



Whistleblowing - "En livlina att grabba tag i"

En studie om rapportörers möjligheter att rapportera

Hanna Björk & Lisa Fred

Uppsats 15hp

Halmstad 2016-06-14

Förord

Genomförandet av denna studie har varit intressant och lärorik. Vi vill tacka både organisationen och respondenterna som gjort denna studie möjlig, där vi blivit bemötta med ett stort engagemang. Vi vill också rikta vår tacksamhet till Er som stöttat oss under uppsatsens gång genom att bidra med värdefulla tankar och åsikter.

Tack!

Högskolan i Halmstad

2016-05-25

Hanna Björk & Lisa Fred

Whistleblowing- ”en livlina att grabba tag i”
En studie av rapportörers möjlighet att rapportera

Hanna Björk & Lisa Fred
Högskolan i Halmstad: VT 16

Sammanfattning

Whistleblowing är en möjlighet för en person att anonymt rapportera om en oegentlighet som förekommer inom organisationen. Studien har undersökt organisatoriska faktorer som påverkar denna möjlighet för den anställda, där fokus legat på vilka effekter rapporteringsstrukturen och organisationskulturen har för möjligheterna att rapportera. Undersökningen har utgått från en kvalitativ metod där intervjuer med fackliga företrädare har genomförts. Undersökning visade att det viktiga för att en whistleblowing-funktion ska ha en fungerande rapporteringsstruktur var kunskap om att funktionen finns, annars är det svårt att förvänta sig att få in rapporter. Vidare är det viktigt med tydliga rapporteringskanaler och riktlinjer där det framgår vad som är angeläget att rapportera om. Gällande organisationskulturen så var vikten av ett bra ledarskap det som framträdde tydligast. Har man ett ledarskap som tillåter en öppen kultur med högt i tak så skulle man inte vara i behov av funktionen i samma grad som om det vore lågt i tak. Är situationen sådan att man har anställda som använder sig av funktionen är det viktigt att man skapar en kultur där man som chef ser rapportörens handling som en förbättringsmöjlighet och därmed inte tilltar repressalier eller efterforska rapportören. Överlag var inställningen till funktionen att det vara bra att den fanns som ett alternativ, men att det primära borde vara att sträva mot en kultur där man kan ha dialoger på arbetsplatsen.

Nyckelord: Offentlig sektor, Organisationskultur, Policy, Rapporteringsstruktur, Whistleblowing

Whistleblowing-”A second opportunity to report”
A study on the reporter’s ability to report

Hanna Björk & Lisa Fred
Högskolan i Halmstad: VT 16

Abstract

Whistleblowing is an opportunity for a person to report anonymously on an irregularity occurs within the organization. We chose to study organizational factors that affect the opportunity to report for the employees, where we focused on the impact reporting structure and organizational culture can have for the opportunity to report. The survey is based on a qualitative method where interviews with union representatives have been held. Our study showed that for a successful functional reporting structure it is important that knowledge about the function is available, otherwise it is difficult to expect receiving reports. Furthermore, it is important to have reporting lines and guidelines which clarify what’s appropriate to report. When it comes to the organizational culture the importance of good leadership emerged the most. A leadership that allows a culture with openness, the need of the whistleblowing- function is lower than if you have managers that aren’t open for criticism. If an employee want to use the whistleblowing-function it is important to have a culture where managers see it as an opportunity for improvement instead of increasing reprisals or research the whistleblower. Overall, the attitude about the function was relatively positive. It was good that it existed as an alternative, but the primary should be to strive against a culture where dialogues can be hold with managers at work.

Keywords: Organizational culture, Policies, Public sector, Reporting structure, Whistleblowing,

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.1.2. Frågeställningar	2
1.2 Begreppsanvändning	2
2. Teori	3
2.1 Whistleblowing-processen	3
2.2 Rapporteringsstruktur.....	4
2.2.1 Whistleblowing i arbetslivet.....	4
2.3 Organisationskultur	5
2.3.1 Kultur på arbetsplatsen	5
2.3.2 Att framföra oegentligheter på arbetsplatsen.....	6
3. Tidigare forskning	7
3.1 Rapporteringsstrukturen	7
3.1.1 Polycys och rapporteringsmöjligheter	7
3.1.2 Centrala delar för whistleblowing-funktionen.....	9
3.2 Organisationskultur	10
3.2.1 Kulturens inverkan på whistleblowing	10
4. Metod	11
4.1 Intervjudesign.....	12
4.1.1 Semistrukturerad intervjumetod	12
4.2.1 Intervjuguide.....	12
4.2 Urval.....	13
4.2.1 Kontakt med respondenter.....	14
4.2.2 Eventuella felkällor	14
4.3 Trovärdighet/Generaliserbarhet.....	15
4.4 Etik	15
4.5 Analysmetod.....	15
4.5.1 Transkribering	15
4.5.2 Meningskategorisering/Meningskoncentrering	16
5. Resultat/Analys	16

5.1	Rapporteringsstrukturen	16
5.1.1	Whistleblowing-funktionen i den undersökta organisationen	16
5.1.2	Kunskap om whistleblowing-funktionen.....	18
5.1.3	Policy.....	20
5.1.4	Tillit till funktionen	21
5.2	Kultur	23
5.2.1	Ledarskapet	23
5.2.2	Öppen kultur.....	25
5.2.3	Repressalier	26
5.3	Slutsats	27
5.3.1	Vilken effekt kan rapporteringsstrukturen ha för möjligheterna att rapportera?	27
5.3.2	Vilken effekt kan organisationskulturen ha för möjligheterna att rapportera?.....	28
6.	Diskussion	28
	Referenser	31
	Litteratur och artiklar.....	31
	Webbkällor	32
	Bilaga 1. Processbeskrivning.....	33
	Bilaga 2. Intervjuguide	34

1. Inledning

På en arbetsplats följer man vanligtvis de regler som förekommer och gör vad som förväntas av en (Hedin, Månsson & Tikkanen, 2008), men ibland upptäcker man oegentligheter som inte passar in i våra regler, lagar eller moraliska förebilder. Det finns ofta en rädsla att säga ifrån på grund av en eventuell bestraffning från chefer, men ändå finns det de som vågar sätta ner sin fot. Dessa protesterar för hur det borde vara, men som det inte är; en så kallad "whistleblower". Whistleblowing uppmärksammades i USA vid 1980- talet, men har funnits i samhällsdebatten sedan 1960- talet. Det är också där de mest kunniga inom området finns, bland annat Marcia Miceli och Janet Near förklarar Hedin, Månsson & Tikkanen (2008). Miceli och Naer har utformat en definition av whistleblowing som används i studier än idag över hela världen:

"Whistleblowing is the disclosure by organisation members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organisations that may be able to affect action." (Hedin & Månsson, 2012, s.153).

Ett känt exempel från när någon rapporterat om oegentligheter i sin organisation, externt i detta fall, är det som resulterat i lagen om Lex Sarah (TCO, 2011). Det var en undersköterska vid namn Sarah som jobbade på ett äldreboende där hon upplevde missförhållanden i vården av gamla. Hon vände sig till media för att komma tillrätta med problemet, och det resulterade i en ändring i socialtjänstlagen- Lex Sarah, som innebär att man genast är skyldig att rapportera oegentligheter som anställd inom äldreomsorgen.

Whistleblowing har fått en stor spridning i många länder, men ändå saknas det svenska studier i offentliga organisationer, speciellt gällande problematiken, empiriska undersökningar av förekomsten samt utbredningen av fenomenet whistleblowing (Hedin, Månsson & Tikkanen 2008). Kritik har dock studerats i andra sammanhang och forskningsområden, t.ex. konflikter och konflikthantering, grupprocesser och mobbing samt yttrandefrihet och demokratiska processer. Enligt Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) har mycket fokus gällande whistleblowing tidigare även haft sitt fokus på dem som blir rapportörer. Vi kommer i vår undersökning att studera en svensk offentlig organisation där fokus kommer ligga på organisatoriska faktorer som kan möjliggöra för individen att rapportera. För att studera detta har vi haft tidigare forskning till hjälp, som behandlar bland annat policys och guidelinjer vilket har betydelse för vilken rapporteringsstruktur man utformar. Vidare berör forskning faktorer som har betydelse för vårt uppförande vilket vi anser har en central del för vilken kultur som råder. Vi har även studier som har fokus på kritik och konsekvenser samt organisationsstrukturen för whistleblowing vilket vi också kommer använda oss av för att kunna sätta vår studie i förhållande till tidigare forskning.

Som nämndes har mycket av tidigare studier och forskning haft mer individanpassat perspektiv och behandlat problematiken med whistleblowing utifrån liknande perspektiv. Dessvärre är

forskningen kring faktorer på organisationsnivå och dess påverkan för whistleblowing begränsad. Vi anser därmed att det utgör ett område som är högst relevant att undersöka.

Organisationen vi valt att utföra vår undersökning på är Jönköpings kommun, och som alla kommuner är det en politiskt styrd organisation. Den undersökta organisationen består av åtta förvaltningar och har cirka 11 000 anställda, vilket gör det till en väldigt stor arbetsgivare. Organisationen inrättade whistleblowing-funktionen år 2012 och är från och med 2013 en permanent funktion i organisationen. Funktionen är öppen för alla såväl medborgare som anställda och vid misstanke om förekomna oegentligheter inom någon av kommunens verksamheter ska whistleblowing-funktionen kontaktas.

Whistleblowing fyller en viktig funktion då det är en möjlighet att påtala oegentligheter och inte minst en viktig del i det etiska ansvaret. Det finns många intressanta områden att undersöka då whistleblowing är ett relativt nytt fenomen att bemöta oegentligheter på inom den offentliga sektorn (Hedin, Månsson & Tikkanen, 2008). För att göra studien mer hanterbar och skapa möjlighet för djupare analys har vi valt att avgränsa oss. Vår ambition är att gå djupare in på rapporteringsstruktur och organisationskultur för att öka förståelsen kring vilken betydelse dessa kan ha för möjligheterna att rapportera.

1.1 Syfte

Syftet med undersökningen är att belysa organisatoriska faktorer som kan påverka whistleblowing-funktionen i en offentlig organisation.

1.1.2. Frågeställningar

- Vilka effekter kan rapporteringsstrukturen ha för möjligheterna att rapportera?
- Vilka effekter kan organisationskulturen ha för möjligheterna att rapportera?

1.2 Begreppsanvändning

Det finns en rad olika benämningar på begreppen inom området whistleblowing och vi har valt att entydigt och genomgående använda oss av nedanstående begrepp i vår studie för att inte förvirra läsaren. Nedan följer en kort förklaring kring begreppen.

Whistleblowing använder vi som en benämning för funktionen i sig, och som det övergripande ordet för fenomenet. Organisationen som vi studerar använder sig också av det begreppet, och whistleblowing var även det begreppet som användes när vi från första början fick kunskap om fenomenet. Andra begrepp som författare och forskare har använt sig av är kritikerprocess, visselblåsarsystem och visselblåsarfunktion.

Rapportören är den som vill lämna ett anonymt tips till whistleblowing-funktionen. Detta kan jämföras med kritikern, den som slår larm, uppgiftslämnaren, whistleblower och visselblåsaren.

Oegentlighet är den händelse som föranlett att någon vill rapportera. Andra begrepp som använts i tidigare studier och forskning som vi stött på är missförhållande och omoraliskt beteende.

2. Teori

Under teorikapitlet presenterar vi först grundläggande kunskap om whistleblowing-processen, för att sedan komma in på rapporteringsstruktur och organisationskultur som vi har valt att fördjupa vår studie i.

2.1 Whistleblowing-processen

För att du som läsare ska få en bra förståelse om vad whistleblowing är och dess process har vi valt att förtydliga fenomenet. Nedan presenteras Miceli och Nears faser i whistleblowing-processen utifrån Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) för att få en insikt i hur en rapporteringsprocess kan se ut. Faserna är ett resultat av många års forskning av Miceli och Near och kan därför ses som väl användbar.

I *första fasen* upplever en individ, en eventuell rapportör, ett ”triggering event”- en oegentlighet i organisationen. I *andra fasen* fattas beslutet om personen ska rapportera eller inte. Detta beslut grundar sig i om det faktiskt föreligger en oegentlighet i förhållande till hur det faktiskt borde vara, i vilken grad oegentligheten är, vilka vinster och förluster som kan komma med att ta steget att rapportera, om oegentligheten är arbetsgivarens ansvar samt hur man ska framföra oegentligheten. I den *tredje fasen* framförs oegentligheten, antingen internt eller externt. I *fjärde fasen* kommer reaktionen på den framförda kritiken. Det kan resultera i reaktioner både inom och utom organisationen, och även i rollkonflikter beroende på vem som tar emot oegentligheten som rapporterats, där bland annat lojalitetsplikten kan ta skada. Faktorer som kan påverka hur oegentligheten och rapportören bemöts kan handla om individuella faktorer såsom personen i sig beroende på vilken makt och trovärdighet denna har. Desto större makt, trovärdighet och i högre grad organisationen är beroende av individen, ju mer positivt blir mottagandet och lyhördsheten av oegentligheten. De situationella faktorerna handlar om vilka förhållanden som råder kring oegentligheten, hur väl det etablerat sig, vilka bevis som finns och hur man väljer att framföra det. De organisatoriska faktorerna handlar om vilken kultur och struktur som råder, både gällande mindre grupper och organisationen som helhet. Byråkratiska organisationer reagerar i större grad negativt på kritik eftersom det många gånger kan utmana auktoriteten samt är trögare för förändringar. Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) beskriver även repressalieprocessen som kan vara allt från milda konsekvenser som att rapportören uppmanas att ta tillbaka kritiken, till psykisk och fysisk isolering, skuldbeläggande och rykten samt i vissa fall avskedande. Den sista och *femte fasen* handlar om resultatet av den framförda oegentligheten. Har oegentligheten åtgärdats eller står rapportören inför ett nytt val att rapportera igen, och i så fall välja ett annat sätt att rapportera. Ska rapportören acceptera oegentligheten och jobba vidare eller kanske till och med välja att sluta. På så vis är man tillbaka i fas ett där man står inför samma val igen.

2.2 Rapporteringsstruktur

2.2.1 Whistleblowing i arbetslivet

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) har utformat en handbok om yttrandefrihet på jobbet som har till syfte att fungera som ett konkret stöd för den som vill rapportera. TCO (2011) beskriver "whistleblowers" som följande:

"//... avser personer som slår larm om oegentligheter eller brottslighet, oftast hos sin arbetsgivare eller hos en myndighet" (TCO, 2011, s. 8)

TCO (2011) belyser bland annat att man i Sverige eftersträvar ett demokratiskt samhälle, och till hjälp för att möjliggöra detta har vi rättigheter såsom bland annat yttrande- och meddelarfrihet (meddelarfriheten är en del i tryckfrihetsförordningen) (YGL; TF). Genom att stärka dessa rättigheter på arbetsplatsen bidrar det till demokrati i arbetslivet, och därmed man har rätt till att både diskutera och kritisera vår egen organisation och arbetsgivare beskriver Bengtsson (2012). En öppen kultur där man kan prata med både ledning och kollegor har stor betydelse för hur vi mår på arbetsplatsen och utgör därför en central del i vår arbetsmiljö. Det leder även till bättre förutsättningar för organisationen eftersom att oegentligheter kan upptäckas i tid. Att våga påtala oegentligheter är viktigt för att utveckla vårt arbetsliv, och därför måste vi stötta dem som vågar påtala dessa oegentligheter (TCO, 2011).

En offentlig myndighet får inte enligt lag (TF 3:4; YGL 2:4) efterforska vem som rapporterat om en oegentlighet i exempelvis media på grund av det anonymitetsskydd som finns för den anställda i offentlig sektor (med undantag vid föreläggande i domstol). Detta skiljer sig från de som är anställda i privat sektor, där det dels finns möjlighet för arbetsgivaren att i anställningsavtalet inskränka på de anställdas yttrande- och meddelarfrihet, och dels finns det inte något förbud för arbetsgivaren att efterforska källan som lämnat uppgifter (Bengtsson, 2012; Viklund, 2015). TCO (2011) beskriver vidare att för den privat anställda kan yttrandefriheten stå i konflikt med lojalitetsplikten som ingår i anställningsavtalet, som bland annat innefattar allmän upplysningsplikt, sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att värna om sekretess och känslig information om företaget (Bylund och Viklund, 2011). Därmed är lojalitetsplikten ofta större än yttrandefriheten hos den privat anställda. Detta till skillnad från dem som är offentligt anställda, där yttrandefriheten väger tyngre. Dels på grund av att de anställda omfattas av det skydd som nämndes ovan i större omfattning än privat anställda, men även för att det är förbjudet att säga upp eller avskeda en anställd som yttrat sig. Trots att vi enligt lag har yttrandefrihet menar TCO (2011) att det finns mycket kvar som behöver göras för att stärka yttrandefriheten på arbetsplatsen, både när det gäller individen på arbetsplatsen och när det gäller regelverk nationellt och inom EU.

Utifrån de förutsättningar man har till att rapportera som offentligt anställd i förhållande till en privat anställd så har whistleblowers i offentliga organisationer ändå fått betala dyrt för att de har rapporterat menar TCO (2011). Det kan handla om allt från mobbing, bli kallad skvallerbytta, ses som besvärlig och bli utfrysad. Det som "mobbarna" inte förstår är att det finns risk för organisationen att stagnera om man inte vågar ompröva dessa "sanningar". För att förhindra detta

är det därför viktigt med en kultur på arbetsplatsen som är öppen för att medarbetare ska använda whistleblowing när det finns en grund för det.

Som nämndes tidigare har möjligheten att framföra oegentligheter stor betydelse för vår arbetsmiljö, och forskning visar att genom att undvika konflikter ökar sjukskrivningar bland anställda. Om en arbetsplats har svårt att ta upp problem och felaktigheter så påverkas de anställdas beteende till att framföra oegentligheter. Detta är en av orsakerna till de psykosociala problemen på dagens arbetsplatser och det är både ineffektivt för organisationen och kan leda till stora kostnader (TCO, 2011).

2.3 Organisationskultur

2.3.1 Kultur på arbetsplatsen

Forskare har inte helt kunnat enas om ett entydigt begrepp gällande kultur, kanske just för att det är något immateriellt, något abstrakt som man vet vad det är men som är svårt att beskriva exakt. Vi har valt att ge två exempel på definitioner, som stämmer överrens med hur vi tolkar begreppet. Definitionerna är välanvända och vi anser att de är tydliga och underlättar i förståelsen för ett så komplext begrepp som kultur.

“Kultur är på det sätt som vi utför något på här hos oss.” (Bang, 1994, s. 21).

“De verklighetsuppfattningar, värderingar och normer som gäller inom en given grupp.” (Bang, 1994, s. 21).

Bang (1994) väljer därmed att definiera organisationskultur som:

“Organisationskultur är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden.” (Bang, 1994, s. 23)

Vidare förklarar Alvesson (2015) att kulturen har beskrivits som en framgångsfaktor på arbetsplatser, och även om det diskuterats så händer det ofta att organisationskulturen får äran för framgång än idag. Bergström (2002) menar på att det kan finnas två sätt att se på kulturbegreppet. Det ena kan vara att det utgör ett delsystem som ligger parallellt med andra system såsom exempelvis sociala och tekniska delsystem. Det andra sättet att se på det, som också är det vanligaste sättet, är att kulturen genomsyrar hela organisationen, och därmed utgör hela organisationen en kultur. Kulturen är då en metafor som utgör en ram och styr vårt intresse och vilka saker vi fokuserar på, samtidigt som vi utesluter andra saker. Utifrån detta kan man uttrycka att organisationen är en kultur istället för att den har en kultur. Det är även det sistnämnda sättet att se på kultur som vi vill använda i vår studie, och det är även så de flesta forskare ser begreppet menar Bergström (2002). Kulturen utgör då hela organisationen och forskaren nämner fenomen som: är relaterade till historia och tradition, är djupgående, är svåra att fånga och redogöra för, måste tolkas, är kollektiva och delas av medlemmar i en grupp. Det har att göra med

föreställningar, kunskaper och andra immateriella saker samt är holistiska och subjektiva snarare än strikt rationella och analytiska. Bergström (2002) tar även upp jämförelsen:

”Culture is to us what the water is to the fish: invisible and so taken for granted that it cannot be described to a researcher- it has to be discovered.” (Bergström, 2002, s. 38)

Alvesson (2015) menar på att bara för att organisationen inte jobbar specifikt med organisationskulturen, så saknar den inte betydelse för det. Organisationen och de högre uppsatta i företaget påverkar kulturen ändå, och sätter ramarna för hur företagets värld ska förstås. Vidare beskriver författaren att kulturen är lika viktig som den är svår att förstå. Lösningen finns inte i ett färdigt paket som kan implementeras, utan finns i teoretiska referensramar där kultur, innebörd och symbolik är beskrivna och på så vis menar Alvesson (2015) att det kan utgöra vissa beteendenormer.

En annan viktig del i kulturen är värderingar. Bolman och Deal (2005) menar att värderingar går att likställas med vad organisationen står för. Värderingar är ofta av abstrakt karaktär och skiljer sig på så vis mot uppsatta mål. Värderingar i en organisation bidrar till skapandet av en känsla av identitet. Värderingarna står för en grundläggande karaktär och det är ofta de som kan särskilja organisationer från varandra menar författarna. Värderingar kan presenteras i affärsiden och andra officiella dokument men de värderingar som betyder något är de som faktiskt tillämpas och som organisationen andas genom. Vad kultur är och vilken roll det spelar i en organisation belyser därför Bolman och Deal (2005) är en viktig fråga.

2.3.2 Att framföra oegentligheter på arbetsplatsen

De som rapporterar kännetecknas av ett personligt engagemang och känner ett moraliskt ansvar, är ofta utbildade, erfarna medarbetare som delar företagets värderingar och sitter i en säker ställning i organisationen. De omständigheter som föreligger vid ett beslut om att rapportera handlar ofta om allvarliga missförhållanden där det råder avvikande handlingar av faktiska utföranden i organisationen och organisationens målsättningar beskriver Hedin, Månsson och Tikkanen (2008).

En av de vanligaste orsakerna till varför man inte rapporterar är på grund av rädsla för repressalier beskriver Hedin, Månsson och Tikkanen (2008). När en person upptäcker en oegentlighet beskrivs den naturliga instinkten som *”Vad händer om jag rapporterar detta”*, och försöker då ta ställning till om hen kan hantera de repressalier som kan komma med rapportandet eller kan stå ut med att hålla tyst. Det har kommit fram att de som rapporterar ofta blir klandrade för att de inte är samarbetsvilliga och det slutar istället med att det är rapportören som blir granskad menar Hedin, Månsson och Tikkanen (2008).

En offentligt anställd har faktiskt rätt att yttra sig om hen upptäcker oegentligheter i organisationen enligt den grundlag som offentligt anställda omfattas av som bland annat Bengtsson (2012) tidigare nämnde. Det kan även ses som viktigt att de offentligt anställda får yttra sig eftersom att de ser resultaten av politiska beslut på nära håll, och Hedin, Månsson och

Tikkanen (2008) menar att som en offentligt anställd kan det nästan ses som en skyldighet att rapportera om oegentligheter enligt deras moraliska ansvar. Ändå händer det enligt Bengtsson (2012) att viktiga personer inom myndigheter bestraffar de som yttrar sig kritiskt och försöker spåra de som lämnat uppgifter. Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) nämner också att många i offentliga organisationer avstår från att rapportera på grund av otrygga anställningsförhållanden, en osäker/svag position på marknaden eller som tidigare nämnts rädsla för repressalier. Duvringe och Flotte (2015) anser att det är ett demokratiproblem när folk inte vågar framföra problem, och att mer forskning borde göras i ämnet. Deras undersökning visar att många ställer sig positivt till om man kunde prata om problem och missnöje på arbetsplatsen. Många säger sig bara vilja hjälpa organisationen, men tycker det ibland det till och med kan vara omöjligt att rapportera ett problem. Undersökningen visade också att många inte tycker att rapporteringen tas på allvar.

Problematiken med att framföra oegentligheter kan ofta handla om att det finns maktförhållande, till exempel personer i ledningsställning som är i relation till oegentligheter och är därmed angelägna om att dölja kritik. Det som organisationen bör ha i åtanke är att om man tystar ner ett problem finns det en risk att rapportören vänder sig till media istället vilket innebär en extern whistleblowing. Därför ses det som mer uppskattat när oegentligheten framförs internt eftersom vid externt framförande finns risk att man förlorar anseendet bland allmänheten (Duvringe & Flotte, 2015; Hedin, Månsson & Tikkanen 2008). De effekter och konsekvenser som kom fram från en studie i USA visade att en femtedel upplevde positiva effekter efter deras rapportering, men bara för att oegentligheten åtgärdas så betyder det inte att rapportörerna behandlas väl eftersom de fortfarande kan få ta emot repressalier menar Hedin, Månsson och Tikkanen (2008). Författarna berättar vidare att i deras egen studie om "Konflikter kring kritiker inom människovärdande organisationer- orsaker, förlopp och konsekvenser" var tanken från början att intervjua ledare och högre uppsatta personer för att få olika perspektiv, men detta ändrades då man förstod att många rapportörer fortfarande befann sig i en känslig position, även om det var flera år sedan händelsen.

3. Tidigare forskning

Nedan följer tidigare forskning där vi presenterar en rad olika artiklar som berör vårt ämne för att belysa vad man tidigare har kommit fram till inom området. Dessa artiklar kommer vi sedan att använda oss av i vår analys och därmed sätta vårt resultat i förhållande till vad man tidigare kommit fram till.

3.1 Rapporteringsstrukturen

3.1.1 Policys och rapporteringsmöjligheter

Hassink, Vries och Bollen (2007) lyfter teorier som visar på att personliga egenskaper, situationen och olika faktorer har betydelse för vårt etiska uppförande. Faktorer som exempelvis spelar in är vår moraliska utveckling, kontrollbehov, vårt ego, organisatoriska faktorer och

organisationskultur. En organisation kan därför påverka de anställda genom att till exempel utforma en miljö som reducerar oetiskt beteende. Författarna belyser bland annat att de flesta individer söker guidning när det uppstår etiska dilemman och därför föreslås inrättning av formella dokument som beskriver moraliska standarder för individuella och gemensamma beteenden. Vidare belyses att de flesta orsaker till att man inte rapporterar är för att man inte är säker på att det är en oegentlighet, hur man ska rapportera, inte anser att det är ens skyldighet, rädsla för repressalier och avsaknad av tro på det administrativa systemet. Genom att uppföra formella dokument för guidning kan detta hjälpa dem vilna menar Hassink, Vries och Bollen (2007). Flera författare (Hassink, Vries & Bollen 2007; Vandekerckhove & Lewis, 2012) belyser efterfrågan av föreskrifter om uppgiftslämnande policys och rutiner eftersom det mesta har utretts genom praxis. Policys och rutiner behöver dock inte nödvändigtvis uppfattas som bestämmelser utan Vandekerckhove och Lewis (2012) menar att policys kan eftersträva en vägledande funktion. Vidare skriver Hassink, Vries och Bollen (2007) att upprätta policys angående whistleblowing kommer göra whistleblowing mer effektivt. Anställda behöver informeras om vad som är etiskt och inte etiskt godtagbart handlande, och helt enkelt när man har ett moraliskt ansvar om när man ska rapportera. Rapporterna som gjorts visar på att uppgiftslämnare ofta upplever osäkerhet när det kommer till vad de kan eller bör rapportera om (Junod, 2015). Det går inte att förvänta sig att det rapporteras om oegentligheter när man inte vet vad som är angeläget eller inte angeläget att rapportera om menar Miceli och Near (2009).

Likväl som vi skapar policydokument på många andra områden, kan man använda liknade strategi som lämplig för whistleblowing-funktionen. Många större företag är försedda med handböcker/informationsmaterial vid introduktionen när man blir anställd. Förslagsvis kan policys och etiska koder införlivas i det material som anställda tillhandahåller vid introduktionen. En annan möjlig informationskanal är att se till att det finns tillgängligt på organisationens intranät eller hemsida (Miceli & Near, 2009).

Tidigare forskning har visat på hur organisationsstrukturen kan inverka på beslutet att avslöja oegentligheter (Hassink, Vries & Bollen 2007; Hedin & Månsson, 2012; King, 1999). King (1999) skriver bland annat att en organisation som har utvecklade, klara och tydliga rapporteringskanaler för avslöjande av oegentligheter tenderar till att verka uppmuntrande för personalen att använda funktionen mer. Följaktligen skriver Hassink, Vries och Bollen (2007) att om organisationen eftersträvar en policy som stimulerar whistleblowing, kommer det resultera i att individen använder funktionen mer. Finns det en begränsning i möjligheten för kommunikation menar King (1999) att risken för att man istället använder sig av externa rapporteringsmedel är högre och Junod (2015) påtalar att riktlinjer eller regler för funktionen bör vara offentligt och lättillgängligt. Likaså finns det risk för användandet av externa rapporteringsmedel om det råder okunskap eller om det inte finns tillräckligt med information angående whistleblowing-funktionen (King 1999).

Vandekerckhove och Lewis (2012) har i sin forskning undersökt organisationens perspektiv på whistleblowing där man studerat frågor om utformning samt genomförande av intern

rapporteringspolicys och rutiner. I jämförelsen av olika riktlinjer som förekommer i whistleblowing-sammanhang, fann de bland annat vad de anser som allvarliga brister i förhållandet till viktiga aspekter i rapporterandet gentemot organisationen. Det man fann var att riktlinjer ”fallit i fällan”. Fokus har förflyttats till uppgiftslämnaren istället för att ha fokus på själva processen för hanteringen av dennes oro angående förekomna oegentligheter. Författarna förklarar detta delvis genom att mycket av tidigare forskning uppmärksammat den enskilda individen som rapporterat snarare än hur man som organisation ska bemöta det. Därav ser man ett behov av att fokusera mer på processen än på uppgiftslämnaren. Slutligen påpekar man att det inte är bra för någon part om det finns förvirring angående hur man bör gå tillväga för att påtala oegentligheter.

3.1.2 Centrala delar för whistleblowing-funktionen

Tidigare forskning har gjorts för att presentera förslag på hur man inrättar en effektiv intern whistleblowing-plattform inom ett företag. Junod (2015) menar att whistleblowing-funktionen bör vara bred när det kommer till vad som är föremål för funktionen. Den ska bemöta såväl kriminella, administrativa, civila och etiska oegentligheter, då det många gånger kan vara svårt att skilja dessa oegentligheter åt. Som individ kan det vara svårt att avgöra om oegentligheten är tillräckligt allvarlig eller aktuell för funktionen och därav bör man inte begränsa sig till allvarliga brott utan i så fall skicka informationen vidare.

För att rapportera är tillit, “a trust relationship”, till mottagaren av rapporten av stor vikt för framgången av att man kommer använda sig av rapporteringskanalerna (King, 1999). Miceli & Near (2009) skriver bland annat att det är bra om organisationen ser till att den anställda har flera personer att rapportera till för att kunna välja den som man känner mest tillit till och som man känner sig mest bekväm med. Det kan också handla om att ha flera olika möjligheter för att rapportera samt olika rapporteringskanaler.

För att ha en fungerade whistleblowing-funktion är det viktigt att man har ett system som är uppmuntrande, utredande och ger återkoppling (King 1999). I likhet med Börnfelts (2015) studie om kulturen på arbetsplatsen och ledarskapets betydelse skriver även Miceli och Near (2009) om vikten av att chefer stödjer och bör upprätthålla samt verka för en stödjande kommunikation som inkluderar möjligheten att använda sig av andra kanaler för rapportering, exempelvis en whistleblowing-funktion. Vidare bör det vara en rättvis utredning som resulterar i åtgärder om det förekommit oegentligheter som man finner fog för. Tidigare forskning som Miceli och Near (2009) hänvisar till, visar dock att man trots möjligheterna att rapportera, ofta väljer att inte rapportera. En anledning till detta är att man tror att det ändå inte leder till några åtgärder. Det är därmed av stor vikt att man som organisation i den mån det går ger feedback och återkoppling samt visar att de rapporter som faktiskt kommer in är värdefulla. Det faktum att rapporteringen sker anonymt kan dock försvåra denna möjlighet. Ibland har det inte funnits fog för oegentligheten, eller bevisen varit för oklara och därmed finns det inte tillräckligt med underlag för en utredning (Miceli & Near, 2009). Att ha anonyma vägar har kritiserats då det just

kan försvåra när det inte finns fullständig information eller när beskrivningarna är vaga. Dessutom är risken för missbruk större vid en anonym kanal, rapporter om osanna uppgifter etc. Men samtidigt kan mycket värdefull information fås via en anonym kanal, framförallt när individer upplever rädsla för repressalier vid direkt framförande av oegentligheter till chefer (Junod, 2015).

I Börnfelts (2015) artikel tas även styrd kommunikation upp som en faktor i förhållande till att framföra kritik. Undersökningen visar att chefer kan bli upprörda om oegentligheter inte lämnas direkt till dem utan rapportören går en annan väg. Denna problematik kopplar forskaren ihop med den traditionella byråkratiska organisationsmodellen där man förväntas att kommunikationen ska löpa vertikalt till närmsta chef.

3.2 Organisationskultur

3.2.1 Kulturens inverkan på whistleblowing

En whistleblowing-funktion som snabbt fångar upp problem och tillrättaställer dessa bidrar till en kultur där de anställda upplever ett större mått av engagemang, arbetstillfredsställelse och skapar ett större mått av ”commitment” till organisationen (Miceli & Near, 2009). Arbetsgruppen har också en viktig roll i kulturen menar Junod (2015). En whistleblower söker gärna bekräftelse och stöd och därför är det som arbetsgrupp viktigt att man erbjuder detta och försäkrar whistleblowers om att deras åtgärd, rapportandet, verkligen är värdefull. Junod (2015) påpekar att man bör offentliggöra en rapport som visar på resultatet av whistleblowing-funktionen. Hur många tips som kommit in, hur många man kunnat gå vidare med, åtgärder etc. På så vis blir funktionen transparent och man kan lära sig av praxis samtidigt som man ser att det fungerar i det “verkliga livet”. Författaren uttrycker sig följande:

“This tool must not only work – but also be shown to work” (Junod, 2015, s.11)

Hassink, Vries och Bollen (2007) tar precis som Miceli och Near (2009) i sin forskning upp psykiska faktorer som organisationsengagemang och lojalitet som kan påverka steget att rapportera. Desto mer lojalitet man känner till organisationen ju större sannolikhet är det att man rapporterar om oegentligheter. För att beskriva sambandet kan man bland annat se att de som rapporterar ofta är män, har professionella positioner och har varit länge i tjänst. Man nämner dock att sambandet mellan organisationsengagemang och avgörandet att ta steget att rapportera är något osäkert. Varelius (2009) lyfter här en viktig fråga om förhållandet mellan lojalitet och whistleblowing när det kommer till tolkning av begrepp. Empiriska studier kan skilja sig åt i sina resultat beroende på vilken typ av lojalitet, vilken innebörd man ger lojalitet samt hur man använder begreppet lojalitet. Att vara lojal mot sin arbetsgivare kan ibland upplevas vara moraliskt problematiskt med whistleblowing, att rapportera eller inte rapportera. Varelius (2009) belyser detta dilemma genom att skriva om olika uppfattningar om vad som ligger i begreppet lojalitet. I sin studie presenterar han flera forskare som är förespråkare för en ny uppfattning av lojalitet. Argumenteten som förs av den ”nya uppfattningen” om att vara lojal mot sin

arbetsgivare inte är oförenligt med att ”rapportera” och ger därmed inte upphov till moraliska problem. Vad man menar är att de anställdas lojalitet och whistleblowing egentligen har samma syfte, man vill göra det moraliskt rätta och goda för arbetsgivaren. Man menar att lojalitet ”seek the good of its object”. Att rapportera är för arbetsgivarens goda sak och det kan därför inte vara oförenligt med lojalitet. Whistleblowing skulle därför inte vara ett ”verkligt moraliskt problem”, och huvudtanken är att whistleblowing inte kan bryta anställdas lojalitet. Det handlar vidare om den goda moralen hos dig som anställd. Med den bakgrunden menar man till och med lojalitet kan kräva whistleblowing. Även om lojalitet kan innebära att det finns en viss tolerans för fel och brister innebär det inte att man ska tåla om allvarliga moraliska brister. Lojalitet medför därför inte absolut eller total tolerans. När vi förstår lojalitet ”rätt” menar man att whistleblowing inte är ett hot mot lojaliteten. Författaren Varelius (2009) ifrågasätter denna nya uppfattning med vad han kallar ”the standard conception”- alltså så vi ser på lojalitet vanligtvis. Varför vi upplever att det är ett moraliskt problem är grundat i vår acceptans och förståelse av lojalitet som tillåter att lojalitet inte behöver vara förenligt med ”seek the good of its object”. Den föreställning av lojalitet som vi har betonat trohet till det vi hyser lojalitet inför. Exempelvis kan vi vara trogen ett löfte utan att det är det bästa ändamålmässiga (”seek the good of its object”) för personen vi har gett löftet.

I studier av Börnfelt (2015) har man undersökt framförandet av kritik utifrån vård och omsorgssektorn samt utbildningssektorn där whistleblowing har innefattat en del av undersökningen när det gäller att framföra kritik. Fokus har bland annat legat på anställdas möjligheter att framföra kritik och få gehör för kritik. Undersökningen gjordes på 92 arbetsplatser där man på en tredjedel upplevt stora svårigheter att framföra kritik. Studien visade att den grupp som upplever minst svårigheter med att framföra kritik karakteriseras av en kultur på arbetsplatsen som är stödjande, öppen, prestigelös och där det är tillåtet att ha avvikande uppfattningar. Det framgick också att man hade ett förtroende för ledarskapet vilket Cassematis och Wortley (2013) i sin studie kom fram till hade ingen betydelse. I deras studie undersökte författarna om det var möjligt att klassificera whistleblowers eller icke- rapportörer med hjälp av personliga och situationella variabler. Undersökningen visade på att de som rapporterade var inte missnöjda med sitt jobb, och det hade inget samband med tilltro eller ingen tilltro till ledningen. Det var mer situationsbaserade än personliga egenskaper som avgjorde att man rapporterade eller inte, och de som rapporterar är alltså personer som befinner sig på fel plats vid fel tidpunkt enligt Cassematis och Wortley (2013).

4. Metod

Nedan följer en presentation där vi redogör och argumenterar för våra metodologiska överväganden. Vi redogör även för urvalet studien baserats på och hur det empiriska materialet har skapats och analyserats. Vi förhåller oss också kritiska till de val vi har gjort genom att argumentera för fördelar men även belysa nackdelar med de metodologiska valen.

4.1 Intervjuedesign

Varje forskningsbart problem kan belysas ur två perspektiv, kvalitativt och kvantitativt perspektiv (Olsson & Sörensen, 2011). Det är inte alltid självklart vilken metod man ska använda, och då ger Ahrne och Svensson (2011) tips på fyra frågor man kan ställa sig; Vilken är min forskningsfråga? Vilket eller vilka fenomen i världen handlar denna forskning om? Vad för typ av data kan fånga detta eller dessa fenomen? Vilken eller vilka metoder kan ge mig dessa data? Det kan också vara så att respondenterna föredrar olika metoder, till exempel vid mer känsliga undersökningar. Vissa kan uppleva att en enkät underlättar i sådana lägen, eftersom det känns lättare att hantera medan andra vill ha en intervju eftersom det kan upplevas opersonligt att svara på så personliga och känsliga frågor via en enkät (Eliasson, 2013). Vi har tagit hänsyn till storleken på arbetsgivaren den undersökta organisationen omfattar. Att använda sig av ett enkätverktyg vid en stor undersökning skulle resultera i en dyr och väldigt tidskrävande process (Trost, 2012).

När syftet som i vår studie var att försöka förstå människors sätt att resonera och reagera kan det vara bra att använda sig av en kvalitativ metod. Här kan man förstå och hitta speciella handlingsmönster som urskiljer sig enligt Trost (2012). Vidare bedöms en kvalitativ ansats lämpa sig när man undersöker sådana sammanhang som inte är direkt uppenbara på en gång, utan kräver att där finns en förståelse (Eliasson, 2013; Trost, 2012), precis som i vårt fall. Utifrån vad som ovan nämnts gjorde vi bedömningen att en kvalitativ ansats kom åt ett resultat som en kvantitativ ansats inte hade gjort. Undersökningen utgick från en deduktiv ansats där man utgår från en befintlig teori. Denna teori fungerar likt en referensram utifrån det valda området som man ska undersöka och teorin tillämpas sedan för att sätta det i en situation (Hartman, 2004). På liknade vis har vi byggt en referensram av tidigare studier och teorier inom vårt område som vi sedan har satt i relation till vad som framkommit i vår undersökning.

4.1.1 Semistrukturerad intervjumetod

Intervju som metod kan vara utformad på olika sätt beroende på vad som är syftet att få fram av informanten samt vilken målgrupp man väljer att intervjua (Eliasson, 2013). Ofta skiljer man mellan öppna intervjuer och mer strukturerade fokuserade intervjuer (Dalen, 2007). Vårt val av intervjuedesign föll på en semistrukturerad intervju/delvis strukturerade intervjuedesign. Denna typ av design är den vanligaste förekommande formen i intervjusammanhang (Dalen, 2007). Valet grundar sig i att vi ville bort från den strukturerade intervjuns begränsningar då en alltför strukturerad intervju kan leda till att man blir bunden och inte kan följa upp intressanta spår. Vidare kan en allt för ostrukturerad intervjuedesign ge väldigt uttömmande svar (Eliasson 2013), vilket kräver att informanten är villig att öppna sig. Genom att använda oss av en semistrukturerad/delvis strukturerad intervjumetod hade vi som intervjuare möjlighet att rikta in oss på bestämda ämnen som vi valt ut i förväg samt möjlighet till att ställa följdfrågor. De flesta känner också mer trygghet i att använda sig av en sådan design, både som intervjuare och informant anser Dalen (2007).

4.1.2 Intervjuguide

Kvale och Brinkmann (2014) menar att intervjuarens frågor bör vara korta och enkla att förstå. Själva forskningsfrågan kan vara utformad i ett mer teoretiskt språk medan intervjufrågorna bör anpassas och uttryckas på ett sådant vis att det passar målgruppen. Som vi nämnt tidigare utgick vi från en semistrukturerad metod där vi inte på ett strängt sätt strukturerade upp intervjun. De frågor som guiden bör innehålla ska täcka de ämnen och frågor som studeras. Hur man väljer att utforma frågan beror på vad du som forskare är ute efter att få veta och det kan vara direkta frågor, mer inledande frågor eller tolkade frågor etc. (Kvale & Brinkmann, 2014). Vår intervjuguide växte fram efter vi läst in oss på området och klargjort våra frågeställningar. Vår avsikt var att framkalla mer spontana beskrivningar och upplevelser och vi hade därmed mer relativt deskriptiva frågor. Intervjufrågorna präglades också av en del direkta och specificerade frågor för att visa fall försöka nå mer precisa beskrivningar (se bilaga 2).

4.2 Urval

En viktig fråga i kvalitativa studier är valet av informanter. Dalen (2007) belyser att i kvalitativa forskningsprojekt är det ofta en svaghet att forskare inte tillräckligt grundligt redogör för urvalet resultatet bygger på, vilket kan bidra till svårigheter i att bedöma giltigheten. När det kommer till val av informanter är det en fråga om ”lämpligt urval”. Intervjumaterialet som ska samlas in måste uppnå kvalitet för att kunna utgöra underlag för tolkning och analys (Dalen, 2007). För att undersökningen skulle vara hanterbar och för att vi på bästa sätt skulle uppnå ett ”lämpligt urval” valde vi att rikta oss mot ett representativt urval av fackliga företrädare som respondenter. Nedan följer en grundlig redogörelse av urvalet som studien baserades på samt argument om valet av att använda oss av fackliga företrädare som ”lämpligt urval”.

Som facklig företrädare är man en viktig länk mellan medlemmar man representerar och arbetsgivaren. Rollen kan beskrivas som informativ där uppdraget bland annat är att föra fram information till medlemmar men samtidigt deras synpunkter, anmärkningar, förslag och önskemål till arbetsgivaren (Kommunal, u.å.). Den fackliga organisationen och arbetsgivaren kan ibland upplevas stå i ett motsattsförhållande. Faktum är att ofta så strävar man mot samma mål, bara det att målen kan vara olika formulerade. Förbundets fokus på goda anställningsförhållanden och villkor gentemot arbetsgivarens fokus på effektivitet är inget motsattsförhållanden. Tvärtom, de går ofta hand i hand. Effektiva verksamheter innebär ofta goda anställningsförhållanden och villkor, och genom att fungera gemensamt kan man uppnå målen (Jusek, u.å.).

Då studien undersökte ett förhållande mellan arbetsgivaren och anställda inom organisationen var vår bedömning att som facklig företrädare bör man ha intresse och engagemang i den aktuella undersökningen. Att ha en fungerande whistleblowing-funktion borde inte bara vara av intresse för organisationen utan även ligga i intresse av medlemmarna. Samtidigt såg vi fackliga företrädare som större kunskapskällor om organisationens whistleblowing-funktion då det berör relationen mellan anställda och arbetsgivare. Vidare såg vi också att som facklig

företrädare förekommer man ofta i en roll av framförandet av information och kritik vilket kan ha likheter med förhållandet vid whistleblowing.

För att komplettera studier kan det i vissa fall vara lämpligt att använda sig av flera informantgrupper. På så sätt kan man få en föreställning om hur olika parter kan uppleva samma fenomen, eller situation (Dalen, 2007). Utöver facklig företrädare har även intervjuer utförts med förhandlingschef och chefsjurist. Intervjuer med dessa syftade främst till att få en inblick i strategier och hur man arbetade med funktionen.

4.2.1 Kontakt med respondenter

Genom att kontakta organisationens informationscenter fick vi namnen på de största fackförbunden inom området organisationen är verksam i. Ett informativt mejl skickades ut till respektive förbund för att undersöka möjligheterna för att komma i kontakt med fackligt företrädare samt informera om syftet med undersökningen. Vårt mål var att genomföra tio intervjuer med fackliga företrädare med en relativt jämn fördelning mellan förbund för att representera olika branscher och yrken inom organisationen. Tyvärr fick vi inte i den mån vi önskade kontakt med förbunden. Vi valde därför att ändra strategi. Strategi B blev att använda oss av de jobbbannonser som ligger ute på kommuns hemsida. I varje annons fanns namn och telefonnummer till facklig kontaktperson inom respektive förbund. Totalt kontaktade vi 21 stycken fackliga företrädare. Förfrågan att delta har skett genom telefonsamtal, varav vi lyckades komma i kontakt med 10 stycken. Det blev ett bortfall på en person vilket grundade sig i bristande kunskap i ämnet och valde därmed att inte delta. Resterade 9 fackliga företrädare tackade ja vilket sedan bekräftades genom att svara på ett bekräftelsemejl. Kontakt med förhandlingschefen och chefsjuristen skedde via telefon och mejl vilket ledde till att totalt genomfördes 11 intervjuer i undersökningen.

4.2.2 Eventuella felkällor

Det som kan ha påverkat vårt resultat är respondenternas olika kunskaper i ämnet. Detta kan ha gjort att vi inte alltid fått de uttömmande svar som vi hade önskat. Vad man också kan ha i åtanke är att funktionen är relativt nyinrättad (2012) och har därav kanske inte hunnit etablerat sig så väl i denna stora organisation vilket kan påverka kunskapsnivån. Vissa av intervjuerna genomfördes två och två och vissa genomfördes enskilt. I de fall de genomfördes två och två var detta på eget förslag från fackliga företrädare. Vi är väl medvetna om att whistleblowing kan vara ett känsligt ämne och det kan därmed ha haft betydelse om man blev intervjuad enskilt eller inte. Vi bedömer dock att detta inte varit märkbart då intervjuerna som utfördes två och två skapade en öppnare dialog där man vågade diskutera och framföra sin åsikt. Krag-Jacobsen (1993) poängterar dock en del problem förknippade med att intervjua flera personer samtidigt. Han menar på att det är viktigt att skapa en balans mellan respondenterna då det kan hända att alla inte får lika mycket utrymme. Det kan även störa eftertanken då tysthet kan avbrytas av andra respondenter. Då det fanns en väldigt liten kunskap om whistleblowing upplevde vi det mer som om man kunde hjälpa varandra att sätta sig in i exempel och situationer för att kunna svara på våra frågor. Därför lägger vi ingen större vikt i om man intervjuades enskilt eller inte, men vi är

väl medvetna om att detta kan ha påverkat resultatet. För att minimera respondenternas påverkan på varandra fick vi som intervjuare inta en aktiv roll för att skapa en balans och låta alla komma till tals.

4.3 Trovärdighet/Generaliserbarhet

Vid forskning är det viktigt att läsarna känner att det är trovärdigt. Detta kan skapas med transparens vilket menas att materialet ska skildras på ett genomskinligt vis (Ahrne & Svensson, 2011). För att vi skulle få en undersökning som präglades av transparens lade vi stor vikt vid genomförandet av det skriftliga arbetet där vi med stor noggrannhet beskrev och argumenterade för vårt tillvägagångsätt och våra val. På så vis går det också diskutera och kritisera texten. Materialet skickades även ut innan publicering till alla de som medverkat i intervjuerna för att säkerställa att vi som författare återspeglar en rättvis bild av resultatet. Om undersökningen är generaliserbar finns det också en större trovärdighet. Generaliserbarhet handlar om att resultatet går att tillämpa på andra ställen än där forskningen gjorts. Det kan vara personer, sociala miljöer eller andra organisationer som liknar det man studerat (Ahrne & Svensson, 2011). Vår studie är generaliserbar på så vis att vi studerat en social miljö såsom en arbetsplats och att bemöta kritik är något vi vill påstå alla organisationer står inför alla. Dock är studien begränsad då den är liten till sin storlek vilket gör den något svag för att generalisera.

4.4 Etik

Det finns en rad faktorer man ska ta hänsyn till när man vill genomföra en intervju menar Dalen (2007). I vår undersökning har vi tagit hänsyn till grundläggande etiska riktlinjer som konfidentialitetskravet, samtyckeskravet, informationskravet och nyttjandekravet. Detta har skett genom att använda oss av Dalens (2007) riktlinjer för intervju (se bilaga 2). Respondenterna fick redan vid tillfrågandet av medverkan i intervju information om undersökningens syfte samt att den kommer att bearbetas, analysera och redovisas så att respondenternas konfidentiellitet och integritet inte kränks. Ett bekräftelsemejl har också skickats ut till respondenterna där vi återgett den information som tagits via telefon så man i lugn och ro kan överväga deltagandet utan yttre påfrestningar. Information upprepades även vid intervjun för att bekräfta samtycke till att delta.

4.5 Analysmetod

4.5.1 Transkribering

Intervjuerna ska med fördel dokumenteras på något vis (Dalen, 2007; Eliasson, 2013; Trost, 2012). Vårt val föll på dokumentation genom inspelning, då det är en smidig metod för att kunna gå tillbaka om det skulle finnas oklarheter. Valet av dokumentationsmetod kräver också att det finns ett informerat samtycke från den intervjuade, något som vi säkerställde innan vi började

varje intervju genom att använda oss av den checklista Dalen (2007) utformat enligt etiska riktlinjer (Bilaga 2, intervjuguide).

4.5.2 Meningskategorisering/Meningskoncentrering

I vår bearbetning av intervjumaterialet har vi använt oss av meningskategorisering och meningskoncentrering. Tillvägagångssättet grundar sig i Kvaless (1997) metod som beskriver hur långa texter kan kodas till kategorier och struktureras upp och redovisas i enkla tabeller och figurer. På liknade vis har vårt material strukturerats upp och kodats. De kodade kategorierna växte fram under inläsningen av materialet och det är under dessa kategorier vi sedan valt att presentera vårt resultat och analys utifrån. Vi är väl medvetna om risken med denna typ av analyseringsmetod, att materialen kan reduceras och på så vis tappa sitt sammanhang. Det är viktigt att inte kvantifiera materialet eftersom då kunde enkäter genomförts från början. Meningskategoriseringen och meningskoncentreringen har mer används som ett verktyg för att underlätta överblicken av materialet.

5. Resultat/Analys

Nedan presenteras resultatet vi kommit fram till i vår undersökning varvat med analys från den teori och tidigare forskning vi redovisat. Inledningsvis kommer en presentation av den studerade organisationens funktion, med stöd av information från chefsjuristen och förvaltningschefen. Därefter presenteras resultat/analys från de övriga respondenterna. Vi har valt att presentera resultatet och analysen tillsammans för att skapa ett flyt i texten, slippa upprepningar och på så visa underlätta för dig som läsare. Slutligen följer en sammanfattning där vi redovisar slutsatsen utifrån de frågeställningar som undersökts.

5.1 Rapporteringsstrukturen

5.1.1 Whistleblowing-funktionen i den undersökta organisationen

Chefsjuristen och förhandlingschefen förklarade att whistleblowing-funktionen är en funktion som är öppen för alla som vill lämna in ett tips angående oegentligheter. När ett tips kommer in till whistleblowing-funktionen diarieförs den inkomna informationen och i samband med detta görs även en sekretessbedömning. Som rapportör har man möjlighet att lämna ett tips via mejl eller telefon vilket framgår på organisationens offentliga hemsida. Det finns också möjlighet att skicka tips via post, vilket rapportörer har gjort i alla tider menade chefsjuristen på. Denna möjlighet framgår dock inte på hemsidan. Nästa steg i processen är att ge information till berörda. När informationen är angiven görs en första bedömning av tipset för att sedan bearbeta det. Då kollar man om anklagelserna i informationen har någon grund. Chefsjuristen och förhandlingschefen såg inga större problem med falska anklagelser, men däremot kan det vara så att informationen är för ospecifik för att kunna gå vidare. I de fall det går försöker man då återkoppla om att informationen var ofullständig, men det är inte alltid så lätt i en sådan här funktion då man anmäler anonymt menade förhandlingschefen. Det tillsätts sedan en utredning

som sköts internt och när tipset sedan är färdigutrett upprättas rekommendationer till ansvarig nämnd om åtgärder.

Hela processen diarieförs och eftersträvar att utföras med en transparent hantering av hela processen då det handlar om en förtroendefråga, vilket respondenterna menade på är väldigt viktigt för att skapa tilltro till funktionen. Det fanns inga policydokument upprättade för funktionen utan endast en kortfattad informationssida på organisationens officiella hemsida där man bland annat skriver följande: "Vid misstanke om oegentligheter inom någon av organisationens verksamheter ska whistleblower-funktionen kontaktas." "Misstankarna kan gälla korrupktion, mutor, jäv eller liknande där någon på ett oacceptabelt sätt utnyttjar sin ställning för att gynna sig själv." (Jönköpings kommun). Chefsjuristen berättade däremot att man har utformat en processbeskrivning om tillvägagångssättet när ett tips kommer in. Denna processbeskrivning är inget som finns publicerad eller något som ligger tillgängligt för de anställda. Sedan funktionen inrättades 2012 har man hanterat ett 50-tal ärenden vilket bland annat lett till förlikning gällande felaktig utbetald lön, konstaterade brott mot rese- och attestreglementet samt så har ett antal anställningar fått avslutas. För en mer specifik bild av processen, vilka parter som blir inblandade vid vilken tidpunkt etc. se processbeskrivningen i bilaga 1.

Den undersökta organisationen utmärkte sig inte på något avsevärt vis när det kommer till hur man ser på whistleblowing och användningen av begreppet. I likhet med TCO:s (2011) beskrivning handlar det om en individ som upptäckt allvarliga oegentligheter i organisationen och som rapporterat eller avser att rapportera om detta. Detta stämmer också bra överens med den väl använda definitionen av Miceli och Near som bland annat Hedin och Månsson (2012) använder sig av. I stora drag handlar definitionen om avslöjanden av olagliga och omoraliska handlingar som förmedlas till personer inom organisationen som besitter möjlighet att påverka och ta till åtgärder. Vad som kan skilja den undersökta organisationen mot ovan nämnda beskrivningar är att funktionen är öppen för allmänheten och avser inte bara arbetstagare eller uppdragstagare i organisationen.

Utifrån våra grundlagar som innefattar bland annat yttrande- och meddelarfrihet (YGL; TG) har man rätt att påtala bland annat oegentligheter. Bengtssons (2012) anser att det kan ses som viktigt att offentligt anställda får lov att yttra sig då de ser resultaten av politiska beslut på nära håll och likaså betonar Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) att det nästan kan ses som en skyldighet enligt deras moraliska ansvar. Som organisation är det därmed av vikt att man har en utvecklad funktion, ett strukturerat sätt att hantera dessa tips på. Förutsatt att kanalerna är klara och tydliga har utvecklade whistleblowing-funktioner uppmuntrande verkan på personalen att använda den vid förekomsten av oegentligheter (King, 1999). Att man har valt att använda sig av flera möjliga vägar att rapportera ses som positivt för att man som rapportör ska kunna använda funktionen på det sätt som man känner sig mest bekväm med (Miceli & Near, 2009).

5.1.2 Kunskap om whistleblowing-funktionen

Under intervjuernas gång förstod vi att det fanns en stor okunskap kring whistleblowing- funktion i organisationen. Flertalet av respondenterna visste inte om att funktionen fanns i organisationen, och visste knappt vad begreppet whistleblowing innebar. Vi märkte att det fanns en tendens till att blanda ihop whistleblowing med meddelarfriheten. När vi sedan berättade om whistleblowing och dess funktion i organisationen så var det något nytt för flera.

“Det är väl att anmäla anonymt, om jag ser något som jag är obekvämd med, som jag tycker är fel. Att anmäla anonymt, vet inte så mycket så va?”

“Jag har en känsla av i och med att det inte bara var vi som inte hade koll på detta, eller någon annan heller som vi pratat med kan vi tillägga, så är det inget som är uppe på dagordningen direkt. Då hade vi snappat upp det någonstans i alla fall.”

I de fall där det fanns större kunskap fanns det ett samband med de som var i större utsträckning fackligt involverade. De som hade kunskap om funktionen uppgav sig fått information via samverkansmöten, och någon nämnde att de eventuellt fått informationen därifrån men det är inget som de med säkerhet kom ihåg.

“//.... Jag försökte dra mig till minnes hur långt det är, om det är ett eller två år sedan de tog upp att den möjligheten fanns för oss anställda att man anonymt kan lämna in tips om man upptäcker något som oegentligheter.”

“Jag vet att man byggt upp den så att man på nätet kan komma in med olika anmälan kan man säga då, och den som kommer in med dessa anmälningar behöver inte redovisa sitt namn eller så, så det är ju ett anonymitetsskydd för den som kommer in med det om jag kommer ihåg det rätt.”

De flesta hade fått kunskap om whistleblowing och dess funktion via organisationens hemsida och detta var inte förrän i samband med att intervjun för denna studie blev aktuell.

“Jag visste inte att den fanns, det var nu när du ringde då jag gick in och kollade.”

Ju mer kunskap man hade om funktionen desto mer betydelsefullt ansåg man det var att känna till innebörden av funktionen. En respondent som hade stor kunskap kring whistleblowing påtalade hur viktigt det var att ha vetskap om denna funktion som ledare, och att man har ett eget ansvar att känna till att det finns.

Den okunskap om whistleblowing som resultatet speglar ses i forskning som ett stort problem, då man inte kan förvänta sig att anställda kommer att rapportera oegentligheter om man inte vet vad som är angeläget att rapportera om samt om man inte vet hur man ska gå tillväga för att rapportera (Miceli & Near, 2009). Likaså beskriver Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) att beslutet i att rapportera eller inte rapportera grundar sig just i rapportörens bedömning om det faktiskt föreligger en oegentlighet eller inte. Av dessa anledningar bör det vara av stor betydelse

att anställda får information inte bara om att funktionen finns, utan även om vad som är etiskt godtagbart handlande och vad som inte är etiskt godtagbart handlande i organisationen. Detta för att kunna bedöma om det föreligger oegentligheter eller inte samt när man har ett moraliskt ansvar för att rapportera.

Undersökningen visade på att flera respondenter efterfrågade att whistleblowing-funktionen skulle vara synligare och mer tillgänglig för att man skulle använda sig av den om man hamnade i ett sådant läge.

“Alltså det har säkert stått någonstans sådär, men man kan ju tycka att man skulle fått lite bättre information. För det är en rätt viktig sak .”

Framförallt önskades mer information på intranätet, där det är oklart om det finns någon information överhuvudtaget, av några respondenter att döma som hade försökt hitta men inte lyckats finna någon. Från en respondent kom det fram att det skulle vara passande att ha information om funktionen på arbetsmiljökursen som organisationen ger. En sådan enkel sak som att man lyfter att funktionen finns vid exempelvis ett APT eller medarbetarsamtal önskade en annan. En respondent belyste att det framförallt behövs någon form av kommunikation. Organisationen har en ”medarbetareidé” som bygger på ledarskap, kommunikation och samverkan och att man här kunde belysa möjligheterna med whistleblowing- funktionen i större grad. Det finns även en personaltidning som en del respondenter önskade skulle påminna om funktionen, samt som kan ta upp ärenden som varit fall för whistleblowing- funktionen och en respondent belyste ett bra exempel:

“Man måste förstå vad man ska använda den till. Man kan hitta ett gott exempel på när den fungerat som bäst. Utifrån ett medborgarperspektiv då. Det behöver inte handla om att komma åt en person utan mer ett gott exempel. Det är ofta genom praktiska exempel som man skapar förståelse.”

Även chefsjuristen och förhandlingschefen uttryckte att man kan behöva påminna om funktionen eftersom anmälningarna minskat sedan införandet 2012.

I de fall man hade någon kunskap om funktionen hade man tillgodogjort sig den via samverkansmöte eller informationen som finns på organisationens offentliga hemsida, dock hade man inte uppmärksammat denna information som tidigare nämnt förrän det blev aktuellt att ställa upp som respondent i ämnet. Flertalet av respondenterna uppgav att det hade varit önskvärt med mer information för att bidra till kunskap om möjligheten du har genom funktionen och information på intranätet var återkommande. Tidigare forskning påtalar också intranätet som lämplig informationskanal. Man belyser även handböcker/informationsmaterial som man tillhandahåller vid introduktionen vid anställning som lämpligt material att påtala whistleblowing-funktionen samt som ett sätt för att sprida etiska riktlinjer menar Miceli & Near (2009). För att man ska använda sig av funktionen är det viktigt att information om riktlinjer och regler finns lättillgängligt menar Junod (2015).

Just tydligheten av rapporteringskanaler är något King (1999) också belyser för att rapportören kommer att använda whistleblowing-funktionen. Finns det en begränsning i kommunikationen, som vi bedömer otydlighet hade kunnat utgöra, samt om det råder okunskap eller om det inte finns tillräckligt med information så finns det en risk för att man istället använder sig av externa rapporteringskanaler (King, 1999). Kritik som framförs internt uppskattas mer än extern kritik enligt Hedin, Månsson och Tikkanen (2008) på grund av att man inte vill förlora anseendet bland allmänheten. Det kan därför ses vara av stor vikt att det finns information och åtkomst till funktionen på ett tydligt och tillgängligt sätt så att rapportören vet hur man ska förhålla sig till whistleblowing-funktionen. Det gynnar både den eventuella rapportören och organisationen.

5.1.3 Policy

Som nämndes tidigare finns det i dagsläget ingen utformad policy i organisationen för whistleblowing- funktionen utan det finns endast en beskrivning på organisationens officiella hemsida. Det är en beskrivning som är kort men väldigt tydlig och enkel, precis som det ska vara som en av våra respondenter uttryckte sig. Likaså uttryckte sig förhandlingschefen:

“//... det är ju inte jättekomplicerat egentligen, alltså själva funktionen.”

I frågan angående inrättande av policys för tydligheten av funktionen fanns det delade åsikter. Ungefär hälften av respondenterna nämnde att det skulle vara önskvärt med policys. Argumenten som talade positivt för policys är att det blir lättare att hitta information om funktionen, det blir lättare att hantera frågan och det skulle vara till hjälp i avgränsningarna. Framförallt lyfter man dilemmat med när man ska tillämpa funktionen, vilka händelser är av sådan art som ska rapporteras till whistleblowing- funktionen, vilka de naturliga vägarna för att rapportera är och hur man ska rapportera.

De som var mot policys förde argument om att policys ofta är svårtolkade samt att det finns risk för att det blir något anonymt och resulterar i ”hyllvärmare”. Många nämnde framförallt att det redan finns så många policys att förhålla sig till. Vidare påtalades att det redan finns en rad olika funktioner man kan anmäla oegentligheter till inom olika förvaltningar, till exempel skolinspektionen, lex Sarah, arbetsmiljöverket och så vidare. En respondent förklarar det följande:

“//... jag gör ju åtskillnad i min profession, så jag har ju anmälningsskyldighet i vissa saker som jag måste uppmärksamma och där vet jag ju i professionen, i själva yrket. Men sen när det gäller oegentligheter som egentligen inte drabbar våra kunder/klienter/brukare utan kanske mer drabbar verksamheten. Ekonomiska oegentligheter är ju inte lika tydligt och där finns det ju kanske lite svårigheter med avgränsning vart man ska vända sig.”

Samma respondent uttryckte också att funktionen nästan kan vara lite överflödigt på grund av att det redan finns ”vanliga” kanaler att använda sig av. En annan respondent beskrev också att de i sitt förvaltningsområde har väl utbyggda system för att rapportera olika typer av oegentligheter.

Förhandlingschefen och chefsjuristen påtalade att när funktionen implementerades så fanns det inga utformade policys, och trots det välldes det in ärenden. Därav har man inte sett ett behov av det.

“//... Så det var ju inte så att folk inte förstod eller behövde...//”

Det betonades också att om det hade varit för strukturerat hade det kunnat leda till att man istället blev avskräckt och inte vågar använda sig av funktionen.

Av resultatet att döma fanns det upplevda svårigheter i avgränsningen, när funktionen ska användas i förhållande till andra etablerade funktioner samt vad man ska rapportera om. Junod (2015) och Hassink, Vries och Bollen (2007) belyser också att det är ett förekommande dilemma, att man inte vet vad man ska rapportera om och till, som oftast leder till att man inte rapporterar. I den tidigare forskning som lyfts fram finns en stark tro på policys eller riktlinjer för att komma tillrätta med problemen som kan uppstå vid whistleblowing. Likväl som man skapar policydokument på många andra områden, anser Hassink, Vries och Bollen (2007) att man kan använda liknande strategi för whistleblowing- funktionen. Det faktum att organisationen inte har någon utformad policy kan försvåra för rapportören och därmed finns risk att man går miste om rapporter angående oegentligheter. Att inrätta en policy menar Hassink, Vries och Bollen (2007) skulle underlätta för rapportören och göra whistleblowing mer effektivt. Vad förespråkarna av policys i den tidigare forskningen dock inte belyser men som togs upp av respondenter i vår undersökning är användningen av policy. Bara för man har en policy betyder det inte att den alltid efterföljs och många gånger kan det bli en så kallad ”hyllvärmare” som någon respondent uttryckte. Vid en eventuell policy angående whistleblowing- funktion bör man vara noga med vad policyn innehåller så man inte hamnar i den ”fälla” som Vandekerckhove och Lewis (2012) beskriver i sin forskning där man fokuserar mer på uppgiftslämnaren än på själva processen och hanteringen av inkomna tips. Med tanke på vad en respondent vittnade om angående upplevelsen av policys- att de ofta är svårtolkade och att det redan finns så många, finns det ett behov av att policyn är tydlig och användbar och det är därmed av stor vikt hur man utformar policyn. Enligt Vandekerckhove och Lewis (2012) kan man använda policydokument mer som en vägledande funktion istället för att framställa en policy som strikta bestämmelser. Då hade man mer kunnat se det som riktlinjer och ett hjälpmedel för avgränsningarna när och hur funktionen ska användas. Med enklare vägledningsdokument hade man kunnat komma ifrån dilemman med allt för strukturerade policys som kan leda till att man blir avskräckt, som en respondent uttryckte.

Vidare kan vi också se kopplingar till tillgängligheten av information, vilket hade kunnat innefatta policydokument, för att inte hamna i det läge respondenten beskrev som ”hyllvärmare”. Tillgängligheten av information är något vi belyser i tidigare avsnitt.

5.1.4 Tillit till funktionen

De anmälningar som kommer in och är ett fall för whistleblowing- funktionen utreds av förhandlingschefen och chefsjuristen. Chefsjuristen lyfter fram fördelarna med att utredningen

sköts internt då man känner till sin organisation. Förhandlingschefen nämnde dock att i vissa fall hade det varit lämpligt att ha tillgång till någon utomstående, för även om de inte ansåg sig ha problem med att vara objektiva, så går det inte att garantera till 100 % då de ändå är anställda hos samma arbetsgivare som dem de utreder. Det påtalades även bland respondenterna en osäkerhet kring att utredningen sköts internt. På frågan om man kände tillit till whistleblowing-funktionen svarade en respondent bland annat:

”Vet inte.... Det beror sig på....”

En respondent nämnde att det hade känts tryggare med extern utredning. I ett förtroendeperspektiv ansåg respondenten att det är bättre om det utreds externt. Däremot rent praktiskt kan hen förstå synpunkten att det är enklare att utredningen sköts internt med hänvisning till kunskapen om organisationen.

Flera respondenter uppgav att man kan bli utelämnad när man lämnar tips via mail till whistleblowing- funktionen, eftersom mejladressen kan upphäva anonymiteten. En respondent gav som förslag att det hade underlättat om det fanns ett webbformulär på hemsidan för att på så vis garantera anonymiteten i större grad. En annan respondent förklarade hur en medarbetar- underökning minskat i svarsfrekvens när den övergick från pappersform (anonymt) till att man fyllde i undersökningen när man var inloggad via sin användare på intranätet. Undersökningen var fortfarande anonym men på grund av att man var inloggad kände man sig mer utlämnad.

“Man är inte körd på samma sätt men det skulle kännas lättare att skicka in om man inte lämnade ut sig så.”

“//... allt som är digitalt finns det ändå nån slags rädsla i, man kan se det kommer från mig.... IP adress mm.”

Trots att det fanns ett visst tvivel som nämnts ovan så finns det överlag en tilltro till funktionen bland respondenterna. En respondent uppgav att hen inte ens visste att funktionen fanns, men om det nu finns en sådan funktion så litar hen på att den ska fungera. En annan respondent belyste att hen förutsätter att det reds ut, och har svårt att se att det inte skulle göra det. Andra respondenter ser det också som en förutsättning att det tas om hand på ett korrekt sätt och att man får gehör. Andra respondenter tycker att det kändes okej, om än lite tveksamma i sitt svar, och en respondent uttryckte tveksamheten följande:

“//... att det inte kommer hända något, att ingen tar ansvar för det. Så på det viset om man har tagit det med sin närmsta chef//...// då har man en konkret person, som är tvungen att ge mig ett svar.”

Att behålla sin anonymitet är viktigt för att våga använda sig av funktionen. Samtidigt påtalar Junod (2015) just dilemmat med missbruk när man är anonym vid rapportandet. Ingen av våra respondenter uttryckte dock någon oro över att det skulle förekomma något sådant. Ett annat dilemma vid anonymitet är återkoppling. Miceli och Near (2009) beskriver att det är viktigt med

återkoppling av inkommen information, men det kan vara problematiskt i en whistleblowing-funktion eftersom den anonyma rapporteringen försvårar denna möjlighet.

Avsaknad av tilltro till det administrativa systemet, att rapporteringen inte tas på allvar och att det inte kommer leda till någon åtgärd är några av de faktorer tidigare forskning lyft fram att de som avstått från att rapportera ofta upplever (Duvringe & Flotte, 2015; Hassink, Vries & Bollen, 2007; Miceli & Near, 2009). Även om det fanns en viss tveksamhet i svaren gällande tilltro till funktionen, så uppgav respondenterna att de antog att det reds ut om det nu finns en sådan funktion. Att det finns en tilltro till funktionen är av stor vikt för att man ska använda sig av den menar King (2009).

5.2 Kultur

5.2.1 Ledarskapet

De flesta respondenter kände inte till om det fanns någon speciell kultur man eftersträvade i organisationen, men med en så stor arbetsgivare är det svårt att eftersträva en viss kultur menade respondenterna på. Det blir därför mer påverkat av vilken typ av chef man har, än av organisationen i sig. Alla respondenter upplevde att det fanns en kultur som tillät en öppen dialog på sin arbetsplats. De påpekade att som facklig företrädare har man i sin roll vana att granska och påtala brister, men som medarbetare ute i organisationen är det kanske inte alltid lika lätt att framföra kritik. En betydelsefull faktor i kulturen som alla respondenter ansåg påverka möjligheten till att rapportera är ledarskapet.

“Nä men ledarskapet är ju a och o va, det ska vara tillåtande så att säga, och att man som chef eller ledare inte ser det som ett nederlag så att säga. Ibland så tar dom det så personligt, istället för att se förbättringar, att det leder till något bra. Så upplever jag det, man måste se att det är bra för verksamheten.”

Återkommande fanns en uppfattning om att strävan borde vara att ha en så öppen kultur där det går att lyfta saker och ting på arbetsplatsen med sin chef. Nästan alla respondenter nämnde att funktionen är bra att ha, men att det inte är det primära alternativet. Dock var det en respondent som är helt emot funktionen och uttryckte sig bland annat:

“Jag vet inte... jag tycker det känns dumt att det ska behövas. Jag vet inte när jag skulle kunna använda det, det känns inte rätt. Tar jag det till min chef och hen inte gör något, då litar jag på det //... så jag skulle aldrig slå mig blodig att jag har rätt. Jag har jättesvårt för det här med whistleblowing- funktionen.”

Andra respondenter nämnde att whistleblowing är en funktion som kan vara bra att ha när man inte kan föra en dialog inom sin egen förvaltning, och att vända sig till chefen kändes som det mest naturliga och den kortaste vägen att gå för respondenterna.

“//...om det hade varit min chef, och det handlade om brister i verksamheten som man påtalat flera gånger så är det skönt att det finns ytterligare en nivå att vända sig till.”

“Jag tycker på nått vis att känslan är att finns det nått som någon upptäcker, skulle du våga så finns den funktionen som en säkerhetslina som du kan grabba tag i.”

“ Nää asså jag tycker väl det är bra, jag kan inte tänka mig att någon skulle springa och lämna tips om vad som helst utan det känns som folk använder den när det faktiskt behövs eller när man inte får gehör eller när det är så pass allvarligt att detta måste komma till kännedom.”

Det fanns flera respondenter som lyfte att det kan vara känsligt för chefen om man inte vänder sig till dem direkt. En respondent nämnde bland annat som exempel att medlemmar kan till och med bli utsatta för att de vänder sig till facket och rådfrågar, då chefen kan ifrågasätta varför man inte vänder sig till denna i första hand. En annan respondent belyste att det inte är så kul för chefen att höra via bakvägen att någon är missnöjd, det är inte mänskligt att tycka det är roligt.

Bergström (2002) menar att kulturen är av stor vikt men ofta tas förgiven. Bara för att man inte jobbar specifikt med organisationskulturen inom ledningen betyder det inte att den saknar betydelse och de som sitter i ledningen påverkar kulturen ändå (Alvesson, 2015). Detta var även märkbart i vår studie då många respondenter menade på att det var beroende på hur chefen var som hade stor påverkan på hur kulturen var på arbetsplatsen och om man kunde framföra kritik eller inte på ett öppet sätt. Det får på så vis inte den effekt som Bergström (2002) beskriver med att kulturen genomsyrar hela organisationen, eftersom det finns många chefer i organisationen och kan därmed ha lika många olika kulturer. Dilemmat att det kan vara känsligt för chefen samt att man kan bli ifrågasatt för att man vänder sig till en annan instans kan sättas i förhållande till vad Varelius (2009) förklarar vad man lägger i begreppet lojalitet. Det ena är att man ser det som en lojal handling mot arbetsgivare att rapportera om oegentligheter och därmed inte upplever det som ett påfrestande moraliskt dilemma. Som en respondent påtalade är syftet med att vända sig till funktionen att det ska utmytna i en bra utveckling. På så vis bör man inte bli ifrågasatt. När man använder sig av en whistleblowing- funktion bidrar det till viktiga förutsättningar för organisationen och att upptäcka oegentligheter i tid sparar därmed kostnader (Duvringe & Flotte, 2015; TCO, 2011), och här upplevde några av våra respondenter en problematik. Respondenterna menade på att cheferna tar det så personligt istället för att se förbättringar och till organisationens bästa. Att dessutom ha anställda som väljer att rapportera betyder att de har ett personligt engagemang och känner ett moraliskt ansvar vilket borde vara eftersträvansvärt (Hedin, Månsson & Tikkanen 2008). Varelius (2009) nämner ett sätt att se på lojalitet, då man genom att rapportera försöker göra det moraliskt rätta för arbetsgivaren, och därmed behöver det inte upplevas som att man bryter lojaliteten och ”går via bakvägen” till sin chef som respondenterna kunde uppleva, utan att det istället är en lojal handling mot sin arbetsgivare.

Vad som också kan påverka att chefer kan bli upprörda när oegentligheter inte framförs till dem direkt kan ha sin förklaring i kulturen och strukturen som råder på arbetsplatsen då den har

betydelse för beslutet att rapportera eller inte (Hedin, Månsson & Tikkanen 2008). Byråkratiska organisationer kan vara mer negativa till förändringar eftersom det utmanar auktoriteten där chefer kan bli upprörda när kritiken inte lämnas till dem direkt (Börnfelt, 2015; Hedin et al., 2008). Att det är en byråkratisk organisation var något som våra respondenter inte la så stor vikt vid, utan fokus låg mer på att det inte är kul för en chef att höra kritik och oegentligheter via bakvägen.

Det finns också de studier som visar på att rapportörer är personer som befinner sig på fel plats vid fel tillfälle och har inget samband med tilltro eller ingen tilltro till ledningen (Cassematis & Wortley, 2013). Detta kan sättas i motsats till vår studie där det visade att ledningen spelade en avgörande roll för om man kunde tänka sig att använda sig av whistleblowing-funktionen eller inte, då de flesta respondenter såg den som aktuell endast när man inte kunde ha en öppen dialog med sin chef. Det mest naturliga för samtliga respondenter var att vända sig till sin närmste chef och när man har förtroende för sin chef har man lättare att framföra kritik, vilket studier av Börnfelt (2015) påvisar.

5.2.2 Öppen kultur

Många av respondenterna påtalade att det finns mycket att jobba på i kulturen för att få en mer öppen kultur som underlättar en dialog och minskar behovet av whistleblowing- funktionen.

“Man borde tänka: varför behöver man whistleblowing, jo för att det inte är tillräckligt öppet arbetsklimat så då får man försöka jobba på att förbättra det.”

Respondenterna påtalade även vikten av att jobba proaktivt, där man inte prioriterar att utveckla funktionen utan fokuserar på ett system där funktionen inte behövs. Men bara det faktum att det finns en whistleblowing-funktion upplevde några respondenter hade ett viktigt symboliskt värde, och att det är ett sätt att marknadsföra organisationen som förbättringsinriktade och att man tar till sig saker. En respondent belyste också en viktig aspekt; att offentlig sektor byggdes upp för att värna om demokratin i samhället där whistleblowing möjliggör för detta, och alla måste värna om att en kommunal förvaltning fungerar som det är tänkt.

Eftersträvansvärt är att det inte skulle behövas en whistleblowing-funktion, men det är inte realistiskt enligt de flesta respondenter. Samtidigt påpekade både chefsjuristen och förhandlingschefen att bara för att man inte har en funktion som utreder oegentligheter så betyder inte det att det inte kommer in anmälningar. Den enda skillnaden är att organisationen har en funktion som på ett strukturerat sätt utreder dessa oegentligheter.

Alla respondenter upplevde att det finns en kultur som tillåter en öppen dialog med högt i tak på sin arbetsplats och Börnfelt (2015) menar att en kultur som är stödjande och tillåter avvikande uppfattningar har anställda lättare att påtala oegentligheter. Även om det var många respondenter som tyckte sig ha kunna ha en öppen dialog på arbetsplatsen så påtalade de ändå att det finns

mycket att jobba på i kulturen för att få en ännu större öppenhet som underlättar en dialog och minskar behovet av whistleblowing-funktionen. TCO (2011) belyser å andra sidan att det är då det är bra med en whistleblowing-funktion, när arbetsplatsen har svårt för att ta upp problem och ha en dialog, och denna synpunkt hade också största delen av våra respondenter, att det var en alternativ möjlighet till rapportering när det inte gick att gå till sin chef. Primärt ansåg respondenterna borde vara att sträva efter att ha en så öppen kultur där det går att lyfta saker med sin chef, och i en kultur där man kan prata med både ledning och kollegor mår de anställda bra menar TCO (2011).

Anställda som har tillgång till en whistleblowing-funktion som snabbt fångar upp problem och tillrättaställer dessa, kan resultera i en kultur där de anställda upplever ett större mått av engagemang och arbetstillfredsställelse (Miceli & Near, 2009). Som nämnts tyckte de flesta av respondenterna att man inte borde prioritera att utveckla whistleblowing-funktionen utan att man istället borde fokusera på en kultur där funktionen inte behövs och därmed lägga resurser på att skapa en dialog som inte kräver en whistleblowing-funktion. Å andra sidan belyser Bolman och Deal (2005) hur värderingarna går att likställa med vad organisationen står för, och genom att ha en whistleblowing-funktion kan det förutom att visa på att man är förbättringsinriktade, även symbolisera att man eftersträvar en kultur där det är accepterat att framföra oegentligheter. När det finns anställda som inte vågar framföra problem så finns det ett demokratiproblem menar Duvringe och Flotte (2015) och därav är det av vikt att man jobbar med sådana här frågor på arbetsplatsen.

5.2.3 Repressalier

För att våga använda sig av funktionen är det viktigt att ha en kultur fri från repressalier. En av respondenterna nämnde att man varken som politiker eller chef har rätt att utsätta någon för repressalier, men ändå fanns det en rädsla för detta hos många respondenter och detta är också den främsta orsaken till varför man valt att inte rapportera. Att det finns en rädsla för repressalier är också intressant om man ser till vad som tidigare har presenterats. Alla respondenter upplevde att det fanns en kultur som tillåter en öppen dialog med högt i tak på sin arbetsplats men trots detta finns det en rädsla för repressalier. I de fall respondenterna kan tänka sig att rapportera uppgav de flesta att dem hade tänkt till en extra gång för vad och hur man hade rapporterat för att inte äventyra sin anonymitet och riskera repressalier. Det fanns en respondent som var utmärkande i sitt svar och uppgav att hen inte kände någon rädsla och skulle inte acceptera repressalier. Detta till stor del på grund av den skyldighet som hen ansåg sig ha i sin fackliga roll.

Som medborgare har man bland annat yttrandefrihet (YGL) och meddelarfrihet (del i tryckfrihetsförordningen, TF) för att kunna stärka demokratin i samhället och detta betyder att man faktiskt har rätt att yttra sig när man upptäcker en oegentlighet (Bengtsson, 2012; TCO, 2011; Viklund, 2015) vilket också en respondent belyste då hen förklarade att offentlig sektor byggdes upp för att värna om demokratin i samhället där whistleblowing möjliggör för detta. Överlag fanns det större kunskap om meddelarfrihet än om whistleblowing hos respondenterna,

och även om whistleblowing och meddelarfrihet inte är definitioner med varandra så är det en rättsregel som stärker medborgarens rättighet till att göra sin röst hörd (TCO, 2011).

En av anledningarna till att anställda i offentlig organisation avstår från att rapportera, och anställda över lag i alla typer av organisationer (Hassink, Vries & Bollen, 2007; Hedin & Månsson, 2012), är på grund av rädsla för repressalier (Hedin, Månsson & Tikkanen, 2008; TCO, 2011). Detta har också nämnts som den största orsaken bland respondenterna i vår studie till varför man inte hade rapporterat i en eventuell aktuell situation. Som offentligt anställd kan det nästan ses som en skyldighet att rapportera om oegentligheter påtalar Hedin et al. (2008), och trots det skydd som de offentligt anställda har att yttra sig (TCO, 2011) så finns det ändå viktiga personer inom myndigheter som bestraffar de som yttrar sig kritiskt och försöker spåra de som lämnat uppgifter menar Bengtsson (2012). Även om det fanns några respondenter som visste om att det inte är tillåtet att efterforska källan vid uppgiftslämnande av offentligt anställda och att man varken som politiker eller chef har rätt att utsätta någon för repressalier så fanns det ändå en viss rädsla för det. Trots att whistleblowing-funktionen ska fungera som en möjlighet för anställda att rapportera anonymt, så upplever ändå en del respondenter otrygghet i risken att bli avslöjad och utsatt för repressalier.

Bara för att man upplever positiva effekter efter sitt visslande så betyder det inte att rapportörerna behandlats väl. Faktorer som kan vara avgörande för hur det tas emot kan vara personliga såsom vilken makt och betydelse man har för organisationen, men även situationella och organisatoriska (Hedin, Månsson & Tikkanen 2008), och Hassink, Vries och Bollen (2007) belyser att det ofta är män i högre positioner som rapporterar. Precis som nämnts tidigare var det en respondent som belyste sin roll som facklig företrädare, och några respondenter belyste också vilken skillnad det var från att de var ”normalt anställda” till dem blivit fackliga företrädare på att våga och kunna framföra kritik. Detta bekräftar att den anställdas ställning kan ha betydelse i framförandet av kritik.

5.3 Slutsats

5.3.1 Vilken effekt kan rapporteringsstrukturen ha för möjligheterna att rapportera?

Trots att mycket av tidigare forskning förespråkar policys visade vår undersökning på att det inte är policydokument i sig som var det man efterfrågade för en fungerande rapporteringsstruktur eftersom funktionen i sig inte är komplicerad. För att en whistleblowing-funktion ska ha en fungerande rapporteringsstruktur är det av vikt att man sprider kunskap om möjligheten man har att påtala oegentligheter via funktionen. För att påtala oegentligheter är skyddet av anonymiteten viktigt, att det går att säkerställa i rapporteringsstrukturen för att man ska använda sig av funktionen. Vidare måste funktionens åtkomst och användningsområde vara klart och tydligt. Möjliga informationsvägar som belysts är via intranätet eller andra interna kommunikationskanaler där det ger vetskap om funktionen och när det kan vara aktuellt att använda sig av den. Det handlar om att göra det så enkelt som det går för rapporteraren när det kommer till funktionens tydlighet och tillgänglighet. Finns det ingen kunskap om att funktionen

finns samt svårigheter i avgränsningarna när funktionen ska tillämpas kan man inte som organisation förvänta sig att oegentligheter rapporteras. Risken är att eventuella rapportörer istället använder sig av externa rapporteringskanaler vilket leder till att man går miste om att bemöta och komma tillrätta med oegentligheter genom den utvecklade funktionen som finns i organisationen.

5.3.2 Vilken effekt kan organisationskulturen ha för möjligheterna att rapportera?

Vad som var mest framträdande utifrån organisationskulturen för möjligheterna att rapportera var ledarskapet och hur vida kulturen präglas av en öppenhet eller inte. Har man ett ledarskap som tillåter en öppen kultur med högt i tak ansåg man sig inte vara i behov av funktionen i samma grad som om det vore lågt i tak. Vid lågt i tak så kunde man tänka sig att funktionen var mer användbar. Om man som anställd upplever lågt i tak, eller om det uppstår en sådan situation som gör att man behöver gå via whistleblowing-funktionen är det viktigt att kulturen är tillåtande där chefer ser det som en förbättringsmöjlighet och därmed inte tilltar repressalier eller efterforskar rapporteren. Trots att man upplevde högt i tak på sin arbetsplats fanns ändå en rädsla för repressalier om man skulle framföra kritik genom whistleblowing-funktionen och detta trots att man inte behöver uppge sin identitet i tipset. Det är därmed viktigt att man i organisationskulturen jobbar för att det ska finnas en trygghet och tillåtelse att använda sig av funktionen. De flesta respondenterna ansåg att det var bra om funktionen fanns som ett alternativ, men att det primära borde vara att uppnå en kultur där man kan ha en dialog på sin arbetsplats. Därför bör man arbeta mer med kulturen och ledarskapet och utveckla detta på arbetsplatsen.

6. Diskussion

Vad som visade sig ha störst inverkan på kulturen var ledarskapet, och därför har ledarskapet stor påverkan på hur högt i tak det är på arbetsplatsen. Att ledarskapet har betydelse bekräftar också tidigare forskning som också påtalar ledarskapets betydelse för att framföra kritik. De som har en chefsbefattning borde därför få kunskap om funktionens syfte för att inte se funktionen som utmanande för deras position. Funktionen tjänar till att förbättra organisationen, och de som rapporterar bör betraktas som lojala eftersom de känner ett moraliskt ansvar för organisationen. Chefen bör därför uppmuntra den anställda till att rapportera om oegentligheter, och därmed bidra till en kultur med högt i tak. I en offentlig organisation bör du som chef värna om samhällets intresse och med tanke på att du som chef egentligen inte äger frågan förväntas du i högre grad värna om den yttrandefrihet som finns i vår grundlag.

Motsägelsefullt i vår studie var att de flesta upplevde sig ha en öppen kultur på sin arbetsplats med högt i tak, trots detta visade det sig att flera respondenter påtalade en rädsla för repressalier och att det skulle vara anledningen till att inte rapportera. Vi finner att detta eventuellt kan spegla det faktum att kunskapsnivån om whistleblowing och hur processen ser ut var relativt låg. Har man inte kunskap kan det vara svårt känna sig trygg och bekväm med att använda funktionen både gällande sin anonymitet och att ärendet tas på allvar. Vidare har repressalier på grund av

rapporterade om oegentligheter fått stor uppmärksamhet vilket kan ha bidragit till denna rädsla. Just dilemmat med anonymitet finns det ingen garanti för på grund av offentlighetsprincipen, men vi kan se utvecklingsmöjligheter i form av webbformulär där man i högre grad kan skydda sin anonymitet än om man använder en mailadress. Samtidigt kan man genom att utforma en viss struktur på ett webbformulär skapa större möjlighet att säkerställa att tipset innehåller den information som behövs för att gå vidare med ärendet.

Att ha en whistleblowing-funktion i organisationen tyder på att organisationen är förbättringsinriktade och förmedlar en ståndpunkt om en kultur som inte tolererar oegentligheter. Men det säger även att en sådan funktion kan behövas då det finns en kultur som inte har tillräckligt högt i tak för att påtala oegentligheter på arbetsplatsen. Vad som är viktigt är att inte glömma varför funktionen finns, och det primära borde vara att utveckla en kultur fri från repressalier och så pass högt i tak att det går att påtala oegentligheter på arbetsplatsen. Med detta menar vi inte att det inte behövs en whistleblowing-funktion, eftersom att uppnå en sådan öppenhet kan vara svårt att realisera. Därför kan whistleblowing-funktionen tjäna sitt syfte som ett alternativt sätt att påtala oegentligheter. Vi bekräftar också mycket av den tidigare forskning på området då man påtalar tillgänglighet och tydlighet som viktiga faktorer för en fungerande whistleblowing-funktion. Detta var även något som efterfrågades i vår undersökning som respondenterna ansåg vara viktigt för möjligheterna att rapportera. Tidigare forskning belyser policy som ett bra verktyg för att underlätta för eventuella rapportörer. I vår undersökning fanns det dock delade meningar om införandet av policy för funktionen. Men då det ändå fanns upplevda svårigheter i avgränsningarna när funktionen skulle användas finns ett informationsbehov. När man pratar om policy är det lätt att se tjocka dokument framför sig vilket också kan spegla vad en respondent uttryckte; att det lätt blir en "hyllvärmare". Vad som behövs är tydliga riktlinjer men fortfarande i enkel och tydlig förklaring. Sedan om man vill kalla det policys eller inte, men det fyller den funktionen som behövs för att funktionen ska tillämpas vid rätt situationer.

En annan viktig fråga är hur man når ut med att funktionen finns. Här bekräftar vi också mycket av den tidigare forskningen genom att konstatera att det inte hjälper att ha klara och tydliga riktlinjer för användningsområdet om de potentiella rapportörerna inte vet om att möjligheten finns. Som vi tar upp i analysen så finns det en risk att man använder sig av externa rapporteringsmöjligheter om det råder okunskap eller om det inte finns tillräckligt med information om funktionen i organisationen. Vid användandet av externa kanaler finns risk att man tappar syftet med vad funktionen används för, då det handlar om att fånga upp oegentligheter på ett strukturerat vis så det inte hamnar i fel händer och organisationen kan få en chans att återställa och ta hand om oegentligheten. Man bör därför som organisation vara angelägen om att information om möjligheten att rapportera oegentligheter når ut. Med tanke på att ärenden som kommit in har minskat sedan införandet av funktionen kan det finnas bristande information och tillgänglighet. Om nedgången av ärenden har haft sin grund i om det varit lugnare med oegentligheter eller om det grundar sig i den bristande information och tillgänglighet som finns i organisationen av funktionen är dock inget vi gått djupare in på i denna undersökning.

I efterhand kan man se att intervju var den metod som lämpade sig bäst för vårt ändamål. Den låga kunskap som fanns både om begreppet och om funktionen i organisationen hade kunnat ge missvisande resultat då man via enkät inte har möjlighet att beskriva och förklara på samma vis som man har vid en intervju. Det är inte lätt att svara på frågor när man inte är införstådd med vad whistleblowing handlar om. Då vi hade en semistrukturerad intervju fanns även möjligheten att justera frågorna, vilket var nödvändigt med tanke på den låga kunskapsnivån i ämnet. Denna möjlighet hade inte enkät som metod gett oss.

Vår undersökning bidrar till att belysa faktorer i kulturen och rapporteringstrukturen som påverkar en eventuell rapportör. Vidare har denna undersökning berört whistleblowing utifrån ett perspektiv som det inte finns så många studier kring. Vi anser även att whistleblowing utifrån ett organisationsperspektiv är viktigt att belysa och diskutera inom arbetsvetenskapen. Att komma tillrätta med oegentligheter är något som alla organisationer bör ha intresse av, vare sig man har en whistleblowing-funktion eller inte. Då vår undersökning gjorts i en relativt liten skala ser vi möjliga framtida intressanta forskningsområden där man undersöker representanter från olika organisationer för att undersöka fler organisatoriska faktorer för en framgångrik whistleblowing-funktion. Whistleblowing är ett väldigt intressant ämne och nog så viktigt för att komma till rätta med oegentligheter. Med denna undersökning hoppas vi bidra med kunskap och skapa ett intresse kring ämnet som kan leda till vidare forskning.

Referenser

Litteratur och artiklar

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red.). *Handbok i kvalitativa metoder* (17-31). Författarna och Liber AB: Stockholm
- Alvesson, M. (2015). *Organisationskultur och ledning*. Liber AB: Stockholm
- Bang, H. (1994). *Organisationskultur*. Studentlitteratur AB: Lund
- Bengtsson, H. (2012). *Offentlig förvaltning- att arbeta i demokratins tjänst*. Gleerups utbildning AB: Malmö
- Bergström, T. (2002). *Organisationskultur och kommunal förnyelse- förändring i gamla hjulspår?* Liber AB: Malmö
- Bolman, L. & Deal, T. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Studentlitteratur AB: Lund
- Bylund, B. & Viklund, L. (2011). *Arbetsrätt I praktiken- En handbok*. Nordstedts AB: Finland
- Casematis, P.G. & Wortley, R. (2013). *Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors*. *Journal of Business Ethics*, vol. 177, no. 3, pp. 615-634.
- Dalen, M. (2008). *Intervju som metod*. Gleerups utbildning AB: Malmö
- Duvringe, L. & Florette, M. (2015). *Psykopater i arbetslivet*. MF Prod
- Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början*. Studentlitteratur AB: Lund
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande från kunskapsteori till metodteori*. Studentlitteratur AB
- Hassink, H., Vries, M.D. & Bollen, L. (2007). *A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies*. *Journal of Business Ethics*, vol. 75, no. 1, pp. 25-44.
- Hedin, U. & Månsson, S. (2012). *Whistleblowing processes in Swedish public organizations- complaints and consequences*. *European Journal of Social Work*, vol. 15, no. 2, pp. 151-167.
- Hedin, U-C., Månsson, S-A. & Tikkanen, R. (2008). *När man måste säga ifrån- Om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*. Natur och Kultur: Stockholm
- King, G. (1999). *The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing*. *Journal of Business Ethics*, vol. 20, no. 4, pp. 315-326
- Krag- Jacobsen, J. (1993). *Konsten- att lyssna och fråga*. Studentlitteratur AB: Lund
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur AB: Lund

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur AB: Lund

Olsson, H. & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen, kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Liber AB: Stockholm

Trost, J. (2012). *Enkätboken i praktiken*. Studentlitteratur AB: Lund

Varelius, J. (2009). *Is Whistle-blowing Compatible with Employee Loyalty?* Journal of Business Ethics, vol. 85, no. 2, pp. 263-275.

Vandekerckhove, W. & Lewis, D. (2012). *The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines*. Journal of Business Ethics, vol. 108, no. 2, pp. 253-264.

Viklund, L. (2015). *Arbetsrätt i praktiken, en handbok*. Studentförlag AB

Lagar

Tryckfrihetsförordningen (1949:105)

Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

Webbkällor

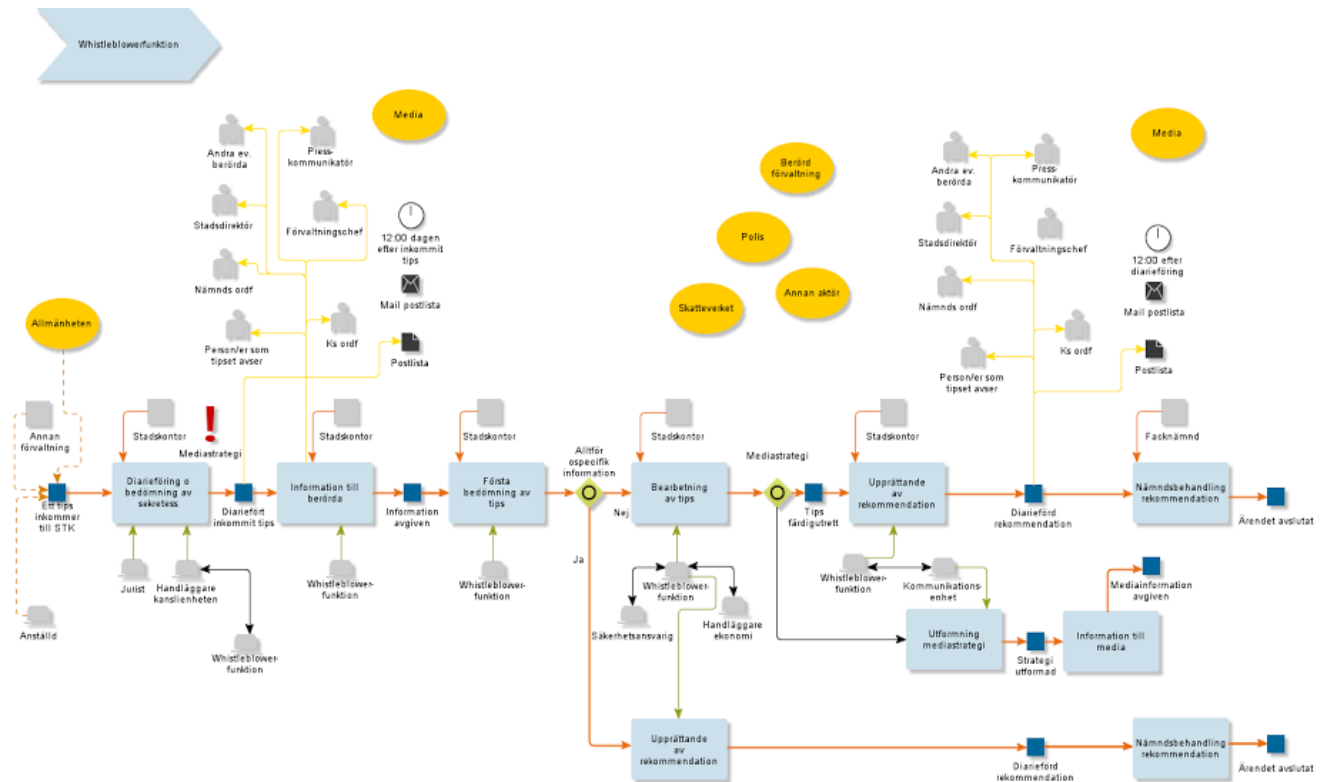
Jusek. (u.å.). *Att vara förtroendevald inom offentliga sektorn*.
<https://www.jusek.se/Documents/Fvald%20Kommunal.pdf> [2016-03-20]

Kommunal. (u.å.). *Förtroendevald*.
<https://www.kommunal.se/paverka/fortroendevald> [2016-03-18]

TCO. (2011). *Rätten att slå larm: En handbok om yttrandefriheten på jobbet- råd för whistleblowers*. http://www.tco.se/globalassets/ratten-att-sla-larm_w.pdf [2016-03-15]

Jönköpings kommun. (u.å.). *Whistleblower*.
<http://www.jonkoping.se/kommunpolitik/demokratiinsynochrattssakerhet/whistleblowertipsommi-sstanktaoegentligheter.4.6ea9bec913a2adee6ff8c3.html> [2016-03-20]

Bilaga 1. Processbeskrivning



Bilaga 2. Intervjuguide

Cheklista inför intervju (Dalen, 2007).

- Vem du är
- Varför du är här
- Vad du vill vad som ska ske med materialet vad du inte kan ge eller inte kan lova
- Hur återkopplingen och publiceringen ska ske

Inledning

Vårt syfte är att undersöka vilka organisatoriska faktorer som kan påverka whistleblowing-funktionen i en offentlig organisation.

- Vilken effekt kan organisationskulturen ha för möjligheten till att rapportera?
- Vilken effekt kan organisationsstrukturen ha för möjligheterna att rapportera?

Intervjun är uppdelad i tre olika teman där vi inleder med lite *allmänna frågor* för att få en överblick över kunskapsläget, fortsättningsvis följer teman av *struktur* och *kultur* som går i linje med våra frågeställningar.

Anonymitetsskydd

Det är bara vi (författarna till uppsatsen) som har tillgång till det bandade materialet. Uppsatsen kommer att publiceras, men din anonymitet kommer skyddas genom att vi inte uppger namn och dylikt som kan avslöja dig.

Allmänt

- Vill du börja med att berätta lite om din tjänst och hur länge du jobbar i den offentliga sektorn
- Vet du vad whistleblowing är? – Hur skulle du beskriva whistleblowing?
- Vad vet du om organisationens whistleblowing- funktion?

Struktur

- Har du fått information/utbildning whistleblowing? – När, hur ofta mm
- Vet du vilka policys som finns?
- Hade det underlättat om det fanns någon policy för hur man skulle rapportera och om vad, skriftligt?
- Vad skulle det stå i den? Vad behöver den innehålla?
- Var skulle den gå att se?
- Vems ansvar skulle det vara att ta del av den? Individens eller organisationens?

- Tycker du det framgår vad funktionen är till för?
- Är du medveten om vilka rapporteringskanaler som finns?
- Hur ska man göra alla medvetna om att denna funktion finns och hur den fungerar?
- Hur hade du föredragit att rapportera?
- Går du helst till en chef och rapporterar eller utnyttjar whistleblowing- funktionen? – Varför?
- Hur upplever du det administrativa systemet i funktionen? Hade det kunnat utföras på ett bättre sätt?
- Kan du se några hinder för att rapportera utifrån hur funktionen fungerar idag?
- Finns det något annat sätt som whistleblowing hade kunnat vara utformat på som gjort det bättre?

Kultur

- Vet du vilken typ av kultur organisationen eftersträvar? Öppenhet, att göra fel mm
 - Hur upplever du att den är?
- Tycker du att ledarskapet främjar en kultur som uppmuntrar till whistleblowing? – i så fall hur?
- Hur kan man påverka klimatet för mer tillåtelse av att rapportera?
- Kan du se några hinder att rapportera utifrån hur organisationskulturen ser ut? Kulturen på din arbetsplats.
- Vad är attityden till whistleblowing bland dina kollegor? -dina chefer?
- Vad är din upplevelse av funktionen? – Rädsla, effektiv, obekvämt m.m.
- Anser du att man skulle behöva eller kunde prata om problem och missnöje mer på arbetsplatsen än att behöva ha en rapporteringsfunktion.
- Om du hade förekommit i en situation där du upptäcker oenigheter, vad hade din första tanke varit? – Självklart att rapportera, hålla tyst, berättat för en kollega. (fördelar med att hålla tyst/använda funktionen).
- Om du misstänker en oegentlighet, vad skulle vara den största orsaken till att du inte rapporterar? – vill inte skvallra, vet inte om det är en oenighet, rädd för konsekvenser, vet att inget görs åt det ändå m.m.
- Vet du vid vilka situationer (oegentligheter) du ska rapportera?
- Vilken påverkan tror du det har för whistleblowing- funktionen att det är en offentlig verksamhet?– stukturen, kulturen

Möjligheter/hinder genom:

- Yttrandefriheten?

- Lojaliteten?

Lisa Fred

Hanna Björk



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se