

Handläggare
Åsa Enrot
Telefon: 0850835687

Till
Arbetsmarknadsnämnden den
22 mars 2022

Ärende 8

Svar på skrivelse - Finns det en tystnadskultur inom förvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på skrivelsen.

Sammanfattning

I en skrivelse till arbetsmarknadsnämnden daterad den 14 december 2021 efterfrågar Martin Westmont och Ann-Christine Carlberg, båda SD, svar på frågan om det finns en tystnadskultur inom arbetsmarknadsförvaltningen.

I arbetsmarknadsförvaltningens svar beskrivs att de riskfaktorer som lyfts i rapporten ”Finns det en tystnadskultur i Göteborgs stad” inte direkt kan hänföras till de grunduppdrag som arbetsmarknadsförvaltningen har. Förvaltningen har viss myndighetsutövning, men inte av den karaktär som beskrivs som riskfaktor i rapporten. Personalomsättningen på förvaltningen är låg och oftast har våra medarbetare viss eller stor erfarenhet av sitt yrke då de anställs.

Årligen genomför förvaltningen en medarbetarenkät som visar på goda resultat, där medarbetarindex är 83 och förtroendet till förvaltningsledningen är hög. Arbetsmarknadsförvaltningen har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med etablerade och kända rutiner.

Sammantaget anser förvaltningen att det inte finns några indikationer på att en tystnadskultur existerar inom arbetsmarknadsförvaltningen, men att det är viktigt att fortsatt ha uppmärksamhet på frågan och motverka att otillåten påverkan sker.

Arbetsmarknadsnämnden föreslås hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på skrivelsen.

Bakgrund

Redan 2005 genomförde brottsförebyggande rådet (BRÅ) en undersökning bland statliga myndigheter om förekomsten om otillåten påverkan. Frågan gällde i vilken utsträckning och på vilket sätt tjänstemän var utsatta för otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld och försök till korruption, där syftet var att påverka myndighetsutövningen. Det visade sig att 12 % hade blivit utsatta för otillåten påverkan.¹

Det är viktigt att lyfta otillåten påverkan när tystnadskultur ska beskrivas. Om en tjänsteperson utsätts för otillåten påverkan behöver det inte leda till att det uppstår en tystnadskultur i verksamheten men om en tystnadskultur finns i organisationen är det svårt att hantera otillåten påverkan.

Det saknas en tydlig definition av vad tystnadskultur innebär. BRÅ har i ett antal undersökningar beskrivit begreppet. Stockholms stad har i den övergripande samverkansöverenskommelsen mellan staden och polisregionen även definierat begreppet otillåten påverkan. I detta tjänsteutlåtande använder vi nedanstående begrepp och definitioner.

Otillåten påverkan: Otillåten påverkan är ett samlingsbegrepp för handlingar som syftar till att påverka en tjänsteperson eller förtroendevald att agera på ett annat sätt än denne tänkt, till exempel fatta ett annat beslut inom ramen för myndighetsutövningen eller välja att inte polisanmäla händelser. En vanlig beskrivning är att otillåten påverkan omfattas av trakasserier, hot, skadegörelse, våld och korruption. Mest förekommande är trakasserier.²

Tystnadskultur: Ett normsystem där medarbetare inte berättar om missförhållanden och situationer som påverkar deras arbete och som inte är i linje med det uppdrag som de har. Det kan handla om missförhållanden, att arbetsuppgifter inte genomförs på det sätt som de ska genomföras, sexuella trakasserier, att anställda bevittnar händelser som de håller tyst om eller ekonomiska oegentligheter. Det kan också handla om att chefer eller andra tongivande personer tystar medarbetare som gör att information inte sprids på det sätt som det ska.³

I rapporten ” Finns det en tystnadskultur i Göteborgs stad”, framtagen för Göteborgs stads räkning, tar rapportförfattaren upp olika sakfrågor som kan utgöra en risk för att en tystnadskultur

¹ Brå 2005:18.

² Välfärdsbrott och otillåten påverkan SKR s. 12

³ Finns det en tystnadskultur i Göteborgs stad. S. 7 A Ekström

skapas. Fokus i rapporten var verksamheter inom det sociala området.

Myndighetsutövning och boendefrågor

Här tas särskilt upp att medarbetare som arbetar med ekonomiskt bistånd, boendefrågor samt omhändertagande av barn kan bli utsatta för otillåten påverkan. I samband med detta tar författaren upp hög personalomsättning, hög arbetsbelastning samt många oerfarna och nyutexaminerade socionomer som får ansvar för svåra komplexa ärenden.

Kriminalitet och våldsbejakande extremism

Om det finns en kunskap vilka invånare som verkar inom eller visar sin tillhörighet till kriminella gäng samt att det i närområdet finns en ökad närvaro av våldsbejakande extremism skulle det kunna bidra till att påverka vilka beslut som tas eller att medarbetare döljer händelser av rädsla för repressalier.

Olika kommuner i Sverige har olika förutsättningar och utmaningar. Ovan nämnda rapport beskriver Göteborgs stads specifika problembild. I Stockholm har staden inte identifierat tydliga kopplingar som påverkar förhållandet mellan medarbetare och det område som denne verkar inom.

Ärendet

I en skrivelse till arbetsmarknadsnämnden, daterad den 14 december 2021, efterfrågar Martin Westmont och Ann-Christine Carlberg, båda SD, svar på frågan ”Finns det en tystnadskultur inom förvaltningen?”. I skrivelsen lyfter frågeställarna fram en granskning, ”Finns det en tystnadskultur i Göteborgs stad”, som Anna Ekström i egenskap av extern konsult har genomfört för Göteborgs stad. I rapporten granskar Ekström om det existerar en tystnadskultur kopplat till kriminella strukturer bland anställda i Göteborgs stad.

Frågeställarna lyfter fram att granskningen visade att det fanns en tystnadskultur som hämmade personalens arbete och hade en negativ påverkan på arbetsmiljön. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har belyst att samma typ av problematik förekommer inom flera verksamhetsområden i Sveriges kommuner. Utifrån denna bakgrund önskar frågeställarna svar på följande frågor:

1. Relaterat till den verklighet som rapporten för Göteborgs stad beskriver - hur är situationen för de anställda hos arbetsmarknadsförvaltningen?

2. Finns det exempel på där anställda har utsatts för hot eller otillbörlig påverkan i sin tjänsteutövning?
3. Finns det etablerade rutiner/program för att hantera/motverka eventuella hot och försök till otillbörlig påverkan?
4. Har förvaltningen några specifika önskemål som nämnden bör och kan agera på?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom utveckling och utredningsstaben i samarbete med HR-staben och ekonomistaben vid arbetsmarknadsförvaltningen.

Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter och förslag

I SKRs rapport ”Välfärdsbrott och otillåten påverkan” framkommer att problematiken kring otillåten påverkan verkar öka bland myndigheter i Sverige. Vidare framförs att det är en viktig fråga att lyfta och medvetandegöra bland medarbetare. I rapporten ”Finns det en tystnadskultur i Göteborg” anser utredaren Anna Ekström att det finns en tystnadskultur bland medarbetare inom Göteborgs stads olika verksamheter. Ekström utvecklar sedan den komplexa bild som finns kring frågan om tystnadskultur och vad som kan bidra till att den har skapats. Hon lyfter att det finns riskfaktorer som gynnar att en tystnadskultur skapas och upprätthålls. Som exempel lyfts arbetet med myndighetsutövning, en stor personalomsättning samt många nytexaminerade medarbetare. Ekström beskriver även att i områden med sociala problem som hög närvaro av kriminalitet och heder bland invånarna kan bidra till att en tystnadskultur.

Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar till viss del med myndighetsutövning såsom betygssättning samt att Jobbtorg Stockholm rapporterar till ekonomiskt bistånd inom socialtjänsten på stadsdelsförvaltningarna om aspiranterna är aktivt arbetsökande. Det senare genom att meddela om aspiranterna deltar på planerade aktiviteter. Personalomsättningen på arbetsmarknadsförvaltningen är låg och sällan det första jobbet efter avslutad utbildning.

Om det finns en utbredd tystnadskultur i en organisation påverkar detta arbetsmiljön. Sett till resultatet på medarbetarenkäten för 2021, som visar på ett medarbetarindex på 83 att jämföra med stadens 80, har förvaltningen generellt en god arbetsmiljö. När medarbetarindexet delas upp på delindex får ledarskap 85 och motivation 81. I medarbetarenkäten finns specifika frågor som tydligt visar att det finns ett gott förtroende för ledningen från medarbetare och att chefer i arbetsmarknadsförvaltningen är öppna för nya idéer från medarbetarna. Under 2021 uppdaterades *rutinen*

för kränkande särbehandling och trakasserier. I samband med det deltog chefer i en kompetenshöjande insats kopplat till ämnet. Sammantaget indikerar ovanstående resultat att det finns en förtroendefull relation mellan medarbetare och chefer inom förvaltningen.

Arbetsmarknadsförvaltningen använder sig som i övriga staden av incidentrapporteringssystemet IA. Här kan alla anställda utan inloggning rapportera in incidenter. Systemet används i första hand för att underlätta i det förebyggande arbetet och förhindra/minska risken att incidenter händer, men det erbjuder även ett stöd för att den systematiska hanteringen av händelser på förvaltningen. En genomgång av rapporteringen visar att några få incidenter kopplat till externa våldshändelser i staden har rapporterats och har därefter hanterats efter gällande rutiner i förvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningen arbete vänder sig delvis till personer i utsatta situationer. Det finns en ökad risk att hotfulla situationer sker när verksamheter vänder sig till denna målgrupp. Alla verksamheter i förvaltningen bedriver ett aktivt arbete kring hot och våld. I de säkerhetsplaner som upprättas finns även ett stycke kring otillåten påverkan. Under 2020 hade förvaltningen ett särskilt fokus kring frågan och en särskild arbetsmiljöromd kopplat till hot och våld genomfördes. År 2021 valde förvaltningen att väva in frågor kring hot och våld i OSA-ronden och den fysiska arbetsmiljöromden. Under 2022 kommer frågorna att kompletteras med frågor kring otillåten påverkan.

Sammantaget anser arbetsmarknadsförvaltningen att det inte finns några indikationer på att en tystnadskultur existerar inom förvaltningen organisation, men att det är viktigt att ha uppmärksamhet och motverka att otillåten påverkan sker.

Arbetsmarknadsnämnden föreslås hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på skrivelsen.

Karina Uddén
arbetsmarknadsdirektör
Arbetsmarknadsförvaltningen

Anders Nordborg
utvecklingschef
Arbetsmarknadsförvaltningen

Bilaga

1. Skrivelse- Finns det en tystandskultur inom förvaltningen?

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

| Namn | Datum |
|--------------------------------------|--------------|
| Karina Uddén, Arbetsmarknadsdirektör | 2022-03-10 |
| Anders Nordborg, Utvecklingschef | 2022-03-10 |