

Kommunledningskontoret

Erik Pelling

Svar på interpellation om tystnadskultur från Stefan Hanna (-)

Stefan Hanna (-) har ställt ett antal frågor om tystnadskultur inom Uppsala kommun och hur detta motverkas.

- På vilket sätt arbetar idag kommunen för att motverka att en tystnadskultur växer fram främst inom kommunens Socialförvaltning, Äldreomsorgsförvaltning samt Utbildningsförvaltning?

Socialförvaltningen har de senaste åren arbetat intensivt med att förebygga att hot och våld förekommer i verksamheten. Uppdaterade och implementerade rutiner och checklistor avseende hot och våld finns. Förvaltningen uppmanar kontinuerligt sina medarbetare och chefer att rapportera allvarliga händelser i Uppsala kommuns avvikelshanteringssystem. Vidare har förvaltningen arbetat aktivt med att stärka medarbetarna i hur de skall bemöta risker och agera på ett förebyggande sätt kring hot och våld. Under 2020 genomfördes utbildning i hot och våld med inriktning på förebyggande arbete utifrån ett lågaffektivt bemötande.

I samband med socialnämndens och socialförvaltningens satsning på trygghetsåtgärder (avhopparverksamhet m.m.) identifierades även otillåten påverkan som ett utvecklingsområde. Ett särskilt projekt skapades.

Genom **projektet "Otillbörlig påverkan"** har checklistor och rutiner tagits fram av verksamheten i samarbete med HR samt säkerhetsavdelningen på kommunledningskontoret. Detta har sedan kommunicerats till alla medarbetare via chefer, för att säkerställa att medarbetare får kunskap och ökad trygghet i hur de kan hantera hot och våld i olika situationer. Under våren 2021 deltog samtliga chefer i förvaltningen i en halvdagsutbildning med fokus på otillåten påverkan. Bland annat hade vi besök av BRÅ som pratade om vad otillåten påverkan innebär och hur det kan ta sig uttryck. Från Göteborgs stad kom även trygghetschef Lisa Pedersen och berättade om hur man har jobbat med frågan i Angered. Det genomfördes även workshops i mindre och större grupper.

Inom utbildningsförvaltningen har särskilt fokus lagts vid vikten av att våga göra orosanmälningar och vikten av att vi har en kultur som innebär att man som medarbetare pratar med sin chef om man av någon anledning känner oro/rädsla i relation till vårdnadshavare (vilket i förlängningen skulle kunna leda till att man undviker att göra en orosanmälan).

Det har också gjorts ett arbete tillsammans med Säkerhetsavdelningen vid kommunledningskontoret kopplat till hot-och våldssituationer som utmynnade i rutinen – ”Ska vi ringa polisen”.

Se länk för att hitta rutinen

<https://insidan.uppsala.se/Kommungemensamt/Kontor--forvaltningars-interna-sidor/Forvaltningar/Utbildningsforvaltningen/Sakerhet-trygghet-och-brandkydd/Ska-vi-ringa-polisen-/>

Inom utbildningsförvaltningen arbetar de aktivt med att öka anmälningsbenägenheten i KIA i syfte att fånga upp alla hot-och våldsinidenter, alla inrapporteringar innebär ett arbete kopplat till att diskutera eventuella åtgärder för att säkerställa ett aktivt förebyggande arbete.

- Inkluderar idag, på något sätt, kommunens utbildningsprogram för kommunens chefer hur de ska förhålla sig till rätten för medarbetare att tydligt lyfta fram verksamhetsbrister och om meddelarfriheten?

Information om meddelarfriheten och hur verksamhetsbrister kan lyftas fram ingår i introduktionsprogram till nya chefer.

- Finns det idag någon kartläggning av hur mycket direkta och indirekta hot som kommunens personal utsätts för i sitt viktiga arbete?

Förekomsten av hot och våld följs upp av kommunstyrelse och nämnder inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen sker bland annat genom medarbetarenkät, arbetsmiljöenkät och statistik från avvikelserapporteringssystemet KIA. Uppföljning sker även i skyddskommittéer och samverkansgrupper. Det finns kommungemensamma rutiner för hur hot- och våldrutiner ska hanteras. Information om hot-och våldrutinen tas upp i arbetsplatsmöten och i samband med introduktion av nya medarbetare.

Erik Pelling (S)

Kommunstyrelsens ordförande