

Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, VT 2011  
Förvaltningshögskolan  
Göteborgs universitet



## GÖTEBORGS UNIVERSITET

Mutor, gåvor och korruption inom hemtjänsten  
– Förebyggande arbete genom policydokument och enhetschefer för god intern  
kontroll och förhindrande av korruption.

Författare. Lisa Marie Svedgren (och Edvin Bahtanovic)  
Handledare: Stig Montin  
Examinator. Anette Gustafsson

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
2.1 Inom och utomvetenskaplig relevans.....	5
<b>3. Syfte</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Problemformulering</b> .....	<b>7</b>
4.1 Avgränsningar .....	9
4.2 Våra forskningsfrågor .....	9
<b>5. Metod</b> .....	<b>10</b>
5.1 Ansats.....	10
5.2 Dokumentstudie.....	10
5.3 Intervjuer.....	13
5.4 Avgränsningar samt urval.....	14
5.5 Reliabilitet och validitet.....	15
<b>6. Teori</b> .....	<b>16</b>
6.1 Socialt kapital.....	17
6.2 Statens politik och närbyråkraterna.....	17
6.3 Gråzoner .....	19
6.4 Begreppsutredning .....	21
6.5 Analysschema .....	24
<b>7. Resultatredovisning och analys</b> .....	<b>25</b>
7.1 Socialt kapital .....	25
7.2 Statens politik och närbyråkraterna.....	29
7.3 Gråzoner.....	31
7.4 Dokumentstudie .....	34
7.5 Analys dokumentstudie .....	36
<b>8. Slutsats</b> .....	<b>38</b>
8.1 Vad bör göras?.....	42
<b>Referenslista</b> .....	<b>43</b>
<b>Bilaga</b> .....	<b>45</b>

## 1. Inledning

Den här uppsatsen handlar om det förebyggande arbetet mot korruption hos vårdgivare och därmed betydelsen av policydokument. Genom kommunikation av enhetschefen för att vårdpersonal skall förstå vikten av att inte ta emot gåvor och mutor. Förståelsen bör bestå av hur mutor och korruption påverkar tillit ur ett samhällsperspektiv, följaktligen det sociala kapitalet samt demokratiprocessen.

*”Korruption kan också orsaka skada genom att rubba förtroendet för huvudmannen och hans verksamhet. Enbart föreställningen att det allmännas verksamhet – som ju bedrivs i medborgarnas intresse- kan påverkas med mutor kan ha en starkt samhällsdemoraliserande effekt.”*(Cars 1996:15)

Inom den offentliga förvaltningen bör vissa värden alltid beaktas, som demokrati, rättsäkerhet och lika behandling (Rothstein 2003). Som arbetsgivare har den offentliga sektorn ett ansvar att informera sina anställda om vad som är lämpligt beteende. Att ta emot gåvor, bli testamenterad gåvor eller kapital m.m. är inte tillåtet enligt brottsbalken (Brottsbalk 1962:700). Om man tar emot gåvor av olika slag kan man göra sig skyldig till mutbrott och bli dömd till fängelsestraff. I SOSFS 1998-0-31 (Socialstyrelsens författningssamling) står det att;

*”Detta gäller inte enbart av hänsyn till vårdpersonalen och vårdtagaren, utan det är även ett starkt allmänt intresse.”*

Har vårdpersonal tillräckligt med information i komplexa och korrupta situationer? Och förstår de vidare korruptionens skadeverkningar? Enligt rättstatens normer (SOSFS 1998-0-31) så bör arbetsgivaren vara tydlig med vilka regler som gäller och kommunicera detta med vårdpersonal. Att ta emot en muta är en aktiv handling och har betydelse för hela organisationen, som Rothstein menar ”... individers beteende i grupper inte på något enkelt sätt kan reduceras till de isolerade individernas beteende”. (Rothstein 2003:60).

De bör ha en policy kring vad som är tillåtet för att på så sätt undvika att anställda tar emot en otillbörlig gåva. Arbetsgivaren bör vara tydlig med vad som är acceptabelt att ta emot samt

informera om att den här policyn finns. Att sätta normer och regler för en grupp påverkar hur hela gruppen beter sig. Enligt Rothstein resonerar de flesta att vad dem själva gör, gör alla andra, att människor uppträder så som de förväntas göra (Rothstein 2003:61).

Attityder och förhållningssätt till gåvor och ersättning (ex; pengar, gåvor m.m.) hos utförarna av välfärdstjänster, kan påverka huruvida medborgarna uppfattar organisationen som rättssäker, eftersom utförarna representerar den förda politiken (Johansson 2006:20). Även förhållningssättet hos dem närmsta cheferna och personer på ledningsnivå kan påverka hur de offentlig anställda förhåller sig till gåvor, se ovanstående resonemang kring förväntningar inom gruppen (Rothstein 2003:61). Enligt ovanstående resonemang är det viktigt att cheferna/ledarna informerar om att det finns en policy kring gåvor m.m. Men även att de går längre för att försäkra sig om att kunskapen och medvetenheten finns hos de anställda.

Komplexiteten inom hemtjänsten (vi som författare har båda arbetat där) gör att vårdpersonal själva får avgöra vad som är rätt i varje situation. Att ta emot gåvor av olika slag kan vara en form av maktmissbruk, eftersom den som vårdas befinner sig i beroende ställning (SOSFS 1998-0-31). Man bör då göra ett övervägande; vad som är viktigast, att vårdtagaren blir sårad eller om man som offentlig anställd utnyttjar sin ställning.

Om det finns policies kring mutor och korruption så kan situationer som inte är bra för mottagarna av välfärdstjänsterna, medborgarna (dem som finansierar välfärden), förhindras. Att offentlig anställda inte känner till arbetsgivarens policy kring mutor kan vara ett problem i situationer där de erbjuds att ta emot olika gåvor. Alla har rätt till lika vård och ens betalningsförmåga ska inte påverka det (SOSFS 1998-0-31). Men det är upp till den offentlig anställda att i varje situation att överväga om dem ska ta emot gåvan, ersättningen eller belöningen (SOSFS 1998-0-31). Att offentlig anställda hamnar i situationer där de själva måste avgöra vad som är en acceptabel gåva tror vi händer så gott som dagligen, med tanke på vår egen erfarenhet av vården. Det är därför motiverat att undersöka vad olika vårdgivare har för policies kring mutor och betydelsen av dessa i större samhälls perspektiv.

## **2. Bakgrund**

Vi kommer här att göra en kort bakgrunds beskrivning kring ämnet och förklara och motivera varför vi vill göra den här studien.

## 2.1 Utom- och inomvetenskaplig relevans

Vi anser att det finns en utomvetenskaplig relevans att undersöka just mutor och korruption i Göteborg, med tanke på det senaste årets mutskandal. Just nu pågår det rättsliga efterspelet till mutskandalen i Göteborg (webbplats 3). Kunde det här ha förhindrats om arbetsgivaren (Göteborgs stad, kommunala bolag) varit tydligare med vad som är en acceptabel gåva att ta emot? Det kan ju även ha varit så att det är enskilda individer som handlat i egenintresse. Men eftersom det här verkar ha varit ett utbrett beteende så kan ju det även bero på en organisationskultur som är tillåtande när det kommer till att ta emot gåvor/mutor. Göteborgs stad har även tagit fram en handlingsplan som de publicerar på sin hemsida, där de i flera steg aktivt jobbar för att stävja korruption (webbplats 3). Den här mutskandalen signalerar ju även något till andra anställda inom Göteborgs stad och

*”Man överväger också att införa obligatoriska utbildningar för alla medarbetare när det gäller förhållningssätt, etik, moral och kommunikation.”*

De allra flesta tar avstånd ifrån mutor och korruption, men det finns nog en del som kan tolka det här som att det är fritt fram att ta emot gåvor/mutor m.m. vilket gör det då extra viktigt att Göteborgs stad som arbetsgivare genomför ovanstående utbildningar.

Här kan man se den utomvetenskapliga relevansen, att det här är ett aktuellt ämne, samt att det ger ett värde att undersöka hur det förhåller sig i ute i verksamheterna.

Större delen av ansvaret läggs enligt SOSFS 1998-0-31 på den anställda att avgöra vad som är rätt eller fel, och självklart skall offentlig anställda vara tillräckligt kompetenta att kunna fatta bra beslut, men att utbilda personalen kan ge de ett större och vidare perspektiv på korruptionens skadeverkningar. Men arbetsgivaren bör också enligt SOSFS 1998-0-31 stödja den anställda och ge information och stöd i situationer som kan innehålla någon form av maktmissbruk och korruption. Efter mutskandalen i Göteborg så har kommunen beslutat om del åtgärder som ska förhindra att det sker igen (webbplats). Även det signalerar till de anställda att deras arbetsgivare tar det här på allvar och att det inte är ett acceptabelt beteende. Det som hänt i Göteborg har lett till åtal och ingripanden av kommunen.

Att studera korruption inom just hemtjänsten kan även vara viktigt för att få ett annat perspektiv, där vi noterat att de rättsfall som exempelvis Thorsten Cars går igenom i sin bok berör byggbranschen i förhållande till offentliga organisationer och så gör även mutskandalen

i Göteborg. Gruppen äldre i samhället utgör 17 procent av Sveriges befolkning och förväntas stiga (webbplats 1). Som Socialstyrelsen slår fast:

*"En åldrande befolkning innebär ett stort behov av välfungerande hälso- och sjukvård samt social omvårdnad. I genomsnitt tillbringas de sista två åren i livet i omsorg, och mycket talar för att de kommunala hjälpinsatserna redan i dag är otillräckliga för de allra äldsta"*

Mer insatser från kommunen och hälso- sjukvården innebär större ansvar och således fler tillfällen för korrupta situationer att uppstå.

Den tidigare forskning som vi har tagit del av berör som nämnt tidigare ofta byggbranschen i förhållande till offentliga organisationer (Thorsten Cars). De som skrivits om korruption och mutor berör antingen de lagtekniska problem som kan uppstå eller behandlar ämnet korruption i ett demokratiskt och socialt kapital perspektiv (Rothstein, Johansson). De som tidigare skrivits om närbyråkrater (Lipsky, Johansson) har bäring i vår uppsats men mer som kriterier för att förklara vårdpersonalens situation, eftersom de specificerar de speciella förhållanden som omger närbyråkrater men behandlar inte hur närbyråkrater skall förhålla sig till korruption. Att påstå att närbyråkraterna påverkar statens politik och förtroende hos medborgarna är inte nytt, men att undersöka hur arbetet mot korruption inom hemtjänsten kan sättas in i en större kontext hoppas vi kunna bidra både till tidigare forskning samt den pågående aktuella debatten kring mutor och korruption.

Betoningen på den sociala aspekten har spelat en stor roll i diskursen tidigare och gör det fortfarande idag. Vi ämnar inte lägga alltför mycket betoning på den, men efter att ha tagit del av tidigare forskningsresultat inser vi att det är en aspekt som inte får försummas. William L. Miller genomförde 2003 en intervju med medborgare och tjänstemän på lägre nivå, resultatet visade att dessa personer inte hade korrupta värderingar. Men att de hade kunnat tänka sig att ta emot eller erbjuda mutor om situationen krävde det, eftersom omständigheterna var sådan (Granovetter 1983). Det innebär att enhetschefernas relation till de anställda påverkar dessa omständigheter då enhetschefen ofta sätter ramarna för hur organisationens omständigheter fungerar.

Om det finns policies kring mutor och korruption, samt att den policyn förmedlas till den anställda är det då så att graden av korrupt beteende minskar?

Det kan även vara så att korrupt beteende förekommer, men av den anledningen att den anställda inte blivit informerad om vad som gäller och därför tror att det är acceptabelt att ta emot vissa gåvor eller pengar. Det är då brister i kommunikation mellan enhetschef och anställd. I vår studie då läggs vikt på att policierna även kommuniceras med de som faktiskt

berörs. Det måste anses vara problematiskt om det finns policies, men att de inte kommuniceras med de anställda.

### *3. Syfte*

I vår studie kommer vi att utifrån rättstatliga normer kontrollera huruvida det finns policies kring korruption, på de hemtjänstenheter som vi har valt ut. För att förstå på vilket sätt enhetschefernas betydelse för förebyggandet av korruption och deras attityd kring ämnet kommer vi att deskriptivt analysera deras svar för att kunna placera det i större samhällspåverkande kontext där demokrati och socialt kapital utformar ram för vår analys. För att stödja att dessa enhetschefer attityder och förhållningssätt påverkar samhället i stort använder vi oss av ett resonemang där närbyråkrater och deras sätt att utföra sitt arbete påverkar medborgarens syn på staten (Johansson 2006).

I vår studie kommer vi att undersöka huruvida det existerar policies kring mutor och korruption i några offentliga organisationer, ett antal hemtjänstenheter. För att på så sätt kunna se vilken information anställda i offentliga organisationer får om ämnet korruption. Det är väsentligt att undersöka det här, eftersom om en organisation har policies kring mutor och korruption, så skickar det signaler till allmänheten (skattebetalarna) att man tar den här problematiken på allvar. Genom att studera enhetschefens kommunikation med de anställda i frågan så kommer vi också att kunna se hur policydokumenten används i verkligheten, och på så sätt kunna se vilken attityd som enhetschef har och därmed förmedlar till sina anställda. Det kan vara så förebyggande arbete minskar risken för mutbrott och bestickning.

### *4. Problemformulering*

Vi kommer här att förklara och beskriva varför policies är viktiga samt beskriva våra forskningsfrågor.

När vi utför vår studie kommer vi att utgå de teorier som presenteras i teoriavsnittet (se nedan) snarare än ett vård perspektiv. Självklart är det möjligt att dessa kommer att gå in i varandra, men med tanke på vår utbildning är det inte vår sak att undersöka hur patienter upplever vård eller bemötande. Vi vill undersöka den här problematiseringen av mutor och korruption utifrån våra förutsättningar som ställs upp i teoriavsnittet och som knyter an till vår utbildning. Därför är det lämpligt att citera Socialstyrelsen (1998-0-31), som vi även gjorde i inledningen av uppsatsen.

*"Inom såväl hälso- och sjukvården som socialtjänsten är det av synnerlig vikt att vårdpersonalens integritet inte kan sättas i fråga. Detta gäller inte enbart av hänsyn till vårdpersonalen och vårdtagaren, utan det är även ett starkt allmänt intresse."*

Det är främst den sista meningen som vi anser sammanfattar varför det är så viktigt att ha regler, polices och bestämmelser kring mutbrott och korruption. Som nämnt i inledningen av uppsatsen bör den offentliga sektorn när den utför sin verksamhet respektera vissa grundläggande värden, som rättsäkerhet och demokrati (Rothstein 2003).

Som anställd i en offentlig organisation bör man komma ihåg att man har ett förtroende att verka i någon annans ställe eller för deras räkning, man utför även myndighetsutövning (Cars 1996:16). Att ta hand om gamla, sjuka eller behövande människor innebär att man har blivit anförtrodd ett stort förtroende att hjälpa dem med handlingar som de själva inte kan utföra på grund av sitt tillstånd.

I vår studie vill vi undersöka om det finns policier kring mutor och korruption, samt för att fördjupa förståelsen kring det här utföra kvalitativa intervjuer med verksamhetschefer. Att ha en policy kring mutor och korruption är en form av förebyggande åtgärd. Vi kommer inte att kunna säga i vilken utsträckning mutbrott och korruptivt beteende förekommer, men vi kommer att kunna uttala oss om vilken attityd enhetschefer inom hemtjänsten har på de sektorer som vi valt ut. Följaktligen den information arbetstagaren får, samt hur verksamhetschefer kommunicerar ut vad som är acceptabelt beteende. Att göra den här studien kan motiveras med de citat som vi lyfte ut Socialstyrelsens författning "Om gåvor och testamenten", att det finns ett allmänt intresse att förhindra förekomsten av mutbrott. Som offentlig arbetsgivare har man ett ansvar att allmänheten litar på att det inte förekommer korruption och slösande med skattepengar (Rothstein 2003).

För att ge en djupare förståelse kring problematiken av mutor och korruption om vi studerar vad som händer innan själva mutbrottet uppstår.

*"Verksamhetschefer inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten bör erinra vårdpersonalen om vad som gäller i aktuella sammanhang. Det kan även vara lämpligt att särskilt framhålla detta i samband med nyanställning av vårdpersonal. En sådan information kan gärna ske i form av ett skriftligt meddelande till arbetstagaren, som denne får kvittera<sup>1</sup>."* (SOSFS 1998-0-31 s.6)

---



Den här formuleringen pekar på att arbetsgivaren faktiskt är skyldigt att informera de anställda om ämnet mutor och gåvor. Socialstyrelsen slår fast att det ska finnas information om mutor och korruption, samt att arbetstagaren skall ta del av den informationen. Vi kommer att undersöka om det finns policier kring korruption, om dem förmedlas till de anställda samt på vilket sätt de omsätts i verkligheten samt deras betydelse i en större kontext. Hur de omsätts i verkligheten vill vi undersöka med hjälp av verksamhetscheferna.

#### *4.1 Avgränsningar*

När vi väljer att anta ett innan-perspektiv så avgränsas studien, och det kan leda oss genom vår studie, samt att det perspektivet skiljer sig ifrån tidigare forskning. Det kommer även leda till säkrare slutsatser (Ekengren och Hinnfors 2006:49). För att göra ytterligare insnävningar har vi valt att använda oss av fem hemtjänstenheter i Göteborg och Kungälv. I vårt urval, som vi kommer att beskriva närmare längre fram i studien, har vi valt ut dem utifrån geografisk fördelning, samt att de är ungefär lika stora, med hänsyn till antal vårdtagare och vårdgivare.

#### *4.2 Våra forskningsfrågor*

När man formulerar sina forskningsfrågor är det viktigt att, snäva in och utforma dem på ett stringent sätt. Frågorna bör vara precisa i sin natur i förhållande till forskningsproblemet (Ekengren och Hinnfors 2006:69-70)

Våra huvudfrågor under studien är således:

*Finns det policier hos vårdgivare, de hemtjänstenheter som vi undersöker?*

*På vilket sätt är dessa policier och hur de kommuniceras viktiga i en samhällskontext (demokratiprocesser, socialt kapital)?*

## **5 Metod**

### 5.1 Ansats

Vi har valt att ha en kvalitativ ansats i vår uppsats, vilket snävar in vårt metodval (Bryman 2008:22).

Att välja en kvalitativ ansats är enligt Bryman att välja sin "research strategy", och kommer då att påverka hur studien ser ut från början till slut (Bryman 2008:22). Vi anser att de steg som vi hittills tagit och senare kommer att ta, när vi genomför vår studie stämmer väl överens med de steg som Bryman identifierat som kvalitativ forskning (Bryman 2008:370 samt 372)<sup>2</sup>. Det är möjligt att använda sig av ett induktivt förhållningssätt, men vi anser att i vår studie där vi använder oss av det normativa sättet att studera förekomsten av förebyggande arbete kring mutor och korruption inom hemtjänsten att det är mest lämpligt att utgå ifrån teori.

### 5.2 Dokumentstudie

För att undersöka de dokument som används som empiriskt material, så kommer vi att genomföra en dokumentstudie. När vi utformade den så använde vi oss av Alan Brymans "Social Research Methods".

När man utformar en dokument studie finns det vissa kriterier som bör beaktas, för att studien skall bli så korrekt som möjligt. Vi har i början av vår uppsats antagit att dessa dokument följer de lagregler som gäller (Brottsbalk 1962:700), men att det är möjligt för offentliga arbetsgivare att snäva in reglerna, men inte att frångå dem. Här är det dock möjligt att se ett normativt förhållningssätt från vår sida, vi antog här att dokumenten bör finnas till hands. Där det saknas policydokument kommer vi att dels få frångå vår uppfattning om att de bör finnas till hands samt analysera det resultatet på ett annat sätt. När vi genomförde våra intervjuer med enhetscheferna, frågade vi efter policy dokument om mutor och korruption. Det visade sig att vissa av enhetscheferna inte kunde hitta dessa dokument med en gång utan de skickade dokumenten via mejl till oss senare

Enligt Alan Bryman (Bryman 2008:515) är de viktigaste kriterierna för att de dokument som man använder som empiri följande:

---

- Att dokumenten är läsbara
- Att dokumenten inte producerats speciellt för studien
- Att dokumenten finns bevarade
- Att dokumenten är relevanta för studien

De dokument som vi vill undersöka anser vi uppfyller just dessa kriterier väldigt väl. Den enda punkten där vi dock vill vara försiktiga med antaganden är den tredje punkten, men förhoppningsvis finns dokumenten bevarade. Om de inte finns bevarade så går ju det att ifrågasätta eftersom SOSFS 1998-0-31 slår fast att arbetstagare skall bli informerad om gällande regler (och lämpligen i skriftlig form).

Alan Bryman menar att man ska se upp för att anta att dokumenten säger allt om den kontext och verklighet som de befinner sig i (Bryman 2008:526). Dokumenten visar en del av verkligheten i en organisation, men långt ifrån allt som pågår dokumenteras. Eftersom policy dokumenten i vår studie bara används som en del av studien samt att vi genomför intervjuer med enhetschefer (för att fördjupa vår kunskap) så kommer vi att tolka dokumenten för just det de är, regler som de anställda skall följa. Vi vill inte heller påstå att bara dokumenten skall skildra den del av verkligheten som vi ämnar undersöka. Man skall även kunna länka de dokument som man undersöker till andra dokument, samt förstå i vilken kontext de befinner sig i förhållande till andra dokument (Bryman 2008:527). Det här anser vi stämma väl med att de dokument som vi vill undersöka antagligen inte funnits om det inte stod så i SOSFS 1998-0-31, samt att mutor och korruption lag reglerats i Brottsbalken.

Vi har för att analysera dokumenten använt oss av en kvalitativ innehållsanalys, som stämmer väl in på hur många dokument som vi skall analysera och vi har dessutom att besökt enhetscheferna när vi intervjuade dem, och då befann vi oss i den miljö som dokumenten producerats (Bryman 2008:531).

En invändning kan dock vara att vår studie kan liknas vid en kvantitativ innehållsanalys, vilket kan anses som problematiskt när vi har en uttalad kvalitativ ansats. Det är svårt att helt skilja dessa synsätt åt, men eftersom vår dokumentstudie utförs i en liten skala, så ger det oss möjlighet att titta närmre på innehållet och analysera det samtidigt som vi kvantifierar förekomsten av vissa företeelser. Att analysera innehållet och göra mer komplicerade

tolkningar innebär att man då kommer att göra mer kvalitativa analyser (Bergström och Boreus 2005:44)<sup>3</sup>.

I boken "Textens mening och makt – Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys" så beskriver författarna några olika sätt att utföra innehållsanalys på. Det sätt som vi anser stämma bäst in på vår studie, med tanke på att det är policydokument som undersöks och inte nyhetsartiklar, så har vi valt att använda oss av det som författarna beskriver som att "jämföra med förekomsten av företeelsen ifråga i en omgivande verklighet". För att göra en innehållsanalys bör man börja med två saker, samla in dokumenten samt avgränsa sin studie (Bergström och Boréus 2005:48). Vår avgränsning för dokumentstudien är kopplat till det urval av enhetschefer som vi har gjort, eftersom dokumenten samlas in från de områden som de enhetschefer som vi intervjuat arbetar inom och är chef över.

I de dokument (analysenhet, våra observationer) som vi fick av enhetscheferna vid intervjutillfället, samt via mejl kommer vi att undersöka förekomsten av **fyra** punkter:

- *Det är att brott enligt brottsbalken, att låta sig mutas, samt ge mutor.*
- *Det är förbjudet att ta emot pengar*
- *Vårdtagaren kan befinna sig i en beroendeställning, och man därför ej bör ta emot gåvor före eller under tiden vården pågår.*
- *Även andra gåvor kan ha ett ekonomiskt realiserbart värde och kan jämföras med kontanter.*

De här punkterna är utarbetade med hjälp av SOSFS 1998-0-31 "Om gåvor och testamenten", och de här punkterna kommer att fungera som ett kodningsschema. Att kodningsschema är såhär litet, kan förklaras med att vi inte kommer att undersöka mer än cirka fem dokument. Vi anser även att det är de här punkterna som är viktigast att fokusera på när vi undersöker policy dokumenten, eftersom det är just de här punkterna som tas upp i SOSFS: en.

---

Våra teoretiska perspektiv används senare när vi analyserar resultatet från intervjuerna, men i vi kommer även att redovisa en teoretisk diskussion kring varför det är så viktigt med dessa dokument utifrån våra valda teoretiska perspektiv.

### *5.3 Intervjuer*

Vi valde att utgå från semistrukturerade intervjuer för att samla in det data vi behövde från enhetscheferna på ett antal olika hemtjänstsektorer i Göteborgs stad och Kungälv kommun. Den semistrukturerade intervjuformen gav oss möjlighet att utforma frågor som vi anser vara relevanta men tillät oss även att under tiden som intervjun pågick att välja det perspektiv som verkade mest intressant vid varje unikt intervjutillfälle (Bryman 2008:437).

Utformningen av intervjuguiden var också ett sätt att utforma frågornas struktur och ordning utifrån de perspektiv vi har på ämnet. Att använda både de frågor som är relevanta för dokumentstudien och betydelsen av dessa dokument samt för resultat redovisningen utifrån de kriterier som ställs upp i teori avsnittet. Att frågorna kunde komma att kastas om under intervjuernas gång såg vi som en självklarhet och också som en nödvändighet för att följa upp spår som intervjupersonen nämnde under intervjuens gång (Bryman 2008:438). Vi ansåg inte heller att våra frågor på något sätt skulle begränsa dem vi intervjuade på något omfattande sätt, frågorna var fortfarande generella och utformade på ett sätt så att vi kunde se likheter och skillnader mellan olika intervjuer.

Med tanke på att vi är två stycken studenter som skriver uppsatsen och då vi ibland genomförde intervjuer på egen hand, så blev intervjuformen också ett sätt för oss att följa upp den andres arbete och komplettera varandra med förbättringar eller ändringar som behövdes göra i intervjuschemat (Bryman 2008:441).

Det kan tänkas att frågorna öppnar för korta svar. Men vi ansåg att genom den semistrukturerade intervjuformen behövde vi inte göra frågorna speciellt komplexa och svårförståeliga eftersom vi själva kunde styra intervjun något och be personen i fråga att utveckla sina tankar och funderingar. Det erbjuds inte heller några svarsalternativ, vilket vi ansåg skulle ha begränsat intervjupersonerna betydligt.

### *5.4 Avgränsningar samt urval*

Vi var på ett tidigt stadium inställda på att genomföra intervjuer eftersom det passade vår studie bäst. Nästa steg blev att ta kontakt med nyckelpersoner inom hemtjänsten. För att få ett

tillräckligt lokalt perspektiv i kombination med en förväntad kunskap och inställning till arbetet med mutor och korruption, och med denna avgränsning i åtanke föll lotten på enhetschefer. Det är de som är närmast "närbyråkraterna" (vårdpersonal), men de har även ett större perspektiv då de har både ekonomi samt personalansvar. Att intervjua vårdpersonal inom hemtjänsten skulle ta alldeles för lång tid och det är osäkert hur många som skall intervjuas för att få ett säkert och generaliserbart resultat. Genom Göteborgs Stads hemsida hittade vi kontaktuppgifter till alla de olika sektorerna i Göteborg, vi tog sedan kontakt med biståndshandläggaren i några stadsdelar, som sedan kunde förse oss med kontaktuppgifter till de största hemtjänstsektorerna i sitt område. Anledningen till att vi var måna om att komma i kontakt med enhetscheferna för de *största* sektorerna var för att det där finns ett större antal vårdgivare som möter ett större antal vårdtagare. På så sätt förväntas det kunna uppstå fler situationer där som är intressanta för oss (ett antagande) men det var också relevant för att kommunikationen och relationerna mellan enhetschefen och de anställda kan tänkas vara svårare men också viktigare i de större sektorerna. Vilket gör att inställningen till hur mycket som behöver arbetas med frågan lätt skiner igenom om försummande skulle förekomma. Dock var det så att flera av de chefer som vi tog kontakt med via mejl inte hade tid att medverka eller helt enkelt inte svarade på våra mejl. Vi utökade då vårt urval till hemtjänstenheter i Göteborgs stad, men inte heller det hjälpte, återigen var det flertalet enhetschefer som inte ville medverka. Att inte få göra tillräckligt med intervjuer ansåg vi vara förödande för vår studie, eftersom vår studie bygger på dels intervjuer, samt policydokument som samlas in vid intervjutillfället. Vi bestämde oss då för att ta kontakt med enhetschefer i en annan kommun, och valet föll på Kungälv kommun. Anledningen till att vi valde Kungälv kommun är att vi på så sätt såg en möjlighet att få större spridning regionalt på vårt urval. Det här gör att vi på ett säkrare sätt kan säga att våra resultat är eller kan vara överförbara även i andra delar av regionen. Vi såg utökningen av urvalet som en styrka, och vi anser att det blir enklare att generalisera våra resultat med hjälp av det här. Enhetschefer i hemtjänsten möter samma problematik oavsett vilken kommun som de befinner sig i, med tanke på att det är samma arbete som skall utföras oavsett om man befinner sig Göteborgs stad eller Kungälv kommun.

Sektorerna och enhetscheferna kan också tänkas möta samma problematik och blir därmed lättare att jämföra med varandra än om dem varierar i storlek. Enhetschefens arbetsuppgifter kanske inte heller ser likadana ut i en mindre sektor och det kanske inte krävs lika mycket aktiva insatser för att kommunikation och relationer ska fungera.

Vi insåg ganska snabbt att vi kanske inte kunde möta alla de kriterier och önsknings på intervjupersoner, sektorer och metoder. Till exempel funderade vi inte speciellt mycket på var vi skulle genomföra intervjuerna eftersom att de flesta enhetscheferna direkt föreslog att intervjuerna skulle ske på deras kontor. Vi såg inte detta som ett problem, mer som en tillgång, då deras privata kontor kan kännas som en säker plats där de känner sig bekväma i situationen. Ämnet kan ju ändå uppfattas som något obekvämt och vi var hela tiden noga med att poängtera att detta inte var något förhör eller att vi försökte hitta underliggande skandaler i svaren utan att vi genomförde en kvalitativ studie för att på så sätt känna av inställningen kring ämnet. Intervjupersonerna fick därmed också möjligheten att vara anonyma eftersom vissa då kunde tänkas känna sig mer bekväma och svara öppnare på våra frågor, vilket är betydligt viktigare än vem personen i fråga är.

Vi är nöjda med att vi genom ovanstående sätt skulle lyckas med det som är viktigast, att kunna svara på vår forskningsfråga.

### *5.5 Reliabilitet och validitet*

Vi har utgått från Alan Brymans generella förklaring och kategorisering av begreppen reliabilitet och validitet, vi är dock medvetna om att det finns ett antal andra begrepp av andra forskare.

För att uppnå hög reliabilitet har vi tagit kontakt med varje enhetschef enskilt i respektive område. Det är viktigt att dessa inte vet om att andra enhetschefer medverkar i intervjun för att på så sätt ändra sina åsikter eller funderingar i rädsla av vad den andra personen ska säga/tycka (Bryman 2008:376). Korrespondensen har förts över mail och telefon, de som vi intervjuar har också fått möjlighet att vara anonyma i själva uppsatsen, för att på så sätt också kunna vara så öppna med sina svar som möjligt.

Även fast det kan vara problematiskt i kvalitativa studier (Bryman 2008:376), tror vi att det är möjligt att genomföra vår uppsats igen och komma fram till samma resultat. I

dokumentstudien kan en efterkommande student lätt finna dokumenten, då de är offentliga samt att studien är avgränsad på ett sådant sätt att dokumenten är lika, alla behandlar just policys kring mutor/gåvor inom hemtjänsten. Med tanke på intervjuguiden och den spridning som vi har bland intervjupersonerna anser vi oss ha täckt ett område som kan säkerställa att det inte finns andra intervjupersoner vars situation eller organisation är så annorlunda att man skulle komma fram till helt andra data än de vi fick fram genom våra egna intervjuer. Genom att på ett grundligt sätt arbeta oss igenom de författningar, riktlinjer och tidigare forskning

kring ämnet har vi på ett gott sätt sammanfattat de begrepp och den tidigare forskning som fanns i ämnet. Vi valde att inte bara studera litteraturen och regelsamlingarna utan att även låta dem ta plats i vår uppsats, för att kunna säkerställa att det finns en god koppling mellan begreppen och ämnet som helhet. Att definiera mutor och bestickning ordentligt ansåg vi vara ett måste, för att på tillförlitligt sätt kunna analysera de svar vi fick från de intervjuade. Genom att studera enhetschefernas kunskaper och inställning kring ämnet ansåg vi oss kunna täcka alla de olika intresseområden vi ställt upp i uppsatsen, vi letade då efter slutsatser eller svar som på ett eller annat sätt indikerade på hur kriterierna tillsammans kunde ge svar på vår forskningsfråga.

## 6. Teori

För att förklara och resonera kring mutor, gåvor och korruption har vi valt att presentera begreppen i ett större sammanhang. För att förstå diskursen och senare kunna göra ett analys schema, börjar teori avsnittet i ett vidare perspektiv som senare smalnar av. För att förstå vad mutor och korruption gör med samhället i en stor skala kommer vi att använda oss av Bo Rothsteins teorier om socialt kapital, efter det en redogörelse kring dem som utformar statens politik (i det här fallet närbyråkraterna), dels i mötet med medborgarna (Lipsky), samt hur politiken faktiskt utformas (Johansson). För närbyråkraterna i den offentliga sektorn uppstår det enligt Stefan Andersson ("Corruption in Sweden") gråzoner, däribland vården. De gråzoner som Andersson har definierat, samt begrepp hämtade ur ovanstående teorier kommer vi att använda för att analysera våra insamlade data. Självklart kommer vi även att göra en begreppsutredning kring mutor och korruption i svensk kontext, och för att göra det har vi använt oss av Thorsten Cars "Mutbrott, bestickning och korruptiv marknadsföring", samt Brottsbalken och Socialstyrelsens författningssamling.

### 6.1 Socialt kapital

Rothstein menar att socialt kapital innebär att människor litar på varandra och att det finns en fungerande demokratisk process i samhället. Han beskriver även hur viktigt det är i ett samhälle att alla samarbetar, eftersom alla tjänar på det (den sociala fällan) (Rothstein 1994:268ff). Att ha förtroende för andra människor innebär även att man har förtroende för de



som skall utföra statens politik (Rotstein 1994:273). Han beskriver även storleken på den svenska välfärden, med högt skatteuttag och stor utbredning av välfärdsprogrammen, inte hade fungerat i utan högt socialt kapital och att medborgarna faktiskt får det som dem "betalar" för (Rothstein 1994:274). Hemtjänsten som vi undersöker i vår uppsats, kan beskrivas som en del av välfärden och regleras av socialtjänstlagen (2001:453). Hemtjänst kan klassificeras under en av de fyra kategorier som Rothstein menar att den svenska välfärdspolitiken består av, "offentlig producerad service"(Rotstein 1994:25). Att ha förtroende för exempelvis hemtjänsten (och annan offentlig förvaltning) har betydelse för det politiska systemets legitimitet av två skäl menar Rothstein; det första skälet är att dessa utför myndighetsutövning och påverkar medborgarens liv direkt, samt att medborgarna kommer oftare i kontakt med förvaltningsinstitutionerna än de representativa institutionerna (Rothstein 2001:174-5). För att öka det sociala kapitalet menar Rothstein att kvalitén i de politiska institutionerna skall ökas och "särskilt i dem som har ansvar för genomförande av offentliga uppgifter", förvaltningsinstitutionerna. (Rothstein 1994:287).

Graden av korruption i offentliga organisationer (hur staten utför sin politik) hänger ihop med socialt kapital. Ett högt socialt kapital förutsätter låg grad av korruption (Rothstein 2003:173). Medborgarnas uppfattning om statens institutioner genererar eller skadar det sociala kapitalet. Högt socialt kapital innebär att hela samhället fungerar bättre, den ekonomiska tillväxten blir högre (Rothstein 2003:197-8).

## *6.2 Statens politik och närbyråkraterna*

Johansson menar att förvaltningen är en förutsättning för att utföra de styrandes politik, men storleken kan variera (Johansson 2006:13). Förvaltningen ges resurser för att kunna utföra politiken samt tillämpa styrmedel (Johansson 2006:13). När staten använder sig av regleringar, syftar de till "att klargöra vilka beteenden som är socialt accepterade". (Johansson 2006:25). Johansson räknar in lagar, förordningar och föreskrifter som regleringar. Johansson menar vidare att regleringar vilar på att medborgarna uppfattar staten som legitim, och att medborgarna följer auktoriteter (Johansson 2006:25). Man kan då om man kopplar det här till Rothsteins teorier om socialt kapital tänka sig att lagar och förordningar efterlevs i högre grad om medborgarna uppfattar staten och dess förvaltning som legitim. Samt att korruption inte accepteras eller förekommer väldigt sällan. Både Rothstein och Johansson varnar dock för att en ökande grad av individualism minskar förtroendet för institutioner och lagar.(Rothstein 1994:31 samt Johansson 2006:25).

Även förvaltningens autonomi i förhållande till staten är värd att nämnas i vår studie, där vi undersöker huruvida ett dokument från Socialstyrelsen (staten) efterlevs inom hemtjänsten (kommunal förvaltning). Dels ur det perspektivet där förvaltningen påverkar hur politiken skapas och hur medborgarna uppfattar den förda politiken, vilket då påverkar medborgarnas förtroende för institutioner och hur legitim staten anses vara. En förvaltning som arbetar nära medborgarna skapar ett informationsövertag gentemot politikerna (Johansson 2006:53). Människor påverkas av vilken kontext som de befinner sig i, samt att vilken nivå de befinner sig inom den offentliga förvaltningen har betydelse för hur mycket de påverkar den förda politiken (Johansson 2006:54-5).

”Om offentliga tjänstemän skall kunna tillvarata och främja ett allmänintresse är det nödvändigt att det har kunskap om sin roll i det demokratiska systemet” (Johansson 2006:55, hänvisat till Lundqvist 1998 ”Demokratins väktare”). Om dem som utför välfärdstjänsterna/offentliga tjänstemännen får information om korruption och dess skadeverkningar på samhället i stort och den demokratiska processen, kan man utifrån citatet ovan anta att korruptionen minskar.

Att klassificera de enhetschefer som vi har valt att intervjua som ”närbyråkrater” enligt Lipskys teori kan bli problematiskt. Dock kan man se att de uppfyller vissa av de kännetecken som Lipsky tilldelar närbyråkrater. De kan ”bevilja förmåner eller använda sanktionsåtgärder” samt att de kan utöva ”makt över enskilda människors liv”(Johansson 2006:56). De arbetar även med ”omfattande och komplexa mål”. Exempel på det här kan vara alla de olika lagar under vilka hemtjänsten utför sitt arbete, SoL 2001:453, HSL 1982:763, LSS 1993:387 samt OSL 2009:400. De har även författningar från Socialstyrelsen att förhålla sig till. Som enhetschefer har de även ett ekonomiansvar och de måste besluta om hur mål i förhållande till resurser skall fördelas (Johansson 2006:57). Johansson beskriver vidare hur den omgivande kontexten för närbyråkrater gör att de är tvungna att standardisera vissa beslut för att det blir mer tidseffektivt (Johansson 2006:58).

Om det i mötet mellan offentliga organisationer och medborgarna som statens politik skapas och formas, så borde de offentligas förhållningssätt gentemot korruption vara avgörande huruvida medborgaren uppfattar den offentliga organisationen som rättssäker (Johansson 2006:56). Rothstein beskriver även att ”[frånvaro av...] korruption, mutor och bestickning har visat sig ha ett positivt samband med synen på proceduriell rättvisa”. Rothstein beskriver vidare hur selektiv välfärd lättare får medborgarna att misstänka att det förekommer fusk m.m. som en konsekvens av närbyråkratens begränsande utrymme att fatta behovsprövade

beslut. (Rothstein 2003:191-2). Hemtjänst kan då räknas som selektiv välfärd, som *behovsprövas* av närbyråkrater (socialtjänst) och som utförs av närbyråkrater (vårdpersonal). Att det kan uppstå situationer där mutor och korruption förekommer inom hemtjänsten kan motiveras med flera faktorer, vården sker i hemmet, vårdpersonalen arbetar ofta ensam, nära relationer byggs, och vårdpersonal stödjer den äldre i vardagen (webbplats 1).

För att kunna studera förekomsten av förebyggande arbete mot korruption hos de hemtjänstenheter som vi har valt ut har vi valt att använda oss av Staffan Andersson gråzoner som han beskriver i sin "Corruption in Sweden: Exploring Danger Zones and Change".

Med ovanstående resonemang utifrån Rothsteins, Johansson samt Andersson (som vi redogör för nedanför) studier som utgångspunkt samt den kontext som konstruerar hemtjänstpersonalen förutsättningar att ge vård och omsorg är det möjligt att det inom hemtjänsten (som vi har valt att undersöka) att det kan uppstå gråzoner eller olämpliga korruptiva situationer. Beroende på hur situationen ser ut och samverkar med varandra, som gör mutor möjliga genom en brist på kunskap i ämnet (demokrati, korruption, förtroende).

### 6.3 Gråzoner

Andersson menar att det finns vissa gråzoner, som är extra känsliga för korruption, och han lyfter ett antal av de fall Thorsten Cars studerar i boken "Mutbrott, bestickning och korruptiv marknadsföring". Där det framgår att känsliga sektorer kan vara byggsektorn, den administrativa nivån hos offentliga myndigheter och förvaltningar samt vårdsektorn. Ofta handlar det om att det uppstår situationer som otillåtna eller tillåtna, och det skapas därmed en gråzon. Ett exempel på detta skulle just kunna vara om en anställd på en hemtjänstsektor tar emot en mindre summa pengar av en vårdtagare. I många ögon kanske den ringa summan pengar inte alls skulle ha någon betydelse. Den här gråzonen eller "Danger Zone" enligt Staffan Andersson, inte bara har uppkommit utan kommer även att anses vara legitim, vilket är bekymmersamt. Hur ofta den här situationen uppstår eller om den kommer förekomma igen är svårt att bedöma, men Staffan Anderssons slutsats bygger på att korruption, mutor och bestickning uppstår på de platser där mycket möjligheter till det finns. Ett resonemang som bygger på att tillfället gör tjuven.

Han menar att det inte är en speciell plats som har en hög risk för korruption eller mutor, utan det är just möjligheterna som finns på den platsen som gör att korruption kan förekomma mer.

Om dessa gråzoner uppfattas som ofarliga av de enhetschefer som vi avser att intervjua, så kan deras inställning uppfattas som problematisk utifrån de rättsäkerhetsperspektiv som vi tidigare lagt fram. Hemtjänsten är en vårdplats där mycket nära kontakter sker mellan vårdgivare och vårdtagare, vilket kan leda till speciella relationer mellan vårdgivaren och vårdtagaren (webbplats 1). Det finns då en risk med att denna bekantskap leder till en förpliktigande känsla. Låt oss säga att vårdtagaren är fäst vid en speciell vårdgivare och vill på något sätt belöna denne. Det kan då skapa en känsla av att vårdgivaren måste ge något tillbaka till vårdtagaren, i form av kanske en extra halvtimmes städ eller hjälp med något som inte ingår i den hjälp som har beviljats vårdtagaren. Detta kan tyckas vara en minimal form av muta, de flesta skulle inte ens sätta den etiketten på händelseförloppet. När vi genomfört intervjuerna hoppas vi kunna urskilja huruvida dessa gråzoner kan förekomma. Eftersom vi tidigare har betonat enhetschefens inställning som en viktig för hur man arbetar med frågan så kommer svaren att möjligen kunna ge oss en indikation på hur det ser ut i de olika sektorerna, finns det gråzoner? Hur stora är dem? När uppkommer dem och varför?

Staffan Andersson har sex forskningsfrågor som han lyfter; ”types of corruption”, ”areas and activities in danger of corruption”, ”attitudes”, ”corruption over time”, ”institutional and other contextual changes” och ”how to combat corruption”. När vi har genomfört våra intervjuer kommer vi att mot dessa forskningsfrågor se om det finns några uppfattningar eller resultat som visar samma tendenser som de som Andersson beskriver under dessa rubriker, det blir alltså utifrån dessa forskningsfrågor som vi utformar vårt analyschema.

#### *6.4 Begreppsutredning*

Vi har hittills förhållit oss till korruption i en större kontext, där tillit, demokrati och politik har varit ledord. Mutor och korruption kan även vara en egen diskurs och då främst inom juridiken. I boken *Mutbrott, bestickning och korruptiv marknadsföring* går Thorsten Cars igenom brottsbalkens bestämmelser kring mutbrott och bestickning, samt en översikt över rättsfall, åklagarbeslut, JO och JK-avgöranden (1979-1996). Vi kommer att använda denna bok för att göra en begreppsutredning. Att använda oss av Cars bok som till viss del är praxis baserad, kommer att hjälpa oss att få djupare förståelse kring mutor och korruption. Vi har

även noterat att bland annat Socialstyrelsen i sin SOSFS 1998-0-31 hänvisar till just Thorsten Cars.

Centrala begreppen inom diskursen är; korruption, mutor, muttagare och bestickare. Begreppet korruption innebär att det är något som används för att påverka vissa processer i samhälle, som ex; beslutsprocesser eller handlingsprocesser, som kan vara ekonomisk, administrativ eller rättslig i sitt slag. Korruptionen kan ha olika syften, att påverka ett utfall av en process, eller för att störa en process. Korruption kan på både kort och lång sikt orsaka skadeverkningar, både inom en organisation och i ett samhälle, och den kan påverka både tjänstemän och medborgarna. Det finns följaktligen flera komplexa dimensioner av korruption. Särskilt viktigt är det för de offentliga organisationerna att iaktta försiktighet, för korruptionen kan skada förtroendet för organisationen och för det gemensamma i samhället. Att korruption lag regleras, är viktigt för att skydda relationen mellan huvudman och arbetstagaren, samt för att se till att de tidigare nämnda processerna inte skall störas. Om en arbetstagare i en offentlig organisation låter sig mutas kan det falla tillbaka på organisationen och dess förtroende hos allmänheten.

I regeringsformen (1974:152) står följande:

*"9 § Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttaga saklighet och opartiskhet. Lag (1976:871)."*

Enligt brottsbalken finns det två aktörer, den som mutar, givaren, bestickaren samt en mottagare, muttagaren. Båda kan bli dömda för korruption eller bara den ena beroende på vem som tar initiativ till mutan (Brottsbalk 1962:700). Men vi vill även nämna den tredje aktören som kan påverkas direkt av korruptionen, muttagarens huvudman, vanligen dess arbetsgivare. Anledningen till att muta kan för bestickaren vara att han/hon påverkas av muttagarens tjänsteutövning. Muttagaren är oftast anställd eller på något annats sätt knuten till en organisation. Bestickaren lämnar eller erbjuder en muta för att muttagaren på något sätt skall ge honom eller henne en förmån. Förmånen behöver inte infalla samtidigt som att mutan lämnas.

Enligt Cars kan korruptionens skadeverkningar visa sig på olika sätt, som till exempel oriktigt tjänsteutövning som påverkar medborgarna både direkt och indirekt. Om korruptionen sedan får sprida sig i verksamheten kan den så småningom bli både "ineffektiv, långsam och dyrbar"

(Cars 1996:15). Ur vår synvinkel som, där vi i uppsatsen vill ha ett innan mutbrottet sker perspektiv, innebär det att information om mutor och korruption kan direkt påverka hur organisationen fungerar. Som nämnt tidigare kan korruption ha en skadlig inverkan på allmänhetens förtroende för verksamheten, och Cars menar vidare att just offentlig anställda bör beakta "särskild återhållsamhet" (Cars 1996:15). Myndigheterna, kommunerna och statliga eller kommunala bolag kan utfärda interna regler om mutor men de får bara snäva in det enligt lagreglerna tillåtna området. De får därmed inte frångå vad som är bestämt i brottsbalken. Brottsbalken reglerar både offentligt och privat anställda. Med tanke på att det offentliga drivs med skattemedel bör offentlig anställda beakta gåvor med större restriktivitet än de som är anställda i privat sektor. Man kan klassificera mottagandet av muta som "oriktigt tjänsteutövning" (Cars 1996:19), att arbetstagaren inte fullföljer sina arbetsuppgifter, och extra allvarligt är det när vårdpersonal, arbetstagare utnyttjar den beroende ställning som vårdtagaren befinner sig i. Cars menar vidare att det är den som tar initiativ till mutan är den som skall straffas, men om givarens gåva är otillbörlig och innehar ett högt penningvärde, kan det ändå bara vara ett uttryck för tacksamhet, men tyda på dåligt omdöme hos givaren. Det är då upp till mottagaren att avvisa gåvan. Om mottagaren väljer att ta emot gåvan kan denna då bli dömd för mutbrott. Kan man här urskilja mellan raderna att det är den som inte befinner sig i beroende ställning, som till exempel en undersköterska, eller annan vårdpersonal som vårdar till exempel en äldre dement vårdtagare skall vara den som förstår att gåvan är otillbörlig?

Ur lagens perspektiv är det mottagarens ställning som är avgörande för att bestämma vem som skall straffas för brottet. Mottagaren av mutan behöver inte heller ha någon form av rätt att utföra myndighetsutövning, utan det räcker att mottagaren har direkt eller indirekt inflytande över givaren. Även om mottagaren inte lovar att genomföra en gentjänst som tack för mutan kan en gåva ändå vara otillbörlig och således bli en muta. Som Cars menar vidare "*Mutan behöver inte vara förbunden med något uttryckligt eller underförstått villkor*" (Cars 1996:49).

För socialtjänsten samt hälsosjukvården saknas särskilda författningsbestämmelser som reglerar mutbrott, bestickning och korruption. Därför har Socialstyrelsen utfärdat en SOSFS (Socialstyrelsens författningssamling) som heter: "Om gåvor och testamenten." Den reglerar hur vårdpersonal och annan personal anställda inom hälso- och sjukvård, socialtjänst m.m. skall förhålla sig till bland annat gåvor, ersättning och belöningar från vårdtagare, brukare eller klienter. Den är meningen att ge en kort beskrivning om vad som är tillåtet att ta emot, och gäller även testamenten (SOSFS 1998-0-31 s.1-2). Mutbrott regleras i brottsbalken och

gäller alla anställda, även privat sektor. Vi har valt att fokusera på hur mutbrott och korruption regleras i den offentliga sektorn, samt hur vårdgivare gör för att följa gällande lagar och regler. Reglerna kring mutbrott gäller före och efter anställningen har påbörjats eller avslutats. Det gäller även utanför ordinarie arbetstid, det är inte tillåtet att göra saker som kan härledas till yrkesutövningen och som inte skulle vara tillåtet på arbetstid efter eller innan arbetstid. Reglerna gäller inte bara kontanta belöningar utan kan vara av annat slag.

Det är även viktigt att komma ihåg att den som mutar också kan bli dömd, och då för bestickning (SOSFS 1998-0-31 s.2). I en vårdssituation är vårdtagaren oftast i en beroende ställning till den som utför vården och vi anser att det är vårdgivaren som bör vara mest informerad om reglerna för mutor och bestickning.

Dock är det så att vissa gåvor av enklare slag är acceptabelt att ta emot, som till exempel blommor, frukt och chokladaskar. Men som socialstyrelsen själva slår fast i sin författning så:

*"Mot detta skall ställas risken för missbruk och utnyttjande av den beroendeställning som vårdtagaren kan befinna sig i, vilket är betydligt allvarligare. Detta gäller särskilt om gåvan överlämnas under den tid som vården pågår." (SOSFS 1998-0-31 ).*

Det är helt förbjudet att ta emot penninggåvor, det här med tanke på att olika vårdtagare har olika ekonomiska villkor, samt att vården betalas både direkt och indirekt av vårdtagaren, genom fastställd vårdavgift och skatteuttag. Det är ju även så att vårdtagaren befinner sig i en uttalad beroendeställning till vårdgivaren.

Vad som skall klassas som en muta eller inte, är enligt socialstyrelsen om gåvan är otillbörlig. För att avgöra om en gåva är otillbörlig kan man klassificera utifrån om gåvan har ett ekonomiskt realiserbart värde. Men det avgörs från fall till fall (SOSFS 1998-0-31 s.2)

Både SOSFS: en och brottsbalken är nationella regler och gäller alla vårdinrättningar, som ex; sjukhus, äldreomsorg, hemtjänst m.m. över hela landet. De här reglerna är inte anpassade efter varje verksamhet som kommunen eller en myndighet kan tänkas syssla med. De är därför väldigt allmänt skrivna, för att passa alla. Även om summan och typen av present inte uppgår till ett högt penningvärde så kan det ändå vara högst olämpligt att ta emot den. Ett exempel på det är när vårdtagaren vid upprepade tillfällen ger presenter eller pengar, samt att vårdtagaren befinner sig i en beroendesituation. Vilket i längden kan bli rätt stora summor, det gör även att personal tar emot det som erbjuds bara för att undvika en jobbig situation. Den här typen av situationer uppstår ofta. Det här leder ju i sin tur till att personal och chefer alltid får göra sin

egen tolkning av situationen och om det är lämpligt att ta emot gåvan/gåvor. Men reglerna gör det öppet för tolkning, dock så är det så att det är alltid olämpligt att ta emot pengar. Att undersöka vilka tolkningar som sker samt ifrågasätta, beskriva och förklara varför ser ut på ett visst sätt kommer att ske i vår resultatredovisning. De lagregler som socialstyrelsen har baserat i författning på, är förutom brottsbalken "lagen om åligganden inom hälso- och sjukvården" (1994:953). Där det står att alla patienter skall visas omtanke och respekt. Det är utifrån den här formuleringen som socialstyrelsen menar att man som vårdgivare inte ska ta Dessutom är det så att anställda, chefer m.m. inom den offentliga sektorn inte kan frångå bestämmelserna. Enligt Socialstyrelsen så är föreskrifterna bindande regler (webbplats 2).

### *6.5 Analysschema*

För att sammanfatta de teorier som har riktning för vår studie (när vi analyserar vår insamlade empiri) börjar vi med Rothsteins teorier om socialt kapital och hur det påverkar samhället, samt hur korruption påverkar det sociala kapitalet. För att förstå enhetschefernas omgivning och under vilka förutsättningar som de arbetar använder vi oss av Lipskys beskrivning av närbyråkrater. Samt hur deras förhållningssätt påverkar utfallet av statens politik utifrån Johanssons beskrivning av hur närbyråkraternas sätt att genomföra sina arbetsuppgifter påverkar hur medborgarna upplever den förda politiken. Hur korruption uppstår och varför använder vi Anderssons "gråzoner" för att analysera. Vad som räknas som korruption och mutor klassificeras utifrån de begrepp som hämtas ur "Mutor, bestickning och korruptiv marknadsföring". Samt för extra förtydligande har vi valt att använda socialstyrelsen och brottsbalkens bestämmelser om mutor och bestickning, och den speciella kontexten som omger vårdpersonal.

Vi har tidigare i studien hävdad att vi använder oss av ett "innan-perspektiv", detta kan förklaras med att vi intervjuar enhetschefer (närmare motivering återfinns i metod-avsnittet). Självklart kommer frågorna och analysen anpassas till detta, och de valda teorierna (analysredskapen) används i vår analys med tanke på det perspektivet.

## **7. Resultatredovisning samt analys**



### 7.1 Socialt kapital

Att analysera våra intervjuer utifrån Rothsteins teorier kring socialt kapital, korruption och tillit i ett samhälle kräver dels att vi utgår ifrån de aspekter som lyfts i teoriavsnittet samt att empirin kan besvara våra forskningsfrågor. Vi kommer här att börja med att analysera våra empiriska resultat med hjälp av Rothsteins tankar kring korruption, för att senare leda oss in på våra forskningsfrågor och besvara dessa.

De enhetschefer som vi har intervjuat var alla väldigt noggranna med att besvara frågorna så att det inte gick att missuppfatta svaren. Vi tolkade detta som att ämnet; korruption var och är känsligt, ingen av de intervjuade enhetscheferna ville få oss att tro att korruption var accepterat hos deras enhet. Deras inställning kring korruption var stigmatiserande och de var noga med att påpeka att det sällan förekom på deras enheter, och om det förekom var det "småsummor" det gällde. På fråga nummer två (Har ni policies kring mutor och korruption på er arbetsplats?), fick vi bland annat svaret:

*"Inte just den benämningen. Men kring gåvor. Att man inte får ta emot gåvor, det finns."*

där vår följdfråga var; på vilket sätt är det viktigt att det finns policies kring det här, och svaret blev följande:

*"Alltså jag tror inte det är så vanligt förekommande just den delen. Det handlar mer om gåvor. Klart att det är viktigt att det finns."*

Här kan vi urskilja en motvilja till att ens sätta etiketten korruption på vissa händelseförlopp, och kallar det då hellre "en gåva". Enligt Rothstein "existerar det ett grundläggande förtroende för "de flesta" andra medborgare i det svenska samhället" (Rothstein 2003:16). Det verkar som att de vi intervjuat förutsätter att det inte förekommer mutor, vilket man då kan anta är ett resultat av det höga sociala kapitalet som finns i vårt samhälle, man litar helt enkelt på att det inte förekommer. Något som understryks av det här citatet:

*"Ja, fast inte särskilt ofta vi diskuterar det på våra ledningsmöten. Men i gruppen, med personalen, kommer det upp då och då, det sitter någonstans i ryggmärgen vad man får och inte får göra."*

Förtroende för andra människor, samt att förutsätta att de väljer att inte låta sig mutas är då viktig för att korruption inte skall uppstå. Det blir rationellt att välja en långsiktig lösning som hela samhället tjänar på istället för att välja det alternativ som är mest nyttomaximerande för egen del (Rothstein 2003:26).

Enhetscheferna svarar liktydigt på frågan om de vet vad som står i brottsbalken och SOSFS 1998-0-31 (de bestämmelser som reglerar mutbrott), att de inte vet. Men de svarar ändå att korruption och mutor inte är tillåtet. Är det ett utfall av vad Rothstein kallar för den "sociala fällan"? (Not: även andra forskare har studerat den sociala fällans betydelse för hur människor agerar i vissa situationer, jfr "fångarnas dilemma". Rothstein 2003:26). Att människor handlar på ett visst sätt för att det är mest rationellt, oavsett om det gynnar dem själva eller samhället i stort (Rothstein 2003:26). De enhetschefer som vi intervjuade var noga med att betona "guppen", de såg alltså inte att de anställda faktiskt skulle tjäna på att ta emot gåvor/mutor (kortsiktigt), och enhetscheferna antog att de anställda hade gruppens bästa för ögonen. (not: I Rothsteins "Sociala fällor och tillitens problem" diskuterar han den sociala fällan och individens handlande i ett samhällsperspektiv, i vår uppsats avgränsas "samhället" som begrepp till att vara hemtjänstenheter, dock operationaliseras dess i ett samhälle (Sverige), och de som vi intervjuat och deras anställda är en del av det större samhället) Att enhetscheferna så som vi uppfattade det försökte svara "rätt" på våra frågor kring korruption, exempelvis såhär:

*"Ja, det är jag absolut skyldig att lämna information om, det har jag gjort också"*

och vidare:

*"Ja dom offentlig anställd bör man vara mer försiktig överlag med allt man gör. Vad man säger, hur man gör det, när man gör det. För det jobbet jag gör, det ansvaret jag har. Jag förbrukar ju mina föräldrars skattepengar, det är ju det jag gör. Så ja, jag bör vara mer försiktigt som offentlig anställd, jag tycker nog det. Sen tycker jag ju inte att man som privat anställd, att det skulle vara mer okej att ta emot gåvor. Jag märker ju själv jag har ju jobbat mycket privat att man får vara betydligt försiktigare."*

Att inte ta emot mutor kan enligt Rothstein vara det mest nyttomaximerande trots att det för individen skulle kortsiktigt löna sig att bli mutad, det är då deras motiv, deras anledning att handla på ett visst sätt utifrån deras förkunskaper gör det möjligt att förstå korruptionens skadeverkningar i ett samhälle (Rothstein 2003:69, 1994:271). Enligt Rothstein kan då "...situationer inte kan bestämmas utifrån individens egna preferenser, utan istället bestäms av den sociala kontexten" (Rothstein 1994:271).

Det verkar som om enhetscheferna litar på att deras anställda inte tar emot mutor, samt att de alltid frågar enhetschefen om råd i oklara situationer, exempel:

*"Ja, det tror jag. Man är tydlig där som chef om vad som gäller. Hamnar de i oklara situationer så har jag sagt att vänta med att ta emot det och kolla med mig först, så kan man använda mig för att säga nej. Det är svårt att säga nej när man står öga mot öga."*

och vidare:

*"Ja det är klart att jag stöttar dem om de kommer och frågar."*

samt

*Ja, det ligger ju hos mig som enhetschef att ge dem den ordern att de här inte är okej. Du får inte ta emot det. Och det budskapet måste ju vårdpersonalen ha med sig, samtidigt så måste ju dom också ha med sig budskapet att jag som vård personal, eller de som vårdtagare nu har problem med detta att får du ringa min chef och prata med honom.*

Enhetscheferna verkar själva veta vad som är otillbörligt, och de verkar lita på att personalen uppsöker dem när de behöver råd och stöd. De verkar inte heller tro att det förekommer korrupktion inom deras egen organisation. De litar på att deras anställda inte tar emot olämpliga gåvor och tror således att det inte förekommer någon korrupktion. Enhetschefernas situation kan återigen liknas vid den "sociala fällan", som Rothstein beskriver det kortfattat: "Slutsats – ett effektivt samarbete för gemensamma ändamål kan bara uppstå om man litar på att "de andra" väljer att samarbeta". (Rothstein 1994:70).

#### *Våra forskningsfrågor*

Vi vill här försöka besvara våra forskningsfrågor med hjälp av Rothsteins teorier om socialt kapital, samt det som kallas för den "sociala fällan". Det är främst den andra forskningsfrågan som skall besvaras, den första frågan behandlas närmare i dokumentstudien.

*På vilket sätt är dessa policies och hur de kommuniceras viktiga i en samhällskontext (demokratiprocesser, socialt kapital)?*

Inställningen kring korrupktion och mutor hos de personer som vi intervjuat, enhetschefer inom hemtjänsten var utifrån de empiriska material som vi samlat in, oväntad från de dels utifrån de förkunskaper vi som skrivit uppsatsen har, samt de kunskaper som vi inhämtade från de teorier och den lagtext och bestämmelser som vi tog del av innan vi utförde intervjuerna. Enhetscheferna hade onekligen inställningen att korrupktion inte var bra, men var tyvärr dåligt informerade kring vilka regler som gäller. Fråga nummer fyra och två av svaren på den tydliggör detta:

Är du medveten om att du, som enhetschef är skyldig att lämna information om det här till de anställda?

*"Ja, de får skriva på ett papper."*

Samt

*"Ja. Det är ju något som kommer upp vid anställningar eller introduktion."*

Enhetschefen lyfter frågan vid nyanställning eller när de anställda frågar efter information.

*"Dom får ett sådant dokument att skriva på. Sen poppar det upp då och då, det förs diskussioner om vad som är ok eller inte. Inget man regelbundet man pratar om regelbundet, alla vet detta, men annars frågar de."*

Att enhetschefernas inställning var att korruption är något negativt, men att de inte var pålästa kring vilka författningar som gäller deras område tror vi kan förklaras med dels den "sociala fällan", alla tjänar på att samarbeta, man litar på att andra människor också arbetar för gemensamma mål (Rothstein 1994:270). Samt att trots att man som individ skulle tjäna mer på att faktiskt låta sig bli mutad, så skadar det kollektivet och det som skadar kollektivet skadar även på långsikt individen, samt att den sociala kontexten bestämmer vad som är "rationellt agerande" (Rothstein 1994:271). Enhetscheferna stigmatiserar handlingen och menar att det absolut inte är tillåtet att ta emot mutor;

*"Ja det är de som står öga mot öga med brukaren. Om en dement kommer med en 500-lapp så är det den anställdes uppgift att säga nej."*

Deras inställning går även att koppla till det som Rothstein kallar för "välfärdspolitikens proceduriella sida" (Rothstein 1994:273). Socialt kapital i ett samhälle bygger på att man dels litar på andra människor, men att man även kan lita att det går rätt till när staten utför sin politik och att de tjänstemän (eller närbyråkrater) inte utövar maktmissbruk eller tar mutor (Rothstein 1994:273). Att hemtjänst personal inte går att muta samt att deras chefer litar på att de inte tar mutor bidrar enligt ovanstående resonemang till den proceduriella rättvisan men bidrar även till att öka det sociala kapitalet i det svenska samhället, vår forskningsfråga går besvaras härmed.

## *7.2 Statens politik och närbyråkrater*

Enligt Johansson ger staten den offentliga förvaltningen styrmedel för att kunna utföra den politik som staten har slagit fast. Styrmedel är en förutsättning för att staten skall fungera effektivt (Johansson 2006:13). Den SOSFS som reglerar korruption inom hälsosjukvården (SOSFS 1998-0-31), kan ses som en form av styrmedel och faller då in under den kategori som Johansson kallar för "proaktiva styrmedel" och är en reglering (Johansson 2006:24).

Huruvida de som vi intervjuat har funderat kring vilka styrmedel som används av staten för att styra deras verksamhet blir problematiskt att uttala sig om, men de verkar inte veta vilka lagregler som de arbetar under, ett exempel är en respondents svar på fråga 12:

"Vilka tolkningar gör ni utifrån bestämmelserna i Brottsbalk och SOSFS 1998-0-31?"

*"Det har jag ingen aning om. Jag kan inte den så jag kan inte kommentera den."*

Samt

*"Jag vet inte hur den ser ut?, Alltså, jag har ju inte läst det så jag kan ju inte säga vad min tolkning är utifrån brottsbalken eller SOSFS. Så det kan jag ju inte säga men, jag tror ju att min tolkning hamnar ganska nära svaret på fråga nio."*

Lagregleringar användas av staten för att stigmatisera vissa handlingar och påverka beteenden, men bygger även på att människor "lyssnar på och följer auktoriteter" (Johansson 2006:25). Som här när respondenterna inte vet eller kan lagreglerna inom sitt eget område blir det dock problematiskt att påstå att statens politik (lagar, författningsbestämmelser) faktiskt påverkar hur människor (i detta fall, enhetscheferna) handlar. Det ger oss dock olika tolkningsmöjligheter att enhetscheferna inte kan de lagregler som de arbetar under. De enhetschefer som intervjuat var dock noga med att påpeka att det inte var tillåtet att ta emot mutor (så en viss grad av stigmatisering förekom ändå).

Som exempel svaren på fråga 18; Skulle du säga att relationen till de anställda är mer vänskaplig än professionell?

*"Nej den är strikt professionell."*

Samt

*"Nej. Den är professionell"*

Även svaren på fråga 7 var en form av stigmatisering kring handlingen (att bli mutad).

Anser du att huvudansvaret för att förhindra att en korruptiv situation uppstår ligger hos vårdpersonalen, med tanke på att de ni vårdar kan befinna sig i en utsatt/beroende situation?

*"Att förhindra. Ja, det ligger ju hos mig som enhetschef att ge dom den ordern att de här inte är okej. Du får inte ta emot det. Och det budskapet måste ju vårdpersonalen ha med sig, samtidigt så måste ju dom också ha med sig budskapet att jag som vård personal, eller de som vårddagare nu har problem med detta att får du ringa min chef och prata med honom."*

Samt

*"Ja, ansvaret ligger hos vårdpersonalen"*

Enhetscheferna verkar överens om att ansvaret ligger hos vårdpersonalen att avgöra vad som är en otillbörlig gåva. Att påstå att vårdpersonalen samt enhetscheferna har ett kunskapsövertag (Johansson 2006:53) gentemot de styrande fungerar i den här kontexten, dock kan man ifrågasätta vad det kunskapsövertaget består av, de styrmedel som staten använder (se ovanstående resonemang kring lagregleringar), läses inte av varken vårdpersonal eller enhetschefer, utan det verkar snarare som att enhetscheferna själva avgör vad som är acceptabelt på deras enhet. Som svaret på fråga 6 (På vilket sätt stödjer ni som chef den anställda i oklara fall (gäller mutor, pengar)?)

*"Då diskuterar vi det. Detta gäller inte."*

Samt

*"Nej, alltså jag tycker, det är ju i utbytet av mutan, dom som tar emot och så, då det blir ett problem. Det andra är ju en konsekvens av det första då. Vi har ju vårdragare som blir arga och irriterade på personal om dom inte får ge en gåva, för dom tycker att dom gjort ett bra jobb. Det är därför jag vill bedöma det, men ja det är problem. Nu ska vi se har jag svarat på frågan då; Hur jag stödjer dom, Ja i samtalet, i samtalet med den anställde och i samtalet med vårdragaren då jag talar om att det inte är okej, du får inte. Min personal får inte ta emot."*

Enhetscheferna vet att personalen inte får ta emot gåvor, och de avgör bara vad som inte är acceptabelt när någon kommer till dem och frågar.

#### *Våra forskningsfrågor*

Vi vill här försöka besvara våra forskningsfrågor med hjälp av Johansson tankar om närbyråkrater, samt styrmedel och dess aktualitet inom det området vi skriver om (hemtjänsten). Det är återigen främst den andra forskningsfrågan som skall besvaras, den första frågan behandlas närmare i dokumentstudien.

*På vilket sätt är dessa policies och hur de kommuniceras viktiga i en samhällskontext (demokratiprocesser, socialt kapital)?*

I vår forskningsfråga ovan så förutsätts det att policies "kommuniceras", att just de policies som senare gör en dokumentstudie på inte kommuniceras kan ifrågasättas. Även enhetschefernas inställning och kunskap om lagregleringar är vag. Det verkar trots detta förekomma en stigmatisering kring korruption, exempel;

*"Ja, det ska ju inte förekomma. Men om man hamnar i en sådan situation så kan det ju bli en press. Att man känner att man är tvungen. Hoppas att ingen hamnar i en sådan situation för det får inte förekomma."*

Inställningen kring korruption har påverkan på hela samhället, och det kan dock ses som positivt att inställningen kring korruption hos de som vi intervjuat var att korruption är oacceptabelt. Vi vill här lyfta ett citat från Johansson:

*"Förvaltningens plats och funktion i det politiska systemet innebär att förvaltningen har förutsättningar att påverka den faktiska politikens utformning, i alla led i policyprocessen"* (Johansson 2006:53).

Så även om de lagregleringar som gäller och de policies vi undersöker och som skall finnas tillgängliga på arbetsplatsen (SOSFS 1998-0-31) inte kommuniceras, så verkar det dock som att innebörden i dem faktiskt kommuniceras.

### 7.3 Gråzoner

Som vi tidigare nämnt kommer vi att använda oss utav Staffan Anderssons sju forskningsfrågor för att se om det finns några likheter i våra resultat gentemot hans. På detta sätt kan vi få hemtjänsten in i en större kontext eftersom Andersson inriktar sig mot en mängd olika områden där gråzoner kan förekommer.

Den första forskningsfrågan; *"types of corruption"* (Andersson 2002:236). Precis som Andersson påstår så har vi i våra intervjuer kunnat konstatera att det är på de lokala nivåerna sådant här uppstår. Det är inte bland enhetschefer där problemet verkar finnas, utan på ännu lägre nivå, hos de anställda. Andersson säger att det är på *"local government"* som man oftare ser dessa gråzoner än hos tillexempel politiker (Andersson 2002:236). Hemtjänsten, som indirekt styrs av *"local government"* utgör därmed en risk. Majoriteten av respondenterna säger själva att de tror att hemtjänsten kan vara ett sådant område där sådana här situationer är vanligare än hos andra professioner. Några hävdade även att det antagligen finns situationer som de aldrig får höra talas om, mörkertalet kan tänkas vara ganska stort. Det är inte alltid självklart att statistik talar sanning i frågor som denna, eftersom risken för en gråzon är närvarande. När Andersson studerade media insåg han att de oftare valde att lyfta fall med politiker på högre nivå (Andersson 2002:237), på samma sätt tror vi att gåvor och mutor i hemtjänsten kan vara mer förekommande än man tror, men att det inte ofta lyfts fram som ett

riktigt riskområde på grund av att det inte handlar om så stora belopp eller gåvor av stort ekonomiskt värde.

Just beloppen är en intressant diskussion som utgör en gråzon i Anderssons studier, att ringa summor pengar eller gåvor av lågt ekonomiskt värde anses legitimt att ta emot kan inte vara en försäkring om att det inte är olämpligt att ta emot gåvorna. Själva transaktionen är genomförd och det finns inga garantier för att det inte förväntas ett utbyte även fast det inte uttrycks i ord. Respondenterna själva ansåg inte att en sådan transaktion skulle leda till en förväntad gentjänst. Precis som i Anderssons intervjuer med politiker (Andersson 2002:237), som kunde ge både raka exempel på rena mutor men även på situationer då det kunde verka oklart om det kunde definieras som en muta, så kan en sådan här situation i hemtjänsten vara en gråzon. Vem kan försäkra om att inget förväntas i gengäld? Det finns utan tvekan många som skulle ställa sig tveksamma, även till ringa summor och gåvor.

Den andra forskningsfrågan; ”*areas and activities in danger of corruption*” (Andersson 2002:238). Andersson och respondenterna är överens om att, även om hemtjänsten kan tänkas vara en plats där situationen ofta uppstår, men transaktioner väldigt sällan genomförs. Ofta uppstår dessa situationer i yrken där den yrkesutövande kommer i direkt kontakt med klienten, vilket sker flera gånger per dag inom hemtjänsten. Ändå påstod nästan samtliga respondenter att de inte trodde att hemtjänsten var ett yrke där situationen uppstod oftare än hos andra professioner.

Staffan Andersson fortsätter med att lyfta de områden som han anser är det tydligast förekommer korrupcion och mutor, det handlar bland annat om byggsektorn och de som arbetar med upphandlingar (Andersson 2002:239). Respondenterna verkar inte tro att det finns en möjlighet till den sortens korrupcion eller mutor i deras yrke, vilket kan anses legitimt. Däremot finns det en vänskaplig aspekt av det hela som många av respondenterna har trott förekommer. Att det utvecklas vänskapliga band mellan olika vårdtagare och vårdgivare har de flesta av dem bekräftat men fortsatt med att poängtera att detta inte utgör en risk, då det mer handlar om personkemi än om tillfälle för mutor. Andersson däremot anser att detta kan utgöra en risk då kontrollen och moralen kan försvagas av lojalitet (Andersson 2002:239).

Att det är viktigt med förebilder när det kommer till ämnet verkade de flesta respondenterna vara överens om. Men även om vissa var tveksamma till att ens egen inställning spelade någon roll för de anställda. Andersson lyfter också denna aspekt och betonar att förebilder utan tvekan ansågs viktiga.



Den tredje forskningsfrågan; ”attitudes”. I Anderssons studier om attityder hos svenskar var de flesta väldigt negativt inställda till korruption och mutor, de ansågs vara ganska strikta i sin inställning samtidigt som de själva ibland tyckte att det var svårt att rangordna vilket beteende som var mest korrupt (Andersson 2002:240). Respondenterna skiljde sig inte mycket från de som Andersson studerat, deras åsikt kring gåvor och mutor var glasklar i de flesta fallen. Det accepterades inte och respondenterna trodde att de anställda var väl medvetna om innebörden av en sådan handling och ingen ville förknippas med det.

Den fjärde forskningsfrågan; ”corruption over time”, handlar främst om korruption har ökat eller minskat i Sverige. Vi anser att detta inte går att applicera på vår lokala (och begränsade) studie, därför väljer vi att inte lägga ner tid på den. Det som kan sägas är att så länge intresset för gåvor och mutor inom hemtjänsten inte blir större, så kan man inte heller förvänta sig att se några bevis på att sådant förekommer, vi återkommer mer till detta senare.

Den femte forskningsfrågan; ”*institutional and other contextual changes*”. Att det finns ett effektivitetskrav som hela tiden ökar på offentliga organisationer är något som blivit tydligt på senare tid, det påverkar inte minst sagt hemtjänsten. Eftersom man ofta arbetar ensam (som en del av effektiviseringen) så ökar risken att enskilda personer obemärkt kan genomföra transaktioner. En respondent säger att lägga tigha scheman för att hålla budget och timmar på en låg nivå är en av uppgifterna som vissa anställda ges. Detta utgör en risk för ytterligare enkla situationer där mutor och gåvor kan uppstå obemärkt.

I Anderssons intervju lyfte respondenterna vikten av att personer i ledarposition tog på sig rollen som förebild i ämnet (Andersson 2002:243). Nästan samtliga av våra respondenter ansåg också att deras inställning spelade roll för att de anställda skulle ha en måttstock att gå efter. Den person som inte trodde att enhetschefens inställning spelar roll trodde också att små summor pengar kunde förekomma inom sektorn som denne inte fick kunskap om. De andra trodde absolut inte att det genomfördes några sådana transaktioner, stora som små. Detta kan förklaras av att enhetschefen i den sektorn lade mycket större tyngd vid de regler och policier som fanns på arbetsplatsen och ansåg därför inte att annat spelade en så stor roll i de anställdas inställning, det fanns ju tydliga regler.

Den sjätte forskningsfrågan; ”how to combat corruption”. Sverige är ett land som har starka lagar mot korruption och mutor, påstår Andersson, speciellt på hemmaplan men även när det kommer till utländska affärer (Andersson 2002:244). Respondenterna verkar också sätta stor tilltro vid att de policier och lagar som finns är adekvata nog att skydda dem mot situationer där mutor och korruption uppstår. Vissa betonar ändå att det krävs mer än att kunna lagen, utan att man också som ledare och chef måste sätta exempel och visa sin inställning. De flesta

verkar ändå ganska omedvetet ovilliga att lyfta ämnet regelbundet, då de tror att det inte behövs. Att sprida information och genomföra utbildningar ansågs viktigt hos Anderssons respondenter, men inte i lika hög grad hos våra. De ansåg att yrkessituationerna var så lika att det inte behövdes ett övergripande samarbete i frågan.

#### 7.4 Dokumentstudie

Vi kommer att analysera dokumenten utifrån de punkter som ställdes upp i metodbeskrivningen av vår dokumentstudie, sedan kommer område för område att analysera. Vi har valt att göra såhär, vilket gör det möjligt för framtida forskning att ställa upp samma kriterier och analysera dokument på ett likartat sätt som vi gör här, analys-schemat för dokumentstudien möjliggör följaktligen vetenskaplig kumulativitet (Bergström och Boréus 2005:51).

Vi har valt att redovisa område 3 och 4 gemensamt, eftersom de har samma policy. Område 5 finns inte med i dokumentstudien på grund av att vi inte fått deras policy, närmare beskrivning kring det här finns i vår analys/reflektioner kring dokumentstudien.

- *Det är att brott enligt brottsbalken, att låta sig mutas, samt ge mutor.*

**Område 1:** Det är inte nämnt i policyn för område 1 att det är förbjudet enligt lag att ta emot gåvor m.m. Dock är det så att de hänvisar till SOSFS 1998-0-31, så man kan ändå se en form av lag anknytning, men hänvisningen till den är i noterna.

**Område 2:** Policyn för område 2 går noggrant igenom alla lagregler och påföljder, vissa delar är citat tagna direkt från Brottsbalken och SOSFS 1998-0-31. Där finns en genomgång av vad lagen säger, och de hänvisar till ett ökat intresse för hur man som anställd skall tolka lagreglerna.

**Område 3 och 4:** Det står inte i den här policyn att det är förbjudet enligt lag att låta sig mutas samt ge mutor (Brottsbalk 1962:700).

- *Det är förbjudet att ta emot pengar*

**Område 1:** Policyn slår fast att: *"Personal bör överhuvudtaget inte ta emot kontanter även om det skulle röra sig om små summor. Kontanter bör alltid avvisas även om vårdtagaren/boenden skulle bli besviken."* Vilket är taget ur SOSFS 1998-0-31, där det står formulerat på samma sätt.

**Område 2:** Här ges inte ett tydligt besked om att det är förbjudet att ta emot kontanter utan det står lite svävande och otydligt följande: *"På sina håll har denna värdegräns angivits till 75-100 kronor"*

Policyn pekar entydigt ut att gåvor som är otillbörliga i sitt slag inte är godtagbar, och menar även att man skall ta hänsyn till omständigheterna kring mutan, och de flesta anvisningar i policyn menar att det är i vilken kontext som mutan är som är det viktiga.

**Område 3 och 4:** Policyn inleds med följande: *"Kontanter, värdesaker eller andra gåvor får inte mottagas."* Policyn verkar ha fokus på just att ekonomiska transaktioner är helt förbjudet.

- *Vårdtagaren kan befinna sig i en beroendeställning, och man därför ej bör ta emot gåvor före eller under tiden vården pågår.*

**Område 1:** Här säger deras policy att: *"Särskilt stor försiktighet bör iaktas om en gåva erbjuds under den tid som insatsen pågår. Då befinner sig vårdtagaren/boenden i en mer eller mindre beroendeställning till personalen varför risken för missbruk och utnyttjande är stor."* Vilket stämmer helt med påståendet, som vi hämtat ur SOSFS 1998-0-31.

**Område 2:** Det står ej nämnt någonstans i den här policyn att en vårdtagare kan befinna sig i beroendeställning, vilket i sig är rätt så anmärkningsvärt. Det skall dock sägas att policyn hänvisar till Socialstyrelsens särskilda regler kring personal inom sjukvården. En rimlig förklaring till varför policyn inte tar upp det här är att den verkar väldigt allmän skriven till alla anställda och riktar sig inte specifikt mot vårdpersonal.

**Område 3 och 4:** Det står inte nämnt i denna policy att vårdtagaren kan befinna sig i beroendeställning.

- *Även andra gåvor kan ha ett ekonomiskt realiserbart värde och kan jämföras med kontanter.*

**Område 1:** Policyn menar att stor försiktighet bör iaktas i fråga om ”andra gåvor”, men nämner inte att gåvor med ekonomiskt realiserbart värde är förbjudet. Men menar även att gåvor utan egentligt värde kan komma att bli olämpliga:

*”Däremot kan det anses olämpligt att ta emot flera gåvor från en och samma vårdtagare/boende, även om varje gåvas värde är ringa.”*

**Område 2:** Policyn för område 2 är tydlig med vad som anses vara acceptabelt, då paragraf sju är följande:

**”7.1 Förmånens art**

*Som otillbörlig belöning anses i första hand pengar och **allt som kan värderas i pengar** såsom gåvor, representationsmåltider, resor, semestervistelser etc., Förmåner av obetydligt värde såsom reklampresenter eller enklare arbetsmåltider utgör dock i regel inte muta.”*

**Område 3 och 4:** Policyn tar upp sin första mening att det är förbjudet att ta emot ”värdesaker”. Det här anser vi kan tolkas som gåvor med ekonomiskt realiserbart värde.

### 7.5 Analys Dokumentstudier

När vi utfört vår dokumentstudie på policydokumenten har vi noterat en del skillnader mellan dokumenten som vår dokumentstudie inte kommer att visa helt, och vi har därför valt att göra en reflektion samt problematisering kring skillnaderna, analys och resultat. En jämförelse av dokumenten visade att de var väldigt olika utformade.

Vi ställer oss frågan; borde det inte vara så att alla offentlig anställda inom vården får samma information kring mutor och korruption? Den här problematiseringen motiverar väl varför vi har valt att fördjupa oss och genomföra intervjuer med enhetscheferna.

När vi genomförde dokumentstudien noterade vi att inget dokument hade formuleringen/ordet ”otillbörlig”, vilket är häpnadsvärt eftersom det ordet står med i både brottsbalken och SOSFS 1998-0-31.

*”Att ta emot en gåva för det sätt på vilket en arbetstagare fullgjort sina arbetsuppgifter är bara ett brott om gåvan är ”otillbörlig”(SOSFS 1998-0-31).*

De policys som vi har tagit del av, var i vissa fall väldigt snarlik SOSFS 1998-0-31, särskilt område 1: s policy var snarlik. Policyn för område 2 såg inte ut på samma sätt och verkade vara skriven för alla anställda inom kommunen eller stadsdelen och policyn för område 3 och 4 var en "information till nyanställda". Man kan ju ifrågasätta om det har betydelse om policyn är skriven för alla anställda eller bara för vårdpersonal, vilket vi har gått igenom tidigare i teoriavsnittet. Det finns olika faktorer som gör just mötet mellan vårdtagare och vårdpersonal speciell. Vilket är anledningen till att Socialstyrelsen har utfärdat SOSFS 1998-0-31. Vi vill lyfta ett citat ur SOSFS 1998-0-31 som belyser just det här.

*"Särskilt stor försiktighet bör iakttas om en gåva erbjuds före eller under den tid som vården pågår. Då befinner sig vårdtagaren i en mer eller mindre uttalad beroendeställning till vårdpersonalen, varför risken för missbruk och utnyttjande är stor" (SOSFS 1998-0-31).*

Det är extra viktigt med en policy kring det här när man skall vårda någon som befinner sig i en beroendeställning. Policyn för område 3 och 4 är väldigt kort, och den bestod av bara fyra meningar. Det här kan förklaras av att den ingår i ett större dokument, som område 3 och 4 lämnar till alla nyanställda. Det dokumentet går igenom det mesta som en nyanställd i de här områdena bör vara medveten om. Vi har valt att bara tolka avsnittet om "Kontanter, gåvor, ekonomiska åtaganden" som deras policy kring mutor och korruption. En relevant fråga som uppstår när man ser dokumentet för område 3 och 4, är hur läst blir det? Att få en bunt papper (40 sidor), kan göra att det blir svårt som nyanställd att veta vad som är viktigast eller om allt i dokumentet är lika viktigt? Att det är förbjudet att ta emot kontanter och andra gåvor är ett kort stycke, och det är lätt att missa det.

En del av policierna ger ju även tolkningsutrymme för chefer och anställda, eftersom det här är en komplex fråga (som i sig är väldigt kontextbaserad) för en enhetschef att ställning till. Är det inte extra viktigt med policies kring det här när man vårdar någon i beroendeställning? Vi vill även lyfta att det har varit svårt att få tag på dessa dokument, som har använts i vår studie. De chefer som vi har intervjuat har antingen hänvisat till att de skall mejla oss policydokumenten vid ett senare tillfälle eller fått leta väldigt länge när vi har varit där. De verkar uppriktigt sagt inte veta var dokumentet finns eller om det ens existerar. I intervjuerna går det dock att se att de chefer som vi intervjuat ändå har haft bra kunskap om gällande regler (mer om detta i intervjuavsnittet).

Anledningen till att vi bara redovisar resultatet för fyra policies, trots att vi har genomfört fem intervjuer är att enhetschefen över område 5 inte har ansett sig ha tid att mejla sin policy till

oss. Vi har vid upprepade tillfällen tagit kontakt med enhetschefen över mejl och bett denne skicka policyn till oss, men tyvärr inte fått den. Detta försvagar givetvis vår studie, men det vi anser ändå att dokumentstudien är väl genomförd.

Som avslutning på vår dokumentstudie samt för att visa betydelsen av att följa upp dokumentstudien med intervjuer; har vi valt ut ett stycke ur ett av dokumenten, och det här visar relevansen av hur viktigt det är att arbetsgivaren kommunicerar policyn:

*”Under senare tid har antalet förfrågningar hos förbundet angående tillämpningen av mutlagstiftningen ökat. I några fall har också åtal väckts mot kommunala förtroendemän och tjänstemän för att ha mottagit muta. Det har därför ansetts önskvärt att förbundet utarbetade en redogörelse för den nya lagstiftningen angående muta och bestickning”*

## 8. Slutsats

Som vi nämnt tidigare så aktualiseras enheternas rutiner kring mutbrott bara när de inträffar något som gör vårdpersonalen osäker på vad som är tillåtet (och då frågar sin chef). De flesta av enhetscheferna trodde att vårdpersonalen kommunicerade med dem när personalen kände sig osäkra eller ville ha chefens stöd. Alla enhetschefer var även noga med att påpeka att relationen till de anställda var strikt professionell. Det finns ingen kontinuitet i hur de lyfter ämnet med vårdpersonalen och det verkar inte heller finnas något forum för det.

Vad är då slutsatsen om man blickar tillbaka till våra forskningsfrågor? Det verkar onekligen som att ämnet är hett, åsikterna kring det är ganska klara och man vet hur man ska förhålla sig till det. Men ändå så är ämnet inte uppe till diskussion ofta nog. Enhetscheferna målar upp en bild som säger att det är glasklart att detta inte får förekomma och att reglerna är tydliga, men ändå så verkar det finnas risker med mutor och gåvor i hemtjänsten.

Uppfattningen om policies verkar variera mellan de olika enheterna, medan några ser dokumenten som stöd så anser andra att dokumenten själva kan skapa den medvetenhet som behövs kring ämnet utan komplettering i andra former. Att tro att ett formellt dokument som ligger på huvudkontoret kan utgöra en garanti eller en tillgänglighet som tas till vara på är bristfälligt, andra insatser måste göras för att försäkra att kunskapen inte går förlorad under tid eller aldrig fås. Enhetschefens inställning blir inte bara ett bevis på organisationens egen

inställning utan visar även på risken att situationer uppstår. Hon de enhetschefer som ansåg att deras inställning inte spelade en stor roll för de anställda visade det sig också kunna tänkas förekomma mindre summor pengar och gåvor som var i omlopp. Hos de enhetschefer som ansåg att deras inställning var viktig så var det också mer otänkbart att några summor pengar eller gåvor överhuvudtaget var i omlopp. Att beloppen ibland anses vara så små så att det inte anses vara ett överhängande problem är en annan riskfaktor. Man får anse att det måste finnas en moralisk aspekt hos de anställda som bör innebära att det inte är summan eller det ekonomiska värdet som avgör om en transaktion kan anses var legitim eller inte, utan själva transaktionen i sig är problematisk. Ungefär hälften av respondenterna kunde heller inte själva plocka fram eller skicka policyn åt oss, utan hänvisade oss vidare till andra källor. Det har tydligt framgått att mycket ansvar läggs på de enskilda anställda, att i givna situationer är det ytterst dem som måste vara säkra i sin professionalitet och att kunna avgöra vad som är rätt och fel, även fast enhetscheferna alltid finns till hands genom kommunikation. Att ämnet då bör lyftas mer, för att försäkra sig om att alla kontinuerligt känner sig självsäkra i situationen är ett förebyggande arbete som verkar saknas i de flesta enheterna. Om inte fler anser att ämnet är viktigt, även inom hemtjänsten, kommer det leda till att kunskap går över till en förväntan av kunskap. Även media och andra aktörer inom Göteborgs Stad bör lyfta den reella kunskapen för att försäkra sig om att kunskapen finns.

Hemtjänsten är en arbetsplats som faller inom det som Andersson kallar "Danger Zone" eller för att ge en mer korrekt beskrivning så kallar vi det "gråzon". Enhetscheferna sätter mycket tilltro till att systemet sköter sig själv, ämnet diskuteras inte ofta med en medveten agenda bakom det, små belopp och gåvor av ringa värde anses vara ofarliga eller verkar åtminstone vara något accepterade bland enhetscheferna. Det rör sig inte om några stora summor pengar överhuvudtaget, men kan ändå anses utgöra en gråzon då det blir en tolkningsfråga om vad som är en liten summa och vad som inte är det. Då får de anställda, som ytterst kommer i kontakt med vårdtagarna, försöka att i varje given situation själv avgöra och ta ett beslut. Det förebyggande arbetet kan inte heller sägas vara speciellt utbrett. Respondenterna väntar på att situationer ska uppstå och anser då att de anställda tar kontakt med dem. Detta blir ett sorts antagande om den moraliska och etiska atmosfären i sektorn, inget garanterar att all information når fram till enhetschefen eftersom de anställda möter vårdtagarna själva under väldigt många tillfällen under dagen.

Det som kan sägas fungera som något sorts förebyggande arbete är enhetschefernas egen inställning till ämnet. Nästan samtliga tar personligt ansvar för att försöka förmedla en bild till

sina anställda om deras inställning och de tar på många sätt, åtminstone i ord, ansvar för att förmedla den här bilden. Policydokumenten finns men verkar bara tas fram vid nyanställningar, de påstås vara enkla att hitta men de går i hälften av fallen inte att plocka fram. De måste sägas vara en av de främsta förebyggande åtgärderna som konkret finns på arbetsplatsen, ändå används de inte till den utsträckning de hade kunnat. Resultaten visar således att det finns risker, de är inte överhängande och kommer möjligen inte leda till de stora korruptionsbrott som har förekommit bland annat inom byggsektorn. Men om man inte uppmärksammar ämnet och arbetar förebyggande, så kan summorna bli större och större och försummelsen mer utspridd. Förväntad kunskap är inte reell kunskap och däri ligger problemet.

I intervjuerna med enhetscheferna framkom det att enhetscheferna har kunskap om vilka regler som gäller, vad som är en muta och korrupt beteende, således de regler som finns i SOSFS 1998-0-31 samt brottsbalken. Det som var anmärkningsvärt var dock att enhetscheferna inte visste att det var just SOSFS 1998-0-31 och brottsbalken som reglerade vad som skall betraktas som en muta och vad som är ett korrupt beteende. Vi hade inte som ansats att sätta dit någon eller på något sätt hålla förhör med enhetscheferna. I vårt frågeformulär så fanns det en del frågor som var kunskapsbaserade och utformade utifrån de regler som vi tidigare beskrivit, SOSFS 1998-0-31 och brottsbalken. Alla enhetscheferna svarade med några få (och rätt så obetydliga) undantag helt "rätt" på våra frågor. Enhetscheferna kunde reglerna men visste inte varifrån reglerna kom eller var de kunde få mer information om reglerna.

Det här kan förklaras med det ett synsätt där man ser de här reglerna, brottsbalken och SOSFS 1998-0-31, som en av de styrmedel som staten har för att "påverka beteendemönster" samt "för att klargöra vilka beteenden som är socialt accepterade" samt att "vissa handlingar stigmatiseras" (Johansson 2006:25). Att låta sig bli mutad eller besticka någon är inte ett accepterat beteende i ett fungerande samhälle och staten har därför utfärdat lagar som gör att det är brottsligt. De som vi intervjuat var noga med att betona att de har en professionell relation till sina anställda samt att mutor och att gåvor med ett ekonomiskt realiserbart värde inte var accepterat på deras arbetsplats. Självklart kan det vara så att de ger oss de svar som de tror att vi vill höra, med tanke på att det här är ett känsligt ämne. Men vi utgår ifrån att deras svar är ärliga och korrekta. Om de här regleringarna som staten utfärdat inte läses av de som behöver reglerna när de utför sitt jobb så borde det påverka statens förda politik, Johansson menar vidare att vilken nivå (gräsrotsnivå) de offentlig anställda befinner sig på påverkar



utfallet av statens politik (Johansson 2006:55). Ett synsätt där närbyråkraterna möter medborgarna och utför politiken och således representerar statens förda politik gentemot medborgarna (Johansson 2006:55).

De enhetschefer som vi intervjuat aktualiserar ämnet endast när någon anställd kommer och frågar hur de ska göra i en specifik situation.

Hur skall man förklara varför och hur enhetscheferna svarade "rätt" på våra kunskapsbaserade frågor? Kan det här vara ett utfall av rättsstatens försvagade legitimitet som Johansson beskriver följande (i kontexten "politiska styrmedel")

*"Det ökande inslaget av individualism i det västerländska samhället [...]" (Johansson 2006:25).*

Varför är inte de legala styrdokumenterna viktigare? Vi har hävdats tidigare i vår studie att användning av dokumenten borde ha betydelse för vilken attityd de offentliga anställda har till korruption. Huruvida dokumenten används eller inte borde även påverka hur rättssäker medborgarna uppfattar organisationen. Som tidigare hävdats i inledningen kan bara misstanken att en organisation är korrupt ha en samhällsdemoraliserande effekt (Cars 1996:15).

Alla enhetschefer som vi intervjuat ser inga problem i att ta emot gåvor, så länge som det är små summor och något som hela personalgruppen kan dela på. I SOSFS 1998-0-31 eller brottsbalken nämns inte att ta emot gåvor vid upprepade tillfällen är olämpligt och det verkar inte heller vara något som enhetscheferna har funderat kring. Vi anser att det inte är lämpligt att gång på gång ta emot gåvor från samma vårdtagare även om det rör sig om små summor. Att ge gåvor till vårdpersonalen kan innebära att vårdtagaren förväntar sig något tillbaka. Vi vill lyfta ett citat ur SOSFS 1998-0-31:

*"Detta är fallet om gåvan eller en förväntan att erhålla denna objektivt sett är ägnad att påverka arbetstagarens utövning av arbetsuppgifterna eller på annat sätt sätta honom i tacksamhetsskuld till givaren" (SOSFS 1998-0-31 s.2).*

Vi anser att man som anställd inom hemtjänsten bör vara restriktiv med att ta emot gåvor med tanke på att det är en offentlig organisation som verkar inom. Det måste finnas ett rättssäkerhetsperspektiv och inte bara vad som är lämpligt i varje situation. Även om det är svårt att säga nej till någon som verkligen vill ge, så borde vårdpersonalen vara så pass väl

informerad om korruptionens skadeverkningar för att själva kunna sätta mottagandet av en gåva i ett större perspektiv.

Kan det här vara ett utfall av rättsstatens försvagade legitimitet som Johansson beskriver följande (i kontexten "politiska styrmedel")

*"Det ökande inslaget av individualism i det västerländska samhället [...]". (Johansson 2006:25)*

Varför är inte de legala styrdokumenterna viktigare? Vi har hävdats tidigare i vår studie att användning av dokumenten borde ha betydelse för vilken attityd de offentliga anställda har till korruption. Huruvida dokumenten används eller inte borde även påverka hur rättssäker medborgarna uppfattar organisationen. Som tidigare hävdats i inledningen kan bara misstanken att en organisation är korrupt ha en samhällsdemoraliserande effekt (Cars 1996:15).

### *8.1 Vad bör göras?*

Alla enhetschefer som vi intervjuat ser inga problem i att ta emot gåvor, så länge som det är små summor och något som hela personalgruppen kan dela på. I SOSFS 1998-0-31 eller brottsbalken nämns inte att ta emot gåvor vid upprepade tillfällen är olämpligt och det verkar inte heller vara något som enhetscheferna har funderat kring. Vi anser att det inte är lämpligt att gå på gång ta emot gåvor från samma vårdtagare även om det rör sig om små summor. Att ge gåvor till vårdpersonalen kan innebära att vårdtagaren förväntar sig något tillbaka. Vi vill lyfta ett citat ur SOSFS 1998-0-31:

*"Detta är fallet om gåvan eller en förväntan att erhålla denna objektivt sett är ägnad att påverka arbetstagarens utövning av arbetsuppgifterna eller på annat sätt sätta honom i tacksamhetsskuld till givaren". (SOSFS 1998-0-31 s.2)*

Vi anser att man som anställd inom hemtjänsten bör vara restriktiv med att ta emot gåvor med tanke på att det är en offentlig organisation som verkar inom. Det måste finnas ett rättssäkerhetsperspektiv och inte bara vad som är lämpligt i varje situation. Även om det är svårt att säga nej till någon som verkligen vill ge, så borde vårdpersonalen vara så pass väl informerad om korruptionens skadeverkningar för att själva kunna sätta mottagandet av en gåva i ett större perspektiv.

## Referenslista

### *Litteratur:*

Rothstein, Bo (1994)

*Vad bör staten göra? – Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*

SNS förlag Stockholm

Rothstein, Bo (2003)

*Sociala fällor och tillitens problem*

SNS förlag Stockholm

Bryman Allan (2008)

*Social Research Methods*

Oxford University Press

Cars Thorsten (1996)

*Mutbrott, bestickning och korruptiv marknadsföring*

Juristförlaget Norstedts juridik

Thelander Joakim (2006)

*Mutor i det godas tjänst?*

Sociologiska institutionen Lunds universitet

Ekgren Ann-Marie, Hinnfors Jonas (2006)

*Uppsatshandbok – Hur du lyckas med din uppsats*

Studentlitteratur AB, Lund

Andersson, Staffan (2002)

*Corruption in Sweden : exploring danger zones and change*

Umeå Dept. of Political Science, Umeå universitet

Bergström Göran, Boréus Kristina (2005)

*Textens mening och makt – Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskurs analys*

Studentlitteratur AB, Lund

Johansson, Vicki (2006)

*Tillsyn och effektivitet. Statliga inspektörers yrkesroller och strategival*

Boréa bokförlag, Umeå



## INTERVJUGUIDE

1. Har ni policies kring mutor och korruption på er arbetsplats?
2. På vilket sätt anser ni att det är viktigt att det finns policies kring det här?
3. På vilket sätt stödjer ni som chef den anställda i oklara fall (gäller mutor, pengar)?
4. Vad anser ni vara en *otillbörlig* gåva?
5. Vilka tolkningar gör ni utifrån bestämmelserna i Brottsbalk och SOSFS 1998-0-31?
6. Är du medveten om att du, som enhetschef är skyldig att lämna information om det här till de anställda?
7. På vilket sätt kommunicerar du det här med de anställda/vårdpersonalen?
8. Anser du att huvudansvaret för att förhindra att en korruptiv situation uppstår ligger hos vårdpersonalen, med tanke på att dom ni vårdar kan befinna sig i en utsatt/beroende situation?
9. Tror du att en muta/gåva kan påverka hur vårdpersonal utför sitt yrke?
10. Anser du att just offentlig anställda bör vara mer försiktiga när de tar emot gåvor?
11. Vilka gåvor är okej? Var går gränsen hos er enhet?
12. Tror du att det ibland uppstår situationer där det är svårt för den anställde att veta om det tillåtet eller inte rent juridiskt att ta emot en summa pengar eller en present?
13. Tror du att en sådan inställning kan sprida sig bland de anställda och anses "legitim"?
14. Tror du att den anställde kan känna sig "skyldig" att hjälpa vårdtagaren efter att den anställde mottagit en summa pengar eller en present? På vilket sätt stödjer du som chef då, vårdpersonal?

15. Hur ser kommunikationen ut mellan dig och de anställda? Veckomöten? Dagligen? Osv
16. Hur når den dagliga informationen ut till de anställda? Hur når det dem om ändringar görs under dagens gång?
17. Skulle du säga att du har väldigt god kontakt med de anställda eller ytlig kontakt?
18. Skulle du säga att relationen till de anställda är mer vänskaplig än professionell?
19. Hur ser kontakten med andra enhetschefer ut för dig? Utbyte av erfarenheter osv?
20. Hur mycket information anser du att du har som inte kommer andra tills del om du inte aktivt delar med dig av den?
21. Hur mycket tror du att de anställda delar med sig av erfarenheter och tankar mellan varandra?
22. Hur länge har du varit enhetschef i din sektor?
23. Tror du att din attityd eller inställning kring mutor och bestickning påverkar hur de anställda ser på ämnet?
24. Har det funnits några möten/tillfällen då ni har diskuterat frågan kring mutor och bestickning?
25. Tror du att det spelar roll hur "nära" man står de anställda i relation till dig som enhetschef? Anser du att det kanske är bra att hålla bekantskapen på en professionell nivå?