



## **Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur – remissmall**

### **Sammanfattande bedömning**

BRG ställer sig bakom det framtagna förslaget "Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur 2022–2025". Vi ser att vissa förtydliganden i handlingsplanen kan medföra en tydligare process och högre medvetenhet bland medarbetare.

### **Generella tankar som kan stärka handlingsplanen:**

Göteborgs stad behöver en gemensam definition som beskriver begreppet tystnadskultur och vad vi menar med det och gör detta begrepp känt bland alla medarbetare i Göteborgs stads organisation. Detta medför en högre grad av förståelse vid uppföljning, tex i medarbetarenkäten där medarbetarna förväntas svara på frågor.

### **Vidare förslag för ett framgångsrikt förebyggande arbete:**

En bolags/förvaltningsledning som tydligt och regelbundet kommunicerar önskad företagskultur, riskbedömer situationer och beteenden, har tydliga policys och riktlinjer, ett chefsled som föregår med gott exempel, har kunskapshöjande insatser för medarbetarna, en tydlig anmälningsrutin, en genomgång av företagets policy vid introduktion – dessa bolag och nämnder har större möjligheter att både förebygga och upptäcka otillåten påverkan.

Om stadens verksamheters "best practice" att förebygga, upptäcka och hantera otillåten påverkan enades i en gemensam handlingsplan med möjlighet för enskilda verksamheten att lägga till väsentliga rutiner gällande detta hade varit en framgångsfaktor.

En ständig utveckling av ledarskapet kring att informera om förhållningssätt inom detta område, ständig dialog med medarbetare kring upplevelse och efterlevnad av handlingsplanen medför en mer konsekvent och långsiktigt lyckosam hantering.

Uppföljning av efterlevnad bör ske i vår redan befintliga uppföljningsrapportering, i medarbetarenkäter och via skyddsronder.

### **Rapportering och rättsprocessen**

En kultur där medarbetarna uppmuntras en stark efterlevnad av framtagna rutiner och där det regelbundet kommuniceras en nollvision kommer bidra till ökad känsla av acceptans och följsamhet.

En tydlig och känd struktur där medarbetarna hittar fler framkomliga vägar att anmäla, beroende på var problemet ligger, kommer underlätta för medarbetarna att våga anmäla händelse.

### **Rädsla för repressalier**

BRG har ingen myndighetsutövning, därmed ingen begränsad påverkan på de stora riskområdena som nämns i analysen; risk för vräkning, riska att förlora försörjningsstöd, omhändertagande av barn eller annat som har stor påverkan på enskild individs livssituation.

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

<b>Nämnd/styrelse/organisation</b>	Business Region Göteborg AB
------------------------------------	-----------------------------

## 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?

Är handlingsplanens fokusområden relevanta utifrån problembilden?

<b>Fokusområde</b>	<b>Kommentar/bedömning</b>
Ökad tydlighet och struktur	<p>Ja, det är ett relevant fokusområde.</p> <p>Det måste i grunden finnas ett tydligt ramverk som är känt för stadens alla medarbetare och som återkommande integreras i det dagliga arbetet. Alla medarbetare ska känna till eller enkelt kunna ta reda på hur det förebyggande arbetet går till och det ska finnas tillit till uppföljnings- och anmälningsprocesser där medarbetare upplever likabehandling och trygghet.</p> <p>De insatser och ansvar som lyfts fram är relevanta. Vi lämnar kommentar enligt nedan.</p> <p>1:6 <i>Samlad riktlinje för mutor, gåvor, jäv och representation</i>. Det är alltid positivt att se över om det går att tydliggöra och minska antal styrdokument. Men det som idag är en fördel med att ha en separat policy och riktlinje mot mutor är att det inte finns tolkningsutrymme i den, jämfört med övriga delar. De andra delarna behöver hanteras utifrån vad som är ok eller inte. Syftet måste vara en riktlinje <u>mot</u> mutor (och möjligen jäv) men en riktlinje <u>för</u> bedömning av gåvor och representation.</p> <p>Generellt är det viktigt att en gemensam definition av vad Göteborg stad menar med tystnadskultur behöver bli mer känd så att det blir tydligt för alla medarbetare vilka situationer som kan uppstå, likaså de områden som är identifierade. När vi har en gemensam bild av vad tystnadskultur är och vilka områden vi menar, behöver dessa kommuniceras ut. Ett fungerande intranät i staden där samtliga medarbetare i förvaltningar och bolag har behörighet skulle underlätta kommunikationen av dessa. Samtliga medarbetare i Göteborg stad behöver förstå innebörden, känna till vart de ska vända sig, hur de ska agera etc. Områdena</p>

Fokusområde	Kommentar/bedömning
	<p>kommer att följas upp i stadens medarbetarenkät och då behöver alla medarbetare känna igen sig i begreppen och dess innebörd för att ge en rättvisande bild av svaren.</p>
Ökad kompetens	<p>Ja, det är ett relevant fokusområde. Insatserna är relevanta.</p> <p>Viss information och kompetensutveckling kan med fördel samordnas centralt i staden för att ansvaret därefter går över till de olika verksamheterna att kommunicera och utbilda kring detta i den egna verksamheten. I någon form bör viss kompetenshöjning riktas samtliga medarbetare för att belysa områden och funktioner som kan utsättas. Vi ser fördel med att ha det integrerat i våra ordinarie processer som arbetsmiljöarbete och riskhanteringsarbete.</p> <p>Det handlar också om att skapa ökad medvetenhet för det förebyggande arbetet. Det är väsentligt att chefer men även andra funktioner inom intern kontroll är vaksamma och har rutiner för att upptäcka risker och förebygga så långt som möjligt. Även dessa funktioner behöver kunna känna trygghet i att anmäla om de fångar upp det på annat sätt. Inkluderar även kollegor som fångar upp något som ska anmälas men där den som är utsatt kanske inte vågar.</p>
Stärkt ledarskap och organisationskultur	<p>Ja, det är ett relevant fokusområde. Insatserna är relevanta.</p> <p>Tröskeln för att våga prata om frågorna behöver vara låg. Strukturen ska vara känd och ansvaret för implementering gå över till den enskilda organisationen. Ledningen ansvarar för att arbetet med en god företagskultur förebyggs och hålls levande genom ett ständigt arbete.</p> <p>På BRG arbetar vi med en företagskulturgrupp där VD, vice VD, HR och skyddsombud är ständiga medlemmar. Övriga avdelningar representeras av en medarbetare som byts ut vartannat år. Gruppens syfte är att aktuella frågor kring arbetsmiljö och företagskultur tas mellan gruppen och avdelningarna för att alla ska känna sig delaktiga, komma med förslag, få snabb information tillbaka etc.</p> <p>Det är vår bedömning att även ha strukturer för att tidigt fånga upp problem som inte är av samma</p>

Fokusområde	Kommentar/bedömning
	omfattande process som de mest allvarligaste fallen, för att uppmuntra till att våga (och orka) rapportera incidenter som också kan bidra in i det förebyggande arbetet. Det får aldrig bli för komplicerat så att man hellre avstår från att anmäla eller slå larm.

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

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	<p>Gemensam uppföljning vid ordinarie uppföljningstillfällen i stadens uppföljningsrapporter bör eftersträvas för att undvika onödig administration och/eller dubbelstyrning/uppföljning. Precis som det anges så finns det flera kopplingar till andra program och planer som också följs upp.</p> <p>Flertalet mål följs upp utifrån konkreta insatser som ska tas fram, implementeras etc. I en förlängning är det intressant att följa upp om det leder till det en positiv förflyttning.</p> <p>För BRG får vi några frågor t.ex. i medarbetarenkäten endast på bolagsnivå. Vi kan följa upp efterlevnadsgraden och hur vi arbetat med förebyggande insatser. Det är väsentligt att följa en upplevd sund arbetsmiljö, fri från trakasserier och diskriminering med målet att hela tiden göra en förflyttning mot en nollvision. Vi har utöver medarbetarenkäten årliga arbetsmiljöronder där hot och våld är en undersökningsdel.</p>

Fokusområde	Kommentar/bedömning
Ökad kompetens	<p>Att insatserna är genomförda går att följa upp i egen verksamhet. Flertalet insatsområden har målsättningar och anger förväntat resultat som är svårt att följa upp om det inte planeras för en särskild enkät för dessa frågor.</p> <p>Det är viktigt att kontinuerligt riskbedöma egen verksamhet som eventuellt kan generera situationer där medarbetare skulle kunna utsättas för otillåten påverkan. Området finns med i den årliga översynen av riskbedömning. Detta förebyggande arbete med möjlighet till tidiga insatser minskar risken att hamna i dessa situationer.</p> <p>Vi har en tydlig rekryteringsprocess på BRG som följer Göteborg stads process.</p>
Stärkt ledarskap och organisationskultur	<p>Flertalet insatsområden har målsättningar och anger förväntat resultat som är svårt att följa upp om det inte planeras för en särskild enkät för dessa frågor.</p> <p>Att ständigt prata om att dessa situationer är helt oacceptabla, exempelvis vid stormöten och APT på BRG som arbetsplats är ett led i förebyggande arbete.</p> <p>När det gäller vårt interna arbete kring att ha en arbetsplats som är fri från oegentligheter har vi vidtagit en rad åtgärder för att skapa en arbetsmiljö som upplevs trygg. Stor vikt läggs i det löpande arbetet med att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och uppdaterade i våra rutiner och arbetssätt, vi samlar all denna information på vårt intranät och informerar löpande på både stormöten och avdelningsmöten. Vi har idag ett antal vägar för medarbetarna att rapportera olika slags avvikelser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Göteborg stads medarbetarenkät</li> <li>- Stadens whistleblowerfunktion (Göteborg stad)</li> <li>- Rapportera via vår företagskulturgrupp tillika skyddskommitté</li> <li>- Rapportera via vårt skyddsombud</li> <li>- Närmsta chef, HR eller ledningsgrupp</li> <li>- Via vår supportsida på intranätet där tillbud anmäls elektroniskt</li> <li>- Vid chefens månatliga uppföljningssamtal</li> <li>- Kontaktperson hos företagshälsovården där man kan rapportera/anmäla anonymt</li> </ul>

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	Bedöms inte medföra någon kostnadspåverkan i annat än omprioriterad/avsatt tid hos chefer och medarbetare
Ökad kompetens	Bedöms inte medföra någon kostnadspåverkan i annat än omprioriterad/avsatt tid hos chefer och medarbetare
Stärkt ledarskap och organisationskultur	Bedöms inte medföra någon kostnadspåverkan i annat än omprioriterad/avsatt tid hos chefer och medarbetare

Övrigt (exempelvis struktur, formalia, definitioner, mm)

Utifrån ovan så bedöms insatserna motsvara de behov som verksamheten har även om vi inte omfattas av allt. De insatser som lyfts i handlingsplanen bildar sammantaget bättre förutsättningar för att lyfta upp frågorna och tydliggöra för alla chefer och medarbetare vilket arbetssätt som ska råda för en likabehandling ur ett hela-staden-perspektiv. Det visar på stadens ställningstagande.