

### Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2022-11-29

Diarienummer 0268/22

Handläggare

Nina Dahlgren

Telefon: 031-368 21 34

E-post: nina.dahlgren@ioff.goteborg.se

## Yttrande till kommunstyrelsen över förslag till Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur 2022–2025

### Förslag till beslut

I idrotts- och föreningsnämnden:

1. Tillstyrker förslaget till remiss tillsammans med förvaltningens synpunkter gällande handlingsplan för att motverka tystnadskultur inom Göteborgs Stad.
2. Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

### 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.

Idrott- och föreningsförvaltningens remissvar utvärderar de olika fokusområdenas relevans i handlingsplanen: ökad tydlighet och struktur; ökad kompetens; stärkt ledarskap och organisationskultur och om insatserna motsvarar de behov som verksamheten har.

Idrott- och föreningsförvaltningen ser positivt på den handlingsplan som tagits fram av stadsledningskontoret gällande motverkandet av tystnadskultur. Dock ser förvaltningen behov av resursförstärkning gällande implementering av verktyget/metoden Chefoskopet.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Idrott- och föreningsförvaltningen bedömer att det för att följa handlingsplanen krävs att sätta av resurser i form av tid. Detta behövs för att kunna skapa struktur för arbetet och även att genomföra föreslagna utbildningar. Detta bedöms kunna hanteras inom grunduppdraget.

Förvaltningen bedömer att ekonomiska prioriteringar behövs i form av resursförstärkning, för att använda metoden Chefoskopet, vilket idag inte ryms inom ram. Utebliven arbetstid till förmån för utbildningsinsatser kan bidra till en kostnadsökning för verksamheterna.

### Bedömning ur ekologisk dimension

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

### Bedömning ur social dimension

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

## Samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och personalorganisationer sker 2022-12-14 i förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

## Bilagor

1. Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur – remissmall
2. Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat 2022-03-14
3. Handlingsplan för att motverka tystnadskultur inom Göteborgs Stad
4. Lägesbild över otillåten påverkan och tystnadskulturer i Göteborgs Stad

## Ärendet

Kommunstyrelsen har bett idrott- och föreningsnämnden att lämna synpunkter på remiss gällande handlingsplan för att motverka tystnadskultur inom Göteborgs Stad. Yttrandet ska lämnas senast 2022-11-04.

## Beskrivning av ärendet

I kommunfullmäktiges budget för 2022 framgår att Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsplats och en arbetsgivare som upprätthåller god arbetsmiljö och motverkar tystnadskultur och att kriminellas påverkan på enskilda områden och människor ska brytas. Kommunfullmäktige har därför givit kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med berörda nämnder och styrelser ta fram en handlingsplan för att motverka alla former av tystnadskultur. Remissen är en aktiv del av planens beredning med syftet att ytterligare bearbeta planens innehåll tillsammans med övriga nämnder och styrelser.

Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur har delats in i tre fokusområden med tillhörande insatser som tillsammans visar hur stadens nämnder och styrelser ska prioritera för att motverka tystnadskulturer:

- Ökad tydlighet och struktur med riktlinjer, rutiner och stöddokument behöver vara väl kända av medarbetare
- Ökad kompetens om bland annat otillåten påverkan och hantering av hot och våld
- Stärkt ledarskap och organisationskultur

## Förvaltningens bedömning

Idrott- och föreningsförvaltningen ser positivt på den handlingsplan som tagits fram av stadsledningskontoret gällande motverkandet av tystnadskultur.

Förvaltningen ser positivt på insatser som gäller på hela-staden-nivå, till exempel möjligheten att använda sig av Kunskapscentrums tjänster på stadsledningskontoret.

Förvaltningen ser positivt på möjligheten till en strukturerad och systematisk uppföljning av handlingsplanens mål och insatser. Varje nämnd ansvarar för implementeringen i den egna organisationen, genomförandet av respektive insats och årlig uppföljning.

Förvaltningen har förutsättningar för att uppföljning genom medarbetarenkätens resultat och genom IT-system för tillbud och arbetsskada.

Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur berättar för *att motverka tystnadskulturer krävs även ett långsiktigt arbete med att skapa en god*

*organisationskultur och goda förutsättningar för ett nära och tryggt ledarskap.* Detta går i linje med det redan befintliga arbetet på förvaltningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet och löpande viktig dialog om chefers förutsättningar, kompetensutvecklande insatser och förvaltningens arbete med organisationskulturen.

Idrott- och föreningsförvaltningen är särskilt utpekad att utse interna processledare och verktyget/metoden Chefoskopet ska implementeras. I Insats 3:3 gällande att stärka chefers organisatoriska förutsättningar via verktyget Chefoskopet kan vara begränsande då det är en metod som tar mycket tid och energi i anspråk från redan hårt belastade chefer. Arbetet i sig är viktigt men förvaltningens anser att det inte behöver vara en specifik metod utan att detta kan ske på andra sätt.

Viktigt att medarbetare på anläggningarna, främst i de utsatta områdena kan arbeta för samma mål som tjänstepersoner inom förvaltningen. De behöver rustas med kunskap och förutsättningar som gör att de upplever en trygghet på arbetsplatsen och i det område de verkar i.

Händelser som kopplar till hot, våld, otillåten påverkan och tystnadskultur, framförallt i utsatta områden, kan ge ekonomiska och verksamhetsstörande konsekvenser i form av sjukskrivningar, hög personalomsättning, rekryteringskostnader, men också sänkt arbetskapacitet hos medarbetare som upplever en hög psykosocial stress eller bristande motivation på arbetsplatsen. Arbetsplatsernas attraktivitet och svårigheter att locka ny kompetens riskerar också att försämrats.

Arbetet med trygghet och säkerhet som pågår idag har indirekta kopplingar till otillåten påverkan och kommer i det långa perspektivet även ge positiv effekt mot tystnadskultur.

Då förvaltningen har en organisation för otillåten påverkan och tystnadskultur i form av en säkerhetssamordnare, en trygghetssamordnare och i år utökning även med en trygghetsutredare, bedömer förvaltningen inte att insatserna skulle innebära någon nämnvärd kostnadspåverkan eller att något särskilt resurstillskott skulle behövas för att genomföra insatserna med undantag metoden Chefoskopet.

Utebliven arbetstid till förmån för utbildningsinsatser och att rikta ett internt stöd för verksamheterna kan bidra till en kostnadsökning och kommer vara en utmaning för förvaltningen.

Johan Sävhage

Nina Dahlgren

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR