

Handläggare
Joakim Olsson
Isabella Sauma
Telefon: 0850819207
0850819427

Till
Farsta stadsdelsnämnd
2022-03-17

Finns det en tystnadskultur i stadsdelsförvaltningen och/eller nämnden?

Svar på skrivelse från SD

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på en skrivelse från Sverigedemokraterna om huruvida det finns en tystnadskultur i stadsdelsförvaltningen och/eller nämnden.

Sammanfattning

I en skrivelse till stadsdelsnämnden frågar Sverigedemokraterna om det finns en tystnadskultur i stadsdelsförvaltningen. Skrivelsen har sin grund i en rapport som granskar om det förekommer en tystnadskultur kopplat till kriminella strukturer bland anställda i Göteborgs stad.

Förvaltningen arbetar lokalt, och även centralt i staden, genom olika nätverk, med att aktivt förebygga och motverka hot och otillbörlig påverkan kopplat till kriminella strukturer.

Bakgrund och skrivelsens innehåll

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 16 november 2021 fick förvaltningen i uppdrag att bereda en skrivelse från Sverigedemokraterna. Skrivelsen hänvisar till rapporten *Finns det en tystnadskultur i Göteborg stad* av Anna Ekström. I rapporten har man granskat om det förekommer en tystnadskultur kopplat till kriminella strukturer bland anställda i kommunen. I granskningen framkom tecken på att det fanns en tystnadskultur som påverkade arbetsmiljön.

Sverigedemokraterna hänvisar också till ett uttalande från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) om att samma typ av problem existerar i flera verksamhetsområden i Sverige. Detta gör att Sverigedemokraterna ställer frågan om situationen inom Farsta stadsdelsförvaltning och nämnd. Partiet ställer tre frågor till förvaltningen:

1. Relaterat till den verklighet som rapporten för Göteborgs stad beskriver – hur är situationen för de anställda i stadsdelsförvaltningens verksamheter?
2. Finns det exempel på där anställda utsatts för hot eller otillbörlig påverkan i sin tjänsteutövning?
3. Finns det etablerade rutiner/program för att hantera/motverka eventuella hot och försök till otillbörlig påverkan?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för individ- och familjeomsorg i samråd med övriga avdelningar.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Otillbörlig påverkan kan ses som ett verktyg som kan användas för att nå ekonomisk vinning, inflytande och makt eller för att påverka en rättsprocess eller en beslutsfattare. Otillbörlig påverkan övergår till otillåten påverkan då den genomförs med metoder som i sig utgör brott, såsom hot eller ofredande.

Förvaltningen arbetar aktivt med att förebygga otillbörlig påverkan och hot inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet grundar sig på olika handlingsplaner och program som tagits fram i staden.

Exempel på handlingsplaner som vägleder arbetet är *Att upptäcka, utreda och förebygga välfärdsbrott – handlingsplan 2022-2025*. Planen beskriver kommunfullmäktiges uppdrag till nämnder och styrelser och hur arbetet kan utvecklas och systematiseras vad gäller att motverka välfärdsbrott.

Även i *Stockholms stads säkerhetsprogram 2020-2023* beskrivs målen för stadens säkerhetsarbete och hur arbetet ska genomföras och följas upp. Programmet anger fem särskilda fokusområden för säkerhetsarbetet under programperioden. Ett av fokusområdena är otillåten påverkan samt hot och våld mot anställda.

Förvaltningen arbetar även enligt stadens *Handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare 2019-2022*. Handlingsplanen innefattar bland annat hur man arbetar för att förebygga och motverka otillbörlig påverkan, hot och våld mot tjänstepersoner. Handlingsplanen har en viktig funktion och arbetet förutsätter centralt och lokalt stöd.

Förvaltningen fortsätter att prioritera arbetet för en trygg arbetsmiljö för medarbetare och chefer i syfte att motverka hot och våld. Detta görs även inom ramen för det pågående jämställdhetsarbetet.

Förvaltningen ser allvarligt på hot och otillbörlig påverkan. Vi har kommit långt i arbetet med att förebygga hot- och våldssituationer. Rapportering av hot och våld samt otillbörlig påverkan görs men det kan finnas ett mörkertal i antal rapporteringar. Ett aktivt arbete utförs för att motverka och förebygga påverkan kopplat till kriminella strukturer som hämmar personalens arbete och som har en negativ påverkan på arbetsmiljön. Förvaltningen har kända rutiner för att agera och vidta åtgärder om en medarbetare utsätts för hot och våld, och fortsätter att utveckla arbetet kring otillbörlig påverkan.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Gunilla Ekstrand
Stadsdelsdirektör
Första stadsdelsförvaltning

Therese Grahn
Avdelningschef
Första stadsdelsförvaltning

Bilaga
Skrivelsen

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Gunilla Ekstrand, Stadsdelsdirektör	2022-02-24
Therese Grahn, Avdelningschef	2022-02-24