

Kommunikasjon
og ytringsfrihet i
organisasjoner

Kristian Alm, Mark Brown og Sigrid Røyseng (red.)

Kommunikasjon og ytringsfrihet i organisasjoner

CAPPELEN DAMM AKADEMISK

© CAPPELEN DAMM AS, Oslo, 2021

ISBN 978-82-02-63298-4

1. utgave, 1. versjon 2021

E-utgaven baserer seg på 1. trykte utgave, 978-82-02-48223-7,

Cappelen Damm Akademisk, 2016

Omslagsdesign: Kristin Berg Johnsen

Omslagsfoto: © Westend61

Sats: [Bøk Oslo AS](#)

Elektronisk tilrettelegging: [Bøk Oslo AS](#)

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med forlaget er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

www.cda.no

akademisk@cappelendamm.no

Cappelen Damm AS er sertifisert iht. FSC®, PEFC og Miljøfyrtårn.



Symbol for bærekraftig skogbruk



Forord

Denne boken er en vitenskapelig antologi som retter søkelyset mot kommunikasjon, ytringsfrihet og ytringsansvar i organisasjoner. Bidragene gir ny innsikt i hva det er ved *organisasjoner* som hemmer og fremmer ytringsfrihet og hva som er en ansvarlig bruk av den frihet man har til å ytre seg innenfor rammene av ulike organisatoriske kontekster. Bidragene gir også ny innsikt i hvordan aspekter ved *kommunikasjon* hemmer og fremmer ytringsfrihet og ytringsansvar. Med denne boken ønsker vi å bidra til en debatt om at organisasjoner er en vesentlig infrastruktur ikke bare for frie ytringer, men også for en ansvarlig bruk av frie ytringer. Samtidig ønsker vi å synliggjøre at ytringsfrihet og ytringsansvar er fenomener som setter et grunnleggende preg på en slik infrastruktur.

Mange har i løpet av prosjekttiden bekreftet at et godt ytringsklima har en nøkkelfunksjon på en arbeidsplass og at et slikt klima dessuten er meget sårbart. Slike reaksjoner har forsterket vår oppfatning om at tematikken ytringsfrihet og ytringsansvar på arbeidsplassen fortjener å stå høyere oppe på dagsorden for offentlig debatt.

Det foreliggende forskningsprosjektet sprang ut av et initiativ fra Kristian Alm våren 2013 i møte med forskergruppen ved Institutt for kommunikasjon og kultur. Gruppen grep fatt i ideen og kontekstualiserte den innenfor rammene av kommunikasjon og ytringsklima i organisasjoner. Siden den gang har prosjektet vært drevet fram av denne tverrfaglige forskergruppen.

For alle oss som tilhører forskergruppen har Instituttet vært en arbeidsplass og BI en arbeidsgiver som har lagt meget gode forutsetninger til rette for vårt forskningsarbeid. Det er vi takknemlige for. Vi har symptomatisk nok hatt solid og entusiastisk støtte av instituttleder Gillian Warner-Søderholm. Hun har lagt sin sjel i støtten. Vi har også fått viktige bidrag til introduksjonstekstene til bokens tre hoveddeler fra våre kolleger Are Vegard Haug og Anne-Britt Gran. Dessuten har Øyvind Torp og Hilde Salte gitt verdifull teknisk bistand under innspurten med boken.

Cappelen Damm Akademisk ved redaktør Ragnhild Hjorth har hele veien vært vår gode, effektive og kloke støttespiller. Hun har også vist smidighet med oss når det har vært påkrevet da bølgene begynte å gå høyt.

Takk også til den anonyme fagfellen for viktige innspill underveis i arbeidet med manus.

Sist, men ikke minst vil vi takke alle våre kolleger i forskergruppen ved Instituttet for å ha vist en god porsjon tålmodighet og velutviklet kritisk sans i møte med alle våre innspill. Vi tror vi fant fram til en god balanse sammen underveis.

Vi takker alle for et godt samarbeid.

Oslo 26. april 2016

Kristian Alm, Mark Brown og Sigrid Røyseng

Innhold

Forord	5
Innledning	11
Ytringsfrihet som fri kommunikasjon	13
Kommunikasjon og ytringsansvar	14
Ytringsfrihet i og gjennom organisasjoner	18
 Del 1	
KOMMUNIKASJONENS BETYDNING FOR YTRINGSFRIHET OG YTRINGSANSVAR	23
 Kapittel 1	
Ytringsanstendighet. Norsk utenrikspolitikk i møte med moskéens retoriske ytringsrom	25
<i>Maria Isaksson</i>	
Innledning	25
Den retoriske situasjonens konstanter	27
Etos – talerens forstandighet, dyd og velvilje	28
Aptum – det sømmelige, taktfulle og formålstjenlige	30
Metode	31
Ytringsrommets etos blir nytt og større	32
Ytringsrommets aptum – det høviske agerende	36
Konklusjon – ytringsanstendighet som retorisk mulighet	43
 Kapittel 2	
Multiple voices in corporations and the challenge for strategic communication	46
<i>Ansgar Zerfass & Christine Viertmann</i>	
Introduction	46
The traditional model: Communication departments as masters of the game ...	48
The emergent model: Communicative organizations and polyphonic voices	52

Challenges in orchestrating multiple voices	56
Conclusion: New perspectives for strategic communication research	59

Kapittel 3

Åpenhet om kommunikasjonsbransjens hemmeligheter	66
---	-----------

Tor Bang og Mona K. Solvoll

Introduksjon	66
«Public affairs» og kommunikasjonsbransjen	67
Åpenhet som vilkår for ytringsfrihet	70
Hemmelighet som trussel mot ytringsfrihet	74
Eksempler på et lukket public affairs og kommunikasjonsbransjen	77
Oppsummering	86

Del 2

ORGANISATORISKE FORHOLDS BETYDNING FOR YTRINGSFRIHET

OG SELVSENSUR	93
----------------------------	-----------

Kapittel 4

Profesjonsutøveres ytringsfrihet og fusjoner i offentlig sektor	96
--	-----------

Sigrid Røyseng

Innledning	96
Metode og materiale	99
Profesjoner og ytringsfrihet	100
Sterkere stat og større organisasjoner	104
Profesjonalisering og profesjonsutøvere	107
Fra programtekst til Stortingets spørretime	112
Fra reformkritikk til refs fra overordnede	115
Avslutning	119

Kapittel 5

Ansattes frie ytringer: Ledernes rolle	123
---	------------

Mirha Sunagic og Sut I Wong

Innledning	123
Ansattes ytringer	124
Utvalgsmetoden	126
Lederstiler og ansattes ytringer	127
Lederstiler som motiverer til ansattes ytringer	127
Lederstiler som hemmer ansattes ytringer	131
Noen uavklarte funn	133
Konklusjon	135

Vedlegg 1	143
Vedlegg 2	144

Kapittel 6

Ytringsklima i mediekrise	147
--	-----

Jo Bech-Karlsen

Innledning	147
Hva sa undersøkelsene fra 2012 og 2013?	152
Kommunikasjon og ytringsklima i 2014/2015: Metode	154
Funn: Klubbliderne	158
Funn: Sjefredaktørene	162
Funn: Journalistene	166
Sammenfatning, komparasjon og tolkning av funnene	168
En mulig forklaring: Profesjon og rolle	172
Vedlegg 1: Spørreskjema om redaksjonsledelse i krise- og omstillingstider	176
Vedlegg 2: Spørsmål til journalister i fem mediehus	177

Kapittel 7

Styret, varsling og fløyteblåsere – styremedlemmene må tenke selv	178
--	-----

Morten Huse

Introduksjon	178
Fløyteblåsing og corporate governance	180
To empiriske studier av fløyteblåsing	186
Diskusjon og konklusjon: en integrert modell	196
Vedlegg 1: Resultater fra innholdsanalysen av CG-anbefalinger	212

Kapittel 8

Økonomisk selvsensur i kultursektoren	214
--	-----

Anne-Britt Gran

Bakgrunn og begrepsbruk	214
Forskningsspørsmål og metode	217
Hovedfunn fra intervjuene	223
Teori og analyse	232
Sorti	245

Kapittel 9

Kulturelle normer, selvsensur og ytringsfrihet: finner vi regionale forskjeller?	247
---	-----

Gillian Warner-Søderholm og Tor Grenness

Innledning	247
------------------	-----

Litteraturgjennomgang	248
Regionale forskjeller?	257
Metode	258
Funn	259
Konklusjon	266

Del 3

MEDIENES BETYDNING FOR YTRINGSFRIHET OG YTRINGSANSVAR	273
--	------------

Kapittel 10

Tillit til sannheten. En utfordring for BBC	275
--	------------

Kristian Alm og Mark Brown

Introduksjon	275
Kildespørsmålet og metodikk	281
Teoretiske vurderinger	282
Fem uker med søk etter sannhet	286
Etterord	301
Konklusjon – tillit og sannhet i sameksistens	301

Kapittel 11

Beskyttelsesscenario i ytringsfrihetens kryssild	305
---	------------

Berit von der Lippe

Innledning	305
Retoriske perspektiver og metode	307
Den etiske vendingen og taushetens retorikk	310
Reportasjen – og beskyttelsesscenarioet	313
Kritisk selvrefleksjon – Vær Varsom-plakatens aktualitet	317
PR-stunt og moralsk markeds plass	322
Tråder trekkes	324

Kapittel 12

Medias dekning av tilreisende romfolk i Norge: En kamp om sannhet?	329
---	------------

Are Vegard Haug og Hilde Salte

Problemstilling og studiens ambisjon	329
Historisk bakgrunn og «sigøynerproblemet» i Europa	331
Myter og fakta om tilreisende romfolk i Norge og Skandinavia	332
Mediedekningen av tilreisende romfolk i norske medier fra 2005 til 2015	335
Hvordan kan vi forstå mediedekningen av tilreisende romfolk?	
Tre perspektiver	345
Konklusjon og implikasjoner	355

Innledning

Spørsmål om ytringsfrihet har stått høyt på dagsordenen i det offentlige ordskiftet og i humanistisk og samfunnsvitenskapelig forskning de siste årene. Store og små hendelser på den nasjonale og internasjonale arena, rystende så vel som oppløftende, har bidratt til denne økte bevisstheten. Som nasjon har vi nylig lagt bak oss feiringen av grunnlovsjubileet. I den forbindelse opplevde vi en markant økning i interessen for ytringsfriheten. Det offentlige ordskifte har nok en gang minnet oss om at som moderne fenomen har ytringsfriheten dype røtter med vide forgreininger i nasjonens over 200 år lange historie. Også i det små opplever vi jevnlig at vi høster gode frukter av frie ytringer. I vår opplevelse av kunst og kultur tar vi det privilegium for gitt at kunstnere og forfattere kan gyve løs på makthavere for vår skyld. Slik sett handler både det offentlige ordskifte og forskning om å bevisstgjøre oss på hvordan vi vil forvalte denne verdien fra samfunnsarven, i det store og det små, for å kunne stå bedre rustet til å møte samtidens mangfoldige oppgaver og utfordringer.

Vender vi blikket mot noen sentrale utfordringer av i dag, ser vi at ytringsfriheten i norsk arbeidsliv oppleves som mer begrenset enn hva lovverket sikrer oss, og at lojalitetskravene øker (Trygstad 2014a, 2015, Amelie og Dahle 2016). Hvilke prosesser er det som ligger bak en slik utvikling? Svarene er mange og sammensatte. Mye tyder dessuten på at vi i langt større grad enn hva man skulle tro, sensurerer oss selv når vi ytrer oss offentlig (Enjolras, Rasmussen og Steen-Johnsen 2014). Hvordan kan vi forstå tendensen til selv-sensur i ulike sammenhenger? I hvilken grad og på hvilke måter følger det et ansvar med ytringsfriheten? Hvilket individuelt ansvar har vi i våre roller som borgere og som arbeidstakere, og hvilket kollektivt ansvar påhviler organisasjoner? I hvilken utstrekning bør ytringsfrihet balanseres mot et ytringsansvar for ikke unødig å krenke andre, ikke minst sårbare grupper (Bangstad og Vetlesen 2011)?

Ytringsfrihet er et av vårt samfunns mest ettertraktete idealer og en grunnverdi for å realisere et samfunn med mening for borgerne og et arbeidsliv som

får det beste ut av arbeidstakerne. Samtidig er ytringsfrihet på ingen måte et ideal som alltid praktiseres «fullt og helt», men ofte «stykkevis og delt». Henrik Ibsen avslørte i sine drama at vi ofte mislykkes med å få liv og lære til å henge sammen. En ting er de store idealene. En annen om vi makter å etterleve dem i en virkelighet som ofte stritter imot, fordi vi mennesker er feilbarlige og sårbare. Når vi vender oss mot praktiseringen av ytringsfrihet, er et viktig utgangspunkt for denne boken derfor at vi forstår ytringsfriheten som formet og påvirket av en rekke ulike forhold, konsistente som inkonsistente, formelle som uformelle, oversiktlige så vel som uoversiktlige, motstandsdyktige så vel som labile. Det betyr at de komplekse vilkårene for ytringsfrihetens praksis må studeres på mange arenaer og med et mangfold av tilnærminger. Det gjør vi i denne boken.

Boken retter søkelyset mot hvilken betydning forhold knyttet særlig til kommunikasjon og organisasjon har for ytringsfrihet relatert til ytringsansvar og selvsensur. Flere av bokens bidrag gir bedre forståelse av hvordan ulike aspekter ved kommunikasjon påvirker mulighetene for ytringsfrihet i organisasjoner og i offentligheten. Videre gir boken en bedre forståelse av hvordan ulike aspekter ved arbeidsorganisasjoner påvirker mulighetene for ytringsfrihet og av hvilke aspekter som kan skape selvsensur. Spørsmål om betydningen av organisasjonsstruktur, organisasjonskultur og ledelse blir særskilt belyst. Boken gir også innsikt i hvordan ulike aspekter ved organisasjoner som inngår i ytringsfrihetens infrastruktur (medieorganisasjoner), fremmer og hemmer ytringsfrihet. Medienes forbindelseslinjer til sårbare grupper blir særlig belyst.

Overordnet søker denne boken å besvare følgende problemstillinger:

1. Hvilken betydning har ulike aspekter ved kommunikasjon i organisasjoner og i offentligheten for ytringsfrihet og ytringsansvar?
2. Hvilken betydning har ulike organisatoriske forhold for ytringsfrihet, og hvilke organisatoriske forhold kan bidra til selvsensur?
3. Hvilken betydning har ulike sider ved de organisasjoner som inngår i ytringsfrihetens infrastruktur, for ytringsfrihet og ytringsansvar?

For å gi svar på problemstillingene presenterer boken en rekke empiriske studier. Noen studier er av allmenn karakter, mens andre går inn på bestemte samfunnsområder og borer i interessante enkelttilfeller. På denne måten fungerer de ulike bidragene i stor grad som case-studier som kaster lys over de generelle problemstillingene. Boken byr dessuten på ulike teoretiske tilnærminger i spennet mellom organisasjons- og ledelsesteori via teorier om tillit til retorikk.

Ytringsfrihet som fri kommunikasjon

Ytringsfrihetens stilling har fått mye oppmerksomhet de siste par tiårene. Særlig viktig er arbeidet til Ytringsfrihetskommisjonen (1999). Kommisjonens brede gjennomtenkning av ytringsfrihetens stilling i Norge har hatt stor innflytelse. Et kjernepunkt for arbeidet var forslaget til Stortinget om en revisjon av Grunnlovens paragraf 100 om vern av ytringsfrihet, et forslag de folkevalgte støttet (NOU 1999:27, s. 17–18). Grunnlovens nåværende § 100 er som følge av dette basert på en begrunnelse av ytringsfrihet som drar veksler på tre prinsipper fra opplysningstiden. Det første er sannhetsprinsippet; vi kan bedre søke sannhet ved en åpen og fri offentlig kommunikasjon hvor meninger brytes og støter sammen med andre meninger, enn i lukkede rom hvor meninger ikke trenger å brytes. Det andre, autonomiprinsippet, fremhever viktigheten av at individet står fritt til å kunne danne sine egne meninger og kommunisere dem til andre, ikke minst i form av skarp kritikk. Det tredje er demokratiprinsippet, som inkluderer tre forhold; for det første friheten til å hente fram informasjon som er relevant for offentlig debatt, for det andre at debatten skal være åpen så flest mulig stemmer skal kunne høres av alle, og for det tredje offentlighetens funksjon av å fungere som «gapestokk» der personer blir kritisert skarpt. Offentligheten henger dem ut til spott og spe. Grunnlovens tre prosesser, sannhetssøken, fri meningsdannelse og offentlig diskusjon, med deres felles skarpe brodd, forutsetter «tvangsfri kommunikasjon» (NOU 1999: 27, s. 3).

Begrepet om «tvangsfri kommunikasjon» henter ytringsfrihetskommisjonen fra Jürgen Habermas sin filosofi (Vetlesen 2011), særlig fra hans bok *Borgerlig offentlighet* (tysk original 1962; norsk oversettelse 1971). Her opererer Habermas med den tanke at vår moderne offentlighet lenge har vært preget av fornuftige personer som er gjensidig opptatt av å teste ut gyldigheten i egne så vel som andres argumenter (Vetlesen 2011). Gyldigheten kan imidlertid bare avgjøres i en dialog mellom partene der man tilkjenner motparten en rett til å ytre seg fritt.

Det er grunn til å påpeke at når kommisjonen overtar Habermas sitt bilde av at offentligheten er preget av aktører som foretrekker å kommunisere fritt og utvunget, så er dette bildet ikke testet ut empirisk verken av Habermas eller kommisjonen. Bildet har sine begrensninger. Ikke minst er det grunn til å peke på at offentligheten i sin digitaliserte form inneholder en rekke subfora og subnettverk, hvor deltakerne dyrker konforme standpunkter og viker unna kritikk av egen posisjon (Vetlesen 2011), med den følge at ekstreme standpunkter får

leve i beste velgående. For det andre, kommisjonen skygger for utblikk mot det faktum at dagens offentlighet er preget av deltakere som demper betydningen av fri kommunikasjon ved å legge vekt på at ytringer må skje ansvarlig. Rapporten «Status for ytringsfriheten i Norge» påviser at den norske befolkning tenderer mot å balansere verdien ytringsfrihet mot sosiale verdier. Det dreier seg blant annet om å beskytte sårbare grupper og ikke krenke bestemte grupper eller religiøse samfunn med de utsagn man ønsker å komme med i møte med dem (Enjolras, Rasmussen og Steen-Johnsen 2014). Våre analyser bidrar til å fylle ut bildet av en moderne offentlighet hvor deltakerne forsøker å ta ansvar for at kritikk som rammer andre, er såpass human at den er til å leve med for dem den treffer. Vi viser imidlertid også at de grupperinger som er mest kritiske til at et slikt ansvar skal begrense ytringsfriheten, nemlig representanter for ytringsfrihetens infrastruktur, mediene, tidvis svikter når det gjelder å ta et profesjonelt ansvar i relasjonen til samfunnets sårbare grupper.

Kommunikasjon og ytringsansvar

I denne boken poengterer vi at kommunikasjon gir en særlig gunstig nøkkel til kunnskap om ytringsfrihet. Vi forstår kommunikasjon som en fleksibel prosess hvor mennesker mer eller mindre utvungent meddeler et meningsinnhold til hverandre og dermed får mulighet til å gjøre innholdet til noe felles (Falkheimer og Heide 2013:30). Denne kommunikative prosessen foregår på en vid skala mellom to ytterligheter. Den ene ytterlighet er knyttet til at man er totalt uansvarlig i sine ytringer. Det kan skje enten ved at man kommuniserer helt frie ytringer som har fysiske eller psykiske skadevirkninger, totalitær politisk propaganda er et nærliggende eksempel. Eller uansvarligheten kan forekomme ved at man kommuniserer total taushet eller bedriver selvsensur når man burde sagt fra om noe viktig. Ingmar Bergmann analyserer dette fenomenet i sin skildring av forholdet mellom søstrene Anna og Ester i filmen *Tystnaden* (1963). Den andre ytterligheten er knyttet til at man tar et optimalt ansvar i sine ytringer, enten ved å ytre seg akkurat passende anstendig nettopp når man ytrer seg fritt, eller ved at man tier når man bør. Tale er sølv. Taushet er gull, som det jo så betegnende heter i ordtaket.

Kommunikasjon er ikke i noen av tilfellene på denne vide skalaen en enkel og fri overføringsprosess hvor en avsender formidler et budskap direkte til mottakerne. Når vi kommuniserer, vil vi ikke forstå eller misforstå budskapet frigjort fra og upåvirket av fortidige og nåtidige forutsetninger. Den frie kom-

munikasjonen har sine grenser langs hele skalaen. Avsendernes og mottakerens ulike forståelsesrammer, verdier og normer er noe de kommuniserende partene er mer eller mindre avhengige av. Avhengigheten innebærer ofte at det meningsinnhold de legger inn i eller tolker ut av et budskap, er et fenomen de kan ha forstått eller misforstått, noe som begrenser hvor fritt kommunikasjonen foregår. Det betyr at et budskap som kommuniseres, ikke er en fastlagt størrelse som vil bli forstått likt en gang for alle av de berørte partene, fritt fra og hevet over betingelser i historie og samfunn.

Kommuniserte budskap har elastisitet. De er formbare av sine sosiale og historiske omgivelser, på så mange vis. Som Hans Georg Gadamer har påpekt, er vi innvevet i historie, kultur og samfunn på måter som gir oss forutforståelser som er en positiv ballast for å forstå budskap vi selv kommuniserer eller mottar. Kimen til forståelse av det kommuniserte ligger der allerede i noe så enkelt som våre spørsmål. De er riktignok fenomener som avdekker ikke-viten, men på samme tid kan de by på en vag anelse om hva noe kanskje kan være. Nettopp derfor spør vi. Andre ganger kan vår avhengighet av egen livshistorie, slik dybdepsykologien siden Sigmund Freud har påvist, gjøre sitt til at vi projiserer private forhold inn i et budskap vi mener kommuniserer noe objektivt sant, med den følge at det ikke bare er vi som misforstår som avsendere. Også andre misforstår når de tror det er noe objektivt vi kommuniserer til dem. På toppen av det hele kan mottakere komme i skade for å identifisere seg med misforståelsen, i form av projektive identifiseringer. En klassisk variant er at man påtar seg skyld som en blir kritisert for, når skylden i realiteten er motpartens. Forutforståelsen av kommuniserte budskap kan imidlertid også være noe vi legger bak oss og bryter radikalt med for å forstå det budskap vi vil kommunisere eller støter på. Dette poenget har Julia Kristeva påpekt i noen fragmenter der hun analyserer Immanuel Kants kategoriske imperativ. Autonomi som det å pålegge seg selv en ny moralsk forpliktelse kan være knyttet til evnen til å begynne helt på nytt i sin kommunikasjon, i et oppbrudd fra repressive og uansvarlige kommunikasjonsmønstre i tradisjon og samfunn. Det kan oppstå et genuint nytt meningsinnhold i budskap som kommuniseres, som verken er misfarget av misforståelser eller av fortidens forståelser.

Erkjennelsen av at historie og samfunn gir forutsetninger både for genuin forståelse av og radikal misforståelse av det intenderte meningsinnholdet i de budskap som kommuniseres, kompliserer studiet av frie og ansvarlige former for kommunikasjon. Skal man forstå slik historisk og sosialt fundert kommunikasjon, er en genuin interesse for dens skjulte og åpenbare forutsetninger i

historie og samfunn ikke til å komme forbi. Et slikt studium krever at man ad flerfaglig vei går inn i ulike kontekster og finkjemmer både hvordan kommunikasjon foregår i detalj og hvordan institusjoner og aktører kan representere innflytelsesrike rammebetingelser for hvordan avsendere og mottakere kommuniserer med hverandre.

Det har vært hevdet at demokrati er en vanskelig øvelse fordi den innebærer en krevende meningsutveksling mellom myndige mennesker. Helge Høibraa-ten har sagt at demokratiet er preget av «en strøm av kommunikasjon som forandrer viljer, river og sliter i dem med nye synspunkter og argumenter, som baner seg vei, ofte nok i uventede retninger» (Høibraaten sitert i NOU 1999:27, s. 23). Når man river og sliter i andres standpunkter, er det ikke alltid man tar seg tid til å reflektere over den negative virkningen dette kan ha på dem vi taler til, og dem vi eventuelt taler om. Riktignok er det avgjørende at vi som samfunn har et meget romslig begrep om ytringsfrihet, og at vi slipper kritikk på frifot. Først da får den nok kraft til å rette opp misforhold og misforståelser. Men selv om man opererer med et slikt vidt begrep, så viser demokratiets juridiske begrensninger på makroplanet (og den svært omfattende praktiseringen av disse på meso- og mikroplanet) at ytringsfriheten er begrenset av en omfattende ansvarlighet. Lovverket forbyr ytringer som direkte oppfordrer til vold og kriminalitet, ikke minst fordi det kan skade mennesker fysisk. Lovene forbyr også ytringer som kan føre til alvorlige psykiske problemer. For eksempel har vi et lovfestet forbud mot trusler som skal beskytte mot følelsen av redsel, forbud mot ærekrenkelser som skal beskytte mot følelsen av å få svertet sitt personlige omdømme, forbud mot offentliggjøring av private forhold som skal beskytte mot følelsen av å bli nedverdiget, og forbud mot sjikane som skal beskytte mot følelsen av maktesløshet (Kierulf 2016). Samlet sett er ytringsfriheten begrenset av lover som krever at nettopp når vi kommuniserer fritt, skal det skje på en ansvarlig måte så vi ikke rammer menneskets fysiske og psykiske sårbarhet for hardt. I bunnen av lovverkets fremhevelse av at fri kommunikasjon skal foregå ansvarlig, kan man argumentere for at det ligger en uartikulert visjon om at det er vårt felles ansvar å respektere menneskeverdets sårbarhet – også når ytringene ligger innenfor lovlige grenser. Tilhengere av ytringsansvar vil argumentere for at det finnes lovlige ytringer i offentlighet som vi godt kunne vært foruten fordi noen opplever dem som fornærmende. Motstandere argumenterer for at ytringsansvar dermed er en trussel mot ytringsfrihet. Sett fra et kommunikasjonsståsted er dette uenighet som synes å dele debattantene om hvorvidt det er mulig å skille mellom innhold i budskapet og hvordan det

formuleres. Debattanter som er skeptiske til ytringsansvar, synes ikke å godta at en modifisering av form kan skje uten at budskapet forringes, m.a.o. at å vise ytringsansvar er ensbetydende med å begrense egen ytringsfrihet. For ytringsansvarets tilhengerne synes skillet å være klart og håndterlig – det er fullt mulig å forme ethvert budskap på en måte som er skånsom for enhver tilhører. Uansett hvordan man selv velger å stille seg i denne prinsipielle debatten, viser flere av bidragene i denne boken at praksis i mange kommunikative arenaer er en krevende oppgave.

Den første seksjonen i boken inneholder bidrag som gir ny kunnskap om at store grupper i organisasjonslivet og i offentligheten ikke har vært «aktive brukere» av ytringsfriheten. De har imidlertid nylig blitt utfordret til å virkeliggjøre denne verdien på en ansvarlig måte. Det første bidraget (Isaksson) kaster nytt lys over en viktig ledertale som utenriksminister Jonas Gahr Støre holdt i en av moskeene i Oslo i 2006. Her påviser Isaksson at utenriksministeren ytret seg på en anstendig, troverdig og sømmelig måte da han utfordret den mannlige, muslimske tilhørerskaren i en religiøs organisasjon til å bruke ytringsfriheten mer dialogisk enn før, som middel både til en større grad av integrasjon og til å fremme deres religiøse egenart. Det andre bidraget (Zerfass og Viertmann) antyder at moderne bedrifter er i ferd med å forlate en gammel kommunikasjonsmodell som vennet de ansatte til at det var ledelsen som skulle tale utad på vegne av bedriften og ikke de ansatte. Den nye «emergent»-kommunikasjonsmodellen, som vinner terreng blant bedrifter, innebærer derimot at de ansatte må venne seg til at det er de som skal ytre seg fritt om bedriftens utfordringer og virksomhet, dog begrenset av at deres ytringer må være i tråd med bedriftens sentrale verdier. Det tredje bidraget fokuserer på en samfunnsaktør hvis ytringsfrihetsrolle er mer kontroversiell; PR-bransjen. Kritikere vil hevde at den består av profesjonelle kommunikasjonseksperters som selger sine tjenester til aktører for at de skal skaffe sine meninger en enda mer fremskutt posisjon i det offentlige rom, og at dette er en trussel mot ytringsfrihet. Flere sider av bransjens praksis analyseres ved hjelp av retoriske konsepter om hemmelighold for å skape en kommunikativ drøfting om hvorvidt denne kritikken er begrunnet.

Visjonen om at vi i fellesskap må ta ansvar for ikke å skade menneskers sårbarhet når vi praktiserer vår ytringsfrihet, gjennomsyrrer ikke bare demokratiets juridiske makronivå. Visjonen ligger også som en viktig rammebetingelse rundt den praksis vi finner på samfunnets mesonivå; i arbeidsorganisasjonene, offentligheten i sin alminnelighet og organisasjonene i ytringsfrihetens infrastruktur.

Ytringsfrihet i og gjennom organisasjoner

Det andre nøkkelordet som vi bringer inn i våre studier av ytringsfrihet, er nettopp organisasjon. Mye av den daglige ytringsaktiviteten i det norske samfunnet foregår i organisasjoner. Det er derfor nødvendig å studere på hvilke måter ulike aspekter ved organisasjoner fremmer eller hemmer realiseringen av ytringsfrihet, og på hvilke måter ulike aspekter ved organisasjoner kan skape det som ser ut til å være en tiltakende tendens til selvsensur.

Den mest innarbeidede forståelsen av organisasjoner er at de er organiserte sammenslutninger av individer med et bestemt formål. I vår sammenheng er det et viktig perspektiv at organisasjoners realisering av ytringsfrihet påvirkes både av interne og eksterne forhold. På den ene siden fungerer organisasjoner som mikrokosmos med egne formelle og uformelle strukturer som internt skaper rammer for organisasjonsmedlemmenes ytringsfrihet. Her kan både utøvelse av ledelse, organisasjonsstruktur og organisasjonskulturer ha betydning. På den andre siden inngår organisasjoner også i omgivelser som både formelt og uformelt påvirker mange sider ved organisasjoners indre liv, også knyttet til hva som er rimelige krav til organisasjonsmedlemmenes ytringer. F.eks. vil avhengighet av ekstern finansiering og opinionens oppfatninger om hva som er legitime arbeidsmåter, kunne påvirke hvilket rom for ytringsfrihet vi finner i organisasjoner. Organisasjoner er dermed et komplekst utgangspunkt for studiet av ytringsfrihet. I denne boken fokuserer vi særlig på hvordan organisasjoner fungerer som ytringsklima på vår daglige arbeidsplass og for våre ytringer, og hvordan organisasjoner utgjør vesentlige deler av infrastrukturen som realiserer ytringsfrihet.

I studiet av arbeidsorganisasjoner er det et viktig utgangspunkt at ansattes ytringsfrihet er lovfestet og representerer – noen vil hevde – en egenverdi¹. At det har en nytteverdi, finnes det bred aksept for. Ansatte besitter kunnskap og kompetanse som kan og bør tas i bruk for at en opplyst samfunnsdebatt kan finne sted. Organisasjoner har dessuten en egeninteresse av ansattes ytringer. For å utvikle livskraftige organisasjoner er det nødvendig på den ene siden å skape rom for å få fram gode ideer og konstruktiv praksis og på den andre siden å kanalisere kritikk slik at dårlige ideer og skadelig praksis kan stoppes i tide.

1 «Det har i seg selv betydelig egenverdi at det enkelte menneske kan få gi uttrykk for sine oppfatninger om spørsmål som dette menneske anser for å være av betydning. Denne adgang til å gi uttrykk for egne oppfatninger utgjør en vesentlig del av den enkeltes livskvalitet, herunder synet på den enkeltes egenverdi i samfunnet.» (Nordisk Ministerråd 2003, s. 60)

Ansattes yringsfrihet er imidlertid ingen enkel størrelse. Den kan stå i et spenningsforhold til den lojalitetsplikt som følger med å inngå i et arbeidsforhold. Ansattes yringer slår ikke bare tilbake på det enkeltindivid som har fremmet ytringene, men ofte også på kolleger og på organisasjonen som helhet. Ansattes yringsfrihet må dermed holdes opp mot organisasjoners overordnede interesser og de formål de skal oppnå.

Hva slags forventninger skal vi ha til organisasjoner i vårt demokrati om hvor mye yringsfrihet de praktiserer? Er de å betrakte som vanlige samfunnsborgere med de pliktene og frihetsrettighetene som du og jeg har? Makt forplikter, og mange organisasjoner besitter stor makt, betydelig større enn det enkeltindivid kan drømme om å være i besittelse av. Burde man da stille strenge krav til slike mektige samfunnsaktører så de gir rom for en forbilledlig yringsfrihet for sine deltakere internt så vel som eksternt? Burde man også stille krav til at man på en forbilledlig måte innfrir makronivåets krav til ansvarlige yringer uten å hemme de frie yringer som motor for livsviktige debatter og diskusjoner? Skal vi stille krav til organisasjoner at de makter denne balansegangen som speiler demokratiets grunnverdier?

Yringsfrihet er ikke formålet for de fleste organisasjoner i dagens Norge. De fleste eksisterer for å utføre andre oppgaver. Men i kraft av at de er arenaer for mye menneskelig aktivitet, fungerer de likevel som livsviktige rammer for individets utøvelse av yringsfrihet. Dermed fremstår individers yringsfrihet ikke bare som påvirkningsfaktor i forhold til denne aktiviteten, men også i forhold til organisasjonens etos. I utføringen av sine legitime organisatoriske mål hender det imidlertid at en organisasjon gjør krav på en bestemt type lojalitet fra sine ansatte eller fra andre organisasjoner – samarbeidspartnere eller underleverandører – en lojalitet som gjør at ansatte får redusert sine muligheter til å ytre seg fritt om kritikkverdige forhold, selv om de mener det ville vært den mest ansvarlige og lojale måten å opptre på. Problematikken blir gjerne satt på spissen i striden rundt varsling. Varsleren oppfatter det gjerne som lojalitet å si fra, og at organisasjonens omdømme kan komme til å lide hvis offentligheten er først ute med å avsløre problemer man ikke har grepet fatt i internt. Det finnes tilfeller hvor ledere anser slike frie yringer som illojalitet og et problem for organisasjonens omdømme.²

2 Vi vil understreke, derimot, at Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er klar i sin støtte for varsling (NHO 2006). For en diskusjon om hvor godt dagens varslingsregler fungerer etter hensikt, se Arntzen de Besche 2013 og Trygstad et al. 2014b.

Selv om vi formelt sett har ytringsfrihet, viser bidrag til denne boken at det finnes virksomme sensurinstanser som påvirker organisasjoners realisering av ytringsfrihet også i Norge. Med virksomme sensurinstanser menes både konkrete sensuraktører og normstyrte fellesskap med makt til å sanksjonere de som ytrer seg. Både konkrete sensuraktører og normstyrte sensurinstanser kan føre til selvsensur, til strategisk oppførsel og til taushet (se Grans bidrag til denne boken).

Innenfor rammene av organisasjonslivet har vi i løpet av de senere år fått en rekke konflikter om hva som er ansvarlig ytringsfrihet for arbeidstakers vedkommende. Ofte tenderer ansatte mot å mene at ansvarlig ytringsfrihet er å være åpenhjertig innenfor rammene av et romslig ytringsklima som legger gode forutsetninger til rette så det blir nærliggende å si fra om kritikkverdige forhold internt og tidvis eksternt. Det er imidlertid tegn som tyder på at ledere har en innskrenkende forståelse av hva det innebærer at ansatte skal vise ansvarlig ytringsfrihet. Sivilombudsmannen har undersøkt flere ytringsfrihetssaker innen offentlige organisasjoner og har sett seg nødt til å komme med en generell uttalelse hvor det blant annet heter at «Etiske retningslinjer for statstjenesten går for langt i å begrense offentlig ansattes ytringsfrihet, og at det er tvilsomt om disse retningslinjene er i overensstemmelse med Grunnloven § 100» (Sivilombudsmannen 2015).

I del to av boken presenterer vi seks bidrag som illustrerer et bredt spektrum av organisatoriske forhold som kan ha betydning for hvordan ytringsfrihet lar seg realisere av arbeidstakere i arbeidsorganisasjoner. Relasjonene mellom ledere og ansatte spiller i denne forbindelse en ikke ubetydelig rolle, flere av bidragene konvergerer i et fokus på at ledelse og lederstil spiller en viktig rolle for om ytringsklimaet virker hemmende eller fremmende på medarbeideres motivasjon og trygghet til å ytre seg (Sunagic og Wong, Bech-Karlsen, Huse). Også det faktum at organisasjonen endrer størrelse, det være seg gjennom ekspansjon i form av fusjon med andre organisasjoner (Røyseng) eller reduksjon gjennom masseoppsigelser (Bech-Karlsen), fremheves som relevant for spørsmålet om ansatte kan ytre seg fritt. Sist, men ikke minst tematiserer bidragene en spenning mellom organisatoriske forhold som fremmer ytringsfriheten, slike som styrevedtatte rutiner for varsling (Huse) og forhold som synes å begrense ytringsfriheten; økonomiske avhengighetsforhold (Gran) eller regionale kulturforskjeller (Warner-Søderholm og Grenness), som i ulik grad gjør det nærliggende for ledere å bedrive selvsensur.