



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