



Avrapportering om tystnadskultur

Information från Oppositionsrådet

Inledning

Information om existens av en tystnadskultur i kommunen har kommit mig tillhanda sedan år 2017. Andra företrädare inom partiet har haft viss kännedom tidigare än detta, men har haft svårt att landa i ett exakt årtal kring när och var första informationen inkom. Utifrån att denna avrapportering sker från nuvarande oppositionsråd, utgår rapporten därmed från årtalet 2017, men med fokus på den information som inkommit det senaste halvåret. Det viktiga att ha med sig i bakhuvudet är att den uppmärksammade tystnadskulturen inte är ett nytt fenomen. Betydande del av dagens tystnadskultur kan härröras som en konsekvens av de omstruktureringar och vad som (av vissa) beskrivits som "åtstramningarna" som skedde politiskt år 2015. Information har dock inkommit som pekar på en problematik även före år 2015.

En annan viktig aspekt att ta med sig är att varken jag eller partiet försöker påstå att Hallsbergs kommun nämnvärt sticker ut i frågan om att ha en problematik kring tystnadskultur. Utifrån egen information kan bland annat Lekebergs kommun och Örebro kommun nämnas som två kommuner med liknande problematik, där Lekebergs kommun snarare har ett större problem i dagsläget i och med de slitningar som nu pågår till följd av maktskiftet. Region Örebro län har dessutom störst problem i denna fråga, om man önskar jämföra med andra i vårt eget län, detta förringar dock inte problematiken i Hallsbergs kommun. I och med vår organisations ändå relativt ringa storlek, så ser jag goda förutsättningar kring att förverkliga ett förbättrat arbetsklimat och ökad psykiska hälsa för våra medarbetare inom en snar framtid.

Min målsättning är att tystnadskulturen inte längre ska vara en etablerad kultur hos våra anställda och att Hallsbergs kommun skall ses som ett föredöme gentemot andra aktörer, kommuner och regioner, som då inspirerar dessa att själva ta tag i denna fråga i sina organisationer. Att lyfta tystnadskulturen och arbetsmiljöfrågorna till högsta instans inför öppen ridå har inte till syfte att sänka Hallsbergs renommé. Det är snarare ett bevis på att dessa frågor tas på största allvar, att personalen relativt direkt ska känna en större öppenhet och att vi dessutom kan åtgärda denna problematik på riktigt. Löser vi detta och dessutom är transparenta i frågan, så är min övertygelse att vi inte bara får behålla personal, personal som dessutom mår bra. Utan att vi kommer få en ökning av personer och företag som söker sig till Hallsberg för arbete eller etablering, vilket kommer underlätta framtida rekrytering. Samtidigt som kommunen får ett stärkt rykte visar vi även i faktisk handling att våra värdeord inte enbart är fina ord på ett papper utan att de är en levande realitet och grundläggande faktor i kommunens organisation.



Vad åsyftas med tystnadskultur i Hallsberg

Bristande möjligheter till att kännas delaktig eller lång väntetid för att se resultat

Tystnadskulturen i Hallsberg bygger på tre delar. Ungefär hälften av rapporterna bygger på personal som inte känner direkta hinder kring att lyfta sina åsikter till sina kollegor eller närmsta chef. Men där resultatet blir att ens synpunkter inte uppfattas tas på allvar eller att man inte ens får någon form av gehör. Exempel har även getts där man fått gehör, blivit lovad ändringar, sedan har inget skett. Exempel finns också där åtgärder till slut har genomförts, men där personal, och ibland även chef, känt att de fått "ligga på" och arbeta i uppförsbacke. Tidsaspekten för ibland viktiga åtgärder uppfattas av många som alldeles för långsam. En del saker är kopplat till att ekonomi saknas, men generellt verkar brister i kommunikationen vara den största aspekten. Avsaknad av nära ledarskap har även lyfts, där chefen på vissa ställen tekniskt sett är fysiskt närvarande på plats, men inte jobbar aktivt tillsammans med de anställda och där även en generell "stängd dörr" attityd existerar där man är upptagen med andra saker än att fokusera på personalen och den dagliga verksamheten.

Rädd att bli av med jobbet eller behandlas illa av chef och medarbetare

Lite mer än en tredjedel av rapporterna hanterar rädslan att bli av med jobbet om man lyfter sin mening. Detta är den svårare delen av tystnadskulturen och den som är viktigast att fokusera extra på. Vid frågan om vilka repressalier man antingen har observerat att andra har fått eller som man själv fått utstå så är det följande som återkommer:

- **Generella kränkningar och trakasserier av chef, ledning och kollegor.**
- **Ingen eller väldigt låg lönehöjning.**
- **Svårare att få semester eller annan ledighet beviljad.**
- **Sämre scheman eller arbetstider.**
- **Ökad arbetsbelastning, då man tilldelas fler uppgifter än man egentligen mår med.**
- **Rapporter börjar inkomma om olika brister i ens arbete, ofta med väldigt lös grund.**
- **Hårdgranskas av chef i sitt arbete, där minsta eventuella fel problematiseras. Kan likställas med den "shift the blame"-teknik narcissister gärna använder.**
- **Plötsligt inkallad till möten där ens arbetsinsats ifrågasätts. Ofta leder dessa till flera möten där både facket och slutligen HR kopplas in. Resultatet slutar ofta i att personen själv säger upp sig, eller köps ut om denne står på sig.**

Dessa saker resulterar antingen i att personen som lyft problemen fogar in sig i ledet med förhoppning om att det man får utstå ska avta. Oaktat utfall så har flertalet övriga kollegor observerat detta och ser denna behandling som något man själv inte vill råka utför. Inte alltför sällan upplevs denna problematik när personal uppmärksammar reella brister i verksamheten eller i chefens arbete. Saker som har nämnts i samband med detta: vanvård, språkförbistringar, tummar på lagkrav, regler eller rutiner, arbetsfördelning, organisationsförändringar, brister i fastighetsunderhåll och schemaläggning.

Ingen vill ändå lyssna

Detta är den minsta kategorin och går ofta ihop med något av de ovanstående. Generellt kopplat till de personer som inte känner att de kan eller ens orkar försöka lyfta sina synpunkter då det ändå inte gör någon skillnad.



Var exakt finns denna tystnadskultur i Hallsberg?

Den senaste månaden har vi varit i kontakt med ett 50-tal personer, generellt är det minst 100 personer vi har samtalat med genom åren. Detta är antingen personal, anhöriga till personal, tidigare personal, brukare, anhöriga till brukare, elever och föräldrar till elever.

Under den senaste perioden är det följande arbetsplatser eller enheter rapporterna har inkommit ifrån:

- Esslatorp.
- Folkasboskolan.
- Hemtjänsten.
- Kullängen.
- Regnbågen.
- Sköllergården.
- Stocksätterskolan.
- Tekniska Förvaltningen.
- Transtenskolan.
- Werners backe.
- Åsen.
- Östansol.

Gällande Hemtjänsten

Hemtjänsten är lite av ett specialfall i denna rapport, då det utöver det generella problemet har blossat upp en mer aktuell problematik. Hemtjänsten har över tid haft liknande problematik som redan har nämnts generellt, men i dagsläget handlar problemet nästan uteslutande om att man känner sig överkörd och inte delaktig. Det rör sig dels kring omorganisationen och deras nya schema. Kritiken som har lyfts är likstämning med samma delar som stått att läsa i media från hemtjänsten i Lekebergs kommun: <https://www.na.se/2023-02-17/nytt-schema-for-hemtjansten-vi-kanner-oss-overkorda>

Det jag önskar avrapportera som helhet står egentligen vid sidan om det som just nu pågår inom hemtjänsten, det är även en problematik jag uppfattar att berörda personer redan är väl medvetna om. Men för att ändå ha en komplett bild från den senaste tidens kontakter, bifogar jag även de önskemål från hemtjänsten som vi har fått till oss:

- 3-veckorsschema.
- Jobba var tredje helg, ledig övriga två helger.
- Inte behöva jobba fredag kväll inför ledig helg.
- Kan acceptera delad tur om ovanstående förverkligas.
- Ledighet är mer värt än pengar – kopplat till att man inte kunnat ta ut alla sina semesterdagar.
- Ökad delaktighet i omorganiseringen – uppfattas som tilldelad information om vad som kommer ske och att allt redan är bestämt.



Hur löser vi tystnadskulturen och ökar delaktigheten

Själv grundstenen till att vi inte har agerat politiskt i denna fråga grundar sig i att det är en verksamhetsfråga och att det till en början rörde sig kring enskilda individer och enskilda platser. Vi har lyft det vi känt legat på vårt bord direkt i berörda nämnder. Själv anledningen till ökningen av rapporter till oss det senaste halvåret kopplar vi som en direkt konsekvens av valrörelsen, de budskap partiet kommunicerat ut lokalt och att man generellt samtalat mer med olika personer än man annars gör. Dessutom tilldelning av oppositionsrådsposten och att just frågan om tystnadskultur blev medialt stor. Med andra ord handlade det för vår del om att kunskapsinhämtningen ökade markant, inte att problemet i sig ökade markant. Men då vårt politiska bidrag i nämnderna uppenbarligen inte gett tillräckligt, så krävs något mer, men i grunden är detta ett arbete som måste ske inom verksamheterna, utan politisk inblandning.

Jag saknar egentligen direkta politiska direktiv kring hur vi löser detta, primärt då jag ogärna blandar in politiken på den nivån, då det i sig riskerar att öka delar av problemet och skapa större slitningar hos de anställda. Vad jag i stället vill skicka med är mina rekommendationer kring hur verksamheterna bör tänka och arbeta för att lösa detta.

Rekommendationer av åtgärder kring tystnadskultur, öka anställdas inflytande och anställdas psykiska hälsa

- Att varje enskild avdelning pratar om tystnadskulturen och försöker identifiera om det problemet finns på den arbetsplatsen och i vilken omfattning, förslagsvis på arbetsplatsträff.
- Att det som uppmärksammas åtgärdas och återkopplas kring.
- Trycka på att vi ska ha ett öppet samtalsklimat och högt i tak, detta behöver höras av både chefer och anställda.
- Kommunicera mer kring och öka förtroendet för kommunens visuellblåsarfunktion.
- Se över hur funktionen för interna klagomål kan förbättras och få ett ökat förtroende.
- Tydliggöra vikten av en fungerande kommunikation, speciellt när det gäller återkoppling. *Detta problem existerar inte bara mellan ordinarie personal och chef, utan även mellan olika förvaltningar. Återkommande har kommunikativa problem bland annat lyfts när man varit i kontakt med drift- och serviceförvaltningen för önskad åtgärd.*
- Uppmuntra samkväm på de olika arbetsplatserna med fokus på ökad samhörighet och laganda.
- Generellt arbete med att öka anställdas delaktighet på arbetsplatsen. APT, diskussion om arbetsmiljö/tystnadskultur och klagomålsfunktion är inte hela lösningen. Målet bör vara en konstruktiv arbetsplats där både utvecklingsförslag och klagomål naturligt ingår.
- Tydliggöra vikten av ett nära ledarskap och utreda den administrativa bördan för chefer och hur detta kan underlättas.
- Ordentliga avslutningssamtal är a och o för att uppmärksamma eventuella brister i verksamheten och hos eventuell chef, detta bör därmed inte ske med den närmsta chefen.
- Ändra policyn när det kommer till personal som vill säga upp sig, återkommande har det inkommit från tidigare personal att de gärna hade hört orden "vad kan jag göra för att du ska vilja stanna kvar" i stället för att bara godta uppsägningen.
- En internutredning måste till för att identifiera och hantera de chefer som systematiskt trakasserar sina anställda.



Avslutande ord

Denna avrapportering har varit en sammanställning kring många personers olika berättelser och upplevelser. Den identifierar även flera platser där dessa problem har uppmärksammats. Min förhoppning är att detta kan leda till stora förbättringar i våra verksamheter. Där vi har en organisation som mår bra, fungerar bra och där man på riktigt har ett öppet samtalsklimat. Min målsättning är att alla våra anställda ska kunna skriva under på och känna stolthet över orden att Hallsbergs kommun är en bra arbetsgivare. Detta upplever jag inte att fallet är idag.

Oscar Lundqvist

Oppositionsråd, Hallsbergs kommun