



Interpellation om påverkan och tystnadskulturer

Ett växande skuggsamhälle, oansvarig invandringspolitik, segregation och kriminalitet påverkar inte bara det externa samhällslivet utan riskerar även att lamslå den offentliga sektorn inifrån. Trakasserier, hot, våld och korruption riktat mot eller inom kommuner kan leda till både felaktig myndighetsutövning, felaktigt beslutsfattande och tystnadskultur. Rädsla för- och direkt otillåten påverkan kan få en sådan negativ effekt på arbetsmiljön så att medarbetare börjar självcensurera, selektera och delta i destruktiva grupp kulturer. Medarbetare kan både tysta sig själva och även börja tysta varandra som följd. Börjar medarbetare undvika besvärliga frågor eller medvetet släpper igenom felaktigheter är utvecklingen mycket allvarlig.

Stadsledningskontoret i Göteborg har tagit fram kartläggningen "Lägesbild över otillåten påverkan och tystnadskulturer i Göteborgs Stad". Resultatet grundar sig på material utifrån utbildningar, intervjuer, workshops, incidentrapporter, visselblåsarfunktionens iakttagelser och en analys av kommunens medarbetarenkät för 2021.

Det är en mycket skrämmande läsning som borde väcka stort intresse på ett nationellt plan. Det gemensamma för de verksamheter som drabbats av tystnadskultur är att de hanterar myndighetsutövning eller uppdrag som på något sätt berör kriminella nätverk eller våldsbejakande extremism. Kartläggningen visar att verksamheter riktade till- eller verksamma i segregerade områden är särskilt utsatta, om det så gäller skolor, omsorgsverksamhet eller förvaltningar.

Utefter Göteborgs medarbetar- och chefsenkät som besvarats av ett större urval av stadens förvaltningar och bolag så anger 5% (cirka 1200 personer) av medarbetare i förvaltningar att de blivit utsatta för otillåten påverkan i sin yrkesutövning det senaste året. 37% (450st) av de utsatta medarbetarna svarar att man på grund av påverkan förändrat eller undvikit beslutsfattande. Motsvarande siffra bland chefer på förvaltningarna är 10% (170st) som blivit utsatta och 30 styck av dessa som ändrat sitt beslutsfattande till följd av påverkan. Av utsatta medarbetare har endast 25% anmält händelsen som arbetskada, tillbud eller otillåten påverkan. Bland cheferna är denna siffra på 16%.

Kartläggningen bedömer att det finns ett stort mörkertal när det kommer till det totala antalet ej anmälda händelser. Då det i medborgarenkäten är 22% som anger att de inte kan besvara frågorna om de blivit utsatta eller ej för otillåten påverkan. Samt att 6% svarat att man inte vet hur man ska gå till väga för att anmäla händelser.

Enligt kartläggningen är uppkomsten av tystnadskultur en komplex problembild som orsakas av otillåten påverkan, rapportering och rättsprocessen, rädsla för hot och våld, parallella samhällsstrukturer, rädsla för repressalier, boende och arbete i samma område och normalisering. Genom tystnadskulturen anpassar sig verksamheten och medarbetarna med följd att felaktigheter normaliseras och främjas. Satta rutiner kan sättas ur spel när medarbetare och chefer avsiktligt väljer att kringgå dem. Medarbetare upplever sig påverkade av kollegor och chefer. Chefer upplever sig sedermera påverkade av högre chefer och politiker. Det kan handla om politiker som hör av sig till chefer för att påverka beslutsfattanden. Anställda kan även själva vara kopplade till kriminella nätverk eller ha ett egenintresse av vissa beslut.

Kartläggningen visar att otillåten påverkan och självcensur förekommer dagligen i många förvaltningar och bolag. Det är vanligt att medarbetare undviker att informera polis om brott som begåtts. Det är även vanligt att hot och trakasserier inte rapporteras in i kommunens system av medarbetare. I vissa utsatta förvaltningar har det utvecklats en normalisering där man "förväntas tåla" vissa hot och trakasserier. En del påverkansförsök är i en gråzon för vad som upplevs vara lagligt eller ej, oftast med syfte att skapa obehagskänsla, exempelvis om en aktör förföljer eller fotograferar en medarbetare. I mer segregerade och brottsutsatta områden växer ett skrämselkapital som tystar både invånare och medarbetare. Släkter och kriminella nätverk lyfts fram i rapporten som centrala aktörer för en betydande del av den otillåtna påverkan.

Uppsala kommun har mycket att lära av Göteborgs erfarenheter. Kartläggningens resultat är ett varnande exempel som visar på att den negativa samhällsutvecklingen måste bromsas i tid. Uppsala är inte förskonat från skuggsamhälle och kriminella nätverk. Det finns många liknande tendenser och signaler som tyder på att Uppsala kommun riskerar att gå en liknande väg om inte kommunen samlar sig och vidtar tillräckliga åtgärder i tid. Både politikens och tjänstemannaorganisationens arbete skulle underlättas om det görs en liknande kartläggning i Uppsala. Vi behöver ta reda på hur utbrett problemet är i detalj och sedan säkerställa åtgärder och rutiner som bromsar den negativa utvecklingen. Oavsett hur utbrett problemet är så behöver vi ta ett helhetsgrepp om frågan för att agera förebyggande.

Med anledning av ovanstående vill jag fråga kommunstyrelsens ordförande Erik Pelling:

- Hur vanligt förekommande är otillåten påverkan och tystnadskultur inom Uppsala kommuns verksamheter (jag efterfrågar sifferunderlag)?
- Kan kommunstyrelsens ordförande redogöra för ett flertal mer specifika tendenser/situationer av otillåten påverkan och eventuell tystnadskultur som inträffat inom kommunen (jag efterfrågar sifferunderlag)?
- Avser Uppsala kommun ta fram en lika ingående kartläggning som den som tagits fram i Göteborgs stad?

Uppsala 5 september 2023

Alexander von Uckermann

Ledamot, Sverigedemokraterna