

Interpellation av Mattias Tykesson (M) till äldre samt vård- och omsorgsnämndens ordförande om tystnadskultur och missförhållanden inom äldreomsorgen

Under en längre tid har det framkommit uppgifter om allvarliga brister i delar av Göteborgs Stads välfärdsverksamheter. Särskilt oroande är de signaler som rör äldreomsorgen, där det rapporterats om vanvård, brister i omsorgen, otillräcklig bemanning, arbetsmiljöproblem och konflikter i personalgrupper som påverkat kvaliteten i verksamheten.

Äldreomsorgen är en av kommunens mest grundläggande och ansvarsfulla verksamheter. De personer som tar emot omsorg befinner sig ofta i en mycket utsatt situation och är helt beroende av att verksamheten fungerar tryggt, professionellt och rättssäkert. När allvarliga missförhållanden uppstår måste dessa hanteras skyndsamt, transparent och med tydligt ansvarstagande.

Det har samtidigt framförts uppgifter om att signaler om brister inte alltid har nått ansvariga nämnder och förtroendevalda i rätt tid eller i tillräcklig omfattning. Det har även talats om en faktisk eller upplevd tystnadskultur, där medarbetare tvekar att rapportera missförhållanden av rädsla för repressalier eller bristande förtroende för att rapporteringen leder till åtgärd. En sådan situation är oacceptabel och riskerar att underminera både rättssäkerheten och förtroendet för stadens styrning.

Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ställer tydliga krav på fungerande rapporteringskanaler, skydd mot repressalier samt en rättssäker och strukturerad hantering av inkomna ärenden. Det är kommunens ansvar att säkerställa att dessa krav efterlevs fullt ut, inte minst inom äldreomsorgen.

Göteborgs äldre ska kunna känna trygghet i att den omsorg de får präglas av kvalitet, värdighet och respekt. Lika självklart är att medarbetare ska kunna slå larm om brister utan rädsla för negativa konsekvenser. Det är ytterst de styrande partiernas ansvar att säkerställa att detta fungerar i praktiken.

Mot bakgrund av ovanstående vill jag ställa följande frågor till Äldre vård- och omsorgsnämndens ordförande Marina Johansson (S).

1. Vilka konkreta åtgärder avser ordförande att vidta för att stärka skyddet för medarbetare som rapporterar missförhållanden inom äldreomsorgen?
2. Hur säkerställs att äldre samt vård- och omsorgsnämndens förtroendevalda får korrekt, relevant och fullständig information i rätt tid när allvarliga brister uppstår?
3. Vilka åtgärder vidtas för att aktivt motverka tystnadskultur inom äldreomsorgen?

Svar: Jag tackar Mattias Tykesson för frågan. Jag har turen att vara ordförande i en nämnd där engagemanget från politikerna är högt, vilket är positivt. Nämnden styr en stor förvaltning där medarbetarna inom äldreomsorgen i Göteborg utför tusentals insatser varje dag, vilket jag tycker är viktigt att ha med sig. Det är helt sant att det förekommer konflikter inom arbetsgrupper och att det finns personer som inte sköter sig, men jag tycker att det är viktigt att betona här att de allra flesta gör det, och vill också göra ett gott jobb. Jag uppfattar att du i interpellationen åtminstone delvis syftar på förhållandena som varit på Granlidens vård- och omsorgsboende. Det är helt klart så att här har vi haft en allvarlig situation och en konflikt i en personalgrupp så som denna har utvecklat sig kommer i det långa loppet att påverka hyresgästerna.

När det gäller din första fråga så är det helt avgörande att alla medarbetare rapporterar in avvikelser och att man känner sig trygg när man rapporterar in avvikelser. Jag ser att de fackliga organisationerna borde kopplats in ett tidigare skede när det kommer till situationen på Granoliden. Den fackliga samverkan är mycket viktig för att missförhållanden ska komma upp till ytan. Detta gäller också systemen för dokumentation av avvikelser, inklusive visseblåarsystemet, – det ska vara enkelt, man ska känna sig trygg med att man är anonym i en visseblåsning och inrapporterade avvikelser ska i den mån det är möjligt komma med en återkoppling till anmälaren. Vi har i grunden ett starkt visseblåarsystem och meddelarfrihet enligt gällande lagstiftning, något som vi ska värna och utveckla. I sammanhanget vill jag även lyfta ett nära ledarskap och vikten av att varje chef inte har ett ohanterligt antal medarbetare. En sådan situation försämrar förutsättningarna för både dialog och förtroende chef och medarbetare emellan. Förvaltningen ser nu över lednings- och uppföljningsstrukturen vilket rör frågan kring att säkerställa just fler chefer med tydliga mandat i organisationen. Arbetet handlar också om samverkan mellan olika professioner så att brister kan hanteras snabbare och mer samordnat.

Nämnden har nu tagit del av en gedigen utredning av händelseförloppet på Granoliden. Förvaltningen behöver nu dra lärdomar ur händelserna och efterspelet av dessa. Man gav presidiet information, men bedömde inte att denna behövde komma hela nämnden till del just då. I retrospektiv kan vi se att förvaltningen handlade utifrån vad man visste då, men i dagens ljus ser vi att man borde ha agerat annorlunda. Jag uppfattar att förvaltningen har en tydlig inriktning kring att vi ska ta tag i de problem som finns på detta boende men också på andra – vi ska inte sopa något under mattan. Utredningen utgör ett viktigt underlag för framtida bedömningar om hur och när hela nämnden ska få information, **som svar på din andra fråga**. Nämnden kommer få fler muntliga dragningar, fler utskick och dessutom fördjupade rapporter kring avvikelser.

Jag som ordförande är lyhörd inför att nämnden vill ha mer information och delar den uppfattningen Jag anser att det är viktigt att nämnden får muntliga dragningar med högre frekvens för att verkligen ha möjlighet att ställa frågor.

I sammanhanget bör nämnas att nämnden inom ärendet kring redovisning av rutiner för avvikelserapportering gett förvaltningen i uppdrag att tre gånger per år redovisa för nämnden hur arbetet med de planerade utvecklings- och förbättringsinsatserna på detta område fortskrider, inklusive genomförda åtgärder och resultat kopplat till identifierade brister. Detta är positivt och kommer ge mer insyn för politiken, utöver att nämnden kommer få skriftlig information mer löpande.

Gällande din tredje fråga kring tystnadskultur så är det min starka övertygelse att även här är närvarande chefer är en viktig faktor. För att en chef ska kunna vara närvarande i det dagliga arbetet behöver antalet medarbetare per chef att minska. Här pågår som sagt ett ambitiöst arbete från förvaltningens sida. Jag vill påpeka i sammanhanget att i medarbetar- och chefsenkäterna finns det inget som tyder på att det finns en etablerad tystnadskultur i förvaltningen. Med det sagt så är frågan kring kultur generellt i en förvaltning något man behöver arbeta med varje dag, hela tiden. Jag kan inte nog poängtera nog vikten av att kombinera skydd för medarbetarna och ett aktivt ledarskap där synpunkter ses som en möjlighet till utveckling. Dialog och tillit mellan medarbetare, chef och organisation är A och O för en fungerande verksamhet.

Marina Johansson (S)

Handling 2026 nr 48

Interpellation av Mattias Tykesson (M) till äldre samt vård- och omsorgsnämndens ordförande om tystnadskultur och missförhållanden inom äldreomsorgen

Under en längre tid har det framkommit uppgifter om allvarliga brister i delar av Göteborgs Stads välfärdsverksamheter. Särskilt oroande är de signaler som rör äldreomsorgen, där det rapporterats om vanvård, brister i omsorgen, otillräcklig bemanning, arbetsmiljöproblem och konflikter i personalgrupper som påverkat kvaliteten i verksamheten.

Äldreomsorgen är en av kommunens mest grundläggande och ansvarsfulla verksamheter. De personer som tar emot omsorg befinner sig ofta i en mycket utsatt situation och är helt beroende av att verksamheten fungerar tryggt, professionellt och rättssäkert. När allvarliga missförhållanden uppstår måste dessa hanteras skyndsamt, transparent och med tydligt ansvarstagande.

Det har samtidigt framförts uppgifter om att signaler om brister inte alltid har nått ansvariga nämnder och förtroendevalda i rätt tid eller i tillräcklig omfattning. Det har även talats om en faktisk eller upplevd tystnadskultur, där medarbetare tvekar att rapportera missförhållanden av rädsla för repressalier eller bristande förtroende för att rapporteringen leder till åtgärd. En sådan situation är oacceptabel och riskerar att underminera både rättssäkerheten och förtroendet för stadens styrning.

Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ställer tydliga krav på fungerande rapporteringskanaler, skydd mot repressalier samt en rättssäker och strukturerad hantering av inkomna ärenden. Det är kommunens ansvar att säkerställa att dessa krav efterlevs fullt ut, inte minst inom äldreomsorgen.

Göteborgs äldre ska kunna känna trygghet i att den omsorg de får präglas av kvalitet, värdighet och respekt. Lika självklart är att medarbetare ska kunna slå larm om brister utan rädsla för negativa konsekvenser. Det är ytterst de styrande partiernas ansvar att säkerställa att detta fungerar i praktiken.

Mot bakgrund av ovanstående vill jag ställa följande frågor till Äldre vård- och omsorgsnämndens ordförande Marina Johansson (S).

1. Vilka konkreta åtgärder avser ordförande att vidta för att stärka skyddet för medarbetare som rapporterar missförhållanden inom äldreomsorgen?
2. Hur säkerställs att äldre samt vård- och omsorgsnämndens förtroendevalda får korrekt, relevant och fullständig information i rätt tid när allvarliga brister uppstår?
3. Vilka åtgärder vidtas för att aktivt motverka tystnadskultur inom äldreomsorgen?

Mattias Tykesson (M)