

Lojalitet

-en betraktning omkring lojalitetsbegrepet ved behandlingen av saken om «Rett til arbeid» for de ureturnerbare asylsøkerne

Bakgrunn

Når bedrifter og organisasjoner beveger seg inn i de juridiske eller etiske gråsonene medfører det et stort ansvar og press på de enkelte medarbeiderne. Jeg skriver denne korte betraktningen for å lette på dette presset ved å bidra til økt bevissthet.

I mangel av lovfestede straffereaksjoner på utlendingsfeltet når tvangsretur viser seg vanskelig, har myndighetene bevisst valgt å bevege seg inn i den juridiske gråsonen for å oppnå sine politiske målsettinger. Les gjerne [denne artikkelen i Aftenposten](#) som beskriver situasjonen. Siv Jensen uttalte som leder i FrP at det var et ønske om å «utforske handlingsrommet» i Mulla Krekar saken, og viste med det vilje til å bevege seg inn i gråsonen. Sylvi Listhaug uttalte som Innvandrings- og integreringsminister at det var et behov for å «utfordre menneskerettighetene» i asylsaker. Den politiske vilje til å navigere inn i gråsonene er ingen hemmelighet. Dette medfører et stort press og ansvar på den enkelte medarbeider og saksbehandler, som sitter på et personlig ansvar for å etterleve disse lovene.

Lojalitet

Store norske leksikon:

Lojal, lovlydig, som er trofast overfor sin gruppe, sitt parti, og bøyer seg for de beslutninger som tas der; som er til å stole på.

Dagens perspektiv:

En lojal ansatt forteller deg ting du ikke vil høre, og våger å være uenig med deg.

Både grunnlov og menneskerettslov og annen lovgivning hører inn blant «de beslutninger som er tatt» for all virksomhet i Norge. Ethvert brudd på disse er en klart illojal handling. Slike handlinger innebærer ikke en lojalitet eller trofasthet mot samfunnet eller de grupper og partier som er del av det. Hva er da den ryddigste måten å forholde seg på hvis det foreligger tvil og rom for ulike tolkninger. Skal man adlyde sjefen for å være lojal? Skal man varsle internt? Skal man gå offentlig ut med problemstillingen? Skal man skifte jobb? Skal man benytte fagforening eller verneombud? Eller i ytterste konsekvens, skal man anmelde sin leder og søke rettslig avklaring? Dette er spørsmål som aktualiseres når virksomheter beveger seg inn i de juridiske og etiske gråsonene.

Det finnes mye litteratur og tankegods rundt de etiske prinsipper i slike saker. Lojalitet mot loven og mot det etiske er mer grunnleggende enn lojalitet mot enkeltpersoner og arbeidsgivere.

Kulturer

I en moderne og demokratisk organisasjon er åpenhet og ryddige prosesser viktige fundamentet som vanligvis respekteres. Fordelen er at det fattes gode beslutninger på et bredest mulig beslutningsgrunnlag. Ulempen er at det er tidkrevende, arbeidskrevende og også eksponerer uenighet som kan bli kilde til konflikter.

I offentlig forvaltning og i de politiske systemer er behovet for en åpen kultur med rom for uenighet oftest anerkjent og respektert. Men i praksis avhenger dette av den enkelte leders personlige egenskaper.

For etater som politi og forsvar er det i skarpe situasjoner behov for raske og tydelige ordre og kommandoer som etterleves av alle de involverte. Det er ikke tid til demokratiske prosesser i slike situasjoner. Dette har påvirket kulturen i disse etater til å etablere strenge hierarkier og tydelige kommandolinjer, og sterkt fokus på at disse etterleves lojalt. Det er derfor mer krevende for politiet enn for andre etater å legge opp til åpenhet og ryddige demokratiske prosesser. Jeg vet at ledelsen i politiet er bevisste på dette, og arbeider seriøst med å sette den riktige kultur som verken kompromitterer rettssikkerheten eller de grunnleggende menneskerettighetene.

<https://www.politiforum.no/artikler/slik-skal-politiet-handtere-varsling/387516>

Forholdene bør derfor ligge godt til rette for åpne og ryddige prosesser også i saken om rett til arbeid for de ureturnerbare asylsøkerne. Utfordringen er imidlertid at problemstillingene i dette tilfellet først har fått fokus flere år etter at beslutningene ble tatt. Det kan lett utfordre ledelsens prestisje, og setter derfor store krav til ledernes personlige egenskaper og vilje til åpenhet og ydmykhet.

Erfaringer

Basert på egne erfaringer mener jeg å ha førstehåndsføring med det presset som oppstår på den enkelte ansatte i slike situasjoner. Selv valgte jeg å si opp stillingen da arbeidsgiver opererte i gråsonen, og ikke ville at saksforholdet skulle belyses internt. Den personlige belastningen var stor. I ettertid tenker jeg at det var litt feigt av meg å bare slutte, selv om jeg gjorde det på en ryddig måte, og skrev en god begrunnelse for oppsigelsen. Tanker jeg har gjort meg i ettertid, og som styrkes ved lesning av litteratur om varsling og varslersaker er:

Faresignalene:

- Leder ønsker ikke oppmerksomhet rundt de delene av lov og regelverk som kan synes å bryte med etablert praksis og tidligere beslutninger
- Leder benytter ordene «Kan du ikke bare....» når problemstillingen bringes på banen
- Det legges ikke opp til åpen debatt og bred involvering omkring problemstillingen
- Alle vurderinger i saken gjøres muntlige, og det er ikke vilje til skriftlig redegjørelse for ledelsens vurderinger og tolkninger
- Det ligger et underliggende budskap om straffereaksjoner i kommunikasjonen. Ordet «illojal» benyttes kanskje ikke åpent, men ligger der som en skjult trussel om straffereaksjon

Anbefalingene:

- Les [bestemmelsene om varsling i arbeidsmiljølovens kapittel 2 A](#)
- Les de interne rutinene for varsling som følger av [arbeidsmiljølovens § 2 A-3](#)
- Les gjerne også de [gjeldende etiske retningslinjene](#) som gjelder for din virksomhet
- Les gjerne også [annet fagstoff om lojalitet, varsling og åpenhet](#)
- Pass på å følge de retningslinjene som din virksomhet har utarbeidet for varsling
- Husk at varsling ikke bare er en rett, men også en plikt
- Skriftliggjør kommunikasjonen. Send spørsmålene som epost, og be om skriftlig svar
- Vær åpen, og be om åpenhet

- Vær forberedt på at det kan bli krevende og involver andre
- Involver kolleger
- Involver verneombud
- Involver fagforening
- Ikke gå på kompromiss med egen samvittighet og egne vurderinger
- Fokuser på ditt ansvar for å sikre at du ikke bryter norsk lov
- Dersom leder viser vilje til å selv ta ansvaret ved å skriftliggjøre sine vurderinger og ordre, vil det være et signal om at det kan være illojalt å ikke adlyde. Alle kan ta feil, også du selv. Fornuftige handlingsalternativ kan da være å enten innordne seg, eventuelt slutte i jobben. Man har også muligheter til å bringe saken inn for offentligheten, for eksterne tilsynsorganer, eller om nødvendig for domstolene, uten at det er illojalt.
- Dersom leder viser tegn på usikkerhet ved ikke å ville skriftliggjøre sine vurderinger og ordre, eller bare henviser til udokumenterte konklusjoner gjort av andre, vil det være en tydelig ansvarsfraskrivelse. Ofte er det et signal om at det foreligger juridisk tvil. Da vil det sannsynligvis være illojalt å adlyde, uten først å sikre en skikkelig avklaring av problemstillingen.

Ifølge klare rettsprinsipper er det et personlig ansvar å følge norsk lov og ikke risikere bryte den.

- Verken Schumann, Betew, Havnå eller noen andre av NOKAS-ranerne kan skyldes på sin leder David Toska da de ranet NOKAS og drepte Arne Sigve Klungland.
- Nürnbergprosessen er kanskje den tydeligste rettshistoriske avklaring på det personlig ansvaret også når det handles etter ordre gitt ovenfra.
- Også styrmannen har et ansvar for Costa Concordia-forliset. Han kan ikke bare skyldes på kapteinen da de seilte inn i urent farvann.

«Kan-du-ikke-bare...»

Dette utsagnet er kanskje det tydeligste faresignalet. Det innebærer:

- Det er stilt som et spørsmål, og viser tydelig at dette er en beslutning leder ikke ønsker å ta personlig ansvar for
- Det insinuerer at du er vanskelig/kverulant som bringer problemstillingen på banen
- Det flytter ansvaret fra leder over på deg

Svaret på «Kan-du-ikke-bare»-spørsmålet bør gis skriftlig, og er oftest som følger:

«Du spurte meg om vi kunne... Svaret er nei, fordi loven sier at... Derfor må jeg først be deg om en skriftlig bekreftelse på at du likevel vil at vi skal gjøre det på den måten»

Svaret innebærer vilje til full lojalitet overfor leder, men også overfor lover og regler, og overfor ditt personlige ansvar. Det er neppe det svaret leder ønsker seg. Har du en dårlig leder, er det heller ikke karrierefremmende. Men det kan hjelpe deg å ikke å påta deg et ansvar du ikke bør bære.