

Kandidatuppsats i offentlig förvaltning VT16

Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet

Rasmus Wicander

Tommi Larsson

Handledare: Mathias Zannakis

Examinator: Gregg Bucken-Knapp

Kan du vissla Johanna?

**En kartläggning av förtroendet för
whistleblowerfunktionen i Göteborgs Stad**



**GÖTEBORGS
UNIVERSITET**

Förord

Först av allt vill vi tacka vår handledare, Mathias Zannakis vid Förvaltningshögskolan i Göteborg, för all inspiration och att du har lett oss på rätt väg. Ett stort tack till alla respondenter i vår undersökning, utan Er hade denna uppsats aldrig nått vår slutstation.

Sist, men inte minst, ett stort tack till våra respektive familjer och vänner för korrekturläsning, feedback och uppmuntran.

Göteborg i maj 2016

Rasmus Wicander & Tommi Larsson

Sammanfattning

Visselblåsning är ett ständigt aktuellt ämne från stora läckor såsom Edward Snowden och Panamaläckan till mindre offentliga oegentligheter. Göteborgs Stad är en av få kommuner i Sverige som har infört en whistleblowerfunktion efter muthärvorna som avslöjades år 2010. Den här uppsatsen undersöker hur förtroendet bland de anställda i Göteborgs Stad ser ut för whistleblowerfunktionen och om politiskt förtroende har något samband med detta. För att få kunskap om förtroendenivån genomfördes en enkätundersökning bland de anställda i Göteborgs Stad för att få en bild av hur pass stort eller litet förtroendet för whistleblowerfunktionen är. Resultatet visar att en tredjedel av de svarande har förtroende för whistleblowerfunktionen och en femtedel uppger att de inte har förtroende. Den kritiska skaran låter mest och kritiserar anonymiteten, effektiviteten och den ökända *Göteborgsandan*. Undersökningen visar även att politiskt förtroende har ett svagt positivt samband med förtroendet för whistleblowerfunktionen.

Nyckelord: Politiskt förtroende, visselblåsning, whistleblowerfunktion, korruption, anonymitet, oegentligheter.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	5
1.1 Muthärvor i Göteborgs Stad	5
1.1.2 Whistleblowerfunktionen	5
1.2 Problemformulering.....	6
1.3 Syfte och frågeställning.....	7
2 Teoretisk referensram.....	8
2.1 Forskning om visseblåsning.....	8
2.1.1 Egenskaper hos visseblåsare	8
2.2 Politiskt förtroende	10
3 Metod.....	14
3.1 Avgränsningar	14
3.2 Enkätundersökning	14
3.3 Enkätguide.....	15
3.4 Urvalsmetod.....	16
3.5 Analysmetod	17
3.6 Validitet och reliabilitet.....	19
4 Resultat.....	20
4.1 Bakgrundsstatistik	20
4.2 Kännedom om Whistleblowerfunktionen.....	20
4.3 Behövs whistleblowerfunktionen?.....	21
4.4 Kan man vara anonym?.....	23
4.5 Effektiv mot oegentligheter?	25
4.6 Förtroendenivån för whistleblowerfunktionen	27
4.7 Vilka är kritikerna?	28
4.8 Cronbach's alfa.....	29
4.9 Spearman's rho	30
4.10 Hierarkisk multipel regression	31
5. Analys och diskussion	33
5.1 Analys	33
5.2 Diskussion.....	34
6. Slutsats	38
6.1 Förslag till framtida forskning	39
7 Referenser	40
8 Bilaga	42
8.1 Bilaga 2 – SCB	42
8.2 Bilaga 2 – Enkätformulär	43

1 Inledning

1.1 Muthärvor i Göteborgs Stad

“Jag vet flera fall av maktmissbruk, slöseri med skattemedel och jäv som jag inte kan tala om. De tystas på min förvaltning och ingen chef vill vara självkritisk.” - Anonym respondent i författarnas enkät

Under åren 2010 - 2011 stormade det i Göteborgs Stad, och staden blev under efterföljande år ökad som “Muteborg”. Bakgrunden till detta menar Wikland (2012), var misstankar om mutor inom Idrotts- och föreningsförvaltning vilket blev uppmärksammat av tv-programmet Uppdrag Granskning. I början av år 2010 försökte Uppdrag Granskning av denna anledning närvara på förvaltningens nämndmöte, men dörrarna stängdes och detta blev startskottet för en mycket stor mediabevakning av Göteborgs Stad. Kommunstyrelsens ordförande Anneli Hulthén uttryckte sig att all verksamhet inom kommunen skulle totalgranskas. Det ledde till att det upptäcktes många fall av oklarheter inom stadens bolag och förvaltningar som utmynnade i flera polisanmälningar (Wikland, 2012).

En orsak till muthärvan anses vara den kultur som råder inom Göteborgs Stad. Politiker och tjänstemän har frångått regler som gäller för den offentliga sektorn och politiska organ i syfte för Göteborgs bästa. Det här brukar kallas för *Göteborgsandan* och det är den andan som har gett upphov till den kultur som råder inom Göteborgs Stads väggar där mutor förekommer och personer som anmäler oegentligheter ses som tjallare, enligt en rapport från en oberoende kommission som kommunstyrelsen i Göteborg tillsatte för att göra en granskning av mutkulturen (Sveriges Radio, 2013, 13 juni & Sveriges Radio, 2013, 18 oktober)

1.1.2 Whistleblowerfunktionen

I Sverige var Göteborgs Stad, år 2011, först med att lansera en whistleblowerfunktion som de anställda kan lämna uppgifter till om det förekommer oegentligheter inom den kommunala verksamheten. Anledningen till att Göteborg var den första kommunen i Sverige som genomförde denna förändring beror på de flertal fall av oegentligheter som upptäcktes under år 2010 (Vårt Göteborg, 2011).

Göteborgs Stads whistleblowerfunktion är idag utlagd på ett externt bolag och består av två funktioner; en mottagningsfunktion och en utredningsfunktion. Till mottagningsfunktionen kan anställda eller förtroendevalda i Göteborgs Stad anmäla om de har misstankar gällande ohederligt förfarande. Det kan handla om mutor, bedrägerier, grövre tjänstefel eller stora avsteg ifrån interna regler och riktlinjer. Misstankarna angående ohederligt förfarande ska röra människor som är i ledande ställning eller har en nyckelposition inom Göteborgs Stad, till exempel en förvaltningschef eller personer i en ledningsgrupp. (Göteborgs Stad, 2016).

1.2 Problemformulering

Göteborgs Stads införande av whistleblowerfunktionen blev startskottet för en ny företeelse inom offentlig förvaltning i Sverige. Efter att Göteborgs Stad infört whistleblowerfunktionen har till exempel Uppsala, Huddinge och Jönköpings kommun infört liknande funktioner. Hur väl whistleblowerfunktionen fungerar kan ha betydelse för huruvida fler kommuner tar efter Göteborgs Stads exempel. Kan Göteborgs Stad med sin mörka historia med korruption uppvisa förtroende för whistleblowerfunktionen hos sina anställda och kan de anställda ha förtroende för den?

Vi ser en paradox där whistleblowerfunktionen ska vara en möjlighet för den anställde inom Göteborgs Stad att agera på ett, om den anställde vill, anonymt sätt för att uppmärksamma oegentligheter inom stadens verksamhetsområde. Dock behövs det oftast mer information från visselblåsaren för att kunna gå vidare i utredningen, vilket i sig innebär att visselblåsaren inte fullt ut kan vara anonym om utredningen ska ge någon effekt (Kommuninvest, 2015). Detta gör oss frågande över om de anställda kan känna förtroende för en funktion som sägs vara anonym, men för att den ska fungera måste visselblåsaren vara mottaglig för en vidare kontakt efter inlämnande av tips för kompletteringar. Det innebär att en visselblåsare i praktiken ej kan vara anonym för att tipset ska kunna utredas. I och med att funktionen är så pass ny bland kommuner i Sverige, så finns det en begränsad forskning i detta ämne. Tidigare forskning i Sverige av till exempel Lundqvist (2001) och Larsson (2012) har fokuserat på den grundlagstadgade meddelarfriheten och vilket lagstadgat skydd en visselblåsare har. Den tidigare forskningen i Sverige har inte fokuserat på funktioner som ger en möjlighet att slå larm internt inom organisationen, som denna uppsats undersöker.

Det är graden av korruption som förklarar hur högt förtroendet är mellan människor i ett samhälle och politiska institutioner, skriver Rothstein och Kumlin. Ju mer politiska institutioner uppfattas som korrupta i ett land, desto lägre blir det mellan mänskliga förtroendet i landet. I Sverige ska all myndighetsutövning inom offentlig förvaltning beakta allas likhet inför lagen och förbjuder all form av korruption och partiskhet, skriver Rothstein och Kumlin (2005). Rothstein (2001) skriver att politiskt förtroende uppstår i en vertikal ordning från effektiva politiska institutioner till medborgarna, där resultatet blir tillit och socialt kapital. Rothstein utvecklar att det är den universella välfärdspolitik som är en central del av det vertikala förtroendet, där alla medborgare gynnas enligt på förhand bestämda och etablerade regler. Människor lämnar sina barn till förskola, går till sjukhus, betalar skatt och hoppas få den service det blivit utlovade. Rothstein menar att ju större förtroende personer har för effektiva institutioner i samhället, desto mer villiga är personer att ha tillit till andra människor.

1.3 Syfte och frågeställning

Whistleblowerfunktionen blev startskottet för en ny företeelse inom offentlig förvaltning i Sverige. Av den här anledningen vill vi därför undersöka hur förtroendet för whistleblowerfunktionen, som har implementerats i Göteborgs Stad, ser ut bland medarbetarna på flera olika befattningsnivåer i Göteborgs Stad. Detta eftersom vi anser att de anställda måste känna att de har en fungerande instans eller funktion att vända sig till om något ej står rätt till och rör allmänhetens intresse. Eftersom tidigare forskning visar på att både de som visslar och de som ej visslar, mår dåligt av att larma eller att inte larma, är det viktigt att kartlägga i hur stor utsträckning medarbetarna känner förtroende för whistleblowerfunktionen för att få en så välmående personal som möjligt (British Journal of Nursing, 2015). På grund av att Göteborg var den första svenska staden som införde en whistleblowerfunktion och har ett flertal kända muthärvor i bagaget, är det av ett stort intresse att ta reda på hur stort förtroendet är för whistleblowerfunktionen bland medarbetarna. Med detta i åtanke vill vi även studera om det finns ett samband mellan politiskt förtroende och förtroende för whistleblowerfunktionen. Det här leder oss in i vår frågeställning som är:

- *Hur ser förtroendet ut för whistleblowerfunktionen bland de anställda inom Göteborgs Stad?*
- *Har politiskt förtroende något samband med förtroende för whistleblowerfunktionen?*

2 Teoretisk referensram

2.1 Forskning om visseblåsning

Vad är visseblåsning? Visseblåsning är när en eller flera individer, som är anställda inom den berörda organisationen, uppmärksammar ett problem som finns inom organisationen och som organisationens ledning ej känner till på grund av ett mörkande av en person eller en grupp inom organisationen. Dessa oegentligheter kan vara olikartade som kan bestå av brottsliga, oetiska och oberättigade handlingar (Larsson 2012). Visseblåsning kan förekomma både internt och externt, menar Miceli et al. (2008) där vissa dock inte tycker att när man slår larm internt ska räknas som visseblåsning. Den allmänna uppfattningen enligt Larsson (2012:13), är dock att interna anmälningar också ska räknas till visseblåsning på grund av att både intern och extern visseblåsning ofta ingår i samma förlopp. Detta förlopp innebär att den första åtgärden för visseblåsning är att larma internt och om det inte ger effekt slår man larm externt (Ibid).

Det finns ingen allmän godkänd definition av termen visseblåsning utan det finns ett flertal olika definitioner av dem som har skrivit om ämnet. Den mest etablerade definitionen är framtagen av Miceli och Near, vilket vi kommer att använda oss av när vi pratar om visseblåsning. Deras definition används ofta i forskning runt om i världen och lyder som följande:

“Whistleblowing is the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to person or organizations that may be able to affect action” (Hedin et al, 2008:16)

2.1.1 Egenskaper hos visseblåsare

Lundquist (2001) redogör att visseblåsare är en person som ofta har goda och altruistiska egenskaper i form av en demokratisk och en etisk plikt att säga ifrån när något ej står rätt till och till exempel allmänheten behöver bli upplyst om det. Nejsägarna riskerar mycket, både privat såväl som karriärmässigt, när de säger ifrån menar Lundquist. Därför måste visseblåsarna ha dessa egenskaper för att få mod att göra det, trots att de riskerar så mycket för allmänhetens intresse. Lundquist skriver att nejsägarna kan utsättas för repressalier från arbetsgivarna på två olika sätt. Första steget är att nejsägaren *marginaliseras* och om det inte fungerar som tänkt blir nejsägaren mobbad ut ur organisationen (Ibid). Många tjänstemän

avstår dock från att vissla om oegentligheter och skälen kan variera enligt Hedin et al.(2008). Förutom ovan nämnda med utmobbning kan det vara otrygga anställningsförhållanden, en svag ställning på arbetsmarknaden eller omorganisering inom företaget som gör att människor drar sig för att larma. Många tror inte att ens kritiska synpunkter kommer att tas emot väl av chefer och kollegor, rädsla för att bli utsatt för repressalier, såsom "sämre" arbetsuppgifter och löneutveckling. Det kan även vara så att personer har egna erfarenheter av att vissla som inte slutade så bra förra gången, vilket gör att personerna inte vågar göra det igen.

Lundquist (2011) beskriver i sin bok *Slutet på yttrandefriheten (och demokratin?)* att det finns tre stycken olika roller som medborgare kan ha i sin förbindelse med den offentliga makten; *maktens kritiker, maktens drängar och maktens nyttiga idioter*. Maktens kritiker är medborgare som har en positiv eller en negativ kritisk inställning till maktens utslag och dess makthavare. Maktens drängar är medborgare som avsiktligt verkställer makthavarnas uppdrag utan att reflektera över vad det innebär. Maktens nyttiga idioter verkställer makthavarnas uppdrag utan att förstå det och ödslar inga tankar på det. Lundquist menar att den enda relationsroll som en medborgare moraliskt kan inneha är att vara maktens kritiker.

Lundqvist anser att medborgarna ska kräva att ämbetsmännen säger ifrån när något ej står rätt till, även om mycket står på spel för ämbetsmannen som i värsta fall kan resultera i ett förstört liv, både privat och karriärmässigt. Plikten ska gå före allt annat enligt de demokrativärden som personen ska stå för och då måste det finnas ett skyddsnät för dessa individer som vågar stå upp för allmänhetens goda, trots de repressalier som kan väntas förekomma (Lundqvist 2001).

Forskningen inom visselblåsning är väldokumenterad, speciellt i USA är forskningen gällande ämnet stort, då själva begreppet utvecklades där under slutet av 1960-talet. Dock har det så klart förekommit larm om oegentligheter i alla former av organisationer genom åren, men det var först på 1970-talet som begreppet visselblåsning fick sitt genomslag (Larsson 2012). Forskning om visselblåsning i Sverige och om visselblåsare i offentliga organisationer är nästintill obefintlig enligt Hedin et al. (2008). Detta kan te sig märkligt eftersom forskningen om visselblåsning har brett ut sig till andra länder från USA. Dock har ämnet gällande visselblåsare på arbetsplatser benämnts inom andra eller angränsande forskningsområden. Visselblåsning har däremot inte varit huvudfokus utan setts som en sidofråga i det aktuella forskningsämnet. Hedin et al. menar på att vi, på ett förenklat sätt, kan se forskning som hanterar ämnet visselblåsning, finnas inom följande fält: sjukskrivning och ohälsa, arbetsmiljö och stress, grupprocesser och mobbning, konflikter och konflikthantering,

tystnaden på arbetsplatserna samt yttrandefrihet och demokratiska processer (Hedin et al, 2008).

För att skydda dem anställda har regeringen låtit utredare ta fram ett förslag om en visselblåsarlag vars syfte är att få en större benägenhet av anställda att larma om olägenheter. Enligt en SOU-rapport (2014:31) har idag flera studier visat på att anställda låter bli att larma om olägenheter eftersom de kan vara rädda att bli straffade, inte är medvetna om vilket skydd de har i händelse vid ett larm samt att det kan vara otydligt hur och vem den anställde ska vända sig till med uppgifter om olägenheter. Förslaget från utredningen är att ge den anställde rätt till skadestånd vid händelse av repressalier från arbetsgivaren på grund av larm (SOU 2014). Detta har fått kritik från flera remissinstanser, såsom Justitiekanslern och JO vilka menar att lagen är för vagt skriven utan tydliga regler och att det blir en konflikt med meddelarskyddet (Aftonbladet, 2016, 22 januari).¹

2.2 Politiskt förtroende

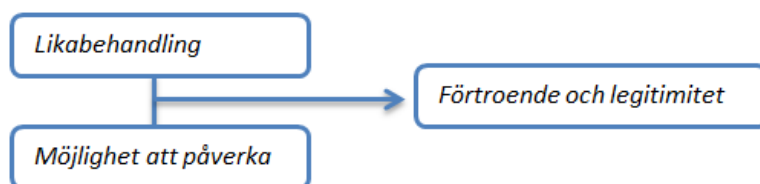
Bo Rothstein (2003) förklarar, i sin bok *Sociala fällor och tillitens problem*, att för att samarbete mellan olika aktörer skall fungera, så måste detta grundas av förtroende eller tillit för samhället, organisationer eller grupper. Finns det ingen tillit eller förtroende mellan dessa aktörer kommer det att uppstå diverse olika sociala fällor. Rothstein redogör att den sociala fällans problem handlar om att människor som gör oegentligheter, kommer att fortsätta med detta för att de tror att nästan alla andra också gör detta. Rothstein förklarar att personer har det här beteendet för att personerna reagerar på vad de tror att andra personer kommer att göra i samma situation som de själva. För att aktörer skall komma bort från sociala fällans problematik, behövs det socialt kapital menar Rothstein. Den amerikanska forskaren Robert Putnam (2011) har utvecklat en av de mest etablerade definitionerna av socialt kapital och han definierar, i sin bok *Den fungerande demokratin*, att socialt kapital är något som förbättrar samhällseffektiviteten genom att främja koordinerade operationer, och att det är nätverk, föreningsdeltagande, normer och förtroende som är nyckeln till detta. Rothstein (2003) menar, till skillnad från Putnam, att vara medlem i en organisation inte automatiskt skapar social tillit, utan att vara medlem i en organisation kan skapa såväl som förminska den sociala tilliten till andra människor. Rothstein utvecklar att det inte är socialt kapital som skapar

¹ Det kan finnas en risk att meddelarfrihet enligt TF och YGL kan få en begränsad inverkan om arbetstagaren uppmanas att i första hand slå larm enligt den föreslagna lagen. Eftersom meddelarskyddet enligt TF och YGL är betydligt starkare än skyddet som föreslås i den nya lagen är detta en situation som möjligtvis ej är önskvärd. – SOU 2014:31

förtroende för staten och dess politiska institutioner, utan han vänder på det och förklarar att det är väl fungerande politiska institutioner som skapar tillit och socialt kapital. Han vidareutvecklar detta och menar att det finns ett särskilt samband mellan rättstatens funktioner och människors tillit till andra i allmänhet. Rothstein förklarar att hög social tillit är starkt förknippat med stadiga demokratier, en låg korruptionsgrad och att det ska finnas en låg grad av ekonomisk orättvisa. Rothstein utvecklar att en anledning till att medborgare i allmänhet inte litar på andra medborgare är när offentliga tjänstemän uppför sig på ett oetiskt sätt, till exempel är partiska, mutbara och behandlar alla olika. Förtroende är lätt att förstöra, men desto svårare att bygga upp för en institution, menar Rothstein (2003).

Den universella välfärdspolitiken är, enligt Rothstein, en central del av det politiska förtroendet, där alla medborgare gynnas enligt på förhand bestämda och etablerade regler (Rothstein, 1998). Rothstein (2003) menar att ju större förtroende personer har för institutioner i samhället, desto mer villiga är personer att ha tillit till andra människor. Det är de offentliga institutionerna i människors vardag som ger ökad legitimitet till exempel läkare, poliser och lärare. Agerar de här aktörerna inkorrekt eller oetiskt kan medborgare påverkas direkt och deras förtroendenivå ändras. Enligt Rothstein är de offentliga institutionerna en central del för människors välmående och deras demokratiska rättigheter. Människor bryr sig dock inte bara om vad de får av rättsstaten och offentliga institutioner, till exempel barnbidrag, utan människor bryr sig även om själva proceduren bakom denna process är rättvis (Ibid). Det här kallas proceduriell rättvisa och Tom Tyler (2001) utvecklar det här i sin teori att förtroendet för rättstaten är beroende av hur medborgarna uppfattar rättvisa procedurer. Enligt Tyler så är personer som begår brott i högre grad beredda att godta sina straff, om alla brottslingar behandlas lika inför lagen. Tyler menar att när rättsstaten och dess tillämpning uppfattas som korrekt och rättvis, kommer detta att leda till att medborgarna får ett högre politiskt förtroende. Han förklarar att det är viktigt att det finns en möjlighet för medborgare att använda sitt inflytande på beslutsprocessen, oavsett om den används eller inte. Genom denna möjlighet ökar acceptansen och legitimiteten för de beslut som tas.

Figur 2:1. Tylers tes.



Schematisk bild inspirerad av Tylers förklaring till varför förtroende för institutioner uppstår. Källa: Tyler 2001

Tyler (2006) utvecklar sin teori i sin bok *Why do People Obey the Law* varför medborgare väljer att följa lagen. Enligt Tyler så finns det tre sociologiska förklaringar till detta:

- 1) risken för konsekvenser skrämmer,
- 2) det finns en generell uppfattning att lagar skall följas,
- 3) laglydigt beteende lotsas fram av den personliga moralen.

Tyler (2001) framhäver att det är likabehandlingen i procedurerna som avgör mest vilket politiskt förtroende medborgare kommer att ha. Vad medborgare eventuellt anser om polisens arbete spelar då alltså ingen roll, då polisen precis som övriga medborgare är lika under lagen. Tyler menar vidare att medborgare inte är intresserade om eventuella beslut går emot egna intressen, så länge som besluten är korrekta.

Enligt Rothstein (2003) är det vinnarna i samhället som har ett högre förtroende, det vill säga de människor med bra förutsättningar, till exempel hög utbildning och hög inkomst, som har högre förtroende och tvärtom för människor med sämre förutsättningar, samhällets förlorare. Även SOM-institutets undersökningar (Djerf-Pierre & Wängnerud, 2014) visar på att personer med lägre inkomst och utbildning uppvisar en lägre grad av förtroende, men även ett större missnöje med demokratin som helhet. Yamagishi (2001) är inne på liknande spår som Rothstein angående förtroende vilket Yamagishi redogör för att det är bristen på social intelligens hos personer med låg tillit som gör att de misslyckas med att bedöma sina medmänniskor oftare än personer med hög tillit. De har svårt att bedöma om andra människor är att lita på och det här leder till en ond spiral, där de får sämre och sämre tillit till andra på grund av deras dåliga val och deras misstro ökar. Yamagishis slutsats är att förtroende och social intelligens ger ökat förtroende, medan misstro leder till ännu mera misstro. Rothstein (2003) anser att Yamagishis forskning pekar på vikten av effektiva offentliga institutioner i samhället för att människor skall ha ett högre förtroende, då institutioner är en central del av skapandet av förtroende.

Det finns många olika sätt att se på vad förtroende är och Baier (1986) väljer att förklara vad förtroende är på följande sätt: aktör A känner förtroende för att aktör B kommer att göra handling X. Aktör A känner det här förtroendet för aktör B på grund av att hen förmodar att det ligger i B:s intresse att agera på ett visst sätt som ligger i linje med vad aktör A:s intresse är. Den här relationen bibehålls om aktör B verkställer handling X. Väljer aktör B att inte verkställa handling X kommer förtroendet att brytas, menar Baier.

Politiskt förtroende är en attityd som skapas hos den individuella människan, menar Norén (2005), och i en generell mening så består förtroende av aktörer, relationer och förväntningar. Holmberg (1999) skriver att politiskt förtroende kan ändras hos personer beroende av vilket eller vilka partier som styr. Det här kallas för "*hemmalagshypotesen*" och innebär att en persons förtroende ökar när sitt parti styr och minskar när detta parti inte längre styr. Forskning om förtroende delas, enligt Norén (2005), upp i två delar; vertikalt förtroende och horisontellt förtroende. Det horisontella förtroendet används mest i samband mellan personer och det sociala kapitalet. Det vertikala förtroendet används inom det politiska förtroendet, alltså vilket förtroende medborgare har för olika institutioner.

3 Metod

3.1 Avgränsningar

Vi valde att avgränsa oss till Göteborgs Stad och dess förvaltningar samt bolag eftersom Göteborgs Stad var den första kommunen i Sverige med att införa en whistleblowerfunktion, men även på grund av dess historia med mutor. Det är Göteborgs Stad som har inspirerat andra kommuner att införa en sådan funktion (Vårt Göteborg, 2011, 13 september). Vi ämnade ej att fokusera på politikerna och eventuell korruption utan endast på de anställdas förtroende för whistleblowerfunktionen som de har möjlighet att nyttja. Denna uppsats har inte allmänt fokuserat på visselblåsning utan endast studerat själva förtroendenaspekten bland de anställda för whistleblowerfunktionen som Göteborgs Stad har implementerat. Eftersom vi studerade whistleblowerfunktionen ämnade vi att studera hur det sett ut i Göteborgs Stad från år 2011 då whistleblowerfunktionen infördes i staden. Vi fokuserade heller inte på varför man inte är en nejsägare eller anledningen till detta eftersom denna studie enbart handlade om hur förtroendet ser ut hos dem anställda i Göteborgs Stad och om politiskt förtroende har något samband med whistleblowerfunktionen.

3.2 Enkätundersökning

Vi har i den här studien valt att genomföra en anonym enkätundersökning bland de anställda i Göteborgs Stad. Eftersom vår frågeställning var av en kvantitativ art passade denna metod väl till den här studien. Insamlandet har genomförts via besök på kontor, men även via besök på en arbetsplatsträff. Ett tredje tillvägagångssätt av insamlandet har skett via en webbaserad enkät eftersom det fanns ett önskemål från flera förvaltningar om detta förfarandesätt. Att vi genomförde vår enkätundersökning på flera olika sätt kunde vara problematiskt, då de olika metoderna gav respondenterna olika förutsättningar att genomföra enkäten. Enligt Bryman (2011) finns det dock flera amerikanska studier där pappersenkäter fick likartade resultat som webbaserade enkäter. Med detta i åtanke ansåg vi att detta var en acceptabel metod och i den webbaserade enkäten skrev vi en kort presentation om oss och forskningsämnet för att respondenterna skulle förstå vad studien handlade om. Vi valde att genomföra en enkätundersökning istället för att hålla intervjuer eftersom vi ansåg att en enkätundersökning lämpade sig mer för vår typ av studie. Bryman (Ibid) skriver att enkätundersökningar har flera fördelar gentemot intervjuer, bland annat är enkäter enklare att administrera och det uppstår ingen variation i hur frågorna formuleras samt att respondenterna kan besvara enkäten när de själva har tid och möjlighet. Enkätundersökningar har dock flera nackdelar i jämförelse med

intervjuer. Bryman menar att det är problematiskt att inte kunna ställa uppföljningsfrågor och att det inte går att veta vem som har besvarat enkäten. Vi bedömde att enkätundersökning var det mest lämpliga alternativet i den här typen av studie för att vi ville få svar från så många som möjligt. Dock tappade vi en del av den djupare förståelsen enligt Esaisson et al. (2012) när vi inte genomförde intervjuer. Speciellt på vår öppna fråga hade det varit att föredra med personliga intervjuer då det tenderar att ge fler och mer utförliga svar. Ekengren och Hinnfors (2012) ifrågasätter dock att kommunala tjänstemän verkligen öppet skulle välja att prata om känsliga ämnen på sin avdelning i en intervju. Intervjuer av kommunala tjänstemän hade kunnat ge oss ett resultat av hur dess avdelning är drabbad av korruption och synsättet på visslare, men skulle kunna ge en skev bild av hela kommunen.

3.3 Enkätguide

Frågorna vi valde att ha med i enkäten handlade om förtroende för whistleblowerfunktionen, om respondentens kännedom om whistleblowerfunktionen, utbildning, inkomst, kön, ålder samt befattning. För att kunna se om det fanns ett samband mellan politiskt förtroende och förtroende för whistleblowerfunktionen hade vi en fråga om förtroende för regeringen, riksdagen, kommunstyrelse (i din hemkommun), kommunfullmäktige (i din hemkommun) samt domstolarna. Svartalternativen låg på en femgradig skala där 1 representerade “mycket stort förtroende” och 5 representerade “mycket litet förtroende”. Frågan om förtroende för whistleblowerfunktionen hade också en femgradig skala där 1 representerade “mycket stort förtroende” och 5 representerade “mycket litet förtroende”. Enkäten innehöll även en fråga om svarspersonen känner till whistleblowerfunktionen. Detta för att kunna se hur pass välkänd funktionen var bland svarspersonerna.

Kön, ålder och befattning togs med som frågor i enkäten för att kunna utröna om det var någon skillnad mellan könen, åldrarna eller vilken befattning som respondenten hade. Vi valde att ha med frågorna om inkomst och utbildning eftersom Rothstein (2003) hävdar att inkomst och utbildning påverkar förtroendet för andra människor. Det är “vinnarna” i samhället, genom en högre utbildning och inkomst, som har ett större förtroende för andra människor och för samhällsinstitutioner, medan “förlorarna” uppvisar det motsatta.

Enkäten avslutades med en fråga om Göteborgs Stad behöver utveckla whistleblowerfunktionen mer samt att man kunde skriva en kommentar om det, om respondenten ville. Den här frågan lades till eftersom vi ville få kunskap om whistleblowerfunktionen bör utvecklas enligt respondenten, samt möjligheten att lämna en

kommentar för att veta hur den kan utvecklas. Med hjälp av svaren från dessa frågor hoppades vi kunna få ett svar på våra frågeställningar.

Vi valde att inte inkludera vet inte-alternativ, men däremot ett mittenalternativ. Orsaken till att vi inte tog med vet inte-alternativ var för att Esaisson et al. (2012) menar att det är ett alternativ som ej bör användas när frågorna handlar om sådant som de flesta respondenterna borde kunna ta ställning till utan att ha ett vet inte-alternativ. Mittenalternativet motiverar Esaisson et al. med att det är ett väsentligt mittensvar som i och för sig kan “missbrukas” av respondenter som vill lägga sig i mitten. Esaisson et al. (Ibid) skriver dock att ett mittenalternativ “*inte tycks påverka den relativa fördelningen mellan övriga svarsalternativ*” (s. 249). Patel och Davidson (2011) menar att den så kallade centraltendensen finns hos oss människor vilket betyder att människor söker sig till mitten istället för änderna. Vi hade kunnat göra en skala utan ett mittenalternativ och “tvingat” respondenterna att ta ställning, men då fanns risken att respondenter skulle hoppa över frågan eftersom de kanske inte kände att de kunde ställa sig på varken den ena eller den andra sidan. Nackdelen med detta val var att resultatet kan bli svårtolkat om allt för många svarande lägger sig i mitten.

3.4 Urvalsmetod

Göteborgs Stad har ca 52 000 anställda uppdelade på tio stadsdelsförvaltningar samt ett flertal fackförvaltningar och kommunala bolag (Göteborgs Stad, 2016) Vi kontaktade ett flertal förvaltningar, både fack- samt stadsdelsförvaltningar, för att få en så bred spridning som möjligt bland de svarande. Eftersom vi inte undersökte någon specifik yrkesgrupp, utan hade som enda kriterium för att vara kvalificerad att svara på denna enkät att personen i fråga var anställd av Göteborgs Stad, kunde vi göra vårt urval enligt denna metod. Ett kriterium vi använde oss av var att dem vi kontaktade skulle vara en stor organisation med många anställda och med flera nyckelpositioner inom Göteborgs Stad. Kontakt togs med alla tio stadsdelsförvaltningar, fastighetskontoret, idrotts- och föreningsförvaltningen, kulturförvaltningen, miljöförvaltningen, lokalförvaltningen, park- och naturförvaltningen, social resursförvaltning, stadsbyggnadskontoret och stadsledningskontoret. Togs även kontakt med kommunala bolagen Bostads AB Poseidon, Familjebostäder i Göteborg AB, Göteborg Energi AB, Göteborgs Stads Bostads AB, Higab samt Renova AB.

De som svarade på vår förfrågan var kulturförvaltningen, miljöförvaltningen, lokalförvaltningen, park- och naturförvaltningen, social resursförvaltning,

stadsbyggnadskontoret, stadsledningskontoret, Majorna-Linné stadsdelsförvaltning, Norra Hisingen stadsdelsförvaltning, Västra Göteborg stadsdelsförvaltning, Västra Hisingen stadsdelsförvaltning, Örgryte-Härlanda stadsdelsförvaltning, Göteborgs Stads Bostads AB samt Bostads AB Poseidon. Dock deltog ej alla dessa i undersökningen utan det fanns de som tackade nej till ett deltagande. Av de som svarade och valde att deltaga var det fyra stycken fackförvaltningar, två stycken stadsdelsförvaltningar och ett kommunalt bolag.

Svarsfrekvens och bortfall är, enligt Bryman (2011), av stor vikt och eftersom ju lägre svarsfrekvensen är desto mer går det att betvivla hur representativt urvalet är. Bryman menar dock att detta endast gäller när respondenterna är slumpvist utvalda. Är respondenterna inte valde utifrån ett sannolikhetsurval så är huvudfokus inte att vara så representativ som möjligt av populationen, även om alla respondenter hade svarat på enkäten. Urvalet i den här undersökningen skedde genom något som kallas för tillgänglig grupp (Patel & Davidsson, 2011). Det är ett tillvägagångsätt som är möjligt att använda sig av när studien inte har de tidsmässiga eller ekonomiska ramarna att göra ett urval av individer som speglar populationen på bästa möjliga sätt. En kritik mot detta urval är att vi inte vet hur pass representativ respondenternas åsikter är för de anställda i Göteborgs Stad. Det går ej att hävda att resultaten gäller för andra grupper än de undersökta respondenterna och detta har inneburit en begränsning i vår möjlighet att generalisera vårt resultat på hela Göteborgs Stad.

3.5 Analysmetod

Vi använde oss av statistisk analys för att kunna analysera vår kvantitativa data. Vi valde statistisk analys på grund av möjligheten att kunna tolka en större mängd insamlade observationer och att kunna sammanfatta materialet i olika typer av frekvensmått eller sambandsmått (Ekengren & Hinnfors, 2012). Statistisk analys ger en möjlighet att beskriva verkligheten, pröva hypoteser och testa olika teorier (Esaiasson et. al 2012). Ekengren och Hinnfors (2012) anser att de finns två stora fördelar med statistisk analys och den första är att det finns en möjlighet att studera möjliga underliggande faktorer som påverkar sambandet i forskningsfrågan. Sambandet testas genom att en kontrollvariabel förs in i analysen för att kontrollera att sambandet mellan olika variabler finns kvar eller minskar. Den andra stora fördelen är att det går att kontrollera på vilket sätt teoretiska modeller är sammankopplade. På vår öppna fråga i enkäten gjorde vi en textanalys av respondenternas svar för att kunna dra slutsatser av dessa svar.

För att kunna veta hur bra enskilda frågor mäter ett visst fenomen går det att använda metoden Cronbach's alfa, skriver Esaiasson et al. (2012). Cronbach's alfa testar hur bra reliabilitet frågorna har genom att kombinera frågor till ett index och som ger ett sammanfattande mått mellan 0 och 1. Ju högre värde i Cronbach's alfaindex som fås fram innebär en större korrelation mellan frågorna och sannolikheten att frågorna i indexet mäter samma fenomen. Huvudregeln är enligt Esaiasson et al. att få ett alfaresultat på minst 0,7 för att indexet skall kunna antyda god skalbarhet. Vi la in fem stycken frågor angående förtroende för olika samhällsinstitutioner i vårt Cronbach's alfaindex.

Spearman's rho används för att kunna uppskatta hur väl ett samband mellan två olika variabler kan beskrivas, skriver Bryman (2011) och i vårt fall mellan en ordinalvariabel och på en intervallvariabel. I Spearman's rho hamnar det beräknade värdet mellan 0 och 1 och kan vara antingen positivt eller negativt. Hamnar det beräknade värdet nära 1 visar det att det är ett starkt samband mellan variablerna och vid 0 är det inget samband alls.

För att få svar på vår fråga gällandes om det politiska förtroendet hos de anställda har något samband med förtroendet för whistleblowerfunktionen, analyserade vi svaren från enkäten med hjälp av teorin om politiskt förtroende. Vi tog med oss Rothsteins och Tylers tankar gällande politiskt förtroende in i vår analys och enligt deras teorier kan det finnas ett samband mellan politiskt förtroende och förtroende för whistleblowerfunktion. SOM-institutets årliga undersökningar visar att våra kontrollvariabler inkomst och utbildning påverkar politiskt förtroende (Djerf-Pierre & Wängnerud, 2014). Det är därför vi valde att ta med dessa variabler i denna studie. Med hjälp av deras teorier tolkade vi vår data och såg om det fanns något samband mellan politiskt förtroende och whistleblowerfunktionen i Göteborgs Stad. Så här tolkade vi att sambandet såg ut enligt teorierna.

Figur 3:1. Studiens tes



Figuren visar hur utbildning och inkomst påverkar politiskt förtroende som i sin tur påverkar förtroendet för whistleblowerfunktionen.

Inkomst och utbildning är två variabler som kan påverka varandra. De som har högre lön och högre utbildning är vinnarna i samhället, enligt Rothstein (2003). Dessa i sin tur påverkar politiskt förtroende, enligt mätningar av SOM-institutet (Djerf-Pierre & Wängnerud, 2014). Som vi tolkade teorin bör politiskt förtroende påverka förtroende för whistleblowerfunktion.

3.6 Validitet och reliabilitet

Bryman (2011) skriver att en grundförutsättning för validitet är reliabilitet och innebär samtidigt att om en mätning inte är reliabel kan den inte heller vara valid. Reliabilitet handlar i grunden om undersökningens tillförlitlighet och pålitlighet i en mätning. Ett sätt att kunna säkerhetsställa reliabiliteten i en undersökning är, enligt Bryman, att pröva dess interna reliabilitet. När vi prövade den interna reliabiliteten på våra frågor som handlade om politiskt förtroende använde vi oss av Cronbach's alfa. Ett annat sätt vi prövade reliabiliteten på var när vi gjorde vår enkätundersökning. Det var viktigt att alla respondenter uppfattade frågorna som vi hade tänkt, då det enligt Patel och Davidson (2011) är svårt att kontrollera tillförlitligheten i förväg hos enkätundersökningar. Med detta i åtanke såg vi till att enkäten var enkel att besvara, att det inte fanns några problematiska formuleringar av våra frågor och slutligen valde vi att använda oss av en pilotenkät för att pröva enkäten. Bryman (2011) menar att en undersökning har validitet om forskarna undersöker det syfte de verkligen avser att undersöka, det vill säga mätningens validitet. Då vi i den här undersökningen ville studera hur förtroende ser ut bland de anställda för whistleblowerfunktionen ställde vi frågor i vår enkätundersökning som var kopplade till detta, såsom förtroendefrågor. Med det i åtanke ansåg vi att vi uppnådde validitet i vår uppsats.

4 Resultat

4.1 Bakgrundsstatistik

I den här enkätundersökningen fick vi in totalt 228 svar. Av respondenterna bestod 66 procent av kvinnor och 33 procent av män. En procent valde att ej uppge kön. Vi frågade även om ålder hos respondenten och då hade man ett urval på tio år att välja på, förutom om man var 16-19 år eller de som var 70 år eller äldre. Vi valde sedan att slå samman grupper så att de bildade tre ålderskategorier. De som var under 30 år, de som var mellan 30-49 år samt de som var 50 år eller äldre. Gruppen under 30 år stod för 12,3 procent. Gruppen 30-49 år stod för 47,4 procent och 50 år eller äldre 33,9 procent. 0,4 procent valde att ej svara på frågan. Under vår fråga om befattning fanns det tre alternativ att välja på. Chef, tjänsteman eller annat där det fanns en möjlighet att uppge en exakt titel. 20,6 procent var chefer, 72,8 procent var tjänstemän och resterande 5,3 procenten valde annat. 1,3 procent avstod från att svara på frågan. Utbildningsnivån fanns det fyra svarsalternativ att välja på. Grundskola, gymnasium, eftergymnasial (kortare än tre år) och högskola (minst tre år). Ingen respondent valde grundskola som högst avslutad utbildning. 9,6 procent hade gymnasium som högst avslutad utbildning. 10,1 procent hade eftergymnasial utbildning som högst avslutad utbildning och 78,9 procent hade högskola som högst avslutad utbildning. 1,3 procent avstod från att svara på frågan.

Sista bakgrundsfaktan handlade om de svarandes inkomst. Respondenten hade elva svarsalternativ att välja på, som vi sedan valde att slå samman till tre stycken inkomstgrupper. Denna inkomstindelning gjordes enligt Statistiska centralbyråns rekommendation (se bilaga 1). De tre grupperna var låg-, medel- samt höginkomst och fördelades enligt följande. I gruppen låginkomst hamnade 2,6 procent av respondenterna i. Gruppen medelinkomst 61 procent och gruppen höginkomst 35,1 procent. 1,3 procent avstod att svara på frågan.

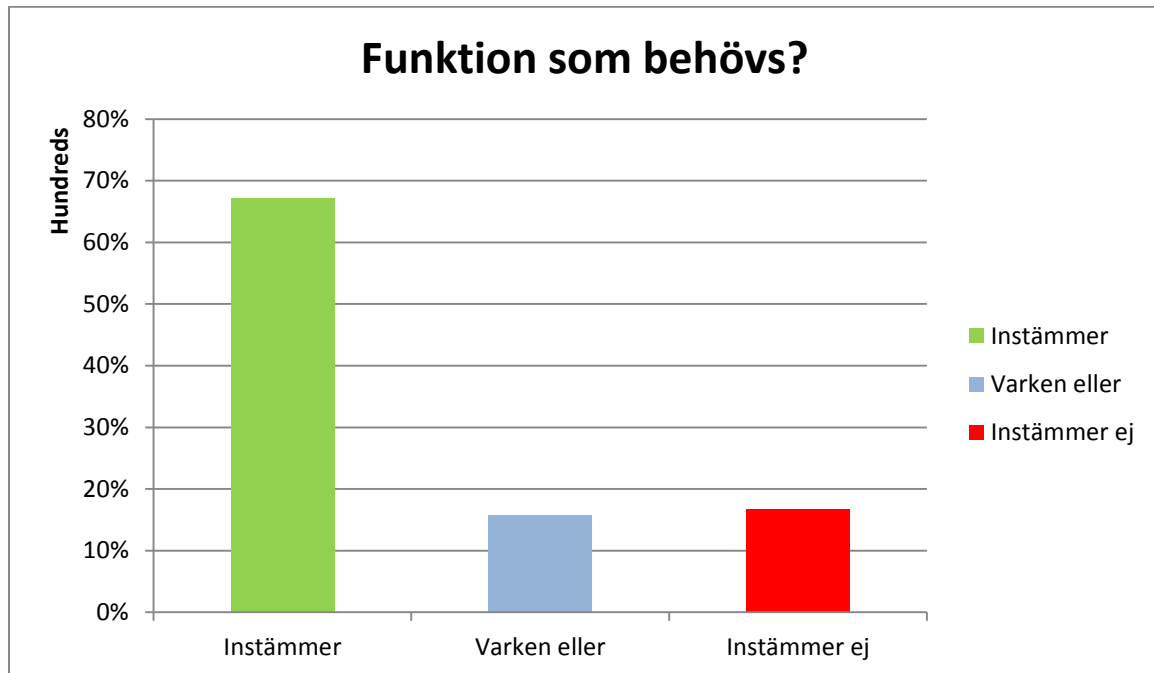
4.2 Kännedom om Whistleblowerfunktionen

Av de 228 deltagarna i enkäten var det 80,7 procent som hade kännedom om att det fanns en whistleblowerfunktion i Göteborgs Stad. 18,4 procent som inte hade kännedom om whistleblowerfunktionen. Några av de respondenterna som inte kände till funktionen förklarade anledningarna såhär: *“/.../Kan inte minnas att någon chef på förvaltningen där jag arbetat berättade om att den fanns”*. En annan person skrev *“Eftersom jag inte hade en aning om att Göteborgs Stad har en sådan funktion kan det vara bra att man informerar lite bättre*

om detta”. En tredje person efterfrågade mer information. “/.../ Som nyanställd får man ingen information om funktionen” samt att “Det kan ju vara bra om de informerar medarbetare om att den finns så att vi kan använda oss av den”.

4.3 Behövs whistleblowerfunktionen?

Tabell 4:1. Behövs whistleblowerfunktionen?



Tabell över hur många som anser att whistleblowerfunktionen behövs i Göteborgs Stad.

Anges i procent.

Respondenterna som hade kännedom om whistleblowerfunktionen fick besvara tre påståenden och hur väl de instämde med dem på en femgradig skala, från instämmer helt till instämmer inte alls. Den första frågan handlade om whistleblowerfunktionen och om det är en funktion som behövs i Göteborgs Stad. 58,4 procent av respondenterna instämde helt att det är en funktion som behövs. 9,2 procent instämde delvis att det är en funktion som behövs. När vi slog samman de här två grupperna fick vi ett resultat på 67,6 procent av de 185 respondenterna som instämde att det är en funktion som behövs. 15,7 procent valde alternativt varken eller.

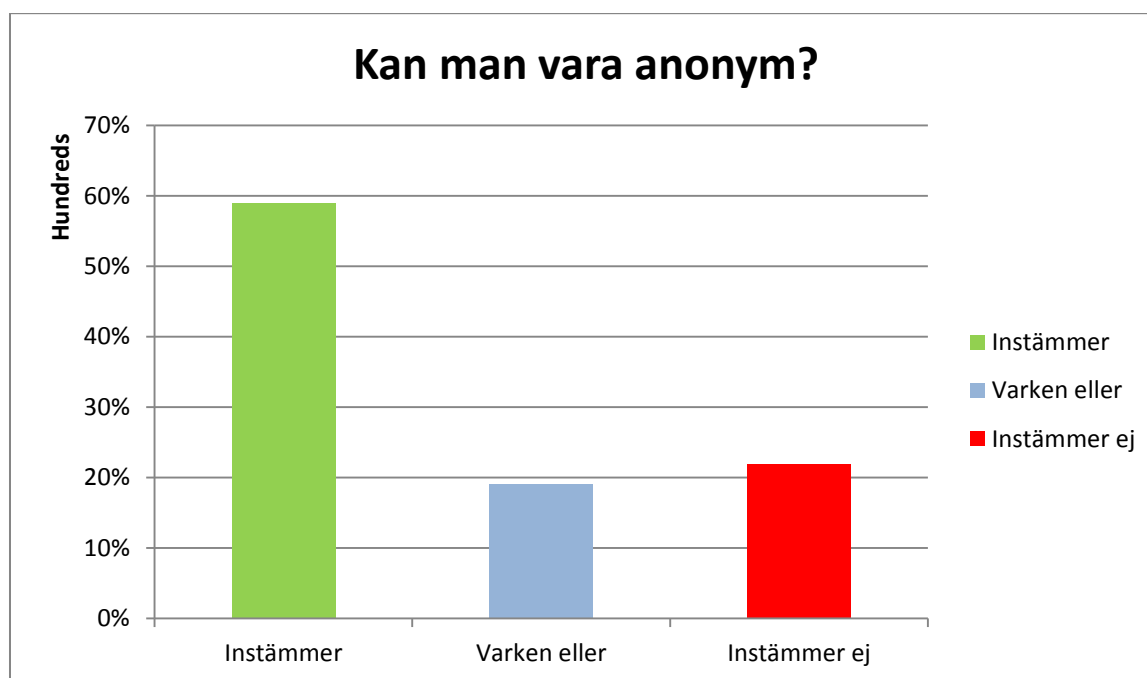
Alternativet instämmer delvis inte valdes av 8,1 procent och instämmer inte alls av 8,6 procent. När vi slog samman dessa två grupper fick vi ett resultat på 16,7 procent som inte instämde i att det är en funktion som behövs i Göteborgs Stad.

Vi gav respondenterna en möjlighet att ge egna kommentarer om whistleblowerfunktionen och även om vi såg att en majoritet instämde med att funktionen behövs i Göteborgs Stad så fanns det meningsskiljaktigheter bland dem svarande. En respondent som kommenterade *“Det är bra att den finns /.../ Risken med en whistleblowerfunktion är att den kan ge sken av att man gjort något, när det i själva verket är andra åtgärder som spelar roll”*. En annan respondent hävdade att det bara är ett *“spel för galleriet”* medan en tredje person skrev *“tråkigt att den ska behövas”*. Det var 67,6 procent som instämde med att det är bra att funktionen finns, men det fanns en del kritik när vi läste kommentarerna från enkäterna. En respondent som skrev att whistleblowerfunktionen inte är lösningen:

“Jag tror att det är helt ok att den finns men att öppenheten måste speglas i organisationen, chefer till medarbetare och politiker, korta vägar och stor transparens och att det är ett kontinuerligt arbete som måste göras varje dag. Whistleblowerfunktionen är mediealt intressant men har inte så stor betydelse i verkligheten. Alla behöver vara lite mer modiga hela tiden bara...”

4.4 Kan man vara anonym?

Tabell 4:2. Kan man vara anonym?



Tabell över hur många som anser att man kan vara anonym vid vissling i Göteborgs Stad. Anges i procent.

En viktig aspekt med whistleblowerfunktionen är möjligheten att kunna vara anonym. Enkäten innehöll därmed ett påstående om man kan vara anonym om man slår larm och respondenten fick besvara påståendet hur väl hen instämde på en femgradig skala, från instämmer helt till instämmer inte alls. Av de 183 respondenterna var det 39,9 procent som instämde helt att det går att vara anonym. 19,1 procent instämde delvis på det här påståendet. När vi slog samman dessa två grupper fick vi en siffra på 59 procent. 19,1 procent av respondenterna svarade varken eller. De som delvis inte instämde utgjorde 10,4 procent och de som inte instämde alls hamnade på 11,5 procent. Tillsammans utgjorde de här två grupperna 21,9 procent.

Många av respondenterna tog tillfället i akt och kommenterade ämnet anonymitet. *“Känns inte tryggt att lämna tips/info/annat där eftersom jag hörde på tv/såg på nyheterna att det läckt ut om personer som lämnat info”*. En annan respondent ifrågasatte om anställda vågar att vissla *“/.../ litar man inte på sin egen ledning - kanske man inte litar på de andra heller”*.

En tredje respondent hävdade att:

“Rätten att vara och förbli anonym är ett baskrav i en sådan funktion. Så som stadsjuristen hanterat det (t.ex. tagit kontakt med visslarens chefer, diariefört inkomna visselavslöjanden m.m.) har fullständigt undergrävt funktionens trovärdighet i mina ögon. Detsamma hör jag av kollegor”.

Två respondenter var inne på samma spår där de menade att anonymitet är viktigt eftersom personer som visslat har blivit utsatta för repressalier från arbetsgivaren. *“Det har väl varit som så att någon har blåst i pipan och sedan har man varit tvungen att träda fram med namn och fått "skit" för det”.* Den andra respondenten skrev att *“Man borde ju kunna vara anonym och inte bli av med jobbet, som hänt en del. Ska man komma åt korruption så är det viktigt att man kan tala om vad man ser utan att bli straffad”.*

En sjätte person säger sig ha inget förtroende för kommunens förmåga att varken skydda visselblåsaren eller åtgärda problemen som inkommer via tipsen.

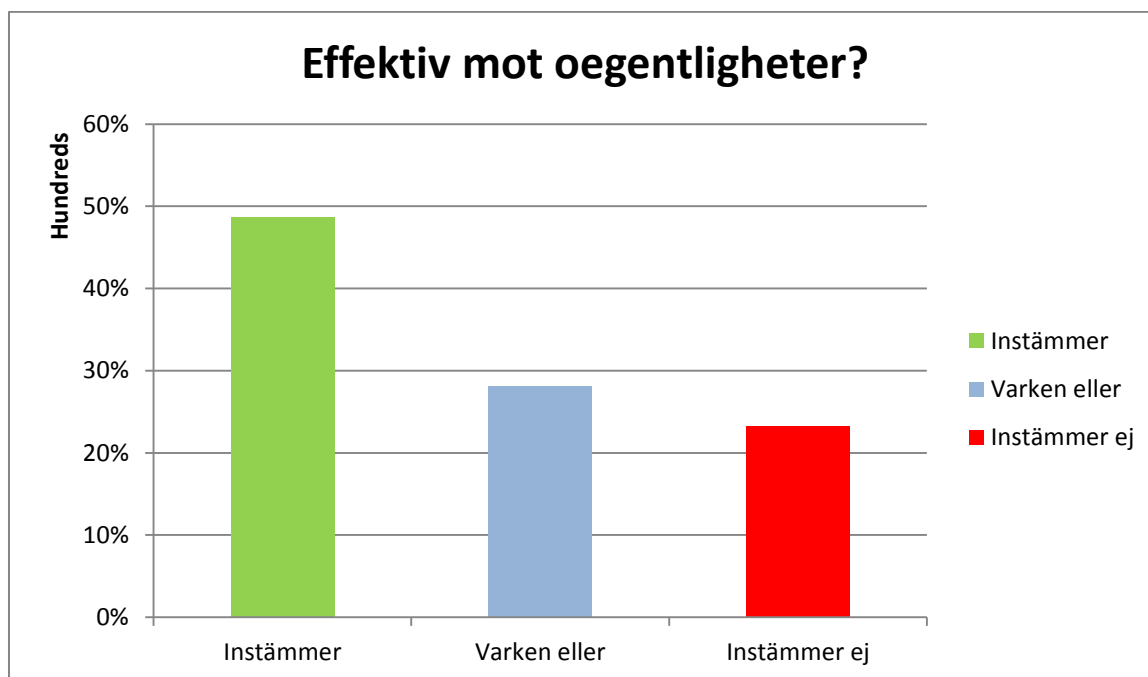
“/.../ Jag har noll förtroende för kommunens förmåga och vilja att skydda uppgiftslämnare och att vilja göra något åt de problem som skulle uppmärksammas via whistleblowerfunktionen. Jag har sett så mycket osund maktutövning och inkompetens på ledningsnivå inom staden som jag skulle vilja benämna korruption men som jag inte tycker det är någon idé att ens försöka lyfta i en whistleblowerfunktion /.../ Att försöka via whistleblowerfunktionen känns lika meningslöst som det visat sig vara att gå "linjevägen”.

Avslutar med en respondent som uppvisade ett starkt misstroende, även mot författarna av denna studie:

“Jag liter inte på att man är anonym, det förekommer alldeles för mycket "bakom kulisserna" fortfarande. Jag är inte ens säker på att denna enkät är helt anonym”.

4.5 Effektiv mot oegentligheter?

Tabell 4:3. Effektiv mot oegentligheter?



Tabell över hur många som anser att whistleblowerfunktionen är effektiv mot oegentligheter i Göteborgs Stad. Anges i procent.

Det sista påståendet handlade om huruvida respondenten kände att whistleblowerfunktionen är ett effektivt sätt att motarbeta oegentligheter på. Även här hade enkäten en femgradig skala med tidigare nämnda svarsalternativ. Av de 185 respondenterna var det 25,4 procent som instämde helt med att det är ett effektivt tillvägagångssätt. 23,2 procent av respondenterna instämde delvis. När vi slog samman dessa två grupper blev procentsatsen 48,6 procent. 28,1 procent valde alternativt varken eller. 16,2 procent av respondenterna instämde delvis inte i att det är ett effektivt tillvägagångssätt. 7 procent av respondenterna instämde inte alls. När vi gjorde en sammanslagning av dessa två grupper gav det oss en total siffra på 23,2 procent.

Respondenterna hade även lagt flera kommentarer om oegentligheter, där de negativa kritikerna utmärkte sig.

“/.../ I mina ögon är det ögontjäneri att stoltsera med en funktion som i praktiken är väldigt svår att hitta. Det kan aldrig anses vara "ett effektivt sätt att motarbeta oegentligheter" om det i ärlighetens namn inte ens går att hitta funktionen på ett effektivt sätt!/.../”.

En ytterligare respondent uppmärksammade problematiken med att det finns fall där en synad instans själva har fått ta ställning istället för att en oberoende instans har gjort en bedömning. En av respondenterna ansåg att problematiken sitter i “väggarna” och är något kulturellt inom Göteborgs Stad och uttryckte sig såhär:

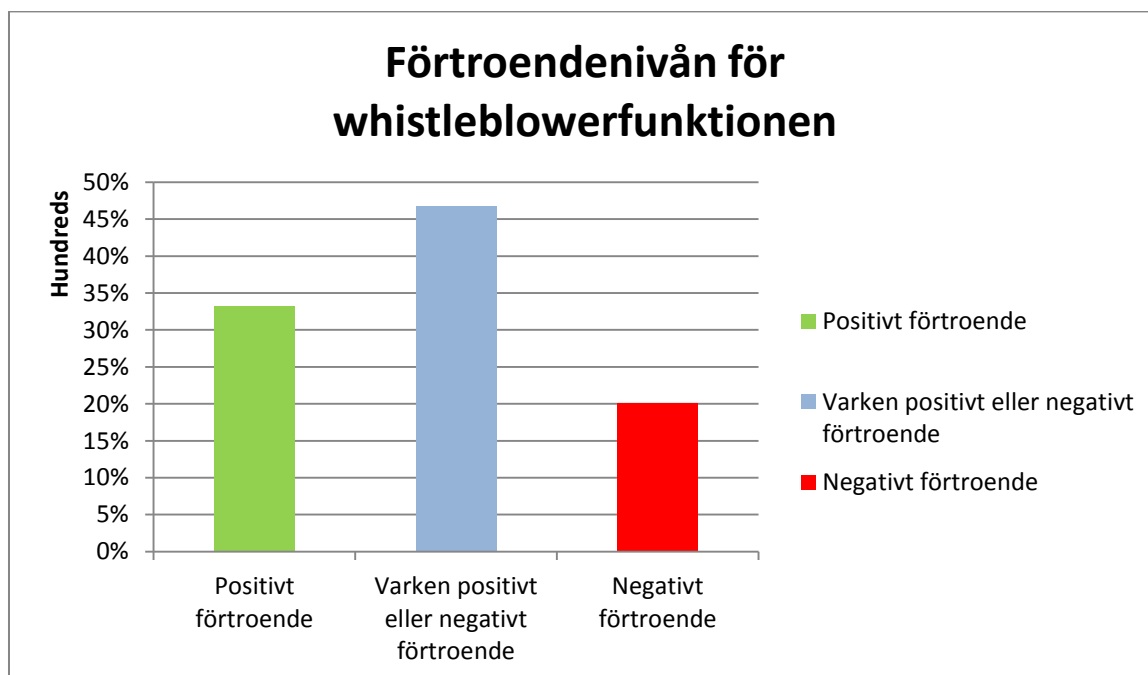
“Det är inte i första hand whistleblowerfunktionens utformning som avgör graden av oegentligheter i en organisation. Det är bra att den finns, men det är organisationens kultur som i större grad avgör hur organisationen fungerar”.

En sista respondent yttrade sig kritiskt om de som granskar oegentligheter:

“Det finns många sätt att utveckla och säkerställa möjligheten att tipsa om oegentligheter. Göteborgs Stad väljer även på detta område att hitta på egna varianter som passar lagom och inte ger någon oberoende för mycket insyn eller sanktionsmöjligheter. För en modern rättsstat så finns det grundläggande kriterier, påtalade av många inte minst Inga-Britt Ahlenius och Dennis Töllborg, om oberoende och sakkunnig granskning som stadens styrande vägrar ta till sig. Därav mitt låga förtroende när kompisar granskar kompisar och chefer kan komma undan med att straffa den som talar.”

4.6 Förtroendenivån för whistleblowerfunktionen

Tabell 4:4. Förtroendenivån för whistleblowerfunktionen



Tabell över hur många som har förtroende för whistleblowerfunktionen i Göteborgs Stad. Anges i procent.

Det var 0,9 procent som avstod att svara på frågan om hur stort eller litet förtroende de hade för whistleblowerfunktionen. Av dessa 184 respondenter som hade kännedom om whistleblowerfunktionen var det 8,7 procent som hade ett mycket stort förtroende för whistleblowerfunktionen. 24,5 procent hade ett ganska stort förtroende och 46,7 procent som hade varken ett stort eller litet förtroende. 12,5 procent hade ett ganska litet förtroende och 7,6 procent hade ett mycket litet förtroende för whistleblowerfunktionen. När vi slog samman resultaten för mycket stort förtroende och ganska stort förtroende till en egen kategori så blev det 33,2 procent som hade ett positivt förtroende för whistleblowerfunktionen. När vi gjorde likadant med de negativa delarna så blev det 20,1 procent som hade ett negativt förtroende till whistleblowerfunktionen.

4.7 Vilka är kritikerna?

Figur 4:1. Förtroende beroende på befattning

		Befattning		
		Chef	Tjänsteman	Annat
Förtroende för whistleblowerfunktionen	Positivt förtroende	46,5%	29,9%	n.a
	Neutral	46,5%	48,5%	n.a
	Negativt förtroende	7 %	21,6%	n.a

Figuren visar förtroendenivån hos de olika befattningarna i Göteborgs Stad. Anges i procent. För få svarande i gruppen annat.

För att se vilka av respondenterna som uppvisade ett positivt förtroende för whistleblowerfunktionen gjorde vi en bivariat analys. Först valde vi att studera de olika befattningarna. Procentuellt bland gruppen chefer låg det positiva förtroendet på en nivå av 46,5 procent och ett negativt förtroende på sju procent. Bland gruppen tjänstemän låg det positiva förtroendet på 29,9 procent och det negativa förtroendet på 21,6 procent. I kategorin gruppen annat hade vi för få svarande för att kunna dra en slutsats av det.

Figur 4:2. Förtroende beroende på inkomst.

		Inkomst		
		Låg	Medel	Hög
Förtroende för whistleblowerfunktionen	Positivt förtroende	n.a	24,8%	45,2%
	Neutral	n.a	50,4%	42,5%
	Negativt förtroende	n.a	24,8%	12,3%

Figuren visar förtroendenivån hos de olika inkomstgrupperna i Göteborgs Stad. Anges i procent. För få svarande i gruppen låginkomst.

När vi studerade lönegrupperna gick vi efter vår indelning av låg-, medel- och höginkomst. Vi hade för få svarande inom gruppen låginkomst för att kunna dra en slutsats. Bland de som uppgav att de hade en medelinkomst låg det positiva respektive negativa förtroendet på 24,8 procent. För respondenterna i gruppen höginkomst låg det positiva förtroendet på 45,2 procent och 12,3 procent som uppvisade ett negativt förtroende.

Figur 4:3. Förtroende beroende på utbildning.

		Utbildning		
		Gymnasiet	Eftergymnasial	Högskola
Förtroende för whistleblowerfunktionen	Positivt förtroende	23,5%	50 %	32,7%
	Neutral	41,1%	22,2%	50,3%
	Negativt förtroende	35,4%	27,8%	17 %

Figuren visar förtroendenivån beroende på utbildningsnivå i Göteborgs Stad. Anges i procent.

När vi undersökte utbildningsnivå av de svarande hade vi fyra olika nivåer. Eftersom ingen av dem kryssade i grundskola som högst avslutad utbildning är denna nivå borttagen från studien. Av de respondenter som hade valt gymnasium som högst avslutad utbildning uppvisade 23,5 procent ett positivt förtroende och 35,4 procent ett negativt förtroende. Nästa utbildningsnivå vi studerade var eftergymnasial utbildning där 50 procent av de svarande hade ett positivt förtroende och 27,8 procent ett negativt förtroende. Den sista gruppen vi studerade var högskola där 32,7 procent hade ett positivt förtroende och 17 procent ett negativt förtroende.

4.8 Cronbach's alfa

Vi skapade ett index från fem olika variabler som handlade om förtroende för politiska grupper och institutioner. Vi vände på variablerna så att alla värden var lika från lågt till högt. Efter detta normerade vi variablerna så att minsta värdet var 0 och högsta värdet var 1. När indexet var gjort testade vi reliabiliteten av indexet med hjälp av Cronbach's alfa för att se om frågorna hade en korrelation med varandra. Esaiasson et al. (2012) skriver ju högre värde, desto högre intern korrelation och att tumregeln är att värdet minst måste uppnå 0,7 för att anses hålla tillräckligt hög nivå. Vårt index fick ett värde på 0,888 vilket innebär att indexet kan anses hålla en hög intern korrelation.

4.9 Spearman's rho

Figur 4:4. Bivariat analys

	1	2	3
1. Politiskt förtroende	1		
2. Inkomstgrupp	0,3**	1	
3. Utbildningsnivå	0,26**	0,16*	1

** Signifikant vid en signifikansnivå på 1 %.
* Signifikant vid en signifikansnivå på 5 %.

Visar hur variablerna korrelerar med varandra.

För att testa om inkomst och utbildning kan påverka politiskt förtroende gjorde vi en bivariat analys med Spearman's rho (se avsnitt analysmetod). Bryman (2011) förklarar sambandet genom att man letar efter tecken på variationen i den ena variabeln och om den sammanfaller med variationen i den andra variabeln. Utbildning och politiskt förtroende fick en korrelation på 0,26 och var statistiskt signifikant. Lön och politiskt förtroende fick en högre korrelation på 0,3 och var också statistiskt signifikant. Bägge dessa uppvisade ett svagt positivt samband.

Figur 4:5. Bivariat analys

	1	2
1. Förtroende för whistleblowerfunktionen	1	
2. Politiskt förtroende	0,37**	1

** Signifikant vid en signifikansnivå på 1 %.
* Signifikant vid en signifikansnivå på 5 %.

Visar hur variablerna korrelerar med varandra.

För att testa om det fanns ett samband mellan politiskt förtroende och förtroendet för whistleblowerfunktionen gjorde vi även här en bivariat analys. Vi fick en korrelation på 0,37 och var statistiskt signifikant vilket gav oss ett svagt positivt samband.

4.10 Hierarkisk multipel regression

Figur 4:6. Hierarkisk multipel regression

Förtroende för whistleblowerfunktionen	Block 1	Block 2	Block 3
	β (std)	β (std)	β (std)
Ålder	-0,21***	-0,23***	-0,23***
Kön	-0,09^	-0,08^	-0,08^
Befattning	-0,33***	-0,24***	-0,22***
Inkomstgrupp		0,15^	0,08^
Utbildningsnivå		0,02^	-0,04^
Politiskt förtroende			0,3***
R^2 adj.	0,12	0,13	0,20
** Signifikant vid en signifikansnivå på 1 % * Signifikant vid en signifikansnivå på 5 % ^ Ej statistiskt signifikant			

Visar förklaringsgraden i variationen i variabeln förtroende för whistleblowerfunktionen.

Vi gjorde en regressionsanalys med hierarkisk multipel regression för att studera hur politiskt förtroende påverkar förtroendet för whistleblowerfunktionen. Vi gjorde tre block, varav vi i det första blocket förde in våra kontrollvariabler ålder, kön samt befattning för att kunna “kontrollera” bort dessa variabler när det var politiskt förtroende vi främst var intresserade av att undersöka. Ålder och befattning var dock de två i denna grupp som var statistiskt signifikant och blocket fick ett R^2 adj. (adjusted R Square) på 0,12 vilket innebar att 12

procent av variationen i förtroendet för whistleblowerfunktionen kunde förklaras med variablerna i block 1. Resultatet visade att med åldern sjönk förtroendet för whistleblowerfunktionen, men även att en lägre befattning ledde till en minskning.

I block två förde vi in variablerna inkomstgrupp samt utbildningsnivå eftersom det också var två variabler vi var intresserade av. Vi visade även tidigare i detta avsnitt att inkomst och utbildning påverkar politiskt förtroende. I denna grupp var det också bara ålder samt befattning som var statistiskt signifikanta. Detta block fick ett värde på R^2 adj. 0,13 vilket endast innebar skillnad på en procent från förra blocket. Slutligen i block tre la vi till variabeln politiskt förtroende som fick en koefficient på 0,3, vilket innebar att politiskt förtroende hade en positiv effekt på förtroendet för whistleblowerfunktionen. Block tre fick ett värde på R^2 adj. 0,2, det vill säga sju procent högre än block två. När vi fört in alla variabler noterade vi i block tre att effekten av ålder ökar och att effekten av befattning minskar.

Resultatet visade att 12 procent av variationen i förtroendet för whistleblowerfunktionen kunde förklaras med variablerna ålder, kön samt befattning. När vi la till lön och utbildning i block 2 ökade förklaringsgraden endast med en procent till 13 procent. I tredje blocket fanns den variabeln som vi ville undersöka primärt och förklaringsgraden ökade med sju procent, till 20 procent totalt, när vi la till variabeln politiskt förtroende.

5. Analys och diskussion

5.1 Analys

Enligt vår insamlade data via enkäter har en klar majoritet av respondenterna varken stort eller litet förtroende för whistleblowerfunktion med totalt 46,7 procent. De som uppvisar ett positivt förtroende står för 33,2 procent medan de som uppvisar ett negativt förtroende står för 20,1 procent. Skillnaden mellan dessa två grupper är 13,1 procent och visar att det är fler som uppvisar ett positivt förtroende för whistleblowerfunktionen än ett negativt förtroende. Samma tendens går att se i enkätens tre påståenden där det är fler positiva än negativa respondenter. Däremot kan vi utmärka att de negativa respondenterna är mer benägna att skriva negativa kommentarer än de positiva respondenterna är villiga att skriva positiva kommentarer. Vi ser en tendens av att respondenterna söker sig in mot mitten, då 46,7 procent har varken stort eller litet förtroende, vilket tidigare forskning hänvisar till som företeelsen *centraltendensen*. Vi ser även att väldigt få av respondenterna drar sig till yttersta kanterna av vår skala. Det är endast 8,7 procent som har ett mycket stort förtroende och 7,6 procent som har ett mycket litet förtroende för whistleblowerfunktionen.

När vi analyserar våra påståenden ser vi att det är 67,6 procent som är positivt inställda till behovet av en whistleblowerfunktion jämfört med 33,2 procent som har ett positivt förtroende för whistleblowerfunktionen. Det visar att en klar majoritet instämmer med att det är en funktion som behövs i Göteborgs Stad, men om man vänder på det är det bara en tredjedel som har förtroende för funktionen i dess nuvarande form. Påståendet med anonymitet visar även den på en klar majoritet med 59 procent som instämmer att det går att vara anonym. 21,9 procent instämmer inte och vi fick många negativa kommentarer gällande anonymiteten. Sista påståendet vi ställde gäller respondentens inställning till hur effektiv whistleblowerfunktionen är för att motarbeta oegentligheter. Här fick vi en siffra på 48,6 procent som instämmer med att det är ett effektivt tillvägagångsätt och 23,2 procent som inte instämmer i det. Vi uppmärksammar att det är en skillnad, bland den instämmande gruppen, på 19 procent mellan de som instämmer i att det är en funktion som behövs och en funktion som är effektiv att motarbeta oegentligheter. Det här ser vi som ett tecken på whistleblowerfunktionen i dess nuvarande form behöver utvecklas för att bli mer effektiv.

När vi analyserar vår andra frågeställning om politiskt förtroende har något samband med whistleblowerfunktionen, finner vi för det första att inkomst och utbildning har ett samband med politiskt förtroende. Både inkomst och utbildning har en positiv korrelation med politiskt

förtroende, men det är en bit ifrån ett perfekt samband. Resultatet visar att inkomst korrelerar med 0,3 och utbildning med 0,26 och båda är statistiskt signifikanta. När vi sedan studerar sambandet mellan politiskt förtroende och förtroendet för whistleblowerfunktionen får vi en korrelation på 0,37. Det här analyserar vi som att sambandet mellan de här två variablerna är ett positivt svagt sådant, då ett perfekt samband är 1 och 0 är lika med inget samband. För att kunna visa hur stor förklaringsgrad politiskt förtroende har på förtroendet för whistleblowerfunktionen behöver vi göra andra tester. Vi beslutade oss för att göra en hierarkisk multipel regression för att studera hur stor del av variationen i förtroendet för whistleblowerfunktionen kunde förklaras av variabeln politiskt förtroende. Vi fick ett värde på 20 procent med alla fem kontrollvariabler inräknade. Politiskt förtroende stod för sju procent. Eftersom det endast var ålder och befattning som var statistiskt signifikanta av kontrollvariablerna, kan vi tolka att utbildningsnivå, inkomstgrupp samt kön inte signifikant bidrar till förklaringsgraden av variationen i förtroendet för whistleblowerfunktionen. Av de variabler som var statistiskt signifikanta, var det endast politiskt förtroende som visade på en positiv effekt på 0,3. Både ålder samt befattning uppvisade däremot en negativ effekt på -0,23 respektive -0,22. Detta resultat visar att ju äldre en person blir, desto lägre förtroende har man för whistleblowerfunktionen. Åldersvariabelns effekt ökade när vi förde in övriga variabler i regressionsanalysen. Befattningsvariabeln visar en liknande tendens som åldersvariabeln att ju lägre befattning en person innehar så leder det till en minskning av förtroendet för whistleblowerfunktionen. Dock ska vi ha i åtanke att vi endast hade tre befattningsalternativ att välja på, men att chefer i en större utsträckning uppvisade ett högre förtroende för whistleblowerfunktionen än de som inte innehar en chefsposition. Ju fler variabler vi adderade till regressionsanalysen, desto mindre effekt fick variabeln befattning. Det vi kan utläsa av vårt resultat visar att politiskt förtroende är den variabeln som har störst effekt på förtroendet för whistleblowerfunktionen, av de variabler som vi har mätt.

5.2 Diskussion

Det har gått flera år sedan Uppdrag Granskning avslöjade mutskandalerna i Göteborgs Stad och *Göteborgsandan* blev ökad över hela Sverige. En av Göteborgs Stad lösningar på denna kris var att införa en whistleblowerfunktion och med detta skapades en ny företeelse i Göteborg såväl som i Sverige som helhet. Whistleblowerfunktionen skapades som ett hjälpmedel för att kunna få bort oegentligheter och *Göteborgsandan* i kommunen, men litar medarbetarna på denna funktion och har de något förtroende för den? I vår studie har vi ett

resultat som visar att det är fler som har ett positivt förtroende än ett negativt förtroende för whistleblowerfunktionen. Dock är den största gruppen i den neutrala sfären, som har varken stort eller litet förtroende. Det är 33,2 procent som uppvisar ett positivt förtroende för whistleblowerfunktionen, men det är 67,6 procent som anser att det är en funktion som behövs. Hur kan det komma sig att det är så stor skillnad? Respondenterna som lämnade kommentarer, var i huvudsak negativa kritiker, som menade att förtroendet för ledningen i Göteborgs Stad blivit allvarligt skadat efter muthärvorna och skrev att whistleblowerfunktionen endast är “*ett spel för galleriet*”. Dock ser vi att det ändå är fler som har ett positivt förtroende till funktionen än ett negativt förtroende. Det här anser vi även visas i att en klar majoritet anser att funktionen behövs i staden och att det är ett effektivt sätt att motverka oegentligheter. De som ropar högst och hörs mest är minoriteten i den här studien. Det är de negativa kritikerna som är mest benägna att framföra sina åsikter. Sören Holmberg har ett resonemang om “*hemmalagshypotesen*” vilket i förtroendesammanhang innebär att man är mer kritisk om inte det partiet man röstade på sitter i till exempel regeringen eller kommunstyrelsen. Kritikerna mot whistleblowerfunktionen kan vara anhängare av “*motståndarlaget*” vilket gör att de automatiskt känner ett lägre förtroende än de som är anhängare av “*hemmalaget*”. Kritikerna mot whistleblowerfunktion skulle även kunna gå under Lundqvists benämning *maktens kritiker* och *maktens nyttiga idioter* skulle kunna vara den neutrala gruppen. Vi tolkar att den neutrala gruppen inte ödslar några tankar på whistleblowerfunktionen, därav deras neutrala inställning, medan kritikerna problematiserar hur dess utformning och styrning ser ut.

Vi kan ge oss självkritik för att ha med ett mittenalternativ som svarsalternativ eftersom människor tendererar att söka sig till mitten. Om vi hade tagit bort den möjligheten, hade vi “*tvingat*” respondenterna att ta ställning till något som de kanske inte vill eller har kunskap om och då hade resultatet kunnat bli snedfördrivet. På frågan om hur förtroendet för whistleblowerfunktionen ser ut valde 46,7 procent av respondenterna mittenalternativet. Vi ser att en majoritet har valt mittenalternativet, men vi anser inte att det har missbrukats eftersom människor tendererar att dra sig mot mitten enligt *centraltendensen*.

Nästan 20 procent känner inte till whistleblowerfunktionen, vilket kan anses vara en relativt hög siffra eftersom Göteborgs Stad vill ge en bild av att det är viktigt att de anställda anmäler oegentligheter som kommer dem tillkänna. Vad kan detta bero på? Än en gång kan vi studera kommentarerna, där vi kan läsa att kännedomen behöver utökas genom informationsspridning samt även vid en nyanställning att den anställde blir informerad om att det finns en

whistleblowerfunktion att tillgå samt hur och varför den ska användas. Vi ser en risk att whistleblowerfunktion kan bli bortglömd om inte Göteborgs Stad informerar om den kontinuerligt. För att medarbetarna skall ta funktion på allvar bör kommunen informera om den och öka kännedomen bland sina anställda.

Det går att spekulera i att förtroendet är lägre i Göteborgs Stad p.g.a. dess historia och skandaler. Möjligheten finns att om vi hade studerat en annan kommun så hade vi fått ett annat resultat i och med att andra kommuner inte är drabbade av lika välkända muthärvor. Anställda i Göteborgs Stad kan av denna anledning inneha en större misstro mot ledningen och styrningen i kommunen. Yamagishi menar att misstro leder till ännu mera misstro, vilket gör det ännu viktigare för kommunen att stärka förtroendet bland sina anställda. Om inte whistleblowerfunktionen fungerar och de anställda inte har tillräckligt stort förtroende kan detta resultera i att andra kommuner väljer att inte införa en egen whistleblowerfunktion. Göteborgs Stad har praktiskt tagit agerat som en pilotkommun och därför antar vi att andra kommuner studerar hur det fungerar i Göteborgs Stad. Det är möjligt att ett lågt förtroende för whistleblowerfunktionen kan påverka förtroendenivån för andra institutioner i Sverige. Rothstein menar att offentliga institutioner måste uppvisa en hög kvalitet för att generera förtroende och tillit. Om anställda inom Göteborgs Stad inte anser att den här kvaliteten uppfylls, finns chansen att det sprider sig till andra institutioner.

En problematik, som många kritiker tar upp i vår undersökning, är att en visselblåsare förvisso har möjlighet att vara anonym, men för att tipset ska kunna vidareundersökas krävs det ofta att visselblåsaren måste träda fram. Samtidigt som alla dokument som inkommer till kommunen blir till allmänna handlingar med möjligtvis känsliga uppgifter, vilket kan leda till ett moment 22 där personer väljer att inte anmäla på grund av rädsla för att bli utsatt för repressalier eller för att bli ställd i dåliga dager på sitt arbete.

När vi studerar vårt resultat kan vi se att politiskt förtroende har ett samband med förtroendet för whistleblowerfunktionen och att politiskt förtroende är den största förklaringsfaktorn. Tendensen visar att ju större politiskt förtroende en person har, desto större förtroende har personen för whistleblowerfunktionen. Det här sambandet är endast av ett svagt positivt sådant, vilket innebär att det endast förklarar en del av förtroendenivån. Det här betyder att det är fler utomstående faktorer som påverkar förtroendenivån för whistleblowerfunktionen än politiskt förtroende. Faktorer som skulle kunna spela roll hade kunnat vara till exempel föräldrars utbildningsnivå, bostadsområde man bor i, social tillit och föreningsdeltagande.

Hade vi tagit upp dessa frågor i enkäten hade vi kunnat få en högre förklaringsgrad till förtroende för whistleblowerfunktionen.

Ett problem som ett flertal respondenter nämnt, är att "*kompisar granskar kompisar*" och chefer som "straffar" personer som väljer att vissla. Om vi för in Tylers resonemang om likabehandling i det här sammanhanget kan det bli som vi nämnde tidigare att misstro leder till ännu mera misstro. Det bör vara svårt att känna förtroende för ett sådant system eller funktion där detta försiggår. Det är möjligt att ett misstroende gror och sprider sig vidare som ogräs inom organisationen. Om medborgarna tror sig se att det finns korruption inom kommunen och likabehandling ej uppfylls av kommunen, kan det leda till att medborgarna får ett lägre politiskt förtroende, även för andra institutioner. Om kommunen misslyckas med likabehandlingen kan vi koppla det till Baiers teori om hur förtroende byggs upp. Hon menar att om aktör B väljer att inte verkställa handling X kommer förtroendet att brytas. Medborgarna förväntar sig att kommunen ska agera på ett korrekt och rättvist sätt. Om till exempel kommunen låter "*kompisar granska kompisar*" kommer förtroendet hos medborgarna, där även de anställda ingår, att brytas eftersom kommunen inte uppfyller de förväntningar och krav som de har på sig.

Vi kan även se ett negativt samband mellan respondentens ålder och förtroendenivå för whistleblowerfunktionen. Förtroendenivån sjunker på ålderns höst och kan bero på att de som är äldre har jobbat en längre tid inom Göteborgs Stad och därmed varit med om oegentligheter samt upplevt hur kulturen är inom väggarna. Det kan förklara att deras förtroende för whistleblowerfunktionen är lägre än för de yngre som inte har jobbat lika länge inom Göteborgs Stad och ännu inte blivit påverkade av den ökända *Göteborgsandan* som råder inom väggarna. Om personalen tappar förtroendet för sin ledning eller för de i ledande positioner kan personalen välja att söka sig till en annan arbetsgivare. Det här kan leda till kompetensbortfall och som i sin tur att kvalitén och servicen inom kommuner sjunker. Detta är problematiskt då det finns forskning som menar att institutioner måste uppehålla en viss kvalitet för att alstra förtroende bland medborgarna. Upplever inte medborgarna en god kvalitet så blir det en ond spiral som leder till lägre förtroende för institutioner samt till andra människor.

6. Slutsats

Syftet med denna uppsats var att göra en kartläggning över förtroendenivån bland de anställda i Göteborgs Stad för whistleblowerfunktionen, men även för att se om det fanns något samband med politiskt förtroende. För att besvara dessa frågor gjorde vi en enkätundersökning om både politiskt förtroende och förtroende för whistleblowerfunktionen. Nästan 20 procent av respondenterna kände inte till whistleblowerfunktionen. Av de som hade kännedom om funktionen var det 33,2 procent som uppvisade ett positivt förtroende för funktionen. 46,7 procent var neutralt inställda till funktionen och 20,1 procent hade ett negativt förtroende för funktionen. Det var fler som hade ett positivt förtroende än ett negativt förtroende, men den största gruppen hade varken ett stort eller ett litet förtroende.

Vårt index över politiskt förtroende visade ett svagt positivt värde på 0,367 enligt Spearman's rho i samband med förtroendet för whistleblowerfunktionen. Vi gjorde även en hierarkisk multipel regression som visade att politiskt förtroende har ett svagt positivt samband med förtroendet för whistleblowerfunktionen. När det politiska förtroendet ökar med ett steg, ökar förtroendet för whistleblowerfunktionen med 0,3 procent. Dock förklarar politiskt förtroende endast sju procent av den totala variationen i variabeln förtroende för whistleblowerfunktionen. Med kontrollvariablerna inräknade fick vi ett resultat på 20 procent vilket säger oss att 80 procent av den totala variationen beror på andra variabler. Vårt resultat pekade på att ju större politiskt förtroende en person har, desto mer sannolikt att den personen även har ett högre förtroende för whistleblowerfunktionen. Av de variabler vi mätt i denna studie är politiskt förtroende den variabeln som har störst förklaringsgrad och har det vill säga ett samband med förtroendenivå för whistleblowerfunktionen, dock endast ett svagt positivt sådant.

6. 1 Förslag till framtida forskning

Under arbetets gång har det uppkommit flera intressanta problemområden som inte behandlas i uppsatsen. Whistleblowerfunktionen är fortfarande relativt ny i Sverige och endast ett fåtal kommuner har infört detta. Ett förslag på vidare forskning är att göra en jämförelse mellan två kommuner som infört en whistleblowerfunktion om kommunerna skiljer sig åt. Ett annat intressant forskningsämne hade varit att undersöka på djupet varför medarbetare i Göteborgs Stad har högt eller lågt förtroende och vilka bakomliggande faktorer som ligger till grund för detta.

7 Referenser

Böcker:

Bryman, A., 2011, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2., [rev.] uppl. edn, Liber, Malmö.

Ekgren, A. & Hinnfors, J. 2012, *Uppsatshandbok: hur du lyckas med din uppsats*, 2., [rev.] uppl. edn, Studentlitteratur, Lund.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. 2012, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 4., [rev.] uppl. edn, Norstedts juridik, Stockholm.

Hedin, U., Månsson, S. & Tikkanen, R., 2008, *När man måste säga ifrån: Om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*, Stockholm, Natur och Kultur.

Holmberg, S. 1999, "Down and Down We Go: Political Trust in Sweden", i *Critical Citizens* (s.103-123). P. Norris (red.). Oxford: Oxford University Press.

Lundquist, L., 2001, *Den tysta förvaltning*, i *Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete*, Stockholm, Modin-Tryck.

Lundquist, L. 2012, *Slutet på yttrandefriheten (och demokratin?)*, Stockholm, Carlsson.

Patel, R. & Davidson, B. 2011, *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4., [uppdaterade] uppl. edn, Studentlitteratur, Lund.

Putnam, R.D., Leonardi, R., Nanetti, R.Y., Eklöf, M., 2011, *Den fungerande demokratin: medborgarandans rötter i Italien*, 2. uppl. edn, SNS förlag, Stockholm.

Rothstein, B. 2003, *Sociala fällor och tillitens problem*, 1. uppl. edn, SNS förl, Stockholm.

Tyler, T. 2001. "The Psychology of Public Dissatisfaction with Government." s. 227-242 i *What is it about Government that Americans Dislike?*, Cambridge Studies in Political Psychology and Public Opinion, redigerad av J. R. Hibbing and E. Theiss-Morse. Cambridge: Cambridge University Press.

Tyler, T.R. 2006, *Why people obey the law*, New edn, Princeton University Press, Princeton.

Yamagishi, T., 2001, "Trust as a form of social intelligence", i *Trust in Society*, Cook, Karen S. (red.) New York: Russell Sage Foundation.

Rapporter:

Larson, P. (2012). *WHISTLEBLOWING: Förutsättningar och skydd för dem som slår larm om korruption och andra oegentligheter*. Transparency International Sverige, no. 1.

Mendes, A. 2015, "To whistleblow, or not—and dealing with the repercussions", *British Journal of Nursing*, vol. 24, no. 19, pp. 976-976.

SOU 2014:31. *Visselblåsare: Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*. Stockholm. Elanders Sverige AB.

Wikland, T. (2012). *Från utskälld till föredömlig? Tillgänglig:*

<http://goteborg.se/wps/wcm/connect/20d1aac2-c8ae-45c3-9ff7-95b543c5ae53/GransknrapportGtb20121218TW.pdf?MOD=AJPERES>

Doktorsavhandling:

Norén Bretzer, Y. & Göteborgs universitet. Statsvetenskapliga institutionen 2005, *Att förklara politiskt förtroende: betydelsen av socialt kapital och rättvisa procedurer*, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet. <http://hdl.handle.net/2077/16605>

Internetkällor:

Göteborgs Stad. (u.å.). *Statistik och Analys*. Hämtad 2016-05-02 från <http://statistik.goteborg.se/>

Göteborgs Stad. (u.å.). *Whistleblowerfunktion*. Hämtad 2016-04-20, från http://goteborg.se/wps/portal/invanare/kommun-o-politik/beslut-insyn-och-rattskerhet/korruption-och-oegentligeter/whistleblowerfunktion!/ut/p/z1/hY6xCsIwGISfpmv-P2mU4JaCFIsIHbQ1i7QS00LbLDQa8OmNo6B40x33wR0oqEFNzaM3je_t1Awxn9X6cqRYioxKFGW-xV12OBWrUmDOOFT_ABVr_CGJUIDq25GE60iQIOcCGacMqUhZtO99ObWpMKCcvmmnHbm7eKvzfl42CSYYQiDGWjNosuhvfGcXD_UnNo_1c68r-QK2RIT8/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Sveriges Radio. (2011). *Göteborgsandan öppnade upp för muthärvan*. Hämtad 2016-05-09, från <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=5563783>

Sveriges Radio. (2013). *Detta har hänt: Muthärvan i Göteborg*. Hämtad 2016-05-09, från <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5678656>

Dagstidningsartiklar:

Cantwell, O. (2016, 22 januari) *Nya visselblåsarlagen är bara en tunn soppa*. *Aftonbladet*. Hämtad 2016-04-28, från <http://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/oisincantwell/article22132462.ab>

Hjertberg, L. (2011, 13 september). *Whistleblower-funktion öppnar för tips*. *Vårt Göteborg*. Hämtad 2016-05-02, från http://www.vartgoteborg.se/prod/sk/vargotnu.nsf/1/ovrigt,whistleblowerfunktion_oppnar_for_tips

Månadsmagasinsartikel:

Nyström, L. (2015, april). *Mutskandalen i Göteborg - vad hände sedan?*. *Kommuninvest - Dialog*, 4. Tillgänglig: http://kommuninvest.se/wp-content/uploads/2016/01/Dialog_4_2015.pdf

Vetenskaplig tidskrift:

Baier, A. (1986). *Trust and Antitrust*. *Ethics*, 96(2), 231-260. doi:10.1093/0198295685.001.0001

Djerf-Pierre, Monika & Wängnerud, Lena (2014) *Politiska konsekvenser av personlig oro* i Annika Bergström & Henrik Oscarsson (red) *Mittfåra & marginal*. Göteborgs universitet: SOM-institutet.

Kumlin, S. & Rothstein, B. 2005, "Making and Breaking Social Capital: The Impact of Welfare-State Institutions", *Comparative Political Studies*, vol. 38, no. 4, pp. 339-365.

8 Bilaga

8.1 Bilaga 2 – SCB

Låg- och höginkomsttagare

Det finns ingen officiell SCB-standard som säger vad som är en hög- eller låginkomsttagare. Nedan finns några förslag på hur man kan resonera. 1. Riksdagen har beslutat om två gränser då man ska ta ut en högre statlig skatt. För inkomståret 2014 ligger den första gränsen vid 420 800 kr i förvärvsinkomst och den andra vid 602 600 kr per år. Dessa två nivåer kan man använda för att hitta höginkomstgränsen. Det är 16,5 procent av befolkningen 20-64 år som har förvärvsinkomst över den första gränsen och ca 5 procent över den andra gränsen. 2. Inkomståret 2014 var gränsvärdet som avgränsar de 10 procent med högst förvärvsinkomst 491 572 kr för personer 20 år och äldre. Värdet som avgränsar de 25 procent med högst förvärvsinkomst var 366 407 kr. Motsvarande värde för de 10 respektive 25 procent med lägst inkomst var 72 240 kr och 153 102 kr. 3. En metod att hitta låginkomstgränsen är att använda värdet som ligger vid 2/3-delar av medianinkomsten för samtliga. För 2014 hamnar den gränser vid 169 700 kr i sammanräknad förvärvsinkomst för alla 20- år. Förvärvsinkomst omfattar löpande individuella inkomster som lön och företagarinkomst samt pension, sjukpenning, föräldrapenning och olika skattepliktiga arbetsmarknadsstöd.

Mailkommunikation med SCB 2016-04-27

8.2 Bilaga 2 - Enkätformulär

Enkätundersökning bland de anställda gällande whistleblowerfunktion i Göteborgs Stad

1. Är du: <input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Kvinna		
2. Ålder :		
<input type="checkbox"/> 16-19 år	<input type="checkbox"/> 30-39 år	<input type="checkbox"/> 50-59 år
<input type="checkbox"/> 20-29 år	<input type="checkbox"/> 40-49 år	<input type="checkbox"/> 60-69 år
<input type="checkbox"/> 70 år eller äldre		
3. Vilken befattning innehar du?		
<input type="checkbox"/> Chef	<input type="checkbox"/> Tjänsteman	<input type="checkbox"/> Annat: _____
4. Vilken är din högst avslutade utbildning?		
<input type="checkbox"/> Grundskola	<input type="checkbox"/> Eftergymnasial (kortare än tre år)	
<input type="checkbox"/> Gymnasium	<input type="checkbox"/> Högskola (minst tre år)	
5. Ungefär hur stor, normalt sett, är <u>din egen</u> månadsinkomst före skatt?		
<input type="checkbox"/> Mindre än 10 000 kronor	<input type="checkbox"/> 25 000 – 29 999 kronor	<input type="checkbox"/> 45 000 – 49 999 kronor
<input type="checkbox"/> 10 000 – 14 999 kronor	<input type="checkbox"/> 30 000 – 34 999 kronor	<input type="checkbox"/> 50 000 – 54 999 kronor
<input type="checkbox"/> 15 000 – 19 999 kronor	<input type="checkbox"/> 35 000 – 39 999 kronor	<input type="checkbox"/> 55 000 kronor eller mer
<input type="checkbox"/> 20 000 – 24 999 kronor	<input type="checkbox"/> 40 000 – 44 999 kronor	

6. Hur stort förtroende har du för det sätt på vilket följande institutioner och grupper sköter sitt arbete?

	Mycket stort förtroende	Ganska stort förtroende	Varken stort eller litet förtroende	Ganska litet förtroende	Mycket litet förtroende
<i>Regeringen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Riksdagen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Kommunstyrelse (i din hemkommun)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Kommunfullmäktige (i din hemkommun)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Domstolarna</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Känner du till att Göteborgs Stad har en whistleblowerfunktion?

Ja

Nej

Om NEJ, hoppa över till fråga 11

8. Hur ser ditt förtroende ut för whistleblowerfunktionen?

Mycket stort	Ganska stort förtroende	Varken eller	Ganska litet förtroende	Mycket litet förtroende
--------------	-------------------------	--------------	-------------------------	-------------------------

förtroende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Hur väl stämmer följande påståenden in på din uppfattning om whistleblowerfunktionen?						
			<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">Instämmer helt</div> ↓			<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">Instämmer inte alls</div> ↓
	1	2	3	4	5	
En funktion som behövs i Göteborgs Stad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Man kan vara anonym om man slår larm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ett effektivt sätt att motarbeta oegentligheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Behöver Göteborgs Stad utveckla whistleblowerfunktionen mer?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ingen uppfattning			
<i>Om ja, utveckla gärna på vilket sätt:</i>						

11. Övriga synpunkter kring att slå larm eller whistleblowerfunktionen						

Tack för din medverkan!						