



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?

GS Kollektivtrafik AB (GSK) har inhämtat synpunkter från de helägda dotterbolagen GS Trafikantservice AB och GS Buss AB samt det delägda bolaget Göteborgs Spårvägar AB. Detta yttrande från moderbolaget utgörs av ett samlat svar från dotterbolagen, som GS Kollektivtrafik AB ställer sig bakom. Om något dotterbolag vill formulera sig särskilt, framgår detta.

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 har medarbetare i dotterbolagen varav många arbetar i det offentliga rummet där de möter allmänheten i stadens områden. Hot och våld kan förekomma i dessa möten men avsikten är sällan att påverka ett kommande beslut. Bolagens verksamheter har bra och upparbetade rutiner för att ta hand om olika tillbud och händelser både inom arbetsmiljöområdet och i kontakter med allmänheten. Inom de helägda bolagen har man en öppen dialog och ledare som lyssnar och vågar agera vid händelser. GS Buss har nu en mindre verksamhet understigande 10 anställda och förutsättningar finns för att problem inte ska uppkomma.

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.

Göteborgs Spårvägar: 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. 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.

Nämnd/styrelse/organisation

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB samt de helägda dotterbolagen GS Buss AB och GS Trafikantservice AB och det delägda bolaget 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 bedöms som hjälpsamt ur bolagens perspektiv (se särskilt Handlingsplanen Insats 1:1 till 1:4).
Ökad kompetens	Området är relevant och bedöms som hjälpsamt ur bolagets perspektiv. Göteborgs Spårvägar 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. Det är också viktigt att hålla fast vid fortsatt arbete enligt program för attraktiv arbetsgivare, chefsförsörjningen och gemensamma utbildningsinsatser: de fyra förhållningsätten och chefens tre roller, är rätt inriktning för att nå en tillitsfull och inkluderande kultur. Göteborgs Spårvägar 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, etcetera 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	Bolagen ser att det är möjligt att följa upp de indikatorer som föreslås i handlingsplanen.
Ökad kompetens	Bolagen ser att det är möjligt att följa upp de indikatorer som föreslås i handlingsplanen.
Stärkt ledarskap och organisationskultur	Bolagen 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. Bolagen får bevaka de insatser som görs och bedöma efter hand. Göteborgs Spårvägar anser att 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 policyer och mål. Nyttan 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)

<p>Göteborgs Spårvägars kommentar: 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 represalier.</p> <p>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 policyer och rutiner kunde komplettera för det interna perspektivet då de båda är viktiga.</p>
