



Kommunens revisorer

2022-06-14

Kommunstyrelsen

KF:s presidium för kännedom

Undersökning av tystnadskultur

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Karlshamns kommun undersökt de anställdas kunskap om meddelarfriheten, de anställdas uppfattning om det finns en tystnadskultur i organisationen och i sådana fall deras upplevelse av den.

Undersökningen har avsett kommunstyrelsen och samtliga nämnder. Uppdraget genomfördes genom en anonym enkät som skickades ut till samtliga anställda i kommunen. Enkäten syftade till att fånga anställdas kunskap om sina möjligheter att informera om missförhållanden eller oegentligheter, deras uppfattning och upplevelse om det finns en tystnadskultur och i så fall hur den påverkar dem. Enkäten skickades ut till 3578 anställda och besvarades av 1682 medarbetare, vilket gav en svarsfrekvens om 47 procent. Det finns dock en diskrepans på 100 individer mellan det antal e-postadresser som granskarna fått och det totala antalet anställda i kommunen. Under perioden 11–28 april var enkäten öppen för att besvara och det skickades ut sex påminnelser under perioden.

Utifrån enkätresultatet kan vi konstatera att det finns en påtaglig risk att det råder en tystnadskultur inom flera nämnders verksamheter som erhåller separata missiv av revisionen. Många svarande (över hälften) har uppgett att det finns eller till viss del finns en tystnadskultur på deras arbetsplats. Det framgår även att det finns en oro att öppet diskutera kvalitetsbrister eller framföra kritiska synpunkter med risk för negativa konsekvenser. Enkätresultatet indikerar att det finns en särskild risk för att grupper av medarbetare, yngre medarbetare och/eller kvinnor, inte ger uttryck för sina synpunkter.

Förutom de slutsatser som redovisas i rapporten lämnar vi två kompletterade slutsatser. Vi gör bedömningen att ett öppet och skuldfrött klimat på arbetsplatser är en grundläggande förutsättning i kvalitetsarbetet. Det är vitalt att första linjens medarbetare och att alla anställda kan rapportera avvikelser utan risk för otillåten påverkan. Det är också viktigt att förbygga att inte olika former av trakasserier eller hot om bestraffning förekommer inom arbetsplatsen. Anställda skall inte riskera negativa konsekvenser såsom utfrysning eller andra repressalier när man framför kritik. Uppgifter som rapporteras i ett kvalitetsledningssystem är en del av nämndens och förvaltningsledningens beslutsunderlag och då är det viktigt att rapporteringen speglar verkligheten. Alla verksamheter arbetar i olika grad med kvalitetssäkring men förhållandet mellan öppenhet och verksamhetsutveckling blir särskilt tydlig då lagstiftningen kräver ett kvalitetsledningssystem.

Vi gör också kopplingen mellan ett öppet klimat och möjligheten att vara en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera och behålla medarbetare. Särskilt viktig då kommunen under de senaste åren har haft förhållandevis stora avgångar av mellanchefer. Utifrån strävan att vara en attraktiv arbetsgivare vill vi även understryka enkätens resultat om att yngre medarbetare har lägre kunskap om meddelarfrihet och i högre grad upplever en tystnadskultur på sin arbetsplats.



Vi överlämnar rapporten till såväl kommunstyrelsen i egenskap av anställningsmyndighet som till nämnderna med verksamhets- och arbetsmiljöansvar. Vi önskar svar på nedanstående frågor:

Kommunstyrelsen

- Vilken analys gör kommunstyrelsen av rapportens innehåll rörande medarbetares svar avseende meddelarfrihet och tystnadskultur?
- Vilka åtgärder kommer kommunstyrelsen att vidta med anledning av rapportens innehåll?
- Hur fördelar sig ansvaret mellan kommunstyrelsen och nämnderna när det gäller att vidta åtgärder avseende medarbetares kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur?
- Har eller kommer arbetsgivaren att genomföra utbildning kring visselblåsardirektivet?
- Bedömer kommunstyrelsen att det finns en koppling mellan rekrytering och de resultat som rapporten visar avseende gruppen yngre medarbetare?
- I rapporten nämns särskilt att unga kvinnor är särskilt utsatta. Hur kommer kommunstyrelsen arbeta vidare med denna fråga?
- Varför finns en diskrepans på 100 e-postadresser mellan antal anställda och antalet e-postadresser? Ur ett internt kontrollperspektiv som skall denna differens inte förekomma och revisionen vill få information hur kommunen säkerställer att endast personer med anställning eller politiskt uppdrag har en e-postadress för kommunen.

Vi överlämnar härmed undersökningen och önskar svar på rapporten och missivets frågor **senast den 30 september 2022**.

För Karlshamns kommuns revisorer

Digital signatur

Lars Beckman
Ordförande

Bilaga: Undersökning av tystnadskultur.