

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