



**Beslutsunderlag** Styrelsen  
Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB  
Ärendenummer GSK-0030/22

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 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (GSK) 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

### 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.

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

Göteborgs Spårvägar AB:s styrelse har beslutat om att föreslå en uppdelning av begreppet tystnadskultur för fortsatt hantering av organisationskultur enligt redan beslutade program och policyer.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

GSK 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.

Göteborgs Spårvägar AB (GSAB) anser att uppföljning i form av rapportering och revision från tillsynsmyndigheter, ägare och beställarorganisationer redan i dag är omfattande och innebär visst dubbelarbete. Det är svårt att säga var trösklar för ökad bemanning går exakt, eventuellt kan hanteringen ske inom ram med viss ökad arbetsbelastning. På sikt kan det föreligga behov av viss utökning av bemanning.

### Bedömning ur ekologisk dimension

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

### Bedömning ur social dimension

GSK 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

GSK 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 visseblåsartips.

#### 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:

- Omhändertags 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.

GSK:s 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.

GSK tillstyrker föreslagen handlingsplan.

GSAB föreslår att handlingsplanen begränsas för att inriktas helt mot otillåten påverkan och tystnadskultur kopplat till myndighetsutövning och att eventuell intern tystnadskultur motverkas genom fortsatt arbete i enlighet med det redan beslutade programmet Attraktiv arbetsgivare och gällande policyer inom staden.