



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-01-13

Diarienummer 0042/25

Handläggare

Hans Timan

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: hans.timan@arbvux.goteborg.se

Återrapportering av åtgärdsplan visselblåsing

Förslag till beslut

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning antecknar förvaltningens förslag till återrapportering av åtgärdsplanen.

Sammanfattning

Visselblåsarfunktionen mottog under juni 2023 två rapporter (visselblåsartips) som till stora delar överlappade varandra rent innehållsmässigt.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning var att förvaltningen, i de två granskade anskaffningarna, har uppvisade en rad brister inom viktiga processer som syftar till att motverka korruption och oegentligheter.

Sammantaget bedömde visselblåsarfunktionen den 27 juni 2024 att de omständigheter som framkommer i rapporterna är tillräckligt utredda utifrån visselblåsarfunktionens mandat och uppdrag. De avslutade därför ärendet för egen del och överlämnade det till förvaltningen för fortsatt omhändertagande.

Sammantaget ser förvaltningen att det i de granskade objekten förekommit brister i avtalsefterlevnad, uppföljning samt avsteg från beslutade processer och rutiner.

Förvaltningens förslag till åtgärdsplan antecknades av nämnden i november 2024.

I samband med beslutet föreslog förvaltningen en kvartalsvis uppföljning av planen till nämnden. Handlingsplanen har en koppling till arbetet med såväl Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskultur 2022–2025 som förvaltningens handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. Åtgärderna återfinns i förvaltningens verksamhetsplan.

Detta är det första återrapporteringstillfället.

Bedömning ur ekonomisk dimension

En ändamålsenlig ledning och styrning är en förutsättning för god ekonomisk hushållning. Likaså bidrar den till att verksamhetens rutiner kan utvecklas och vara effektiva.

Bedömning ur ekologisk dimension

Ärendet bedöms inte ha några konsekvenser för klimatet och miljön.

Bedömning ur social dimension

Visselblåsare, det vill säga personer som rapporterar om ett missförhållande, bidrar till att felaktigheter uppdagas och omhändertas samt till att motverka skada. Vidare möjliggör visselblåsarärenden att missförhållanden kan rättas till. Vilket har en positiv påverkan på arbetsmiljön.

Samverkan

Information ges till de fackliga organisationerna den 20 mars 2025.

Bilagor

1. Återrapportering av åtgärdsplan

Ärendet

Visselblåsarfunktionen mottog under juni 2023 två rapporter (visselblåsartips) som till stora delar överlappade varandra rent innehållsmässigt.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning var att förvaltningen, i de två granskade anskaffningarna, har uppvisade en rad brister inom viktiga processer som syftar till att motverka korruption och oegentligheter.

Sammantaget bedömde visselblåsarfunktionen den 27 juni 2024 att de omständigheter som framkommer i rapporterna är tillräckligt utredda utifrån visselblåsarfunktionens mandat och uppdrag. De avslutade därför ärendet för egen del och överlämnade det till förvaltningen för fortsatt omhändertagande.

Sammantaget ser förvaltningen att det i de granskade objekten förekommit brister i avtalsefterlevnad, uppföljning samt avsteg från beslutade processer och rutiner.

Förvaltningens förslag till åtgärdsplan antecknades av nämnden i november 2024.

I samband med beslutet föreslog förvaltningen en kvartalsvis uppföljning av planen till nämnden. Handlingsplanen har en koppling till arbetet med såväl Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskultur 2022–2025 som förvaltningens handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. Åtgärderna återfinns i förvaltningens verksamhetsplan.

Detta är det första återrapporteringstillfället.

Beskrivning av ärendet

Visselblåsarfunktionen mottog under juni 2023 två rapporter (visselblåsartips) som till stora delar överlappade varandra rent innehållsmässigt.

Sammantaget bedömde visselblåsarfunktionen den 27 juni 2024 att de omständigheter som framkommer i rapporterna är tillräckligt utredda utifrån visselblåsarfunktionens mandat och uppdrag. De avslutade därför ärendet för egen del och överlämnade det till förvaltningen för fortsatt omhändertagande. Förvaltningen har därefter informerat presidium och nämnd i augusti.

Vid nämndens sammanträde i augusti beslutades att en åtgärdsplan ska presenteras till nämndens sammanträde i september. Därefter har information och dialog i FSG genomförts den 19 september och ett första utkast till plan togs fram och informerades om till nämnden vid deras sammanträde den 24 september.

Därefter har den presenterade planen konkretiserats och varit föremål för information och dialog vid presidiet den 2 oktober, chefsmöte den 3 oktober samt vid FSG den 7 och 17 oktober. Nämnden fastställde planen vid sitt sammanträde den 26 november 2025.

Förvaltningen föreslog i ärendet en kvartalsvis uppföljning av planen till nämnden. Handlingsplanen har en koppling till arbetet med såväl tystnadskultursplanen som arbetsmiljöplanen

Förvaltningens bedömning

I bilaga återfinns förvaltningens uppföljning.

Åtgärdsplanen har en koppling till arbetet med såväl tystnadskultursplanen som arbetsmiljöplanen.

I den förstnämnda anges att för att motverka tystnadskulturer krävs ett långsiktigt arbete med att skapa en god organisationskultur och goda förutsättningar för ett nära och tryggt ledarskap. Att skapa en bra och gemensam grund vad gäller ledarskap och organisationskultur är ett arbete som kräver stor uthållighet och en gemensam riktning där målet är att gå från delar till helhet och agera som en stad.

Arbetsmiljöplanen omfattar en trygg social arbetsmiljö, tydlighet i uppdrag, roller och arbetssätt samt insatser för att nå en mer ändamålsenlig organisationsstruktur.

I budgeten för 2024 anges att förvaltningen ska vara en förvaltning med en organisation som präglas av tillit, där medarbetare och chefer trivs, känner delaktighet och kan utvecklas. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda anställnings- och arbetsvillkor, god arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter så ökar förutsättningarna att attrahera och behålla såväl medarbetare som chefer. Detta görs bland annat genom att chefer tillsammans med medarbetarna arbetar aktivt med såväl verksamhets- och arbetsmiljöfrågor som organisationskultur. Dialogen mellan medarbetare och chefer ska främjas. För att kunna göra det behöver det säkerställas att chefer har organisatoriska förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag.

Under 2025 kommer förvaltningen särskilt att arbeta med chefskopet, processbaserat arbetssätt samt förvaltningens handlingsplan avseende arbetsmiljö.

Lars Durfelt
Förvaltningsdirektör

Hans Timan
Förvaltningscontroller