



Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur – remissmall

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

Nämnd/styrelse/organisation	Göteborg & Co.
------------------------------------	----------------

Besvaras av alla remissinstanser

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

Göteborg & Co innehar ingen samhällsviktig funktion och utövar inget myndighetsansvar. Med det i beaktande bedömer bolaget att risken för tystnadskultur på grund av otillåten påverkan, parallella samhällsstrukturer m.m. vara förhållandevis låg eller obefintlig.

Inom Göteborg & Co är arbetet med tillit mycket viktigt. Medarbetare ska våga anmäla de händelser eller missförhållanden som finns och känna sig trygga i hur de går till väga. Genom veckovisa temperaturmätningar följer vi medarbetarnas engagemang, där finns också möjlighet att anonymt lyfta frågor och förbättringar. Antingen direkt till chef eller till HR. Våra chefer har ett rimligt antal medarbetare och hinner därför vara närvarande i sitt ledarskap. Regelbundna chefsforum och utbildningsinsatser samt en god dialog med fackliga och skyddsombud är också faktorer som vi bedömer som framgångsrika.

Är handlingsplanens fokusområden relevanta utifrån problembilden?

Fokusområde	Kommentar/bedömning
Ökad tydlighet och struktur	Det är viktigt att enas om gemensamma sätt som fungerar för såväl förvaltningar med och utan myndighetsutövning, som för oss bolag, stora som små.
Ökad kompetens	Ja, fokusområdet bedöms som relevant.
Stärkt ledarskap och organisationskultur	De stadengemensamma utbildningarna måste anpassas även utifrån bolagens behov och frågeställningar och inte endast ha ett förvaltningsperspektiv.

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

Den gemensamma visselblåsarfunktion som finns i dagsläget är ett bra exempel på stadenövergripande insatser.

För att minska administrationen är det viktigt att insamling och uppföljning kan ske på ett smidigt sätt. Det stadengemensamma IA-systemet borde på ett bra sätt kunna fungera som rapporteringsverktyg i vissa delar. Allt för mycket handpåläggning vid redovisning bör undvikas.

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	Ja, via vårt system Winningtemp där vi gör veckovisa temperaturmätningar och har möjlighet att ställa egna frågor.
Ökad kompetens	Ja- deltagande i utbildningar, systematisk uppföljning
Stärkt ledarskap och organisationskultur	Ja- deltagande i utbildningar, interna chefsforum

Hur ser ni på de ekonomiska möjligheterna att arbeta i enlighet med handlingsplanens insatser? Vilka insatser bedömer ni inte ha 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	Bör inte ha någon nämnvärd kostnadspåverkan.
Ökad kompetens	Bör rymmas inom befintlig utbildningsbudget/omprioritering.
Stärkt ledarskap och organisationskultur	Beror på arbetstid samt kostnad för utbildning.

Övrigt (exempelvis struktur, formalia, definitioner, mm)

Se över om det finns möjlighet att samordna redovisning/uppföljning. Handlingsplanen visar på en mängd koppling till andra styrande dokument och utbildningsinsatser och information kring dessa borde kunna samordnas i högre utsträckning för att minska administrativ hantering.