

Fördjupad granskning kring tystnadskultur

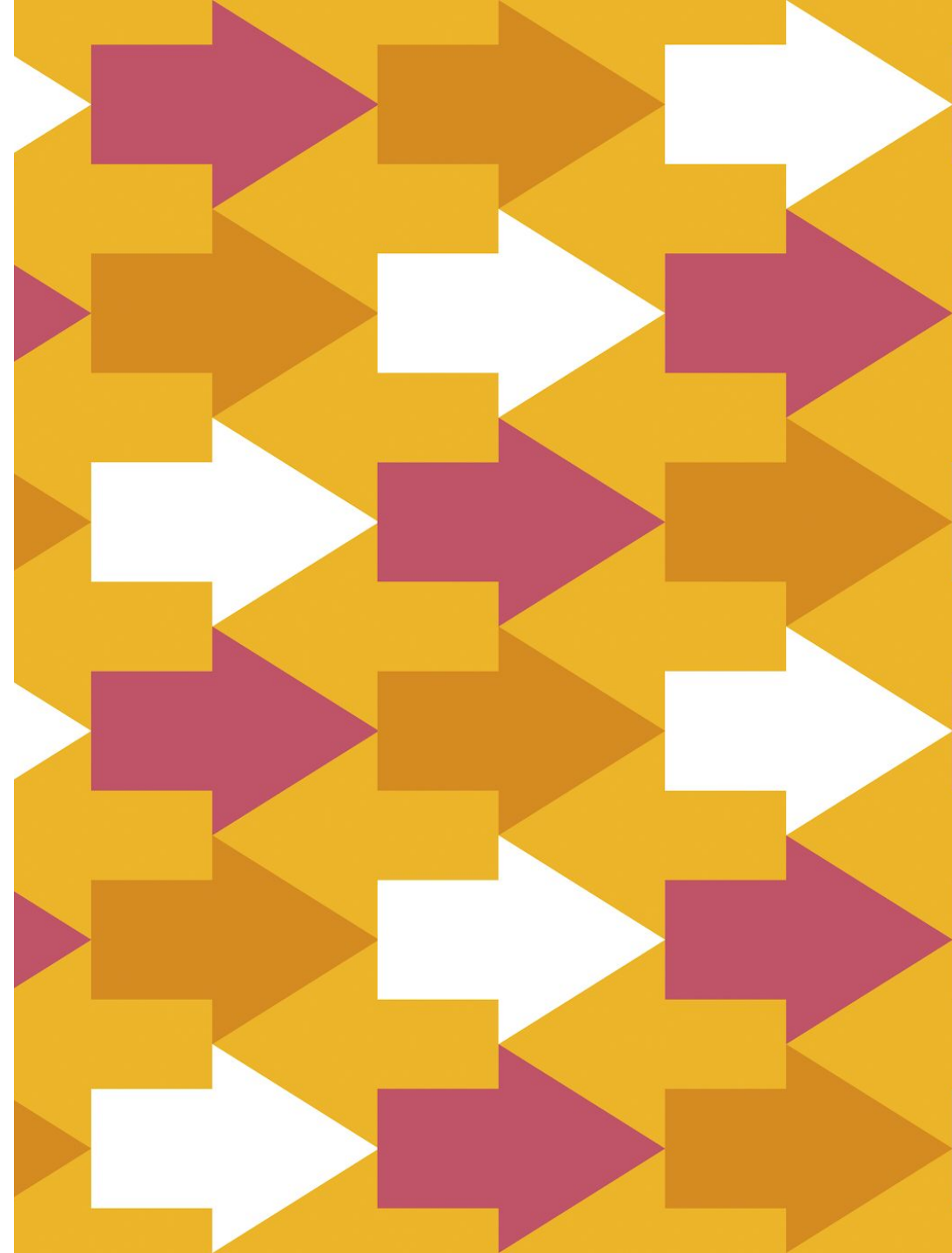
Botkyrka kommun

December 2023



Innehåll

Innehåll	Sida
1. Inledning och vårt uppdrag	3
2. Sammanfattning	6
3. Observationer	8



1

Inledning och vårt
uppdrag

1. Inledning och vårt uppdrag

Bakgrund

Tystnadskultur på en arbetsplats kan vara kopplat till flera faktorer men oftast är det centrerat till en rädsla eller ovilja inför att berätta om något man upplevt som man tror kan uppfattas som obekvämt. Det kan handla om att anställda inte vågar eller vill uttala sig om sin arbetssituation, kända oegentligheter eller om att man utsatts för påtryckningar, hot eller våld i samband med sitt arbete. Tystnadskultur är inte sällan kopplad till kriminella strukturer.

Vi har på uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer genomfört en förstudie kring tystnadskultur i början av 2023. Den förstudien påvisade att det kan finnas indikationer på att en tystnadskultur finns inom Botkyrka kommun. Detta baserades främst på svar erhållna i en enkät som skickades till anställda inom Botkyrka kommun, och som besvarades av drygt 1 600 anställda. Enkäten skickades ut i början av 2023, och besvarades anonymt. En inledande fråga inkluderades där respondenterna fick besvara vilken förvaltning de tillhörde, det var även möjligt att svara "Vill ej ange/Övrigt".

Enkätsvaren visade på totalen att en majoritet av enkätens respondenter inte upplever en tystnadskultur. Det framkom dock att strax över 40% av respondenterna, ansåg att en tystnadskultur finns inom den egna förvaltningen. Det framkom även att cirka en fjärdedel hade upplevt situationer med hot eller våld kopplat till arbetet. Svaren på dessa frågor visade på större skillnader mellan olika förvaltningar.

Noterbart i enkätsvaren var även att något mer än två tredjedelar av respondenterna ansåg att frågan om tystnadskultur inte var något som diskuterats eller hanterats av ledare på olika nivåer inom kommunen. Svaren på den frågan var även relativt samstämmig mellan de olika förvaltningarna.

Kommunens förtroendevalda revisorer har därefter den 8 maj fattat beslut om en fördjupad granskning där resultatet av denna sammanfattas i denna rapport.

Syfte och frågeställningar

Den fördjupade granskningens syfte är att konkretisera de indikationer som framkommer i förstudien, för att med mer substans kunna fastställa om en tystnadskultur, främst kopplad till yttre påverkan, förekommer inom Botkyrka kommun. Granskningens fokus är på följande frågor:

- Finns en ovilja bland anställda att anmäla incidenter de utsatts för, bevitnat eller på annat sätt har kännedom om?
- På vilket sätt, och i vilken utsträckning, upplever de anställda att tystnadskulturen påverkar arbetet?
- Vilka omständigheter gör att vissa anställda uppfattar att det finns en tystnadskultur? T.ex. oro för repressalier, att inte bli trodd eller illa behandlad av sin egen organisation?

I den fördjupade granskningen har vi tillämpat samma definition av tystnadskultur som användes i förstudien. På följande sätt har den formulerats:

Tystnadskultur på en arbetsplats kan vara kopplat till flera faktorer men oftast är det centrerat till en rädsla eller ovilja inför att berätta om något man upplevt som kan uppfattas som obekvämt. Det kan handla om att anställda inte vågar eller vill uttala sig om sin utsatts för t ex påtryckningar, hot eller våld i samband med sitt arbete, oegentligheter eller andra brott. Med våld syftar vi i denna enkäten på våld i syfte att påverka beslut och myndighetsutövning.

Med tystnadskultur menar vi inte exempelvis arbetsplatskonflikter, så som oenigheter eller dispyter mellan chef och anställd.

Avgränsning

Den fördjupade granskningen har fokuserat på det syfte och de frågeställningar som redogjorts för. Granskningens syfte har därmed inte innefattat att göra vidare utredningar av eventuella förhållanden eller situationer kopplade till tystnadskultur som kan framkomma i intervjuer.

1. Vårt uppdrag forts.

Metod

Intervjuer har genomförts med 30 anställda inom tre förvaltningar på Botkyrka kommun. Urvalet av intervjupersoner har i största möjliga mån varit representativt för förvaltningen som intervjupersonerna tillhör, genom att intervju personer på olika operativa nivåer.

Intervjuerna har genomförts med anställda inom tre förvaltningar:

- Teknik- och fastighetsförvaltningen
- Socialförvaltningen
- Vård- och omsorgsförvaltningen

Den fördjupade granskningen har fokuserat på dessa tre förvaltningar efter avvägning av resultatet av enkäten, dels att personal inom dessa förvaltningar kan anses ha en större risk att utsättas för externa hot och påtryckningar, och våld kopplat till den typen av arbetsuppgifter många inom dessa förvaltningar har.

Utöver vad som framkommer i intervjuerna, innefattar granskningen även en genomgång och analys av eventuella åtgärder, arbetssätt eller policys/dokument som tagits fram på förvaltningsnivå (eller lägre), för att adressera effekter av tystnadskultur.

De 30 intervjuerna fördelades utifrån förvaltningarnas storlek sett till antalet medarbetare, där Vård- och omsorgsförvaltningen är den största av dessa tre och därmed genomfördes där något fler intervjuer.

Totalt har vi ställt en förfrågan att intervju 86 anställda. Inbjudningarna skickades ut i omgångar och fick utökas efter hand. Anledningen till detta var att flertalet personer inte svarade på inbjudningarna trots påminnelser, samt att vissa t.ex. skrev att de inte ville delta, eller att andra skäl förelåg som exempelvis föräldraledighet.

Utav de 56 personer som bjöds in men inte intervjuades, var anledningen till icke-deltagandet för 39 personer att de inte svarade på inbjudan, trots påminnelser. 4 personer meddelade att de inte ville delta i intervju, och en person tackade ja men dök inte upp på intervjun. För resterande 12 personer var anledningarna varierande, men avsåg t.ex. sjukskrivning, föräldraledighet, och felmeddelanden vid utskick, där e-posten inte kunnat nå mottagaren.

2

Sammanfattning

2. Sammanfattning

Övergripande bild

Utifrån den definition av tystnadskultur som den fördjupade granskningen utförts på, framkommer i de genomförda intervjuerna en relativt samstämmig bild av att denna typ av problem inte är något intervjupersonerna upplever, eller har upplevt, i sitt arbete. Det finns dock vissa undantag kopplat till utsatthet för hot och våld. Utsatthet för hot och våld är i de allra flesta beskrivna fall kopplade till situationer där medarbetare tillhör yrkesgrupper som utifrån sina arbetsuppgifter dagligen träffar externa personer.

Många intervjupersoner har lyft risker de ser kopplat till verksamheterna och hur de riskerar att utsättas för exempelvis påtryckningar och hot.

Det som framkommer är dock för vissa, särskilt på en förvaltning, upplevelsen av en intern tystnadskultur som inte har sin grund i påverkan från externa parter, utan baserad på en upplevelse bland vissa anställda av att de inte känner att de har möjlighet att kommunicera öppet utan repressalier. Det har dock utöver detta framkommit en något motsatt bild där vissa anser att en tystnadskultur finns, men att den är driven av en motvilja bland anställda att lyfta problem även om personer i högre positioner vill att fler frågor och problem ska lyftas och diskuteras.

Vi noterar även att ämnet tystnadskultur i sig, och de problem som kan kopplas till det, är något de allra flesta intervjupersoner inte anser har diskuterats alls, varken från kommunens ledning, på förvaltningsnivå, inom enheterna, eller i andra grupperingar.

Resultat utifrån frågeställningar

Granskningen har fokuserat på att besvara tre huvudsakliga frågor.

- *Finns en ovilja bland anställda att anmäla incidenter de utsatts för, bevitnat eller på annat sätt har kännedom om?*

En viss ovilja framkommer, men vi uppfattar att den inte är som ett resultat av en tystnadskultur, utan snarare till följd av en, inom vissa yrkesområden, normalisering och acceptans för att man som medarbetare kan utsättas för hot och våld i vissa situationer.

Det framgår även en viss ovilja till följd av att vissa medarbetare uppfattar att de själva behöver hantera en polisanmälan, snarare än att detta görs av Botkyrka kommun, och att det finns ett bristande stöd för medarbetare i en sådan process.

- *På vilket sätt, och i vilken utsträckning, upplever de anställda att tystnadskulturen påverkar arbetet?*

För vissa personer upplevs att en tystnadskultur utifrån intern styrning har stor påverkan på arbetet, på daglig basis, och att det har en påverkan på vad som diskuteras och vilka problem som blir lyfta, och kan hanteras. Problemen med tystnadskultur förefaller snarare vara i enskilda fall och inte utifrån en bredare tystnadskultur.

Den övergripande bilden är att en tystnadskultur utifrån extern påverkan inte upplevs av de anställda.

- *Vilka omständigheter gör att vissa anställda uppfattar att det finns en tystnadskultur? T.ex. oro för repressalier, att inte bli trodd eller illa behandlad av sin egen organisation?*

Kopplat till den tystnadskultur, som vissa upplever, finns en viss oro för främst att bli illa behandlad, och till viss del för repressalier. Bilden som ges utmålar en kultur där frågor av olika slag inte kan lyftas utan negativa konsekvenser, och att det leder till en tystnad bland de anställda, vilket då uppfattas som en tystnadskultur.

3

Observer

3. Observationer

Olika former av tystnadskultur

Granskningens fokus har varit på den tidigare beskrivna definitionen av tystnadskultur. Detta kan kallas en extern form av tystnadskultur, då den har sin grund i främst påtryckningar från personer utanför organisationen, vilket skulle kunna ta sig uttryck genom exempelvis hot mot anställda som bedriver myndighetsutövning, i syfte att ändra beslut, eller att tillskansa sig medel eller fördelar personerna inte är berättigade till.

En annan form av tystnadskultur kan vara av ett mer internt slag, där anställda av olika anledningar inte känner att de kan tala fritt eller att de får gehör från personer i olika former av chefsbefattningar när de lyfter problem. Även om denna typ av tystnadskultur inte varit den fördjupade granskningens primära fokus, så anses den relevant utifrån de synpunkter som förmedlats i intervjuer. Konsekvenserna av en mer intern form av tystnadskultur kan dessutom leda till att eventuella problem med tystnadskultur utifrån extern påverkan inte skulle uppmärksammas eller hanteras.

Tystnadskultur utifrån extern påverkan

Den bild som framkommer i intervjuerna är att de anställda inte upplever att det inom kommunen finns en tystnadskultur utifrån extern påverkan.

Detta innebär dock inte att situationer innefattande hot eller våld inte förekommer. Inom vissa yrkesgrupper är hot och våld riktat mot anställda något som har inträffat. Det som varit viktigt att göra utifrån den fördjupade granskningens syfte är att förstå anledningen till varför detta förekommer. Det som förmedlats är generellt en bild av att de situationer där hot och våld mot anställda förekommit främst är kopplat till interaktioner med exempelvis utåtagerande personer eller personer som lider av substansberoende, och att arbete runt dessa personer i sig självt innebär en ökad risk att utsättas för hot och våld. Den bild som förmedlats till oss är att detta mer eller mindre är "accepterat" som en förväntad del av vissa arbetsroller, vilket även påverkar synen på, och benägenheten att polisanmäla sådana händelser.

I vår definition av tystnadskultur anger vi att vi med ordet "våld" syftar på "*våld i syfte att påverka beslut och myndighetsutövning*". Vi har fått specifika exempel på händelser där personer framfört hot mot anställda i syfte att ändra beslut, vilket gör att de skiljer sig från de typer av hot och våld som redogörs för i det föregående stycket. Det har rört sig om allvarliga hot som även riktat sig mot familjemedlemmar.

Det ska dock noteras att i de exempel vi fått, så förefaller det inte ha fått effekt i form av att anställda/kommunen backat från sina beslut, eller att en tystnadskultur har etablerats bland de anställda. Utifrån granskningens syfte är detta en viktig distinktion, då hot och våld i syfte att påverka anställda och hur beslut fattas inte nödvändigtvis behöver leda till en tystnadskultur, främst ifall det är så att incidenterna hanteras på ett ändamålsenligt sätt, och att anställda får det stöd de behöver. Men det kan även röra sig om anställda som själva inte låter sig påverkas på ett sådant sätt att en tystnadskultur kan anses hålla på att etableras, även om bristande stöd från chefer och ledare i sådana situationer kan vara en stor riskfaktor.

Andra typer av hot som i vissa fall ska ha förekommit, är kopplade till det faktum att kommunen styrs utifrån politiken, där det har hänt att utomstående försöker få beslut eller hantering av ärenden att göras på ett för dem fördelaktigt, men inte alltid korrekt sätt. Hoten i dessa fall ligger i att de ska gå till politiker i syfte att få dem att pressa anställda till att ta vissa beslut, eller att ge anställda känslan av att de kan bli av med sitt jobb.

Tystnadskultur utifrån intern styrning och kommunikation

Till skillnad från svaren vi mottog avseende tystnadskultur utifrån extern påverkan, var det ett större antal intervjupersoner som självmant tog upp upplevelser gällande en tystnadskultur baserad på styrning och kommunikation.

Detta var särskilt noterbart inom en specifik del av de tre förvaltningarna, där flertalet personer lyfte frågan ur några olika aspekter, men där bilderna som framförs ändå visar en samstämmig bild över situationen. De problem som framkommer har kopplingar till uppfattningar om att det förekommer personer i ledarskapsposition som anses ovilliga inte bara att hantera problem, utan ovilliga att överhuvudtaget låta anställda framföra sina åsikter. Problemen förefaller vara starkt individkopplade.

3. Observationer

Ett flertal personer har haft upplevelser av att problem inte hanteras när anställda försöker lyfta dem, där frågan kring den av flertalet upplevda tystnadskulturen i sig varit något som lyfts, men inte hanterats. I en av de genomförda intervjuerna framkom anklagelser om missförhållanden som är av en allvarlig grad. Det som framkom var av variande slag. Det har till oss framförts att dessa förhållanden har lyfts till olika personer (inklusive personer i ledande ställningar) men utan att problemen i slutändan har utretts och hanterats på ett grundligt sätt.

Det har även framkommit en annan synvinkel kopplat till en tystnadskultur utifrån en intern problematik, där det förmedlats en uppfattning om att en tystnadskultur finns, men att denna inte handlar om att personer i chefsställning inte skulle vara mottagliga för kritik eller problem, utan att det är en kultur som funnits under längre tid där anställda inte lyfter upp problem även om det finns personer i chefsställning som vill få det till sig för att kunna hantera det.

En annan aspekt som lyfts relaterat till en tystnadskultur är att det kan finnas en misstro från vissa anställda riktad mot personer i chefsställning kopplat till vad som beskrivits som en brist på förståelse för beslutsvägar, kopplat till hur beslut tas i en kommun avseende exempelvis budget och vilka medel som finns för olika insatser, där beslut av vissa kan uppfattas som att chefer tagit beslut utifrån eget tycke, men där beslut som kan upplevas som negativa snarare kan vara kopplade till vilka medel som tilldelats för specifika ändamål. Denna misstro kan i sin tur leda till situationer där vissa uppfattar att det finns en tystnadskultur.

Diskussion gällande tystnadskultur

Majoriteten av deltagarna i studien menar att ämnet tystnadskultur inte har diskuterats inom de respektive förvaltningarna, enheterna, eller på högre nivå inom kommunen. Ett flertal deltagare menar även att de inte reflekterat över om ämnet har lyfts eller diskuterats. Ett antal individer har i intervjuer berättat att ämnet har lyfts vid arbetsplatsträffar, dock menar majoriteten att det inte har varit en stående punkt på agendan med jämna mellanrum. En person har under intervju berättat att ämnet har diskuterats översiktligt i samband med en incident eller misstanke om sådan, men inte löpande under arbetsplatsträffar. En person har berättat att informationen om att intervjuer gällande ämnet tystnadskultur skulle genomföras har tagits upp på en arbetsplatsträff.

Ett fåtal deltagare har svarat att de tagit del av informationsutskick på intranätet gällande den granskning som genomförs avseende tystnadskultur, samt att det förekommit diskussioner kollegor emellan om ämnet i samband med att enkäten skickades ut. En betydande majoritet av deltagarna har dock uppfattningen om att ingen diskussion ägt rum, och inget uppföljande arbete gjorts rörande tystnadskultur utifrån extern påverkan.

Diskussion gällande ämnen relaterade till tystnadskultur utifrån extern påverkan

Diskussioner kring ämnen som relaterar till tystnadskultur utifrån extern påverkan, till exempel arbetsmiljö och hälsa, samt hot och våld, har diskuterats i större utsträckning inom de yrken där medarbetare har en ökad risk att utsättas för påverkan från klienter och deras anhöriga. Detta inkluderar särskilt yrken som involverar direkt fysisk interaktion med klienter, exempelvis genom hembesök. Majoriteten av de intervjuade som är verksamma inom dessa områden har uppfattningen om att åtgärder har tagits vid behov för att främja medarbetarnas säkerhet, exempelvis i form av larm, att ytterligare en medarbetare kan delta vid hembesök, och att möten med våldsbenägna klienter hålls i kommunens lokaler där möjlighet till väktare finns.

Hantering av tystnadskultur

Det finns en blandad uppfattning och kunskap gällande hanteringen av frågor kring tystnadskultur inom kommunen och förvaltningarna. Ett flertal intervjupersoner är omedvetna eller har ingen klar uppfattning om ämnet, medan andra anser att det behövs mer diskussion och öppenhet kring frågorna. Det finns önskemål om tydligare information till anställda, särskilt nyanställda, hur man ska agera vid incidenter som involverar hot eller våld samt vilket stöd som är tillgängligt. Det förekommer även uppfattningar om att ämnet inte har prioriterats tillräckligt och att det finns ett behov av diskussion för att förstå vad ämnet faktiskt innebär och hur man ska arbeta för att aktivt motverka tystnadskultur. Åtgärder som att ha en mer närvarande ledning, ett mer utbrett säkerhetstänk och en önskan att arbeta med det som ett levande projekt och inte något som blir en engångsföreteelse, har även nämnts. Under intervjuer har vissa även framfört en uppfattning om att det finns ett bristande intresse från kommunen kring att ta itu med ämnet.

3. Observationer

Åtgärder och arbetssätt

Genom intervjuerna har vi inte identifierat särskilda åtgärder, arbetssätt, eller policys som syftar till att hantera eventuella problem kopplade till tystnadskultur. Detta sammanhänger med den bild vi fått kring att frågan i sig inte varit diskuterad i någon särskild utsträckning. Gällande policys så finns det dock för vissa enheter särskilda policys upprättade kring hot och våld, som är uppbyggda utifrån de situationer anställda inom de specifika enheterna kan befinna sig.

Synpunkter på incidenthantering och rapportering

De flesta intervjudeltagare anser att det första steget när de konfronteras med hot eller våld på arbetsplatsen är att vända sig till sin närmaste chef. För många av dem är detta ett givet steg och något som ingår i arbetsplatsens riktlinjer eller rutiner. Vissa nämner dock att de inte känner till om rapportering till chefen i första hand är en del av arbetsplatsens riktlinjer eller rutiner, men att det känns mest naturligt att vända sig dit. En begränsad grupp individer framför att de saknar insikt i hur man bör agera vid konfrontation med hot eller våldssituationer på arbetsplatsen. Förutom att ta kontakt med chefen nämner flera även att det finns skyddsombud som kan kontaktas.

Ett flertal personer nämner även att om den närmaste chefen är involverad i problemet, är nästa steg att vända sig till den överordnade chefen. Likaså, om den initiala rapporteringen inte resulterar i några åtgärder, betonar flera intervjupersoner vikten av att eskalera frågan till en högre chef för få det hanterat. Det är dock några få individer som har upplevt att deras tidigare rapporteringar gällande både hot och våld, men även andra incidenter, inte har lett till några åtgärder från deras chefs sida. När det gäller förtroendet för cheferna att hantera situationer med hot eller våld är åsikterna delade. Vissa medarbetare uttrycker en stark tillit till sina chefer och känner sig bekväma med att direkt lyfta problem med dem. Däremot har några individer tidigare upplevt bristande stöd från sina chefer, vilket har fått dem att avstå från att rapportera eller att vara tysta vid incidenter som egentligen bör rapporteras enligt dem själva. För dem beror beslutet att undvika rapportering på att chefen antingen har brist på tid eller brist på erfarenhet.

En person berättar i intervju att hen blivit utsatt för våld i arbetet, men att stödet från chefen uppfattades som bristande, och att det snarare blev ett ifrågasättande kring situationen.

Ett annat exempel som framförts är en situation där en kollega blev utsatt för våld, och efter detta inte upplevde något stöd från sin chef, där det uppfattades ha sin grund i att denne chefen inte var medveten kring hur denne skulle agera i den typen av situation.

De flesta av de händelser som individer lyft fram där en chef inte gett gehör har inte inneburit omedelbar fara för dem själva eller någon annan i deras närhet.

Förtroende och tillit till sin chef har dock framförts som en avgörande faktor när det kommer till viljan att rapportera mer allvarliga händelser som rör hot eller våld.

Polisanmälan

Enligt intervjupersonerna varierar inställningen till att rapportera hot och våld till polisen på arbetsplatsen. Trots att majoriteten inte har polisanmält några händelser, känner de ingen direkt motvilja till att göra det. Flera personer uttrycker att de skulle uppmuntra en polisanmälan och att de skulle känna stöd från sina chefer om en sådan åtgärd vidtogs.

En del individer anser dock att det på arbetsplatsen finns en kultur av att förminska situationer innefattande hot eller våld, vilket kan avskräcka från att göra polisanmälningar. En annan uppfattning är att det beror på chefens inställning; vissa uppfattar att deras chefer skulle uppmuntra till anmälan i princip i samtliga typer av incidenter medan andra kan bagatellisera händelserna.

För en minoritet av intervjupersonerna är hot och våld något som förekommer i deras arbete, särskilt för dem som arbetar nära personer med utåtagerande beteenden eller substansberoende. De upplever att sådana incidenter hanteras internt snarare än att polisanmälas.

En synpunkt som framförts är att chefer undviker att stöta sig med anhöriga till klienter och därför inte uppmuntrar anställda att polisanmäla. Ett exempel som lyfts är en händelse där en person på grund av ett beslut från en handläggare valde att hota genom att rikta in sig på personens anhöriga. Polisanmälan ska ha upprättats men ett önskemål har framkommit, av flera personer, om att kommunen borde ta ett större ansvar i denna processen. Att en anställds namn står på polisanmälan skapar för vissa en oro och kan i vissa fall leda till en ovilja att anmäla.

3. Observationer

Identifierade risker

Under genomförda intervjuer har diskussioner hållits kring vilka risker intervjudeltagarna ser kopplade till sina verksamheter utifrån försök från utomstående att påverka genom exempelvis hot eller våld. Ett antal risker har baserat på detta identifierats, och summeras i de följande punkterna.

Vissa yrkesroller

Yrken som kräver direkt fysisk interaktion med personer med exempelvis ett utåtagerande beteende eller personer som lider av ett substansberoende innebär en ökad risk för att utsättas för både fysiska och verbala hot samt övergrepp på arbetsplatsen. Dessutom befinner sig dessa yrkesgrupper oftare i situationer som är oförutsägbara och potentiellt farliga baserat på den klientgrupp de arbetar med.

Myndighetsutövning

Yrkesgrupper som tar beslut angående insatser, inklusive avslagsbeslut och tvångsåtgärder löper en risk för att utstå hot eller våld på arbetsplatsen. Risken kan även kopplas till anställda som mottagarna av besluten uppfattar som beslutsfattare, även om fallet kan vara att de inte tog beslutet. Även dessa personer löper en risk att utsättas för hot eller våld utifrån hur deras roll uppfattas. Risk för hot eller våld kan främst uppstå i samband med klientkontakt, till exempel vid klientmöten, hembesök och telefonsamtal.

Påverkan utifrån personliga relationer

Inom yrkesgrupper som utövar myndighetsutövning finns det en risk att klienten och beslutsfattaren upprättar en vänskaplig relation som är mer djupgående än vad som kan anses vara lämpligt. Dessa relationer kan uppstå som en konsekvens av medveten manipulering från klientens sida, men kan även vara något som byggs upp på ett mer naturligt sätt utifrån de möten som förekommer tillsammans, vilket även kan göra det svårt att identifiera var gränsen för lämplighet går. Konsekvenserna av detta kan vara en risk för påverkan på beslutsfattarens opartiskhet.

Hög personalomsättning

Ett antal intervjupersoner har påpekat att delar av organisationen har en hög personalomsättning. Nya medarbetare, i synnerhet nyexaminerade, riskerar att inte vara lika väl införstådda i verksamheternas eventuella risker, samt säkerhetsrutiner och policys, som erfarna medarbetare, och därav inte lika förberedda vid en situation som involverar hot eller våld. Hög personalomsättning kan även leda till brist på ansvarstagande för säkerhetsåtgärder och rutiner, vilket kan minska kontinuiteten i uppföljning och åtgärder.

Kontakt med entreprenörer

Utifrån arbetsuppgifter som inkluderar kontakt med entreprenörer finns det en risk för främst påtryckningar, och olika typer av oegentligheter. Denna risk har lyfts specifikt inom en av de tre förvaltningarna där flertal medarbetare interagerar med entreprenörer eller företrädare från olika verksamheter i sitt dagliga arbete. Denna risk är också förknippad med att kriminella exempelvis kan utnyttja fastigheter för förvaring av narkotika m.m., eller att på andra sätt olovligen utnyttja kommunens fastigheter, vilket kan leda till hot mot de anställda ifall de upptäcker eller försöker förhindra detta.

3. Observationer

Medarbetarnas förslag för att hantera eventuella problem med tystnadskultur

Under intervjuer har deltagarna fått möjlighet att lyfta fram egna förslag för att adressera eventuella problem med tystnadskultur, vilket summeras i nedan områden.

Stöd och kommunikation från ledande personer inom kommunen

Vissa har framfört att det är av betydelse att kommunens ledning tydligt kommunicerar att Botkyrka kommun inte tolererar att anställda utsätts för hot, extern påverkan, våld, m.m. som riskerar att skapa en tystnadskultur, och att man fullt ut stödjer sina anställda vid eventuella incidenter. Detta bör inte endast kommuniceras ut från ledningen, utan även i ett nästa steg från chefer på olika nivåer inom samtliga förvaltningar, varefter det kan konkretiseras genom olika insatser där ledare får ett ansvar att kommunicera ut budskapet i organisationen, och att göra det konkret utifrån specifika arbetsroller och enheter. Chefer bör även få tillräckliga verktyg, t.ex. utbildningar och tydliga riktlinjer, för att kunna hantera eventuella incidenter som kan uppstå med deras anställda.

Medarbetarinvolvering

Medarbetarna har under intervjuer framhållit att diskussion av ämnet är ett centralt första steg för att hantera problem med tystnadskultur. Diskussioner, både mellan kollegor, och med chefer, för att möjliggöra en djupare förståelse för vad en tystnadskultur innebär, och att låta medarbetarna identifiera eventuella risker i sin arbetsmiljö. Vidare bör medarbetarna erbjudas utbildning avseende hur problem kopplade till tystnadskultur utifrån extern påverkan kan framträda i deras dagliga arbete. Vidare är det väsentligt att medarbetarna känner att deras synpunkter tas på allvar och att dessa diskussioner förs vidare på en förvaltningsnivå samt att eventuella åtgärder sätts in.

Behov av tydliga rutiner

Det finns önskemål från medarbetare att tydliga rutiner ska upprättas och att det vid behov finns internt stöd från exempelvis HR, men även att rutinerna regelbundet kommuniceras ut och förklaras, exempelvis vid arbetsplatsträffar.

Visselblåsarfunktion

Det har framkommit en uppfattning om att det finns anställda som inte är medvetna om visselblåsarfunktionens existens och funktion. Andra har sagt att det kommunicerats ut genom intranätet, men att det inte har funnits någon grundligare diskussion kring hur den är tänkt att användas, och hur den hittas. Det har därmed lyfts att det finns ett behov av att förtydliga detta inom andra forum än kommunens intranät.

Omvärldsspaning

Vissa har gjort jämförelser med vad andra kommuner i landet gör, och har gjort, kopplat till frågor som berör tystnadskultur. Exempel som nämnts är Södertälje kommun som bedrivit ett uppmärksammat arbete för att motarbeta påverkan utifrån organiserad brottslighet, bland annat genom bakgrundskontroller.

pwc.se

Denna rapport har upprättats enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplanen. Rapporten är endast upprättad för vår uppdragsgivares räkning, de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun. Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (organisationsnummer 556029-6740)/ PricewaterhouseCoopers AB tar inte något som helst ansvar gentemot någon annan än uppdragsgivaren som väljer att förlita sig på eller att agera utifrån innehållet i denna rapport. Inte heller tas något ansvar för att rapporten används för andra syften än för dem som förelegat vid uppdragets utförande.