

## Whistleblower-ordninger:

# PRINCIPPER FOR INDRETNINGEN AF DEMOKRATISK LEGITIME ALTERNATIVER

Af Erik Mygind du Plessis

**W**histleblowing er et varmt debateme i disse år, og navne som Edward Snowden, Chelsea Manning og Frank Grevil er efterhånden faste referencepunkter i den offentlige diskussion. Denne kritikform, der ofte, ikke mindst for whistlebloweren, er forbundet med et væsentligt element af fare og risiko, er således blevet højaktuel i en tid, hvor både offentligt- og privatansatte oplever en stigende frygt for at ytre sig offentligt om kritisable forhold i arbejdet (FTF, 2012; Morsing, 2012). I forlængelse heraf forsøger regeringer og organisationer både i Danmark og udlandet således at facilitere whistleblowing gennem forskellige tiltag. Det måske mest omfattende af disse er de såkaldte *whistleblower-ordninger* som både i Danmark og internationalt er et fænomen i hastig vækst (du Plessis, 2014b; Vandekerckhove, 2006). I Danmark har mere end 300 organisationer således anmeldt en whistleblower-ordning til Datatilsynet<sup>1)</sup>, ligesom regeringens *'Udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger'* i 2015 udkommer med en række anbefalinger omkring behovet for whistleblower-ordninger i den offentlige forvaltning (Justitsministeriet, 2013b). Imens whistleblowerordningen er en relativt ny opfindelse, der opstod i kølvandet på Enron-skandalen i USA i 2002 (Lind, 2011:318), så har whistleblowing som begreb i en organisatorisk kontekst imidlertid en lidt længere historie.

I 1971 arrangerede advokaten Ralph Nader, der sidenhen fem gange stillede op til

det amerikanske præsidentvalg som uafhængig kandidat, således en konference om 'professionel ansvarlighed', der bredt anerkendes som den første tematisering af begrebet whistleblowing i en organisatorisk kontekst (du Plessis, 2014b:144; Near, Baucus, & Miceli, 1993; Vandekerckhove, 2006:8). Her bliver whistleblowing defineret således:

(..) whistleblowing – the act of a man or a woman who, believing that the public interest overrides the interest of the organization he serves, publicly "blows the whistle" if the organization is involved in corrupt, illegal, fraudulent or harmful activity (...). (Nader, Petkas, & Blackwell, 1972:1).

Centralt i Naders whistleblowing-begreb er således konflikten mellem offentligheden på den ene side og organisationen på den anden. For Nader er et væsentligt spørgsmål i forlængelse heraf, hvornår medarbejderens loyalitet overfor organisationen overstiges af loyaliteten til samfundet og almenvellet (Nader et al., 1972:5):

Indeed, the basic status of a citizen in a democracy underscores the themes implicit in a form of professional and individual responsibility that places responsibility to society over that to an illegal or negligent or unjust organizational policy or activity. (Nader et al., 1972:7)

Denne konflikt mellem organisationen og en demokratisk offentlighed, som altså er

central hos Nader, adresseres imidlertid ikke på samme vis i de moderne whistleblowerordninger, hvor medarbejderne gives mulighed for anonymt og fortroligt at meddele organisationen om ulovligheder eller alvorlige tilfælde af uetisk adfærd mv. (Søndberg & Winther 2011:52). Her sker indberetningen således ofte til et eksternt firma, typisk baseret i udlandet, der modtager informationen via en krypteret hjemmeside eller anonym telefonhotline, hvorefter den sendes tilbage til nogle få højtplacerede medlemmer af organisationen – fx HR-chefen eller et bestyrelsesmedlem – der igangsætter efterforskningen internt i organisationen. Typisk er der i forlængelse en lang række retningslinjer, der har til formål at sikre diskretion omkring såvel indberetning som efterforskning (du Plessis, 2014a, 2014b).

Sammenholdes de moderne whistleblowerordninger således med Naders klassiske idealer for whistleblowing, der betoner værdien af en velinformeret demokratisk offentlighed, og ser whistleblowing som en modvægt til de store organisationers enorme magt (Nader et al., 1972:11), kan der i forlængelse heraf rejses en række indvendinger mod ordningerne i deres nuværende udformning.

### Hemmeligholdelse, risikominimering og styring

For det første kan ordningerne således forstås som ”*whistleblowing uden whistleblow-*

**Beskyt vores virksomhed!**  
Hvis du bemærker alvorlige overtrædelser af loven eller virksomhedens politikker, så fortæl os det!

**CHR HANSEN**  
Improving food & health

Log på Chr. Hansens whistleblower-system:  
[www.chr-hansen.com/whistleblower](http://www.chr-hansen.com/whistleblower)  
Eller ring på: 1001 855-300-2092



ere” (Alford 2001:36), idet de giver mulighed for at rapportere anonymt, hvorved man undgår den risiko, som normalt er forbundet med at dele kontroversielle oplysninger med en større offentlighed. Edward Snowden (USA) og Frank Grevil (DK) kan i den forbindelse ses som eksempler på whistleblowere, der har valgt at løbe denne risiko. I forlængelse heraf kan man hævde, at whistleblower-ordningerne understøtter og bidrager til et samfund, hvor ingen længere tør stå frem og fortælle sandheden uden at være beskyttet bag anonymitet.

I tillæg hertil kan man med udgangspunkt i markedsføringen fra diverse eksterne leverandører af tekniske løsninger til whistleblower-ordninger, forstå ordningernes primære funktion som organisatorisk risikominimering igennem hemmeligholdelse af problematiske sager for offentligheden. Det amerikanske firma Navex Global, som leverer whistleblower-ordninger til et stort antal danske organisationer, beskriver således i deres promotion-materiale formålet med whistleblower-ordningen som givet ved det forhold, at den giver ledelsen i organisationen mulighed for at reagere på små problemer før ”[...] de resulterer i større problemer, som er synlige for den brede offentlighed” (Petry 2012:7: egen oversættelse). Med udgangspunkt i Nader kan det i forlængelse heraf indvendes, at ordningerne mangler demokratisk legitimitet, idet de ikke er orienteret mod at informere en demokratisk offentlighed, men derimod præcist det modsatte (du Plessis, 2014b).

I forlængelse heraf beskrives whistleblower-ordningerne også som et middel til at forebygge amoralsk adfærd og lovbrud blandt organisationens medarbejdere. Det sker i kraft af den gensidige, interkollegiale overvågning, som opstår sammen med ordningen (Vandekerckhove 2006:139), hvor alle potentielt overvåger alle, hvilket antages at have en præventiv effekt på ulovlig eller på anden vis problematisk adfærd (Miethe & Rothschild 1994:325,342,343). Kritikken lyder i den forbindelse, at ordningen bliver eksponent for en såkaldt ’stikker-kultur’ på arbejdspladsen, samt medfølgende dårligt arbejdsmiljø (Otto, 2012).

Denne præventive overvågning kan endvidere forbindes med en øget ansvarlig-

gørelse af medarbejderne i organisationen, idet medarbejderne i nogle udformninger af whistleblower-ordningen kan holdes ansvarlige og sågar sanktioneres for forhold, de blot har været vidner til, såfremt de ikke har indrapporteret dem til whistleblower-ordningen (Vandekerckhove 2006: 111).

Endelig kan ordningerne ses som en del af en bredere tendens, bl.a. eksemplificeret ved MUS-samtaler og coaching af medarbejdere, hvor fokus er på at myndiggøre dem, der før var tavse, og giver dem en stemme. Dette baseres på en præmis om at tale per definition er frigørende (Villadsen & Karlsen, 2007). Samtidig med at de tavse gives en stemme, anvendes denne tale imidlertid også til at styre medarbejderne på bestemte måder, som er til gavn for organisationen. Kritikken af whistleblower-ordningerne går i forlængelse heraf på, at de bidrager til medarbejderens frihed til at ytre sig, samtidig med at de kontrollerer denne frihed og bruger den til at kontrollere medarbejderen selv (du Plessis, 2014a).

## Alternativer

I forlængelse heraf kan en række af de ovenstående kritikker imødekommes, hvis man indretter whistleblower-ordningerne på andre måder, end det er tilfældet idag. I det følgende præsenteres således en række forskellige bud på sådanne indretninger. For alle de foreslåede bud gælder det, at spændet af emner, der kan indrapporteres om til whistleblower-ordningen bør være så tilpas bredt, at det inkluderer arbejdsmiljø-sager samt magtmisbrug og praksisser i modstrid med organisationens mission-statement. Dette er langt fra altid tilfældet i dag. I tillæg hertil gælder det også for alle de foreslåede ordninger, at whistleblowing ikke bør være en forpligtelse for de ansatte. Medarbejderne bør således ikke kunne sanktioneres for at undlade at reagere på problematiske forhold, som de har viden om. Endelig er et helt centralt punkt, at whistleblower-ordningerne indrettes med en *bredere modtagerkreds*, således at det ikke kun er en lille kreds i toppen af organisationen, der modtager indrapporteringen og beslutter, hvordan der skal reageres.

I forlængelse heraf er det væsentligt at

bemærke, at modellerne skal forstås som principper for indretningen af fremtidige whistleblower-ordninger, der udstikker forskellige mulige retninger at gå i, og ikke som teknisk og juridisk gennemarbejdede policy-forslag. Eksempelvis er lovgrundlaget ganske forskelligt i hhv. den offentlige og private sektor, idet transparens og åbenhed for offentlige organisationer i vidt omfang er et lovkrav (Justitsministeriet, 2006; Jørgensen, 2014:23-24,161-66), imens det ikke på samme måde er tilfældet for private organisationer (Zahle, 2004). Med udgangspunkt i Nader kan det dog hævdes, at det for såvel offentlige som private organisationers vedkommende bør kunne komme til offentlighedens kendskab, hvis en organisation foretager sig noget ulovligt eller amoralisk, der påvirker almindelige borgere – fx i form af korrupsion for skattekroner, miljøforurening eller uansvarlig bankdrift. Ikke desto mindre er det dog langt fra givet, at den samme alternative whistleblower-ordning vil passe til både det offentlige og det private, og de nedenstående modeller skal således ikke ses som udtryk for principper, der nødvendigvis går på tværs af de to sektorer.

### 1. Nuværende arbejdsgiverstyret model

Den første model, som er den der anvendes i de fleste danske organisationer i dag, er hvad man kunne kalde en *arbejdsgiverstyret model*. Her er det arbejdsgiver, i form af ledelsen eller bestyrelsen, der er modtager af indberetningen til ordningen, ligesom arbejdsgiver også har distributionsretten over indberetningen og dermed alene kan bestemme, om den skal deles med en bredere kreds, samt hvordan der skal reageres på indberetningen.

Fordelen ved en sådan model er for organisationen, at den minimerer risikoen for at blive udsat for ubehagelige pressesager, den ikke selv kan styre, og som i sidste ende kan koste både omsætning og arbejdspladser. Ulempen er imidlertid, at den demokratiske legitimitet ved ordningen er ret lav, jf. de ovenstående kritikker. Ordningen er således i strid med Naders klassiske idealer, der betoner whistleblowing som en måde, hvorpå almindelige borgere kan sige fra over for

store magtfulde organisationer, der misbruger deres magt. Whistleblowing kædes således i denne forståelse sammen med frie individer, offentlig interesse, ytrings- og informationsfrihed, samt borgernes ret til at deltage i væsentlige offentlige diskussioner. I forlængelse heraf kan man rejse spørgsmålet om, hvorvidt whistleblower-ordninger i deres nuværende udformning i det hele taget burde gives prædikatet 'whistleblowing', eller om de måske snarere skulle benævnes 'indrapporterings-ordninger' eller lignende (du Plessis, 2014b)? I forlængelse heraf kunne man således også gå bort fra at markedsføre ordningerne som CSR-tiltag (se fx Lewis, 2002; Vandekerckhove, 2006), der demonstrerer organisationens engagement for sine ansattes ytringsfrihed, og i stedet blot iagttage dem som et styringsværktøj, ledelsen kan bruge til at sikre organisationens smidige og effektive drift.

### 2. Arbejdstagerstyret model

Den anden model kan kaldes for en *arbejdstagerstyret model*. Her er det således udelukkende arbejdsgiveren eller repræsentanter for denne, der modtager indberetninger til whistleblower-ordningen og beslutter om de har relevans for offentligheden eller ej. En sådan ordning kunne forankres hos fagforeningen, der i forlængelse af en indberetning ville kunne kontakte den pågældende arbejdsplads og diskutere løsninger på det givne problem, ligesom den ville have muligheden for at dele oplysningerne med offentligheden, hvis det skønnes relevant. Finansforbundet har i den forbindelse arbejdet for en lignende løsning, i form af en generel whistleblower-ordning, som alle forbundets medlemmer, på tværs af organisationer, kan benytte sig af.<sup>2)</sup> En markant forskel er dog, at whistleblower-ordningen ikke er placeret hos fagforeningen der repræsenterer medarbejderne i den finansielle sektor, men derimod hos Finanstilsynet<sup>3)</sup>, som er den statslige myndighed, der fører tilsyn med det finansielle område.

Fordelen ved en rent arbejdstagerstyret whistleblower-ordning er, at den ville kunne udgøre et modspil til arbejdsgivers store magt, som ligger i tråd med klassiske whistleblower-idealene (jf. Nader et al., 1972), lige-

som en sådan ordning formentlig ville have stor legitimitet og forankring blandt medarbejderne. Ulempen er imidlertid, at imens fagforeningens grundlæggende funktion er at pleje sine medlemmers interesser, så er whistlebloweren i klassisk forstand derimod optaget af offentlighedens eller samfundets interesse, og det er således netop dette fokus, der gør whistleblowing til en vigtig demokratisk praksis.

### 3. Arbejdsgiver- og arbejdstagerstyret model

Den tredje model er en *arbejdsgiver- og arbejdstager styret model*. Her er en repræsentant fra såvel arbejdsgiver som arbejdstager således modtager af indberetninger til whistleblower-ordningen, og parterne skal sammen blive enige om, hvilke forhold der skal reageres på, hvordan der skal reageres og hvorvidt de indberettede forhold skal deles med offentligheden. Tillidsmanden i organisationen kunne i forlængelse heraf være et konkret bud på, hvordan arbejdstagerne bliver repræsenteret som modtager af indberetninger til ordningen. Arbejdsgiveren kunne som i model 1 være repræsenteret ved enten ledelsen eller bestyrelsen. I forlængelse heraf kunne også arbejdspladsens allerede eksisterende samarbejdsudvalg overvejes som modtagerforum (se Samarbejdsnævnet, 2006). På trods af det enkle og relativt nemt implementerbare ved en sådan løsning, rummer den dog også et par problemer. Arbejdstagersiden i disse udvalg har således for det første ikke nogen endelig beslutningskompetence, men blot ret til at blive hørt (Ibid.), ligesom samarbejdsudvalget for det andet også kan tænkes at blive for stort et forum ift. at bibeholde anonymiteten og fortroligheden af de indberettede oplysninger.

Fordelen ved den generelle arbejdsgiver og arbejdstager-styrede model er imidlertid, at whistleblower-ordningen får en større organisatorisk legitimitet og forankring, idet arbejdstagerne, som typisk vil være afsendere på indberetninger til ordningen, her er repræsenteret sammen med ledelsen. En af de få undersøgelser af de eksisterende whistleblower-ordninger i danske organisationer (IDA, 2012) viser i forlængelse heraf, at organisationens medarbejdere ofte end ikke får at

vide, hvor mange sager der har været indberettet til ordningen i løbet af det sidste år, hvad sagerne har handlet om, og hvilke ledelsesmæssige initiativer de har resulteret i.

Ulempen ved den arbejdstager- og arbejdsgiverstyrede model er, at offentligheden ikke er repræsenteret i ordningens modtagerkreds, og der derfor sandsynligvis i mange tilfælde vil være et vist incitament til at holde de indberettede sager indenfor organisationens mure, selvom de indeholder oplysninger som er relevante for en bredere offentlighed. Arbejdstagersiden har således ikke nødvendigvis større incitament end arbejdsgiversiden til at dele problematiske forhold med offentligheden, selvom traditionelle whistleblowere typisk er menige medarbejdere og ikke en del af ledelsen (Glazer & Glazer, 1989). En anden ulempe ved ordningen er af mere praktisk karakter, idet der med arbejdstager- og arbejdsgiversiden er tale om to på mange områder potentielt modsatrettede interesser, der dog med denne indretning af ordningen har lige stor vægt. Det betyder, at der formentlig bliver brug for at opstille nogle formelle procedurer for, hvordan parterne når til enighed, samt hvad praksis skal være, hvis enigheden alligevel ikke kan opnås.

### 4. Arbejdsgiver-, arbejdstager- og civilsamfundsstyret model

Foruden arbejdstager og arbejdsgiver er civilsamfundet også repræsenteret i denne fjerde model. Civilsamfundets repræsentation kan i den forbindelse sikres på flere måder. For det første kan det ske gennem organisationer og NGO'er, der beskæftiger sig med ytringsfrihed, offentlighed og transparens som fx Transparency International, Fri Debat eller den nyligt oprettede whistleblowerforening Veron. Dette princip for inddragelse af repræsentanter for offentligheden anvendes således indimellem, når Folketinget nedsætter kommissioner<sup>4</sup>. Herudover kan rekrutteringen også ske med udgangspunkt i domsmænds-metoden, som bl.a. anvendes i straffesager, hvor en lægdommer medvirker til domfældelsen (Zahle, 2006). Den danske strafferetspleje hviler således bl.a. på et princip om befolkningens medvirken, ligesom det fremgår af

grundlovens paragraf 65, stk. 2, at lægmænd skal medvirke i strafferetsplejen (Justitsministeriet, 2009). Formålet med domsmandskonstruktionen er i forlængelse heraf at sikre, at der er kontakt mellem domstolene og den almindelige befolkning, således at sidstnævnte er repræsenteret, når der træffes vigtige afgørelser, som fx i straffesager (Domstolsstyrelsen, 2011:5). Et lignende ræsonnement kunne i den forbindelse gøre sig gældende i forbindelse med whistleblower-ordningen, idet formålet her ville være at give den almindelige borger indsigt og beslutningskompetence mht. hvornår et givet organisatorisk forhold er relevant for offentligheden.

Fordelen ved denne model er først og fremmest dens store demokratiske legitimitet, idet en større deloffentlighed – i form af arbejdstager, arbejdsgiver og civilsamfund – er repræsenteret og har mulighed for at diskutere indkommende forhold og træffe kvalificerede afgørelser om, hvorvidt de skal deles med offentligheden. Ulempen ved denne indretning er i forlængelse heraf, at organisationen ikke længere har den samme kontrol over sit informations-flow til offentligheden, idet den afgiver beslutningskompetence herom til aktører udenfor organisationen.

## 5. Civilsamfundsstyret model

Den femte model er rent civilsamfundsstyret, og arbejdsgiver og arbejdstager figurerer dermed ikke i modtagerkredsen. Istedet tager flere repræsentanter fra civilsamfundet således stilling til indkommende forhold, og vurderer om de er i offentlighedens interesse. Rekrutteringen kan som i model 4 enten ske via domsmandsmetoden eller via NGO'er og civilsamfundsorganisationer. Alternativt kan der anvendes forskellige kombinationer af disse.

Fordelen ved denne model er, at den har maksimal demokratisk legitimitet, idet offentligheden og den almindelige borger i størst muligt omfang er repræsenteret og givet beslutningskompetence ift. at afgøre om de indberettede forhold har offentlighedens interesse eller ej. Ulempen er imidlertid, at organisationen i denne model ingen kontrol har over sit informationsflow til of-

fentligheden, idet al beslutningskompetence herom er afgivet til organisationseksterne aktører. I forlængelse heraf er det plausibelt, at organisationen ville have incitament til at undgå at oprette ordningen, og i fald ordningen blev påkrævet ved lov, fraråde sine medarbejdere at anvende den.

## 6. Ombudsmandsstyret model

Den sjette model, den ombudsmandsstyrede model, er blevet fremhævet flere gange i den offentlige debat<sup>5)</sup>. Her oprettes en uafhængig undersøgelsesinstans under Ombudsmanden, som whistleblowerne kan henvende sig til i fortløbetid. Det er således denne uafhængige undersøgelsesinstans, der alene har distributionsretten over indkomne forhold og afgør, om der skal rejses sag, hvad der skal offentliggøres etc. Ombudsmanden skal i forlængelse heraf have pligt til at rejse sigtelser og sikre at national og international lov overholdes. I forlængelse heraf ville denne undersøgelsesinstans også kunne igangsætte kommissionsbehandling af givne sager. Da Ombudsmandens kompetence begrænser sig til at udtale sig om sager vedrørende offentlige myndigheder (Justitsministeriet, 2013a), vil denne model i udgangspunktet kun være relevant for den offentlige forvaltning.

Fordelen ved denne model er, at den demokratiske legitimitet er høj, idet der er tale om en uafhængig men alligevel ganske magtfuld instans, der repræsenterer offentlighedens interesser. Endvidere kan der være en positiv symbolværdi i oprettelsen af denne model, idet Folketinget hermed signalerer, at det tager whistleblowing og offentlighedens interesser alvorligt.

Ulempen ved modellen er, at det måske i praksis kan vise sig vanskeligt at sikre den totale uafhængighed af undersøgelsesinstansen fra Folketinget og resten af embedsapparatet. Modellen vil således kræve, at der allokeres væsentligt flere midler til Ombudsmanden, end det er tilfældet i dag. Endelig vil denne model ikke nødvendigvis have samme legitimitet på den enkelte arbejdsplads, idet den måske kan synes fjern og bureaukratisk i modsætning til en ordning, der er mere lokalt forankret.

## 7. Pressestyret model

Den pressestyrede model udgør, som ombudsmandsmodellen, en form for generaliseret whistleblower-ordning, som alle i princippet har adgang til at rapportere til. Det enkelte medie, hvor ordningen er installeret, vurderer i forlængelse heraf redaktionelt hvordan og i hvilket omfang indberetningerne skal offentliggøres.

Denne type ordning blev for første gang introduceret i 2013 af det amerikanske magasin *The New Yorker* (Davidson, 2013). Under navnet *Strong Box* oprettede magasinet således en krypteret hjemmeside, hvortil whistlebloweren kan uploade information, som i praksis er umulig at spore tilbage til afsenderen. Koden bag Strong Box hedder *SecureDrop*<sup>6)</sup>, og er udarbejdet i aktivistiske hackermiljøer, der arbejder imod censur, og er i forlængelse heraf blevet gjort til Open Source, så den kan anvendes gratis af alle. I den forbindelse anvender en del andre medier nu også SecureDrop, herunder udenlandske medier som *Forbes*<sup>7)</sup>, *Washington Post*<sup>8)</sup> og *The Guardian*<sup>9)</sup>. I Danmark er Radio 24-syv foreløbig det eneste medie med en sådan whistleblower-ordning<sup>10)</sup>.

Fordelen ved denne model er for det første dens høje demokratiske legitimitet. Pressens rolle som fjerde statsmagt og 'vagt-hund' (Berry, 2009; Wahl-Jorgensen & Hunt, 2012), der råber op, når der bliver gjort overgreb mod befolkningen, fx i form af ulovlig forurening eller korrupsion med skattekroner, er således central her. Derudover er det en fordel, at man på den enkelte arbejdsplads undgår de bureaukratiske procedurer, som følger med etableringen af whistleblower-ordningen, hvilket bl.a. omfatter opnåelse af tilladelse fra Datatilsynet, samt detaljerede nedskrevne retningslinjer for, hvem der har adgang til hvilken information hvordan og hvornår etc. (du Plessis, 2014a:62).

Ulempen kan imidlertid være, at pressen også, i kraft af sine nyhedskriterier (Willig, 2011), har en vis bias imod sensation, konflikt og hurtig publicering. Denne bias kan således tænkes at påvirke både beslutningen om hvad der skal offentliggøres, samt måden hvorpå det sker. Medierne opererer således i en virkelighed præget af faldende

oplæg og stærk konkurrence (Lund, 2013), hvorfor offentliggørelsen af indberetningerne til ordningen i et vist omfang kan siges at foregå på markedsvilkår. En anden ulempe har vist sig at være det forhold, at der blandt flere fagforeninger er modstand imod denne type ordning, idet flere forbund således har afvist at trykke annoncer for Radio 24-syvs ovenfor omtalte whistleblower-ordning i deres respektive fagblade (Bruun-Hansen, 2013)

## 8. Bedre juridisk beskyttelse

Den sidste model består i at opgive arbejdet med whistleblower-ordninger og i stedet fra politisk hold indføre bedre generel juridisk beskyttelse af whistleblowere. Danmark er således det eneste nordiske land uden veldefinerede regler på området (Gøtze, 2011). Som inspiration hertil kunne man eksempelvis rette blikket mod England, hvor den såkaldte *Public Interest Disclosure Act* (PIDA) betyder, at bevisbyrden ligger hos arbejdsgiveren, hvis en medarbejder hævder at være blevet fyret på baggrund af at have udtalt sig kritisk (Hassink, Vries, & Bollen, 2007). I USA opererer man endvidere i nogle tilfælde med at give økonomisk kompensation til whistleblowere. For nylig tildelte det amerikanske finanstilsyn SEC således den hidtil største dusør på omkring 30 millioner dollar til en anonym whistleblower, der afslørede svindel i den finansielle virksomhed, hvor vedkommende arbejder (Tybjerg, 2014). Princippet om økonomisk kompensation til whistleblowere kan således også overvejes, idet whistleblowing ofte medfører økonomisk ruin som følge af dyre retssager samt det forhold, at det kan være endog meget svært at opnå ansættelse efter en whistleblower-sag (Alford, 2001). I forlængelse heraf vil der således typisk være tale om ret store beløb, hvis den økonomiske kompensation faktisk skal dække de reelle omkostninger ved at stå frem som whistleblower.

Endelig brød whistleblowere som Edward Snowden og Frank Grevil begge loven i forbindelse med deres ytringer (U.S. District Court, 2013; Aagaard, 2005), hvorfor en bedre juridisk beskyttelse også kunne indebære en styrkelse af hensynet til samfundet, forstået som en præcisering af hvornår tavs-

hedspligten kan tilsidesættes til fordel for varetagelsen af åbenbar almeninteresse (Koch, 2008), således at dette, i flere tilfælde end for nærværende, kan veje tungere end et eventuelt lovbrud.

Fordelen ved at indføre bedre juridisk beskyttelse frem for whistleblower-ordninger er således, at de habilitetsproblemer, der kan opstå når organisationer skal regulere sig selv, helt undgås, ligesom der sendes et klart lovgivningsmæssigt signal om, at whistleblowing er en vigtig del af et demokratisk samfund, som staten bakker op om.

Ulempen er imidlertid, at medarbejderens ytringsfrihed, ikke mindst i det offentlige, faktisk allerede er relativt godt sikret i dansk ret, omend lovgrundlaget kan være svært at gennemskue. Den lovgivningsmæssige ramme er i Danmark således fastlagt under almen lovgivning om ytringsfrihed og medarbejderes ret og pligt til at informere offentligheden om uretmæssigheder (Se evt. Lind, 2011; Zahle, 2004). I forlængelse heraf er det måske i mindre grad det formelle juridiske grundlags beskaffenhed, der holder medarbejdere fra at blæse i fløjten, men derimod snarere de lokale fortolkninger og udlægninger heraf, samt ikke mindst uformelle processer såsom mobning, stagneret karriere, udefrysning etc.

## Konkluderende overvejelser

I vurderingen af hvilke(n) af de ovenstående modeller, der ville være at foretrække, er det muligt at anlægge en række forskellige hensyn, der ikke nødvendigvis er gensidigt udelukkende. Der synes således at være mindst tre forskellige motivationer, som kan lægges til grund for oprettelsen af en whistleblowerordning.

(1) Den første kunne man kalde et myndigheds- eller *accountability-motiv*. Her er hovedfokus, at ordningen kan bidrage til at overholde gældende regler og retningslinjer, samt minimere fejl. Motivationen er således præget af et funktionalistisk perspektiv, hvor det væsentligste er at sikre organisationens smidige og effektive drift.

(2) Dernæst kan der anlægges et *medarbejder-perspektiv*, hvor det vigtigste er at sikre medarbejderne en kanal, hvortil de trygt kan oplyse om problematiske forhold

uden at skulle frygte repressalier. Her er spørgsmål om ytringsfrihed og selvrensens centrale, ligesom en udvidelse af mulighedsbetingelserne for at ytre sig uden frygt for repressalier, forstås som en forbedring af medarbejdernes arbejdsvilkår.

(3) Endelig kan man, eksempelvis med udgangspunkt i Ralph Nader, anlægge et *offentligheds-perspektiv*, hvor hensynet til offentligheden og den almindelige samfundsinteresse er i centrum. Synspunktet er således her, at det bør komme til offentlighedens kendskab, hvis en offentlig eller privat organisation begår overgreb mod den almindelige befolkning – eksempelvis ved at sende farlige produkter på markedet uden at oplyse om det, eller ved at vildlede befolkningen om grundlaget for at sende nationen i krig. Whistleblower-ordningen bliver således her en modvægt til organisatorisk lukkethed og hemmeligholdelse og fungerer som et middel, medarbejderne kan anvende til potentielt at alarmere offentligheden.

Disse tre motiver er principielt hverken gensidigt udelukkende eller internt modstridende og er således mulige at integrere i den samme whistleblower-ordning, hvilket man kan argumentere for, at model 4 (arbejdstager-, arbejdsgiver- og civilsamfundstyret model) kan ses som et emblematiske eksempel på, idet den integrerer tre aktører, der antages at repræsentere hver sit perspektiv. I forlængelse af disse tre perspektiver kan man dog også skelne mellem et idealistisk og et pragmatisk udgangspunkt i vurderingen af hvilken model der er mest optimal, og i modsætning til de tre motivationsperspektiver, overlapper det pragmatiske ikke nødvendigvis med det idealistiske når det kommer til whistleblower-ordninger.

I den forbindelse kan et radikalt idealistisk perspektiv på kritikens rolle således bruges til at problematisere relevansen af whistleblower-ordninger som sådan. Eftersom whistleblower-ordningerne på forskellig vis søger at facilitere kritikken, ved at gøre den til en mindre risikabel praksis for kritikeren, kan det således være væsentligt at overveje, om kritikken ikke netop *må* være en risikabel praksis, hvis den skal have gennemslagskraft? Er det ikke netop det forhold, at kritikken chokerer, støder og forårsager vrede og



frygt (Willig, 2011), der gør den til en motor for forandring, der udfordrer status quo, og peger frem mod bedre måder at indrette vores samfund og organisationer på (Foucault, 2004; Nepper Larsen, 2008; Willig, 2007)? Og er whistleblowing ikke netop kardinalseksemplet på denne dimension ved kritikken? Whistleblowere som Snowden, Manning, Grevil mfl. har således alle betalt en høj pris for deres kritik, som til gengæld har haft enorm gennemslagskraft og sendt chokbølger gennem såvel den almindelige befolkning som magtens øverste cirkler. Whistleblowing er således af flere blevet fremhævet som et eksempel på en ultimativt radikal politisk handling (Contu, 2013; Zizek & Daly, 2004:165), hvor kritikeren bryder totalt med de symbolske koordinater, der understøtter hans tilværelse og risikerer alt, for derved at åbne op for nye politiske mulighedshorisonter, som før var utænkelige. Hvis denne utæmmelighed ved kritikken således er særlig karakteristisk for whistleblowing som kritikform, så er forsøgene på at tæmme den med whistleblower-ordninger måske i værste fald farlig og i bedste fald forgæves?

*Erik Mygind du Plessis er ph.d.-studerende i Socialvidenskab ved Institut for Samfund og Globalisering på Roskilde Universitet. Han forsker i kritik og yringsfrihed i det moderne arbejdsliv.*

#### REFERENCER:

- Alford, F. (2001). *Whistleblowers: broken lives and organizational power*. Ithaca: Cornell University Press.
- Berry, S. (2009). *Watchdog journalism: the art of investigative reporting*. New York: Oxford University Press.
- Bruun-Hansen, K. (2013). Radio24syvs whistleblower-annonce afvist af to fagblade. *Journalisten*. København. Retrieved from <http://www.journalisten.dk/radio24syvs-whistleblower-annonce-afvist-af-fagblade>.
- Contu, A. (2013). Whistle-blowers' acts: recasting whistle blowing through readings of Antigone. In *Re-working Lacan at work*. Paris.
- Davidson, A. (2013). Introducing Strongbox. *The New Yorker*. New York. Retrieved from <http://www.newyorker.com/news/amy-davidson/introducing-strongbox>
- Domstolsstyrelsen. (2011). *Vejledning til domsmænd og nævninger*. København. Retrieved from [http://www.domstol.dk/KobenhavnsByret/Praktiske oplysninger/Domsmaend/Documents/Vejledning til domsmænd og nævninger.pdf](http://www.domstol.dk/KobenhavnsByret/Praktiske oplysninger/Domsmaend/Documents/Vejledning%20til%20domsmænd%20og%20nævninger.pdf)
- Du Plessis, E. M. (2014a). Whistleblower-ordningens magtteknologiske potentialer: Heterogene styringsimperativer i en ny magtteknik. *Nordiske Organisationsstudier*, 2(16).
- Du Plessis, E. M. (2014b). Whistleblower-ordninger: Offentlighed, kritik og risikohåndtering. *Slagmark*, 69.
- Foucault, M. (2004). What is Critique? In J. Schmidt (Ed.), *What is enlightenment?: Eighteenth-century answers and twentieth-century questions*. University of California Press.
- FTF. (2012). *Ytringsfrihed i en krisetid*. Retrieved from [http://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/Arbejds-miljoe/Notater/FTF\\_Dokumentation7.pdf](http://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/Arbejds-miljoe/Notater/FTF_Dokumentation7.pdf)
- Glazer, M., & Glazer, P. (1989). *The whistleblowers: exposing corruption in government and industry*. New York: Basic Books.
- Götze, M. (2011, May 10). Kronik – Ingen blæser i fløjten. *Berlingske*. København.
- Hassink, H., Vries, M., & Bollen, L. (2007). A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1), 25–44. doi:10.1007/s10551-006-9236-9
- IDA. (2012). *Whistleblowerordninger – Erfaringer fra ordninger i private danske virksomheder*. Retrieved from [http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDA Analyser/Whistleblowerordninger ENDELIG.pdf](http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDA%20Analyser/Whistleblowerordninger%20ENDELIG.pdf)
- Justitsministeriet. (2006). *Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed*. København K. Retrieved from [http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/books/andre\\_public/vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.pdf](http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/books/andre_public/vejledning%20om%20offentligt%20ansattes%20ytringsfrihed.pdf)
- Justitsministeriet. (2009). *Kommissorium for Arbejdsgruppen om udvælgelse af lægdommere* (p. 5). København. Retrieved from [http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Ministeriet/laegdommere kommissorium.pdf](http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Ministeriet/laegdommere%20kommissorium.pdf)
- Justitsministeriet. (2013a). *Bekendtgørelse af lov om Folketingets Ombudsmand*. København K. Retrieved from <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=143235#Kap2>

- Justitsministeriet. (2013b). *Kommissorium for Udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*. København K. Retrieved from <http://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2013/Kommissorium.pdf>
- Jørgensen, O. (2014). *Offentlighed i Norden*. Gøteborg: Nordicom.
- Koch, P. B. (2008, September 9). Åbenmandede embedsmænd lades i stikken. *Politiken*. København. Retrieved from <http://politiken.dk/debat/kroniken/ECE563266/aa-benmandede-embedsmaend-lades-i-stikken/>
- Lewis, D. (2002, December 28). Whistleblowing procedures at work: what are the implications for human resource practitioners? *Business Ethics: A European Review*. Blackwell.
- Lind, M. G. (2011). Whistleblowing i kontekst. *Juristen*, 10, 317–328.
- Lund, A. (2013). *Mangfoldighed i dansk dagspresse: et publicistisk serviceeftersyn*. Frederiksberg: Center for Civilsamfundsstudier, CBS.
- Miethé, T. D., & Rothschild, J. (1994). Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, 64(3), 322–347.
- Morsing, M. (2012). Finansansatte er forsigtige med at ytre sig. *Nyhedsbrevet Finans*. Retrieved January 06, 1BC, from <http://www.finansforbundet.dk/da/Aktuelt/nyhedsbrevetfinans/Sider/Finansansatteerforsigtigemedatytresig.aspx>
- Nader, R., Petkas, P., & Blackwell, K. (1972). *Whistleblowing – The report of the conference on professional responsibility*. New York: Grossman Publishers.
- Near, J. P., Baucus, M. S., & Miceli, M. P. (1993). The Relationship between Values and Practice: Organizational Climates for Wrongdoing. *Administration & Society*, 25(2), 204–226. doi:10.1177/009539979302500204
- Nepper Larsen, S. (2008). Kritik af den kognitive kapitalisme. *Dansk Sociologi*, 4(19).
- Otto, B. (2012, June 19). Whistleblowerordning uden effekt. *Jyllandsposten*. Retrieved from <http://jyllands-posten.dk/opinion/breve/article4726487.ece>
- Petry, E. (Navex G. (2012). *Whitepaper: Whistleblower Hotlines & Case Management Solutions: Major Challenges and Best Practice Recommendations*. Retrieved from <http://trust.navexglobal.com/Free-Whistleblower-Hotline-White-Paper>
- Samarbejdsnævnet. (2006). *Samarbejdsaftalen 2006*. Retrieved from [http://www.samarbejdsnaevnet.dk/~media/LO\\_Samarbejdsnaevnet/udgivelser/Samarbejdsaftalen\\_2006.pdf.ashx](http://www.samarbejdsnaevnet.dk/~media/LO_Samarbejdsnaevnet/udgivelser/Samarbejdsaftalen_2006.pdf.ashx)
- Søndberg, M.-B. (KPMG), & Winther, S. (KPMG). (2011, September). Whistleblower-ordninger i Danmark. *Revision & Regnskabsvæsen*, 52–59.
- Tybjerg, J. (2014, September 24). Whistleblower bliver forgyldt med rekordstort millionbeløb. *Politiken*. København. Retrieved from <http://politiken.dk/oekonomi/gloekonomi/ECE2404143/whistleblower-bliver-forgyldt-med-rekordstort-millionbeloeb/>
- U.S. District Court. (2013). *Criminal Complaint United States of America vs. Edward J. Snowden*. Retrieved from [http://msnbemedia.msn.com/i/MSNBC/Sections/NEWS/A\\_U.S.news/US-news-PDFs/Snowden-Complaint.pdf](http://msnbemedia.msn.com/i/MSNBC/Sections/NEWS/A_U.S.news/US-news-PDFs/Snowden-Complaint.pdf)
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility – A Global Assessment* (p. 356). Hampshire: Ashgate.
- Villadsen, K., & Karlsen, M. (2007). Hvor skal talen komme fra? Dialogen som omsiggribende ledelsesteknologi. *Dansk Sociologi*, 18(2).
- Wahl-Jørgensen, K., & Hunt, J. (2012). Journalism, accountability and the possibilities for structural critique: A case study of coverage of whistleblowing. *Journalism*, 13(4), 399–416.
- Willig, I. (2011). *Bag om nyhederne: Værdier, idealer og praksis* (2nd ed.). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Willig, R. (2007). *Til Forsvar for Kritikken*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Willig, R. (2011, June 25). Kritik kan være krig eller demokrati. *Information*. Retrieved from <http://www.information.dk/274311>
- Zahle, H. (2004). Privatansattes ytringsfrihed. *TemaNord*, 509, 129–43.
- Zahle, H. (2006). Grundloven som grænse for afskaffelse eller omdefinering af nævninger. *Juristen*, 6.
- Zizek, S., & Daly, G. (2004). *Conversations with Zizek*. Cambridge UK; Malden MA: Polity; Distributed in the USA by Blackwell Pub.
- Aagaard, C. (2005). *I nationens tjeneste: Frank Grevil : majoren, der fik nok*. København: Informations Forlag.

## NOTER:

1. Dette tal er fundet ved at søge på ordet 'whistleblowerordning' i Datatilsynets fortegnelse, som kan findes her: <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/oeg.asp>. Søgningen er foretaget i december 2014.
2. <http://www.finansforbundet.dk/da/Aktuelt/nyhedsbrevetfinans/Sider/Lovforslagbeskytterikkewhistbloweregodtnok.aspx>
3. <https://www.finanstilsynet.dk/da/Temaer/Whistleblower.aspx>
4. Eksempelvis var både AOF og Folkehøjskolerne repræsenteret i Offentlighedskommissionen: <http://www.dfs.dk/nyheder/2010/dfs-i-mindretal-i-offentlighedskommission/>
5. Se fx: <http://www.arbejderen.dk/indland/whistleblower-kr%C3%A6ver-uafh%C3%A6ngig-unders%C3%B8gelses-instans>
6. <https://freedom.press/securedrop>
7. <https://safesource.forbes.com/>
8. <https://ssl.washingtonpost.com/securedrop>
9. <https://securedrop.theguardian.com/>
10. <http://www.radio24syv.dk/dig-og-radio24syv/securedrop/>