

Beslutsunderlag
Styrelsen GS Buss AB
Ärendenummer GSB-0041/22

Handläggare: Dan Paulström
Telefon: 031-732 1559
E-post: dan.paulstrom@sparvagen.goteborg.se

Yttrande om strategi och handlingsplan med konkreta åtgärder för hur alla former av tystnadskultur kan motverkas samt modell för uppföljning

Förslag till beslut

I styrelsen för GS Buss AB (GSB) beslutas att:

- översända bifogat material (bilaga 1) som styrelsens svar på Stadsledningskontorets remissutskick dnr 0116/22
- tillstyrka handlingsplanen för att motverka tystnadskultur
- anta beslutet med omedelbar justering
- expediera yttrandet till Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har i budget 2022 gett kommunstyrelsen i uppdrag att, tillsammans med övriga nämnder och styrelser, ta fram en strategi och handlingsplan med konkreta åtgärder för hur alla former av tystnadskultur kan motverkas samt att ta fram en modell för att strukturerat och systematiskt följa utvecklingen.

Remissen avser hur nämnder och styrelser ser på de bakomliggande orsaker som den framtagna lägesbilden (dnr 1060/21, bilaga 3) pekar på och om de omhändertar de problem som verksamheterna primärt möter. Respektive remissvar ska inbegripa lokal facklig samverkan.

GSB redovisar sitt svar på remissen genom bifogat material (bilaga 1) samt under rubriken Bedömning. GSB har inget ytterligare att anföra utan anser att den kan tillstyrkas.

Bedömning ur ekonomisk dimension

GSB anser att remitterad handlingsplan innehåller förslag på åtgärder med tillhörande uppföljning. Det är i nuläget svårt att bedöma kostnadspåverkan fullt ut, men de flesta insatser kan nog rymmas inom befintliga ramar. Bolaget får bevaka de insatser som görs och bedöma efter hand.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

GSB anser att ett lyckosamt arbete enligt remitterad handlingsplan bedöms i ett hela staden perspektiv, påverkar den sociala dimensionen positivt, då myndighetsbeslut kan fattas opåverkat av yttre omständigheter. En sund inre bolagskultur är positiv för medarbetarnas psykiska välmående och även ur ett effektivitetsperspektiv.

Samverkan

GSB har genomfört dialogmöte med fackliga representanter 2022-09-19.

Bilagor

1. Remissvar (remissmall som bifogats av Stadsledningskontoret)

2. Utsänt ärende, remiss Dnr 0116/22
3. Samlad redovisning av uppdrag för att motverka tystnadskultur och remittering av handlingsplan
4. Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur 2022–2025
5. Lägesbild över otillåten påverkan och tystnadskulturer i Göteborgs Stad.

Ärendet

Styrelsen har att ta ställning till stadsledningskontorets förslag till strategi och handlingsplan med konkreta åtgärder för hur alla former av tystnadskultur kan motverkas samt modell för uppföljning.

Styrelsen ska tydligt uttrycka om man antar, avslår eller avstår från att yttra sig över förslaget.

Yttrandet skall skickas till stadsledningskontoret senast den 4 november 2022.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige har i budget 2022 gett kommunstyrelsen i uppdrag att, tillsammans med övriga nämnder och styrelser, ta fram en strategi och handlingsplan med konkreta åtgärder för hur alla former av tystnadskultur kan motverkas samt att ta fram en modell för att strukturerat och systematiskt följa utvecklingen.

Remissen avser hur nämnder och styrelser ser på de bakomliggande orsaker som den framtagna lägesbilden (dnr 1060/21, bilaga 3) pekar på och om de omhändertar de problem som verksamheterna primärt möter. En viktig del i remissen är hur stadens nämnder och styrelser värderar de olika fokusområdenas relevans och om insatserna motsvarar de behov som verksamheten har. Remissvaren ska även omfatta hur nämnder och styrelser ser på möjligheten till strukturerad och systematisk uppföljning av planens mål och insatser, med fokus på val av relevanta indikatorer och nyckeltal. Slutligen bör remissinstanserna redogöra för de ekonomiska möjligheterna att arbeta i enlighet med handlingsplanens insatser.

Lägesbilden

I den framtagna lägesbilden har Stadsledningskontoret genomfört en fördjupad kartläggning av otillåten påverkan och tystnadskulturer i staden för att förstå bakomliggande orsaker och brister i nuvarande rutiner och organisationskultur. Kartläggningen bygger på utbildningar, intervjuer och workshops som stadsledningskontoret genomfört tillsammans med ett antal förvaltningar och bolag i staden.

I lägesbilden har man fått följande resultat:

Tystnadskultur i Göteborgs Stad

- En djupare och mer nyanserad bild över förekomst av tystnadskulturer och otillåten påverkan i Göteborgs Stad.
- Det finns inte någon tystnadskultur som tagit grepp över en hel förvaltning eller bolag.
- Förekommer i varierande omfattning, beroende av geografiskt område, risker för otillåten påverkan, styrning och hur organisationskulturen ser ut.

Primära orsaker till tystnadskulturer

- Otillåten påverkan
- Rapportering och rättsprocessen
- Arbete och boende i samma område
- Rädsla för hot och våld

- Rädsla för repressalier
- Parallella samhällen
- Normalisering

Behov som framkommit i framtagandet av lägesbilden

- Efterfrågan av kunskapshöjning
- Efterfrågan av stödjande och styrande dokument
- Efterfrågan av stöd till chefer

Handlingsplanen

Handlingsplanens syftar till att motverka att tystnadskulturer uppstår och vidmakthålls i Göteborgs Stad. Utifrån den kartläggning som genomförts angående bakomliggande orsaker till tystnadskulturer och nuvarande behov för att motverka dessa har planen indelats i tre fokusområden med tillhörande insatser som tillsammans visar hur stadens nämnder och styrelser ska prioritera för att motverka tystnadskulturer.

- Ökad tydlighet och struktur
 - Riktlinjer, rutiner, stöddokument och kontroll för att kunna säkra verksamhetens kvalitet i bolag och förvaltningar.
- Ökad kompetens
 - Ökad kompetens om bakomliggande orsaker för att motverka otillåten påverkan och tystnadskulturer.
- Stärkt ledarskap och organisationskultur
 - Stärkt ledarskap och organisationskultur som bygger på respekt, lyhördhet och tillit med utgångspunkt från Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Fokusområden

Handlingsplanen har tre fokusområden som vart och ett har ett antal utpekade insatser.

Fokusområde 1: Ökad tydlighet

- metodhandbok ska användas
- utveckla lokala kompetensteam
- tydliggöra & förenkla processtöd vid anmälan
- utveckla stöd för polisanmälan & rättsprocessen
- följsamhet & utveckla rekryteringsprocessen
- samlad riktlinje kring mutor, gåvor, jäv & representation
- tydligare struktur för omhändertagande av visselblåstips.

Fokusområde 2: Ökad kompetens

- öka kunskapen om otillåten påverkan
- förstärkning av det centrala kompetensteamet
- öka kunskapen att hantera hot och våld
- öka kunskapen om kriminalitet & organiserad brottslighet

Fokusområde 2: Stärkt ledarskap & organisationskultur

- förstärka ett önskat och gemensamt ledarskap
- utveckla en önskad och gemensam organisationskultur med utgångspunkt från Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

- stärka chefers organisatoriska förutsättningar med stöd av Chefoskopet.

Remiss

Stadsledningskontoret vill gärna få in svaret på remissen i bifogad remissmall där man primärt vill veta hur nämnder och styrelser ser på föreslagen handlingsplan utefter nedanstående områden:

- Omhändertagande av problem och behov
- Möjligheterna att prioritera arbetet enligt handlingsplanen
- Värdering av kostnader för insatser
- Utarbeta strukturerad modell för uppföljning

Bolagets bedömning

De bakomliggande orsakerna som identifierats i lägesbilden känns igen och tycks väl underbyggda. I bolagens verksamhet som funnits länge har säkert några eller flera av de situationer som nämns i lägesbilden förekommit över tid.

GSB:s uppfattning är att handlingsplanen tillsammans med övriga planer och rutiner, exempelvis program för attraktiv arbetsgivare, chefsförsörjningen, gemensamma utbildningsinsatser; de fyra förhållningssätten och chefers tre roller, är rätt inriktning för att nå en tillitsfull och inkluderande kultur.

GSB tillstyrker föreslagen handlingsplan.