# **Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur – remissmall**

**Instruktion:** Eventuella kommentarer skrivs i de vita rutorna. Bedömningarna kan med fördel innehålla konkreta förslag.

**Hur ser ni på de bakomliggande orsaker till tystnadskultur som identifierats i lägesbilden? Omhändertas de problem som er verksamhet primärt möter?**

I Göteborgs spårvägars verksamhet ingår att fatta mycket få eller inga myndighetsbeslut som direkt påverkar externa individer. Bolaget beslutar inte om taxan i kollektivtrafiken, utför inte biljettkontroller och tar inte betalt av resenärer. Hanteringen av pengar eller fördelning av materiella fördelar ingår inte i uppdraget. Bolaget har dock många medarbetare som arbetar i det offentliga rummet där de möter allmänheten i alla stadens områden. Hot och våld förekommer i dessa offentliga möten men avsikten är sällan att påverka ett kommande beslut.

Rekryteringsbeslut utgör ett undantag där rekryterare och rekryterande chefer ibland utsätts för försök att påverka i olika omfattning. Problemen är inte omfattande och består främst av att motta upprörda känslor från avvisade kandidater. Vid avslut av anställningar uppstår också ibland starka känslor som tar sig uttryck på icke önskvärda vis.

Kartläggningen har identifierat sju framträdande orsaker till tystnad; otillåten påverkan, rädsla för hot och våld, rapportering och rättsprocessen, parallella samhällsstrukturer, rädsla för repressalier, arbete och boende i samma område samt normalisering.

De bakomliggande orsakerna som identifierats känns igen och tycks väl underbyggda.

| Nämnd/styrelse/organisation | Göteborgs Spårvägar AB |
| --- | --- |

Besvaras av alla remissinstanser

Är handlingsplanens fokusområden relevanta utifrån problembilden?

|  |  |
| --- | --- |
| Fokusområde | Kommentar/bedömning |
| Ökad tydlighet och struktur | Området är högst relevant och särskilt insatser 1.1-1.4 bedöms som hjälpsamma ur bolagets perspektiv.  |
| Ökad kompetens | Området är relevant, bolaget anser att kompetensutveckling kopplat till försök till extern påverkan på myndighetsbeslut bör särskiljas från kompetensutveckling i sådant som berör den interna kulturen, beslutsprocesser eller arbetssätt.  |
| Stärkt ledarskap och organisationskultur | Området är relevant, bolaget anser att handlingsplanen ska fokusera på insatser för att stärka ledarskapet i att hantera extern påverkan kopplat till myndighetsbeslut. Den bör inte omfatta sådant som i sig ’bara’ är att skapa en sund arbetsplatskultur. Att hålla fast vid fortsatt arbete enligt program för attraktiv arbetsgivare, chefsförsörjningen och gemensamma utbildningsinsatser i redan påbörjade spår vore mer tydligt – de fyra förhållningsätten, chefens tre roller, etc som tas upp är rätt inriktning för att nå en tillitsfull och inkluderande kultur. Förmågan att utöva det önskade ledarskapet och medarbetarskapet behöver organisationen löpande jobba på utifrån så många perspektiv att det snarare blir ett övergripande tema än kraftfullt i en separat handlingsplan. Insatserna 3.1-3.3 upplevs i viss mån överflödiga eller redan befintliga.  |

Finns det ytterligare relevanta insatser på hela staden nivå som borde prioriteras i handlingsplanen för att motverka tystnadskultur?

Bolaget har inga ytterligare förslag.

Hur ser ni på möjligheten till en strukturerad och systematisk uppföljning av handlingsplanens mål och insatser? Förfogar er verksamhet över relevanta indikatorer och nyckeltal för att följa utvecklingen i er verksamhet eller staden som helhet?

|  |  |
| --- | --- |
| Fokusområde | Kommentar/bedömning |
| Ökad tydlighet och struktur | Bolaget ser att det är möjligt att följa upp de indikatorer som föreslås i handlingsplanen.  |
| Ökad kompetens | Bolaget ser att det är möjligt att följa upp de indikatorer som föreslås i handlingsplanen. |
| Stärkt ledarskap och organisationskultur | Bolaget ser att det är möjligt att följa upp de indikatorer som föreslås i handlingsplanen. |

Hur ser ni på de ekonomiska möjligheterna att arbeta i enlighet med handlingsplanens insatser? Vilka insatser bedömer ni inte har någon nämnvärd kostnadspåverkan eller kan rymmas genom omprioriteringar? Vilka insatser bedömer ni kräver resurstillskott för att kunna genomföras? Ange om det är frågan om engångskostnader eller permanent nivåhöjning? Ange ungefärliga belopp.

|  |  |
| --- | --- |
| Fokusområde | Kommentar/bedömning |
| Ökad tydlighet och struktur | Uppföljning i form av rapportering och revision från tillsynsmyndigheter, ägare och beställarorganisationer är redan i dag betungande och bolaget upplever att mycket dubbelarbete utförs. Flera av insatserna i handlingsplanen ligger i linje med befintliga policys och mål. Nytta i förhållande till insats vid mätning måste diskuteras och ny uppföljning hållas till ett minimum. Det är svårt att säga var trösklar för ökad bemanning går exakt. Behov av ökad bemanning i form av stödresurser kan föreligga. Det rör sig i så fall om en permanent nivåhöjning.  |
| Ökad kompetens | Se ovan |
| Stärkt ledarskap och organisationskultur | Se ovan |

Övrigt (exempelvis struktur, formalia, definitioner, mm)

Begreppet tystnadskultur är som framgår i materialet odefinierat. Lägesbilden beskriver problem på hela skalan mellan att kriminella element genom hot/våld försöker tillskansa sig fördelar de ej har rätt till och att medarbetare eller chefer känner att det är obehagligt att påtala missförhållanden på arbetsplatsen utan att det ens finns ett verkligt hot om repressalier.

Genom att definiera begreppet tydligare skulle fortsatt arbete kunna underlättas. Det kunde då också bli klarare vilket problem handlingsplanen ska lösa. Som skrivs i handlingsplanen finns redan i dag ett stort antal dokument och processer som ska säkra till exempel beslut i rekrytering och ett tillitsbaserat ledarskap på plats. En handlingsplan enbart inriktad på att hantera extern otillåten påverkan i myndighetsbeslut föreslås. Förstärkt uppföljning av interna befintliga policys och rutiner kunde komplettera för det interna perspektivet då de båda är viktiga.