, radio) ☐ 1,
Gjennom Internett ☐ 2,
Gjennom snakk på arbeidsplassen ☐ 3,
Skriftlig informasjon via arbeidsplassen ☐ 4,
Gjennom venner og bekjente ☐ 5,
Annet ☐ 6.

58 Er det utarbeidet prosedyrer for håndtering av varsling på din nåværende arbeidsplass?

- Ja ☐ 1
Nei (⇒ **60**) ☐ 2
Usikker/ vet ikke (⇒ **60**) ☐ 3
Er ikke lenger i lønnet arbeid (⇒ **60**) ☐ 4

DER SOM JA I SPØRSMÅL **58**

59 Vil du si at varslingsprosedyrene har hatt noen virkning?

- Ja, nå er det blitt tryggere å varsle ☐ 1
Nei, det er ikke blitt tryggere å varsle ☐ 2
Usikker/ vet ikke ☐ 3
Er ikke lenger i lønnet arbeid ☐ 4

60 NESTE SPØRSMÅL BESVARES BARE AV PERSONER SOM SVARTE BEKREFTENDE PÅ AT DE ANSER SEG SELV SOM VARSLERE I SPØRSMÅL **23** OG/ELLER SPØRSMÅL **39** ALLE ANDRE GÅR DIREKTE TIL SPØRSMÅL **61**

INTERVJU AV VARSLERE

Vi ønsker svært gjerne å intervju et begrenset antall varslere (telefonintervju). Er det greit at vi tar kontakt med deg i løpet av 2008?

- Ja, jeg kan kontaktes av forskerne ved Universitetet i Bergen ☐ 1
• Nei, vil ikke ha direkte kontakt med forskerne ved Universitetet i Bergen (⇒ **61**) ☐ 2

HVIS JA, SKRIV INN NAVN OG TELEFONNUMMER.

60A Navn

Skriv ditt navn Internett bruk

60B Telefonnummer dagtid

NOTÈR

DEL 7 - TRIVSEL I JOBBEN

SPØRSMÅLENE **61** - **68** BESVARES DERSOM DU ER I ARBEID. HVIS DU IKKE ER I ARBEID GÅR DU DIREKTE TIL SPØRSMÅL **69**

61 Trives du med ditt arbeid?

ETT KRYSS FOR HVER PÅSTAND

- | | Helt uenig | Delvis uenig | Verken uenig eller enig | Delvis enig | Helt enig |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| De fleste dager trives jeg med jobben min | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

**62 Hvor rettferdig er det på din arbeidsplass?**

ETT KRYSS FOR HVER PÅSTAND

Helt uenig Delvis uenig Verken uenig eller enig Delvis enig Helt enig

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| • De overordnede behandler de ansatte med tillit og respekt | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 1 |
| • De overordnede bruker aldri makt på en urettferdig eller utilbørlig måte overfor de ansatte | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 2 |
| • Jeg blir behandlet på en rettferdig måte når goder og ulemper skal fordeles (f.eks. i fordelingen av morsomme oppgaver, ros, kritikk, frynsegoder o.l.) | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 3 |
| • Jeg blir behandlet på en rettferdig måte når viktige beslutninger og avgjørelser vedrørende arbeidet tas | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 4 |

63 Hvor ofte har du blitt utsatt for følgende uønskede handlinger eller negative situasjoner på arbeidsplassen din de siste 6 månedene?

ETT KRYSS FOR HVER PÅSTAND

Aldri Av og til Månedlig Ukentlig Daglig

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| • Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben din ble vanskeliggjort | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 1 |
| • Fått gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort . | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 2 |
| • Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 3 |
| • At det har blitt spredt sladder eller rykter om deg | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 4 |
| • At noen har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller ditt privatliv ... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 5 |
| • Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 6 |
| • Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 7 |
| • Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 8 |
| • Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | 9 |

64 Hvor mye har du vært borte fra arbeidet de siste 12 måneder (sykefravær)?

OPPGI ANTALL HELE DAGER

Antall dager

- | | | |
|--|----------------------|---|
| Antall sykefraværsdager totalt | <input type="text"/> | 1 |
| Antall sykefraværsdager pga forhold og påkjenninger på jobben | <input type="text"/> | 2 |
| Antall sykefraværsdager pga egen sykdom som ikke skyldes forhold og påkjenninger på jobben | <input type="text"/> | 3 |
| Antall sykefraværsdager som ikke skyldes egen sykdom (f.eks. sykt barn) | <input type="text"/> | 4 |



DEL 8 - SOSIAL STØTTE, JOBBPLANER, KONFLIKTER OG MOBBING

VI VIL NÅ STILLE NOEN SPØRSMÅL OM I HVILKEN GRAD DU FÅR SOSIAL STØTTE, HVA DINE JOBBPLANER FRAMOVER ER, I HVILKEN GRAD DU ER I KONFLIKT PÅ ARBEIDSPLASSEN OG OM DU OPPLEVER MOBBING.

65 Om sosial støtte på arbeidsplassen

SETT ETT KRYSS PÅ DET SVARALTERNATIVET SOM BEST BESKRIVER DIN SITUASJON FOR HVER AV PÅSTANDENE UNDER.

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken uenig eller enig	Delvis enig	Helt enig	
• På min arbeidsplass er det personer som jeg kan betro meg til, dele følelser med, og som bryr seg om meg som menneske	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	1
• På min arbeidsplass er det personer som gir meg nødvendig informasjon og som holder meg orientert i hverdagen	☐	☐	☐	☐	☐	2
• På min arbeidsplass er det personer som gir meg "klare meldinger" (råd, konstruktiv kritikk, ros) i hverdagen	☐	☐	☐	☐	☐	3
• På min arbeidsplass er det personer som hjelper meg med problemløsning, og som gir meg praktisk hjelp, etc. .	☐	☐	☐	☐	☐	4
• På min arbeidsplass er det personer som oppmuntrer meg, har troen på meg, og som bidrar til at min selvtilit bevares	☐	☐	☐	☐	☐	5

66 Om jobbplaner

SETT ETT KRYSS PÅ DET SVARALTERNATIVET SOM BEST BESKRIVER DIN SITUASJON FOR HVER AV PÅSTANDENE UNDER.

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken uenig eller enig	Delvis enig	Helt enig	
Jeg leter aktivt etter ny jobb	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	1
Jeg opplever at jeg godt kan slutte i denne jobben	☐	☐	☐	☐	☐	2
Hvis jeg hadde fritt valg ville jeg sluttet i denne jobben	☐	☐	☐	☐	☐	3

67 Om konflikter på arbeidsplassen

I konflikter skiller man ofte mellom sakskonflikter (uenighet om sak, fag eller behandling), og personkonflikter (går på forholdet mellom personer).

SETT ETT KRYSS PÅ DET SVARALTERNATIVET SOM BEST BESKRIVER DIN SITUASJON FOR HVER AV PÅSTANDENE UNDER.

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken uenig eller enig	Delvis enig	Helt enig	
• Jeg befinner meg i en sakskonflikt med min nærmeste leder	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	1
• Jeg befinner meg i en sakskonflikt med arbeidskolleger eller andre på min arbeidsplass	☐	☐	☐	☐	☐	2
• Jeg befinner meg i en personkonflikt med min nærmeste leder	☐	☐	☐	☐	☐	3
• Jeg befinner meg i en personkonflikt med arbeidskolleger eller andre på min arbeidsplass	☐	☐	☐	☐	☐	4

68 Har du vært utsatt for mobbing på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 månedene?

Mobbing kan defineres som gjentatte negative hendelser som man føler seg krenket eller ydmyket av, og hvor personen ikke er i stand til å forsvare seg (ubalanse i makt).

ETT KRYSS

- Aldri ☐ 1
 En sjelden gang ☐ 2
 Av og til ☐ 3
 Ukentlig ☐ 4
 Daglig ☐ 5

Vi nærmer oss nå slutten på undersøkelsen. Neste spørsmål besvares av alle, uansett arbeidsstatus.

69 TAKLING AV PROBLEMER ELLER KRAV

Hvordan takler du problemer eller krav?

SETT ETT KRYSS PÅ DET SVARALTERNATIVET SOM BEST BESKRIVER DIN SITUASJON FOR HVER AV PÅSTANDENE UNDER.

Helt uenig Delvis uenig Verken uenig eller enig Delvis enig Helt enig

• Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	1
• Hvis noen motarbeider meg, så kan jeg finne måter og veier for å få det som jeg vil	☐	☐	☐	☐	☐	2
• Det er lett for meg å holde fast på planene mine og nå målene mine	☐	☐	☐	☐	☐	3
• Jeg reagerer negativt på at andre prøver å fortelle meg hva jeg skal gjøre	☐	☐	☐	☐	☐	4
• Jeg føler meg trygg på at jeg ville kunne takle uventede hendelser på en effektiv måte	☐	☐	☐	☐	☐	5
• Når noen forteller meg hva jeg skal gjøre, får jeg lyst til å gjøre akkurat det motsatte	☐	☐	☐	☐	☐	6
• Takket være ressursene mine så vet jeg hvordan jeg skal takle uventede situasjoner	☐	☐	☐	☐	☐	7
• Jeg kan løse de fleste problemer hvis jeg går tilstrekkelig inn for det	☐	☐	☐	☐	☐	8
• Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter fordi jeg stoler på min evne til å mestre	☐	☐	☐	☐	☐	9
• Regler og restriksjoner utløser en form for motstand hos meg	☐	☐	☐	☐	☐	10
• Når jeg møter et problem, så finner jeg vanligvis flere løsninger på det	☐	☐	☐	☐	☐	11
• Hvis jeg er i knipe, så finner jeg vanligvis en vei ut	☐	☐	☐	☐	☐	12
• Samme hva som hender så er jeg vanligvis i stand til å takle det	☐	☐	☐	☐	☐	13
• Når noen sier at jeg ikke kan gjøre noe, reagerer jeg med å tenke at det er akkurat det jeg skal gjøre	☐	☐	☐	☐	☐	14

70 OPPFØLGINGSUNDERSØKELSE I 2010

Undersøkelsen du nå har besvart skal som nevnt i følgeskrivet gjennomføres på nytt om knappe to år.

Er det greit at vi også i 2010 sender deg et spørreskjema?

Ja, det er greit ☐ 1
Nei, jeg ønsker ikke å delta i oppfølgingsundersøkelsen ... ☐ 2

NB: Ved aksept vil opplysninger om navn, kjønn, alder og adresse bli lagret hos Synovate Norge til neste undersøkelse er gjennomført. Opplysningene blir behandlet konfidensielt og slettet etter at undersøkelsen er gjennomført.

Tusen takk for at du tok deg tid til å delta i denne undersøkelsen!