

■ Det var tre omfattende varslingsaker i offentlig s

– STADIG MER

Kan endringer i arbeidslivet ha ført til et tøffere arbeidsmiljø?

BENTE-LINE S. FLATEKVÅL
benteline@ba.no

SENTRUM: Det tror stipendiat ved sosiologisk institutt ved UiB, Isak Lekve (32).

Han forsker blant annet på endringer i arbeidslivet, og har sett på varslingsaker fra tre ulike etater i offentlig sektor i 2016 i sammenheng.

I går sto en av varslerne i bergenspolitiet, Per Terje Engedal, frem i VG. (Se sak på neste side.)

Flere varslinger

De første sakene BA skrev om i fjor, var varslingene i Kriminalomsorgen. De beskrev dårlig arbeidsmiljø, fryktkultur, mobbing og trakassering.

Deretter omtalte vi flere ulike varslinger i Helse Bergen, hvor ambulansarbeidere slo alarm om blant annet stort arbeidspress og seksuell trakassering.

I november avslørte VG at en svært omfattende varslingsak sendt av en betrodd politimann som beskrev hvordan kriminelle gikk fri på grunn av politiets prioriteter.

Isak Lekve tror det har skjedd en endring i hvordan vi organiserer arbeidslivet.

- Spesielt i det offentlige har vi sett en dreining mot en oppdeling av organisasjoner og en stadig mer omfattende markedsretting. Det er en utbredt myte at i det offentlige går ting treigere og er mer ineffektivt enn i det private. Det har over tid ført til et stort press på omorganisering og reformer for å spare og øke lønnsomheten.

Også når det kommer til hvem som blir bedriftsledere, har det vært endring over tid.

- I dag ansettes ofte ledere med ledelsesutdannelse som kommer utenfor bedriften. Tidligere valgte man oftere ledere av de beste på gulvet som hadde faglig tyngde og tillit blant de ansatte, sier Lekve.

Fanges ikke opp

Lekve synes det er viktig å understreke at dette ikke gjelder overalt, og at det selvsagt er store variasjoner. Men tendensen er likevel tydelig, og summen av disse endringene kan kanskje være en av forklaringene på det som mange opplever som et kaldere, mer kynisk og tøffere arbeidsmiljø.

- Jeg tror i alle fall at slike ledelsesendringer kan føre til at problemer og utfordringer på en arbeidsplass ikke blir behandlet på samme måte som det ble før. Fellesskapet og den sterke fagbevegelsen er svekket. Der hvor det tidligere var dialog om felles problemer på



PROFESSOR: Jan Fridthjof Bernt.

ARKIVFOTO: MAGNE TURØY

” Tidligere var man mest opptatt av å levere best mulige tjenester til befolkningen. I dag er det viktigste å levere best mulig resultat.

FORSKER ISAK LEKVE

for eksempel et morgenmøte, er disse i dag ofte effektivisert bort, og problemene når dermed heller ikke opp til dem som tar beslutninger, tror han.

Dermed blir varslinger mer og mer nødvendige i dagens arbeidsliv.

- Konflikter fanges ikke godt nok opp. Vi lever i en sterk individualistisk tid, og jeg tror fryktkultur er mye mer utbredt enn folk flest kan se for seg.

Endret ledelsesfilosofi

Og der folk tidligere ble i en bedrift hele livet, er det i dag mange som er opptatt av å ha en karriere i ledelse. Da må de kunne vise til raske resultater, før de går videre til neste jobb.

- Tidligere var man mest opptatt av å levere best mulig tjenester til befolkningen. I dag er det viktigste å levere best mulig resultat i forhold til budsjett eller konstruerte styringsmål.

Lekve nevner skoleforfallet som et godt lokalt eksempel på dårlig effektivisering. Bort med vaktmesterne, spar på vedlikeholdet, og vips 10-15-20 år senere; et milliardeterslep på vedlikehold og offentlige bygg som smuldrer bort.

- Det finnes en grense for hvor effektiv en organisasjon kan bli. Det er viktig å huske på at demokrati i seg selv ofte ikke er spesielt effektivt. Og demokrati er en viktig kjerneverdi i landet vårt, men i arbeidslivet praktiseres det mindre og mindre demokrati, sier Isak Lekve.

Få varslinger

Professor ved det juridiske fakultet, Jan Fridthjof Bernt, mener situasjonen for varslere fortsatt ikke er god nok og peker på det som en hovedårsak til at vi ser så få varslingsaker.

Professoren har lang erfaring

med forvaltning i sosial- og helsesektoren, og der har han sett mange eksempler på at mellomledere ikke ønsker at ansatte skal varsle om dårlige arbeidsforhold, ikke engang internt til ledelsen.

- Suksesskriteriet for budsjettansvarlige mellomledere i dag er i første rekke bunnlinjen, og ikke kvaliteten på tjenestene. Selv om vi i dag har økt forståelse for at en offentlig ansatts lojalitet skal gå mot allmennheten, ser vi at mellomledere i stigende grad oppfattes som mer lojale oppover mot toppledelsen enn nedover mot sine egne ansatte. Dette kan være en trussel både mot arbeidsmiljøet og mot effektiv ledelse.

Han peker på at vi i stadig større grad måler kvantitet og bruker økonomiske parametre, i stedet for en faglig basert vurdering når man skal vurdere kvaliteten av ulike tjenester.

- Dette er et uttrykk for et generelt, stort og grunnleggende samfunnsproblem. Vi har bygget opp et komplekst forvaltnings- og tjenesteapparat som det er krevende å holde kontroll med, mener Bernt.

Og kanskje er det dette som gjør at flere varsler i offentlig sektor?

- Det kan være tilfeldigheter, men det kan se ut som om det blåser en forsiktig vind som viser at offentlig ansatte i stigende grad føler at de har en forpliktelse til å ta vare på egen profesjon og egen arbeidsplass. Når de økonomiske rammene fører til at de ikke kan utføre jobben sin slik de selv mener de skal, velger altså flere å varsle, sier Bernt.

FAKTA

■ I 2016 ble det levert varslingsaker fra tre ulike offentlige etater: Kriminalomsorgen, Helse Bergen og politiet.

■ I politiet har man så langt gransket to omfattende varslingsaker: Robin Schaefer sin om Monica-saken, og fire ansattes varslingsaker fra 2014.

■ Deloitte gransker nå varslingene i Kriminalomsorgen.

■ I Helse Bergen jobbes det fortsatt internt med å se på varslingene.



STIPENDIAT: Isak Lekve ved sosiologisk institutt forsker blant annet på endringer i