

Yrkande

2024-11-01



Nr 12 (SLK-2024-00518)

Yrkande angående – motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder säkerställa att arbetsplatsernas rutiner och behov följs samt att böner inte förekommer under ordinarie arbetstid.
2. Motionen anses besvarad.

Yrkandet

Vi i Sverigedemokraterna yrkar på att motionen om en bönepolicy för personal inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun ska bifallas. För att säkerställa en rättvis och objektiv bedömning av motionen bör enhetschefer inom dessa verksamheter intervjuas och höras, då de har en djup insikt i hur verksamheten påverkas av arbetsrutiner och pausregler. En sådan utredning ger en mer fullgod bild av hur arbetsplatsens dynamik fungerar och vilka effekter regelbundna bönestunder kan ha på arbetsflödet, samt på övriga medarbetares arbetsbelastning.

Brukarens bästa och verksamhetens effektivitet

Hälsan och säkerheten hos brukarna måste alltid stå i fokus. Pauser för böneritualet under arbetstid kan potentiellt äventyra människors hälsa, särskilt i verksamheter där det är avgörande att personalen är ständigt närvarande och snabbt kan agera i nödsituationer. Inom omsorgen, förskolan och funktionsstöd är det inte acceptabelt att vård- och omsorgspersonal avlägsnar sig från sina arbetsuppgifter för att delta i böner under arbetstid om det riskerar att fördröja vård eller övervaka brukare i kritiska situationer. I sådana fall kan även en kort frånvaro få allvarliga konsekvenser för människors liv och hälsa.

Rättvisa för alla medarbetare

En bönepolicy skulle också skapa en mer jämlik och rättvis arbetsmiljö. Om vissa medarbetare tar regelbundna pauser för bön, kan det innebära en orättvis arbetsfördelning där övriga medarbetare får ta på sig en ökad arbetsbörda. En tydlig policy som reglerar detta skulle inte bara säkerställa att alla behandlas lika, utan också minska risken för konflikt och missförstånd på arbetsplatsen

Yrkande

Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna

2024-11-01

Ärende 12

Yrkande angående – Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden, säkerställa att personal och chefer har tydlig information om lagstiftning och riktlinjer för religionsutövning på arbetsplatsen.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att, vid behov, ta fram ytterligare vägledning för en enhetlig tillämpning av lagar och regler gällande religionsutövning under arbetstid. Syftet är att skapa en trygg och stabil arbetsmiljö som värnar både verksamhetens kontinuitet och individens rättigheter.
3. Med detta anser vi motionen besvarad

Yrkandet

Motionens förslag om en bönepolicy har bemötts av stadens förvaltningar med tydlig hänvisning till att svensk lagstiftning, inklusive arbetstidslagen och regeringsformen, redan ger ett stabilt ramverk för att hantera frågor om bön och religionsutövning under arbetstid. Arbetsmiljön inom stadens verksamheter, särskilt inom funktionsstöd, förskola och äldreomsorg, kräver kontinuerlig närvaro för att säkerställa trygghet och kontinuitet, där verksamhetens bästa alltid måste gå först.

Vi anser att det är tillräckligt att säkerställa en enhetlig och rättssäker tillämpning av befintlig lagstiftning, utan att införa en ny policy som riskerar att inskränka grundlagsskyddade rättigheter. Informationen ska förtydliga att verksamhetens kontinuitet och kvalitet prioriteras, med respekt för individens rätt till religionsutövning och en arbetsmiljö fri från oönskad religiös påverkan.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2024-10-10

Ärendenummer SLK-2024-00518

Handläggare

Jeanette Stål

Telefon: 031-368 03 13

E-post: jeanette.stal@stadshuset.goteborg.se

Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg

Motionen

Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) föreslår i en motion till kommunfullmäktige att ge förskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att inrätta en bönepolicy för verksamheternas anställda.

Motionärerna anser att bönepolicyn ska reglera så att böneriturer inte tillåts störa den kontinuerliga verksamheten. På samma vis som rökning inte tillåts under arbetstid ska det inte tillåtas att arbetet avbryts för böneriturer. Motionärerna menar att genom tydliga regler skapas en inkluderande och respektfull arbetsmiljö där alla medarbetare vet vad som förväntas av dem.

Remissinstanser

Motionen har remitterats för yttrande till nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Remissinstansernas beslut redovisas i nedanstående tabell. Remissyttrandena i sin helhet finns som bilagor till detta tjänsteutlåtande.

Remissinstans	Beslut
Nämnden för funktionsstöd	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
Förskolenämnden	Avstyrker Tilläggsyrkande D, M, L med instämmande av KD Yrkande SD

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	<p>Avstyrker</p> <p>Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande.</p> <p>Yrkande SD</p>
-------------------------------------	---

Remissinstansernas överväganden

Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden bedömer att det utifrån gällande lag och praxis, med hänvisning till religionsfriheten, inte finns stöd för att inrätta en bönepolicy i enlighet med motionen. Nämnden framför att religionsfriheten har ett högt skyddsvärde och betonar vikten av att upprätthålla en inkluderande arbetsmiljö där alla anställda, oavsett religiös tillhörighet, känner sig respekterade och trygga. En policy som begränsar bön under arbetstid kan ha negativa effekter på personalens välmående och arbetsmotivation. I en dom från Förvaltningsrätten i Malmö (7680-19) upphävdes Bromölla kommuns beslut från den 28 maj 2019 om förbud mot bön på arbetstid, då det ansågs strida mot bestämmelserna om religionsfrihet i grundlagen och Europakonventionen.

Förskolenämnden framför att det ligger i förvaltningens och varje chefs ansvar att tydligt markera och vidta nödvändiga åtgärder, i de fall personal inte agerar i enlighet med de lagar verksamheten regleras av. Nämnden menar att arbetstidslagen och regeringsformen tillsammans skapar ett tillräckligt ramverk i frågan. Bön är tillåtet under rast och arbetstagaren ombeds gå undan för bön.

Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen framför att förslaget bedöms ha en negativ inverkan utifrån ett mångfaldsperspektiv. Förslaget strider eventuellt mot de mänskliga rättigheterna då en arbetsgivare inte kan vägra en arbetstagare att utöva sin religion under arbetstid. Att förhindra religionsutövning på ett sådant sätt kan anses strida mot 2 kapitlet 1 § första stycket punkt 6 regeringsformen och artikel 9 i Europakonventionen. Arbetsgivaren har viss skyldighet att anpassa verksamheten efter arbetstagares religionsfrihet så länge det inte medför allvarliga svårigheter för arbetsgivaren (Europadomstolens dom i mål nr 8160/78).

Bedömning ur ekonomisk och ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit någon aspekt på frågan utifrån dessa dimensioner.

Bedömning ur social dimension

Förslaget bedöms ha en negativ inverkan utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Stadsledningskontorets överväganden

Stadsledningskontoret bedömer att en bönepolicy enligt motionens förslag kan bryta mot diskrimineringslagen (2008:567).

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör

Bilagor som utgör beslutsunderlag

1. Motionen
2. Nämnden för funktionsstöds handlingar 2024-09-25 § 165
3. Förskolenämndens handlingar 2024-09-25 § 155
4. Äldre samt vård- och omsorgsnämndens handlingar 2024-09-24 § 127



Handling 2024 nr 84

Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg

I Göteborgs kommun strävar vi efter en effektiv och säker arbetsmiljö för all personal inom vård- och omsorg vilket är en förutsättning för bästa möjliga insats för brukare och elever. Ett viktigt led i detta arbete är att säkerställa att verksamheterna bedrivs smidigt och utan onödiga avbrott.

Fyra gemensamma förhållningssätt betonas för att stärka kvalitet och resultat i verksamheterna inom Göteborgs Stad:

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för. Vi bryr oss. Vi arbetar tillsammans. Vi tänker nytt.

För att säkerställa en sund balans mellan verksamhetens effektivitet och religiösa behov föreslår vi ett införande av en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola samt äldreomsorgen i Göteborgs kommun.

Religiösa ritualer på arbetsplatser kan störa arbetsflödet och påverka arbetsmiljön negativt för både utövare och kollegor. Användningen av gemensamma utrymmen för religiösa ändamål kan leda till laddade situationer när det påverkar andra medarbetares upplevelser av ett neutralt arbetsutrymme.

Att betala den som åsidosätter sina uppgifter tolereras inte inom andra serviceyrken som till exempel hantverkare, bilmekaniker, massörer eller frisörer. Hemtjänst och boende med särskilt stöd är motsvarande exempel på kommunala tjänster som omsorgstagaren betalar för. Att rätt och god service åsidosätts, ska inte accepteras inom offentlig förvaltning.

Omsorgstagare inom vård- och omsorg i Göteborgs Stad befinner sig i en beroendeställning, man vågar inte alltid säga ifrån och i vissa situationer kanske man inte ens har den fysiska möjligheten att göra det. Omsorgstagarens hem är en privat borg – där ska ingen behöva utsättas för religiösa akter, man ska inte ens behöva säga ifrån.

I Göteborgs Stad infördes 2012 en policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap som inkluderar en rökfri arbetstid. Den fastställer stadens generella principer för organisationskultur, ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. En liknande policy gällande bönefri arbetstid behöver införas.

Bönepolicyn ska reglera så att böneritualer inte tillåts störa den kontinuerliga verksamheten. På samma vis som rökning inte tillåts under arbetstid ska det inte tillåtas att arbetet avbryts för böneritualer.

Att inte tillåta böneritualer under arbetstid minskar risken för att verksamheten störs eller att andra medarbetare belastas av ökade arbetsbördor på grund av att vissa tar flera pauser för religiösa ritualer. Det främjar även en rättvis behandling av alla medarbetare, oavsett religiös övertygelse. Införandet av en bönepolicy inom funktionsstöd, förskola och äldreomsorg bidrar till att skapa en harmonisk arbetsmiljö som sätter verksamheten och brukarna först. Det medför positiva effekter för både personal och verksamhet.

Genom tydliga regler skapas en inkluderande och respektfull arbetsmiljö där alla medarbetare vet vad som förväntas av dem. Attraktiva arbetsplatser bidrar till ökad produktivitet och arbetsro.

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

Förskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att inrätta en bönepolicy för verksamheternas anställda.

Agneta Kjaerbeck (SD) Jörgen Fogelklou (SD) Sanda Anton Henriksson (SD)



Utdrag ur protokoll (nr 8)

Sammanträdesdatum: 2024-09-25

Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg

§ 165, Dnr N161-0838/24

Nämnden har fått en remiss från kommunstyrelsen av motion om att införa en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs Stad. Syftet är att säkerställa en effektiv och säker arbetsmiljö genom att förhindra religiösa ritualer under arbetstid, vilket motionärerna menar kan störa verksamheten.

Nämndens svar ska vara kommunstyrelsen till handa senast den 30 september 2024.

Beslut

1. Nämnden för funktionsstöd avstyrker motion från SD om en bönepolicy för personal inom funktionsstöd.
2. Nämnden för funktionsstöd översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Handlingar

Förvaltningen har den 10 september 2024 upprättat ett tjänsteutlåtande med en tillhörande bilaga. Förvaltningen föreslår att nämnden avstyrker motion från SD om en bönepolicy för personal inom funktionsstöd, översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen och förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Yrkanden

Ordförande Håkan Hallengren (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag att avstyrka motionen från SD om en bönepolicy för personal inom funktionsstöd.

Sanda Anton Henriksson (SD) yrkar att motionen från SD ska tillstyrkas.

Propositionsordning

Ordförande Håkan Hallengren (S) ställer proposition på yrkandena och finner att det egna yrkandet om att bifalla förvaltningens förslag om att avstyrka motion från SD vinner bifall.

Justering

Den 25 september 2024.



Utdrag ur protokoll (nr 8)
Sammanträdesdatum: 2024-09-25

Fortsättning § 165

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



Utdrag ur protokoll (nr 8)
Sammanträdesdatum: 2024-09-25

Vid protokollet

Ordförande

Håkan Hallengren (S)

Justerande

Johanna Holmdahl (KD)



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-09-10

Diarienummer N161-0838/24

Handläggare

Melisa Nilsson

Telefon: 031-366 53 88

melisa.nilsson@funktionsstod.goteborg.se

Remissyttrande om motion från SD om bönepolicy för personalen inom funktionsstöd, förskola och äldreomsorg

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd avstyrker motion från SD om en bönepolicy för personal inom funktionsstöd.
2. Nämnden för funktionsstöd översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

I motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) föreslår SD en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun. Syftet med motionen är att säkerställa en effektiv och säker arbetsmiljö genom att förhindra religiösa ritualer under arbetstid, vilket motionärerna menar kan störa verksamheten.

Nämnden för funktionsstöd bör avstyrka motionen med hänvisning till befintliga lagar som redan reglerar arbetstid och religionsfrihet. Arbetstidslagen (1982:673) reglerar hur arbetstiden ska disponeras, medan Regeringsformen (2 kap 1 § punkt 6) samt Europakonventionens artikel 9 skyddar religionsfriheten. Förvaltningen bedömer att en specifik bönepolicy kan vara i strid med grundläggande rättigheter enligt Regeringsformen och Europakonventionen, samt att arbetsgivaren har en skyldighet att tillgodose arbetstagares religiösa behov, så länge det inte innebär allvarliga svårigheter för verksamheten.

Förskoleförvaltningen och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen delar samma bedömning och råder sina nämnder att avstyrka motionen i enlighet med förvaltningen för funktionsstöd tjänsteutlåtande.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekonomiska dimensionen.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Ur den sociala dimensionen bedöms förslaget ha en negativ inverkan på arbetsmiljön och mångfalden inom Göteborgs kommun. Att kunna utöva sin religion är en grundläggande mänsklig rättighet och har därför ett högt skyddsvärde. En bönepolicy skulle kunna uppfattas som diskriminerande och strida mot grundläggande mänskliga rättigheter, inklusive religionsfriheten, vilket skyddas enligt Regeringsformen (2 kap 1 § första stycket punkt 6) och artikel 9 i Europakonventionen.

Förvaltningen för funktionsstöd betonar vikten av att upprätthålla en inkluderande arbetsmiljö där alla anställda, oavsett religiös tillhörighet, känner sig respekterade och trygga. En policy som begränsar bön under arbetstid kan därmed ha negativa effekter på personalens välmående och arbetsmotivation. Arbetsgivaren har dessutom en skyldighet att anpassa verksamheten efter arbetstagares religionsfrihet, så länge detta inte medför allvarliga svårigheter för verksamheten (Europadomstolens dom i mål nr 8160/78). I en dom från Förvaltningsrätten i Malmö (7680-19) upphävdes Bromölla kommuns beslut från den 28 maj 2019 om förbud mot bön på arbetstid, då det ansågs strida mot bestämmelserna om religionsfrihet i grundlagen och Europakonventionen.

Samverkan

Information ges på förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 18 september 2024

Bilaga

1. Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun

Ärendet

Stadsledningskontoret har remitterat en motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) en bönepolicy för personal inom sektorn för funktionsstöd, förskola samt äldreomsorgen i Göteborgs kommun.

Yttrandet ska ha inkommit till stadsledningskontoret senast den 30 september 2024.

Beskrivning av ärendet

Förvaltningen yttrar sig över remissförslaget utifrån nämndens verksamhetsområden och perspektiv. Utöver nämnden för funktionsstöd har remissen skickats till förskolenämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden för yttrande.

Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) har lagt en motion om att införa en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun. SD menar att Göteborgs kommun ska sträva efter en effektiv och säker arbetsmiljö för all personal inom vård- och omsorg vilket är en förutsättning för bästa möjliga insats för brukare och elever. Ett viktigt led i detta arbete är att säkerställa att verksamheterna bedrivs smidigt och utan onödiga avbrott. Religiösa ritualer på arbetsplatser kan störa arbetsflödet och påverka arbetsmiljön negativt för både utövare och kollegor. Användningen av gemensamma utrymmen för religiösa ändamål kan leda till laddade situationer när det påverkar andra medarbetares upplevelser av ett neutralt arbetsutrymme. SD menar att då Göteborgs Stad 2012 införde en policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap som inkluderar en rökfri arbetstid, är det viktigt med en liknande policy för bönefri arbetstid.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att utifrån gällande lag och praxis, som beskrivs under ”Social dimension” i detta tjänsteutlåtande, finns det inte stöd för att inrätta bönepolicy utifrån SD:s motion. Förskoleförvaltningen och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen gör samma bedömning och råder sina nämnder att avstyrka motionen med hänvisning till redan befintliga lagar och regelverk

Camilla Blomqvist

Pierre Dikanda

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR

Yttrande över motion från SD om att införa bönepolicy för personal

§ 155, N608-1550/24

Beslut

Förskolenämnden avstyrker motionen om en bönepolicy med hänvisning till befintlig lagstiftning.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2024-08-22

Tilläggsyrkande D, M, L med instämmande av KD daterat 2024-09-20, protokollsbilaga 2

Yrkande SD daterat 2024-09-23, protokollsbilaga 3

Yrkanden

Richard Malm (S) yrkar bifall till tjänsteutlåtandets förslag till beslut samt avslag till yrkandet från SD och tilläggsyrkandet från D, M, L med instämmande av KD

Jonathan Björnhager (SD) yrkar bifall till yrkandet från SD

Lotta Nachemson (L), My Ståhl (M) och Jessica Blixt (D) yrkar bifall till tilläggsyrkandet från D, M, L med instämmande av KD.

Propositionsordning

Ordförande ställer först tjänsteutlåtandets förslag till beslut mot yrkandet från SD och finner att nämnden bifaller tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Votering begärs.

Godkänd propositionsordning:

Ja-röst: Bifall till tjänsteutlåtandets förslag till beslut

Nej-röst: Bifall till yrkandet från SD

Omröstning

8 ja-röster: My Ståhl (M), Antonio Tomar (S), Jessica Blixt (D), Richard Malm (S), Florian Alverbäck (MP), Lotta Nachemson (L), Linnéa Hankins (V), Anna-Klara Behlin (V)



1 nej-röst: Jonathan Björnhager (SD)

Med 8 ja-röster mot 1 nej-röst beslutar nämnden att bifalla tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Propositionsordning

Ordförande ställer därefter proposition på tilläggsyrkandet från D, M, L med instämmande av KD och finner att nämnden beslutar att avslå tilläggsyrkandet.

Reservation

Jonathan Björnhager (SD) reserverar sig mot beslutet till förmån för yrkandet från SD.

Protokollsutdrag skickas till

stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se

Vid protokollet

Sekreterare

Emma Dolonius

Rätt utdraget ur protokoll intygar:

Helena Lindberg, chef Planering, analys och kansli

Justering av protokollet har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla

Tilläggsyrkande

Demokraterna, Moderaterna, Liberalerna
Med instämmande av Kristdemokraterna

2024-09-20

Ärende 8

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

Förslag till beslut

I förskolenämnden:

1. Förvaltningen får i uppdrag att säkerställa att all personal, inklusive rektorer, har tydlig information om gällande lagstiftning och riktlinjer kring bön på arbetsplatsen.
2. Förvaltningen får i uppdrag att vid behov ta fram ytterligare information om hur bön ska hanteras på arbetsplatsen, för att garantera en enhetlig tillämpning av lagstiftningen på förvaltningens förskolor och i pedagogisk omsorg.

Yrkandet

Utifrån förvaltningens yttrande gällande motionen om en bönepolicy framgår det att den befintliga lagstiftningen, såsom arbetstidslagen och regeringsformen, är tillräcklig för att hantera frågor om bön och religionsutövning på arbetstid. Regeringsformen reglerar både rätten att fritt utöva sin religion och skyddet mot att bli utsatt för påtvingade religiösa uttryck på arbetsplatsen, vilket skyddar såväl religionsutövare som dem som vill ha frihet från religiösa uttryck. Arbetstidslagen klargör att raster och pauser kan användas för bön, medan arbetstiden ska ägnas åt arbetsuppgifterna. Det innebär att rätten att utöva religion enligt regeringsformen gäller så länge det inte stör verksamheten eller kränker andras rättigheter.

Förvaltningen anser därför att det inte finns något behov av att införa en särskild policy för bön, utan att det viktiga är att befintliga lagar efterlevs. Det är förvaltningens och rektorernas ansvar att säkerställa att personalen har tillräcklig kunskap om gällande regler och att lagarna följs.

För att undvika missförstånd eller konflikter är det avgörande att lagar och regler om bön tydligt kommuniceras och att personalen, både vid tillsvidareanställningar och timanställningar, får information om sina rättigheter och skyldigheter. Detta är centralt för att skapa en likvärdig hantering på alla förskolor inom Göteborgs Stad och säkerställa en god arbetsmiljö där verksamheten och barnens bästa alltid sätts i första rummet.

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.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat: 2024-08-22

Diarienummer: N608-1550/24

Handläggare: Helena Lindberg

E-post: helena.lindberg@forskola.goteborg.se

Yttrande över motion om att införa bönepolicy för personal

Förslag till beslut

Förskolenämnden avstyrker motionen om en bönepolicy med hänvisning till befintlig lagstiftning.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har översänt en motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektor för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg. Motionärerna föreslår att införa en bönepolicy med syfte att säkerställa en sund balans mellan verksamhetens effektivitet och religiösa behov.

Av motionen framgår att en bönepolicy kan bidra till att religiösa ritualer på arbetsplatser inte stör arbetsflödet och blir en negativ påverkan på arbetsmiljön för både religionsutövare och kollegor. Motionärerna beskriver hur tydliga regler kan skapa en inkluderande och respektfull arbetsmiljö där alla medarbetare vet vad som förväntas av dem. Detta anses bidra till attraktiva arbetsplatser och ökad produktivitet och arbetsro.

Policy för en bönefri arbetstid föreslås ha stadengemensamma generella principer, i likhet med policy för rökfri arbetstid som är inkluderad i riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

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.

Barnkonventionen

Förvaltningens hantering ligger i linje med nämndens ansvar i skollagen och därmed även i enlighet med barnkonventionens intentioner.

Samverkan

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 18 september 2024.

Bilaga

Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg.

Ärendet

Kommunstyrelsen har översänt en motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektor för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg. Förskolenämnden ska inkomma med svar till stadsledningskontoret senast 30 september 2024.

Beskrivning av ärendet

Av motionen framgår att en bönepolicy kan bidra till att religiösa ritualer på arbetsplatser inte stör arbetsflödet och blir en negativ påverkan på arbetsmiljön för både religionsutövare och kollegor. Motionärerna beskriver hur tydliga regler kan skapa en inkluderande och respektfull arbetsmiljö där alla medarbetare vet vad som förväntas av dem. Detta anses bidra till attraktiva arbetsplatser och ökad produktivitet och arbetsro.

Policy för en bönefri arbetstid föreslås ha stadengemensamma generella principer, i likhet med policy för rökfri arbetstid som är inkluderad i riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Frågan är känd för förvaltningen och anses inte bidra till konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Rektor har i uppdrag att skapa förståelse och kunskap hos medarbetare om aktuell lagstiftning. För ärendet är främst nedan lagar aktuella.

Arbetstidslagen

Olika lagar reglerar vad man får göra på sin betalda arbetstid. I arbetstidslagen (1982:673) regleras arbetstagarens ansvar för sina arbetsuppgifter och mot arbetsgivaren. Där beskrivs arbetstagarens skyldigheter, som bland annat innebär att det inte är tillåtet för arbetstagare att lämna arbetsplatsen på arbetstid för att exempelvis besöka bank, gå till läkare eller gå undan för ett utövande av religion.

Två av lagens paragrafer reglerar raster (15§) och pauser (17§). På rast (15§) beslutar arbetstagaren vad hen vill göra, rasten ska vara schemalagd. Då har arbetstagaren möjlighet att gå undan och utöva sin religion, så länge det inte kränker någon annans frihet från religion, se nedan.

Därtill ingår pauser (17§) i arbetstiden. Pauser avser några minuter per timme. Dessa är betald arbetstid, och kan ej schemaläggas. De ska tas när det passar verksamheten och anpassas till arbetsflödet. Då har arbetstagaren möjlighet att gå undan för en kort stund för bön på samma sätt som den oplanerade tiden kan användas för att hämta kaffe. Även vid paus, ska arbetstagaren gå undan vid utövande av sin religion.

Regeringsformen

Kapitel 2 i regeringsformen omfattar religionsfrihet. Religionsfriheten regleras i tryckfrihetsförordningen som syftar till att säkerställa ett fritt meningsutbyte, en fri och allsidig upplysning och ett fritt konstnärligt skapande (1§)

Här regleras även individens rätt till frihet *från* religion, religiös påverkan och symboler. Lagen tillämpats till exempel, men ej uteslutande, för allmänna utrymmen. Dessa ska vara

fria från religiösa uttryck, handlingar och symboler. Arbetstagare har rätt att inte bli utsatt för religion, trosuppfattning eller utövning av densamma. Religionsutövare måste dra sig undan vid bön- eller trosutövande.

Förvaltningens bedömning

Det ligger i förvaltningens och varje chefs ansvar att tydligt markera och vidta nödvändiga åtgärder, i de fall personal inte agerar i enlighet med de lagar arbetet och verksamheten vilar på och regleras av. På enskilda förskolor har förfrågningar om bön förekommit. Det har vid dessa fall inte inneburit en intressekonflikt utan rektor har hänvisat till den lagstiftning som beskrivs ovan.

Johan Olofson

Malin Welin

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef Styrning och ledning

Expedieras till: stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se

Märk svaret med diarienummer SLK-2024-00518



§ 127 N160-0888/24

Svar på remiss angående motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun

Beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. avstyrker motion om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun.
2. översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till stadsledningskontoret.
3. förklarar beslutet omedelbart justerat.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande, 2024-08-15

Skriftligt yrkande från SD angående svar på remiss angående bönepolicy för personalen inom funktionsstöd, förskola och äldreomsorg, 2024-09-20 (protokollsbilaga 1)

Yrkanden

Martina Lundquist (SD) yrkar avslag till förvaltningens beslutsförslag och bifall till skriftligt yrkande från SD.

Elisabet Lann (KD) och Anna Belfrage (C) yrkar bifall till förvaltningens beslutsförslag.

Jan-Åke Ryberg (S) yrkar bifall till förvaltningens beslutsförslag och avslag till skriftligt yrkande från SD.

Propositionsordning

Ordförande ställer Martina Lundquists (SD) yrkande om bifall till skriftligt yrkande från SD mot Elisabet Lanns (KD) m.fl. yrkande om bifall till förvaltningens beslutsförslag. Ordförande finner att nämnden har bifallit förvaltningens beslutsförslag.

Omröstning begärs.

Omröstning

Följande propositionsordning godkänns:

Ja-svar för bifall till Elisabet Lanns (KD) m.fl. yrkande om bifall till förvaltningens beslutsförslag.



Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: 2024-09-24

Nej-svar för bifall till Martina Lundquist (SD) yrkande om bifall till skriftligt yrkande från SD.

Mattias Tykesson (M), Peter Svensson (V), Anneli Rhedin (M), Jan-Åke Ryberg (S), Leena Ainali Olsson (S), Berit Krantz (L), Maria Wåhlin (V), Elisabet Lann (KD), Anna Belfrage (C) och Marina Johansson (S) röstar Ja (10).

Martina Lundquist (SD) röstar Nej (1).

Ordförande finner att nämnden har beslutat att bifalla förvaltningens beslutsförslag.

Reservationer

SD reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Dag för justering

2024-09-24

Vid protokollet

Sekreterare

Emelie Zander

Ordförande

Marina Johansson (S)

Justerande

Elisabet Lann (KD)

Protokollsutdragets riktighet intygas av nämndsekreterare Emelie Zander

Yrkande

2024-09-20



Nr 08

Yrkande angående– Remissyttrande om motion från SD om bönepolicy för personalen inom funktionsstöd, förskola och äldreomsorg.

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 IBIC (Individens Behov I Centrum), som fokuserar på brukarnas individuella behov. En bönepolicy som följer IBIC-principerna är avgörande för att säkerställa att alla brukare får den nödvändiga vården utan att deras trygghet äventyras. Genom att integrera IBIC i policyn kan vi tillgodose både medarbetares och brukares 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.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-08-15

Diarienummer N160-0888/24

Handläggare: Ann Karlberg, Linda Andersson,

Linus Persson

ann.karlberg@aldrevardomsorg.goteborg.se

Svar på remiss – motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. avstyrker motion om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun.
2. översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till stadsledningskontoret.
3. förklarar beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

I en motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera föreslås att en bönepolicy införs inom sektorn för funktionsstöd, förskola samt äldreomsorgen i Göteborgs kommun för att skapa en inkluderande och respektfull arbetsmiljö där alla medarbetare vet vad som förväntas av dem. Motionärerna menar att genom att inte tillåta böneritualer under arbetstid minskar risken för att verksamheten störs eller att andra medarbetare belastas av ökade arbetsbördor på grund av att vissa tar flera pauser för religiösa ritualer. Vidare lyfter motionärerna att det även främjar en rättvis behandling av alla medarbetare, oavsett religiös övertygelse.

Förvaltningen bedömer att utifrån gällande lag och praxis finns inte lagstöd för att inrätta en bönepolicy i enlighet med motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera.

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.

Bedömning ur social dimension

Förslaget bedöms ha en negativ inverkan utifrån ett mångfaldsperspektiv. Förslaget skulle också kunna strida mot de mänskliga rättigheterna då en arbetsgivare inte kan vägra en arbetstagare att utöva sin religion under arbetstid. Att förhindra religionsutövning på ett sådant sätt kan anses strida mot 2 kapitlet 1 § första stycket punkt 6 regeringsformen och artikel 9 i Europakonventionen. Arbetsgivaren har viss skyldighet att anpassa verksamheten efter arbetstagares religionsfrihet så länge det inte medför allvarliga svårigheter för arbetsgivaren (Europadomstolens dom i mål nr 8160/78).

Samverkan

Information ges på förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 18 september 2024.

Beslutet skickas till

Stadsledningskontoret

Bilagor

1. Motion av Agneta Kjaerbeck (SD), Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) om en bönepolicy för personalen inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg, H 2024 nr 84

Ärendet

Stadsledningskontoret har remitterat en motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera gällande en bönepolicy för medarbetare inom sektorn för funktionsstöd, förskola samt äldreomsorgen i Göteborgs kommun. Ärendet har sänts till äldre samt vård- och omsorgsnämnden för yttrande. Yttrandet ska ha inkommit till stadsledningskontoret senast den 30 september 2024.

Beskrivning av ärendet

Agneta Kjaerbeck (SD) Jörgen Fogelklou (SD) och Sanda Anton Henriksson (SD) har lagt en motion om att införa en bönepolicy för medarbetare inom sektorn för funktionsstöd, förskola och äldreomsorg i Göteborgs kommun. Motionärerna lyfter att Göteborgs kommun ska sträva efter en effektiv och säker arbetsmiljö för alla medarbetare inom vård- och omsorg vilket är en förutsättning för bästa möjliga insats för vård- och omsorgstagare och elever. Ett viktigt led i detta arbete är att säkerställa att verksamheterna bedrivs smidigt och utan onödiga avbrott. Motionärerna framför vidare att religiösa ritualer på arbetsplatser kan störa arbetsflödet och påverka arbetsmiljön negativt för både utövare och kollegor. Vidare framförs att användningen av gemensamma utrymmen för religiösa ändamål kan leda till laddade situationer när det påverkar andra medarbetares upplevelser av ett neutralt arbetsutrymme. Motionärerna menar att då Göteborgs Stad 2012 införde en policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap som inkluderar en rökfri arbetstid, är det viktigt med en liknande policy för bönefri arbetstid.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att utifrån gällande lag och praxis finns det inte stöd för att inrätta bönepolicy i enlighet med motion av Agneta Kjaerbeck (SD) med flera. Förvaltningen föreslår därför att nämnden beslutar att avstyrka motionen.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Linda Andersson
Avdelningschef

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör