



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?

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

Bolaget har under lång tid haft medarbetare där man arbetat i det offentliga rummet där de mött allmänheten i stadens områden. Hot och våld har förekommit i dessa möten men avsikten har sällan varit att påverka ett kommande beslut.

Medarbetarna i bolaget har haft många olika etniska och kulturella bakgrunder, detta tillsammans med kommunikationssvårigheter har ibland lett till missuppfattningar gällande vad som förväntas i ledar- och medarbetarskapet och har nog ibland uppfattats som tystnadskultur.

Bolaget har nu en mindre verksamhet med under 10 anställda och förutsättningar finns för att problem inte ska uppkomma.

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

Nämnd/styrelse/organisation

GS Buss AB

Besvaras av alla remissinstanser

Är handlingsplanens fokusområden relevanta utifrån problembilden?

Fokusområde	Kommentar/bedömning
Ökad tydlighet och struktur	Området är högst relevant och bedöms som hjälpsamt ur bolagets perspektiv (se särskilt Handlingsplanen Insats 1:1 till 1:4).
Ökad kompetens	Området är relevant och bedöms som hjälpsamt ur bolagets perspektiv.
Stärkt ledarskap och organisationskultur	Området är relevant. Det är också viktigt att hålla fast vid fortsatt arbete enligt program för attraktiv

Fokusområde	Kommentar/bedömning
	arbetsgivare, chefsförsörjningen och gemensamma utbildningsinsatser: de fyra förhållningsätten och chefsens tre roller, är rätt inriktning för att nå en tillitsfull och inkluderande kultur.

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	Det är i nuläget svårt att bedöma kostnadspåverkan och resursåtgång fullt ut, men de flesta insatser kan nog rymmas inom befintliga ramar. Bolaget får bevaka de insatser som görs och bedöma efter hand.
Ökad kompetens	Se ovan
Stärkt ledarskap och organisationskultur	Se ovan

Övrigt (exempelvis struktur, formalia, definitioner, mm)

