

# En åtgärd för ökad öppenhet i Göteborgs Stad

En fallstudie av motsättningarna kring den nyinrättade  
whistleblowermottagningen

Anna Anderberg  
Linda Ingolfsson

# Abstract

Inrättandet av Sveriges första whistleblowermottagning har framkallat åsiktsskillnader mellan den politiska majoriteten och oppositionen i Göteborgs Stad samt fackförbundet Vision. Vår uppgift har varit att klargöra varför det råder motsättningar kring en institution vars syfte är att förebygga oegentligheter i en kommun. Vårt material består av offentliga dokument och intervjuer med kommunpolitiker, ordförande för Vision, förste stadsjuristen samt projektledaren för whistleblowermottagningen.

Vi har analyserat motsättningarna utifrån dels ett institutionellt perspektiv, dels ett individuellt perspektiv. Det institutionella perspektivet föredrar institutionella förändringar för att underlätta individens möjligheter att visa civilkurage. Det individuella perspektivet förespråkar istället praktiska kunskaper och egenmakt hos individen.

Sammanfattningsvis har de två teoretiska perspektiven inte fullständig kunnat klargöra för varför det råder motsättningar utan vi har även uppmärksammat andra förklaringsfaktorer. Vi har därtill kommit till insikt om att ett öppet samhälle, där individen har möjlighet att agera whistleblower utan efterföljande repressalier, kräver ett samarbete mellan samtliga aktörer.

*Nyckelord:* Whistleblower, Civilkurage, Motsättningar, Göteborg, Whistleblowermottagning

*Antal ord:* 9776

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Syfte och frågeställning .....	2
1.2 Begreppsdefinition.....	3
1.3 Bakgrund.....	3
1.3.1 Handlingsplan för en förstärkt intern kontroll och öppenhet inom Göteborgs Stad.....	4
1.3.2 Whistleblowermottagningen.....	5
1.3.3 Offentlighetsprincipen och meddelarskyddet .....	6
<b>2 Metod och material</b> .....	<b>7</b>
2.1 Metodbeskrivning .....	7
2.2 Intervjuer.....	8
<b>3 Teori</b> .....	<b>10</b>
3.1 En kort bakgrund om tjänstemannarollen .....	11
3.1.1 Civilkurage.....	11
3.1.2 Vad händer med tjänstemän som visar civilkurage? .....	12
3.1.3 Institutionellt perspektiv .....	13
3.2 Färdighetsutveckling framför officiella kanaler .....	13
3.2.1 Individuellt perspektiv .....	14
3.3 Vårt fokus .....	16
<b>4 Analys</b> .....	<b>17</b>
4.1 Det institutionella perspektivet .....	17
4.1.1 Främjar mottagningen tillämpning av civilkurage?.....	17
4.1.2 Rädslan att agera whistleblower .....	19
4.1.3 Riskerar mottagningen att bli ett angiverisystem?.....	20
4.2 Det individuella perspektivet .....	21
4.2.1 Egenmakt hos individen.....	21
4.2.2 Möjligheten att använda massmedia.....	23
4.2.3 Individens agerande i sin egen organisation.....	24
4.2.4 Mottagningen som symbolpolitik och en illusion.....	25
<b>5 Diskussion</b> .....	<b>26</b>
5.1 Slutsatser utifrån vår frågeställning .....	26
5.2 Avslutande reflektioner.....	28
<b>6 Referenser</b> .....	<b>29</b>

6.1	Sekundärmaterial .....	29
6.2	Primärmaterial - Telefonintervjuer .....	30
<b>7</b>	<b>Bilaga.....</b>	<b>31</b>
7.1	Intervjuguide .....	31

# 1 Inledning

## **Är Sverige verkligen ett land fritt från korruption?**

Det har länge funnits en uppfattning om Sverige som ett land fritt från korruption. Verkligheten pekar dock åt motsatt håll då tidigare forskning visar att korruptionen verkar ha blivit ett växande problem i svenska kommuner sedan 1980-talet (Bergh et al, 2008, s. 595-596).

En **whistleblower** är en individ som utför **whistleblowing** vilket enligt Brian Martin innebär en handling där en individ agerar för allmänhetens bästa (Martin 2000). Idag straffas ofta en whistleblower istället för att belönas när han eller hon agerar vid oegentligheter på arbetsplatsen. Enligt Carl Gustaf Spangenberg, universitetslektor på Uppsalas juridiska fakultet, reagerar makthavare överallt på likartat sätt gentemot whistleblowers. Följande stadier för whistleblowers är typiska:

Tyst ogillande – Tillrättavisning – Försämrade löneutveckling – Försämrade karriär – Försämrade arbetsuppgifter – Undvikande – Utfrysning – Mobbning – Hot – Varning – Disciplinpåföljd – Skadestånd – Straff – Omplacering – Uppsägning – Avsked – Svårigheter att få nytt jobb – Familjeproblem – Mediabevakning – Psykosomatiska problem – Själv mord (Lundquist, 2001, s.24).

Under våren år 2010 avslöjade tv-programmet Uppdrag granskning en rad oegentligheter inom Göteborgs Stad som i media kom att uppmärksammas som "Muthärvan i Göteborg". Det rörde sig bland annat om förfalskade fakturor, mutade tjänstemän och privata projekt som finansierats med hjälp av skattemedel (SVT I).

Det mest uppmärksammade fallet i muthärvan är hur byggmästaren Stefan Allbäck genom privata affärer med centrala aktörer inom kommunen livnär sig på skattebetalares bekostnad (SVT II). En privatperson som tidigare blivit mutad av Allbäck försökte larma kommunen via ett brev. Informationen diariefördes aldrig utan brevet gömdes istället undan i en personalakt. Ordförande i kommunstyrelsen i Göteborgs Stad, Anneli Hultén, anser att muthärvan smutskastat staden (SVT I).

Den 6 september år 2010 gav kommunstyrelsen i Göteborgs Stad stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en whistleblowermottagning som skulle bli uppmärksammas av allmänhet och stadens samtliga verksamheter. Den 15 september år 2011 öppnades den första svenska whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad. Mottagningen inrättades för att anställda inom förvaltning eller kommun ska ha möjlighet att själva rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen (KF 2011:94).

Idag råder det skilda meningar bland aktörer i Göteborgs Stad angående whistleblowermottagningen. Den politiska majoriteten i staden bestående av Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet är för inrättandet, medan den politiska oppositionen: Moderaterna, Folkpartiet och Kristdemokraterna samt Fackförbundet Vision är kritiska till mottagningen (ibid).

## 1.1 Syfte och frågeställning

Inrättande av whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad är den första åtgärden i Sverige med syfte att skydda politiker och kommunalt anställda som väljer att agera whistleblowers. Vi anser det vara ett relevant forskningsområde eftersom mottagningen hittills är ett outforskat fenomen.

Vi vill uppmärksamma att det råder skilda åsikter hos aktörer kring inrättandet av mottagningen. Enligt vår åsikt bör det vara en självklarhet att tjänstemän i Sverige ska kunna agera vid oegentligheter på arbetsplatsen utan att bemötas av efterföljande repressalier. Mot bakgrund av hur Spangenberg beskriver whistleblowers bemötande och det enligt oss paradoxala faktumet att det idag råder motsättningar kring mottagningen, lyder vår frågeställning:

*Varför råder det motsättningar kring inrättandet av whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad?*

Vår studie är ett fall av motsättningar mellan olika aktörer inom en kommun angående hur en whistleblower skyddas på bästa sätt. Med hjälp av studien vill vi ge läsaren en inblick i två olika teoretiska perspektiv på whistleblowing, hur mottagningen fungerar i praktiken och hur olika aktörer uppfattar inrättandet av whistleblowermottagningen. Slutligen är vårt huvudsakliga syfte att besvara varför politiker och fackförbundet Vision inte kan enas om en gemensam åtgärd för att förbättra tjänstemannens möjligheter att agera whistleblower. Vi tror oss kunna förklara varför det råder motsättningar med hjälp av våra valda teorier och intervjuer med representanter från majoriteten, oppositionen och fackförbundet Vision.

Sammantaget vill vi belysa problematiken kring en whistleblowingprocess och uppmuntra till vidare svensk forskning i ämnet.

## 1.2 Begreppsdefinition

I vårt fall redogör begreppet **whistleblowing** för när en tjänsteman eller politiker väljer att rapportera om oegentligheter inom den kommunala verksamheten. Vi kommer härnäst fortsätta använda de engelska termerna för whistleblower och whistleblowing eftersom vi anser de vara mer väletablerade begrepp än de svenska motsvarigheterna visslare samt vissla. Ett undantag från de engelska begreppen kommer dock göras när vi redogör för Lundquists teori då det enligt oss inte är berättigat att bortse från teorins ursprungliga begrepp. Därför önskar vi att redan nu tydliggöra för Lundquists begrepp väcka och vissla. När en whistleblower vänder sig direkt till sin överordnade med information angående oegentligheter på arbetsplatsen utförs så kallad väckning. Vissling i sin tur innebär istället att tjänstemannen öppet underrättar utomstående part, som exempelvis media, om oegentligheter på arbetsplatsen (Lundquist, 1998, s.113-114).

**Oegentligheter** definierar vi som olagliga eller oetiska handlingar vilka strider mot vårt offentliga etos (ibid, s.113).

**Vårt offentliga etos** omfattas av grundläggande föreställningar om hur samhället bör styras och innefattar dels de demokratiska värdena: politisk demokrati, rättssäkerhet och offentlig etik samt tre ekonomiska värden vilka inte kommer att behandlas i vår studie. Enligt Lundquist bör samtliga värden i vårt offentliga etos styra arbetet i offentlig sektor (Lundquist 1998, s.53 & 63).

## 1.3 Bakgrund

Bakgrunden till inrättandet av mottagningen ligger framförallt i de avslöjanden som gjordes under våren år 2010 angående oegentligheter i Göteborgs Stads förvaltning och kommunala bolag (Göteborgs Stad, 2011-11-04). Avslöjandena innefattade korruption och misstankar om en begränsad öppenhet i staden.

Den 19 maj år 2010 inkommer ett yttrande till kommunstyrelsen från Miljöpartiet och Socialdemokraterna som tillsammans lägger fram ett förslag om att stadsledningskontoret bör få i uppgift att arbeta fram en mottagarfunktion för whistleblowers. Partierna anser att funktionen kan minska tröskeln för anmälan av oegentligheter i staden (KS 2010:4.3). Några veckor senare anländer ett yrkande från oppositionen vilka föreslår att det tidigare inkomna förslaget om en whistleblowermottagning bör avslås. I sitt yrkande skriver oppositionen att syftet med en funktion för whistleblowers är god men att organisationen själv i första hand måste vara utformad på ett sätt som möjliggör intern kontroll samt en öppenhet mellan medarbetare och chef (KS 2010:4.14). Ett år senare, den första maj år 2011, utkommer ett tjänsteutlåtande från stadsledningskontoret om huruvida en whistleblowermottagning skulle kunna utformas. Mottagningen redovisas som en del av en större handlingsplan, bestående av fem huvudområden, vilken föreslår åtgärder för en förstärkt intern kontroll och

öppenhet i stadens kommunala verksamhet och bolag (KS 2011:4.5). I samband med rapporten från stadsledningskontoret anländer även en skrivelse till kommunstyrelsen från fackförbundet SKTF (nuvarande Vision) vilka liksom oppositionen motsätter sig förslaget om en whistleblowerfunktion (ibid). Vision är ett partipolitiskt obundet fackförbund för de som i privat eller offentlig regi arbetar inom kommun och landsting. Med 160 000 medlemmar varav 15 000 i chefsposition är Vision Sveriges största fackförbund för chefer i offentlig verksamhet (Vision, 2011). Fackförbundet ställer sig negativa till mottagningen i och med dess farhågor om ett klimat där chefer och andra nyckelpersoner måste leva i en ständig rädsla för att bli anmälda (KS 2011:4.5).

Trots motsättningar från oppositionen och Vision bifaller kommunstyrelsen den 18 maj år 2011 majoritetens slutliga yttrande om en whistleblowermottagning där även Vänsterpartiet nu deltar. Förslaget överlämnas till kommunfullmäktige och röstas igenom den 9 juni samma år (ibid).

### 1.3.1 Handlingsplan för en förstärkt intern kontroll och öppenhet inom Göteborgs Stad

I detta avsnitt kommer vi att redogöra för stadsledningskontorets handlingsplan för en förstärkt intern kontroll och öppenhet i staden, whistleblowermottagningens uppbyggnad och funktion samt mottagningens centralaste aktörer.

Handlingsplanen är ett resultat av ett flertal parallella utredningar som genomförts under år 2010 av bland annat externa konsulter som Ernst & Young och KPMG. Utredningarna har haft som syfte att granska den interna kontrollen i stadens organisationsenheter (Göteborgs Stad, 2011-11-04). Handlingsplanen innebär förändringar inom fem huvudområden, vilka vi redogör för i korta drag:

**1. Intern kontroll:** En självdeklarationsmodell infördes år 2011 med syfte att underlätta kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges uppsiktsplikt över den interna kontrollen inom stadens förvaltningar och bolag.

**2. Gemensam byggnadsprocess:** Mot en tidigare bakgrund, där olika förvaltningar och bolag fördelat stadens byggnationer sinsemellan, har en modell för en gemensam byggnadsprocess tagits fram. Processen omfattar samtliga husbyggnads- och anläggningsarbeten och kommer att gälla från och med år 2013. Syftet är att uppnå identiska arbetsprocesser gällande styrning, uppföljning och kontroll.

**3. Whistleblowermottagningen:** Redogörs för under rubrik 1.3.2

**4. Utbildning/Utveckling:** Utbildning kommer att bedrivas gällande vilket ansvar som förväntas av tjänstemän och politiker samt den interna kontrollens betydelse.



Det finns även planer på ytterligare utbildningar vilka avser att innehålla obligatoriska förhållningssätt till bland annat etik och moral.

**5. Riktlinjer och policys:** I dagsläget arbetar en styr- och referensgrupp med att skapa tydliga gemensamma riktlinjer och policys som kommer att gälla för samtliga förvaltningar och bolag i staden. Riktlinjerna är i nuläget inte avslutade eftersom arbetet visade sig vara mer omfattande än förväntat. Troligtvis kommer dokumenten bli färdigställda under år 2012 (ibid).

### 1.3.2 Whistleblowermottagningen

Mottagningen består av två delar, dels en extern funktion i form av en advokatbyrå, dels en intern funktion vilken bemannas av särskilt utsedda medarbetare från stadsledningskontoret. Tjänstemän och politiker kan direkt anmäla eventuella misstankar om oegentligheter till advokatbyrån. Anmälningarna vidarebefordras sedan till den interna funktionen på stadsledningskontoret för fortsatt utredning (KS 2011:4.5). Medarbetarna inom den interna funktionen är förste stadsjurist Jan Persson, stadsjurist Markus Landahl och enhetschef för arbetsrätt och förhandling, Rigmor Von Zweigbergk (Hjertberg, 2011).

Målet för Göteborgs Stad är att varje medarbetare inom offentlig förvaltning eller kommunalt bolag ska känna sig bekväm med att ta upp eventuella misstankar om oegentligheter på sin arbetsplats med sin chef (KS 2011:4.5). Mottagningen har som syfte att vara ett alternativ till media när den interna vägen i organisationen inte fungerar och ger individen ytterligare en möjlighet att agera whistleblower externt, enligt projektledaren Ann-Christine Alkner-Dahl.

Ingen i Göteborgs Stad ska kunna gömma någonting. [...] Alla tips som vi har tagit emot ska redovisas inför kommunstyrelsen vilken ska få utförliga uppgifter om vad den interna funktionen har gjort med samtliga tips. I slutändan är det advokatbyrån som gör en sammanställning vilken ska lämnas in till kommunstyrelsen för första gången i mars månad år 2012 (Persson, 2011).

Mottagningen är endast till för politiker och anställda inom Göteborgs Stad och tar endast emot anmälningar gällande nyckelpersoner eller personer i ledande ställning som bedrivit allvarliga oegentligheter. Anmälningarna är begränsade för att förhindra att mottagningen blir till en arena för ryktesspridning och osanningar (KS 2011:4.5).

Tjänstemän och politiker har möjlighet att kontakta advokatbyrån via telefon, sms, mejl eller personligen genom att besöka advokatbyrån. Det är möjligt att anmäla anonymt, men i och med offentlighetsprincipen blir anmälan endast anonym när individen avstår från att lämna ut sitt namn. Om politiker och anställda inte väljer att vara anonyma får de en uppföljning av ärendet genom att

den interna funktionen skickar sin utredning till advokatbyrån. Det ligger sedan i advokatbyråns rutiner att eftersända informationen till anmälaren (ibid).

På frågan om vilken respons den interna funktionen bemött svarar Jan Persson:

Den allmänna responsen är positiv. Media har gett mest positiv respons då de är väldigt nöjda med öppenheten och hanteringen. Detta på grund av att de får ta del av informationen och processen. [...] Vi har även fått positiv respons från andra kommuner vilket har lett till att vi har skickat ut material till de kommuner som har hört av sig och varit intresserade av att se hur uppbyggnaden fungerar.

### 1.3.3 Offentlighetsprincipen och meddelarskyddet

Den svenska demokratin bygger på öppenhet. En stor del av öppenheten garanteras av tryckfrihetsförordningen, en grundlag som rymmer både offentlighetsprincipen och meddelarskyddet (Mattson et. al 2004, s.66).

Offentlighetsprincipen ger allmänheten rätt att ta del av myndigheters handlingar oavsett om de upprättats inom eller utanför en myndighet (ibid, s.65). Rätten att ta del av allmänna handlingar får endast inskränkas med hänsyn till ett antal aspekter såsom intresset av att förebygga eller beivra brott (SFS 1949:105).

Meddelarskyddet i sin tur innebär att all information inom offentlig verksamhet får tillhandahållas för publicering samt att uppgiftslämnaren ges ett fullständigt skydd. En individ som utlämnar information ska därmed skyddas från rättsliga straff och garanteras en skyddad identitet (ibid.). Internationellt sett är Sveriges meddelarskydd mycket omfattande eftersom journalister, i de fall de är under straffansvar, inte tillåts avslöja sina källor (Mattson et. al 2004, s.67).

## 2 Metod och material

I denna del motiverar vi våra metodologiska val och det material vår undersökning utgår ifrån. Hittills har det inte bedrivits mycket forskning om whistleblowing i Sverige vilket gjort materialinsamlingen till en utmaning. Därför har vi i vår studie använt oss av både sekundär- och primärmaterial i form av intervjuer. Vi är medvetna om att det finns fler aktörer i staden, exempelvis tjänstemän och medborgare, som hade fungerat som underlag för vår studie. I och med våra begränsade resurser har vi dock valt att avgränsa oss till de tre tidigare nämnda aktörerna: den politiska oppositionen, majoriteten och Vision.

### 2.1 Metodbeskrivning

Vår studie är en kvalitativ empirisk studie där vi vill förklara ett fall av motsättningar mellan kommunens olika aktörer beträffande vad som bör göras för att underlätta för whistleblowers. Vi gör detta genom en fallstudie av den nyinrättade whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad och ser till de kontroverser som uppstått kring den.

Eftersom detta är en förklarande studie behöver vi först klargöra att det faktiskt råder diskrepans kring mottagningen i Göteborgs Stad genom att redovisa för de olika aktörernas argumentationer. Därefter kan vi söka efter en förklaring till varför motsättningar existerar mellan aktörerna (Esaïasson, 2007, s.25). Vi redogör för motsättningarna dels genom intervjuer med centrala aktörer, dels genom att se till dokument som behandlats på möten hos kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Vi använder oss av två teorier för att besvara vår frågeställning. Den första teorin belyser problematiken kring tjänstemannens möjlighet att visa civilkurage, en möjlighet som enligt teorin försämrats under det senaste decenniet. Teorin framhäver institutionella förändringar för att lösa problematiken. Vår andra teori hävdar i sin tur att statliga åtgärder för att skydda whistleblowers, som exempelvis en mottagning, inte ger några egentliga resultat utan istället fokuserar teorin på individens praktiska kunskaper för att agera whistleblower.

En teorianvändande studie undersöker ett enskilt fall som ska kunna förklaras med hjälp av redan existerande teorier. I vårt fall har vi valt att se till situationen i Göteborgs Stad, där vi vill undersöka huruvida våra valda teorier kan förklara meningsskiljaktigheter kring whistleblowermottagningen. I och med att en teorianvändande studie inte ser till några förbestämda förklaringsfaktorer sätter den istället det specifika fallet och dess unika förklaringsfaktorer i fokus (ibid, s.

143). Vi söker därför efter det unika som kan förklara slitningarna mellan den politiska majoriteten, oppositionen och Vision.

Att uppnå generaliserbara resultat är inte det huvudsakliga syftet med en teorivärande studie och eftersom detta är en icke-jämförande fallstudie begränsas möjligheten att dra allmänna slutsatser ytterligare (ibid, s.100). Denna fallstudie utgör enligt vår åsikt inte ett urval från en större population av ett antal enhetliga svenska kommuner. Istället uppfattar vi whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad som ett avslöjande och unikt fall (Bryman, 2008, s.77-78) eftersom det är den första svenska whistleblowermottagningen inom offentlig sektor och ett fenomen som aldrig tidigare studerats.

## 2.2 Intervjuer

Vi har genomfört åtta stycken intervjuer per telefon. Antalet intervjuer har varit en avvägning kring hur lång tid vi har haft för varje intervju samt dess efterarbete. Till slut ansåg vi oss ha nått en teoretisk mättnad där fler intervjuer inte bidrog till något ytterligare material (Esaiasson, 2010, s.291 – 294).

Telefonintervjuer har begränsningar såsom avsaknad av vissa delar av den sociala interaktionen, koncentrationssvårigheter hos intervjuobjektet samt språkförbistringar, komplikationer som vi har haft i åtanke. På grund av det geografiska avståndet mellan Lund och Göteborg samt våra begränsade resurser betraktade vi dock denna intervjumetod som den mest effektiva. Våra intervjuer har haft en tidsgräns på tjugo minuter och våra frågor valdes ut varsamt för att minimera risken för missförstånd och tolkningssvårigheter. Vidare valde vi en kvalitativ intervjuteknik med en låg grad av standardisering (Trost, 2010, s.32-39). Frågorna ställdes därmed inte i någon specifik ordning utan anpassades istället efter hur samtalet utvecklades och svaren som gavs genererade ofta följdfrågor. Vår avsikt var att låta intervjuobjekten tala så fritt som möjligt för att inte riskera att våra åsikter påverkade intervjun.

Eftersom whistleblowermottagningen är relativt ny ansåg vi det nödvändigt att först genomföra en informationsundersökning för att bilda oss en uppfattning om mottagningens uppbyggnad och funktion. Informationsintervjuerna såg vi som ett fundament för att i ett senare skede kunna analysera kring de olika aktörernas åsikter om mottagningen. Eftersom intervjuobjekten i en informationsundersökning klassificeras som källor krävdes ett noga övervägande i beslutet om vilka som skulle kontaktas (Esaiasson, 2010, s.257-258). Utifrån centralitetsprincipen ville vi hitta den ”mest centrala källan” för information (ibid, s.291). Vi kontaktade därför Ann-Christine Alkner-Dahl, projektledare för Göteborgs Stads arbete gentemot en öppnare förvaltning. Genom Alkner-Dahl fick vi även kontakt med Jan Persson, förste stadsjurist och medarbetare i mottagningens interna utredningsfunktion. Alkner-Dahl och Persson har fungerat som studiens främsta informationsunderlag för whistleblowermottagningen.

Informationsundersökningen följdes av samtalsintervjuer av respondentkaraktär där huvudmotivet var att fånga dels aktörernas olika uppfattningar om whistleblowermottagningen, dels deras åsikter om hur whistleblowers beskyddas på bästa sätt (ibid, s.258). Frågorna i våra samtalsintervjuer saknar rätta svar eftersom vi varit ute efter att fånga aktörernas tankegångar kring whistleblowermottagningen. Valet av respondenter var inte heller lika självklart som urvalet vid informationsundersökningen. Vårt urval av politiker från majoriteten och oppositionen gjordes utifrån Dahls och Perssons rekommendationer samtidigt som vi redan i ett tidigare skede bestämt oss för att kontakta ordförande för Vision i Göteborg, Marcus Gustavsson. Urvalet av politiker fick modifieras längs vägen eftersom intervjuprocessen mynnade ut i en så kallad snöbollseffekt (ibid, s.291) där den första intervjun ledde till en andra som i sin tur ledde till en tredje och så vidare. Vårt slutgiltiga urval av politiker bestod dels av Kristina Körnung (MP), Anna Sibinska (MP) och Mats Arnsmar (S) från majoriteten, dels av Helene Odenjung (FP) och Jan Ransgård (M) från oppositionen.

### 3 Teori

Forskningen bör vara kumulativ för att kunna besvara vår frågeställning och därför har vi sett till tidigare forskning för att erhålla en uppfattning om ämnets nuvarande omfattning och diskurs (Esaiasson, 2007, s.18).

Som tidigare nämnt upptäckte vi att forskningen kring whistleblowing i Sverige är mycket begränsad. Av den forskning som dock bedrivs i Sverige är en av de mest framträdande forskarna den statsvetenskapliga professorn Lennart Lundquist (Hedin, 2010) vars teori är en av de två som vi kommer att beröra i vår uppsats. Den andra teorin som vi kommer använda i vår studie har tagits fram av den australiensiska forskaren Brian Martin. Han forskar i strategier som bekämpar utnyttjande och förtryck, däribland whistleblowing (Martin, 2010).

Mot bakgrund av den begränsade svenska forskningen i ämnet har vi valt att konstruera vårt eget analysverktyg utifrån de två teoretiska synsätten eftersom vi inte funnit något teoretiskt ramverk som direkt kan appliceras på vårt empiriska material.

De båda teorierna är överens om att whistleblowers är viktiga för vårt samhälle och att dagens möjligheter för att agera whistleblower inte är optimala. Teorierna framhäver en del snarlika lösningar på problemet, men det finns enstaka lösningar där teorierna går isär. Vi har valt ut de aspekter som skiljer sig åt hos teorierna för att kunna förklara de motsättningar som råder i Göteborgs Stad och därmed besvara vår frågeställning.

Lundquists teori redogör för vikten av att tjänstemän har tillgång till etablerade procedurer vilka förstärker modet att visa civilkurage och skyddar individen från efterföljande repressalier (Lundquist, 1998, s.250). Därmed gör vi en koppling till att inrättandet av en whistleblowermottagning kan uppfattas som ett steg på vägen för att lösa problematiken kring whistleblowing. Problematiken kan lösas om mottagningen förstärker modet att visa civilkurage och därmed även modet att agera whistleblower. Mottagningen kan även lösa problematiken genom att minska risken för efterföljande repressalier. Vi kommer att använda teorin som underlag för att klargöra ett perspektiv som anser att institutionella förändringar kan underlätta för individen att agera whistleblower. Fortsättningsvis kommer vi hänvisa till förhållningssättet som ett **institutionellt perspektiv**.

Martins teori menar däremot att officiella kanaler som exempelvis en whistleblowermottagning inte löser problematiken att whistleblowing är sällsynt i offentlig verksamhet. För att skydda whistleblowers anser han istället att makten hos den enskilde individen behöver förstärkas (Martin, 2003, s.3). Vi kommer se till Martins teori som ett **individuellt perspektiv** i förhållande till frågan huruvida problematiken med whistleblowing i offentlig sektor bör lösas.

Vi anser att de två teoretiska perspektiven kompletterar varandra när vi framhäver de aspekter där perspektiven skiljer sig åt i resonemanget angående ett

och samma problem. Enligt vår åsikt kan de därmed tillsammans bidra till en bredare bild av fenomenet.

### 3.1 En kort bakgrund om tjänstemannarollen

Tjänstemannens roll förklaras bäst utifrån relationen till lydnad inför lagen, lojalitet gentemot sina överordnade samt hänsyn gentemot samhällsmedlemmarna. Dessa tre krav kan komma att hamna i konflikt med varandra och därför har tjänstemannen vårt offentliga etos att tillgå när han eller hon ska ta ställning till konflikter och dilemman (Lundquist, 1998, s. 56). Mot denna bakgrund är frågan om tjänstemannen kan välja att vara illojal mot sin överordnade? Svaret är ja enligt Lundquist i de fall då överordnade ber tjänstemän om att medverka i olaglig eller oetisk verksamhet (ibid, s.190).

Tjänstemannarollen innebär ett personligt ansvar vilket betyder att tjänstemän innehar ett moraliskt ansvar för sina handlingar som inte kan överföras på någon annan (ibid, s.71). Ansvaret medför att när tjänstemän upptäcker oegentligheter inom förvaltningen har de en skyldighet att rapportera iakttagelserna till sina överordnade. Det första steget att vidta bör vara väckning vilket innebär att tjänstemannen vänder sig direkt till sin överordnade. Visar det sig att den överordnade inte agerar har tjänstemännen ytterligare alternativ att tillgå. Ett alternativ är att öppet redovisa sin kritik vilket Lundquist hänvisar till som vissling. En viktig aspekt att komma ihåg är att det finns en risk att överordnade kan identifiera den tjänsteman som visslat eftersom vissling sker öppet (Lundquist, 1998, s.113).

Tjänstemannen besitter en särskild information i och med hans eller hennes medverkan i den politiska processen och det leder till att han eller hon är omöjlig att ersätta med utomstående part. Därför ser Lundquist möjligheterna som tjänstemän har att väcka eller vissla som viktiga komponenter i den demokratiska förvaltningen för att underlätta tjänstemannens roll som demokratins väktare (ibid, s.198).

#### 3.1.1 Civilkurage

Frågan om tjänstemän i alla lägen vågar stå för vad de anser vara rätt och riktigt berör frågan om civilkurage. Tjänstemän måste inneha styrkan att motsätta sig överordnades krav som strider mot vårt offentliga etos (Lundquist, 1998, s.54). Strider något emot vårt offentliga etos har tjänstemän en demokratisk och moralisk skyldighet att säga ifrån (Lundquist, 2001, s.14). Därför krävs det civilkurage för att tjänstemän ska ha en möjlighet att kunna verka för det rätta och det gemensamma goda. Dessvärre finns det enligt Lundquist mycket som tyder på att civilkuraget inte är tillräckligt närvarande idag eftersom förvaltningen blir allt tystare. Tystnaden tror han grundar sig i en djupliggande förvaltningskultur som

växt fram under senare år där tystnad premieras framför handling (Lundquist, 1998, s.190-191). Lundquist vill mena att den tysta förvaltningskulturen tillkom i och med de stora förändringar som skett på personalplanet i förvaltningen. Det har bland annat införts en sämre anställningstrygghet samt en individuell lönesättning vilket har bidragit till ett ökat beroendeförhållande till överordnade och därmed gjort att tjänstemän idag inte vågar protestera mot oegentligheter i samma utsträckning som tidigare (ibid, s.193).

Teorin menar på att det finns två grundläggande anledningar till att tjänstemän idag inte vågar nyttja sina rättigheter att säga ifrån. Rädslan att agera vilar på att det idag saknas en tradition att våga opponera sig samt att tjänstemän riskerar sin karriär genom att försöka. Enligt journalisten och samhällsdebattören Margareta Norlin, förkommer det direkta hot mot kommunalanställda som använder sina demokratiska rättigheter att protestera (Lundquist, 1998, s.193-194).

Frågan är om förvaltningen idag präglas av individer som saknar civilkurage och hur dessa så kallade "ja-sägare" kan definieras? Åke Ortmark menar att ja-sägandet inte ska uppfattas som en individegenskap utan som en egenskap hos relationen mellan chef och underordnad. Ja-sägare formas när chefer kräver anpasslighet hos tjänstemän samtidigt som värdena individualitet och kreativitet försummas (ibid, s.195&196).

Tjänstemän lyder inte under någon form av tystnadsplikt och kan därför välja att samverka med massmedia för att belysa oegentligheter i förvaltningen. För att ha mod att vända sig till utomstående part som exempelvis media krävs dock en viss nivå av civilkurage. Enligt Lundquist är närvaron av civilkurage en förutsättning för att förvaltningen ska handla i enlighet med vårt offentliga etos (ibid, s.199).

### 3.1.2 Vad händer med tjänstemän som visar civilkurage?

Sverige har enligt Lundquist en utmärkt lagstiftning då tryckfrihetsförordningen på olika sätt underlättar för individer att säga ifrån. Mellan 1980-talet och slutet av 1990-talet behandlades dock de tjänstemän som väckt eller vislat inte enligt lag, vilket är ännu en konsekvens av den tysta förvaltningskulturen (Lundquist, 1998, s.200).

Tryckfrihetsförordningen innehåller viktiga delar såsom yttrandefriheten och meddelarfriheten. Lundquist menar dock att dessa viktiga demokratiska komponenter i grundlagen inte alltid efterföljs (Lundquist, 2001, s.18-19). Flertalet individer som lyfter upp oegentligheter till ytan upplever ofta utfrysning och omplacering vilket leder till att de väljer att lämna organisationen. Det är heller inte ovanligt att de tjänstemän som vislar bortförklaras som "gnällspikar", psykiskt sjuka eller som individer med samarbetssvårigheter (Lundquist, 1998, s.201-202).

Om Sveriges offentliga förvaltning har blivit en tystnadens och ja-sägarnas förvaltning anser Lundquist detta vara förödande för demokrativärdena i vårt offentliga etos (ibid, s.212).



### 3.1.3 Institutionellt perspektiv

Det är viktigt att förtydliga att tjänstemän har en särskild skyldighet att se till att verksamheten bedrivs i enlighet med vårt offentliga etos och att förvaltningen präglas av en kultur där civilkurage betraktas som en tillgång (Lundquist, 1998, s.244).

Lundquist pekar på att den kommunala förvaltningen är den del av det offentliga som står inför den viktigaste förändringen eftersom politiker och tjänstemän idag arbetar nära varandra vilket gör det känsligare för en tjänsteman att uttala kritik. Enligt Lundquist är det viktigt att det finns institutioner som skapar etablerade procedurer vilka möjliggör för tjänstemän att väcka eller vissla. De etablerade procedurerna kan förstärka tjänstemannens mod att visa civilkurage och beskydda whistleblowers från efterföljande repressalier (ibid, s.250-252). Vidare anser han politiker vara kraftlösa när det kommer till frågor som berör whistleblowing och ifrågasätter varför de inte ger stöd till whistleblowers som bemöter motstånd hos rättsliga instanser (Lundquist, 2001, s.27).

Utifrån Lundquists teori kommer vi fokusera på hans förslag om huruvida institutioners etablerade procedurer kan främja civilkuraget hos tjänstemän vilket vi har valt att tolka som ett institutionellt förslag till att förbättra möjligheten att agera whistleblower.

## 3.2 Färdighetsutveckling framför officiella kanaler

Martin menar att whistleblowers ofta beskylls för att komma med grundlösa anklagelser och därmed behandlas som förrädare. Han anser därför att det behövs etableras en allmän uppfattning om att individen som agerar whistleblower förtjänar ett skydd eftersom han eller hon agerar i samhällets tjänst (Martin, 2003, s.2).

Teorin talar om **officiella kanaler** vilka är formella institutioner som finns till för att beskydda whistleblowers och därmed har vi valt att tolka whistleblowermottagningen som en officiell kanal. Enligt Martin kan officiella kanaler exempelvis vara ombudsmän, anti-korruptionsbyråer, klagomålsavdelningar eller lagstiftning (Martin, 2000, s.55). Martin upplever att samhället idag anser officiella kanaler som det mest effektiva skyddet för whistleblowers. Detta kan observeras genom att se till politiska debatter, den mängd resurser som spenderas på de officiella kanalerna samt intresset för dessa institutioner i forskning och media. Teorin betraktar dock inte de officiella kanalerna som effektiva verktyg för att skydda whistleblowers. Istället bedöms de som symbolpolitik och en illusion av beskydd som distraherar uppmärksamheten från andra effektivare åtgärder (ibid, s.2-3).

Dr William De Maria, forskare vid University of Queensland, har genomfört en studie där han undersökt hundratals officiella kanaler. Han nådde slutsatsen att i mindre än ett fall av tio uppfattade whistleblowers officiella kanaler som

hjälpssamma. I enstaka fall ansåg de till och med att officiella kanaler gjorde mer skada än nytta (Martin, 1998, s.23).

### 3.2.1 Individuellt perspektiv

Teorin lyfter särskilt fram makten i de officiella kanalerna som ett problem och menar att en formell procedur inte kan förväntas hjälpa en enskild individ att vinna över maktens elit. En whistleblower lämnas istället ofta maktlös när han eller hon lämnar över sitt bevismaterial till en tjänsteman inom en officiell kanal. Det huvudsakliga problemet enligt Martin är att dagens officiella kanaler inte anstränger sig tillräckligt för att utveckla alternativa tillvägagångssätt för whistleblowing. Teorin fokuserar därför på andra tillvägagångssätt för att skydda whistleblowers, alla med fokus på egenmakt som definieras som de kunskaper individen kan behöva för att hantera rollen som whistleblower. De mest grundläggande färdigheterna som krävs hos individen är enligt Martin att:

- Samla information och bevismaterial
- Skriva redogörelser
- Ha en förståelse för organisationens funktioner
- Bilda en allians
- Använda media
- Skapa en förståelse för sin egen situation

Färdigheterna fungerar enligt teorin som en god kunskapsbas för att individen på egen hand ska kunna hantera rollen som en whistleblower. Därmed kan kunskaperna även fungera som ett alternativ till officiella kanaler (Martin, 2003, s.5-7).

Teorin pekar på de mest avgörande skillnaderna mellan officiella kanaler och färdighetsutveckling vilket redovisas i figuren på nästkommande sida:

	<b>Officiella kanaler</b>	<b>Färdighetsutveckling</b>
Rättvisa definieras av	Officiella kanaler	Sociala konstruktioner
Betydelsen av bevis	Hög	Hög
Medias roll	Icke existerande eller oväsentlig	Stor
Länkar till andra i samma situation	Varken nödvändigt eller vanligt	Viktigt
Majoriteten av kostnaderna består av	Jurister och andra personalkostnader kopplade till de officiella kanalerna	Anställdas tid
Tidpunkt för agerande	Efter att någon agerat som whistleblower	Helst innan någon agerar whistleblower
Vem lär sig vad	Officiella organ lär sig att hantera fall av whistleblowing samt hur de skyddar individen	Anställda lär sig att agera för att avslöja oegentligheter i organisationen utan att råka illa ut

Källa: Martin 2003, s.8

I tabellen observerar vi att bevismaterialet är viktigt i båda tillvägagångssätten för whistleblowing, men att övriga aspekter skiljer förfarandet vid officiella kanaler och färdighetsutveckling åt.

När officiella kanaler används är överlämnandet av bevismaterial den punkt där individens roll både inleds och avslutas. Bevisen överlämnas till den officiella funktionen som därmed tar över ansvaret. När individen istället själv handlar stannar inte ansvaret vid bevismaterialet utan individen behöver även kunskap om hur bevisen används på bästa sätt. Individen bör veta vem han eller hon ska vända sig till för råd samt ha kunskap om hur en sammanslutning kring bevismaterialet etableras för att på så sätt ha möjlighet att bidra till förändring i organisationen. (ibid, s.8-9).

Kostnaden för officiella kanaler är ofta mycket stor samtidigt som att kostnaden för färdighetsutveckling av personal är betydligt lägre. Officiella åtgärder innebär dyra och tidskrävande institutionella förändringar samtidigt som utveckling av individers färdigheter endast kostar anställdas tid men inte innebär några stora förändringar i organisationen som helhet (ibid, s.8).

Martin tillägger att färdigheterna som krävs av de individer som väljer att agera på egen hand även kan vara till nytta för de personer som istället använder sig av officiella kanaler. Välskrivna redogörelser för händelsen eller taktisk

användning av media kan exempelvis vara effektiva tillvägagångssätt även för att påskynda officiella utredningar. Martin anser att det idag är ett problem att färdighetsutveckling hos individer används i mindre utsträckning än tillämpningen av officiella kanaler (ibid, s.9).

### 3.3 Vårt fokus

Sammanfattningsvis ser vi inte teorierna som motpoler till varandra. Istället tror vi oss kunna hitta resonemang hos de intervjuade aktörerna som passar in både på det institutionella perspektivet och det individuella perspektivet.

Vi använder Lundquist teori för att belysa tjänstemännens problematiska bemötande när han eller hon visar civilkurage. För att underlätta tjänstemannens situation är ett av Lundquists förslag att det ska finnas institutioner som främjar etablerade procedurer vilka i sin tur uppmuntrar till agerandet som whistleblower. Mot den bakgrunden kommer vi fortsättningsvis att betrakta förslaget som ett institutionellt perspektiv till hur situationen kan förbättras för whistleblowers. Således tolkar vi whistleblowermottagningen som en institution vars syfte är att underlätta för individen att agera whistleblower.

Utifrån Martins teori vill vi istället finna en förklaring till varför vissa aktörer i Göteborgs Stad ställer sig negativa till whistleblowermottagningen och vilka åtgärder de istället föredrar framför en sådan institutionell förändring. Eftersom Martin sätter individen i fokus vill vi undersöka om aktörerna som ställer sig negativa till inrättandet har ett överensstämmande resonemang. Fortsättningsvis kommer vi benämna Martins teori som ett individuellt perspektiv till hur situationen för whistleblowers kan förbättras genom en uppbyggnad av individens praktiska kunskaper.

## 4 Analys

Vi kommer i vår analys redogöra för aktörernas skilda åsikter kring whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad utifrån institutionella och individuella aspekter. Inledningsvis kommer vi se till hur argumentationen förs kring ett institutionellt inrättande och undersöka huruvida mottagningen underlättar för individen att agera whistleblower.

I den senare delen kommer vi att redogöra för det individuella perspektivet som hävdar att officiella kanaler som exempelvis en whistleblowermottagning inte är den rätta vägen att gå. Det individuella perspektivet önskar istället en utveckling av individens färdigheter att agera whistleblower.

### 4.1 Det institutionella perspektivet

Det institutionella perspektivet redogör för att det är viktigt att tjänstemän har tillgång till etablerade procedurer vilka möjliggör och uppmuntrar till att visa civilkurage. Därför kommer vi undersöka huruvida samtliga intervjuade aktörer anser att en institution som whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad främjar tjänstemannens användning av civilkurage, motverkar rädslan att agera whistleblower och huruvida institutionella förändringar som exempelvis lagstiftning förstärker skyddet för whistleblowers.

#### 4.1.1 Främjar mottagningen tillämpning av civilkurage?

Den kommunala förvaltningen står idag inför en viktig och nödvändig förändring. Med anledning av dagens arbetssituation, där politiker och tjänstemän arbetar nära varandra, försvåras tjänstemannens möjligheter att agera whistleblower inom sin egen organisation (Lundquist, 1998, s.250-252).

Den politiska majoriteten har efter avslöjandena kring muthärvan arbetat fram ett mål där syftet är att skapa en öppnare förvaltning. Samtliga arbetsplatser i Göteborgs Stad ska präglas av ett öppet och demokratiskt klimat där medarbetarna upplever det som en självklarhet att reagera mot oegentligheter (KF 2011:94). Miljöpartisten Kristina Körnung anser att whistleblowermottagningen borde uppfattas som en demokratifråga eftersom den möjliggör för samtliga anställda och politiker i Göteborgs Stad att få sina röster hörda.

Eftersom tjänstemän har en skyldighet att rapportera till sin överordnade när de upptäcker oegentligheter inom förvaltningen anser Lundquist att åtgärder som

underlättar för tjänstemän att använda sitt civillkurage är viktiga komponenter i den demokratiska förvaltningen (Lundquist, 1998, s.113 &198). Vi anser därför att arbetet för ett öppnare Göteborg kan underlätta för tjänstemannen att fullfölja sin roll som demokratins väktare.

Enligt vår åsikt samstämmer majoritetens resonemang med det faktum att den kommunala förvaltningen är i behov av förändring eftersom Körnung uttalar sig som följande:

Något måste verkligen göras nu för att underlätta för anställda och politiker i staden att kunna agera då oegentligheter råder på arbetsplatsen.[...] Vi anser att det behövs en sådan här mottagning som minskar tröskeln för att anmäla. Mottagningen ska skapa en känsla av att staden är så öppen som den bara kan vara.

Ett motargument från moderaten Jonas Ransgård lyder:

Vi i oppositionen ser inte riktigt vad mottagningen tillför eftersom att det inte går att skydda identiteten hos en person som anger sin identitet när han eller hon kontaktar mottagningen på grund av offentlighetsprincipen.

Utifrån ovanstående citat anser Ransgård enligt vår åsikt att mottagningen inte främjar civillkurage. Han menar istället att de övriga delarna i handlingsplanen som arbetats fram av stadsledningskontoret bör vara tillräckliga åtgärder för att åstadkomma ett öppnare klimat. Dessutom anser han de nuvarande instanserna för anmälan genom dialog med chefen, förtroendevalda, kommunrevisionen eller polisen vara tillräckliga kanaler för whistleblowing.

Folkpartisten Helene Odenjung ifrågasätter liksom Ransgård inrättandet av mottagningen och menar att den är svår att driva på ett rättssäkert sätt när det råder svårigheter kring anonyma anmälningar. Hon uttrycker även att oppositionen i likhet med majoriteten är angelägna om att det bör råda ett öppet klimat på arbetsplatserna där det anses vara allmänt accepterat att anmäla oegentligheter i organisationen internt. Vidare menar hon att om tjänstemän har synpunkter bör de gå till sin chef, men om det däremot råder en situation där chefen är problemet betonar hon att det alltid finns en möjlighet att vända sig till media. I samband med det sistnämnda förslaget föreligger det alltid en risk eftersom den överordnade kan komma att identifiera den individ som vislat (Lundquist, 1998, s.113).

Socialdemokraten Mats Arnsmar vill mena att den egentliga motsättningen mellan majoriteten och oppositionen grundar sig i att oppositionen hellre ser att tjänstemannen vänder sig till media samtidigt som att majoriteten istället föredrar en intern sakfunktion. Han säger att majoriteten önskar erbjuda ett ytterligare alternativ till whistleblowing i form av en tydlig mottagarfunktion och därmed inrättandet av whistleblowermottagningen.

Sammanfattningsvis observerar vi en tydlig överensstämmelse mellan det institutionella perspektivet och majoritetens resonemang. Det institutionella perspektivet anser att tjänstemannens möjlighet att agera whistleblower försämrats

i takt med att förvaltningen blivit allt tystare och förekomsten av civilkurage blivit allt mer ovanlig (Lundquist, 1998, s.191 & 198). Majoriteten samstämmer eftersom de önskar skapa en känsla av öppenhet i staden genom att erbjuda den anställde ytterligare alternativ till whistleblowing. Oppositionen samtycker inte med majoriteten och det institutionella perspektivet. Istället menar de att det idag redan finns vägar för whistleblowers att tillgå och om den interna vägen inte fungerar finns alltid möjligheten att vända sig till media. Därmed samtycker oppositionen inte med det institutionella perspektivet som menar att det behövs ytterligare etablerade procedurer för att förbättra individens civilkurage och därmed möjliggöra agerandet som whistleblower.

#### 4.1.2 Rädslan att agera whistleblower

Det finns två distinkta orsaker till varför tjänstemän idag inte vågar agera whistleblower. Dels beror rädslan på att det saknas en tradition att opponera sig i dagens offentliga förvaltning, dels riskerar tjänstemannen sin karriär när han eller hon väl försöker (Lundquist, 1998, s.195).

Miljöpartisten Anna Sibinska ser whistleblowermottagningen som ett sätt att förbättra kommunikationssvårigheterna i kommunen:

Dagens problem är att informationen om oegentligheter på arbetsplatser inte når tillräckligt högt upp då den interna linjen inte fungerar. Därför måste det finnas ett sätt att förbigå denna linje. Det kan även vara känsligt att gå till sin chef eller någon annans chef. Mottagningen kommer här in som ett verktyg vilket sänker tröskeln för en tjänsteman att våga anmäla.

Liksom Sibinska vill Körnung förtydliga att mottagningen är till för de anställda i Göteborgs Stad. Hon menar att mottagningen är en del av stadens personalkoncept och att den ska vara ett verktyg för att förstärka anställdas position. Körnung anser i likhet med det institutionella perspektivet att situationen för tjänstemän är ohållbar i dagens samhälle. Om möjligheten att agera whistleblower lyckas få en likvärdig status som exempelvis rätten till heltidsanställning menar hon att en tradition att våga opponera sig kan växa fram.

Visions ordförande Marcus Gustavsson betvivlar inte påståendet om tjänstemannens försämrade möjligheter att visa civilkurage. Däremot tror han inte att whistleblowermottagningen är lösningen på problemet utan anser istället att mottagningen kan komma att åstadkomma en motsatt effekt där antalet slutna arbetsplatser i Göteborgs Stad ökar. Enligt Vision bör de tjänstemän som upplever oegentligheter istället kontakta sin chef, sitt fackförbund eller polisen.

Sammanfattningsvis tycker vi att Vision tydliggör en skepsis gentemot det institutionella perspektivet eftersom fackförbundet anser att en institution som whistleblowermottagningen kan förvärra situationen på arbetsplatserna i Göteborgs Stad. I motsättning till Gustavsson menar majoriteten att whistleblowermottagningen inte kommer motarbeta ett öppet klimat på kommunens arbetsplatser utan snarare främja ett sådant. Majoriteten ser

mottagningen som ett sätt att bryta ett mönster av kommunikationssvårigheter inom kommunen och en tradition av rädsla för att agera whistleblower. Detta uppfattar vi som ett argument som stämmer väl överens med det institutionella perspektivet eftersom majoriteten lyfter fram mottagningen som ett sätt att motverka den negativa utvecklingen av tystnad och rädsla i förvaltningen.

#### 4.1.3 Riskerar mottagningen att bli ett angiverisystem?

Oppositionen anser att en institution som den svenska lagstiftningen bör förstärkas, men däremot anser de inte att en institutionell förändring som inrättandet av whistleblowermottagningen är önskvärd. Enligt oppositionen sänder inrättandet av mottagningen signaler om att stadens rutiner och strukturer idag inte fungerar och inte heller kommer att fungera i framtiden. Vidare anser de att risken finns att whistleblowermottagningen framkallar ett angiverisystem med stora juridiska brister (KF 2011:94).

När vi frågar Helen Odenjung om varför oppositionen tror att mottagningen löper risk att bli ett angiverisystem svarar hon:

Jag tror att när de som idag har vislat har det handlat om allt möjligt ifrån rena oegentligheter till vårdslöst skvaller och där måste någon kunna göra en bedömning av vad som är relevant att gå vidare med och inte.

I anknytning till ovanstående citat betonar Sibinska att anställda och politiker inom Göteborgs Stad inte behöver vara oroliga för att mottagningen ska bli till ett angiverisystem. Politiker och anställda inom Göteborgs Stad borde istället förlita sig på att de aktörer som arbetar inom whistleblowermottagningen har den kompetens som krävs för att särskilja allvarliga oegentligheter från skvaller.

Vision är det största fackförbundet för chefer i offentlig sektor och Gustavsson framhäver chefernas roll i sin kritik gentemot mottagningen. Han anser det finnas en risk för att anställda genomför impulsiva anmälningar utan grund när de står i konflikt med sin chef. Rykten kan därmed börja spridas vilka löper risk att publiceras i media. Oskyldiga chefer kan på så sätt bli dömda på förhand vilket Gustavsson anser vara olyckligt.

Körnung finner det beklagligt att Vision inte tror att whistleblowermottagningen kan bidra till öppnare arbetsplatser i Göteborgs Stad:

Vi ser whistleblowermottagningen som ett steg för att säkerhetsställa en ökad öppenhet och det är beklagligt att Vision uppfattar mottagningen på ett annat sätt.

Hon tydliggör att mottagningen definitivt inte kommer ge utrymme för skvaller utan istället är till för att öka transparensen i staden. Om det i framtiden skulle visa sig att mottagningen används för ryktesspridning och osanningar menar Sibinska att det är ett tecken på att organisationen inte mår bra. Körnung avslutar



sin intervju med att poängtera att Miljöpartiet gärna tar emot förslag på en förbättrad lagstiftning som förstärker anställdas rättigheter att agera whistleblower.

Sammanfattningsvis samtycker majoriteten med det institutionella perspektivet eftersom de är öppna för ytterligare institutionella förändringar som stärker möjligheten för anställda och politiker att agera vid oegentligheter. Oppositionen är liksom majoriteten för en institutionell förändring i form av förstärkt lagstiftning. Däremot är oppositionen kritiska till den institutionella förändring som whistleblowermottagningen innebär. De anser i likhet med Vision att mottagningen kan bli ett angiverisystem som i sin tur medför negativa konsekvenser för anställda och chefer i organisationen. I takt med att oppositionen anser att en institution som whistleblowermottagningen kan ha en inverkan på organisationsklimatet, dock i detta fall negativt, uppfattar vi det som att oppositionen delvis överensstämmer med det institutionella synsättet trots deras skepsis till inrättandet av whistleblowermottagningen.

## 4.2 Det individuella perspektivet

Enligt det individuella perspektivet är individen och dess färdigheter det ultimata verktyget för att beskydda whistleblowers. Vi har identifierat olika mönster i aktörernas argumentation kring whistleblowermottagningen. Därefter har vi ställt dessa mönster i relation till fyra utvalda områden inom det individuella perspektivet: egenmakt, massmedias roll, individen i sin egen organisation samt synen på officiella kanaler som en illusion eller symbolpolitik. Dessa behandlas i varsitt avsnitt nedan.

### 4.2.1 Egenmakt hos individen

Det individuella perspektivet uppfattar makten som den huvudsakliga problematiken hos officiella kanaler. När en whistleblower överlämnar sitt bevismaterial till den officiella kanalen förlorar han eller hon sin makt över det fortsatta förfarandet. Därför bör det utarbetas alternativa källor för makt och framförallt **egenmakt** hos individen (Martin, 2003, s.7). Eftersom vi tolkar whistleblowermottagningen som en typ av officiell kanal kan även mottagningen innebära en viss maktrelaterad problematik.

När vi tillfrågade oppositionen om de huvudsakliga argumenten för deras negativa ställningstagande till mottagningen fick vi till svar att det finns ett flertal sakliga skäl till varför whistleblowermottagningen är svår att genomföra. Däribland mottagningens bristande identitetsskydd (Odenjung, 2011). Denna ståndpunkt klargörs även i deras yrkande:

Tjänsteutlåtandet från stadskansliet belyser en del av de problem mottagarfunktionen för med sig, bland annat avseende diarieföring och offentlighet. Det finns ingen möjlighet att sekretessbelägga vare sig uppgifterna som inkommer eller uppgiftslämnarnas identitet vilket gör dem tillgängliga för såväl media, allmänhet som för de berörda personerna (KF 2011:94).

Enligt vår åsikt finns det en tydlig koppling mellan det ovanstående och det individuella perspektivets fokus på egenmakt. I och med offentlighetsprincipen kan offentliga dokument inte vägras medborgarna oavsett om de genererats inom myndigheter eller inkommit utifrån. I undantagsfall kan informationen sekretessbeläggas om de exempelvis är objekt för en brottsutredning. Offentlighetsprincipen bidrar därmed till att när en anställd eller politiker lämnat sitt bevismaterial till mottagningen är denne utblottad för allmänhetens bedömning, så länge anmälan inte görs anonymt. Individen förlorar alltså inte endast makten över sitt eget bevismaterial utan även makten över sin integritet eftersom att han eller hon inte kan garanteras en skyddad identitet (se avsnitt 1.4.3). Oppositionen anser att anonyma anmälningar bidrar till ytterligare problematik eftersom de anonyma tipsen försvårar den efterforskning som behövs för att försäkra sig om att uppgifterna stämmer (Odenjung, 2011).

En likartad uppfattning kring anonymitetsproblematiken finner vi i Visions resonemang. Vision anser att de finns där för anställda som behöver hjälp och stöd och menar därför att whistleblowermottagningen inte är en nödvändig funktion. Fackförbundet lyder dessutom inte under offentlighetsprincipen vilket möjliggör för medlemmar att vara anonyma (Gustavsson, 2011).

Majoriteten medger att kritiken om anonymitet som framförs av oppositionen och Vision till viss del stämmer. Körnung formulerar sig som följande när vi frågar henne om majoritetens syn på anonymitetsproblematiken:

Det är väldigt viktigt att man ska kunna peka på att man vill vara anonym när man lämnar tipset. Detta måste funktionen jobba på ständigt och hela tiden förbättra.

Frågan om anonymitet är enligt Körnung viktig och högst relevant för den svenska lagstiftningen. Hon hänvisar till en debattartikel<sup>1</sup> där partikamraterna Kia Andreasson och Peter Eriksson rekommenderar regeringen att så snart som möjligt se över anonymitetsfrågan istället för att vänta till sommaren år 2013 som nu är planerat.

Följaktligen går det utifrån oppositionens och Visions argumentation att utläsa en negativ inställning till att en offentlig institution ska styra över hur whistleblowerprocessen utförs. Istället önskar de att individen själv ska ha makt över utvecklingen och sin egen roll i processen, vilket även förespråkas av det individuella perspektivet.

---

<sup>1</sup> <http://www.gp.se/nyheter/debatt/1.775075-skattefinansierade-jobb-ska-ha-meddelarfrihet?m=print>

## 4.2.2 Möjligheten att använda massmedia

Media har en betydande roll enligt det individuella perspektivet när whistleblowing inte genomförs via officiella kanaler. Istället står individen och dess färdigheter i fokus och individen behöver därför kunskap om hur han eller hon använder sig av media för att på ett säkert sätt kunna agera whistleblower (Martin, 2003, s.8).

Bland samtliga aktörer är oppositionen de som starkast lyfter fram medias roll i samband med whistleblowing. Helene Odenjung uttrycker sig som följande när vi frågar henne om hur pass viktig media är för en välfungerande whistleblowerprocess:

Ja, det är ju en grundlagsskyddad rättighet som man har, att gå till media och att man inte får efterforska källor och så. Det är jätteviktigt att man säkerhetsställer att oavsett om det är kommunalt driven verksamhet eller om det är sådant som privata företag gör under uppdrag för kommunen så måste vi kunna garantera meddelarfriheten.

Återigen berörs den svenska lagstiftningen. Denna gång i samband med meddelarfriheten vilken är starkt sammankopplad med hur en whistleblower kan använda sig av media. Meddelarfriheten innebär att offentligt anställda inte tillåts att efterforska källor i och med att meddelarfriheten garanterar källans anonymitet (se avsnitt 1.4.3). Ransgård understryker samma problematik och menar att det var av den anledningen som han och Odenjung tidigt år 2011 lade fram ett lagförslag till kongressen för Sveriges Kommuner och Landsting<sup>2</sup>. Ett förslag som argumenterar för ett förstärkt meddelarskydd för kommunalanställda och för anställda inom skattefinansierad privat verksamhet.

Majoriteten förnekar inte meddelarfrihetens värde och tradition i den svenska förvaltningen men anser att det behövs ytterligare åtgärder. Enligt Körnung är meddelarskyddet inte heltäckande eftersom det inte fångar upp problematik som kan uppstå internt inom en organisation. Därmed vill majoriteten att whistleblowermottagningen fungerar som ett alternativ till media när organisationen själv inte kan hantera en konflikt.

Sammantaget är oppositionen kritiska gentemot mottagningen eftersom de anser att den åsidosätter möjligheten att som individ kunna vända sig till media. Därmed kan en koppling göras till individuella perspektivet då oppositionen liksom perspektivet anser media vara ett viktigt verktyg för individen som agerar whistleblower. Däremot uppstår en splittring mellan oppositionen och det individuella perspektivet i och med att oppositionen vill se en förstärkt lagstiftning av meddelarfriheten. Det individuella perspektivet anser i sin tur att lagstiftning varken förstärker eller förbättrar whistleblowers situation eftersom den i likhet med whistleblowermottagningen är en officiell kanal (Martin 2003, s.4).

---

<sup>2</sup> <http://kongress2011.skf.se/motioner-och-handlingar/motioner/motion-74>

### 4.2.3 Individens agerande i sin egen organisation

Martin diskuterar hur de två tillvägagångssätten för whistleblowing skiljer sig åt och menar att individen hamnar i skymundan när en officiell kanal används. Detta eftersom han eller hon då inte själv har möjlighet att dra lärdom av processen. Däremot när individen och dess agerande står i fokus kommer han eller hon för var gång samla på sig erfarenheter inför framtida konflikter. Det individuella perspektivet förespråkar det sistnämnda alternativet och anser att individer dels behöver kunskap om hur deras organisation fungerar och dels om vilken roll han eller hon spelar i organisationen för att kunna agera whistleblower (Martin, 2003, s.7-8).

Oppositionens resonemang går enligt oss i linje med det individuella perspektivet vilket kan avläsas i deras yrkande:

Syftet med en mottagarfunktion är gott, men stadens verksamheter måste vara organiserade på ett sådant sätt att det finns möjlighet till såväl extern som intern revision och kontroll. Det måste också råda en öppen och förtroendefull kultur bland såväl medarbetare och chefer. Mottagarfunktionen riskerar att leda i rak motsatt riktning [...] Staden bör istället fokusera på ett långsiktigt och kontinuerligt värdegrundsarbete på samtliga arbetsplatser och verka för ett mer öppet klimat med välfungerande kontrollmekanismer (KF 2011:94).

Odenjung bekräftar tankarna i yrkandet ovan när hon säger att frågan om öppet klimat på arbetsplatsen tillsammans med anonymitetsfrågan är de grundläggande orsakerna till varför oppositionen anser att mottagningen saknar funktion. Istället bör organisationen präglas av ett öppet klimat där anställd som chef känner ett förtroende gentemot varandra. Odenjung understryker politikernas roll i frågan om öppna arbetsplatser och menar att det är viktigt att komma ihåg att politikers agerande till stor del påverkar hur chefer agerar och därmed även de anställdas arbetssituation i kommunen. Politiker bör därför föregå med gott exempel och där anser hon att Göteborgs Stad har en del att lära.

Även Vision betonar organisationens öppna klimat som en viktig komponent för att underlätta för whistleblowing:

Alla tips om misstänkta oegentligheter ska givetvis hanteras men inrättandet av den här typen av extern funktion riskerar att ge mer skada än nytta. Vi vill ha öppna arbetsplatser där våra medlemmar ska känna det som självklart att reagera mot oegentligheter av alla de slag och att man inte ska behöva vara rädd för repressalier när man anmäler dessa (KF 2011:94).

Vision ställer sig fortfarande kritiska till mottagningen. De anser att mottagningen bekräftar den negativa bilden av Göteborg som den tysta och korrupta staden där

de anställda inte vågar höja sin röst, vilket enligt Gustavsson inte överensstämmer med dagens verklighet. Vision förnekar dock inte att det förekommer arbetsplatser i staden som präglas av en bristande öppenhet där medarbetare inte vågar agera av rädsla för repressalier. Ett alternativ till mottagningen anser Vision vara att uppmärksamma Göteborgs Stads gemensamma förhållningssätt<sup>3</sup>. Samtliga arbetsplatser i kommunen borde genom värdegrundsdiskussioner implementera stadens förhållningssätt. Enligt Gustavsson är det först när problematiken synliggörs som det går att åtgärda situationen.

En gemensam ståndpunkt kan utläsas mellan oppositionen och Vision i och med deras snarlika argumentation om öppna organisationer och vikten av värdegrundsdiskussioner ute på arbetsplatsen. Argumentationen överensstämmer således med det individuella perspektivet som betonar vikten av att känna sin egen organisation samt medvetenheten om sin egen roll i den.

#### 4.2.4 Mottagningen som symbolpolitik och en illusion

Det individuella perspektivet betraktar inte de officiella kanalerna som effektiva redskap för att beskydda whistleblowers. Istället betraktas officiella kanaler som symbolpolitik och endast som en illusion av beskydd för whistleblowers (Martin, 2003, s.6).

Efter korruptionsskandalerna i staden tror Odenjung att majoriteten kände ett behov av att demonstrera sin handlingskraft och inrättade därför mottagningen. Vi anser att Odenjungs hypotes förstärks i och med Körnungs uttalande om att majoriteten ansåg att en förändring var nödvändig efter att muthärvan avslöjats.

I fortsatt linje med det individuella perspektivet anser oppositionen att det råder svårigheter med att skapa en neutral arena för whistleblowing (Odenjung, 2011). I sitt yrkande anser oppositionen det vara omöjligt att på förhand begränsa anmälningar till ”allvarliga oegentligheter som har begåtts av personer i ledande ställning eller i nyckelpositioner” (KF 2011:94). Odenjung ställer sig frågande till vilka åtgärder som följer med de anmälningar som inte omfattas av ramen för en kvalificerad anmälan. Vidare menar hon att whistleblowers inte skyddas genom det nuvarande systemet på grund av det fallerande anonymitetsskyddet.

Avslutningsvis finner vi klara förbindelser mellan oppositionens ståndpunkt och det individuella perspektivets syn på officiella kanaler som symbolpolitik och en typ av illusion för beskydd av whistleblowers. Detta tydliggörs när oppositionen anser att whistleblowermottagningen inte skyddar individen som agerar whistleblower utan istället som ett medel för majoriteten att visa handlingskraft efter avslöjandena om muthärvan i Göteborgs Stad.

---

<sup>3</sup> Göteborgs Stads förhållningssätt: Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för, Vi bryr oss, Vi arbetar tillsammans, Vi tänker nytt. <http://personalingen.goteborg.se/net/Startsida/Medarbetare>.

## 5 Diskussion

Vårt syfte har varit att besvara frågan: “Varför råder det motsättningar kring inrättandet av whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad?”

Vi har således avsett att redogöra för de tre aktörernas åsikter om den nyinrättade whistleblowermottagningen och förklara varför det råder åsiktsskillnader.

När vi påbörjade vår studie ifrågasatte vi hur det kommer sig att det råder skilda åsikter i en kommun kring inrättandet av en institution som har till syfte att frambringa ett öppnare klimat. Vid en första anblick borde en whistleblowermottagning enligt vår åsikt främja individers möjligheter att visa civillkurage utan en rädsla att bemöta repressalier från överordnade. Således såg vi mottagningen som ett steg mot ett öppnare Göteborg som i sin tur skulle kunna leda till ett öppnare Sverige om idén även implementerades av andra kommuner och på så sätt framkallade en snöbollseffekt.

Inledningsvis hade vi förutfattade meningar om att motsättningarna från oppositionen och Vision grundar sig i en uppfattning om whistleblowermottagningen som symbolpolitik och de kostnader som mottagningen skulle kunna innebära för Göteborgs Stad. Med facit i hand visar det sig att våra förutfattade meningar inte stämmer överens med empirin i den utsträckning som vi först trott. Studien speglar tre olika, om än inte helt skilda, uppfattningar om hur Göteborgs Stad bör arbeta med att förbättra situationen för whistleblowers.

Det har varit en intressant och lärorik arbetsprocess dels eftersom vår studie inriktar sig på ett ämne som berör stora delar av samhället, dels för att vårt studieobjekt - whistleblowermottagningen - är den första officiella kanalen i Sverige för whistleblowers som aldrig tidigare har studerats.

### 5.1 Slutsatser utifrån vår frågeställning

Kan våra valda teoretiska perspektiv besvara varför det råder motsättningar mellan majoriteten, oppositionen och Vision kring whistleblowermottagningen i Göteborgs Stad?

Utifrån vårt empiriska material har vi uppmärksammat att majoritetens argumentation stämmer väl överens med det institutionella perspektivet. De ställer sig därmed positiva till den institutionella förändring som en mottagningsfunktion för whistleblowers innebär. Närvaron av en whistleblowermottagning kan enligt majoriteten skapa en tradition av transparens och öppenhet, vilket underlättar för tjänstemannen att leva upp till sin roll som demokratins väktare. Politiker inom

majoriteten menar även på att kommunikationsvägarna i organisationen måste förbättras för att oegentligheter tidigare ska kunna upptäckas.

Vision är enligt oss den aktör vars synpunkter främst överensstämmer med det individuella perspektivet. Ordförande för Vision i Göteborg, Marcus Gustavsson, betonar individens centrala roll och funktion i organisationen när han lyfter fram värdegrundsdiskussioner som ett sätt att redogöra för vilka handlingar som anses vara rätta och felaktiga på arbetsplatsen. Vi är dock nyfikna på om Visions kritiska inställning till whistleblowermottagningen även grundar sig i en rädsla att förlora makt då mottagningen leder till att fackförbundet inte längre är den enda instansen dit anställda kan vända sig vid arbetsrelaterade konflikter. Hypotetiskt sett anser vi att konkurrens kan uppstå mellan de två instanserna och Vision kan därmed vara rädda för att i framtiden uppleva ett minskat medlemsantal.

Oppositionens argumentation placerar sig emellan det institutionella - och individuella perspektivet. Representanterna för oppositionen förespråkar en förbättrad lagstiftning och menar även att institutioner kan påverka organisationskulturen, förändringar som överensstämmer med det institutionella perspektivet. När oppositionen däremot framhäver processen för att stärka individens roll i organisationen samt individens rättighet att vända sig till media tydliggörs en samstämmighet med det individuella perspektivet.

För att återknyta till frågan om våra teoretiska perspektiv kunnat förklara motsättningarna i staden är svaret att det institutionella perspektivet och individuella perspektivet inte fullständigt kunnat förklara varför det råder motsättningar mellan de tre aktörerna. Faktum är att vi uppmärksammat andra förklaringsfaktorer utöver de som perspektiven redogör för. När vi genomfört samtliga intervjuer kom vi fram till slutsatsen att åsikterna främst skiljer sig åt gällande vilken individ i organisationen som aktörernas argumentation centreras kring. Vision argumenterar för chefernas sak och menar att överordnade kan råka illa ut genom falska anklagelser från sina anställda. Majoriteten nämner däremot inte chefernas situation utan lägger istället fokus på att något måste göras för att stärka de anställdas position. Oppositionen lägger i likhet med majoriteten fokus på de anställda men menar att de anställdas position först kan förbättras när lagen om meddelarskyddet förstärks. Däremot går oppositionen i linje med Visions synpunkter när de tydliggör risken för att mottagningen framkallar ett angiverisystem.

Slutligen anser vi att den största åsiktsskillnaden föreligger mellan de båda politiska parterna och Vision. Enligt vår åsikt är Vision den aktör som ställer sig mest kritisk till mottagningen eftersom oppositionen befinner sig i ett mellanläge mellan de båda teoretiska perspektiven. Vår uppfattning är att representanterna från oppositionen troligtvis inte hade ställt sig negativa till förslaget om en whistleblowermottagning ifall den politiska majoriteten utrett anonymitetsskyddet mer noggrant innan mottagningen togs i bruk. Således tror vi att chansen till ett samarbete mellan de båda politiska blocken hade ökat genom ett förstärkt meddelarskydd i och med inrättandet av whistleblowermottagningen.

## 5.2 Avslutande reflektioner

Mot bakgrund av att våra två teoretiska perspektiv inte uteslutande kunnat förklara de åsiktsskillnader som finns kring whistleblowermottagningen anser vi det bekräfta behovet av teoriutvecklande forskning i ämnet. Således finner vi att vår studie kan fungera som en utgångspunkt för fortsatt forskning om huruvida whistleblowing kan underlättas i Sverige. Inrättandet av mottagningen är en förändring inom den kommunala förvaltningen och nu återstår att se i vilken utsträckning mottagningen kan underlätta för tjänstemän att visa civilkurage. Sålunda skulle vidare forskningsfrågor kunna formuleras som följande:

- Är det möjligt att konstruera en oberoende whistleblowerfunktion där alla parter är överens?
- Kommer det alltid finnas egenintressen inblandade i beslut som berör whistleblowing eller kan ett sådant beslut nås enbart baserat på allmänhetens bästa?
- Kan en extern mottagning för whistleblowers överhuvudtaget fungera?
- Hur skapas en effektiv whistleblowingprocess där ingen kommer till skada?

Listan kan göras lång vilket vi betraktar som en stor motivation för blivande uppsatsförfattare. Enligt vår åsikt är det viktigt att forskare tar sig an frågor som berör ämnet whistleblowing och undersöker vilka åtgärder som underlättar för individer att agera vid oegentligheter i offentlig finansierad verksamhet.

Utöver att vår studie kan fungera som underlag för vidare forskning bedömer vi att våra tankegångar kan vara användbara i det fortsatta offentliga arbetet mot korruption och för öppenhet. De åsiktsskillnader vi belyst i det specifika fallet Göteborgs Stad bör kunna fungera som diskussionsunderlag i våra svenska kommuner för att förbättra whistleblowers möjligheter att agera mot oegentligheter på arbetsplatsen.

Efter genomförd studie anser vi att den viktigaste komponenten i kommuners arbete för ett öppnare klimat och ökad insyn i den offentliga verksamheten är att det råder samförstånd bland samtliga aktörer i kommunen. Alla individer bör ha en gemensam vilja att skapa ett öppet klimat på arbetsplatsen och därigenom underlätta för whistleblowers agerande. Vi har en förhoppning om att alla parter – oavsett partitillhörighet, ålder, bakgrund eller position – vill uppnå en offentlig verksamhet fri från korruption och andra oegentligheter. En utgångspunkt som vi anser borde vara tillräcklig för ett gemensamt aktivt arbete mot den tysta förvaltningen. *Något måste göras nu och det måste vi göra tillsammans.*



## 6 Referenser

### 6.1 Sekundärmaterial

- Bergh, Andreas – Erlingsson, Gissur – Mats, Sjölin, 2008. "Public Corruption in Swedish Municipalities – Trouble Looming on the Horizon?", *Local Government Studies*, vol.34, No.5, s.595-608.
- Bryman, Alan, 2008. *Samhällsvetenskapliga Metoder*. Uppl. 2:1. Malmö: Liber AB
- Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena, 2007. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Uppl. 1:3. Stockholm: Norstedts juridik.
- KF 2011:94. Kommunfullmäktige Göteborgs Stad, 2011-06-09, *Mottagarfunktion för whistleblowers* [Elektronisk]. <http://www.goteborg.se>. Hämtad: [2011-11-30]
- KS 2010:4.3. Kommunstyrelsen Göteborgs Stad, 2010-05-19, *Handling - 4.3 Yrkande från MP och S angående mottagarfunktion för "whistleblowers"* [Elektronisk]. <http://www.goteborg.se>. Hämtad: [2011-12-07]
- KS 2010:4.14. Kommunstyrelsen Göteborgs Stad, 2010-06-09, *Yrkande angående mottagarfunktion för "whistleblowers"* [Elektronisk]. <http://www.goteborg.se>. Hämtad: [2011-12-07]
- Göteborgs Stad. 2011-11-04. *Detta gör Göteborgs Stad för att förstärka den interna kontrollen och öppenheten* [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.goteborg.se>. Hämtad: [2011-11-30]
- KS 2011:4.5. Kommunstyrelsen Göteborgs Stad, 2011-05-18, *En handlingsplan för att stärka den interna kontrollen och öppenheten i Göteborgs Stad*. [Elektronisk] <http://www.goteborg.se>. Hämtad: [2011-12-01]
- Hjertberg, Lars, 2011. "Whistleblower-funktion öppnar för tips", *Vårt Göteborg*, 2011-09-13. Tillgänglig: [http://www.vartgoteborg.se/prod/sk/vargotnu.nsf/1/ovrigt,whistleblowerfunktion\\_oppnar\\_for\\_tips](http://www.vartgoteborg.se/prod/sk/vargotnu.nsf/1/ovrigt,whistleblowerfunktion_oppnar_for_tips). Hämtdatum: [2011-11-29]
- Lundquist, Lennart, 1993. *Det vetenskapliga studiet av politik*. Uppl. 1:16. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lundquist, 1998. *Demokratins väktare*. Uppl. 1:14. Studentlitteratur AB.
- Lundquist, Lennart, 2001. "Tystnadens förvaltning" Artikelkatalog Socialstyrelsen, Utan fast punkt- om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete. Stockholm; Socialstyrelsen, ss. 13-30.
- Martin, Brian, 2010. Hemsida [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.bmartin.cc/others/cv.html> Hämtad: [2011-11-23]
- Martin, Brian, 1998. "Whistleblowers fan winds of change in society", *Campus Review*, Vol.8, No. 28, s.22-28). [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.bmartin.cc/pubs/98cr.html>. Hämtad:[2011-11-30]

- Martin, Brian, 2003. "Illusions of whistleblower protection" [Elektronisk], Public Right to Know conference, 13-15 September 2002. Tillgänglig: <http://www.bmartin.cc/pubs/articles.html>
- Martin, Brian 2000. "Myths of whistleblowing", Dissent, No.4, ss.55-56. Tillgänglig: <http://www.bmartin.cc/pubs/00dissent.html>. Hämtad:[2011-11-30]
- Mattson, Ingvar – Petersson, Olof (red), 2004. Svensk Författningspolitik. Uppl. 2. Stockholm: SNS Förlag.
- SFS 149:105. *Tryckfrihetsförordningen*.
- SVT I - Sveriges Television, 2010. *Skandalen växer runt muthärvan i Göteborg* [Elektronisk]. Tillgänglig:[http://svt.se/2.22620/1.1998792/skandalen\\_vaxer\\_runt\\_mutharvan\\_i\\_goteborg](http://svt.se/2.22620/1.1998792/skandalen_vaxer_runt_mutharvan_i_goteborg). Hämtad: [2011-12-06]
- SVT II - Sveriges Television, 2010. *Den stora muthärvan i Göteborg* [Elektronisk]. <http://svt.se/2.139385/mutharvan>. Hämtad:[2011-12-07]
- Trost, Jan, 2010. Kvalitativa intervjuer. Uppl. 1:4. Lund: Studentlitteratur AB
- Vision, Hemsida [Elektronisk] 2011. Tillgänglig: <http://vision.se/Om-Vision/>. Hämtad: [2011-11-30]

## 6.2 Primärmaterial - Telefonintervjuer

Alkner-Dahl, Ann-Christine, Projektledare Göteborgs Stad, 2011-11-22.

Arnsmar, Mats (S), Biträdande kommunalråd i Göteborgs Stad, 2011-12-03.

Gustavsson, Marcus, ordförande Vision Göteborg, 2011-11-24.

Körnung, Kristina (MP), Stadssekreterare, 2011-11-28.

Odenjung, Helene (FP), Kommunalråd Göteborgs Stad, 2011-12-03.

Persson, Jan, Stadsjurist, Göteborgs Stad, 2011-11-24.

Ransgård, Jonas (M), Kommunalråd och Vice Ordförande i kommunstyrelsen Göteborgs stad, 2011-12-02.

Sibinska, Anna (MP), Andre Vice Ordförande Stadsdelsnämnden Centrum, 2011-12-04.

# 7 Bilaga

## 7.1 Intervjuguide

### 1. Majoriteten

- Varför behövs det idag en whistleblowermottagning Göteborgs Stad?
- Varför tror ni att oppositionen och Vision är emot förslaget?
- Vad kan det finnas för positiva respektive negativa aspekter med inrättandet?
- Tror ni att fler kommer våga vissla idag än tidigare i Göteborgs stad i samband med inrättandet av whistleblowermottagningen?
- Vilka andra alternativ finns till inrättandet?
- Tror ni att det i framtiden kommer gå att enas om ett gemensamt arbete mellan er och oppositionen för att åstadkomma bättre möjligheter för whistleblowing?

### 2. Oppositionen

- Varför behövs det idag inte en whistleblowermottagning Göteborgs Stad?
- Varför är ni emot inrättandet av en whistleblowermottagning i Göteborgs Stad?
- Varför tror ni att majoriteten är för ett inrättande?
- Vad kan det finnas för positiva respektive negativa aspekter med inrättandet?
- Tror ni att fler kommer våga vissla idag än tidigare i Göteborgs stad i samband med inrättandet av whistleblowermottagningen?
- Vilka andra alternativ finns till inrättandet?
- Tror ni att det i framtiden kommer gå att enas om ett gemensamt arbete mellan er och majoriteten för att åstadkomma bättre möjligheter för whistleblowing?

### 3. Vision

- Varför behövs det idag inte en whistleblowermottagning i Göteborgs Stad?
- Varför är ni emot inrättandet av en whistleblowermottagning i Göteborgs Stad?
- Varför tror ni att majoriteten är för ett inrättande?
- Vad kan det finnas för positiva respektive negativa aspekter med inrättandet?
- Vilka andra alternativ finns till inrättandet?
- Hur har era medlemmar reagerat på er ståndpunkt?
- Samstämmer ni med Lundquists teori om att tjänstemannens möjligheter att vissla har försämrats det senaste decenniet. Om ja, borde det i sådana fall inte göras något åt den problematiken?

#### 4. Förste stadsjurist Jan Persson och projektledare Ann-Christine Alkner-Dahl

- Vad är/var syftet med att öppna en mottagningsfunktion för whistleblowers?
- Hur har arbetet för att bygga upp whistleblowermottagningen gått till?
- Varför tror ni att detta inte har genomförts tidigare?
- Varför tror ni att oppositionen är emot förslaget?
- Vad har mottagningen att erbjuda i jämförelse med vad som tidigare fanns för att skydda whistleblowers i Göteborgs Stad?
- Hur definierar ni kvalificerade ärenden?
- Vilken uppgift har advokatbyrån som först tar emot anmälningarna?
- Vilka består stadskansliets interna utredningsfunktion av?
- Vad har ni mött för respons i och med inrättandet?
- Hur många anmälningar har hittills kommit in till mottagningen?
- Hur kommer resultatet av whistleblowermottagningen mätas eller redovisas?
- Finns det några specifika mål som ska vara uppnådda inom någon specifik tidsplan?
- Blir anmälningarna som kommer in till mottagningen offentliga?