

Yttrande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2023-11-28

11

Yttrande angående Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att göra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.

I motionen lyfts mycket viktiga frågor som rör HBTQI-personers grundläggande rättigheter samt rutinerna kring hot som riktas mot personal. Vi i det rödgröna styret kan inte nog understryka vikten av att arbetet för allas lika värde och rättigheter aldrig får stanna av, liksom av vikten av att det finns tydliga, klara och enkla rutiner när det kommer till hot riktade mot stadens personal.

Det finns ett nu pågående arbete med att ta fram en ny HBTQI-plan i Göteborgs stad, på initiativ från oss rödgröna. Precis som Göteborgs stads HBTQI-råd skriver i sitt yttrande till motionen har det inom staden de senaste åren tagits fram tre rapporter om hbtqi-personers livsvillkor och att det nu är viktigt att de 57 rekommendationer som finns i dessa rapporter omhändertas i stadens arbete istället för att ta fram ytterligare förslag på åtgärder.

I svaren från remissinsatserna är samsynen stor i de verksamheter som främst skulle vara berörda, att de styrande dokument som beslutats gällande hot mot personal och rutiner samt utbildningar inom området, bedöms vara tillräckliga. Fokus nu behöver ligga på att implementera dessa i organisationen såsom att säkerställa kompetensen i frågorna.

Vi väljer därför att avslå motionen.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-31

Ärendenummer SLK-2023-00571

Handläggare

Karin Magnusson

Telefon: 031-368 05 80

E-post: karin.magnusson@stadshuset.goteborg.se

Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att göra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Motionen

Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) föreslår att kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner. Kommunstyrelsen får även i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Utgångspunkten för motionen är en händelse på biblioteket i Hammarkullen där en pojke hotade att skära halsen av homosexuella på grund av att biblioteket använde regnbågsflaggan. Motionärerna refererar till Sveriges radios granskning i programmet Kaliber av ett ungdomsgång som enligt programmet tagit över fritidsgård och bibliotek i Hammarkullen.

Motionärerna skriver att skolan, kultur- och fritidsaktiviteter ger möjligheter till möten som unga människor behöver. Här fyller stadens bibliotek, fritidsgårdar, föreningsliv och mötesplatser en central roll både för den enskilde individens bildning, utveckling och kreativitet, samtidigt som de bidrar till att bygga ett demokratiskt samhälle. Men för att kunna spela den rollen så måste de vara trygga platser. De som hotar, hatar och hetsar stadens medarbetare ska alltid polisanmälas och orosanmälningar till socialtjänsten ska alltid ske av minderåriga personer. Motionärerna framhåller att en utbredd tystnadskultur skadar vårt demokratiska samhälle och hotar vår frihet.

Remissinstanser

Motionen har remitterats för yttrande grundskolenämnden, utbildningsnämnden, kulturnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, miljönämnden, socialnämnd Hisingen, socialnämnd Nordost, Förvaltnings AB Framtiden, Göteborgs Stads HBTQI- råd och ungdomsfullmäktige.

Remissinstansernas svar är sammanställda i nedanstående tabell. Remissvaren bifogas stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Remissinstans	Beslut	Kommentar
Grundskolenämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande.	Nämnden anser att det i staden och inom nämnden finns ett flertal styrande dokument och stödmaterial på de områden som motionen tar upp som nyligen upprättats, nyligen reviderats eller är under revidering. Med utgångspunkt från att de styrande dokument och stödmaterial som motionärerna efterfrågar är omfattande och nya eller nyligen reviderade, bedömer nämnden att det dagsläget inte behövs en översyn av stödmaterialen. Skolorna behöver nu tid och stöd att ta sig an och använda tillgängligt stöd enligt befintliga implementeringsplaner.
Utbildningsnämnden	Avstyrker motionen Yttrande S, V, MP	Nämnden bedömer att det sammantaget redan finns uppdrag, rutiner och arbetssätt inom aktuella områden som motsvarar förslagen i motionen. Utbildningen i gymnasieskolan och anpassade gymnasieskolan utformas i enlighet med grundläggande demokratiska värderingar. För att ett värdegrunds- och våldsförebyggandearbete ska vara framgångsrikt behöver det vara verksamhetsspecifikt efter behov. Därav anser förvaltningen inte att kommunstyrelsen bör ge förslag på specifika insatser till skolorna.
Kulturnämnden	Avstyrker motionens förslag gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner. Tillstyrker motionens förslag gällande insatser för att underlätta verkställandet av rutiner. Tillstyrker motionens förslag gällande insatser inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten för att motverka machokultur.	Flera av stadens styrande och stödjande dokument på området har beslutade mål, aktiviteter och åtgärder som förfarande är nya och inte omsatta i handling. Kulturnämnden anser att stadens verksamheter behöver få möjlighet att verkställa de redan befintliga planer och rutiner. Förslaget gällande insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur har en långsiktig påverkan på samhällets demokratiutveckling och stadens interna och externa jämställdhetsarbete.

	Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande.	
Idrotts- och föreningsnämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Yttrande L, KD, D, M	Nämnden framför att en ytterligare översyn eller framtagande av handlingsplan med åtgärdsförslag skulle gynna stadens förebyggande arbetet eller öka anmälningsbenägenheten vid hot mot personal. Utöver pågående trygghets- och värdegrundsarbete inom Göteborgs Stad finns redan idag flera styrande dokument som på olika sätt anknyter till problematiken som beskrivs i motionen. Nämnden anser att det vore mer värt att nämnden ser över och samordnar de åtgärdsförslag/insatser som redan finns i beslutade styrdokument och program som väntar på att beslutas i kommunfullmäktige, exempelvis "Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program".
Miljö- och klimatnämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Yrkande från L, M, D, KD Omröstning Reservationer mot beslutet till förmån för yrkandet från L, M, D, KD	Nämnden anser att stadens övergripande rutiner och stöddokument är tillräckliga och ger en bra ram för förvaltningen att arbeta utifrån och vid behov görs lokala anpassningar för att säkra och trygga en god arbetsmiljö.
Socialnämnd Hisingen	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Yrkande L, M, KD, D Omröstning Protokollsanteckning	Gällande rutiner och stöd vid hot mot personal har staden utarbetat gedigna rutiner i kombination med utbildningar i ämnet. Nämnden bedömer att dessa är tillräckliga samtidigt som det är angeläget att säkerställa att medarbetare och chefer lokalt har kompetens i ämnet och följer rutiner samt för en kontinuerlig dialog på arbetsplatsen för att säkra en god arbetsmiljö utan hot och våld eller otillåten påverkan. Att motverka machokultur är en del av fritidsverksamhetens grunduppdrag och ett

		av perspektiven när det kommer till arbetet med normavvikande beteende. Nämnden bedömer att det finns utvecklingspotential i arbetet, men att särskild styrning i arbetet inte är nödvändig då det pågår arbete med att implementera arbetssätt som beskrivs i Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga.
Socialnämnd Nordost	Avstyrker översyn av stadens rutiner vid hot mot personal. Avstyrker särskild styrning i arbetet med att motverka machokulturer. Yttrande SD	Nämnden bedömer de styrande dokument Göteborgs Stad beslutat om gällande hot mot personal i kombination med lokala rutiner och utbildningar i ämnet är fullt tillräckliga. Samtidigt är det angeläget att säkerställa att medarbetare och chefer har kompetens i ämnet och följer de rutiner som finns såväl kontinuerligt som vid introduktion av nya medarbetare, för att säkra en god arbetsmiljö fri från hot, våld och otillåten påverkan. Att motverka machokultur är en del av fritidsverksamhetens grunduppdrag och ett av perspektiven när det kommer till arbetet med normavvikande beteende. Nämnden bedömer att det finns utvecklingspotential i arbetet, men att särskild styrning i arbetet inte är nödvändig då det pågår arbete med att implementera arbetssätt som beskrivs i Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga.
Förvaltning AB Framtiden	Anses besvarad i enlighet med vad som framgår av bolagets yttrande.	Bolagets bedömning är att en stor del av det som motionärerna föreslår har omhändertagits inom ramen för stadens nya handlingsplan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025. Flera delar av det stöd och de rutiner som motionärerna efterfrågar finns på plats i handlingsplanen eller kommer att implementeras och åtgärdas inom ramen för genomförandet av planen. Bolaget ser i nuläget inte behov av ytterligare rutiner, stöd och insatser.
Göteborgs Stads HBTQI-råd	Yttrande 2023-10-31	Göteborgs Stad har de senaste två åren tagit fram tre rapporter om hbtqi- personers livsvillkor. Rapporterna visar på att utsattheten för hbtqi-personer är fortsatt stor i hela staden och det finns behov av

		konkreta åtgärder, både utifrån ett medborgare- och arbetsgivarperspektiv. Rådet understryker att utsattheten är starkt kopplad till hbtqi-personers identitet och möjlighet att ”passera” snarare än till geografiska områden. De tre rapporterna lämnar sammanlagt 57 rekommendationer inom samtliga områden som nämns i motionen såsom skola, fritid och kultur, socialtjänsten samt arbetsgivarfrågor. HBTQI-rådet ser därför ett behov av att dessa rekommendationer faktiskt omhändertas och följs upp i stadens verksamheter, snarare än att ta fram ytterligare förslag på åtgärder. Dessutom att rekommendationerna blir en del i det pågående arbetet med att ta fram en ny hbtqi-plan och uppdraget med att ta fram förslag på ny långsiktig styrning inom området mänskliga rättigheter.
Ungdomsfullmäktige	Möte 2023-09-20	Machokultur är ett problem som det pratas för lite om. Det är viktigt att lyfta upp och prata om machokultur. Det är svårt att hitta förslag till lösningar för att motverka machokultur. Det är viktigt med tidiga insatser.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Ett aktivt arbete med de styrande dokument som finns i Göteborgs Stad för att motverka hot, våld och otillåten påverkan kan även leda till att främja ett mer jämställt arbetsliv där stadens personal, som i många fall är kvinnor, ges förutsättningar att bättre kunna hantera till exempel stressrelaterad ohälsa vilket också kan vara en anledning till sjukskrivningar. Sjukskrivning medför även en inkomstförlust till den drabbade och kostnad för vårdgivaren. Den sjukes chef avsätter tid till den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, tid som kunde ha ägnats åt arbete riktat till klienter och övrig personal.

Om otillåten påverkan medför att fel beslut tas inom exempelvis socialtjänsten riskeras rättssäkerhet och resurser ges till fel person eller målgrupp.

För det fall fler styrdokument ska tas fram får det en påverkan på det administrativa arbetet samt implementering.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Frågeställningarna som lyfts i motionen har en direkt bäring på den sociala dimensionen.

Förekomsten av tystnadskultur kan negativt påverka medborgarens upplevelse av verksamheten då risk finns att service och rättigheter inte tillgodoses fullt ut och på jämlikt sätt inom och mellan olika verksamheter. Otillåten påverkan och tystnadskultur är mest kritiskt inom socioekonomiskt svaga områden. När trivsel- och ordningsregler inte följs och medarbetare bemöts otrevligt eller hotfullt och inte vågar agera i rädsla för att utsättas för konkreta hot- och våldshandlingar medför detta att övriga medarbetare och besökare, särskilt unga, barn och äldre, kan uppleva otrygghet.

Att arbeta med insatser för att motverka machokultur inom det främjande och förebyggande arbetet har positiv inverkan på hela befolkningen. Det bidrar i ett större sammanhang till goda uppväxtvillkor för barn och unga, minskad oro hos vårdnadshavare om barn och ungas för risk att hamna i riskzon eller vara utsatt för machokultur, upplevelsen av trygghet i gemensamma rum för alla och särskilt utsatta grupper. Effekten av etablerade beteenden och normer präglade av machokultur begränsar möjligheten för dels de utövande som andra i deras närhet att ta del av de resurser som staden erbjuder. Därför är det angeläget att minska inverkan av dessa beteenden i stadens verksamheter och i samhället i stort, för att säkerställa barn och ungas möjlighet att ta del av en meningsfull fritid på lika villkor. Utifrån utövarens perspektiv är det också viktigt att beakta hur dessa normer även begränsar utövarnas valmöjligheter.

Skolan har en viktig uppgift i att förmedla demokratiska värderingar och undervisa i mänskliga rättigheter, normmedvetenhet och relationer. Genom att eleverna får syn på olika normsystem som präglar vår vardag kan eventuella stereotypa föreställningar, så som destruktiva normer runt maskulinitet, utmanas. Att skolan arbetar främjande för att skapa ett klimat som förhindrar att våld utövas och att samtidigt ha verkningsfulla förebyggande metoder mot alla former av våld är av stor vikt. Ett sådant arbete överensstämmer väl med barnkonventionens grundläggande och vägledande principer i huvudartiklarna 2, 3, 6, och 12.

När det gäller utsattheten hos hbtqi-personer är den stor i hela staden och enligt de rapporter som är framtagna i Göteborgs Stad¹ finns stora behov av konkreta åtgärder för att stadens verksamheter ska kunna arbeta med att förbättra hbtqi-personers livsvillkor, både utifrån ett medborgarperspektiv och ett arbetsgivarperspektiv.

¹ Rapporten Hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg 2021, rapport om unga hbtqi-personers villkor i skolan 2021 "Det är ingen temadag att vara hbtq – det är man året runt, fördjupad lägesbild hbtqi-personers livsvillkor i Göteborg - kompletterande rapport baserad på otrygghet och diskriminering.

Stadsledningskontorets kommentar

Göteborgs Stads säkerhetspolicy beslutad av kommunfullmäktige 2013-09-05 §21 och senast reviderad 2019-12-16 planeras att revideras. Policy gäller för stadens nämnder och styrelser och syftar till att skapa en stadengemensam inriktning och samsyn på säkerhetsarbetet samt att tydliggöra ansvar och övergripande krav. Ärendet planeras till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige under 2024.

Jonas Kinnander

Direktör Ärende och utredning

Eva Hessman

Stadsdirektör

Bilagor:

1. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att göra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal
2. Grundskolenämndens handlingar 2023-10-24 § 212
3. Utbildningsnämndens handlingar 2023-10-24 § 162
4. Kulturnämndens handlingar 2023-10-23 § 208
5. Idrotts- och föreningsnämndens handlingar 2023-10-24 § 157
6. Miljö- och klimatnämndens handlingar 2023-10-17 § 191
7. Socialnämnd Hisingens handlingar 2023-10-24 § 277
8. Socialnämnd Nordost handlingar 2023-10-24 § 312
9. Förvaltnings AB Framtidens handlingar 2023-10-18 § 12
10. HBTQI rådets handlingar 2023-10-31

Handling 2023 nr 131

Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

En våldsamt ungdomsgäng i Hammarkullen, ledd av en 14-årig pojke, hotade skära halsen av homosexuella på grund av en regnbågsflagga på biblioteket. Det framkommer i Sveriges Radios program Kaliber (2023-04-24) som har granskat ett gäng som tagit över fritidsgård och bibliotek i Hammarkullen. Det är händelser som är oacceptabla och vittnar om större problem som staden behöver hantera.

Flera studier visar att färre brott generellt anmälts i de särskilt utsatta områdena. Än tydligare blir detta när det gäller hatbrott mot HBTQ-personer. Såväl RFSL Göteborg och Homan uppger att man upplever att attityderna har blivit tuffare gentemot hbtq-personer på flera håll i staden – inte minst i utsatta områden.

Skolan, kultur- och fritidsaktiviteter ger möjligheter till möten som unga människor behöver. Här fyller stadens bibliotek, fritidsgårdar, föreningsliv och mötesplatser en central roll både för den enskilde individens bildning, utveckling och kreativitet, samtidigt som de bidrar till att bygga ett demokratiskt samhälle. Men för att kunna spela den rollen så måste de vara trygga platser. De som hotar, hatar och hetsar stadens medarbetare ska alltid polisanmälas och orosanmälningar till socialtjänsten ska alltid ske av minderåriga personer. För en utbredd tystnadskultur skadar vårt demokratiska samhälle och hotar vår frihet.

Göteborg har gjort en fantastisk resa från att vara betraktad som en "bögnackarstad" till att vara en av landets främsta hbtq-kommuner. Men fortfarande vågar många inte leva öppet och många utsätts fortfarande för hatbrott. Händelserna i Hammarkullen är en tydlig signal om att fler insatser krävs och vittnar om att det råder andra regler i utsatta områden som bottnar i en machokultur. I en sådan miljö blir redan utsatta, som HBTQ-personer, dubbelt drabbade eftersom då de avviker från normen om vad som uppfattas som rätt.

Skolan har ett tydligt och viktigt uppdrag att ge alla elever en likvärdig utbildning, och i det ingår jämställdhet, demokrati och mänskliga fri- och rättigheter. Redan från tidig ålder krävs ett arbete för att motverka våld och att bryta förtryckande och diskriminerande normer. Socialtjänsten måste kunna hjälpa även när barn, unga eller föräldrar inte vill få hjälp. 2021 gjorde Vision en enkätundersökning bland sina medlemmar och den pekar på att mycket måste göras för att minska utsattheten för hot, våld och personangrepp inom socialt arbete. Det är högst troligt att det även gäller för andra yrkesgrupper.

För ett par år sedan såg staden över över stöd och rutiner för anmälan av hot och dödshot mot personal i staden. Det är uppenbart att en förnyad översyn behöver genomföras och att fler insatser krävs för att rutinerna också ska verkställas, särskilt från arbetsgivaren.

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Simona Mohamsson (L)

Pär Gustafsson (L)

Remissvar över motion från Liberalerna om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

§ 212, N609-2624/23

Beslut

1. Grundskolenämnden avstyrker motionen och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2023-08-21, som sitt yttrande till kommunstyrelsen.
2. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Ärendet

Stadsledningskontoret har begärt in ett yttrande över motionen i kommunfullmäktige om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal samt komma med förslag hur skolorna kan arbeta för att motverka machokultur.

Förvaltningens yttrande ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 25 oktober 2023 och medger därför ingen bordläggning.

Handlingar

Grundskoleförvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2023-08-21

Bilaga 1, Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten

Bilaga 2, Grundskoleförvaltningens rutin och vägledning för hantering av misstänkta brott i skolan

Bilaga 3, Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet

Bilaga 4, Anvisning för systematiskt säkerhetsarbete

Bilaga 5, Lokal krisplan, under revidering

Bilaga 6, Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131.

Yrkanden

Patrik Krantz (L) yrkar att motionen ska tillstyrkas.

Sara Carlsson Hägglund (V) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Beslutsgång

Ordföranden ställer förvaltningens förslag mot yrkandet om att tillstyrka motionen och finner att nämnden bifallit förvaltningens förslag.

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: 2023-10-24

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2023-10-24

Vid protokollet

Sekreterare

Gustav Boström

Ordförande

Sara Carlsson Hägglund (V)

Justerande

Patrik Krantz (L)

Rätt utdraget intygar i tjänsten:

Gustav Boström

Nämndsekreterare

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-08-21

Diarienummer N609-2624/23

Handläggare:

Christian Arensberg

E-post: christian.arensberg@grundskola.goteborg.se

Yttrande över motion om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Förslag till beslut

I grundskolenämnden,

1. Grundskolenämnden avstyrker motionen och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2023-08-21, som sitt yttrande till kommunstyrelsen.
2. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sammanfattning

Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) har i kommunfullmäktige motionerat om behovet av att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner samt att kommunstyrelsen återkommer med förslag till insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur.

Förvaltningen har vid en genomgång funnit att det i staden och inom förvaltningen finns ett flertal styrande dokument och stödmaterial på de områden som motionen tar upp som nyligen upprättats, nyligen reviderats eller är under revidering.

Med utgångspunkt från att de styrande dokument och stödmaterial som motionärerna efterfrågar är omfattande och nya eller nyligen reviderade, bedömer förvaltningen att det dagsläget inte behövs en översyn av stödmaterialen. Skolorna behöver nu tid och stöd att ta sig an och använda tillgängligt stöd enligt befintliga implementeringsplaner.

Med detta som utgångspunkt föreslår förvaltningen att grundskolenämnden avstyrker motionen i sin helhet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Översyner av styrande dokument sker fortlöpande av förvaltningen. Det medför inga kostnader för förvaltningen att prioritera de styrande dokument som anges i motionen. Översynen av andra styrande dokument kan dock komma att försenas eller prioriteras ned.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte gjort några särskilda observationer eller bedömningar utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Skolan är en plats där både elever och personal ska kunna känna sig trygga. En av flera förutsättningar för detta är att skolorna har tydliga och uppdaterade styrdokument av hög kvalité, som hjälper skolläda och övrig personal att både skapa trygghet och också agera kompetent när det händer något som kan påverka tryggheten och tilliten.

Samverkan

Information på facklig samverkansgrupp (FSG) den 16 oktober 2023.

Bilagor

1. Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten
2. Grundskoleförvaltningens rutin och vägledning för hantering av misstänkta brott i skolan
3. Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet
4. Anvisning för systematiskt säkerhetsarbete
5. Lokal krisplan, under revidering
6. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131.

Ärendet

Stadsledningskontoret har begärt in ett yttrande över motionen i kommunfullmäktige om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal samt komma med förslag hur skolorna kan arbeta för att motverka machokultur.

Förvaltningens yttrande ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 25 oktober 2023 och medger därför ingen bordläggning.

Beskrivning av ärendet

Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) har i kommunfullmäktige skrivit en motion om behovet av att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner. De förslår att kommunstyrelsen ska uppdragas att återkomma med förslag till insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur.

Kommunfullmäktiga har begärt ett yttrande från grundskolenämnden. Motionen har även översänts till utbildningsnämnden, kultur- och idrottsnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, socialnämnderna Nordost samt Hisingen och Förvaltnings AB Framtiden för yttrande. I grundskoleförvaltningens beredning av ärendet har HR-avdelningen och enheten Hållbar utveckling deltagit.

Utgångspunkten för motionen är en händelse på biblioteket i Hammarkullen där en pojke hotade att skära halsen av homosexuella på grund av att biblioteket använde regnbågsflaggan. Motionärerna refererar till Sveriges radios granskning i programmet Kaliber av ett ungdomsgång som enligt programmet tagit över fritidsgård och bibliotek i Hammarkullen.

Motionen har två förslag som har lite olika bäring, en översyn av styrdokument som tar upp hot och våld mot personal samt ett förslag på insatser om hur skolorna kan utveckla insatser för att motverka machokultur. Det första förslaget har riktning på de styrdokument som finns inom HR medan det andra mer handlar om aktiviteter riktade mot elever. Förvaltningens bedömning avseende de två förslagen hanteras separat nedan.

Hot och våld

Frågan om hot och våld mot personal har varit aktuell på skolor och i förvaltningen under flera år. Som en konsekvens av detta har det tagits fram flera styrande dokument som stöd till skolorna. Även i staden finns det flera kommungemensamma stödjande dokument för området. Följande styrande dokument är de som närmast ger vägledning till skolorna när det uppstår situationer som motionärens beskriver:

- Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten
- Grundskoleförvaltningens rutin och vägledning för hantering av misstänkta brott i skolan
- Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet
- Anvisning för systematiskt säkerhetsarbete
- Lokal krisplan

De styrande dokumenten är i flera fall reviderade under 2023 och den Lokala krisplanen är under revidering. Förvaltningen bedömer att det inte finns anledning att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal, utöver de som

gjorts vid revideringen av de styrande dokumenten och det implementeringsarbete som görs.

Machokultur

I samband med att grundskolan fick nya läroplaner hösten 2022 har områden som omfattar machokultur fått nya skrivningar. Utifrån dessa har grundskoleförvaltningen tagit fram nytt stödmaterial för skolorna. Det finns ett omfattande stödmaterial på förvaltningens intranät under huvudrubriken Normer och värden och underrubrikerna Mänskliga rättigheter, Rasism, HBTQI, Jämställdhet och Sexualitet, samtycke och relationer. I materialen finns det stöd som särskilt riktar sig mot arbetet med machokultur.

Förvaltningens bedömning

Med utgångspunkt från att de styrande dokument och stödmaterial som motionärerna efterfrågar är omfattande och nya eller nyligen reviderade bedömer förvaltningen att det i dagsläget inte behövs en översyn av stödmaterialen. Skolorna behöver nu tid och stöd att ta sig an och använda det stöd som finns, enligt befintliga implementeringsplaner.

Med detta som utgångspunkt föreslår förvaltningen att grundskolenämnden avstyrker motionen.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Göteborgs Stad Grundskoleförvaltningen

Maria Andersson
Förvaltningsdirektör

Helena Sjöberg
Avdelningschef styrning och ledning

Yttrande avseende motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner för anmälan av hot mot personal - SLK Dnr 0571/23

§ 162, 1024/23

Beslut

Utbildningsnämnden beslutar

1. att avstyrka motionen.
2. att omedelbart justera protokollet för aktuellt ärende.

Handling/ar

Tjänsteutlåtande 2023-55

Förvaltningens samverkansgrupp 2023-10-16

Yrkanden

Pär Gustafsson (L), 2:e vice ordförande, Hakan Önal (M) och Camilla Harrysson (D) yrkar att motionen ska bifallas.

Linda von Corswant (MP) och Maria Luisa Aira Christenson (SD) yrkar att motionen ska avstyrkas.

Propositionsordning

Ordförande ställer yrkandens mot varandra och finner att utbildningsnämnden fattar beslut enligt tjänsteutlåtandet, dvs att motionen avstyrks.

Omröstning begärs och ska genomföras.

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: 2023-10-24

Omröstning

Godkänd voteringsproposition:

JA för bifall till tjänsteutlåtande

NEJ för bifall till motionen

Joakim Byvik (V), Oscar Linde Svedestad (S), Pija Ekström (S), Maria Luisa Aira Christenson (SD), Linda von Corswant (MP) och Milyon Tekle-Haile (S) röstar ja (6).

Hakan Önal (M), Camilla Harrysson (D), Pär Gustafsson (L) röstar nej (3).

Ordförande finner att utbildningsnämnden beslutar enligt tjänsteutlåtandet.

Protokollsanteckning/ar

Ordförande, Milyon Tekle Haile (S), antecknar yttrande från (S) (V) (MP).

Yttrandet biläggs protokollet som bilaga 1.

Justerings

2023-10-24

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Dag för justering

2023-10-24

Vid protokollet

Sekreterare

Britta Ryding

Ordförande

Milyon Tekle-Haile

Justerande

Pär Gustafsson

Tjänsteutlåtande Nr: 2023-55

Utfärdat 2023-09-04

Diarienummer 1024/23

Handläggare

Håkan Larsson

Telefon: 031-3670019

E-post: hakan.larsson@educ.goteborg.se

Katarina Högfeldt

Telefon: 031-3670036

E-post: katarina.hogfeldt@educ.goteborg.se

Yttrande avseende motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131

Förslag till beslut

I utbildningsnämnden

1. Att avstyrka motionen.
2. Att omedelbart justera protokollet för aktuellt ärende.

Sammanfattning

I föreliggande motion föreslås kommunfullmäktige besluta att kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställande av rutiner, att kommunstyrelsen får i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Förvaltningen ser att Göteborgs stad har en riktlinje avseende personsäkerhet samt rutiner för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten. Rutinen som avser polisanmälan reviderades under hösten 2022 och utgör konkret stöd och vägledning till hur en polisanmälan ska göras vid hot och våld i tjänsten. Därför är det av vikt att förvaltningar och bolag i den egna organisationen säkerställer att stadens rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten är implementerad och förankrad i verksamheterna.

Utbildningen i gymnasieskolan och anpassade gymnasieskolan utformas i enlighet med grundläggande demokratiska värderingar. Ett flertal projekt med temat bryta negativa maskulinitetsnormer är aktuella inom förvaltningens skolor. För att ett värdegrunds- och våldsförebyggandearbete ska vara framgångsrikt behöver det vara verksamhetsspecifikt efter behov. Därav anser förvaltningen inte att Kommunstyrelsen bör ge förslag på specifika insatser till skolorna.

Förvaltningen bedömer att det sammantaget redan finns uppdrag, rutiner och arbetssätt inom aktuella områden som motsvarar förslagen i motionen.

Förvaltningen föreslår utbildningsnämnden att avstyrka motionen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

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

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Skolan har en viktig uppgift i att förmedla demokratiska värderingar och undervisa i mänskliga rättigheter, normmedvetenhet och relationer. Genom att eleverna får syn på olika normsystem som präglar vår vardag kan eventuella stereotypa föreställningar, så som destruktiva normer runt maskulinitet, utmanas.

Att skolan arbetar främjande för att skapa ett klimat som förhindrar att våld utövas och att samtidigt ha verkningsfulla förebyggande metoder mot alla former av våld är av stor vikt. Ett sådant arbete överensstämmer väl med barnkonventionens grundläggande och vägledande principer i huvudartiklarna 2, 3, 6, och 12.

Samverkan

I förvaltningens samverkansgrupp 2023-10-16

Bilagor

1. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, handling 2023 nr 131.
2. Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld.

Ärendet

Utbildningsnämnden har att ta ställning till en motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, handling 2023 nr 131.

Utbildningsnämndens synpunkter ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 25 oktober 2023.

Beskrivning av ärendet

Motionärerna Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) skriver att flera studier visar att färre brott generellt anmäls i de särskilt utsatta områdena. Vidare framhåller motionärerna att de som hotar, hatar och hetsar stadens medarbetare ska alltid polisanmälas och orosanmälningar till socialtjänsten ska alltid ske av minderåriga personer.

Motionärerna framhåller vidare att skolan har ett tydligt och viktigt uppdrag att ge alla elever en likvärdig utbildning, och i det ingår jämställdhet, demokrati och mänskliga fri- och rättigheter. Redan från tidig ålder krävs ett arbete för att motverka våld och att bryta förtryckande och diskriminerande normer.

Av motionen framgår att för ett par år sedan såg staden över stöd och rutiner för anmälan av hot och dödshot mot personal i staden. Det är uppenbart att en förnyad översyn behöver genomföras och att fler insatser krävs för att rutinerna också ska verkställas, särskilt från arbetsgivaren.

Kommunfullmäktige föreslås därför besluta att:

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Förvaltningens bedömning

Inom Göteborgs stad finns en riktlinje avseende personsäkerhet. Syftet med riktlinjen är att konkretisera säkerhetspolicyn avseende personsäkerhetsområdet samt skapa en staden gemensam syn på säkerhetsarbetet före, under och efter en händelse med inslag av hot eller våld. Som ett komplement till riktlinjen avseende personsäkerhet finns Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten.

Rutinen avseende polisanmälan uppdaterades 2022-10-14. Syftet med rutinen är att samtliga händelser där medarbetare i staden utsätts för hot och våld i tjänsten hanteras på ett enhetligt sätt. Bakgrunden till rutinen är att Kommunstyrelsen under 2019 gav stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram rutiner för samråd avseende hotsituationer och polisanmälan vid hot och våld mot stadens tjänstepersoner. Rutinen är mycket tydlig avseende hur polisanmälan ska genomföras i aktuella situationer. Till rutinen finns det en blankett som ska användas i samband med polisanmälan. Blanketten har rubriken - Polisanmälan blankett brottsutsatt medarbetare. Det finns även en metodhandbok i otillåten påverkan som är framtagen av stadsledningskontoret. Förvaltningens bedömning är att det inom staden finns tydliga rutiner samt tillräckligt med stödmaterial avseende hur hot och våld i tjänsten ska hanteras. Däremot kan det finnas ett behov av att förvaltningar och bolag i den egna organisationen säkerställer att stadens rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten är implementerad och förankrad i verksamheterna.

Utbildningen i gymnasieskolan och anpassade gymnasieskolan ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna. I flera kursplaner är kunskap om egna och andras rättigheter, jämställdhet, kön, sexualitet och relationer etcetera inkluderade. Detta ger förutsättningar för att arbeta med frågor som till exempel rör osunda maskulinitetsnormer, homo- och transfobi, sexism, rasism och alla former av våldsproblematik. Genom att eleverna får syn på olika normsystem som präglar vår vardag kan eventuella stereotypa föreställningar och värderingar som eleverna bär med sig utmanas. Ett flertal projekt med temat bryta negativa maskulinitetsnormer är aktuella inom förvaltningens skolor, exempelvis temadagar om machokultur och våld i unga relationer samt föreläsningar och workshops runt machokulturens uppbyggnad och dess negativa konsekvenser.

Varje skolenhet upprättar en plan mot diskriminering och kränkande behandling utifrån specifika utmaningar och behov av åtgärder. Enligt läroplanerna för gymnasieskolan och

anpassade gymnasieskolan ska alla former av intolerans, förtryck och våld förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser. Effekter av genomförda insatser analyseras inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet och redovisas bland annat i enheternas uppföljningsrapporter, i dialoger mellan rektorer och utbildningschefer, i föredragningar och dialoger mellan förvaltningsledning och nämnd samt i nämndens årliga kvalitetsrapport.

Ett framgångsrikt värdegrunds- och våldsförebyggandearbete är systematiskt och målinriktat men varje skolenhet behöver utgå från sin aktuella situation och utforma insatser och åtgärder utifrån de behov som finns i den egna verksamheten. Därav anser förvaltningen inte att Kommunstyrelsen bör ge förslag på specifika insatser till skolorna utan dessa insatser är och behöver vara verksamhetsspecifika efter behov.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förvaltningen utbildningsnämnden att avstyrka motionens samtliga förslag.

Tomas Berndtsson

Håkan Larsson

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef

Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

§ 208, 0491/23

Beslut

I kulturnämnden

1. Kulturnämnden avstyrker motionens förslag gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner.
2. Kulturnämnden tillstyrker motionens förslag gällande insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
3. Kulturnämnden tillstyrker motionens förslag gällande insatser inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten för att motverka machokultur.
4. Kulturnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som eget yttrande.
5. Kulturnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Handling

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande 2023-10-04.

Yrkande

Under överläggningarna i ärendet yrkar andre vice ordförande Ewa Jablonska (L) bifall till förvaltningens tjänsteutlåtande. Kulturnämnden bifaller yrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen.



**Utdrag ur protokoll
Kulturnämnden**

Sammanträdesdatum: <!sammanträdesdatum>

Dag för justering

2023-10-23

Vid protokollet

Sekreterare

Stina Borrman

Ordförande

Pär Johansson

Justerande

Ewa Jablonska

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-04

Diarienummer 0491/23

Handläggare

Marit Christoffersson Albertson

Telefon: 031-368 32 10

marit.albertson@kultur.goteborg.se

Tatjana Marin Kartal

Telefon: 031-368 32 11

E-post: tatjana.marin.kartal@kultur.goteborg.se

Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Förslag till beslut

I kulturnämnden

1. Kulturnämnden avstyrker motionens förslag gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner.
2. Kulturnämnden tillstyrker motionens förslag gällande insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
3. Kulturnämnden tillstyrker motionens förslag gällande insatser inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten för att motverka machokultur.
4. Kulturnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som eget yttrande.
5. Kulturnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har den 19 juni 2023 översänt motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, till kulturnämnden på remiss för besvarande senast 2023-10-25.

Kulturnämnden ska ta ställning till motionärernas förslag till beslut i kommunfullmäktige om:

1. Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten för att motverka machokultur.

Med anledningen av det ökade brottsligheten i samhället samt hatbrott mot HBTQ-personer¹ i kombination med att färre brott anmäls i de särskilt utsatta områdena, ser motionärerna att det demokratiska samhället och frihet hotas, samt att en tystnadskultur uppstår.

Kulturförvaltningen har förberett svar på remiss dels utifrån genomgång av redan lämnade svar från kulturnämnden i olika ärenden kopplat till frågorna, dels utifrån genomgång av befintliga rutiner och pågående arbeten inom förvaltningen, som har koppling till trygghet, säkerhet och anmälan av hot. Förvaltningen har också gjort en värdering av förslagen i motionen i förhållande till de kända och nuvarande förhållanden i förvaltningens verksamheter, samt identifierat utvecklingsbehov framåt.

I de övergripande styrdokument för systematiskt arbetsmiljöarbete och handlingsplanerna *Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025*, *Metodhandbok otillåten påverkan* samt *Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023* finns framtagna mål, aktiviteter och rutiner. Ett fortsatt arbete med genomförande och uppföljning av nämnda dokument ger de effekter som motionärerna efterfrågar.

Kulturförvaltningen föreslår nämnden att avstyrka förslaget gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner, då flera av stadens styrande och stödjande dokument på området har beslutade mål, aktiviteter och åtgärder som förfarande är nya och inte omsatta i handling. Kulturförvaltningen anser att stadens verksamheter behöver få möjlighet att verkställa de redan befintliga planer och rutiner. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser för att underlätta verkställandet av befintliga rutiner. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur, då frågan har en långsiktig påverkan på samhällets demokratiutveckling och stadens interna och externa jämställdhetsarbete.

Kulturförvaltningen ser också att ökat samarbete mellan berörda myndigheter, organisationer och civilt samhälle är en nyckel till att börja öka civilkurage och mod i samhället och därmed förebygga och stävja de oönskade tendenserna kopplat till hot, våld och organiserad brottslighet.

Kulturförvaltningen ser att förekomsten av tystnadskultur kan ha negativ påverkan både på brukar- och medarbetarperspektivet. Den skapar en risk att service och rättigheter till brukare inte tillgodoses fullt ut och på jämlikt sätt inom och mellan olika verksamheter. Otillåten påverkan och tystnadskultur är en direkt arbetsmiljörisk för medarbetare, men också en potentiell risk för kompetensförsörjningen av verksamheterna, då arbetsgivarerbjudande inte blir attraktivt vid eventuell förekomst av tystnadskultur och otillåten påverkan.

Kulturförvaltningen ser att personella och andra resurser kommer att behövas tas i anspråk för verkställande av eventuella beslut till följd av motionen, exempelvis gällande medarbetarnas kompetensutveckling, trygghetsskapande åtgärder och olika programaktiviteter som kulturförvaltningen riktar till verksamhetens brukare. Omfattning på dessa resurser är svårbedömda i dagsläget.

¹ Kulturförvaltningen kan konstatera att förkortningen har utökats till HBTQI för att inkludera Intersexpersoner.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Motionen i sig bedöms inte innefatta krav på åtgärder som skulle medföra extra kostnader för kulturnämndens del i det initiala skedet fram till beslutet i kommunfullmäktige.

Däremot kommer personella och andra resurser att tas i anspråk för verkställande av eventuella beslut till följd av motionen. Omfattning av dessa resurser utifrån ärendet är svåra att bedöma innan det blir tydligare vilka åtgärder kommer att behöva vidtas. Förutom personella resurser i form av ökad handläggning, styrning och ledning, samt specialiststöd i frågorna och samverkan inom staden, kan det framgent komma att behövas resurser för kompetensutveckling för medarbetare och för olika trygghetsskapande åtgärder i verksamheterna. Konkreta insatser för att förebygga machokultur, att öka medvetenhet och påverka attityder hos förvaltningens brukare, kan vidtas genom kulturförvaltningens verksamhetsutbud exempelvis i form av programaktiviteter. Även dessa åtgärder förutsätter behov av finansiering av aktiviteterna.

Oavsett besluten kopplade till motionen, ser förvaltningen att resurser i form av olika investeringar kommer att behöva tillföras, exempelvis för att säkerställa att biblioteken kan fortsätta att vara en viktig aktör för folkbildning, läsfrämjande och trygga demokratiska mötesplatser i alla delar av Göteborgs Stad i takt med stadens tillväxt. Den biblioteksutredning som presenterades för kulturnämnden i juni 2020 visar att det kommer att krävas investeringar i nuvarande biblioteksstruktur för att säkerställa en likvärdig tillgång till bibliotek i alla delar av Göteborg. Utan sådana investeringar kommer det att vara svårt för kulturnämnden att delta i den gemensamma kraftsamlingen för en ökad trygghet och minskad brottslighet som stadens program för trygghet och säkerhet syftar till att uppnå.

De åtgärder som framgent med all sannolikhet kommer att behöva vidtas, bör ha en positiv inverkan på det lokala samhället i Göteborg där kulturförvaltningens verksamheter finns. Ökad trygghet, säkerhet och säkerställande av demokratiska värden i samhället kommer också att ha en positiv inverkan på förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare för de verksamheter som idag finns i socioekonomiskt svaga områden.

Kulturförvaltningen har verksamheter där det, om än i låg utsträckning, förekommer en del händelser som kopplar till hot, våld, otillåten påverkan och tystnadskultur, framför allt i socioekonomiskt svaga områden (källa: medarbetarenkät 2022 samt statistik IA). Nämda händelser kan ge ekonomiska och verksamhetsstörande konsekvenser i form av sjukskrivningar, högre personalomsättning, rekryteringskostnader, men också sänkt arbetskapacitet hos medarbetare som upplever en högre psykosocial stress eller bristande motivation på arbetsplatsen. Arbetsplatsernas attraktivitet och svårigheter att locka ny kompetens riskerar också att försämrast.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Den sociala brottspreventionen syftar till att minska benägenheten hos individer att begå brott, bland annat genom att stärka förtroenden till samhället. Kultur av olika slag kan spela en viktig roll i detta sammanhang, till exempel för barn och unga. Ett av fullmäktiges mål för kulturnämnden – *Göteborgs Stad ska sträva efter att tillgängliggöra*

kulturen för fler, inte minst de grupper som sällan tar del av stadens kulturliv – kan med fördel kopplas till övrigt arbete som pågår i staden för att skapa trygghet och förebygga brott.

Göteborgs Stad har vissa basala principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering. Det är därför viktigt att betona att ett intensifierat fokus på att stärka förmågan i arbetet mot organiserad brottslighet, våldsbejakande extremism och anti-demokratiska miljöer inte får ta sig uttryck i ett otillåtet förhållningssätt till individer eller grupper, vare sig enligt diskrimineringslagens (SFS 2008:567) sju definierade diskrimineringsgrunder eller likställighetsprincipen som ska vara vägledande för kommunernas arbetssätt.

Förekomsten av tystnadskultur kan negativt påverka medborgarens upplevelse av verksamheten då risk finns att service och rättigheter inte tillgodoses fullt ut och på jämlikt sätt inom och mellan olika verksamheter. Otillåten påverkan och tystnadskultur är mest kritiskt inom socioekonomiskt svaga områden. När trivsel- och ordningsregler inte följs och medarbetare bemöts otrevligt eller hotfullt och inte vågar agera i rädsla för att utsättas för konkreta hot- och våldshandlingar medför detta att övriga medarbetare och besökare, särskilt unga, barn och äldre, kan uppleva otrygghet. Otryggheten riskerar medföra att besökarnas möjlighet till att ta del av kulturutbudet exempelvis genom att förkovra sig i litteratur och läsfrämjande insatser, begränsas och likaså att inte använda kulturförvaltningens verksamheter som mötesplatser. Vid normalisering och förskjutning av toleransnivån för oönskade beteenden blir följden att händelser inte rapporteras, inte uppmärksammas, inte åtgärdas och problematiken eskalerar.

De tjänstepersoner inom förvaltningen som identifierats kunna utsättas för otillåten påverkan i sin yrkesroll är främst medarbetare inom förvaltningens publika verksamheter och beslutsfattare. Förekomsten av otillåten påverkan de senaste åren har utövats mot bibliotekspersonal, värdar, butikspersonal, utredare av kulturstöd, samt chefer. Majoritet av de anställda i nämnda verksamheter är kvinnor, det vill säga att det är kvinnor som i högre utsträckning riskerar att utsättas för otillåten påverkan. Detta i sin tur innebär att otillåten påverkan och hot drabbar tjänstemän på ett ojämställt sätt.

Strategiskt och strukturerat arbete för att förhindra otillåten påverkan och tystnadskultur samt gemensamma ansträngningar mellan olika aktörer inom och utanför staden ökar beredskapen och möjligheten att agera, förebygga och hantera den typen av oönskade händelser. På så vis ökar möjligheten till bättre arbetsmiljöförutsättningar för de anställda, tryggare miljöer och mötesplatser för göteborgare och i slutändan ett mer demokratiskt och jämlikt samhälle.

Samverkan

Samverkan med fackliga organisationer har skett i form av information och dialog inom ramen för förvaltningens samverkansgrupp, FSG 2023 08 16 och 2023 10 11.

Bilaga

Remiss från kommunstyrelsen angående motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.

Ärendet

Kommunstyrelsen har den 19 juni 2023 översänt motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, till kulturnämnden på remiss. Yttrande ska lämnas till kommunstyrelsen senast 2023-10-25.

Beskrivning av ärendet

Motionen framhåller att det demokratiska samhället och frihet hotas, samt att en tystnadskultur uppstår bla. med anledningen av det ökade brottsligheten i samhället samt hatbrott mot HBTQ-personer i kombination med att färre brott anmäls i de socioekonomiskt svaga områdena.

I motionen föreslås att kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner. Motionen föreslår också att kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Förvaltningens beredning av ärendet

Ärendet har beretts internt inom förvaltningen, dels utifrån genomgång av redan lämnade svar från kulturnämnden i olika ärenden kopplat till frågorna, dels genom genomgång av befintliga rutiner och pågående arbeten inom förvaltningen som har koppling till jämställdhet, trygghet, säkerhet och anmälan av hot. Förvaltningen har också gjort en värdering av förslagen i motionen i förhållande till de kända och nuvarande förhållanden i förvaltningens verksamheter, samt utvecklingsbehov framåt kopplat till förvaltningens målluppfyllelse.

Befintligt arbete inom området

Senaste åren har Göteborgs stad satsat på frågor om trygghet och säkerhet utifrån flera olika spår. Satsningen har pågått utifrån begreppet otillåten påverkan. Arbete har gjorts inom ramen för verksamheternas grunduppdrag utifrån att trygghet och säkerhet utgör grunden för det öppna och demokratiska samhället. Satsningen har också pågått med anledning av det ökade brottsligheten och otryggheten i samhället som på olika sätt påverkar Göteborgs stads verksamheter internt och drabbar medarbetarnas arbetsmiljö och därmed också arbetsgivarens attraktivitet.

Arbetet mot otillåten påverkan syftar till att Göteborgs Stads tjänstepersoner:

- ska kunna utföra sitt arbete utan inskränkningar
- ska känna trygghet och säkerhet när de arbetar
- inte ska påverkas i sitt beslutsfattande.

Otillåten påverkan definieras som att den omfattar en rad olika handlingar som syftar till att påverka politikerna och tjänstemäns beslutsfattande.

Redan innan beslutet om *Plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025*, har Göteborgs Stad kulturnämnd arbetat med att implementera stadens *Metodhandbok Otillåten Påverkan*. Metodhandboken är ett omfattande stödmaterial som guidar Göteborgs stads verksamheter kring information om, förebyggande och efterhjälpande arbete för att minimera och förhindra otillåten påverkan.

Kulturnämnden tillämpar metodhandboken i valda, lämpliga delar utifrån verksamhetens behov. Exempelvis har dialog om begreppet otillåten påverkan och plan för hantering av eventuell förekomst, skett på verksamheternas arbetsplatsträffar i syfte att informera, upptäcka och förebygga eventuell otillåten påverkan. Frågorna om trygghet och säkerhet, samt otillåten påverkan återkommer inom ramen för kulturnämndens årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta arbete som har genomförts och fortsätter inom kulturnämnden, kopplar an till motionens intension om att säkra och trygga mötesplatser som vilar på demokratiska värden om jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter. Kulturnämnden genom sitt dagliga utbud och verksamhet arbetar med att sprida kunskap och påverka attityder och värderingar hos verksamhetens brukare. Genom det interna arbetet med strukturer och rutiner stärker kulturnämnden den interna kulturen och personsäkerheten, så att medarbetare i nämndens verksamhet arbetar i en trygg arbetsmiljö och får stöd för polisanmälan vid eventuell förekomst av brott i verksamheterna.

Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2022 att ta fram en handlingsplan för att motverka tystnadskultur, är fullgjord. *Göteborgs stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025* beslutades av kommunfullmäktige 2023-05-25. Handlingsplanen knyter an till mål och strategier som beskrivs i förslaget till *Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program* med det övergripande målet att Göteborg är en trygg och säker stad där alla som lever, verkar och vistas tar ansvar och bidrar till ökad trygghet och minskad brottslighet. Handlingsplanen syftar särskilt till programmets strategi att Göteborgs Stad ska motverka tystnadskultur genom att stoppa alla former av otillåten påverkan av dess chefer och medarbetare. Handlingsplanen har även insatser som bidrar till målen att öka kunskapen, öka samverkan samt öka tryggheten till följd av rädslan att utsättas för brott. Handlingsplanen bidrar även till att uppfylla målen i *Göteborgs Stads program för Attraktiv arbetsgivare* där det finns strategier som beskriver att staden ska förbättra förutsättningarna för chefer att leda det dagliga arbetet och utvecklingen av verksamheten. Handlingsplanens syfte och målsättning, samt planerade åtgärder och aktiviteter svarar direkt på motionärernas intensioner – att förebygga ungdomsbrottslighet; skapa öppna och trygga mötesplatser; att stärka mänskliga rättigheter och jämlikhet i samhället; att trygga arbetsmiljöförutsättningar för arbete i stadens verksamheter; att bidra till samhällets ökade demokratiska värden, mm.

Göteborgs Stads plan för Jämställdhet 2019 – 2023 omfattar både verksamhets-, medborgar-, och arbetsgivarperspektiv. Planen är en del av och ett stöd i stadens arbete med mänskliga rättigheter, jämlikhet, folkhälsa och trygghetsfrågor. Planen omfattar ett antal prioriterade utvecklingsområden och särskilt ett som kopplar direkt till motionens intensioner om förebyggande av machokultur:

- frihet från våld med målsättning att våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling på grund av destruktiva maskulinitetsnormer minskar i skolan och föreningslivet.

Planen beskriver frihet från våld utifrån några kategorier så som mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck som allvarliga samhällsproblem. Studier publicerade under de senaste tio åren visar att det finns kopplingar mellan destruktiva maskulinitetsnormer och våld, normer som karaktäriseras av styrka, aggressivitet och makt. Studier visar bland annat på att det finns ett samband

mellan våldsutövande och stereotypa eller sexistiska uppfattningar om kön. Planen anger att ett effektivt våldsförebyggande arbete behöver därför ha en genusförändrande ansats, d v s att utmana och förändra etablerade könsstereotypa föreställningar, och utvecklas med en förståelse för kopplingar mellan destruktiva normer för maskulinitet och våld. Planen anger att fokus för det främjande och förebyggande arbetet behöver ligga på förskolan upp till och med gymnasiet, liksom samarbetet med förenings- och ungdomskonsulenter och fältassistenter. Det involverar även idrotts- och föreningsrörelsen som arbetar med barn och unga med tidiga, förebyggande och främjande insatser för att förhindra att våld uppstår. Planen trycker på att samverkan behöver också stärkas i det främjande och förebyggande arbetet med aktörer i det omgivande närsamhället, såsom idrotts- och föreningsliv, mötesplatser för föräldrar och polis till exempel.

Kulturnämndens verksamheter bidrar till måloppfyllelsen i planen för jämställdhet genom sitt grunduppdrag. Verksamhetsutbudet, så som programaktiviteter, mediabeståndet, teman i förvaltningens utställningsarbeten, innehåller budskap som belyser och förstärker de önskvärda demokratiska värden i samhället och därmed påverkar brukarnas attityder och syn på olika frågor så som jämlikhet. Kulturförvaltningens samverkar med aktörer i det omgivande närsamhället gällande främjande och förebyggande arbetet som bidrar till ett mer jämlikt samhälle. Genom att aktivt arbeta med planen för jämställdhet, möten kulturnämnden intensionerna i motionen om beredskap och hantering av hot mot personal.

Kulturnämnden har tidigare avlämnat rapporter och underlag till beslut till kommunstyrelsen, gällande frågor om trygghet.

I rapporten *Finns det en tystnadskultur i Göteborgs Stad?* från 2021 har det konstaterats att det finns en tystnadskultur bland anställda i Göteborg stad som är kopplad till kriminella strukturer. I samband med rapportens publicering har kulturnämnden utifrån yrkandet från Socialdemokraterna och Demokraterna ”avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet” gett kulturförvaltningen i uppdrag att bland medarbetare undersöka upplevelser av otillåten påverkan, hot, interna repressalier och tystnadskultur på arbetsplatsen och/eller i samband med arbete; samt att säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten samt att eventuell lokal riktlinje/anvisning för hot och våld är känd och fullt implementerad i hela förvaltningen, enligt yrkande från S och D - avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet, § 205, 0713/21. Förvaltningen har också fått i uppdrag att föreslå hur förvaltningen ytterligare kan förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och otillåten påverkan.

Kulturförvaltningen har genomfört uppdragen. Uppdragen är återrapporterade till kulturnämnden i samband med sammanträdet 2022 02 21. Det interna arbetet med personsäkerhet inom nämndens verksamheter fortsätter inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering och årligt arbete med jämlikhet och personsäkerhet.

Förvaltningens bedömning och förslag

Motionen innehåller två förslag till beslut:

1. Att Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Att Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Kulturförvaltningens bedömning och förslag tar utgångspunkt i dess förslag men har valt att dela upp motionärerna förslag till beslut i tre delar.

Kring motionens förslag till beslut där 'Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner' gör Kulturförvaltningen följande bedömning:

Sammantaget finns både stadenövergripande och nämndspecifika rutiner och stödmaterial som syftar till att underlätta anmälningar av hot mot personal, exempelvis utifrån handlingsplan *Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025*.

Kulturförvaltningen anser att planen är en väl genomarbetad och grundligt belyser tre fokusområden med tillhörande insatser som är relevanta utifrån förvaltningens verksamhetsbehov och det kontexten som förvaltningen verkar i:

- Ökad tydlighet och struktur
- Ökad kompetens
- Stärkt ledarskap och organisationskultur

Planen gäller för perioden 2023–2025 och innehåller en omfattande mängd insatser som kräver planering, kompetens och tid för verkställande. Planen är beslutad den 2023-05-25 och således alldeles ny. Den grundar sig på en aktuell nulägesanalys från verksamheterna i Göteborgs stad. En efterlevnad av handlingsplanen kan förväntas ge effekt kring kunskap och stöd vid hotfulla situationer, råd och stöd, kunskaper kring förebyggande insatser och handfasta tips och stöd vid aktuella händelser. Planen presenterar flera aktiviteter som sammantaget och var för sig kommer skapa ett förbättrat arbetssätt och ökad effekt i ansatsen att motverka tystnadskultur och på sikt öka medarbetarnas benägenhet att anmäla både pågående brott och larma vid risk för att brott ska begås.

Kulturnämnden genom sitt dagliga utbud och verksamhet arbetar med att sprida kunskap och påverka attityder och värderingar hos verksamhetens brukare. Genom det interna arbetet med strukturer och rutiner stärker kulturförvaltningen den interna kulturen och personsäkerheten, så att medarbetare i nämndens verksamhet arbetar i en trygg arbetsmiljö och får stöd för polisanmälan vid eventuell förekomst av brott i verksamheterna.

Med hänvisning till befintliga styrande dokument och arbetet som genomförs inom ramen för dem bedömer kulturförvaltningen att någon ny översyn av stadens rutiner kring anmälan av hot mot personal inte är nödvändig. Däremot bedömer kulturförvaltningen att det krävs en aktivering av och kraftsamling kring insatser och stödaktiviteter samt uppföljning av dessa för att verkställa rutiner beskrivna i handlingsplanen och uppnå önskade effekter. Kulturförvaltningen anser inte att några nya rutiner behöver tas fram i nuläget, dock kan stöd för att underlätta verkställande av rutinerna behöva tillföras,

exempelvis i form av dedikerade resurser, kompetens samt strukturerat och kontinuerligt arbetssätt.

Kulturförvaltningen föreslår nämnden att avstyrka förslaget gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser för att underlätta verkställandet av befintliga rutiner.

Kring motionens förslag där ”Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur” gör kulturförvaltningen följande bedömning;

Kulturförvaltningen delar bilden av behovet om ökade insatser i samhället för att motverka våldskultur. Planen för att motverka tystnadskulturer 2023–2025 omfattar ett antal prioriterade utvecklingsområden som för det mesta riktar sig till Göteborgs stad internt och kopplar till motionärernas första uppdrag - rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal. Planen saknar tydligare koppling till motionens intensioner om förebyggande av machokultur - frihet från våld med målsättning att våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling pga destruktiva maskulinitetsnormer minskar i skolan och föreningslivet, mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck mm. Därför bedömer kulturförvaltningen att planen för att motverka tystnadskulturer inte möter frågan om machokultur på ett heltäckande vis. Däremot omfattar planen för jämställdhet ett utvecklingsområde som handlar om ”Frihet från våld” med målsättningen att våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling p g a destruktiva maskulinitetsnormer behöver minska i skolväsendet och föreningslivet, mm. Då planen för jämställdhet löper ut 2023, ser kulturförvaltningen att styrmiljön genom befintliga planer inte hårbärgerar arbete mot machokultur på ett sätt som kulturförvaltningen bedömer att det finns behov av.

Att ytterligare utveckla stadens arbete för jämställdhet utifrån motionens förslag kan generellt positivt bidra till kulturförvaltningens verksamheter gällande arbetsmiljö, bemötande och internkultur. Kulturförvaltningen kan genom sitt verksamhetsutbud i form av programaktiviteter, utställningar, mediebeståndet, utformning av mötesplatser mm, positivt bidra till motionens målsättning kring att motverka machokultur. Förvaltningen bedömer att de problembilder som beskrivs i motionen är ett utbrett samhällsproblem som olika aktörer, myndigheter, organisationer samt det civila samhället behöver hjälpas åt att förebygga och hantera. Kulturförvaltningens verksamheter finns brett i olika delar av Göteborg med goda möjligheter till samarbete med övriga verksamheter i Göteborg stad och samverkan med civilsamhället. Detta ser kulturförvaltningen som en positiv utgångspunkt för arbete med att motverka machokultur.

Kulturförvaltningen föreslår kulturnämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

GÖTEBORGS STADS KULTURFÖRVALTNING

Anna Rosengren

Tatjana Marin Kartal

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR och kommunikation



§ 157, diarienummer 0183/23

Svar på remiss - Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131

Beslut

1. Idrotts- och föreningsnämnden avslår förslag till beslut som presenteras i motionen
 - a. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
 - b. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.
2. Idrotts- och föreningsnämnden lämnar förvaltningens yttrande som sitt eget remissyttrande till stadsledningskontoret.

Handlingar

- Tjänsteutlåtande avdelning administration, daterat 2023-08-07
- Yttrande L, KD, D och M, daterat 2023-10-24
- Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131
- Nämnd/styrelseremiss från stadsledningskontoret, H 2023 nr 131

Yrkanden

Ordföranden Bettan Andersson (V) yrkar på omedelbar justering av ärendet.

Propositionsordning

Ordföranden Bettan Andersson (V) frågar först om nämnden kan anta förvaltningens tjänsteutlåtande och finner att nämnden beslutar bifalla detta. Ordföranden frågar sedan om eget yrkande gällande omedelbar justering kan antas och finner att nämnden beslutar bifalla även detta.

Justering

Beslutet justeras omedelbart.

Protokollsutdrag skickas till

- Avdelning administration
- Stadsledningskontoret



Dag för justering
2023-10-24

Vid protokollet

Sekreterare
Ida Suni

Ordförande
Bettan Andersson (V)

Justerande
Dan-Ove Marcelind (KD)

Idrotts- och Föreningsnämnden

Yttrande (L, KD, D, M)
2023-10-24

Ärende 157

Yttrande – Svar på remiss - Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131

Motionen lyfter en mycket viktig aspekt som är ett ökande problem, bland annat för Idrotts- och föreningsnämnden. Under de senaste åren har det rapporterats i media om hot mot personal i våra verksamheter. Även fackliga representanter har uttalat sig om en arbetsmiljö där hot och våld mot personalen som arbetar i utsatta område har förekommit. Det kan finnas ett mörkertal i antal anmälningar.

Idrotts- och föreningsnämnden har personal över hela staden och de arbetar under många av dygnets timmar, en hel del ensamarbete förekommer. Därför är arbetet mot hot och våld mot personal extra viktigt.

Idrotts- och föreningsnämnden arbetar med denna problematik utifrån gällande lagstiftning, AFS-samlingar, riktlinjer och styrande dokument. Vi ser att detta arbete behöver utvecklas genom uppföljning, utbildning bland chefer/medarbetare för att säkerställa arbetsmiljön för vår personal och inte riskera att behöva minska på våra öppettider och utbud av fritidsaktiviteter runt om i våra områden. Det är viktigt att dokumenten hålls levande samt att vi har kontroll på tillbud och arbetsskadeanmälningar.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-08-07

Diarienummer 0183/23

Handläggare: Annika Santanen

Telefon: 031 – 368 20 83

E-post: annika.santanen@ioff.goteborg.se

Svar på remiss - Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131

Förslag till beslut

1. Idrotts- och föreningsnämnden avslår förslag till beslut som presenteras i motionen
 - a. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
 - b. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.
2. Idrotts- och föreningsnämnden lämnar förvaltningens yttrande som sitt eget remissyttrande till stadsledningskontoret.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har skickat ut motion till kommunstyrelsen av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) avseende att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, till grundskolenämnden, utbildningsnämnden, kulturnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, socialnämnderna Nordost samt Hisingen och Förvaltnings AB Framtiden för yttrande. i enlighet med ovanstående förslag till beslut i kommunfullmäktige.

Kommunstyrelsen önskar veta ovanstående nämnder och bolags inställning till förslag till beslut som anges i motionen samt veta vad som görs idag för att stävja att utvecklingen går åt fel håll och för att trygga medarbetares arbetssituation i utsatta områden. Det för att i sin tur kunna sammanställa ett beslutsunderlag som lyfts till Kommunfullmäktige.

Idrott- och föreningsnämnden har verksamhet i hela kommunen och kommer i nära kontakt med den hårda miljön som finns, särskilt i utsatta områden. Motionen beskriver hur det tuffa klimatet med machokultur och hatbrott mot HBTQ-personer skapar otrygghet och leder till en utbredd tystnadskultur, som i sin tur skadar vårt demokratiska samhälle och hotar vår frihet. Hänvisningar görs till Sveriges Radios program Kaliber (2023-04-24) som har granskat ett gäng som tagit över fritidsgård och bibliotek i Hammarkullen. I programmet lyfts bland annat att ”inga polis- eller orosanmälningar görs.” och brister i samverkan mellan socialtjänst och polis.

Bedömning ur ekonomisk dimension

För att kunna möta det hårda klimatet som dagligen utmanar idrott- och föreningsförvaltningens verksamheter och medarbetare, särskilt i vad som klassas som utsatta områdena, krävs kunskap, tydlighet och samordnade insatser. Förebyggande åtgärder behöver utredas så att satsningar blir kostnadseffektiva. Det behöver finnas en medvetenhet om att den här typen av arbete innebär ökade kostnader för förvaltningen, för att exempelvis stärka medarbetares motståndskraft genom utbildning och övning samt stöd till chefer och medarbetare som agerar på fältet. Åtgärder i sin helhet kan inte inrymmas i ordinarie arbete, som så många nämns för att inte belasta ekonomin ytterligare.

Utan välplanerade och samordnade insatser riskerar förvaltningen att på sikt få ökade kostnader på grund av personalbortfall, ohälsa hos personal och svårigheter att rekrytera. Man kan även anta att föreningslivet undviker att agera/bedriva aktiviteter i vissa områden, vilket i sin tur kan påverka både förvaltningens mål samt barn- och ungdomars möjlighet till aktiv fritid negativt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen kan inte identifiera faktorer med påverkan inom den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Idrotts- och föreningsförvaltningen har ett viktigt uppdrag i att stärka barn och ungdomars möjlighet att skapa en trygg, frisk och hoppfull framtid. De möjligheter som förvaltningen och föreningslivet erbjuder, tillsammans med andra kommunala aktörer, utgör en grund för att motverka våld och att bryta förtryckande och diskriminerande normer.

Samverkan

Ärendet har inte varit föremålet för facklig samverkan..

Bilagor

1. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131.
2. Nämnd/styrelseremiss från stadsledningskontoret, H 2023 nr 131.

Ärendet

Stadsledningskontoret inhämtar synpunkter och yttrande gällande en motion som inkommit från Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131. I motionen ges följande förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Stadsledningskontoret önskar veta berörda förvaltningar inställning till att genomföra en översyn och för förvaltningarna arbetar förebyggande för att minska personalens utsatthet för hot, våld och personangrepp. Remissvaret ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast 2023-10-25.

Beskrivning av ärendet

Motionen (Bilaga 1) beskriver machokulturens och hatbrottens konsekvenser och påverkan i utsatta områden, med Hammarkullen som exempel. Hänvisningar görs till Sveriges Radios program Kaliber (2023-04-24) som har granskat ett gäng som tagit över fritidsgård och bibliotek i Hammarkullen. Motionen lyfter Göteborgs Stad behov av att det finns tydliga rutiner och att fler insatser krävs för att förebygga och stävja machokulturens utbredning och för att trygga medarbetares arbetsmiljö.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen tror inte att en ytterligare översyn eller framtagande av handlingsplan med åtgärdsförslag skulle gynna stadens förebyggande arbetet eller öka anmälningsbenägenheten vid hot mot personal.

Utöver pågående trygghets- och värdegrundsarbete finns inom Göteborgs Stad redan idag flera styrande dokument (riktlinjer, handlingsplaner och program)¹ som på olika sätt anknyter till problematiken som beskrivs i motionen.

Förvaltningen anser att, i stället för att på kommuncentralnivå analysera och ta fram ytterligare åtgärdsförslag, det vore mer värt att förvaltningen ser över och samordnar de åtgärdsförslag/insatser som redan finns i beslutade styrdokument och program som väntar på att beslutas i kommunfullmäktige, exempelvis ”Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program”.

Förvaltningen ser också ett behov av att på ett välplanerat och samordnat sätt etablera ett arbete som bygger på stadens metodhandbok mot otillåten påverkan. Riktade insatser, exempelvis ökat praktiskt stöd till chefer antas ge en positiv effekt i att skapa en ökad trygghet i utsatta områden. Men förvaltningen ser utmaningar i att få verksamhetschefer

¹ Exempel på beslutade styrande dokument inom Göteborgs Stad:

Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen

Göteborgs Stads riktlinje för arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings

Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet

Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten

och medarbetare att våga göra polisanmälan och orosanmälningar, eftersom utsattheten för dig som privatperson ökar markant även om genomförandet är arbetsrelaterat.

Förvaltningens arbete med personsäkerhet omfattar viktiga delar i sammanhanget. Personsäkerhetsarbetet rör arbetsmiljö, trygghet och säkerhet. Arbete som görs eller planeras omfattar bland annat insatser för att öka kunskapen inom konflikthantering, hot och våld samt otillåten påverkan, tillgängliggöra stödjande dokument samt etablera fysiska skyddsåtgärder.

Förvaltningen följer upp personalsäkerhet gällande hot och våld och otillåten påverkan i medarbetarundersökningar, i löpande temperaturmätningar och från IT stödet för arbetsskador och tillbud. Förvaltningens chefer har under hösten fått utbildning i detta IT-stöd och hanterat anmälningar, medarbetare har fått information om hur de anmäler och cheferna har fått APT-material för att kunna fortsätta dialogen i respektive enhet. Förvaltningen kommer inom första fasen av handlingsplanen för att motverka tystnadskulturen att se över rutiner, göra en kartläggning samt öka kunskapen ytterligare bland chefer och medarbetare.

Behovet av att arbeta med arbetsmiljö, trygghet och säkerhet har under de senaste åren eskalerat vilket gör att arbetsmiljöansvariga chefer kan behöva mer stöd för att hantera den här typen av frågeställningar. Behovet av stöd kommer inte att kunna tillgodoses genom att ytterligare översyner görs centralt, utan fokus bör vara att internt inom förvaltningen se över vad som ska göras och hur samordning kan tillgodoses, och därefter säkerställa att berörda chefer får det stöd de behöver på plats i verksamheten.

Johan Sävchage

Karin Hallgren

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef administration



§ 191 Dnr MKN-2023-13768

Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, SLK 0571/23

Beslut

1. Miljö- och klimatnämnden avstyrker motionen om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.
2. Miljö- och klimatnämnden skickar över miljöförvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal till kommunstyrelsen.

Reservationer

Gabriella Toftered (L), Sarah Ullmark (M), Mattias Kindstrand (M), Tomas Holst (D) och Maria Granath (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för yrkandet från L, M, D och KD.

Handlingar

Miljöförvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2023-10-06 med bilaga.

Yrkande från L, M, D och KD daterat 2023-10-15.

Yrkanden

Gabriella Toftered (L) yrkar bifall till yrkandet från L, M, D och KD samt avslag till miljöförvaltningens förslag.

Karin Pleijel (MP) yrkar bifall till miljöförvaltningens förslag.

Maria Granath (C) yrkar bifall till yrkandet från L, M, D och KD.

Ajournering

Miljö- och klimatnämnden ajournerar mötet klockan 16.41–16.46

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition på bifall till miljöförvaltningens förslag mot bifall till yrkandet från L, M, D och KD och finner att nämnden bifaller miljöförvaltningens förslag.

Omröstning begärs.



Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: 2023-10-17

§ 191 forts.

Omröstning

Godkänd omröstningsordning är: ”Ja” för bifall till miljöförvaltningens förslag, ”Nej” för bifall till yrkandet från L, M, D och KD.

Följande röstar ja (5): Mattias Hallberg (S), Gunvor Bergkvist (V), Sofia Blommenhag (V), Grith Fjeldmose (V) och Karin Pleijel (MP).

Följande röstar nej (5): Sarah Ullmark (M), Mattias Kindstrand (M), Tomas Holst (D), Gabriella Toftered (L) och Maria Granath (C).

Följande avstår från att rösta (1): Tony Liljendahl (SD).

Miljö- och klimatnämnden beslutar med ordförandens utslagsröst att bifalla miljöförvaltningens förslag.

Handlingar skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2023-10-20

Vid protokollet

Sekreterare

Sara Alander

Ordförande

Karin Pleijel (MP)

Justerande

Tomas Holst (D)

Justering av protokollet har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla 2023-10-20.

Yrkande (Liberalerna, Moderaterna, Demokraterna,
Särskilt yttrande Kristdemokraterna)

Datum (2023-10-15)

Yrkande angående – yttrande till kommunstyrelsen över motion om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Förslag till beslut

1. Miljö- och klimatnämnden tillstyrker motionen om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal och översänder detta yrkande som ett eget yttrande till kommunstyrelsen.

Yrkandet

En kommuns viktigaste tillgång är dess personal. Personalens trygghet är otroligt viktig både för den enskilda medarbetaren och för den kommunala verksamheten. En medarbetare i Göteborgs stad ska känna sig trygg i sin yrkesutövning och veta att man får hjälp och stöd om något händer. Som förvaltningen skriver så finns det idag ex antal styrdokument och rutiner som behandlar hot mot personal i Göteborgs stad. Men senaste åren har vi sett hur den yttre påverkan på stadens personal har intensifierats och blivit allt mer komplex. Det är ett antal år sedan en översyn gjordes, och nu är det dags igen för att se över hur staden kan förbättra sitt arbete och säkerställa bästa möjliga stödsystem för personalen som är relevanta för de nya hoten i samhället. Det behöver inte betyda att det behövs fler dokument, utan kan snarare handla om hur staden arbetar för att stärka personalens trygghet och säkerhet i en ny tidsålder. Hoten förändras snabbt och det är viktigt att arbetet förblir relevant.

Händelserna på fritidsgården och biblioteket i Hammarkullen är fullständigt oacceptabla. Staden verksamheter ska vara öppna och trygga platser för alla invånare. Att motverka machokultur handlar om att arbeta för en inkluderande kommunal verksamhet och i förlängningen ett inkluderande samhälle. Alla människor, oavsett kön, sexuell läggning eller etnicitet, ska känna sig välkomna i kommunens verksamheter och inte riskera att utsättas för glåpord eller hat. Därför är det av stor vikt att stadens verksamheter inom skola, fritid, kultur samt socialtjänst har verktyg för att bekämpa machokultur.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-06

Diarienummer 2023-13768

Handläggare

Annika Löfman

Telefon: 031-368 38 61

E-post: annika.lofman@miljo.goteborg.se

Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, SLK 0571/23

Förslag till beslut

1. Miljö- och klimatnämnden avstyrker motionen om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.
2. Miljö- och klimatnämnden skickar över miljöförvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal till kommunstyrelsen.

Ärendet

Kommunstyrelsen har gett miljö-och klimatnämnden möjlighet att yttra sig över motion om att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal senast den 25 oktober

Miljöförvaltningen har bedömt förslaget i remissen och tagit fram förslag till yttrande som redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Beskrivning av ärendet

Motionen föreslår att det ska genomföras en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal. Förslaget tar sin utgångspunkt i att motionärerna ser att det demokratiska samhället hotas, samt att en tystnadskultur uppstår, med anledning av den ökade brottsligheten i samhället samt hatbrott mot HBTQ-personer, samtidigt som färre brott i utsatta områden anmäls. Motionärerna anser därför att det behövs en förnyad översyn och fler insatser för att rutinerna också ska verkställas.

Motionens förslag

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Förvaltningens bedömning

Staden har följande rutiner och stöddokument som berör hot mot personal:

- Manualer för IA-systemet där det framgår vad som ska anmälas, varför och när.
- Information på Personalingången om att rapportera händelser i arbetsmiljön.
- Metodhandboken "Otillåten påverkan".
- Göteborgs stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten.

Förvaltningen anser att stadens övergripande rutiner och stöddokument är tillräckliga och ger en bra ram för förvaltningen att arbeta utifrån och vid behov görs lokala anpassningar för att säkra och trygga en god arbetsmiljö.

Bedömning ur ekonomisk dimension

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

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.

Bilaga

1. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Anna Ledin

Direktör

Veronica Andersson

Avdelningschef

§277, N166-0588/23

Svar på motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, SLK dnr 0571/23

Beslut

1. Socialnämnd Hisingen avstyrker motionen och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
2. Socialnämnd Hisingen förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Ärende

Nämnden svarar på remiss från Liberalerna gällande översyn av rutiner och stöd för anmälan om hot mot personal samt förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur. Förvaltningens samlade bedömning är att remissen lyfter angelägna områden som fortsatt behöver belysas och utvecklas. Förvaltningen bedömer dock att styrningen i frågorna är tillräcklig och det viktiga är att lokalt omhänderta och implementera befintlig styrning.

Handlingar

1. Tjänsteutlåtande daterat 2023-09-07
2. Motion från Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal
3. Göteborgs Stads säkerhetspolicy
4. Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet
5. Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten
6. Blankett polisanmälan, stöd till brottsutsatt medarbetare
7. Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025
8. Metodhandbok otillåten påverkan
9. Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga
10. Yrkande från Liberalerna, Moderaterna, Kristdemokraterna och särskilt yttrande Demokraterna 2023-10-24

Yrkanden

Simona Mohamsson (L) yrkar bifall till Liberalernas, Moderaternas och Kristdemokraternas yrkande.

Bosse Parbring (MP) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Elisabeth Linde (S) yrkar för Socialdemokraternas räkning bifall till förvaltningens förslag.

Utdrag ur protokoll
Sammanträdesdatum: 2023-10-24

Rickard Eriksson (M) yrkar bifall till Liberalernas, Moderaternas och Kristdemokraternas yrkande.

Özlem Sigirci (V) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Anette Ihrelius (C) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Propositionsordning

Ordförande Jonas Nilsson (V) ställer proposition på dels förvaltningens förslag och dels på yrkandet från Liberalerna, Moderaterna och Kristdemokraterna och finner att socialnämnd Hisingen beslutar i enlighet med förvaltningens förslag. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition:

Ja för förvaltningens förslag.

Nej för yrkandet från Liberalerna, Moderaterna och Kristdemokraterna.

Elisabeth Linde (S) röstar ja

Rickard Eriksson (M) röstar nej

Slavica Tornstierna (M) röstar nej

Anders Moberg (S) röstar ja

Bosse Parbring (MP) röstar ja

Simona Mohamsson (L) röstar nej

Vera Samuelsson (SD) röstar ja

Özlem Sigirci (V) röstar ja

Kristina Norén Lallo (KD) röstar nej

Anette Ihrelius (C) röstar ja

Jonas Nilsson (V) röstar ja

Socialnämnden Hisingen beslutar med 7 ja-röster mot 4 nej-röster att besluta enligt förvaltningens förslag.

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: 2023-10-24

Protokollsanteckningar

Liberalerna, Moderaterna och Kristdemokraterna lämnar yttrande till protokollet enligt bilaga 1.

Kristina Carlsson (D) lämnar särskilt yttrande från Demokraterna till protokollet enligt bilaga 1.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Dag för justering

2023-10-24

Vid protokollet

Sekreterare

Amra Taneroglu

Ordförande

Jonas Nilsson

Justeringsperson

Simona Mohamsson

Yrkande
Särskilt yttrande

L, M, KD
D

2023-10-24

Ärende 13

Yrkande – Svar på motion från Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, SLK dnr 0571/23

Förslag till beslut

1. Socialnämnd Hisingen bifaller motionen.
2. Socialnämnd Hisingen förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Yrkandet

Motionen lyfter en mycket viktig aspekt som är ett ökande problem för Socialnämnden Hisingen. Under de senaste åren har det rapporterats om hot mot personal Socialnämnden Hisingen i media. I media har även fackliga representanter uttalat sig om en arbetsmiljö som präglas av hot och våld mot personalen som arbetar i utsatta område. Både personal och fackliga representanter pratar om mörkertalet i anmälningar.

Socialnämnden Hisingen har personal över hela staden och under många av dygnets timmar. Många av de som arbetar i utsatta områden arbetar ensamma och på kvällar och helger. Därför är arbetet med mot hot och våld mot personal extra viktig.

Socialnämnden Hisingen har arbetat med denna problematik utifrån gällande riktlinjer och styrande dokument. Vi ser att detta arbete behöver utvecklas för att skydda vår personal och inte riskera att behöva minska tillgängligheten av vår verksamhet i utsatta områden. I arbetet med översynen av stadens rutiner behöver implementeringen ha en framskjuten ställning så att detta inte blir en ny plan utan att den verkligen gör skillnad för medarbetare i förvaltningarna.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-09-07

Diarienummer N166-0588/23

Handläggare

Anette Hall, Anna Malmcrona, Joanna Fehler, Zarah Åström

Epost: anna.malmcrona@socialhisingen.goteborg.se

Telefon: 031-365 00 00

Svar på motion från Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, SLK dnr 0571/23

Förslag till beslut

1. Socialnämnd Hisingen avstyrker motionen och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
2. Socialnämnd Hisingen förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Nämnden svarar på remiss från Liberalerna gällande översyn av rutiner och stöd för anmälan om hot mot personal samt förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur.

Vad gäller rutiner och stöd vid hot mot personal har staden utarbetat gedigna rutiner i kombination med utbildningar i ämnet. Förvaltningen bedömer att dessa är tillräckliga samtidigt som det är angeläget att säkerställa att medarbetare och chefer lokalt har kompetens i ämnet och följer rutiner samt för en kontinuerlig dialog på arbetsplatsen för att säkra en god arbetsmiljö utan hot och våld eller otillåten påverkan.

Vad gäller arbetet med att motverka machokultur besvaras frågan utifrån de verksamheter som förvaltningen har ansvar för, socialtjänsten och fritidsverksamheten. Det är en del av fritidsverksamhetens grunduppdrag att motverka machokultur och ett av perspektiven när det kommer till arbetet med normavvikande beteende. Förvaltningen bedömer att det finns utvecklingspotential i arbetet, men att särskild styrning i arbetet inte är nödvändig då det pågår arbete med att implementera arbetssätt som beskrivs i *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* (se bilaga 7).

Bedömning ur ekonomisk dimension

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Ett aktivt arbete med de rutiner som finns i Göteborgs stad för att motverka hot, våld och otillåten påverkan kan även leda till att främja ett mer jämställt arbetsliv där förvaltningens personal, som i många fall är kvinnor, ges förutsättningar att bättre kunna hantera till exempel stressrelaterad ohälsa vilket också kan vara en anledning till sjukskrivningar. Sjukskrivning medför även en inkomstförlust till den drabbade och kostnad för vårdgivaren. Den sjukes chef avsätter tid till den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, tid som kunde ha ägnats åt arbete riktat till klienter och övrig personal.

Om otillåten påverkan medför att fel beslut tas inom socialtjänsten riskeras rättssäkerhet och resurser ges till fel person eller målgrupp.

Insatser för att motverka machokultur

Att arbeta med särskilda insatser för att motverka machokultur pågår inom ramen för ordinarie arbete med normavvikande beteende. Om arbetet ska ha särskild styrning för en särskild nivåhöjning av arbetet med just denna fråga skulle medel för utbildning av personal, samordning, införande av arbetssätt o.s.v. tillkomma. Det skulle ha påverkan på prioriteringar inom ordinarie budget och något annat skulle behöva stå tillbaka.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv bedöms frågan om machokultur bäst arbetas med inom ramen för det förebyggande och främjande arbetet som bedrivs inom socialtjänsten och fritidsverksamheten, tillsammans med stärkande av andra skyddsfaktorer. Att systematiskt arbeta med flera perspektiv inom det förebyggande och främjande arbetet utan att selektera är en förutsättning för att nå så många som möjligt och på bredden verka för goda uppväxtvillkor och livsvillkor för göteborgarna.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension vare sig vad gäller hot mot personal eller arbetet mot machokultur.

Bedömning ur social dimension

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Rutiner och utbildningar kopplat till att stärka medarbetarna och det stöd och omhändertagande de kan få om de utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan är insatser som gör Göteborgs Stad och socialförvaltningen Hisingen till en attraktiv arbetsgivare. När arbetsgivaren säkerställer en löpande dialog kring ämnet och genomför åtgärder för att motverka hot och våld och otillåten påverkan upplever medarbetare att förvaltningen tar ämnet på allvar. Detta kan leda till att personal vill stanna kvar inom organisationen och minskar kostnader kopplat till exempelvis rekrytering, sjukskrivning och företagshälsovård. Förvaltningen är medveten om att detta är en aspekt av arbetsmiljön och att alla involverade behöver bidra till att belysa och agera på allt mellan de mer subtila påverkansförsöken till en praktisk hantering såsom larm.

Genom att minska sannolikheten och eventuella konsekvenser av att medarbetare utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan minskas även personalomsättningen. Detta har i sig en positiv inverkan på dialogen mellan förvaltningen och klienterna eftersom de i större utsträckning kommer ha en och samma handläggare i sina ärenden och inte behöver skapa nya relationer i sin kontakt med förvaltningen.

Insatser för att motverka machokultur

Att arbeta med insatser för att motverka machokultur inom det främjande och förebyggande arbetet har positiv inverkan på hela befolkningen. Det bidrar i ett större sammanhang till goda uppväxtvillkor för barn och unga, minskad oro hos vårdnadshavare om barn och ungas för risk att hamna i riskzon eller vara utsatt för machokultur, upplevelsen av trygghet i gemensamma rum för alla och särskilt utsatta grupper.

Effekten av etablerade beteenden och normer präglade av machokultur begränsar möjligheten för dels de utövande som andra i deras närhet att ta del av de resurser som staden erbjuder. Därför är det angeläget att minska inverkan av dessa beteenden i stadens verksamheter och i samhället i stort, för att säkerställa barn och ungas möjlighet att ta del av en meningsfull fritid på lika villkor. Utifrån utövarens perspektiv är det också viktigt att beakta hur dessa normer även begränsar utövarnas valmöjligheter.

Samverkan

Information om ärendet har lämnats i FSG 2023-09-19. För att inhämta synpunkter och medskick från förvaltningens skyddsombud genomfördes dialog runt remissvaret med huvudskyddsombud för Vision och Akademikerförbundet SSR i förvaltningens arbetsmiljögrupp 2023-10-04. Information genomfördes igen på FSG 2023-10-17.

Bilagor

1. Göteborgs Stads säkerhetspolicy
2. Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet
3. Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten
4. Blankett polisanmälan, stöd till brottsutsatt medarbetare
5. Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025
6. Metodhandbok otillåten påverkan
7. Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga
8. Motion från Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Ärendet

Nämnden svarar på remiss från Liberalerna gällande översyn av rutiner och stöd för anmälan om hot mot personal samt förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur. Förvaltningens samlade bedömning är att remissen lyfter angelägna områden som fortsatt behöver belysas och utvecklas. Förvaltningen bedömer dock att styrningen i frågorna är tillräcklig och det viktiga är att lokalt omhänderta och implementera befintlig styrning.

Svar ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast 2023-10-25.

Beskrivning av ärendet

Remissen innehåller två frågeställningar och förvaltningen beskriver dem var för sig. Den ena gäller översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal och det andra insatser för att motverka machokultur.

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Staden har tydliga beskrivningar kring arbete vid hot och våld mot personal. Stadens säkerhetspolicy anger de övergripande områden som varje förvaltning ansvarar för och stadens riktlinje för personsäkerhet syftar till att konkretisera säkerhetspolicyn avseende personsäkerhetsområdet samt skapa en stadengemensam syn på säkerhetsarbetet före, under och efter en händelse som väckt olust eller haft inslag av hot eller våld. Utöver dessa anger stadens rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten att och på vilket sätt polisanmälan ska ge vid händelser. Staden har utöver de beskriva dokumenten även en plan för att motverka tystnadskultur. Denna plan anger aktiviteter som stödjer arbetet för en god arbetsmiljö i syfte att minska otillåten påverkan.

Varje medarbetare och chef behöver ha kunskap både om rutinerna ovan samt de interna rutiner som ytterligare konkretiserar och anpassar arbetet lokalt. Utöver detta är det angeläget att medarbetare och chefer har kunskap i hur olika typer av hot, våld eller otillåten påverkan kan yttra sig och i vilka situationer de kan uppkomma i det egna arbetet. Staden anordnar flera utbildningar kopplade till ämnet såsom arbetsmiljöutbildningar samt mer specifika utbildningar i otillåten påverkan. Det är angeläget för varje förvaltning eller bolag att säkerställa att kunskapen förmedlas och att medarbetare och chefer genomgår utbildningarna och att tid avsätts för detta och för dialog kring ämnet. Utöver detta behöver ämnet diskuteras på enheterna lokalt för att stärka medvetenheten och betydelsen av ett aktivt arbete för att skapa en trygg och säker arbetsplats och minska riskerna för ohälsa och händelser kopplade till hot och våld och otillåten påverkan. Chefen har en stor betydelse för att prioritera detta angelägna arbete och arbeta förebyggande i syfte att förbättra arbetsmiljön. Till stöd för detta finns också stadens metodhandbok i otillåten påverkan.

Förvaltningen ser mycket positivt på lagförslaget gällande stärkt skydd för bland annat socialsekreterare och bedömningen är att detta är en av de viktigaste faktorerna som kan minska hot och våld gentemot personalen. Detta sänder en signal till våra medarbetare om samhällets syn på allvarligheten av hot och våld och otillåten påverkan. Det kommer också i bästa fall att minska omfattningen av dagens påverkansförsök.

Medarbetares och chefers organisatoriska förutsättningar förstärks av personligt stöd vid händelser och det är angeläget att det finns en lokal organisation för personsäkerhet. Detta är särskilt betydelsefullt för de verksamheter som bedöms vara mer utsatta för hot eller

våld eller otillåten påverkan. Det behöver också föras en kontinuerlig dialog och analys kring de händelser som sker i syfte att motverka ytterligare händelser.

Insatser för att motverka machokultur

I remissen efterfrågas förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur. Detta svar omfattar de verksamheter ovan som socialnämnd Hisingen har rådighet över, det vill säga fritid och socialtjänst.

Att arbeta med insatser för att motverka machokultur är en viktig del i det förebyggande och främjande arbetet som bedrivs inom socialtjänsten och fritidsverksamheten, tillsammans med stärkande av andra skyddsfaktorer.

För stadens fritidsverksamhet finns *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* (se bilaga 7) framtaget för att säkra att verksamheter som arbetar med meningsfull fritid bidrar till goda och jämlika uppväxtvillkor. Vilket utgör en viktig skyddsfaktor i ett tidigt främjande och förebyggande arbete för att motverka social problematik och utanförskap.

I Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program framgår att generella insatser för att skapa en god välfärd och likvärdiga livsvillkor är grundläggande för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. De generella insatserna och det främjande och förebyggande arbetet, så som exempelvis skapa tillgång till fritidsverksamhet, stimulerar utvecklingen av skyddsfaktorer. Skyddsfaktorer minskar risken för ett normbrytande beteende som bland annat kan leda till kriminalitet.

Att möjliggöra en meningsfull fritid är en viktig pusselbit i arbetet för en socialt hållbar och jämlik stad, och har påverkan på så väl generell som individuell nivå. Fritidsverksamheten är öppna för alla, trygga att finnas i, bygger på frivilligt deltagande och skapar möjlighet för alla att delta oavsett ekonomiska förutsättningar. Socialtjänsten arbetar på olika sätt med det främjande perspektivet, genom att stötta individers möjlighet att ta del av meningsfull fritid och genom att vara närvarande där barn och ungdomar vistas. Det handlar bland annat om närvaro och aktivt arbete med ungdomar på skolor och andra arenor. Att arbeta med normbrytande beteende är brett och inkluderar machokultur.

Förvaltningens bedömning

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Förvaltningens bedömning är att de rutiner som finns i staden är tillräckliga. En översyn av stödet till medarbetare pågår kontinuerligt i staden. Ett fortsatt arbete lokalt för att säkerställa medarbetares och chefers kunskap om dessa fortgår löpande liksom arbetet med att realisera dessa rutiner, både kontinuerligt som vid introduktion av nya medarbetare. Gemensam kunskap ökar möjligheterna att hantera händelser i vardagen.

Insatser för att motverka machokultur

Förvaltningens bedömning är att socialtjänsten och fritidsverksamheterna inte behöver särskild styrning kring insatser för att motverka machokultur. Det ligger i socialtjänstens och fritidsverksamhetens grunduppdrag att arbeta stärkande kring skyddsfaktorer och att främja och förebygga social problematik och normavvikande beteende. Därtill pågår implementeringsarbete av de arbetssätt som beskrivs i *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* (se bilaga 7) och som bedöms innefatta även detta.

Christina Alvelin

Anna Malmerona

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-04

Diarienummer N163-0720/23

Handläggare

Frida Johansson, Lena C Carlsson, Marcus Backsten

Telefon:

E-post: marcus.backsten@socialnordost.goteborg.se

Svar på remiss - Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Förslag till beslut

1. Socialnämnd Nordost avstyrker översyn av stadens rutiner vid hot mot personal.
2. Socialnämnd Nordost avstyrker särskild styrning i arbetet med att motverka machokulturer.
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sammanfattning

Socialnämnd Nordost svarar på remiss från Liberalerna gällande översyn av rutiner och stöd för anmälan om hot mot personal samt förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänst för att motverka machokultur.

Staden har utarbetat gedigna rutiner vid hot mot personal i kombination med utbildningar i ämnet. Förvaltningen bedömer att dessa tillsammans med lokala rutiner och utbildningar är fullt tillräckliga. Samtidigt är det angeläget att säkerställa att medarbetare och chefer har kompetens i ämnet och följer de rutiner som finns såväl kontinuerligt som vid introduktion av nya medarbetare, för att säkra en god arbetsmiljö fri från hot, våld och otillåten påverkan.

Vad gäller arbetet med att motverka machokultur besvaras frågan utifrån de verksamheter som förvaltningen har ansvar för, socialtjänsten och fritidsverksamheten. Det är en del av fritidsverksamhetens grunduppdrag att motverka machokultur och ett av perspektiven när det kommer till arbetet med normavvikande beteende. Förvaltningen bedömer att det finns utvecklingspotential i arbetet, men att särskild styrning i arbetet inte är nödvändig då det pågår arbete med att implementera arbetssätt som beskrivs i *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* (se bilaga 6).

Bedömning ur ekonomisk dimension

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Att ha gedigna rutiner och utbildningar kopplat till att stärka medarbetarna och det stöd och omhändertagande de kan få om de utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan är insatser som gör Göteborgs Stad och socialförvaltningen Nordost till en attraktiv arbetsgivare. Det får vår personal att vilja stanna kvar inom organisationen och minskar

kostnader kopplat till exempelvis rekrytering, utredning, sjukskrivning och företagshälsovård.

Insatser för att motverka machokultur

Insatser för att motverka machokulturen i samhället påverkar våra invånares psykiska välmående på ett positivt sätt och minskar kostnader som kan uppstå inom exempelvis vård och omsorg.

Att minska machokulturen kan på längre sikt leda till att vårt stadsområde blir mer attraktivt att bo och verka i, vilket i sin tur kan leda till att det skapas fler arbetstillfällen i området och ett minskat bidragsberoende.

Att trivas och känna en stolthet över området man bor i ökar viljan att ta hand om området vilket kan bidra till minskade kostnader till följd av skadegörelse.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension vare sig vad gäller hot mot personal eller arbetet mot machokultur.

Bedömning ur social dimension

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Att ha gedigna rutiner och utbildningar kopplat till att stärka medarbetarna och det stöd och omhändertagande de kan få om de utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan är insatser som gör Göteborgs Stad och socialförvaltningen Nordost till en attraktiv arbetsgivare. Det får vår personal att vilja stanna kvar inom organisationen och minskar kostnader kopplat till exempelvis rekrytering, utredning, sjukskrivning och företagshälsovård.

Ett aktivt arbete med de rutiner som finns i Göteborgs stad för att motverka hot, våld och otillåten påverkan kan främja ett mer jämställt arbetsliv där förvaltningens personal, som i många fall är kvinnor, ges förutsättningar att bättre hantera exempelvis stressrelaterad ohälsa, vilket kan vara en bidragande anledning till sjukskrivning.

Genom att minska sannolikheten och eventuella konsekvenser av att medarbetare utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan minskar vi även personalomsättningen. Det i sig har en positiv inverkan på samverkan med våra klienter som i större utsträckning kommer ha en och samma handläggare och inte behöver skapa nya relationer i sin kontakt med förvaltningen.

Insatser för att motverka machokultur

Att minska machokulturen bland våra invånare kan påverka både samhällets syn på jämställdhet mellan män och kvinnor, synen på olika sexuell läggning samt genus på ett positivt och mer fördomsfritt sätt. Då en majoritet av förvaltningens anställda är kvinnor kan det även påverka samverkan mellan förvaltningen och våra invånare i rätt riktning.

Att minska machokulturen kan på längre sikt leda till att vårt stadsområde blir mer attraktivt att bo och verka i, vilket i sin tur kan leda till att det skapas fler arbetstillfällen i området och ett minskat bidragsberoende. Att känna stolthet över området man bor i och att ha ett arbete att gå till genererar en meningsfull vardag och minskar känslan av utanförskap.

Samverkan

Ärendet är informerat i Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) den 2023-10-17.

Bilagor

1. Göteborgs Stads säkerhetspolicy
2. Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet
3. Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten
4. Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025
5. Metodhandbok otillåten påverkan
6. Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga

Ärendet

Socialnämnd Nordost svarar på remiss från Liberalerna gällande översyn av rutiner och stöd för anmälan om hot mot personal samt förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur.

Svar ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast 2023-10-25.

Beskrivning av ärendet

Remissen innehåller två frågeställningar och förvaltningen beskriver dem var för sig. Den ena gäller översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal och det andra insatser för att motverka machokultur.

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Staden har tydliga beskrivningar kring arbete vid hot och våld mot personal. Stadens säkerhetspolicy (som enligt plan ska revideras under hösten 2023) anger de övergripande områden som varje förvaltning ansvarar för och stadens riktlinje för personsäkerhet syftar till att konkretisera säkerhetspolicyn avseende personsäkerhetsområdet samt skapa en för staden gemensam syn på säkerhetsarbetet före, under och efter en händelse som väckt olust eller haft inslag av hot eller våld. Utöver dessa anger stadens rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten att och på vilket sätt polisanmälan ska ske vid händelser. Staden har utöver de beskriva dokumenten även en plan för att motverka tystnadskultur. Denna plan anger aktiviteter som stödjer arbetet för en god arbetsmiljö i syfte att minska otillåten påverkan.

Varje medarbetare och chef behöver ha kunskap om rutinerna ovan samt de interna rutiner som ytterligare konkretiserar och anpassar arbetet lokalt. Utöver detta är det angeläget att medarbetare och chefer har kunskap om hur olika typer av hot, våld eller otillåten påverkan kan yttra sig och i vilka situationer de kan uppkomma i det egna arbetet. Staden anordnar utbildningar kopplade till ämnet såsom arbetsmiljöutbildningar samt mer specifika utbildningar i otillåten påverkan. Det är angeläget för varje förvaltning eller bolag att säkerställa att kunskapen förmedlas och att medarbetare och chefer genomgår utbildningarna. Utöver detta behöver ämnet diskuteras på enheterna lokalt för att stärka medvetenheten och betydelsen av ett aktivt arbete för att skapa en trygg och säker arbetsplats. Till stöd finns stadens metodhandbok i otillåten påverkan.

Medarbetares och chefers organisatoriska förutsättningar kan förstärkas av personligt stöd från förvaltningens lokala säkerhetsorganisation. Detta är särskilt betydelsefullt för de verksamheter som i högre grad är utsatta för hot, våld eller otillåten påverkan. Det behöver också föras en kontinuerlig dialog och analys kring de händelser som sker i syfte att motverka att ytterligare händelser uppstår.

Insatser för att motverka machokultur

I remissen efterfrågas förslag på insatser inom skola, fritid, kultur och socialtjänsten för att motverka machokultur. Detta svar omfattar fritid och socialtjänst vilka är de verksamheter som socialnämnden Nordost har rådighet över.

Att arbeta med insatser för att motverka machokultur är en viktig del i det förebyggande och främjande arbetet som bedrivs inom socialtjänsten och fritidsverksamheten, tillsammans med stärkande av andra skyddsfaktorer.

I dagsläget arbetar fritidsverksamheten dels med frågor kopplat till hur vi ska vara mot varandra och vad som är goda värderingar, dels med frågor kopplat till machokultur som exempelvis genom ”kärleksveckan”, ”Nordost fritt från våld”, ”machofabriken”, men även i fälts förebyggande och främjande arbete ute på skolorna. Gemensamt för samtliga insatser är att de bygger på goda relationer till våra barn och unga samt våra samarbetspartner (skola, polis).

För stadens fritidsverksamhet finns *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* (se bilaga 6) framtaget för att säkra att verksamheter som arbetar med meningsfull fritid bidrar till goda och jämlika uppväxtvillkor, vilket utgör en viktig skyddsfaktor i ett tidigt främjande och förebyggande arbete för att motverka social problematik och utanförskap. I Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program framgår att generella insatser för att skapa en god välfärd och likvärdiga livsvillkor är grundläggande för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. De generella insatserna och det främjande och förebyggande arbetet, som att exempelvis skapa tillgång till fritidsverksamhet, stimulerar utvecklingen av skyddsfaktorer. Skyddsfaktorer minskar risken för ett normbrytande beteende som bland annat kan leda till kriminalitet.

Att möjliggöra en meningsfull fritid är en viktig pusselbit i arbetet för en socialt hållbar och jämlik stad, och har påverkan på så väl generell som individuell nivå. Fritidsverksamheten är öppen för alla, trygga att finnas i, bygger på frivilligt deltagande och skapar möjlighet för alla att delta oavsett ekonomiska förutsättningar. Att arbeta med normbrytande beteende är brett och inkluderar machokultur.

Förvaltningens bedömning

Översyn av rutiner och stöd vid hot mot personal

Förvaltningens bedömning är att de rutiner som finns är tillräckliga. Arbetet med att öka kunskapen om hot, våld och otillåten påverkan behöver fortsätta kontinuerligt liksom arbetet med att implementera rutinerna, såväl kontinuerligt som vid introduktion av nya medarbetare. Gemensam kunskap ökar möjligheterna att hantera händelser i vardagen.

Förvaltningen vill lyfta fram att vi ser mycket positivt på det lagförslag som finns gällande stärkt skydd för bland annat socialsekreterare. Bedömningen är att detta är en av de viktigaste faktorerna för att minska utsattheten för hot, våld och otillåten påverkan gentemot vår personal. Det sänder en viktig signal till våra medarbetare om samhällets syn på allvarligheten i vad vår personal utsätts för i sitt dagliga arbete. I bästa fall kommer det även att minska omfattningen av dagens påverkansförsök.

Insatser för att motverka machokultur

Förvaltningens bedömning är att fritidsverksamheterna inte behöver särskild styrning kring insatser för att motverka machokultur. Det ligger i fritidsverksamhetens grunduppdrag att arbeta stärkande kring skyddsfaktorer och att främja och förebygga social problematik och normavvikande beteende. Därtill pågår implementeringsarbete av de arbetssätt som beskrivs i *Strategidokument meningsfull fritid för barn och unga* (se bilaga 6) och som bedöms innefatta även detta.

Socialförvaltning Nordost

Fredrik Johansson
Förvaltningsdirektör

Frida Johansson
Avdelningschef

Utdrag ur protokoll fört vid styrelsesammanträde
Förvaltnings AB Framtiden 2023-10-18

Vid protokollet:

Minna Signori

Justeras:

Aslan Akbas

Jörgen Knudtzon

§ 12

Remisser och motioner

Anna Staxäng redogör för bolagets yttrande över:

- a. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal**

i enlighet med utsänd handling.

Beslut

Styrelsen beslutar att motionen av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal anses besvarad i enlighet med den bedömning som framgår av bolagets yttrande.

Styrelsehandling nr. 12a
Utfärdat 2023-10-18
Diarienummer 2023-0240

Handläggare
Linda Björk
Telefon: 031-773 75 66
E-post: linda.bjork@framtiden.se

Yttrande över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Förslag till beslut

Styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden:

Motionen av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal anses besvarad i enlighet med den bedömning som framgår i yttrandet.

Sammanfattning

Förvaltnings AB Framtiden har blivit ombudade att lämna ett yttrande över en motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.

I motionen föreslås att kommunfullmäktige beslutar att:

- *Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.*
- *Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.*

Bolagets bedömning är att en stor del av det som motionärerna föreslår har omhändertagits inom ramen för stadens nya handlingsplan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025 som kommunfullmäktige beslutade om i maj 2023. Flera delar av det stöd och de rutiner som motionärerna efterfrågar finns på plats i handlingsplanen eller kommer att implementeras och åtgärdas inom ramen för genomförandet av planen. Bolaget ser inte behov av ytterligare rutiner, stöd och insatser.

Motionen ska besvaras senast 2023-10-25.

Ärendet behandlades vid Förvaltnings AB Framtidens styrelsesammanträde 2023-09-13 då det bordlades.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter på frågan utifrån någon av dimensionerna.

Samverkan

Ärendet har inte bedömts vara föremål för samverkan.

Bilagor

1. Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.

Ärendet

Förvaltnings AB Framtiden har blivit ombedda att lämna ett yttrande över en motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.

Motionen ska besvaras senast 2023-10-25.

Ärendet behandlades vid Förvaltnings AB Framtidens styrelsesammanträde 2023-09-13 då det bordlades.

Beskrivning av ärendet

I motionen av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) föreslås att kommunfullmäktige beslutar att:

- *Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.*
- *Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.*

Bolagets bedömning

Bolaget delar motionärernas syn på vikten av att staden har väl fungerande stöd och rutiner på plats för anmälan av hot mot personal.

Kommunfullmäktige beslutade 2023-05-25 om *Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025*. Innan handlingsplanen beslutades skickades den på remiss till stadens nämnder och styrelser. Majoriteten av de förvaltningar och bolag (däribland Framtiden) som svarade på remissen uppgav att handlingsplanens insatser bedöms fånga det mest väsentliga som staden bör åtgärda för att motverka tystnadskulturer. Som en del av framtagandet av handlingsplanen togs en lägesbild fram som ger en sammanfattande bild över utmaningar, risker och orsaker till tystnadskulturer. Handlingsplanens innehåll bygger till stor del på vad som framkom i lägesbilden.

Utöver ovan nämnda handlingsplan finns inom området hot och våld mot personal och tystnadskultur flera andra befintliga stadengemensamma styrande och stödjande dokument såsom exempelvis *Göteborgs Stads rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten*, *Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet*, *Göteborgs Stads policy och riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap*, *Göteborgs Stads säkerhetspolicy* och stadens metodhandbok i att motverka otillåten påverkan.

Framtidenkoncernen har utöver implementering av de stadengemensamma styrande och stödjande dokumenten genomfört ett eget koncerngemensamt arbete för att förstärka medarbetares personsäkerhet. Som exempel kan nämnas att vi implementerat en personsäkerhetsprocess, erbjuder alla medarbetare webutbildning om säkerhet och trygghet, beslutat om *Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden* där insatsen nolltolerans mot kriminell verksamhet ingår, brett infört bakgrundskontroller vid rekrytering, implementerat kompetensplattformen "Allt vi kan" för att rusta samtliga medarbetare med mera.

Bolagets bedömning är att en stor del av det som motionärerna föreslår har omhändertagits i det arbete som gjorts inom ramen för framtagandet av stadens nya handlingsplan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025 och att mycket av det stöd som efterfrågas redan finns på plats eller kommer att implementeras och åtgärdas inom ramen för genomförandet av handlingsplanen. Bolaget ser i nuläget inte behov av ytterligare rutiner, stöd och insatser.

Datum

Underskrift

Namnförtydligande

.....

Terje Johansson

VD och koncernchef

.....

Anna Staxäng

Kvalitetschef

HBTQI-rådets yttrande gällande motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Under de senaste åren har Göteborgs Stad tagit fram tre rapporter gällande hbtqi-personers livsvillkor, som samtliga behandlar de frågor som tas upp i motionen:

- Rapporten Hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg 2021,
- Rapport om unga hbtqi-personers villkor i skolan 2021 ”Det är ingen temadag att vara hbtq – det är man året runt,
- Fördjupad lägesbild hbtqi-personers livsvillkor i Göteborg - kompletterande rapport baserad på otrygghet och diskriminering.

Rapporten Hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg 2021 presenterades tillsammans med rapporten om unga hbtqi-personers villkor i skolan 2021 för kommunstyrelsen i april 2022. Rapporten Fördjupad lägesbild hbtqi-personers livsvillkor i Göteborg presenterades för kommunstyrelsen i mars 2023.

Tillsammans utgör dessa rapporter ett gediget underlag som alla pekar på samma sak: Utsattheten hos hbtqi-personer är stor i hela staden och det finns stora behov av konkreta åtgärder för att stadens verksamheter ska kunna arbeta med att förbättra hbtqi-personers livsvillkor, både utifrån ett medborgarperspektiv och ett arbetsgivarperspektiv.

Sammanlagt lämnar dessa rapporter 57 rekommendationer (bilaga 1). Rekommendationerna inkluderar insatser inom samtliga områden som nämns i motionen såsom skola, fritid och kultur, socialtjänsten samt arbetsgivarfrågor.

Ledamöter i HBTQI-rådet som var valda fram till 1 mars 2023 lämnade synpunkter och förslag på åtgärder i rapporten Fördjupad lägesbild hbtqi-personers livsvillkor i Göteborg - kompletterande rapport baserad på otrygghet och diskriminering (bilaga 2). Även dessa åtgärder omfattar de områden som nämns i motionen. En av slutsatserna som dåvarande råd gör i den rapporten är följande: ”Slutsatsen blir, menar rådet, att alla platser och arenor som hbtqi-personer befinner sig på är potentiella platser för utsatthet, så som på jobbet, i skolan, i kollektivtrafiken, på stan och i kontakt med verksamheter. Staden behöver därför se över alla de arenor som man har ansvar för och göra dem säkra för hbtqi-personer att vistas på.”

HBTQI-rådet ser framåt behov av att de rekommendationer som lämnas i ovannämnda rapporter faktiskt omhändertas och följs upp i stadens verksamheter, snarare än att ta fram ytterligare förslag på åtgärder. Rekommendationerna som redan finns behöver omhändertas och bli en del av det ordinarie arbetet i verksamheterna. HBTQI-rådet ser även att rekommendationerna bör vara en del i det pågående arbetet med att ta fram en ny hbtqi-plan och uppdraget att ta fram förslag på ny långsiktig styrning inom området mänskliga rättigheter.

Bilaga 1 – Samlade rekommendationer från rapporter

Rekommendationer ur rapporten Hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg 2021:

- Skapa en lokal handlingsplan för suicid och psykisk hälsa, alternativt sammanställ åtgärder för att förbättra psykisk hälsa och förhindra suicid som kan finnas i andra styrande dokument.
- För att stärka hälsoarbetet rekommenderas a) att hälsa blir ett eget tema i nästa hbtqi-plan eller b) att hälsa på tydligt och konkret sätt lyfts in i andra teman.
- Uppdatera Göteborgs Stads folkhälsoprogram och införliva minoritetsstress och stigma som sociala hälsobestämmande faktorer.
- Utför en större studie för att undersöka hur hälsoläget är bland hbtqi+personer i Göteborg.
- Inrätta snarast ett skyddat boende med en inkluderade syn på våldsutsatthet och hbtqi+.
- Inrätta en jourtelefon för personer som har behov av att samtala med en kunnig person, men inte alltid är i behov av en praktisk eller akut insats.
- Genomför lokala trygghetsundersökningar där hbtqi+perspektivet införlivas och där olika brottstyper synliggörs, till exempel hatbrott och diskriminering.
- Säkerställ att de funktioner som har till uppgift att upprätthålla ordning i Göteborgs Stad är utbildade på hbtqi+området.
- Politiska beslut när det gäller mänskliga rättigheter behöver vara konsekventa. Det är högst skiftande hur MR präglar styrande dokument. Exempelvis kan mänskliga rättigheter och normmedvetenhet ingå i politikerutbildningen som stadsledningskontoret erbjuder politiker.
- Tillsätt ett hbtqi+ombud, liknande äldreombudsmannen, som en kanal mellan invånare och politiker och som bevakar frågan och följer upp hbtqi+arbetet i Göteborgs Stad.
- Säkerställ att det finns systematik, kontinuitet och uppföljning på områdena mänskliga rättigheter, normmedvetenhet, diskriminering och hbtqi+ i de kompetenshöjande insatserna.
- Säkerställ att hbtqi+communityt har möjlighet till representation i HBTQ-rådet. Urvalet av intresseorganisationer bör vara brett och innehålla en vid definition av vad som är en intresseorganisation.
- Sprid metodmaterialet Normer och trygga rum till fler föreningar än de som idrotts- och föreningsförvaltningen ansvarar för och erbjud en utbildningsinsats i samband med detta.
- Möjliggör att mångfalden i communityt inkluderas och välkomnas på mötesplatser och i föreningar. Exempelvis skapa mötesplatser för äldre hbtqi+personer och queera personer.
- Inrätta mötesplatser i olika delar av staden under förutsättning att de är säkra platser.
- Ge föreningslivet ekonomiska resurser för att kunna skapa och upprätthålla mötesrum och aktiviteter.
- Säkerställ att det regnbågshus som ska upprättas är välkomnande för hela communityt.
- Var tydlig med information om var våldsutsatta hbtqi+personer kan få skydd och hjälp.

Rekommendationer ut rapporten om unga hbtqi-personers villkor i skolan 2021 "Det är ingen temadag att vara hbtq – det är man året runt:

- Säkerställ att skolpersonal inom grundskoleförvaltningen respektive utbildningsförvaltningen återkommande erbjuds kompetenshöjande insatser gällande inkluderande bemötande, hbtqi i skolan och normmedvetet förhållningssätt.
- Säkerställ likvärdighet över staden genom att undersöka hur skolor i olika geografiska områden integrerar hbtqi i undervisningen samt i arbete mot diskriminering och kränkande behandling.
- Undersök särskilt hur hbtqi integreras i undervisningen samt i arbete mot diskriminering och kränkande behandling för årskurs 4–6.
- Säkerställ att det finns centrala riktlinjer eller annat stöd för inkluderande bemötande utifrån ett normmedvetet förhållningssätt.
- Säkerställ alla elevers möjlighet att byta om och duscha i samband med undervisning i hälsa och idrott, oavsett idrottshall.
- Säkerställ att ett normmedvetet perspektiv integreras i undervisning om sexualitet, samtycke och relationer i syfte att inkludera fler sexualiteter och könsidentiteter i undervisningen.
- Undersök vilket stöd rektorer behöver i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling, särskilt utifrån diskrimineringsgrunderna könsidentitet/könsuttryck och sexuell läggning.
- Säkerställ att elevenkäten utformas så att analyser utifrån diskrimineringsgrunderna är möjliga att göra.
- Säkerställ att anmälningar om diskriminering och kränkande behandling mot elever analyseras utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder med utgångspunkt i ett normkritiskt perspektiv.
- Säkerställ att skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling följs upp och analyseras utifrån om skolorna har undersökt och analyserat risker och hinder utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.
- Utveckla och fördjupa samverkan mellan skolor och Resursteam heder i syfte att nå fler hbtqielever som lever i hederskontext.
- Säkerställ att hbtqi-perspektivet ingår i de blanketter som tas fram för hälsosamtal inom anpassad skola och anpassat gymnasium.

Rekommendationer ur rapporten Fördjupad lägesbild hbtqi-personers livsvillkor i Göteborg - kompletterande rapport baserad på otrygghet och diskriminering:

- Inventera och säkerställ grundläggande kompetens om hbtqi, normkritik och icke-diskriminering i förvaltningar och bolag - och säkra tillgången till lokalt processtöd med sakkunskap om icke-diskriminering.
- Fördjupa hbtqi- och normkritisk kompetens i stadens verksamheter som möter våldsutsatta samt inom övrig socialtjänst.
- Fördjupa kompetensen om normkritik, hbtqi och övriga diskrimineringsgrunder inom HR-området i förvaltningar och bolag.

- Förvaltningar och bolag som upphandlar vaktbolag för LOV 3-områden ska tillhandahålla utbildningar om hbtqi-personers och andra minoritetsgruppers utsatthet.
- Inkludera hatbrott och ett tydligt minoritetsperspektiv i stadens trygghetsarbete, bland annat i implementeringen av EMBRACE.
- Utveckla och förstärk samarbetet med hatbrottspolisen.
- Förstärk och inkludera ett minoritetsperspektiv med särskilt fokus på hedersrelaterat våld och förtryck samt hatbrott i trygghetsarbetet i bostadsområdena.
- Inkludera hbtqi-personer i stadens våld-i nära arbete och säkerställ våldsutsatta hbtqi-personers lika rätt till hög grad av skydd och stöd.
- Säkerställ det systematiska arbetet med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen i förvaltningar och bolag.
- Utveckla och bredda stadens ordinarie uppföljning så att den också omfattar minoritetsgrupper.
- Utred möjligheterna att komplettera befintliga enkäter, exempelvis elevenkäten, med fler bakgrundsvariabler samt hur minoritetsperspektiv, inklusive hbtqi-perspektivet, kan redovisas genom riktade enkäter och/eller kvalitativa data.
- Komplettera de lägesbilder staden tar fram inom trygg-i-arbetet med hbtqi- och andra minoritetsperspektiv.
- Undersök möjligheten att utveckla lägesbilder inom trygghetsområdet som beskriver hat och hot på sociala medier riktat mot hbtqi- och andra minoritetsgrupper.

Bilaga 2 - HBTQ-rådet om särskilt utsatta grupper och platser

HBTQ-rådet, kommunstyrelsens samrådsorgan med hbtqi-communityt i Göteborg, har deltagit med synpunkter och erfarenheter i framtagandet av den fördjupande lägesbilden. Rådet har även lämnat förslag på åtgärder framåt.

Ett medskick från HBTQ-rådet är att fokus lika mycket bör riktas mot situationer som platser då hbtqi-personers utsatthet i Göteborg beskrivs. Utsattheten - och otryggheten - är snarare kopplad till omständigheter än ett geografiskt område. Den är också starkt kopplad till hbtqi-personens identitet.

Exempelvis kan en äldre hbtqi-person, som vuxit upp i en tid då homosexualitet var olagligt och sjukdomsstämplat, behöva mötas av ett tydligt inkluderande förhållningssätt för att känna sig trygg med att ta emot stöd från hemtjänstpersonal i sitt hem. En skolelev behöver lärare som har kunskap om unga hbtqi-personers livsvillkor och som aktivt tar avstånd från nedsättande homo-, bi- eller transfoba kommentarer. Inom skolan lyfter HBTQ-rådet särskilt fram utsattheten hos elever som bryter mot normer kring könsidentitet och könsuttryck.

Utsattheten, menar rådet, kan också kopplas till möjligheten att ”passera” – det vill säga möjligheten att finnas och vara utan att ens normbrytande identitet märks. Transpersoner och icke-binära, som bryter mot förgivettagna sätt och uttryck för hur en ”kvinna” respektive en ”man” förväntas vara och se ut, har svårare att passera och blir därmed särskilt utsatta. Homosexuella män med feminint uttryck är, enligt rådet, ett annat exempel på att graden av utsatthet hör ihop med en normbrytande identitet som inte går att dölja.

HBtQ-rådet framhåller därför behovet av en intersektionell analys av hbtqi-personers utsatthet. Det vill säga hur olika egenskaper och diskrimineringsgrunder samverkar och förstärker varandra. Den som bryter mot flera normer blir samtidigt de personer inom hbtqi-spektrumet som är mest utsatta.

Förutom unga transpersoner och icke-binära, lyfter HBtQ-rådet fram hbtqi-personer med funktionsnedsättning, hbtqi-migranter, hbtqi-personer som lever under hedersförtryck, rasifierade hbtqi-personer och äldre hbtqi-personer som särskilt utsatta. Ju fler lager av normbrytande, desto mer sårbar blir en person.

Eftersom utsattheten är starkt kopplad till den egna identiteten, alltså vem man är och hur samhället ser på en, föredrar rådet att det inte talas om särskilt utsatta platser då alla platser där hbtqi-personers befinner sig är potentiellt hotfulla/otrygga. Två män som håller varandra i handen kan exempelvis drabbas mitt under West Pride eller på allmänna platser som Centralstationen och Nordstan. Det finns erfarenheter av upplevd utsatthet bland annat i undervisningsrummen på SFI, inom delar av föreningslivet, i religiösa sammanhang, på äldreboenden där det finns medboenden med fientlig inställning till hbtqi-personer och i det egna bostadsområdet. Rådet framhåller att för hbtqi-personer med rötter i länder där homosexualitet är förkastligt eller till och med straffbart är det extra svårt att leva öppet - särskilt om det finns kontrollerande hedersnormer i ens omgivning.

En större öppenhet i samhället och en förstärkt lagstiftning har paradoxalt nog också samtidigt inneburit att det delvis blivit mer otryggt för hbtqi-personer, framhåller rådet. Synligheten har fått ”de krafter som är emot” hbtqi-personers rättigheter att träda fram och bli mer aggressiva. Som exempel nämner rådet Regnbågshuset som kommunfullmäktige fattat beslut om och som hbtqi-communityt länge efterfrågat. På samma gång som Regnbågshuset innebär en efterlängtd öppen mötesplats för hbtqi-communityt kan det både i huset och i anslutning till det uppstå säkerhetsrisker som måste beaktas och omhändertas.

Även stadens arbetsplatser lyfts som potentiellt utsatta platser – platser som utan ett tydligt inkluderande ledarskap kan tvinga fram en tystnad om den egna identiteten, ett dubbelliv. När chefer eller kollegor inte bemöter kränkande uttalanden exempelvis i lunchrummet blir det en kränkning av den anställde hbtqi-personen som inte vill/vågar outa sig eller anmäla. Här lyfter rådet vikten av ett systematiskt förebyggande arbete utifrån diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder.

Slutsatsen blir, menar rådet, att alla platser och arenor som hbtqi-personer befinner sig på är potentiella platser för utsatthet, så som på jobbet, i skolan, i kollektivtrafiken, på stan och i kontakt med verksamheter. Staden behöver därför se över alla de arenor som man har ansvar för och göra dem säkra för hbtqi-personer att vistas på.

HBtQ-rådets förslag på åtgärder:

- Säkerställ en systematisk kompetenshöjning samt funktioner i staden vad gäller mänskliga rättigheter, normkritik och diskriminering
- Identifiera brukarnära verksamheter i staden som möter grupper av hbtqi-personer med särskild sårbarhet; exempelvis socialtjänsten, skolan, elevhälsan, äldreverksamheter och familjecentraler och säkerställ där en fördjupad kompetens om hbtqi-personers livsvillkor
- Säkerställ hbtqi-kompetens hos tolkar som används i staden
- Säkerställ att hbtqi-personer som är våldsutsatta får det stöd och skydd de har rätt till
- Undersök möjligheten av föräldrautbildningar om hbtqi som hålls av socialtjänsten i socioekonomiskt svaga områden/områden där det förekommer bränningar av regnbågsflaggor
- Förstärk och systematisera stadens arbete med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen