

Handläggare
Anna Palén
Telefon: 08-508 15 103

Till
Skarpnäcks stadsdelsnämnd
2022-02-03

Finns det en tystnadskultur i stadsdelens förvaltning och/eller nämnd?

Svar på skrivelse från Carl Svensson (SD) och Julian Kroon (SD)

Förvaltningens förslag till beslut

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutar att detta tjänsteutlåtande överlämnas som svar på skrivelsen.

Bakgrund

Skrivelse har inkommit till stadsdelsnämnden för beredning. Skrivelsen inkom 2021-11-25 från Carl Svensson (SD) och Julian Kroon (SD) och rör frågor huruvida det finns en tystnadskultur i stadsdelens förvaltning och/eller nämnd.

Ärendet

I skrivelsen tar Carl Svensson (SD) och Julian Kroon (SD) upp att det nyligen släppts en rapport (Finns det en tystnadskultur i Göteborg stad? av Anna Ekström) som granskat om det existerar en tystnadskultur bland anställda i Göteborg stad som är kopplad till kriminella strukturer. Resultatet visade att det finns en tystnadskultur som hämmar personalens arbete och som har en negativ påverkan på arbetsmiljön.

Det framgår av skrivelsen att det enligt ett uttalande från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) existerar samma problematik inom flera verksamhetsområden i Sverige vilket väcker frågor om situationen i vår egen stadsdelsförvaltning och dess anknutna nämnd.

Skrivelsen avslutas med följande frågeställningar till förvaltningen att besvara:

- Relaterat till den verklighet som rapporten för Göteborgs stad beskriver - hur är situationen för de anställda i stadsdelens förvaltningar?
- Finns det exempel på där anställda utsatts för hot eller otillbörlig påverkan i sin tjänsteutövning?

- Finns det etablerade rutiner/program för att hantera/motverka eventuella hot och försök till otillbörlig påverkan?
- Hur uppfattar förvaltningen att nämnden agerar i frågor om uppdagad kriminalitet hänfört till ovanstående beskriven problematik, i stadsdelen?
- Har förvaltningen några specifika önskemål som nämnden bör och kan agera på?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för individ och familjestöd. Pensionärsrådet och förvaltningsgruppen har behandlat ärendet 2022-01-27.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ser att en riskgrupp för att utsättas för hot eller otillbörlig påverkan i sin tjänsteövning är medarbetare och chefer som inom socialtjänstens verksamheter arbetar med myndighetsutövning. Särskilt i arbetet med individer och familjer där ärenden generellt är av komplex karaktär och kan ha stor påverkan på den enskildes livssituation.

Det förekommer att förvaltningens anställda utsätts för otillåten påverkan och hot. De flesta händelser de senaste åren har rört medarbetare som arbetar med ekonomiskt bistånd eller barn och unga men otillåten påverkan förekommer i alla verksamheter. Verbala okvädningsord liksom nedlåtande omdömen om personer utifrån kön eller etnicitet är mest förekommande tillsammans med hot om att gå till media i syfte att ändra ett myndighetsbeslut.

Förvaltningen har etablerade rutiner mot hot och våld inom ramen för arbetsmiljöarbetet och socialtjänstens handlingsplan för förbättrad arbetssituation för biståndshandläggare och socialsekreterare. Rutinerna som är framtagna syftar till att förebygga och hantera hot och våld i tjänsten för medarbetare och chefer och utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter, vilka innebär att chefer och medarbetare är skyldiga att följa dem.

Efter att hot och våld togs med som en aspekt i stadens handlingsplan för förbättrad arbetssituation har stadens berörda fackförvaltningar under 2021 arrangerat en serie workshops på temat otillåten påverkan. Resultatet kommer att tas vidare under 2022 såväl stadsövergripande som inom förvaltningen lokalt. Inom förvaltningen kommer utvecklingsarbetet innebära revidering av socialtjänstens rutin mot hot och våld för att mer beakta riskobservationer och tillbud som handlar om otillåten påverkan samt i syfte att öka rapporteringsgraden. Under februari kommer

också en kompetensutvecklingsinsats för alla förvaltningens chefer att genomföras.

För att nämnden ska kunna ta sitt ansvar har den behov av kunskap om förvaltningens arbete med att hantera och förebygga incidenter. Beskrivning finns i verksamhetsplan med bilagor, till exempel finns beskrivet de åtgärder som förvaltningen arbetar med i väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan. Som incidenter räknas såväl arbetsskada, tillbud och riskobservation. Incidenter ska anmälas i IA som är stadens incidentrapporteringssystem varpå närmaste chef utreder inkommen rapport och vidtar erforderliga åtgärder i enlighet med nämndens fördelning av arbetsmiljöansvar.

Förvaltningen uppskattar att frågan har lyfts så tydligt i kommunfullmäktiges budget och att den därmed både hålls aktuell och bidrar till kunskapsspridning över staden. Det är för förvaltningen tydligt att nämnden är intresserad och engagerad i ämnet.

Maria Mathiasson Laxvik
Stadsdelsdirektör

Hanna Jakhammer
Avdelningschef

Bilagor

Skrivelse från Carl Svensson (SD) och Julian Kroon (SD)

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Maria Mathiasson Laxvik, Stadsdelsdirektör	2022-01-19
Hanna Jakhammer, Avdelningschef	2022-01-19