

Tilläggsyrkande



Ärende nr: 2.1.24

Yrkande angående – D:s yrkande angående information till Göteborgs Stads alla anställda med anledning av tystnadskulturen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads politiker ska ha möjlighet att kontakta tjänstemän direkt vid frågor till nämnder och bolagsstyrelser, utan att först tvingas lyfta frågan genom nämndens förvaltningschef eller bolagens ordförande.
2. I övrigt bifalles yrkandet från D.

Yrkandet

Vissa nämnder har som arbetsordning att alla frågor först ska filtreras och lyftas genom förvaltningschefen. Det kan leda till att politiker undviker obekväma men viktiga frågor.

Yrkande
Särskilt yttrande

D, M, L, C, S
KD

2022-03-31

2.1.24

Yrkande angående information till Göteborgs Stads alla anställda med anledning av tystnadskulturen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att tillse att alla anställda informeras om grundlagens meddelarfrihet, meddelarskydd och i förekommande fall lagstadgade skyldigheter att rapportera om missförhållanden.
2. Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att informera om att i Göteborgs Stad förväntar vi oss ett öppet och transparent informationsflöde om verksamheten och där alla anställda välkomnas att vid identifierade brister kontakta politiker.

Yrkandet

Alla former av tystnadskultur som påverkar våra medarbetare inom Göteborgs Stad är oacceptabel och ska uppmärksammas och bemötas. Genom att informera Göteborgs Stads anställda om våra grundläggande fri- och rättigheter kan vi tillsammans skapa mer hållbara former av organisationskultur och en tryggare arbetsmiljö, där missförhållanden lyfts till och hanteras av de med rätt mandat och ansvar. Och där varje medarbetare känner frihet och skyldighet att uppmärksamma missförhållanden och otillbörlig påverkan.

Efter att ha genomfört 200 intervjuer av nyckelpersoner larmade Maria Wallin hösten 2020 i media om en utbredd tystnadskultur inom Göteborgs Stad. Anställda tystas genom hot, våld och otillbörlig påverkan från externa krafter men tystas även internt av stadens chefer. Med anledning av detta beslutade kommunstyrelsen att tillsätta en extern granskning av förvaltningarna inom det sociala området. Sommaren 2021 blev utredningen offentligt tillgänglig genom rapporten *”Finns det en tystnadskultur i Göteborgs Stad?”* av Anna Ekström vilken utvidgade och förstärkte bilden av tystnadskulturen.

Inom stadens förvaltningar, bolag och centralt från stadsledningskontoret pågår arbete för att motverka en organisationskultur som präglas av individuell tystnad och tystnadskultur. Sedan år 2019 finns metodstrategier för att stödja tjänstemannarollen mot otillåten påverkan. Metodstrategierna innefattas av ett kompetensteam, utbildningar och en metodhandbok. Kompetensteamet har kunskap inom otillåten påverkan, HR, juridik och personsäkerhet. Kompetensteamet tar inte över ansvaret för en inträffad händelse, utan kan bistå med råd och stöd.

Övergripande ansvar för arbetet är funktionen inom Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet som har ett inriktningsuppdrag mot otillåten påverkan och organiserad brottslighet. Funktionen har sedan arbetet påbörjats haft cirka 100 samtal med enskilda medarbetare och chefer utöver de samtal som sker vid utbildningsinsatserna.

Under de två år som Göteborgs Stad arbetat med att strukturera upp arbetet med otillåten påverkan har behovet av ett nätverk som fokuserar på formerna trakasserier, hot och våld uppkommit. I dialog med Sveriges kommuner och regioner (SKR) har Göteborgs Stad tillsammans med Borås Stad påbörjat ett nätverk där kommuner som har särskilt utsatta områden ska ingå i. Inriktningen för detta nätverk ska då vara trakasserier, hot och våld. Det finns även ett nationellt nätverk med inriktning på oegentligheter som drivs av SKR.

För att öka personsäkerheten och minska risken för personfixering mot enskilda anställda kan *rondering* på ärenden eller skapande av team runt svåra ärenden vara ett alternativ. Kompetensteamet har stöttat flera förvaltningar och bolag med att skapa rutin av *rondering*.

I utsagor som kommit till vår kännedom bl.a. genom berättelser från Maria Wallins intervjuer, så kan vi höra från medarbetare att de inte vågat rapportera vidare på grund av att chefer, HR-ansvariga eller kommunikatörer vid Göteborgs Stad förmedlat information till anställda som varit felaktig. Till exempel att det har framförts att det lagstadgade kravet på lojalitet med arbetsgivaren skulle förhindra att anställda talar med politiker eller media om missförhållanden i verksamheten.

Information behöver därför omgående gå ut till Göteborgs Stads alla anställda om vad som gäller avseende bland annat meddelarfriheten, vilket är en grundlagsskyddad rättighet att slå larm till medier om missförhållanden, meddelarskyddet, vilket är ett anonymitetsskydd, och i förekommande fall skyldigheter att rapportera om missförhållanden (t.ex. direkt till berörd nämnd enligt Lex Sarah) samt att vi i Göteborgs Stad förväntar oss ett öppet och transparent informationsflöde om verksamheten. Information till politiker behöver inte endast gå via chefer eller direktörer. Alla anställda har precis som vilken medborgare som helst rätt att kontakta någon av stadens politiker.

Slutligen ska ingen medarbetare känna att de hindras eller riskerar repressalier om man väljer att uppmärksamma missförhållanden och otillbörlig påverkan. I vår strävan att informera om och tillgängliggöra att korrekt information når Göteborgs Stads medarbetare, bör vi förhindra spridning av mytbildningar och desinformation kring meddelarfrihet och meddelarskydd. Informationsflödet ska präglas av transparens och öppenhet.