

Yrkande
2021-08-20

Socialdemokraterna, Demokraterna, Miljöpartiet,
Vänsterpartiet

Yrkande angående – avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet

Förslag till beslut

I idrotts- och föreningsnämnden:

1. Förvaltningsdirektören får i uppdrag att i den årliga medarbetarenkäten inkludera frågor om upplevelser av otillåten påverkan, hot, interna repressalier och tystnadskultur på arbetsplatsen och/eller i samband med arbete. Enkätens resultat ska sammanställas och presenteras för nämnden i sin helhet. Uppdraget ska samverkas med berörda fackliga parter.
2. Förvaltningsdirektören får i uppdrag att säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten samt eventuell lokal riktlinje/anvisning för hot och våld är känd och fullt implementerad i hela förvaltningen. Förvaltningsdirektören ska också föreslå hur förvaltningen ytterligare kan förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan. Uppdraget ska samverkas med berörda fackliga parter.

Yrkandet

Rapporten *”Finns det en tystnadskultur i Göteborgs Stad?”* har, med rätta, mottagits med förskräckelse och ilska - i den kommunala personalstyrkan, bland stadens politiker och i det göteborgska samhället. Undersökningen, som följer på en liknande rapport i fjol, bekräftar att det tycks existera en tystnadskultur i staden; en tystnadskultur som uppenbarar sig när frågor om gängkriminalitet, segregationens konsekvenser och läget i såväl utsatta som särskilt utsatta områden ska hanteras. Mycket tid och kraft har därmed gått förlorad i kampen mot kriminaliteten.

Den rådande tystnadskulturen tar sin grund i två olika fenomen: Å ena sidan blir kommunal personal hotad till tystnad av gängkriminalitetens våldskapital och infiltrerande metoder, å andra sidan tystas personal ner av chefer som inte vill förmedla en verklig bild av sakernas tillstånd.

Det förstnämnda fenomenet – personalens rädsla för att kommunen inte kan garantera deras säkerhet i yrkesutövningen – tillhör det mest allvarliga som någonsin dokumenterats om Göteborgs stad. Det måste betraktas som historiskt att kommunal personal, av oro för sig själva och sina familjer, inte vågar uttrycka hur vissa verksamheter fungerar och hur vissa stadsdelar fungerar. Att detta åtgärdas omedelbart måste betraktas som avgörande för att kommunen ska kunna anses fullt fungerande. Varje medarbetare måste erbjudas fullt stöd i sitt arbete. Okonventionella lösningar måste prövas. All verksam personal måste omfattas, men i synnerhet de medarbetare som verkar i utsatta och särskilt utsatta områden. I detta akuta skede vill vi därför uppdra åt förvaltningsdirektören att – utan dröjsmål - undersöka om stadens riktlinje för personsäkerhet är känd och fullt implementerad i hela förvaltningen samt föreslå hur förvaltningen ytterligare kan förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och otillåten påverkan.

Utöver detta är det avgörande att nämndens politiker tillåts få en rättvisande bild av sakernas tillstånd.

Den kommunomfattande medarbetarenkäten innehåller en fråga om hot om våld och våld på arbetsplatsen. Trots risken för mörkertal, och att frågan uteslutande handlar om våld och hot om våld mot den egna personen, är siffrorna inte alls i paritet med kommunens ambition om nolltolerans. I övrigt innehåller inte medarbetarenkäten detaljerade frågor om tystnadskultur, hot om våld mot personalens anhöriga, hot om repressalier från chefer eller huruvida hoten har påverkat hur arbetet utförs eller myndighetsutövning. Förvaltningen ska därför inkludera frågor i medarbetarenkäten – inriktade på hot, otillåten påverkan, interna repressalier och tystnadskultur –. Enkätens resultat ska sammanställas, men redovisas ofiltrerat för nämndens samtliga ledamöter och ersättare.

Vi avser – efter att ha tagit ställning till enkätresultaten och förvaltningens förslag på säkerhetsåtgärder - inkomma med fler förslag om hur tystnadskulturen ska elimineras personalens säkerhet tryggas för att återställa förtroendet för stadens ledning och styrning.