

Whistleblower-ordninger

- Offentlighed, kritik og risikohåndtering

Whistleblowing dækker som begreb over en form for kritik, der har en afgørende funktion for demokrati og offentlighed, og som i flere henseender er blevet aktualiseret i løbet af de seneste 5-10 år (Beck 2013; Habermas 2013; Žižek 2013). Whistlebloweren bidrager således ofte med viden, der er af væsentlig samfundsmæssig interesse og får ofte en særlig status og anerkendelse i offentligheden som konsekvens heraf. Begrebet *whistleblowing* er engelsk og mangler en god dansk oversættelse. Som etymologisk forklaring refereres både til de engelske *bobbies* og til dommeren i en fodboldkamp, der kan blæse i fløjten når hhv. en lov eller spilleregul overtrædes (Lind 2011: 317; Willig 2011). En udbredt definition af begrebet, der synes at være en vis konsensus om i forskningen på området, lyder:

Tidligere eller nuværende ansattes offentliggørelse af ulovlige, umoralske eller illegitime praksisser under deres arbejdsgivers kontrol, til personer eller organisationer, som måske kan foranledige en reaktion (Hedin & Månsson 2012: 153; Miceli & Near 1992: 15, min oversættelse).¹

I de senere år har organisationer søgt at institutionalisere *whistleblowing* i de såkaldte *whistleblower-ordninger*. Hvor *whistleblowing* siden 1970'erne er blevet ækvivaleret med offentlighed, oplysning, kritik og frihed, synes disse ordninger således at indvarsle en ny forståelse, hvor *whistleblowing* i højere grad ses som et spørgsmål om organisatorisk risikominimering, effektiv drift samt beskyttelse mod dårlig omtale ved at håndtere problematiske forhold i organisationen, inden de kommer til offentlighedens kendskab.

I populærkulturen fremstilles *whistlebloweren* ofte som en helt, der samvittighedsfuldt kæmper mod en magtfuld organisation. En kamp mellem den amoralske organisations repressive magt og det moralske menneskes dristige modstand. Modstanden tager afsæt i *whistleblowerens* moralske habitus, der umuliggør en passiv viden om de ulovligheder, organisationen søger at skjule, men i stedet for-

drer, at denne viden må deles med offentligheden. Dette har dog som oftest store personlige omkostninger for whistlebloweren, som dog alligevel i denne type af narrativ til sidst vinder retfærdighed og offentlighedens gunst. Dette narrativ ses bl.a. i filmen *Serpico* (Lumet 1973) med Al Pacino i hovedrollen som politibetjenten, der kæmper en ensom kamp imod korrupsion hos politiet i New York, samt *The Insider* (Mann 1999), hvor Russel Crowe spiller Jeffery Wygand, en højt placeret ansat i tobaksfirmaet Brown & Williamson, der beslutter at gå til offentligheden med sin viden om, hvordan firmaet kunstigt manipulerer sin tobaksblanding for at forøge cigaretternes afhængighedsskabende effekt. Begge film er baseret på virkelige hændelser, og det narrativ de udtrykker, kan endvidere spores i div. massemediale skildringer af whistleblowing-episoder. Daniel Ellsbergs læk af de såkaldte Pentagon Papers i 1971 (Ellsberg 2002), Bradley Mannings læk af tusindvis af fortrolige dokumenter om krigen i Afghanistan og Irak til Wikileaks samt senest Edward Snowdens afsløringer af NSA's overvågningsprogram er således alle bl.a. blevet beskrevet med udgangspunkt i narrativet om den samvittighedsfulde helts kamp mod en repressiv stat (se fx Ellsberg 2002; Greenwald & Poitras 2013; Weiskopf & Willmott 2013; Žižek, Assange & Goodman 2011). Et narrativ, der i et vist omfang synes lagret i vor kollektive bevidsthed.

At whistleblowing, der statistisk set er en relativt sjælden hændelse (Miethe & Rothschild 1994: 330-331) således ikke blot forstås som et tilfældigt kritisk udbrud, men gives sit eget begreb og ofte ophøjes til episoder med stor væsentlighed for friheden og demokratiet, som tilfældet bl.a. har været med de tre ovenstående eksempler (se fx Ellsberg 2002; Greenwald & Poitras 2013; Weiskopf & Willmott 2013; Žižek, Assange & Goodman 2011), skyldes det fortolkningsrepertoire, hvori handlingen indskrives. Vores fælles tolkninger af whistleblowing kan således siges at bære vidne om de gamle og indflydelsesrige diskurser, hvorigennem Vesten proklamerer sin egen politiske traditions særegenhed – herunder særligt de dele, der har at gøre med individuelle rettigheder, kritik af autoriteter, fornuftens frigørende kraft og den borgerlige offentlighed (Perry 1998: 236, 253; Habermas 2012). Disse diskurser umuliggør således en tolkning af whistleblowing som en arbitrær begivenhed uden bredere betydning. Ifølge Perry bliver begivenheder, der in-

volverer whistleblowing derimod konstrueret og dramatiseret over selve forudsætningen for oplysningsprojektet, dvs. muligheden for at kombinere individuel autonomi med social rationalitet eller at forene krav om sandhed med politisk praksis (Perry 1998: 236) En dramatisering der bl.a. sker gennem førnævnte narrativ.

Whistleblower-ordninger i Danmark

Whistleblowersager er ikke altid så dramatiske som de ovennævnte amerikanske og vil i de fleste tilfælde næppe kunne overføres til et spændingsfyldt filmmanuskript. I Danmark findes der en lang række eksempler på mindre opsigtsvækkende whistleblowersager² - bl.a. om fusk med målinger af olieforurening hos Maersk,³ svigtende sikkerhedsprocedurer hos SAS,⁴ bestikkelse af læger med dyre middage mv. hos Novo Nordisk⁵ og uberettiget hjemtagelse af refusion for et trecifret millionbeløb til aktivering i Københavns Kommune.⁶ Denne mere 'dagligdags' whistleblowing foregår på både offentlige og private arbejdspladser i Danmark, og har i de senere år tiltrukket sig en ny form for interesse, hvor opfattelsen ikke i samme grad synes præget af de førnævnte diskurser omkring vestens politiske tradition og ideerne om oplysning og offentlighed. En lang række organisationer, såvel offentlige som private, søger således at facilitere whistleblowing gennem formaliserede ordninger:

Whistleblower-ordninger giver ansatte og i nogle tilfælde tillige eksterne mulighed for anonymt og fortroligt at meddele virksomheden om ulovligheder, hvori virksomheden og/eller dens ansatte er involveret, samt – afhængig af karakteren – visse alvorlige tilfælde af uetisk adfærd, adfærd i strid med interne og/eller eksterne regler, politikker, forskrifter mv. (Søndberg & Winther 2011: 52)

Disse såkaldte *whistleblower-ordninger* er typisk karakteriseret ved, at en ekstern operatør modtager henvendelsen via en anonym hotline eller en krypteret hjemmeside, hvorefter den sendes videre, så selve efterforskningen foregår internt i organisationen. Whistleblower-ordningerne supplerer ofte de almindelige samarbejdssystemer og kommunikationsveje i organisationen, og bruges til at anmelde forhold, som kan være et problem at anmelde gennem de normale kanaler – fx sager om bestikkelse, afpresning, svindel med regnskaber,

forurening med miljøet eller børnearbejde (IDA 2012: 18; Dansk Metal 2012; Sønderberg & Winther 2011: 52-54). Der er typisk mulighed for at foretage anonyme indberetninger (IDA 2012: 3).

Pr. 12. november 2013 har 197 organisationer i Danmark fået godkendt deres whistleblower-ordning hos Datatilsynet,⁷ der siden 2007 har tilbudt organisationer hjælp til at håndtere de juridiske aspekter ved implementeringen af ordningerne. Whistleblower-ordningen indbefatter således indsamling af information, der ofte vil være af personfølsom karakter, hvorfor ordningerne for private virksomheders vedkommende skal godkendes hos Datatilsynet, imens de hos offentlige institutioner blot skal anmeldes hertil (Datatilsynet 2013; IDA 2012: 8; Sønderberg & Winther 2011: 53).

Tendensen med at indføre whistleblower-ordninger begyndte med den såkaldte Sarbanes Oxley Act, der blev indført i USA i 2002 i forbindelse med Enron-skandalen. Her blev der vedtaget en række påbud om oprettelse af whistleblower-ordninger for offentligt ejede virksomheder i USA samt ikke-amerikanske firmer, der er børsnoteret i USA (Lind 2011: 318). Siden er en række andre lande fulgt efter, så der i dag tales om et ”globalt momentum” for whistleblower-ordninger (Vandekerckhove 2006: 1, se også Johnsen 2011: 1). Et momentum, der også synes at have effekt i Danmark, hvor ordningen fra 1. januar 2014 er lovpligtig for danske virksomheder i den finansielle sektor (Klingsten & Rasmussen 2013), ligesom regeringen for nylig har nedsat et såkaldt ’whistleblower-udvalg’, der bl.a. skal undersøge mulighederne for flere whistleblower-ordninger i det offentlige.⁸ I Danmark findes der dog hverken nogen særskilt lovgivning om whistleblowing, ligesom ingen instans har særligt ansvar for rådgivning og beskyttelse af whistleblowere (Johnsen 2011: 1; Lind 2011: 323-4; Transparency International Danmark 2012 :3). Danmark er således det eneste nordiske land uden veldefinerede regler på området (Gøtze 2011).⁹

Eksisterende forskning

Den internationale forskning i whistleblowing og ikke mindst whistleblower-ordninger er både teoretisk og empirisk underudviklet (Pemberton et al. 2012: 263; Miethé & Rothschild 1994: 325) og i Danmark endvidere yderst sparsom. Især to temaer er dog

dominerende. Interessen retter sig mod at forklare, hvilke forhold, der leder til whistleblowing, samt hvilke konsekvenser, whistleblowingen medfører for organisation og whistleblower. En typisk analysestrategi består i via store datasæt eller en række casestudier at udrede hele whistleblowerprocessen fra medarbejdernes første bekymringer, over selve whistleblowingen, til den efterfølgende reaktion og langtidseffekterne heraf (Glazer & Glazer 1989; Miceli & Near 1992; Rothschild & Miethe 1999; Skiveness & Trygstad 2006). Imens det har vist sig vanskeligt at redegøre systematisk for, hvilke individuelle og organisatoriske forhold, der typisk foranlediger whistleblowing (Alford 2001: 14-16; Pemberton et al. 2012: 266), tyder meget imidlertid på, at whistleblowing faktisk virker (Lind 2011: 326), men også ofte medfører repressalier for whistlebloweren (Bjørkelo & Matthiesen 2011; Rehg et al. 2004).

Studierne, der beskæftiger sig specifikt med whistleblowerordninger, overgås markant i antal af de mere generelle studier af whistleblowing i bred forstand. Sidstnævnte er endvidere ofte mere aktørfokuserede end førstnævnte, der i højere grad bevæger sig på det organisatoriske niveau, hvor der fokuseres på implementeringen og effekten af ordningerne. Bl.a. har Vandekerckhove (2006) undersøgt, hvordan begrundelserne for at indføre whistleblowerordninger påvirker deres endelige udformning og diskuteret implikationerne af, hvordan whistleblowing kan tolkes som både rettighed og pligt i forbindelse med disse (Vandekerckhove & Tsahuridu 2010). Andre studier belyser de praktiske og juridiske aspekter af den konkrete implementering af whistleblowerordninger (Lewis 2001, 2002, 2006; Lind 2011; Søndberg & Winther 2011; Johnsen 2011: 1) samt ledelsens handlerum i denne nye kontekst (Smith & Oseth 1993). Whistleblowerordninger kan i forlængelse heraf forstås som et udtryk for en tendens, hvor virksomheder under deregulerede neoliberale betingelser kan adressere kritik fra samfundet ved at regulere sig selv igennem forskellige CSR-initiativer (Pemberton et al. 2012: 264). Tsahuridu (2011) har i den forbindelse beskrevet en stigende erkendelse af, hvordan whistleblowerordninger kan anvendes som ledelsesværktøj til risikostyring i organisationen. Desuden betoner flere, hvorledes whistleblowing tidligere er blevet forstået som en trussel mod organisationen, men i stadig større grad – bl.a. i kraft af whistleblowerordninger – nu opfattes

som et vigtigt redskab til at sikre en smidig og effektiv drift af den moderne, selvregulerende og socialt ansvarlige organisation (Pemberton et al. 2012: 264; Vandekerckhove 2006: 304). I det følgende skitseres whistleblowingens opkomst, og den klassiske forståelse af begrebet, der herefter kontrasteres med whistleblower-ordningerne og den moderne fortolkning af begrebet, der følger med disse.

Whistleblowingens opkomst i en organisatorisk kontekst

Litteraturen på området peger samstemmende på en konference arrangeret af Ralph Nader¹⁰ i 1971 om ”professionel ansvarlighed”, som det sted, hvor whistleblowing første gang blev tematiseret i en organisatorisk kontekst (Near, Baucus & Miceli 1993; Rehg, Near & Ryan 1999; Vandekerckhove 2006: 8). De førnævnte diskurser om vestens politiske tradition præger fortolkningen her, hvor whistleblowing kædes sammen med frie individer, offentlig interesse, ytrings- og informationsfrihed, samt borgernes ret til at deltage i væsentlige offentlige diskussioner (Nader, Petkas & Blackwell 1972: 1, 7, 11). Whistleblowing defineres i forlængelse heraf således:

[...] Den handling, hvor en mand eller kvinde der mener, at den offentlige interesse går forud for interesserne for den organisation, hvor han gør tjeneste, offentligt ”blæser i fløjten”, hvis organisationen er involveret i korrupt, ulovlig, svigagtig eller skadelig aktivitet [...]. (Nader, Petkas, & Blackwell 1972: 1, min oversættelse).

Her forstås whistleblowing som en kritikform, der adresserer en konflikt mellem organisationen på den ene side, og samfundet og offentligheden på den anden (Nader 1972: 4). I modsætning til den mest udbredte definition af begrebet, som blev præsenteret i introduktionen, indbefatter Naders definition således ikke whistleblowing, som faciliteres via ordninger. Whistleblowing forbindes i stedet hos Nader med en stærk kritik af organisationens dehumaniserende magtfuldkommenhed og bliver en måde at gøre modstand mod den ”hemmelighedsfulde og magtfulde” organisations ”tyranni” og ”usynlige lænker”, der ”paralyserer samvittighed, initiativ og almindelig bekymring for mennesker udenfor organisationen” (Nader 1972: 3,4,7). I forlængelse heraf introduceres med Naders

konceptualisering af whistleblowing således et grundlæggende spørgsmål om loyalitet. Hvornår overstiges loyaliteten til organisationen og dens profitmotiver af loyaliteten til samfundet og offentligheden (Nader 1972: 5)?

Naders kritik af organisationens paralyserende effekt på dens ansatte, der trænes i loyalitet overfor organisationen og indifferens overfor omverdenen, er endvidere en kritik af det medarbejderideal, som William Whyte i 1956 beskrev i den indflydelsesrige bestseller *The Organization Man* (Nader et al. 1972; Whyte 1956). Den konforme og ubetinget loyale *Organization Man* forstår således primært sig selv som ansvarlig over for organisationen, og kun i mindre grad offentligheden og det omgivende samfund. Ideen om, at hans loyalitet overfor virksomheden kan stå i modsætning til samfundets interesse, overvejes stort set ikke, idet organisationens mål opfattes som sammenfaldende med det moralsk gode (Whyte 1956: 8, 14, 182, 201).

Whistleblower-ordninger som risikohåndtering

Det er interessant at sammenholde denne whistleblowingens opkomst som begreb med nutidens manifesteringer i de såkaldte whistleblower-ordninger. På Datatilsynets hjemmeside skal virksomheder, der ansøger om at få godkendt en whistleblower-ordning, også beskrive formålet med ordningen. I Rambølls ansøgning lyder det:

Formålet er at oprette et internt informationssystem som skal sikre, at oplysninger om mulige uregelmæssigheder i forhold til virksomhedens etiske principper og retningslinier hurtigt opdages og bringes videre til de relevante personer med henblik på stillingtagen til evt. tiltag. Forretningsetik er også medarbejdernes ansvar, hvorfor medarbejderne skal være med til at sikre, at virksomhedens grundlæggende værdier som nedfældet i Code of Conduct og Code of Practice efterleves. Funktionen er tiltænkt som en sikkerhedsventil, hvor medarbejderne har mulighed for anonymt at gøre opmærksom på oplevede afvigelser eller mistanke om uetisk adfærd [...].¹¹

Sammenlignes det ovenstående med whistleblowingens opkomst som begreb hos Nader, ser vi for det første, at offentligheden ikke

er nævnt. Ralph Naders konflikt mellem organisationen og samfundet ses således ikke i det ovenstående, idet udelukkende organisationen synes at være i fokus. I den forstand peger ovenstående beskrivelse tilbage mod *Organization Man's* loyalitet overfor organisationen og manglende samfundsansvar.

Interessant er det endvidere, at der tales om de ansattes medansvar for forretningsetikken. Hvor Nader betoner ideen om den myndige borger og hvorledes den enkeltes samfundsansvar bør overstige ansvaret overfor en ulovlig, uretfærdig eller uagtsom virksomhedspolitik (Nader 1972: 7), er det hos Rambøll ansvaret for organisationen, der vægtes. Medarbejderens ansvar ses som rettet mod at sikre, at konflikten mellem samfund og organisation holdes internt i organisationen. Det sker ved at erstatte den offentlige kritik med interne indberetninger af overskridelser af virksomhedens *Code of Conduct*. Konflikten mellem samfund og organisation er dermed ikke aktuel, men afløst af en konflikt mellem medarbejdere, der ikke overholder organisationens forretningsetik på den ene side og medarbejdere der gør, på den anden. De sidstnævnte har således medansvar for at indberette de førstnævnte til whistleblowerordningen. Dette indebærer endvidere potentialet for en art kollektiv ansvarliggørelse, hvor enhver der har viden om problematiske praksisser, som overskrider forretningsetikken, bliver medansvarlig for disse praksisser, for så vidt de ikke indberettes til whistleblowerordningen (Vandekerckhove 2006: 111).

Endelig er ordvalget ”sikkerhedsventil” interessant i denne sammenhæng. En sikkerhedsventil er en ordning der sikrer, at et givent tryk ikke overskrides. Willig har i den forbindelse beskrevet, hvordan medarbejdere i organisationer, hvor det ikke er muligt at adressere kritiske forhold opad i ledelseshierarkiet, udvikler forskellige ’ventiler’ for at komme af med den uhørte kritik ad andre veje – fx via sladder eller satire. Det sker for ikke på et personligt plan at ’koge over’ med indestængt frustration (Willig 2009). At se whistleblowerordningen som en sådan kritik-ventil, hvor medarbejderne kan lufte frustrationer, som ellers ikke ville kunne luftes, er dog ikke den eneste mulige tolkning. Skiftes perspektivet fra medarbejder til organisation, kan det overtryk, der søges undgået, således også ses som metafor for en offentlig, pressedækket skandale, hvor whistleblowerordningen fungerer som ventilen, der forhindrer dette.

Denne udlægning bestyrkes, hvis blikket vendes mod de såkaldt *eksterne operatører*, dvs. de virksomheder, der har håndtering af whistleblower-ordninger som forretningsområde. Disse er typisk baseret i USA og har amerikanske og multinationale selskaber som kunder. En af de store spillere på markedet er Navex Global, der bl.a. anvendes af Cowi, Maersk¹² og NKT¹³ (IDA 2012: 13). Der findes dog også danske spillere på markedet, bl.a. advokatkontorerne Horten,¹⁴ Kromann-Reumert¹⁵ og KPMG.¹⁶ De større internationale virksomheder bruger typisk en international udbyder, der giver mulighed for indrapportering både telefonisk og digitalt på flere sprog og i flere tidszoner, med et stort fokus på datasikkerhed og kryptering (IDA 2012: 13; Petry 2012), imens virksomheder, der udelukkende er baseret i Danmark typisk anvender en in-house advokat eller et af de danske advokatkontorer (Søndberg & Winther 2011: 57).

At et centralt rationale bag indførslen af whistleblower-ordninger består i at beskytte organisationen imod negativ ekstern eksponering, udtrykkes bl.a. i Navex Globals beskrivelse af den whistleblower-hotline, som firmaet tilbyder. Her beskrives det, hvorledes ordningen giver ledelsen et overblik, der gør det muligt at handle forebyggende ”[...] før mindre trends udvikler sig til fuldvoksne problemer for organisationen.”¹⁷

Navex Global beskriver sig selv som en GRC-forhandler,¹⁸ hvor GRC er en forkortelse for *Governance, Risk and Compliance*. Fokus er således på at hjælpe kunden med at minimere risiko igennem god selskabsledelse og sikring af, at kunden overholder alle regler. Whistleblower-ordningens formål forstås dermed således:

Formålet med en organisations hotline-program er enkelt: at reducere ureglementeret medarbejderadfærd og at reducere organisatorisk risiko ved at identificere og afklare beskyldninger om overskridelser af virksomhedsetik og andre regelsæt – så hurtigt og effektivt som muligt (Petry 2012: 2, min oversættelse).

Whistleblower-ordningen synes således at have til formål at beskytte virksomhedens omdømme og kultur.¹⁹ Det sker via ordningens præventive effekt på medarbejdernes overtrædelse af virksomhedens *Code of Conduct*, samt ved at fange små problematiske sager i opløbet, inden de bliver til store medieskandaler. Whist-

leblower-ordningen beskrives endvidere som et ledelsesværktøj (Petry 2012: 4-5), der kan bruges til at genere data, som gør det muligt for ledelsen og bestyrelsen at spotte problematiske trends "[...] før de resulterer i større problemer, som er synlige for den brede offentlighed" (Petry 2012: 7, min oversættelse).

Risikoen for større problemer som er synlige for offentligheden, er altså det, der skal håndteres med whistleblower-ordningen, imens faren for den enkelte whistleblower i form af repressalier eller faren for samfundet i form af eksempelvis økonomisk eller miljømæssig skade, ikke nyder samme opmærksomhed. Ralph Naders visioner for whistleblowing i en organisatorisk kontekst, hvor værdier som kritik, individuel frihed, offentlighed og oplysning danner grundlag, synes på det nærmeste fraværende her. I tillæg hertil er whistleblower-ordningen hos nogle organisationer omgærdet med hemmeligholdelse. IDA (Interesseorganisationen for Ingeniører i Danmark) har således foretaget en undersøgelse af brugen af whistleblower-ordninger i danske virksomheder hvoraf det fremgår, at de fleste virksomheder er ganske tilbageholdende med at videregive nogen former for information omkring disse ordninger. Eksempelvis vil halvdelen af de ingeniørvirksomheder, der undersøges nærmere i rapporten, hverken oplyse hvor mange anmeldelser, der har været til ordningen, eller hvor mange af disse anmeldelser, der har resulteret i en "identifikation af uhensigtsmæssig adfærd" (IDA 2012: 14). Denne risikominimering igennem hemmeligholdelse synes endvidere ikke blot at være rettet mod offentligheden, idet organisationens medarbejdere i mange tilfælde også kun får yderst begrænset indsigt i whistleblower-ordningens resultater. Således fremgår det af rapporten, at flere af de interviewede medarbejdere efterlyser mere information om aktiviteten i ordningen, idet informationen til medarbejderne "typisk ligger på niveau med informationen til offentligheden og beskrives som "relativt summarisk" (IDA 2012: 25).

Konklusion

Sammenfattende synes den stigende brug af whistleblower-ordninger altså at indvarsle en ny betydning af begrebet *whistleblowing* i en organisatorisk kontekst, der supplerer den klassiske forståelse.

Begrebet blev i 1970'erne hos bl.a. Ralph Nader fortolket gennem et repertoire, der fejrer offentlighed, oplysning, kritik og individuel frihed, ligesom det betegner en konflikt imellem samfund og organisation. Tidens whistleblower-ordninger synes derimod i vidt omfang at være oprettet for at holde samfundet og offentligheden ude af konflikten, som istedet inddæmnes indenfor organisationens grænser. Whistleblowerens kritik forstås med whistleblower-ordningerne ikke længere som en trussel for virksomheden, men derimod som et vigtigt redskab for ledelsen til at identificere og minimere risiko, hvoraf en overvejende del udgøres af risikoen for, at offentligheden får kendskab til uhensigtsmæssig adfærd i organisationen. Hvor whistleblowing siden 1970'erne, med udgangspunkt i vestlige oplysningsværdier, er blevet forstået som et led i en bevægelse, der søger at styrke offentlighedens indsigt i organisationen, kan nutidens whistleblower-ordninger således ses som et udtryk for den modsatte bevægelse. Dermed anes måske med whistleblower-ordningen konturerne af et nyt fortolkningsrepertoire, der konciperer whistleblowing som en form for risikominiering, der bidrager til den smidige og effektive drift af den moderne organisation.

Det nye fortolkningsrepertoire ser dog umiddelbart ikke ud til at erstatte den klassiske forståelse, idet denne i høj grad har været med til at farve opfattelsen af nogle af de seneste års store whistleblowing-episoder med bl.a. de førnævnte Manning og Snowden. Begge er i relativt vidt omfang blevet opfattet som vigtige kritikere, der lod hensynet til offentligheden veje tungere end hensynet til deres respektive organisationer. I Danmark har den samme tendens kunnet ses i forbindelse med mediedækningen af den tidligere officer Anders Kærgaards læk af en video fra Operation Green Desert i Irak, der viser danske soldater se passivt til, imens irakiske soldater slår og sparkes civile fanger.²⁰ I forlængelse heraf ville det være præmaturligt at konkludere, at whistleblowing som fænomen, i kraft af ordningerne, er blevet udvandet eller 'koopteret' (Boltanski & Chiapello 2007: 28f), idet klassisk whistleblowing stadig lever i bedste velgående, side om side med den institutionaliserede whistleblowing. Tiden vil vise, i hvilket omfang opkomsten af whistleblower-ordningen, og den nye betydning begrebet i den forbindelse tilskrives, også får effekt ift. hvilke konkrete manifestationer af begrebet, der kommer til at dominere fremover. Hvorvidt whistleblower-ordningerne skal anskues som en trussel mod det kritiske og de-

mokratiske potentiale i klassisk whistleblowing, eller som et separat fænomen, der ikke har meget med whistleblowing at gøre, og blot er udtryk for en lidt (for) løs brug af begrebet, er således fortsat et åbent spørgsmål.

Ikke mindst i Danmark er whistleblower-ordninger stadig et nyt fænomen, hvorfor forskningen er yderst sparsom. Det er derfor nødvendigt med mere forskning på området, idet ordningerne synes at rejse en række presserende spørgsmål omkring demokrati, offentlighed og organisatorisk styring. De divergerende fortolkninger af offentlighedens rolle i forbindelse med begrebet whistleblowing, som er belyst i nærværende artikel, kunne give anledning til en diskussion af mulighederne for alternative indretninger af whistleblower-ordninger med eksempelvis en bredere modtagerkreds, der inkluderer organisationer fra civilsamfundet, såvel som medlemmer af pressen, for på den måde at inkludere offentligheden. Endvidere er sammenhængen eller manglen på samme, imellem opkomsten af whistleblower-ordninger i vestlige organisationer i løbet af de sidste 5-10 år, og det store fokus på klassiske whistleblowersager, der synes at have præget medierne og den offentlige debat i samme tidsrum, et interessant spørgsmål, der bør undersøges nærmere. Det samme kan siges om ordningernes konkrete styringseffekter i organisationen, samt risikotænkningen og dens forhold til offentlighed og demokrati.

Noter

- 1 Denne definition indbefatter også såkaldt 'intern whistleblowing', som whistleblower-ordningerne kan ses som et eksempel på (Near & Miceli 1996). Indenfor forskningen på området har der dog tidligere været visse uenigheder om, hvorvidt interne indberetninger også kan klassificeres som whistleblowing (Farell & Petersen 1982). Siden er det dog med udgangspunkt i empiriske undersøgelser blevet hævdet, at de basale processer synes at være de samme uanset hvilken form for whistleblowing, der er tale om (Miceli & Near 1992), selvom eksterne whistleblowere har større risiko for hævnaktioner, som følge af deres ytring (Near & Miceli 1996). Denne opfattelse synes også at være den gældende i dag.
- 2 Hvis man ser bort fra den dramatiske Frank Grevil-sag fra 2004 (Se evt. Aagaard 2005), samt sagen om Anders Kærgaard, der omtales senere i artiklen.

- 3 <http://politiken.dk/erhverv/ECE1693439/whistleblower-jeg-foelte-mig-bonde-fanget/>
- 4 Se fx <http://whistleblowers.dk/live/luffeshistorie.php>
- 5 <http://nyhederne.tv2.dk/article.php/id-44046009:whistleblower-i-novosagst%C3%A5r-frem.html?rss>
- 6 <http://www.b.dk/berlingske-undersoeger/jeg-oensker-sandheden-skal-frem>
- 7 Databasen findes ved at indtaste søgeordet 'whistleblower' i Datatilsynets fortegnelse: <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/default2.asp>
- 8 <http://justitsministeriet.dk/nyt-og-presse/pressemeddelelser/2013/regeringen-neds%C3%A6tter-udvalg-om-offentligt-ansattes>
- 9 Den lovgivningsmæssige ramme er i Danmark fastlagt under almen lovgivning om ytringsfrihed og medarbejders ret og pligt til at informere offentligheden om uretmæssigheder. (Se evt. Lind, 2011; Zahle, 2004)
- 10 Ralph Nader (1934-) er politisk aktivist, forfatter og advokat, og har bl.a. har stillet op som kandidat til det amerikanske præsidentvalg 5 gange.
- 11 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=69369&myjour=2007-42-0229&journal=&anmelder=&ord=whistleblower>
- 12 Ifølge IDA's rapport fra marts 2012 anvender Maersk firmaet 'Global Compliance'. Global Compliance er dog siden slået sammen med Navex Global: <http://www.globalcompliance.com/>
- 13 <https://anmeld.datatilsynet.dk/frontend/fortegnelse/vis.pri.asp?pub=yes&myid=77167&myjour=2009-42-1659&journal=&anmelder=&ord=whistleblower>
- 14 <http://www.horten.dk/cms/Whistleblowerordninger-1784.aspx>; <http://www.horten.dk/resources/1300.pdf>
- 15 http://www.kromannreumert.com/da-DK/Publikationer/Nyhedsbreve/Ansaetelses-ogarbejdsret/Documents/Whistleblower_1.pdf
- 16 <http://www.kpmg.com/dk/da/nyheder-og-indsigt/nyheder/advisory/sider/whistleblowing.aspx>
- 17 <http://www.navexglobal.com/products>, egen oversættelse.
- 18 <http://www.navexglobal.com/company>
- 19 <http://www.navexglobal.com/company/press-room/industry-leaders-merge-form-leading-ethics-and-compliance-company>
- 20 Se fx <http://ekstrabladet.dk/nyheder/samfund/article2028809.ece>; <http://nyhederne.tv2.dk/article.php/id-69741120:eksofficer-f%C3%A5r-pris-og-hj%C3%A6lp-til-tvangsb%C3%B8der.html>; <http://www.dr.dk/Nyheder/Indland/2013/10/21/110025.htm>

Litteratur

- Alford, C. Fred (2001): *Whistleblowers : broken lives and organizational power*, Ithaca: Cornell University Press.
- Beck, Ulrich (2013): "Den digitale trussel mod friheden", i *Politiken*, den 4. august, 2013.
- Bjørkelo, Brita, & Matthiesen, Stig Berge (2011): "Preventing and Dealing with Retaliation Against Whistleblowers" i D. Lewis & W. Vandekerckhove (red.), *Whistleblowing and democratic values*. The International Whistleblowing Research Network. E-bog.
- Boltanski, Luc & Eve Chiapello (2007): *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Datatilsynet (2013): Whistleblowersystemer. <http://www.datatilsynet.dk/erhverv/whistleblowersystemer/>
- Ellsberg, Daniel (2002): *Secrets : a memoir of Vietnam and the Pentagon papers*, New York: Viking.
- Farell, Dan & James C. Petersen (1982): "Patterns of political behavior in organizations", i *Academy of Management Review*, 7(3), s. 403–412.
- Glazer, Myron & Penina Glazer (1989): *The whistleblowers : exposing corruption in government and industry*, New York: Basic Books.
- Greenwald, Glenn & Laura Poitras (2013): Edward Snowden: "The US government will say I aided our enemies" – video interview. *The Guardian*. Hentet fra <http://www.guardian.co.uk/world/video/2013/jul/08/edward-snowden-video-interview>
- Götze, Michael (2011): "Ingen blæser i fløjten", (kronik) i *Berlingske*, den 10. maj, 2011.
- Habermas, Jürgen. (2012): *Borgerlig offentlighed : offentlighedens strukturændring : undersøgelser af en kategori i det borgerlige samfund*, København: Informations Forlag.
- Habermas, Jürgen (2013): «NSA-afsløringerne angår os alle», i *Information*, den 16. august, 2013.
- Hedin, Ulla-Carin & Svend Axel Månsson (2012): "Whistleblowing processes in Swedish public organisations - complaints and consequences", i *European Journal of Social Work*, 15(2), s. 151–167.
- IDA. (2012): *Whistleblowerordninger - Erfaringer fra ordninger i private danske virksomheder*. Hentet fra http://ida.dk/omida/laesesalen/Documents/IDA_Analyser/Whistleblowerordninger_ENDELIG.pdf
- Johnsen, Tanja B. (2011): "Whistleblowing systems in Denmark", i *International Data Privacy Law*, 1(3), s. 199–205.
- Klingsten, Mette & Thomas M. Rasmussen (2013): *Obligatorisk whistleblowerordning i den finansielle sektor*. Hentet fra <http://www.bechbruun.com/~/>

- media/Files/Videncenter/Nyhedsbreve/Corporate/2013/Whistleblowerordning i den finansielle sektor.pdf
- Lewis, David (2001): "Whistleblowing at Work: On What Principles Should Legislation Be Based?", i *Industrial Law Journal*, 30(2), s. 169–193.
- Lewis, David (2002): "Whistleblowing procedures at work: what are the implications for human resource practitioners?", i *Business Ethics: A European Review*. Blackwell.
- Lewis, David (2006): "The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the UK. Some lessons from empirical research", i *Employee Relations*, 28(1), s. 76–86.
- Lind, Martin G. (2011): "Whistleblowing i kontekst", i *Juristen*, 10, s. 317–328.
- Lumet, Sydney (1973): *Serpico*. USA: Paramount Pictures.
- Mann, Michael (1999): *The Insider*. USA: Touchstone Pictures.
- Miceli, Marcia & Janet Near (1992): *Blowing the whistle: the organizational and legal implications for companies and employees*, New York: Lexington Books.
- Miethe, Terrance D. & Joyce Rothschild (1994): "Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct", i *Sociological Inquiry*, 64(3), s. 322–347.
- Nader, Ralph (1972): "The anatomy of whistleblowing" i Ralph Nader, Peter Petkas, & Kate Blackwell (red.), *Whistle Blowing: The report of the conference on professional responsibility*, New York: Grossman Publishers.
- Nader, Ralph, Peter Petkas & Kate Blackwell (1972): *Whistleblowing - The report of the conference on professional responsibility*, New York: Grossman Publishers.
- Near, Janet, Melissa Baucus & Marcia Miceli (1993): "The Relationship between Values and Practice: Organizational Climates for Wrongdoing", i *Administration & Society*, 25(2), s. 204–226.
- Near, Janet & Marcia Miceli (1996): "Whistle-Blowing: Myth and Reality", i *Journal of Management*, 22(3), s. 507–526.
- Pemberton, Simon, Steve Tombs, Jioy Chan Ming & Lizzie Seal (2012). "Whistleblowing, organisational harm and the self-regulating organisation", i *Policy & Politics*, 40(2), s. 263–79.
- Perry, Nick (1998): "Indecent Exposures: Theorizing Whistleblowing", i *Organization Studies*, 19(2), s. 235–257.
- Petry, Ed (2012): *Whitepaper: Whistleblower Hotlines & Case Management Solutions: Major Challenges and Best Practice Recommendations*. Hentet fra <http://trust.navexglobal.com/Free-Whistleblower-Hotline-White-Paper>
- Rehg, Michael T., Janet Near, Marcia Miceli & Katherine C. Ryan (1999): "Can Laws Protect Whistle-Blowers? Results of a Naturally Occurring Field Experiment", i *Work and Occupations*, 26(1), s. 129–151.
- Rehg, Michael. T. et al. (2004): Predicting Retaliation Against Whistle-blowers: Outcomes of Power Relationships Within Organizations. *Academy of Management Proceedings*, 2004(1), E1–E6.

- Rothschild, Joyce & Terrance D. Miethe (1999): "Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption", i *Work and Occupations*, 26(1), s. 107–128.
- Skiveness, Marit & Sissel Trygstad (2006): *Varslere - Om arbeidstakere som sier ifra!* København: Gyldendal Akademisk.
- Smith, Kevin M., & John M. Oseth (1993): "The whistleblowing era - a management perspective", i *Employee Relations Law Journal*, 19(2), s. 179–192.
- Søndberg, Maibritt. (KPMG), & Svend Winther (KPMG) (2011): "Whistleblower-ordninger i Danmark", i *Revision & Regnskabsvesen*, s. 52–59.
- Transparency International Danmark. (2012). *Policy Paper: Whistleblowing*. Hentet fra http://transparency.dk/wp-content/uploads/2012/12/Policy-Paper_Whistleblowing_elektronisk-version.pdf
- Vandekerckhove, Wim (2006): *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility - A Global Assessment*. Hampshire: Ashgate.
- Vandekerckhove, Wim, & Eva Tsahuridu (2010): Risky rescues and the duty to blow the whistle. *Journal of Business Ethics*, 97(3), s. 365–380.
- Weiskopf, Richard & Hugh Willmott (2013): "Ethics as Critical Practice: The "Pentagon Papers", Deciding Responsibly, Truth-telling, and the Unsettling of Organizational Morality", i *Organization Studies*. 34(4), s. 469–493.
- Whyte, William. (1956): *The organization man*, New York: Simon and Schuster.
- Willig, Rasmus (2009): *Umyndiggørelse*, København: Hans Reitzel.
- Zahle, Henrik (2004): «Privatansattes yringsfrihed», i *TemaNord*, 509, s. 129–43.
- Žižek, Slavoj (2013): «Whistleblowere som Manning og Snowden er vor tids helte», i *Politiken*, 25. august, 2013.
- Žižek, Slavoj, Julian Assange & Amy Goodman (2011): "Debate on Wikileaks. Democracy Now". Hentet fra http://www.youtube.com/watch?v=_VdFtb4zNXE
- Aagaard, Charlotte (2005): *I nationens tjeneste : Frank Grevil : majoren, der fik nok*, København: Informations Forlag.

