

Yrkande

2024-09-23



Nr 08

Yrkande angående – Yttrande över motion om att införa bönepolicy för personal

Förslag till beslut

I nämnden

1. Förvaltningen beslutar att enhetscheferna inom berörda verksamheter ska involveras, utreda och tydliggöra riktlinjerna, för att säkerställa en noggrann översyn av rutiner och behov samt informera medarbetarna om gällande regler.
2. Förvaltningen tydliggör och definierar vad som utgör allvarliga konsekvenser för våra verksamheter, samt när dessa situationer ska beaktas, utifrån remissvaret.
3. Förvaltningen utarbetar en tydlig policy för hur bönestunder och religiösa pauser ska regleras inom arbetstiden, baserat på den aktuella motionen och remissvaret

Yrkandet

Sverigedemokraterna inte delar förvaltningens uppfattning om införandet av en bönepolicy under arbetstid. Vi anser att den nuvarande tolkningen av lagarna är begränsande och inte tar hänsyn till arbetsgivarens möjlighet att säkerställa effektivitet och beakta medarbetares behov. Det saknas empiriska bevis för att en bönepolicy skulle leda till diskriminering eller minskad arbetsmotivation. Det är fullt möjligt att skapa en inkluderande arbetsmiljö utan att helt avfärda behovet av reglering.

Förvaltningen behöver tydligt definiera vad som utgör allvarliga konsekvenser för verksamheterna och under vilka omständigheter dessa ska beaktas. Riktlinjerna måste vara enhetliga över hela staden för att undvika godtyckliga bedömningar. Dessutom ska enhetschefer involveras i bedömningen, då de har viktig insikt i hur arbetsrutiner och pausregler påverkar verksamheten, inklusive effekterna av regelbundna bönestunder på arbetsflödet och medarbetarnas arbetsbelastning.

Brukarens bästa och verksamhetens effektivitet

Brukarnas hälsa och säkerhet ska alltid prioriteras. Pauser för böneritualer under arbetstid kan äventyra detta, särskilt i verksamheter där kontinuerlig personalnärvaro är avgörande för att hantera nödsituationer. Inom omsorgen, förskolan och funktionsstöd är det oacceptabelt att vårdpersonal lämnar sina arbetsuppgifter för bön, om det kan fördröja vård eller övervakning av brukare i kritiska situationer, där även korta avbrott kan få allvarliga konsekvenser.

Det är också viktigt att beakta BBIC (Barnens Behov I Centrum), som fokuserar på barnens individuella behov. En bönepolicy som följer BBIC-principerna är avgörande för att säkerställa att alla barn får en barnomsorg där tryggheten inte äventyras. Genom att integrera BBIC i policyn kan vi tillgodose både medarbetares och barns rättigheter och behov på ett balanserat sätt.

Rättvisa för alla medarbetare och attraktiva arbetsplatser

En bönepolicy skulle främja en mer rättvis och jämlik arbetsmiljö. Om vissa medarbetare får regelbundna bönpauser kan det resultera i en orättvis arbetsfördelning och öka belastningen på andra. En tydlig policy säkerställer att alla behandlas lika och minskar risken för konflikter och missförstånd på arbetsplatsen.

Vi uppmanar förvaltningen att arbeta mot en gemensam och rättvis lösning som väger verksamhetens krav mot individens rättigheter.

Målet att skapa attraktiva arbetsplatser blir svårt att uppnå om inte alla medarbetare känner sig inkluderade. Det är avgörande att arbetsmiljön är rättvis och att alla medarbetare behandlas likvärdigt. Om vissa grupper ges fördelar när det gäller pauser och religiösa aktiviteter kan det leda till missnöje och en känsla av orättvisa bland övriga. En inkluderande policy skulle stärka arbetsmoralen och skapa en positiv arbetsmiljö som attraherar och behåller kompetens.