

**Information "Tystnadskultur i
Göteborg stad"**

Styrelsen 2021-09-13

Ärende: 97

Handläggare: Lena Altbrink, HR-chef

Telefon: 031-3676135

E-post: lena.altbrink@businessregion.se

Information kring BRG:s arbete kopplat till stadens analys "Finns det en tystnadskultur i Göteborg stad?"

Hur ser vi på rapporten kopplad till vår verksamhet?

BRG arbetar inte med myndighetsutövning, vi har alltså ingen påverkan på de stora riskområdena som nämns i analysen; risk för vräkning, riska att förlora försörjningsstöd, omhändertagande av barn eller annat som har stor påverkan på enskild individs livssituation. Vi ger heller inga bidrag (få undantag där vi sitter med i en styrelse och/eller känner verksamheten väl) eller sponsring.

Vilka närliggande tjänster på BRG ser vi eventuellt skulle kunna vara drabbade/drabbas?

- Företagsakuten
- Yesbox
- Etablering
- Företagslotsen
- Kompetensförsörjning

Här skulle en viss påtryckning kunna förekomma, men då fokus ligger på näringslivsutveckling och i grunden att skapa fler arbetstillfällen ser vi inte att vi, som enskild aktör tillsammans med andra, löper stor risk för detta. Risken att lockas in oegentligheter finns med i vår gemensamma riskbild (risk 27 och 28) med åtgärder såsom att informera och göra medarbetarna observanta.

Vid vilka situationer behöver vi vara mer observanta?

Eventuell extern påtryckning vid rådgivning, vid upphandling, ingång av avtal, vid anställning.

Hur ser våra rutiner ut vid dessa tillfällen?

När vi utgår från stadens ramavtal får vi lita till de kontroller som genomförts. Vid egna upphandlingar tas leverantörskontroller och vi gör

BUSINESS REGION GÖTEBORG AB

Besöksadress: Östra Hamngatan 5, Postadress: Box 11119, 404 23 Göteborg
Telefon växel: 031-367 61 00, www.businessregiongoteborg.se

BUSINESS REGION GÖTEBORG – EN DEL AV GÖTEBORGS STAD I SAMARBETE MED REGIONEN



**BUSINESS REGION
GÖTEBORG**

även avtalsuppföljningar. Vi arbetar utifrån checklistor och vägledningar framtagna av Göteborg stad. Vid varje anställning lämnar medarbetare information kring bisysslor som ytterst godkänns av VD, dessa uppdateras sedan årligen.

Åtgärder som utvecklats 2021 är att vi lyft fram underliggande risker och gör fördjupade kontroller för att minska riskerna. Förutom löpande leverantörskontroller kan vi t.ex. vid behov fördjupa oss kring företrädare/styrelse/koncern/personkopplingar/företagsspecifika uppgifter. De som beställer/gör inköp informeras löpande och går de utbildningar som staden erbjuder.

Vilka upparbetade rutiner har vi idag kring signalsystem?

När det gäller vårt interna arbete kring att ha en arbetsplats som är fri från oegentligheter har vi vidtagit en rad åtgärder för att skapa en arbetsmiljö som upplevs trygg. Stor vikt läggs i det löpande arbetet med att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och uppdaterade i våra rutiner och arbetssätt, vi samlar all denna information på vårt intranät och informerar löpande på både stormöten och avdelningsmöten.

Riskarbetet är integrerat i vår operativa vardag för att uppmärksamma våra medarbetare på vad som gäller och vad som förväntas av dem.

Riskhanteringsåtgärder vänder sig även inåt organisationen för att minimera risker kring t.ex. jäv, bisysslor, vänskapsband eller liknande. Vi har idag följande vägar för medarbetarna att rapportera olika slags avvikelser:

- Göteborg stads medarbetarenkät
- stadens whistleblowerfunktion (Göteborg stad)
- Rapportera via vår företagskulturgrupp tillika skyddskommitté
- Rapportera via vårt skyddsombud
- Närmsta chef, HR eller ledningsgrupp
- Via vår supportsida på intranätet där tillbud anmäls elektroniskt
- Vid chefens månatliga uppföljningssamtal
- Kontaktperson hos företagshälsovården där man kan rapportera/anmäla anonymt

Ser vi något idag vi behöver stärka?

Vi har påbörjat stadens utbildning i upphandling och fortsätter under hösten utbilda alla chefer och andra roller som är berörda.

I och med nytt kollektivavtal 2022 går ansvaret över till medarbetaren att

informera om eventuell bisyssla. Vi behöver se över om det är tillräckligt.

Vi behöver också se över om det är nödvändigt med mer bakgrundskontroller vid nyanställning.

Vi behöver öka medvetenheten bland medarbetarna om att vi i högre grad nu arbetar med branscher som av tradition har varit mer utsatta för oegentligheter.

Lena Altbrink

HR-chef, Business Region Göteborg AB