

Protest, tystnad och partiskhet: Replik på en teori om lojalitet och whistleblowing

Roland Ahlstrand

Dosent

Institutionen för individ och samhälle, Malmö högskola

roland.ahlstrand@mah.se

Markus Arvidson

Universitetslektor

Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet

markus.arvidson@kau.se

Jonas Axelsson

Universitetslektor

Handelshögskolan, Karlstads universitet

jonas.axelsson@kau.se

INLEDNING

I denna kommentar vill vi replikera på Marit Skivenes och Sissel C. Trygstads teoretiska ansats i artikeln «Loyalty and Whistleblowing in Norway: How Roles Come into Play» (Skivenes och Trygstad, 2010).¹ Syftet är att bidra till kunskapsutvecklingen inom ett av de områden där det konstaterats att forskningen om whistleblowing behöver fördjupas. Det handlar om att förstå samspelet mellan å ena sidan anställdas vilja att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen och å andra sidan de lojaliteter anställda har gentemot exempelvis ledning, kollegor och fackföreningar (jfr Lewis, Brown och Moberly, 2014: 6, 17, 19). Skivenes och Trygstads teoretiska förståelse kan något tillspetsat formuleras som att män-

1. Idén till denna kommentar har sitt ursprung i Nordic Working Life Conference i Göteborg 2014. Vi deltog i samma seminariegrupp som Skivenes och Trygstad och började då att fundera på vari skillnaderna mellan oss egentligen låg när det gäller förståelsen av lojalitet och whistleblowing. Kommentaren är ett resultat av dessa funderingar.

niskors vilja att rapportera missförhållanden beror på de roller anställda har eller, närmare bestämt, de lojaliteter som är förbundna med olika roller. Vi tror, å vår sida, att förståelsen av viljan till whistleblowing kan vidareutvecklas genom en fördjupad diskussion om själva lojalitetsbegreppet, vilket också Trygstad antyder i en senare artikel när hon efterfrågar ett mer flerdimensionellt lojalitetsbegrepp (Trygstad, 2015). Två teoretiker som understryker användbarheten av just detta begrepp är Josiah Royce (1995 [1908]) och John Kleinig (2014). Följer vi dessa förstår vi att lojalitet är ett centralt begrepp för att förstå samhällets moraliska liv. Kleinigs bok *On Loyalty and Loyalties. The Contours of a Problematic Virtue* (2014) är dessutom en bra startpunkt om man vill orientera sig inom den teoretiska lojalitetsdiskussionen idag. I denna replik har vi emellertid lutat oss mot vad vi kan kalla för ett enkelhetsargument: Man bör inte ta in ytterligare begrepp i en analys förrän de mest självklara begreppen använts fullt ut. Vi ställer oss frågan: Vad kan lojalitetsbegreppet bidra med vid förståelsen av whistleblowing?

Repliken har delats in i tre delar. Den första delen behandlar Skivenes och Trygstads teoretiska ansats. I den andra delen beskriver vi i första hand Albert O. Hirschmans bidrag till lojalitetsforskningen, men ger även en kort beskrivning av Georg P. Fletchers uppfattning av begreppet lojalitet. I den tredje delen rundar vi av vår replik med några avslutande reflektioner.

SKIVENES OCH TRYGSTADS TEORETISKA ANSATS

Skivenes och Trygstad (2010) undersöker de spänningar och konflikter som uppstår mellan olika lojaliteter i en whistleblowing-situation. De frågar sig hur anställda hanterar dessa spänningar och konflikter och hur detta kan tänkas påverka anställdas agerande när det gäller whistleblowing. Ansatsen bygger på begreppet kommunikativ rationalitet och uppfattningen att styrkan i det goda argumentet ligger till grund för bra och rimliga beslut om de föregåtts av en öppen och fri diskussion (Skivenes och Trygstad, 2010: 94). De utgår vidare från tre roller som anställda kan ha, vilka var och en aktualiserar specifika syften, lojalitetsförpliktelser och rationalitetsstandarder:

To understand different types of deliberative processes and loyalty obligations at the workplace, we have developed an analytical framework that identifies the three different roles that an employee can have: as an employee, as a professional and as a citizen. Each role will have a different purpose, loyalty obligation and standard of rationality. (Skivenes och Trygstad, 2010: 4)

I rollen som anställd är människor dels orienterade vertikalt-hierarkiskt i och med förpliktelser mot ledningen och dels horisontellt gentemot sina arbetskamrater. Rollen som «professional» förstår vi som «yrkesmässig», eftersom den handlar om formella och informella regler för gott yrkesutövande. Vi uppfattar alltså inte att Skivenes och Trygstad menar att denna roll är strikt avgränsad till verkliga professioner – den handlar om alla typer av yrken. Den tredje rollen är rollen som medborgare och handlar om demokratiska värden. I samspelet mellan dessa roller uppstår spänningar och konflikter mellan olika lojaliteter i

en whistleblowing-situation, där den enskilde har att göra sitt val. Men vad är det egentligen som samspekar och på vilka grunder gör människor sina val? Detta förstår vi inte riktigt. Vad avses med de olika rollernas syfte, lojalitetsförpliktelser och rationalitetsstandarder? Tar vi tag i lojalitetsförpliktelser uppfattar vi dock att dessa är relaterade till ledning och arbetskamrater i rollen som anställd, till formella och informella regler för gott yrkesutövande i rollen som «professional» och till demokratiska värden i rollen som medborgare. När det gäller relationen mellan roller respektive regler och lagar får vi dessutom det sammantagna intrycket att Skivenes och Trygstad lägger tonvikten vid lojalitetsförpliktelser samspel med formella regler och lagar, vilket förstärks av att de skriver enligt följande, utan att utveckla detta ytterligare:

In the Norwegian context each of these roles is protected to a certain degree by laws and regulations. (Skivenes och Trygstad, 2010: 95)

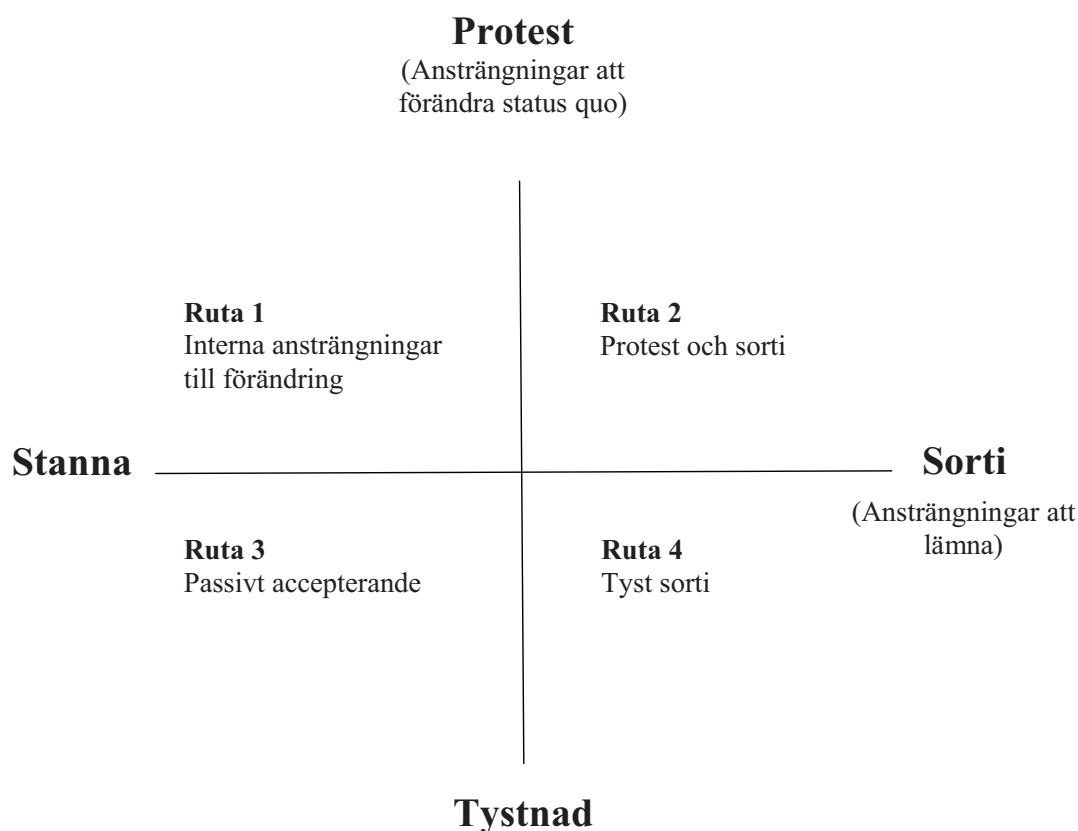
Rollerna och dess samspel utgör en kontextualiserande utgångspunkt vid analyser av whistleblowing-situationer. Gott nog. Men vi undrar om inte det teoretiska ramverket kunde ha utvecklats genom att hänsyn tagits till två av de mer klassiska studierna inom lojalitetsforskningen, Albert O. Hirschmans *Exit, Voice and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations and States* (1970) och George P. Fletchers *Loyalty: An Essay on the Morality of Relationships* (1993). Hirschmans studie gör klart att det finns ett annat område än samspelet mellan olika roller som är nog så intressant, nämligen individers val mellan protest och tystnad när de är missnöjda med något. Fletcher å sin sida betonar att lojaliteter alltid innebär partiskhet, vilket vi menar är viktigt att ha i åtanke vid analyser av whistleblowing-situationer.

EXIT, VOICE AND LOYALTY

Hirschmans poäng är att exempelvis anställda kan välja mellan i huvudsak sorti (exit) eller protest (voice) när de är missnöjda med ett visst beteende. Sorti står i detta sammanhang för att anställda som är missnöjda kan välja att undvika problemet. Protest, å andra sidan, innebär att anställda försöker ändra på det som är orsak till missnöje. Protesten kan vidare vara antingen individuell eller kollektiv. Begreppen har relaterats i en figur (figur 1). I figuren synliggörs hur sorti kan kombineras med protest och att både sorti och protest kan undvikas om den anställde stannar kvar och är tyst.

För att förstå villkoren för existensen av både protest och sorti inför Hirschman begreppet lojalitet i en kontext där den anställdes missnöje med organisationens agerande är i ständigt tilltagande. Tanken är att den anställde så småningom når en punkt då hen antingen väljer sorti och lämnar organisationen eller väljer att stanna kvar. Sorti är för Hirschman inte förknippat med lojalitet. Det är däremot valet att stanna kvar och göra sin röst hörd. Den som stannar kvar och arbetar för att organisationens felaktiga agerande ska rättas till kan med andra ord betraktas som lojal. Ser vi till figur 1 kan vi då placera den lojale anställde i ruta 1. Anställda som agerar enligt ruta 2 gör, liksom anställda i ruta 1, också sin röst hörd om missförhållanden, men väljer att avsluta sin anställning. Ruta 3

speglar å sin sida ett passivt accepterande av oegentligheter; den anstälde stannar kvar och håller tyst. I ruta 4, slutligen, hittar vi anställda som väljer att både hålla tyst och att lämna organisationen.



Figur 1. Protest och sorti. Möjliga responser på organisatoriska problem enligt Hirschman (efter Świątek-Barylska, 2013).

Whistleblowing är en form av protest och betyder att en anställd eller tidigare anställd (ruta 1 eller 2) avslöjar illegala, omoraliska eller illegitima förhållanden i organisationen och meddelar detta till personer eller organisationer som har möjlighet att påverka dessa förhållanden.²

Whistleblowing enligt ruta 1 betyder att anställda är lojala om de höjer sin röst angående missförhållanden; de är lojala mot sådana värden som bedömts vara centrala av organisationen, ofta officiellt förespråkade i målbeskrivningar och policys. Det kan tänkas handla om korruption, barnarbete, miljöföroreningar, behandling av vårdtagare, sjuka, klienter, anställda och andra former av socialt ansvarstagande. Denna typ av lojalitet är en garant

2. Ofta framförs kritiken internt, inom organisationen. Får de anställda inte gehör för sina synpunkter kan de välja att meddela personer eller organisationer utanför den egna organisationen – extern whistleblowing (Miceli, Near och Dworkin 2008).

för upprätthållande av både centrala organisatoriska värden och värden med en hög grad av samhällelig legitimitet, manifesterad i bland annat lagstiftning.

Uppfattningen att man kan vara både lojal och oppositionell på en och samma gång har stora likheter med det som av senare års forskning kallas för rationell lojalitet (också kallad organisationslojalitet). I bägge fallen ses kritik som något positivt och användbart för att korrigera misstag och missförhållanden. Uppfattningar om rationell lojalitet har förvisso en starkare betoning på principer, visioner och värdegrunder, vilket har uttryckts enligt följande:

... the object of *rational loyalty* is not the physical aspects of the company – buildings, executives, boards, hierarchies, colleagues – but the explicit set of mission statement, goals, value statement and code of conduct of the organization which is judged as legitimate. (Vandekerckhove och Commers, 2004)

Genomslaget för detta synsätt kan vara en konsekvens av inte bara nya forskningsresultat utan även förändringar i lagstiftning och – i ljuset av ett ökat intresse för Corporate Social Responsibility (CSR), stärkt konsument-aktivism och önskan om ett hållbart arbetsliv – en ökad benägenhet bland arbetsgivare och anställda att ta itu med organisatoriska oegentligheter. Det betonas dock, utifrån omfattande studier av lojalitetsbegreppet och med utgångspunkt i det av politiker använda begreppet «the loyal opposition», att samtidig lojalitet och opposition förutsätter att den lojalt kritiske bejaktar organisationens grundläggande värden och kritiserar den existerande organisationen utifrån dessa värden (Kleinig, 2014: 122 f). Det är då som anställda visar lojalitet, inte då de skyddar andra anställda på grund av exempelvis deras högre organisatoriska status.

Tar vi utgångspunkt i figur 1 finner vi alltså att det är i de fall som anställda både protesterar och stannar i organisationen som de visar lojalitet (ruta 1). Hirschman är emellertid öppen för att även anställda som är tysta och stannar i organisationen (ruta 3) kan ge uttryck för lojalitet. Anställda kan ha förhoppningen att andra ska stå för protesten. Denna typ av lojalitet är bland annat ett exempel på traditionell hierarkisk auktoritetslojalitet: anställda tiger still och låter bli att kritisera chefers beslut (jfr Glazer och Glazer, 1989; Hedin m.fl., 2008). Det ska dock betonas att begreppsparet tystnad och lojalitet bara är förenliga till en viss gräns, enligt Hirschman. Det måste verkligen finnas en vilja att rätta till felaktigheter för att vi ska kunna tala om lojalitet. Hirschman skiljer härmed på «faith» och lojalitet. «Faith» kan i detta sammanhang översättas till blind lydnad – vilket är något annat än lojalitet.

LOJALITET SOM PARTISKHET

Den andra författaren som vi använt oss av för att fördjupa oss i begreppet lojalitet är George P. Fletcher och hans bok *Loyalty: An Essay on the Morality of Relationships* (1993). Fletcher hävdar att lojalitet handlar om (1) en aktör som gör ett lojalitetsval, (2) den individ, grupp, organisation eller annan enhet som aktören väljer att vara lojal mot, samt (3) den individ, grupp, organisation eller annan enhet som aktören väljer att *inte* vara lojal mot:

There are always three parties A, B, and C in a matrix of loyalty. A can be loyal to B only if there is a third party C (another lover, an enemy nation, a hostile company) who stands as a potential competitor to B, the object of loyalty. (Fletcher, 1993: 8)

Lojalitet innebär partiskhet, dvs att både ta ställning för någon och mot någon, enligt Fletcher. Lojaliteter bäddar alltså för spänningar, dilemman och konflikter. Detta är essensen i lojalitet. I en whistleblowing-situation kan vi tänka oss att individen (eller gruppen) överväger om hen ska vissla eller inte och därmed vem eller vad hen ska vara lojal emot. Den presumtiva visseblåsaren ställer sig frågor som: vad är priset jag får betala för visseblåsningen? Vilka för- och nackdelar kan endera alternativen innebära för mig? Vad valet än blir så betyder det att hen tar ställning för någon eller något – är partisk! – och distanserar sig från det hen inte prioriterar att vara lojal mot. Lojalitet och lojalitetskonflikt är med andra ord två sidor av samma mynt.

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

I syfte att förstå whistleblowing i offentliga organisationer har Skivenes och Trygstad utvecklat ett teoretiskt ramverk med begreppet kommunikativ rationalitet och en uppfattning om roller som innefattande specifika syften, lojalitetsförpliktelser och rationalitetsstandarder. Skivenes och Trygstad har på så sätt gett ett viktigt bidrag till den teoretiska förståelsen av en komplex praktik. Vi har å vår sida velat problematisera denna förståelse genom att diskutera Skivenes och Trygstads ansats utifrån framförallt Hirschmans, men även Fletchers teori om lojalitet.

Hirschmans grundtanke är generell; den är tillämpbar på alla de roller som Skivenes och Trygstad använder sig av i sitt teoretiska ramverk. I ett försök att även exemplifiera våra funderingar ska vi nu fokusera på lojalitetsförpliktelser i Skivenes och Trygstads ansats, vilket naturligtvis är en förenkling av deras resonemang. Vi använder oss av Skivenes och Trygstads presentation av en av deras tre kvantitativa studier i artikeln «Loyalty and Whistleblowing in Norway: How Roles Come into Play», sektorstudien (de övriga är kommunstudien och politikerstudien). Sektorstudien baserades på ett representativt urval av kommunanställda inom «child welfare/protection», «grammar school» och «health care». Respondenterna fick ta ställning till olika scenarion om möjliga whistleblowing-situationer, varvid 73 procent rörde sig längs hela skalan från anställda som bejakade whistleblowing och själva skulle valt att vissla (ruta 1) till anställda som menade att whistleblowing var oacceptabelt. De övriga 27 procenten skulle, enligt vår tolkning, kunna sägas välja «stanna» under «tystnad» (ruta 3) och ge uttryck för auktoritetslojalitet: «... whistleblowing was the right thing to do in the circumstances but that they would not have the courage to do the same». (Skivenes och Trygstad, 2010: 100)

Skivenes och Trygstad gör ingen djupare analys av detta men verkar mena att dubbelheten kräver en förklaring och menar då att: «This might reflect that employees experience communication problems at their workplace. (Skivenes och Trygstad, 2010: 100)» Vi instämmer. Det är möjligt att detta handlar om ett kommunikationsproblem. Frågan är emellertid inom vilken teoretisk ansats det ses som ett sådant. I vilken utsträckning är

begreppet kommunikativ rationalitet användbart för att förstå de anställdas och arbetsgivarrepresentanternas svar? Vilka kriterier ska uppfyllas för att vi ska kunna tala om «det goda argumentet» i en öppen och fri diskussion i en *hierarkisk* organisation? Vi tror att mer fruktbara tolkningar hade kunnat sökas i relationen mellan anställda och arbetsgivare (jfr rollen som anställd) med utgångspunkt i spänningen mellan protest och tystnad. En sådan tolkning hade i så fall handlat om anställdas beroende av arbetsgivaren (se Agevall och Olofsson, 2006: 23–32). En annan hade handlat om ledningens strategier för att skapa lojalitet i syfte att påverka sorti och protest.

Hirschmans modell kan också användas som utgångspunkt för att utveckla analysen av informella lojalitetsförpliktelser. Hur är det med lojalitetsförpliktelser som inte backas upp av «laws and regulations»? Hur är det med lojalitet gentemot vänner, grupper och arbetslag? Denna lojalitet kan inte endast förstås mot bakgrund av formella lagar och regler. Ett arbetslag kan exempelvis utveckla en informell kollektivkultur där deltagarna bekräftar och skyddar varandra (Lysgaard 2001 [1961]; Lindgren 1999, 1992; Olsson 2008; Arvidson och Axelsson, 2014.) Sverre Lysgaard kallade detta för «kollektivlojal» medan Gerd Lindgren (Lindgren, 1996) valde begreppet «homosocial lojalitet». Låt säga att «arbeiderkollektivet» går hårt fram mot en deltagare i detta kollektiv (här kallad B) eftersom hen anses ha haft olämpliga kontakter med ledningen. Arbetare A i kollektivet tycker dock att B blir för hårt behandlad, ja rent av mobbad. I det fallet att A stannar kvar hos arbetsgivaren och samtidigt protesterar mot behandlingen av B, är A förmodligen lojal mot formella regler om mobbing (jfr rationell-/organisationslojalitet). Om A däremot stannar kvar och är tyst, så kan A tänkas vara kollektivlojal.

Fletcher betonar, å sin sida, att lojalitet handlar om partiskhet, dvs att lojalitet mot något eller någon samtidigt betyder ett ställningstagande mot något annat eller någon annan. Liksom Hirschmans modell är Fletchers resonemang mycket generellt. Det gäller lojalitet i alla dess former. Detta betyder att de spänningar och konflikter som anställda kan ställas inför i en whistleblowing-situation förefaller att vara än mer komplicerade än vad som framgår av samspelet mellan rollerna som anställd, professional och medborgare. Vi saknar nog fortfarande en hel del kunskap om de val anställda gör i en whistleblowing-situation – i en viss kontext. Hur är det till exempel med den anställdes val när det gäller lojaliteten mot

den egna ekonomin? Är det inte så, att det är lättare att vara visselblåsare ju lättare det är att få ett nytt jobb på den lokala arbetsmarknaden? Analyser av whistleblowing-situationer skulle gynnas av att hänsyn togs till «beroende», dvs anställdas beroende av arbetsgivaren. Omvänt skulle de också gynnas av att hänsyn togs till ledningens strategier för att skapa just lojalitet i syfte att påverka sorti och protest.

Vi är, avslutningsvis, övertygade om att begreppen protest, tystnad och partiskhet kan bidra till en fördjupad teoretisk förståelse för whistleblowing-situationer och att de utgör ett fullgott alternativ till det rollperspektiv som Skivenes och Trygstad presenterar. En fördel med att välja dessa begrepp är ett slags enkelhet i begreppsapparaten. Vi gör mer av existerande begrepp inom lojalitetsdiskussionen innan vi (möjligtvis) lyfter in helt andra begrepp.

REFERENSER

- Agevall, L. och Olofsson, G. (2006) 'Förord till den nya svenska utgåvan av *Sorti eller protest*' i Hirschman, A. O. *Sorti eller protest*. Lund: Arkiv Förlag.
- Arvidson, M. och Axelsson, J. (2014) 'Lojalitetens sociala former – om lojalitet och arbetsliv', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(1): 55–64.
- Fletcher, G. P. (1993) *Loyalty: An Essay on the Morality of Relationships*. New York: Oxford University Press.
- Glazer, M. och Glazer, P. M. (1989) *The Whistleblowers: Exposing Corruption in Government and Industry*. New York: Basic Books.
- Hedin, U., Månsson, S. och Tikkanen, R. (2008) *När man måste säga ifrån: om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hirschman, A. O. (1970) *Exit, Voice and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kleinig, J. (2014) *On Loyalty and Loyalties. The Contours of a Problematic Virtue*. Oxford: Oxford University Press.
- Lewis, D., Brown, A. J. och Moberly, R. E. (2014) 'Whistleblowing, its Importance and the State of Research' i Brown, A. J., Lewis, D., Moberly, R. E. och Vandekerckhove, W. (red.) *International Handbook on Whistleblowing Research* (s. 1–34). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Lindgren, G. (1992) *Doktorer, systrar och flickor: Om informell makt*. Stockholm: Carlsson.
- Lindgren G. (1996) 'Broderskapets logik', *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1): 4–14.
- Lindgren, G. (1999) *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Lysgaard, S. (2001 [1961]) *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Miceli, M. P., Near, J. P. och Dworkin, T. M. (2008) *Whistleblowing in Organizations*. New York och London: Routledge.
- Olsson, E. (2008) *Emotioner i arbete: En studie av vårdarbetares upplevelser av arbetsmiljö och arbetsvillkor*. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies. Karlstad: Karlstads universitet.
- Royce, J. (1995 [1908]) *The Philosophy of Loyalty*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Skivenes M. och Trygstad S. C. (2010) 'Loyalty and Whistleblowing in Norway: How Roles Come

- into Play' i Lewis, D. B. (red.) *A Global Approach to Public Interest Disclosure. What Can we Learn from Existing Whistleblowing Legislation and Research?* Cheltenham: Edward Elgar.
- Świątek-Barylska, I. (2013) 'Whistleblowing as a Symptom of Employee Loyalty – Polish Perspective', *International Journal of Business and Social Science*, 4(15): 49–57.
- Trygstad, S. C. (2015) 'Ytringsfrihet i arbeidslivet', *Sosiologisk tidsskrift*, 23(1–2): 29–59.
- Vandekerckhove, W. och Commers, R. (2004) 'Whistleblowing and Rational Loyalty', *Journal of Business Ethics*, 53(1): 225–233.