



Beslutsunderlag

Utfärdat 2023-10-02

Diarienummer -

Handläggare

Petra Willquist

Telefon: 031-368 55 14

E-post: petra.willquist@gotalejon.goteborg.se

Information om handlingsplaner

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen antecknar information om handlingsplaner mot tystnadskultur och handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige fastställde den 23 maj 2023 Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskulturer. Den 8 juni fattade kommunfullmäktige även beslut om Göteborgs stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen. Ärendet innehåller information om dessa handlingsplaner.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Arbete med planerna har ännu inte påbörjat och någon bedömning ur ekonomisk dimension har ej gjorts.

Bedömning ur ekologisk dimension

Arbete med planerna har ännu inte påbörjat och någon bedömning ur ekologisk dimension har ej gjorts.

Bedömning ur social dimension

Arbete med planerna har ännu inte påbörjat och någon bedömning ur social dimension har ej gjorts.

Samverkan

Ingen samverkan har genomförts i framtagande av rapporteringen.

Bilagor

1. Presentationsmaterial om handlingsplaner
2. Följebrev om nya handlingsplaner
3. Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskulturer

4. Göteborgs stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen

Ärendet

Kommunfullmäktige fastställde den 23 maj 2023 Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskulturer. Den 8 juni fattade kommunfullmäktige även beslut om Göteborgs stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen. Ärendet innehåller information om dessa handlingsplaner.

Beskrivning av ärendet

Göteborgs stad har tagit fram två nya handlingsplaner:

- Stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen
- Motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter.

Styrelsen ska informeras om dessa planer.

De två fastställda handlingsplanerna har koppling till trygghetsskapande och brottsförebyggande men även arbetsmiljö, medarbetarskap och chef/ledarskap.

Handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen innehåller fyra fokusområden med flera olika insatser. Ett par insatser omfattar samtliga nämnder och styrelser. Dessa insatser är:

- Säkerställa att samtliga berörda nämnder och styrelser deltar i myndighetsgemensamma insatser mot organiserad brottslighet
- Identifiera vilka verktyg nämnd/styrelse har för att motverka gängkriminalitet och nyrekrytering

Handlingsplan för att motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter innehåller tre fokusområden och ett antal insatser. Majoriteten av insatserna omfattar samtliga nämnder och styrelser har tonvikt på ökad kompetens.

Båda planerna ska implementeras i bolagets verksamhet. Stadsledningskontoret erbjuder stöd i implementeringsarbetet i form av mallar och processtöd. Arbetet kommer att följas upp årligen i mars månad i Stratsys.

Bolagets bedömning

Det är bolagets bedömning att arbetet med att implementera handlingsplanerna behöver påbörjas under hösten 2023 men att planerna i huvudsak innebär justering och förtydligande av redan befintliga arbetsätt.

**Göteborgs Stads nya handlingsplaner:
Stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella
samhällen
Motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter**

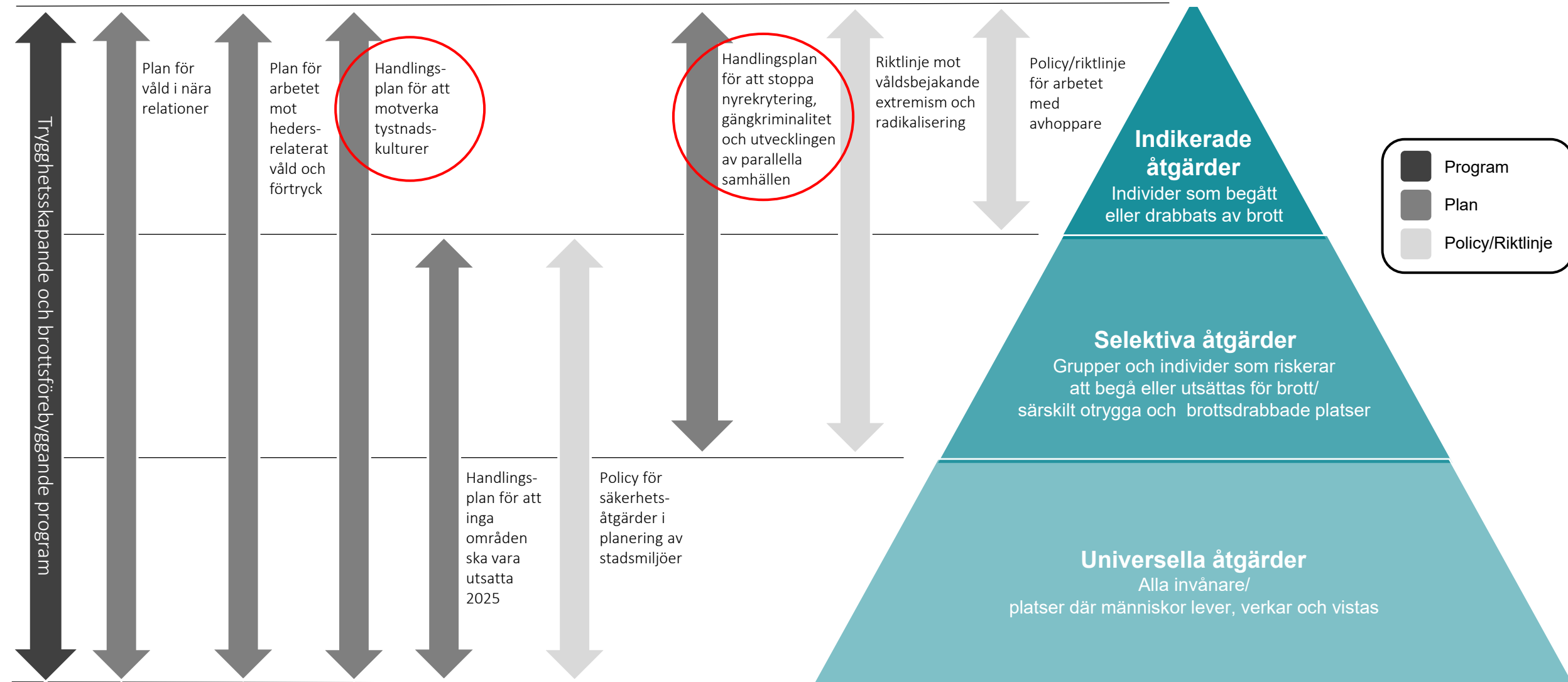
Juni 2023

Bakgrund

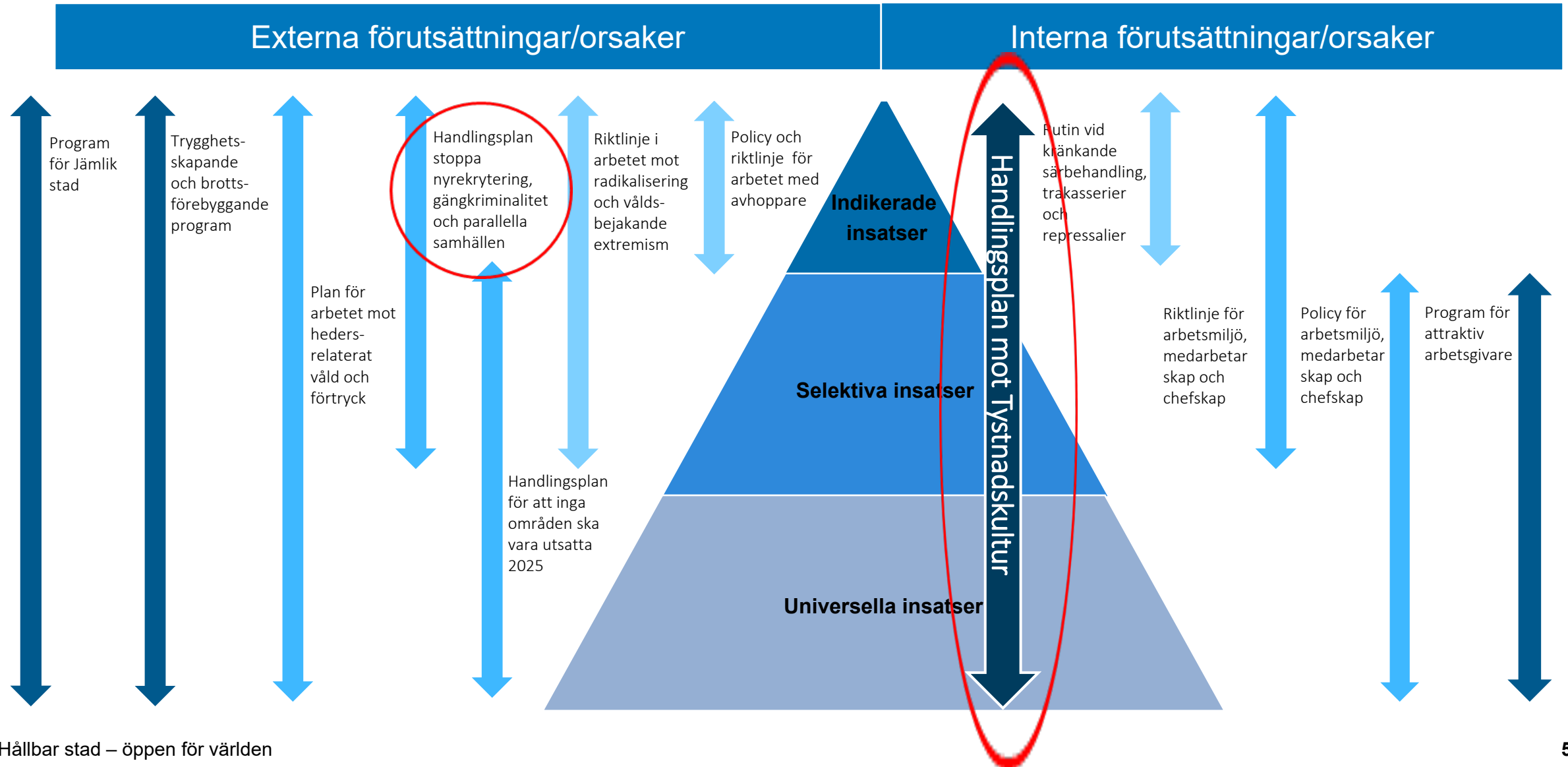
- Handlingsplanerna har varit på nämnd- och bolagsremiss
- Beslut i kommunfullmäktige den 23 maj 2023, [§5: Handlingsplan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025](#)
- Beslut i kommunfullmäktige den 8 juni 2023, [§7: Handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen 2023-2026](#)



Styrande dokument inom trygghetsskapande och brottsförebyggande området



Styrande dokument inom arbetsmiljö, medarbetarskap och chef/ledarskap



Samspelet mellan program och handlingsplan

Program beskriver vad som ska uppnås inom ett visst område

Handlingsplan är ett relativt uttömmande dokument som innehåller konkreta åtgärder och eventuellt mål inom ett område. Den kan utgöra en konkretisering av ett beslutat program

Syftet med de nya handlingsplanerna är att tydliggöra och skapa förutsättningar för nämnder och styrelser att genomföra och utveckla de insatser som krävs för att

- stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen
- motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter

Handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen

Handlingsplanen innehåller

Fokusområde 1: Tidiga och förebyggande insatser, fem insatser

Fokusområde 2: Insatser riktade till målgruppen som är gängkriminell eller riskerar att rekryteras till kriminalitet, fyra insatser

Fokusområde 3: Ett samordnat arbete med helhetsperspektiv, två insatser

Fokusområde 4: Kunskapsbaserat arbete och välgrundad kompetens, sex insatser

Tonvikt på välfärdsinsatser (socialtjänst, förskola & skola, vård/omsorg) och ökad kompetens.

Tre insatser skiljer ut sig och omfattar samtliga nämnder och styrelser.

Handlingsplan motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter

Handlingsplanen innehåller

Fokusområde 1: Ökad tydlighet och struktur, fem insatser

Fokusområde 2 Ökad kompetens, fyra insatser

Fokusområde 3 Stärkt ledarskap och organisationskultur, tre insatser

Majoriteten av insatserna omfattar samtliga nämnder och styrelser och har tonvikt på ökad kompetens.

Många av insatserna är i olika utsträckning pågående inom stadens verksamheter idag.

Välkomna på lanseringsevent i september

- **13 september 08.30-11.00:** Tidiga och förebyggande insatser och insatser riktade till målgruppen som är gängkriminell eller riskerar att rekryteras till kriminalitet. **Målgrupp:** Förvaltnings- och bolagsledningar (samtliga nämnder och styrelser), socialförvaltning Nordost, Sydväst, Centrum och Hisingen, IOFF, förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen samt utbildningsförvaltningen
- **18 september 14.00-16.30:** Samordna stadens strukturella förmåga för att motverka organiserad brottslighet, parallella samhällsstrukturer samt tystnadskulturer. **Målgrupp:** Förvaltnings- och bolagsledningar (samtliga nämnder och styrelser), HR, kommunikationschefer, controllers, säkerhetsfunktioner
- **Teamspresentation* 21 september 14.00-16.30:** Samordna stadens strukturella förmåga för att motverka organiserad brottslighet, parallella samhällsstrukturer samt tystnadskulturer. **Målgrupp:** Förvaltnings- och bolagsledningar (samtliga nämnder och styrelser), HR, kommunikationschefer, controllers, säkerhetsfunktioner

*Presentationen kommer att spelas in

Stadsledningskontoret erbjuder under planperioderna

Stöd till implementering i form av **mallar** och **processtöd** för att:

- 1) Identifiera sitt nuläge utifrån insatser definierade i planerna
- 2) Utforma mål och aktiviteter för att genomföra önskat läge

Mallar: GAP-matris (nuläge), effektlogik (identifiera aktiviteter)

Processtöd: Workshop 3h för att starta upp arbetet med att identifiera nuläge och aktiviteter inför genomförandefasen

Vill din organisation få processtöd att starta upp arbetet utifrån handlingsplanerna? Boka in er på workshop genom att kontakta: dajana.mehdin@stadshuset.goteborg.se

Avdelning Trygghet och samhälle kommer erbjuda stöd och svara på frågor inom det trygghetsskapande och brottsförebyggande området **varannan torsdag mellan klockan 8.30-9.15** (med start 7 sep): [Klicka här för att ansluta till mötet](#)

Uppföljning i Stratsys

Uppföljning kommer att ske årligen i mars månad under planperioderna och bygga på följande tre steg:

- Steg 1 nuläget ska vara kartlagt, utvecklingsbehoven identifierade och tidsatta
- Steg 2 fokus på genomförda utvecklingsbehov som rapporterades i steg 1, aktiviteter sker för att arbeta i enlighet med handlingsplan
- Steg 3 resultat av arbetet i enlighet med handlingsplanerna

Uppföljningsfrågor kommer att finnas tillgängliga tre månader innan sista svarsdatum

Kontakt

Avdelning Trygghet och Samhälle

dajana.mehdin@stadshuset.goteborg.se

kaj.larsson@stadshuset.goteborg.se

Kompetensteam otillåten påverkan och tystnadskulturer

catharina.lindstedt@stadshuset.goteborg.se

annika.2.andersson@stadshuset.goteborg.se

Information om nya handlingsplaner inom Göteborgs Stad

Kommunfullmäktige fastställde den 23 maj 2023 Göteborgs stads handlingsplan för att motverka tystnadskulturer. Den 8 juni fattade kommunfullmäktige även beslut om Göteborgs stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen.

Samtliga förvaltningar och bolag får i uppdrag att implementera och efterleva handlingsplanerna från och med datum för besluten, samt att anmäla sitt deltagande till någon av lanseringsträffarna i september 2023. Handlingsplanerna kommer att sättas i sammanhang med övriga styrdokument för säkerhetsområdet, det trygghetsskapande och brottsförebyggande området samt stadens styrande dokument inom arbetsmiljö, medarbetarskap och chef/ledarskap då dessa utgör en helhet.

Stöd i implementering av handlingsplanerna

Stadens ledarforum

Förvaltnings- och bolagsdirektörer kommer att informeras gällande inriktning, styrning och uppföljning av handlingsplanerna på Stadens ledarforum den 15 september.

ToB-torget¹ varannan torsdag

Stadsledningskontoret kommer att finnas tillgängliga jämna torsdagar från den 7 september 2023 till den 13 juni 2024 mellan klockan 8.30-9.15 för att erbjuda stöd och svara på frågor inom det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmets område samt underliggande planer. En gång i månaden kommer mötet ha en kort presentation kring ett utvalt temaområde i program och/eller planer. Inbjudan med länk samt kallelse i Outlook skickas separat till förvaltnings- och bolagsbrevlådor samt till nyckelpersoner inom det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet.

Lanseringsträff

Stadsledningskontoret bjuder in till tre träffar för information, dialog och nätverkande gällande handlingsplanerna. Två träffar sker på stadsledningskontoret och en ges digitalt via Teams. Handlingsplanerna kommer att sättas i sammanhang med övriga

¹ Ett digitalt forum inom det trygghetsskapande och brottsförebyggande området sep 2023-juni 2024

styrdokument för säkerhetsområdet, det trygghetsskapande och brottsförebyggande området samt stadens styrande dokument inom arbetsmiljö, medarbetarskap och chef/ledarskap då dessa utgör en helhet och följs upp samlat. Det kommer även att finnas tillfälle för samtal och frågor.

Lanseringsträffarna för de båda handlingsplanerna har utifrån innehåll delats upp i två olika tre olika tillfällen med två inriktningar:

- Inriktning tidiga och förebyggande insatser: den 13 september kl. 8.30-11.00 fokuserar på tidiga och förebyggande insatser samt insatser riktade mot gängkriminalitet och risken för att rekryteras till kriminalitet.
Målgrupp: Förvaltnings- och bolagsledningar eller utsedda för socialförvaltning Nordost, Sydväst, Centrum och Hisingen, IOFF, Förskoleförvaltningen, Grundskoleförvaltningen samt Utbildningsförvaltningen
- Inriktning stadens strukturella förmåga: den 18 september kl. 14.00-16.30 och den 21 september kl. 14.00-16.30 (Teams) fokuserar på insatser gällande stadens strukturella-förmåga att motverka organiserad brottslighet, parallella samhällen samt tystnadskulturer.
Målgrupp: Förvaltnings- och bolagsledningar eller utsedda representanter för samtliga nämnder och styrelser. Förslag på representanter: HR, kommunikationschefer, controllers, säkerhetsfunktioner.

Av utrymmesskäl har varje förvaltning eller bolag max tre platser (till de fysiska tillfällena) så en samordning inom förvaltningen/bolaget behövs. Stadsledningskontoret ser gärna att förvaltning- och bolagsledningarna är representerade. Alla som önskar delta behöver skicka in en egen anmälan senast den 1 september: [Anmäl deltagare till lanseringsträffarna](#)

Processtöd

Avdelning Trygghet och samhälle på stadsledningskontoret kommer att erbjuda processtöd under implementeringen av handlingsplanerna för att förvaltningar och bolag ska kunna identifiera sitt nuläge utifrån de insatser som är definierade i handlingsplanerna samt att utforma mål och aktiviteter för att nå önskat läge. Vill din organisation få processtöd att starta upp arbetet utifrån handlingsplanerna? Boka in er på workshop genom att kontakta dajana.mehdin@stadshuset.goteborg.se eller kaj.larsson@stadshuset.goteborg.se

Chefoskopet, en fördjupad information

För att implementera verktyget "Chefoskopet" i enlighet med handlingsplanen för att motverka tystnadskulturer kommer separata informationsträffar hållas där en fördjupad information ges kring processen för genomförande samt det processtöd som erbjuds från stadsledningskontoret.

Dessa träffar genomförs följande datum (separat inbjudan kommer):

- Onsdag 27/9 kl. 13.00-14.00 digitalt

- Måndag 2/10 kl. 14.00-15.00 digitalt

Uppföljning av handlingsplanerna

Handlingsplanerna följs upp årligen till kommunfullmäktige på en stadenövergripande nivå. Kommunstyrelsen har uppdrag att ansvara för en samlad uppföljning av handlingsplanerna.

Uppföljning kommer att ske årligen i mars månad under planperioderna och bygga på följande tre steg:

- Steg 1 nuläget ska vara kartlagt, utvecklingsbehoven identifierade och tidsatta
- Steg 2 fokus på de genomförda utvecklingsbehov som identifierades i steg 1
- Steg 3 resultat av arbetet i enlighet med handlingsplanerna (effekter)

Varje nämnd och styrelse ansvarar för sin egen uppföljning av handlingsplanerna. Analyser ska ske löpande i samtliga nämnder/styrelser för att löpande kunna utveckla arbetet i verksamheten. Den lokala uppföljningen av planerna är av stor vikt. Bland annat kan de kompletterande nyckeltalen och indikatorerna som presenteras i planerna utgöra en grund för analysen för förvaltningar och bolag.

Nästa steg

Nedanstående punkter kan fungera som checklista vid planering för omhändertagande av handlingsplanerna:

- Informera nämnd/styrelse om de av kommunfullmäktige beslutade handlingsplanerna, använd bifogat bildspel och följebrev
- Informera ledningsgrupper om de av kommunfullmäktige beslutade handlingsplanerna, använd bifogat bildspel och följebrev
- [Anmäl deltagare till lanseringsträffarna \(max 3 platser per förvaltning/bolag\)](#)
- Utse förvaltningen/bolagets ansvarige för handlingsplanerna och meddela någon av kontaktpersonerna nedan
- Ta del av stadsledningskontorets mallar som är utarbetade som implementeringsstöd genom att höra av er till nedan kontaktpersoner
- Ta ställning till behov av processtöd genom en implementeringsworkshop och vid önskemål meddela kontaktpersoner nedan
- Lyft in förvaltningens/bolagets utpekade ansvar i handlingsplanerna till verksamhetsplaner under planperioden

Kontaktpersoner planeringsledare på avdelning Trygghet och samhälle, stadsledningskontoret:

Dajana Mehdin, dajana.mehdin@stadshuset.goteborg.se

Kaj Larsson, kaj.larsson@stadshuset.goteborg.se

Kontaktperson planeringsledare i kompetensteam tystnads kulturer/otillåten påverkan:

Catharina Lindstedt, catharina.lindstedt@stadshuset.goteborg.se

Annika Andersson, annika.2.andersson@stadshuset.goteborg.se

Christina Eide

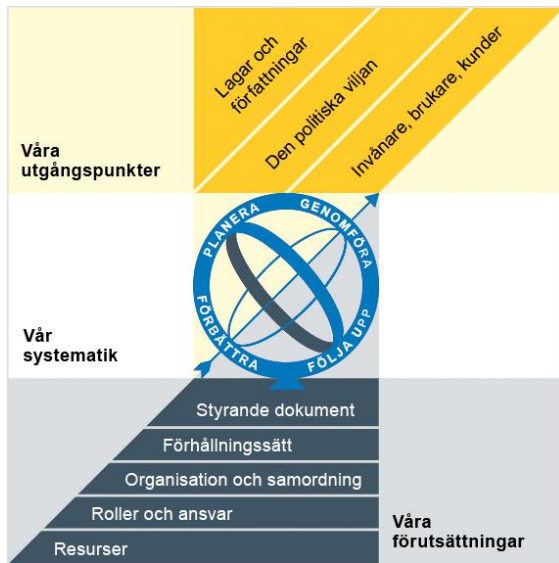
Direktör, Utveckling av stadens verksamheter

Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023– 2025

Planerande styrande dokument

Vision
Program
► Plan

Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Samtliga nämnder och styrelser	Diarienummer: 0116/22	Datum och paragraf för beslutet: 2023-05-25, § 5
Dokumentsort: Handlingsplan	Giltighetstid: 2023–2025	Senast reviderad: -	Dokumentansvarig: Avdelningschef Trygghet och samhälle

Bilagor:

1. Koppling till andra styrande dokument
 2. Uppföljning och förslag till indikatorer
 3. Bakomliggande orsaker till tystnadskulturer
-

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna plan	4
Vem omfattas av planen	4
Giltighetstid	4
Bakgrund	4
Stödjande dokument	4
Genomförande av denna plan	5
Uppföljning av denna plan	5
Utgångspunkter	5
Centrala definitioner	6
Flera styrande dokument – samma mål	7
Planen	9
Fokusområde 1: Ökad tydlighet och struktur	9
Fokusområde 2 Ökad kompetens	16
Fokusområde 3 Stärkt ledarskap och organisationskultur	19
Bilaga 1: Koppling till andra styrande dokument	23
Bilaga 2: Uppföljning och förslag till indikatorer	27
Bilaga 3: Bakomliggande orsaker till tystnadskultur	29

Inledning

Syftet med denna plan

Handlingsplanens syfte är att skapa förutsättningar för nämnder och styrelser att genomföra och utveckla insatser som krävs för att motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2023 till 2025.

Bakgrund

Kommunfullmäktiges budget för 2022 framgår att Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsplats och en arbetsgivare som upprätthåller god arbetsmiljö och motverkar tystnadskultur och att kriminellas påverkan på enskilda områden och människor ska brytas. Kommunfullmäktige har därför givit kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med berörda nämnder och styrelser ta fram en handlingsplan för att motverka alla former av tystnadskultur.

Stödjande dokument

Nedan följer ett urval av de dokument som har använts vid framtagandet av handlingsplanen och stödjer handlingsplanens insatser:

- Stöddokument för vad som gäller vid misstanke om brott i samband med anställningen och att vittna.
- Metodhandbok i att motverka otillåten påverkan (Göteborgs Stad).
- Att förebygga och hantera påverkansförsök (Brottsförebyggande rådet
- Tystnadskulturer – en studie om tystnad mot rättsväsendet (Brottsförebyggande rådet 2019:10).
- Vålfärdsbrott och otillåten påverkan (SKR 2021)
- Chefers organisatoriska förutsättningar i kommunerna (SNS 2017)
- Attraktivt och hållbart chefsarbete. Organisatoriska förutsättningar och chefsarbete i Göteborgs Stad (Göteborgs Universitet 2020)

Genomförande av denna plan

Varje nämnd och styrelse med ansvar i handlingsplanen ansvarar för implementeringen i den egna organisationen och genomförandet av respektive insats. Kommunstyrelsen ansvarar för att stödja en samlad implementering, genomförande och samordning av handlingsplanen som helhet och andra näraliggande styrande dokument.

Uppföljning av denna plan

Kommunstyrelsen ansvarar för en samlad uppföljning av Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur och andra näraliggande styrande dokument som bidrar till målet. Uppföljningen sker inom ramen för uppföljningsprocessen. Nämnder och styrelser ska följa utvecklingen inom den egna förvaltningen/bolaget löpande.

Planen består av tre fokusområden med ett antal insatser. För varje insats anger planen ett förväntat resultat. Planens fokusområden ska följas upp utifrån ett antal indikatorer och nyckeltal.

Indikatorer och nyckeltal följs upp årligen till kommunfullmäktige på en stadenövergripande nivå. Indikatorerna ska följas upp inom ramen för ordinarie uppföljning. I analysen rekommenderas att även andra relevanta nyckeltal används. Analys ska ske löpande på samtliga nämnder/styrelser för att kunna följa och utveckla arbetet i verksamheten. Den lokala uppföljningen av planen är av stor vikt.

Planens implementering följs upp i en halvtidsuppföljning och planens resultat och effekt följs upp i en slutuppföljning. Som stöd finns ett antal indikatorer och nyckeltal, se förslag i bilaga 2.

Utgångspunkter

Lägesbilden över otillåten påverkan och tystnadskulturer i Göteborgs Stad (dnr 1060/21) visar att flera verksamheter i staden har inslag av tystnadskulturer och att dessa förekommer i olika omfattning, olika karaktär och har olika primära orsaker. Detta innebär att de åtgärder som behöver genomföras för att motverka orsakerna till tystnadskultur behöver vara anpassade utifrån verksamhetens karaktär och grundproblematik. Åtgärderna behöver även genomföras i dialog med medarbetare, chefer och fackliga organisationer för att få effekt.

Även om tystnadskulturer har olika orsaker och behöver åtgärdas på olika sätt så behöver staden gemensamt, systematiskt och långsiktigt skapa kulturer och strukturer som motverkar förekomsten. Det handlar dels om att bekämpa och stå emot alla former av hot, otillåten påverkan och trakasserier, vilket har negativ påverkan på såväl medarbetare som den service kommunen kan leverera till invånare, brukare och företag. Det handlar även om att öka kunskapen om vad som orsakar tystnadskulturer och hur dessa kan motverkas genom proaktiva åtgärder. Staden som arbetsgivare måste även säkerställa en hög tillit inom organisationen och mellan oss som arbetar i staden och dem vi är till för. Strukturen för detta måste finnas tydligt i stadens ordinarie processer genom stöd till medarbetare och chefer. Ytterst är otillåten påverkan och tystnadskultur även ett hot mot demokratin.

För att motverka tystnadskulturer krävs även ett långsiktigt arbete med att skapa en god organisationskultur och goda förutsättningar för ett nära och tryggt ledarskap. Att skapa en bra och gemensam grund vad gäller ledarskap och organisationskultur är ett arbete som kräver stor uthållighet och en gemensam riktning där målet är att gå från delar till helhet och agera som en stad.

Centrala definitioner

Individuell tystnad och tystnadskultur

Skälen till tystnad kan både vara kollektiva och individuella. Det som skiljer individuella skäl till tystnad från en tystnadskultur är att man i en tystnadskultur tillskrivit sig normer, föreställningar, vanor och antaganden utifrån sitt avgränsande kollektiv. Dessa normer reproduceras kontinuerligt. De individuella skälen till tystnad kan i stället ta intryck av normer som finns i samhället i stort, utan att för den sakens skull uppfylla kraven för att utgöra en tystnadskultur.

Det saknas en tydlig definition av tystnadskultur. I denna handlingsplan åsyftas primärt en organisationskultur som präglas av ett beteende där en grupp tillägnat sig normer, föreställningar, vanor och antaganden som medför att personer i gruppen drar sig för att uttala sig om ett givet ämne. Det kan handla om missförhållanden, att arbetsuppgifter inte genomförs på det sätt som de ska genomföras, sexuella trakasserier, att anställda bevittnar händelser som de håller tyst om eller ekonomiska oegentligheter. Det kan också handla om att chefer eller andra tongivande personer tystar medarbetare som gör att information inte sprids på det sätt som det ska eller att medarbetare inte rapporterar och anmäler händelser, men också att medarbetare tystar medarbetare.

Oavsett vad tystnaden grundar sig i finns olika anledningar till att en individ är tyst. Dessa anledningar kan vara samma oavsett om tystnaden har kollektiva eller individuella bakomliggande skäl. Med andra ord, individen kan agera på samma sätt till följd av egna motiv eller till följd av tystnadskulturer.

Vanliga orsaker till tystnad är rädsla för hot, våld och otillåten påverkan. På individnivå finns också oro och skam som vanliga orsaker till tystnad där individen upplever att det är säkrare att vara tyst och följa majoritetens uppfattning än att ta risken att säga vad man tycker.

Tystnadskulturer kan uppstå både utifrån att extern och intern påverkan sker. Externa påverkare kommer utanför organisationen och vill på ett eller annat sätt påverka tjänstepersonens utövande av uppdraget. Intern påverkan kan innefattas av att chefer påverkar medarbetare, men också av att chefer påverkar andra chefer, att kollektiv av medarbetare och chef påverkar en annan medarbetare eller påverkan mellan medarbetare.

Otillåten påverkan och självcensur

Begreppet otillåten påverkan innefattar en rad olika handlingar som syftar till att påverka tjänstepersoner i deras myndighetsutövning. Det är ett samlingsnamn för trakasserier, hot, våld och korruption som utöver att vara ett stort arbetsmiljöproblem riskerar att påverka den enskilde tjänstepersonens myndighetsutövning och beslutsfattande.

Otillåten påverkan kan också vara en följd av händelser eller handlingar som inte är en direkt påverkan. Det gäller självcensur, socialt tryck och selektion där det handlar mer om kontexten som tjänstepersonen arbetar i än om enskilda fall av till exempel trakasserier och hot. Självcensur kan liknas vid tystnad och avser passivitet eller annan felaktig tjänsteutövning. Det kan handla om att vilja undvika situationer som upplevs obehagliga som exempelvis att behöva ta vissa beslut eller att upplevas besvärlig inför överordnad chef.

Självcensur kan motiveras av egna och andras tidigare erfarenheter av till exempel otillåten påverkan. I dessa fall känner tjänstepersonen obehag eller rädsla i situationer som påminner om tidigare händelser där otillåten påverkan inträffat. Detta kan resultera i att tjänstepersonen nästkommande gång väljer att inte ta ett beslut som hen egentligen borde ta trots att ingenting har hänt. Organisatorisk självcensur, vilken ibland ligger nära ett beteende som är accepterat, kan utgöra en direkt instruktion från överordnade. Det kan handla om att överordnad tar beslut eller avstår att ta vissa beslut på grund av egen rädsla för påverkaren/påverkarna.

Otillåten påverkan och självcensur är en grogrund för att individuell tystnad och tystnadskultur uppstår. För att motverka otillåten påverkan behöver alla delar i en organisation involveras.

Flera styrande dokument – samma mål

För att motverka att tystnadskulturer uppstår och vidmakthålls i Göteborg krävs åtgärder inom flera områden.

En teoretisk utgångspunkt är en uppdelning utifrån preventionsnivåer. Det handlar om universella, selektiva och indikerade åtgärder.

- Universell prevention: förebyggande insatser för breda grupper.
- Selektiv prevention: förebyggande insatser för avgränsade grupper (till exempel kända riskgrupper).
- Indikerad prevention: akuta och behandlande insatser.

Åtgärderna som vidtas i staden måste vara såväl universella som selektiva och indikerade. Universella åtgärder handlar om att stödja hela organisationen, från medarbetare till direktörer och förtroendevalda, med kunskap om otillåten påverkan, parallella samhällsstrukturer och hur den kan motverkas, men även om kunskap kring vad som utgör en tillitsfull organisation och ett nära ledarskap. Selektiva åtgärder riktar sig till vissa riskutsatta verksamhetsområden, men även till chefer som har i uppdrag att stötta medarbetarna. Indikerade åtgärder riktar sig till de medarbetare och chefer som riskerar att utsättas eller utsätts för otillåten påverkan eller upplever tystnadskulturer av annan orsak. Stadens stöd ska vara tydligt och utgå från medarbetarnas behov.

Handlingsplanen för att motverka tystnadskulturer inbegriper insatser inom samtliga preventionsnivåer. Andra styrande dokument inom området fokuserar på flera eller andra nivåer som riktar sig till andra målgrupper, exempelvis alla eller särskilda invånare i staden, såsom barn och unga, personer som riskeras att rekryteras till kriminella gäng eller boende i utsatta områden.

Planens mål

Handlingsplanen för att motverka tystnadskulturer i Göteborgs stad knyter an till mål och strategier som beskrivs i förslaget till Göteborgs Stads trygghetskapande och brottsförebyggande program med det övergripande målet att Göteborg är en trygg och säker stad där alla som lever, verkar och vistas tar ansvar och bidrar till ökad trygghet och minskad brottslighet. Handlingsplanen syftar särskilt till programmets strategi att Göteborgs Stad ska motverka tystnadskultur genom att stoppa alla former av otillåten påverkan av dess chefer och medarbetare. Handlingsplanen har även insatser som bidrar till målen att öka kunskapen, öka samverkan samt öka tryggheten till följd av rädslan att utsättas för brott.

Handlingsplanen bidrar även till att uppfylla målen i Göteborgs Stads program för Attraktiv arbetsgivare där det finns strategier som beskriver att staden ska förbättra förutsättningarna för chefer att leda det dagliga arbetet och utvecklingen av verksamheten. Strategierna syftar även till att utveckla stadens organisationskultur, så att tilliten ökar inom organisationen och mellan oss och dem vi är till för. Programmet lyfter även att staden ska ha ett ledarskap som främjar tilliten i organisationen.

Planen

Handlingsplanens syftar till att motverka att tystnadskulturer uppstår och vidmakthålls i Göteborgs Stad. Utifrån den kartläggning som genomförts angående bakomliggande orsaker till tystnadskulturer och nuvarande behov för att motverka dessa har planen indelats i tre fokusområden med tillhörande insatser som tillsammans visar hur stadens nämnder och styrelser ska prioritera för att motverka tystnadskulturer.

- Ökad tydlighet och struktur
- Ökad kompetens
- Stärkt ledarskap och organisationskultur.

Insatserna nedan utgår från ett eller flera av de ovan beskrivna fokusområdena men knyter ibland an till fler fokusområden än just det de har kategoriserats under. I slutet av respektive insats sammanfattas vad som ska åstadkommas, förväntat resultat och fördelning av ansvar för insatsen.

Fokusområde 1: Ökad tydlighet och struktur

Riktlinjer, rutiner, stöddokument och kontroll är en viktig del i ledningssystemet för att kunna säkra verksamhetens kvalitet i bolag och förvaltningar. Det handlar om att genom dessa skapa incitament för att vilja handla rätt, ha tillit till organisationen, känna trygghet i hur arbetet ska genomföras och göra det mer svårt och riskabelt att begå felaktigheter och brott.

Riktlinjer, rutiner och stödjande dokument behöver vara välkända av samtliga medarbetare och dessa behöver återkommande belysas för att de ska tillämpas. Det är också viktigt att introducera nyanställda i de rutiner som finns avseende exempelvis otillåten påverkan och rättsprocessen. Den interna kontrollen ska säkerställa efterlevnad av styrningen.

Mycket arbete för att motverka individuell tystnad och tystnadskulturer bör göras i det systematiska arbetsmiljöarbetet och säkerhetsarbetet. Inom dessa områden ska det finnas rutiner för både det förebyggande arbetet, när en händelse precis har hänt, samt rutiner för vad verksamheten ska göra efteråt. De definierar tillvägagångssätt, aktiviteter och är ett förebyggande arbetssätt för att motverka tystnad och tystnadskulturer. Detta framgår av arbetsmiljölagstiftningen och Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet. I sammanhanget är det viktigt att det, för den enskilde medarbetaren och chefen, är enkelt att ta del av information och tillämpa rutiner som överlappar mellan områdena.

Det är upp till varje verksamhet att ta fram de specifika rutiner som behövs för att säkerställa verksamhetens kvalitet och säkerhet för medarbetarna. Verksamheter som är särskilt riskfyllda eller komplicerade kan behöva en skärpt och mer riktad styrning i form av fler rutiner. Det kan exempelvis handla om verksamheter med omfattande kontakt med klienter där det finns risker för hot och våld. Där kan en rutin för rondering på ärenden eller skapande av team runt svåra ärenden öka personsäkerheten och minska risken för personfixering mot enskilda anställda och rutiner för att förebygga hot och våld minskar risken att utsättas för det och ökar tryggheten hos de anställda. Det kan också handla om verksamheter som hanterar stora utbetalningar eller har många kontakter med

leverantörer. Där kan till exempel rutin om att arbeta två vid särskilt känsliga beslut och kontrollsituationer utanför verksamhetens lokaler minska risken för otillåten påverkan och i slutänden skapandet av tystnadskultur. För att förebygga otillåten påverkan i formen korrupktion innebär otydliga regler en risk. Därför krävs tydliga riktlinjer och regler för vad som gäller inom en organisation. Detta innefattar också att det behöver finnas en tydlighet i arbetsuppgifter och ansvar samt tydliga förväntningar på tjänstepersonen.

Det finns olika anledningar till att stadens medarbetare inte rapporterar incidenter, exempelvis att medarbetaren inte ansåg att händelsen var så allvarlig, att hen uppfattat att en anmälan ändå inte leder någon vart, rädsla för vad som ska hända efter anmälan är gjord, men också för osäkerhet hur anmälnings- och rättsprocessen fungerar. Oavsett orsak finns risken för individuell tystnad och skapandet av tystnadskulturer. För att stadens medarbetare ska ha kraft och vilja att genomgå en rättsprocess är det viktigt att de känner en trygghet i tillvägagångssätt, process och vilka rutiner som finns för anmälan och eventuell rättegång.

Rekryteringsförfarandet är ett riskområde för att utsättas för påverkansförsök och det är en viktig process för att säkerställa att Göteborgs Stad anställer individer som utgår från stadens värdegrund och att staden anställer rätt person till rätt funktion. För att förhindra exempelvis rekrytering av personer som av rättsvårdande myndigheter har konstaterat koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism krävs tydliga rutiner och stöd för hur rekryteringsförfarandet ska gå till.

Insatserna i fokusområdet syftar till att stadens förvaltningar och bolag ska ha de rutiner och stöd som krävs för att motverka tystnadskultur. Det handlar i synnerhet om insatser för att motverka orsakerna till individuell tystnad och tystnadskultur.

Insats 1:1 Samtliga nämnder och styrelser ska använda stadens metodhandbok i arbetet för att motverka otillåten påverkan

Ett aktivt och strukturerat arbete mot otillåten påverkan bidrar till att motverka tystnadskulturer. Göteborgs Stad har en metodhandbok som till stora delar bygger på Brottsförebyggande rådets metodhandbok för att motverka otillåten påverkan, samt annan forskning. I metodhandboken finns tydliga exempel på hur förvaltningar och bolag bör arbeta för att motverka otillåten påverkan och som utgångspunkt handlar det om att det är nödvändigt att stadens förvaltningar och bolag identifierar risker och arbetar förebyggande för att hantera och motverka otillåten påverkan. Arbetet med att bedöma risker är en grund för att kunna förebygga och förhindra otillåten påverkan. Genom kunskap om situationerna och vilka påverkare det rör sig om går det att se vilken typ av otillåten påverkan det finns risk för, hur stor sannolikheten är att det inträffar och hur stor konsekvensen är ifall det uppstår. Riskidentifieringen kan med fördel integreras i de riskbedömningar som görs inom verksamhetens löpande systematiska arbetsmiljöarbete, som bland annat innebär att utreda riskerna för hot och våld. Det är nödvändigt att stadens förvaltningar och bolag identifierar risker för otillåten påverkan för deras olika verksamhetsområden eftersom situationer och påverkare skiljer sig åt. Utifrån riskidentifieringen ska verksamheten fastställa de rutiner och stöd som behövs för att skapa en trygg och säker arbetsplats. Riskbedömningen ska delges nämnden eller styrelsen för att utgöra ett underlag för bedömning av prioriteringar och verksamhetsplaner samt vilken eller vilka funktioner som krävs för att säkerställa adekvata åtgärder.

Genomgång av metodhandboken görs i stadens grundutbildning i otillåten påverkan och vissa delar av den finns också som övningar i den webinspelade utbildningen. Det kommer också att finnas kopplingar och hänvisningar till metodhandboken inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förutom riskidentifieringsmatris finns exempelvis checklistor, hjälp för att skapa rutiner i flera faser vad gäller allt från att hantering av komplexa ärenden, liksom verktyg för att hantera media, men också förslag på diskussionsfrågor samt hur verksamheten kan arbeta för att motverka självcensur, för att bryta normaliseringsmönster och motverka tystnadskultur.

Insats 1:1	Samtliga nämnder och styrelser ska använda stadens metodhandbok i arbetet för att motverka otillåten påverkan
Förväntat resultat	Ökad tydlighet och kunskap i hur otillåten påverkan ska hanteras och motverkas.
Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad

Insats 1:2 Utveckla lokala kompetensteam

Göteborgs Stad har strukturerat sitt arbete för att motverka och hantera otillåten påverkan i områdena för arbetsmiljö, säkerhet och juridik. Det handlar om medarbetares och chefers arbetsmiljö och säkerhet där trakasserier, hot och våld kan leda till både psykiska och fysiska skador. Även otillåten påverkan i form av otillbörliga belöningar kan vara ett arbetsmiljöproblem genom att en arbetstagare därigenom kan utsätta kolleger för risker. En misstanke om att det förekommer mutor kan påverka arbetsklimatet negativt. Otillåten påverkan är också ett säkerhetsproblem både utifrån den enskilde medarbetarens säkerhet, men det finns också former av skadegörelser på stadens lokaler och fordon och det kan finnas risk för att känslig eller hemlig information kan läcka ut till fel personer. I den kartläggning som gjorts identifierades också otillåten påverkan som en orsak till tystnadskultur. Att arbeta i team minskar risken för sårbarhet, det stärker tryggheten och ökar kompetensen, vilket gör att otillåten påverkan kan hanteras bättre och att risken för att tystnadskulturer uppstår minskar.

Kommunstyrelsen har ett centralt kompetensteam som syftar till att bistå med råd och stöd till stadens förvaltningar. För att säkerställa systematik i arbetet, kvalitet, säkerhet och möjlighet att uppfylla de krav arbetsmiljölagstiftningen kräver vad gäller arbetsmiljö är det av betydelse att det även finns ett kompetensteam eller utsedd samordningsfunktion inom de nämnder som identifierat högre risker för att utsättas för otillåten påverkan. Arbetet i kompetensteamet eller för den utsedda samordningsfunktionen ska ske integrerat i det redan befintliga arbetsmiljöarbetet.

De riskidentifieringar som förvaltningar och bolag ska göra utgör en grund för bedömning av den lokala kompetens och struktur som krävs för att motverka otillåten påverkan, där HR, säkerhetsfunktionen och i flera fall controllerfunktionen är nödvändiga.

Insats 1: 2	Utveckla lokala kompetensteam
Förväntat resultat	Ökad kompetens och struktur vilket ger stöd till chefer och medarbetare i förvaltningar och bolag för att motverka otillåten påverkan och därmed tystnadskulturer

Ansvar	AB Framtiden, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden, grundskolenämnden, kulturnämnden, miljö- och klimatnämnden, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst samt nämnden för äldre och vård- och omsorg.
--------	---

Insats 1:3 Tydliggöra och förenkla processtödet för anmälan vid händelser kopplade till otillåten påverkan

För att skapa en god arbetsmiljö enligt lagkraven måste Göteborgs stad som arbetsgivare arbeta förebyggande så att hälsorisker i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan motverkas, åtgärdas och följas upp. Hit hör också hot, hot om våld och trakasserier utifrån olika former av otillåten påverkan. Lagkraven omfattar också proaktivt arbete med likabehandling och inkludering för att förebygga och förhindra diskriminering i form av sexuella trakasserier, trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna samt repressalier.

Det finns ett flertal styrande dokument som reglerar hur chefer och medarbetare ska agera när en oönskad händelse inträffar. För händelser kopplade till hot, hot om våld och otillåten påverkan finns behov av tydligare styrning och uppföljning vilket framgår av handlingsplanens insatser. När en händelse trots allt har skett, måste staden i sin roll som arbetsgivare oavsett orsak, vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga för att det inte ska ske igen.

I Göteborgs stad ska anmälningssystemet IA, som är en förkortning för Informationssystem om Arbetsmiljö, användas av medarbetare för att rapportera arbetsmiljöhändelser såsom riskobservation, tillbud, olycksfall, färdolycksfall, arbetssjukdom samt kränkning/diskriminering. Om en händelse dessutom är en otillåten påverkan ligger det på chefens roll att registrera det i IA. Syftet med händelsetypen riskobservation är att få till ett perspektivskifte och genom att arbetsgivaren tidigt får kunskap om och reagerar på risker, ökar möjligheten att arbeta förebyggande så att tillbud och olycksfall inte ska inträffa. Verktøget förutsätter att förvaltningar och bolag tar ansvar för sina respektive anmälningar, följer upp dem och använder resultaten i det förebyggande arbetet. Detta i sin tur kräver att chefer har förutsättningar i avseende kunskap, befogenheter och tid.

En viktig del är att erbjuda ett centralt sammanhållet stöd i hur anmälningarna ska hanteras och tydlighet i vilket stöd som kan ges till chefer och till den utsatte medarbetaren. Hela kedjan från förebyggande arbete till de steg som måste vidtas i händelse av ett tillbud, arbetsskada eller incident måste vara enkel och tydlig för stadens chefer och medarbetare att använd sig av.

Processtödet ska tydligt ange vad som ska anmälas samt visa vilka steg som krävs i en anmälningsprocess och göra det enkelt för användare att få den kunskap som krävs för att gå vidare. Syftet är att stadens chefer med stöd av HR ska säkerställa en skyndsam, rättssäker, saklig, systematisk, objektiv, opartisk, trygg och respektfull hantering då ärenden om kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan anmäls eller på annat sätt blir kända. Genom ett systematiskt processtöd ges även förbättrade möjligheter att följa upp händelser för att använda kunskapen i det förebyggande arbetet och löpande utveckla processen, samt därtill tydliggöra det ansvar som finns att omhänderta anmälda händelser.

Ett sammanhållet och grundläggande processtöd ska utvecklas, på ett liknande sätt som processtödet för rutinen vid kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet, för att därigenom erbjuda ett enhetligt stöd oavsett vad en anmälan gäller.

Insats 1:3	Tydliggöra och förenkla processtödet för anmälan vid händelser kopplade till otillåten påverkan
Förväntat resultat	Genom ett sammanhållet centralt stöd med fokus på kunskap och tydlighet vid händelser och anmälningar ökar sannolikheten att medarbetare och chefer får adekvat stöd och att anmälningsbenägenheten ökar. Ökar möjligheten till mer träffsäkra åtgärder i det förebyggande arbetet.
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att utveckla processtödet i samverkan med nämnder Nämnder ansvarar för att processtödet implementeras och används i den egna verksamheten samt att inkomna anmälningar hanteras skyndsamt.

Insats 1:4 Utveckla stöd för polisanmälan och rättsprocessen i samverkan med Polismyndigheten Region Väst

Beskriven insats har många beröringspunkter med insatsen som handlar om att förenkla och tydliggöra processtödet för anmälan vid händelser kopplade till otillåten påverkan. Insatserna ska därför utformas i samstämmighet. I några av de anmälda incidenterna ska en polisanmälan göras vilket kräver ytterligare stöd i förfarandet och processen. Ett tillräckligt stöd för polisanmälningar och rättsprocessen sänder ut signaler att otillåten påverkan eller andra incidenter inte är accepterat, både till stadens medarbetare och till påverkare. Underlagen från inrapporteringar och anmälningar utgör även en kunskapskälla för staden i samband med riskbedömningar för att se var eventuella åtgärder bör sättas in.

Rutiner kring polisanmälan och rättsprocessen, samt kunskap kring förfarandet, ser olika ut i stadens förvaltningar och bolag och ett utvecklingsarbete krävs för att öka polisanmälningarna samt medverka i en förhandling i domstol. Arbetet behöver ske i samverkan med polisen för att öka dialogen och kunskapen kring de här processerna. Här blir det lokala kompetensteamet viktigt för att tillhandahålla kunskap och skapa trygghet i frågorna som rör anmälningsprocessen. På så sätt kan anmälningsbenägenheten öka och normalisering av till exempel hot och våld samt risk för tystnadskultur minska.

Det finns styrande dokument vad gäller polisanmälan vid brott i tjänsten i syfte att tydliggöra, underlätta och ge vägledning till stadens medarbetare. Rutinen för polisanmälan har reviderats under 2022.

Det krävs också ett tydligt metodstöd och kunskapshöjning över hur processen för rättsprocessen går till och vilket stöd stadens medarbetare kan få från polis, bland annat vad gäller riskbedömningar vid hotade personer. Stadsledningskontoret har därför ett pågående arbete tillsammans med Polismyndigheten Region Väst för att ta fram ett metodstöd med tillhörande utbildningsinsats för polisanmälan och rättsprocessen. Arbetet samordnas tillsammans med de socialnämnder som påbörjat ett arbete med polisen för att utveckla ett stöd för hela staden.

Insats 1:4	Utveckla stöd för polisanmälan och rättsprocessen i samverkan med polismyndigheten Region Väst
Förväntat resultat	Ökad tydlighet vid anmälningsprocessen, ökad anmälningsbenägenhet samt ökad möjlighet att följa upp antal brott i tjänsten.
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att utveckla rutinen och metodstödet i samverkan med nämnder och styrelser samt Polismyndigheten. Samtliga nämnder och styrelser ansvarar för att metodstödet implementeras och sprids i den egna verksamheten.

Insats 1:5 Säkerställa följsamhet och utveckla Göteborgs Stads rekryteringsprocess

Göteborgs Stad har flertalet verksamhetsområden som är av intresse för individer och organisationer som har för avsikt att använda staden i egna brotts syften. Det kan exempelvis handla om att få in personer som anställda för att rekrytera in till sina kriminella nätverk eller förskansa sig utbetalningar och ersättningar som man inte har rätt till. För att placera rätt person på rätt plats i stadens verksamheter och för att förhindra exempelvis rekrytering av personer med som av rättsvårdande myndigheter har konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism krävs att stadens nämnder och styrelser har ett strukturerat förfarande vid rekryteringsprocessen. I vissa verksamhetsområden finns det risker, som kan kopplas till otillåten påverkan och tystnadskultur vilket också understryker att stadens nämnder och styrelser ska följa stadens rekryteringsprocess med tillhörande stöd och intervjuguide.

Göteborgs Stad har en gemensam HR-process för rekrytering där vissa kontroller ska göras; säkerställa identitet och arbetstillstånd, referenstagning, kontrollera examina och legitimationer samt fråga om bisyssla. Där lagkrav finns ska utdrag från belastningsregistret begäras in och vid en säkerhetsklassad tjänst ska en säkerhetsprövning göras. Dessa kontroller, i kombination med grundliga intervjuer skapar möjlighet till bedömning av den sökandes sårbarhet i förhållande till befogenheter, mandat som yrkesrollen ger tillgång till och skyddsvärd information, men också sårbarhet kopplat till otillåten påverkan och tystnadskultur. Användandet av rekryteringsprocessen sker dock i olika utsträckning i staden. I flera verksamheter saknas tydliga rutiner för att bedöma risk och kontrollera för otillåten påverkan, kopplingar till kriminella nätverk och våldsbejakande extremism kopplat till den som rekryteras. Detta är nödvändigt i de verksamheter där det finns stor risk för otillåten påverkan och där barn kan komma att utsättas för brott eller rekryteras in till kriminella nätverk eller våldsbejakande extremistiska miljöer. Att göra bakgrundskontroller tillsammans med referenstagning för att verifiera riktigheten i personens lämnade uppgifter är möjligt för förvaltningar och bolag, vilket behöver förtydligas i stadens rekryteringsprocess.

I utvecklingen av rekryteringsprocessen behöver det bli tydligt vad och hur man kan göra för att kontrollera en persons bakgrund. Därtill pågår kompletteringar av intervjuguiden med intervjufrågor som ska användas för att bedöma en persons bakgrund och lämplighet. I insatsen ingår att lära av de kommuner som prövar nya möjligheter för att undersöka en persons bakgrund vid rekrytering samt sprida interna erfarenheter av liknande arbete. Detta i syfte att testa, utvärdera och implementera insatser för att utveckla och förstärka stadens rekryteringsprocess.

Insats 1:5	Säkerställa följsamhet och utveckla Göteborgs Stads rekryteringsprocess
Förväntat resultat	Ökad kunskap om rekrytering samt mer adekvata rekryteringsförfaranden
Ansvar	Kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice ansvarar gemensamt för att utveckla rekryteringsprocessen. Samtliga nämnder och styrelser ansvarar för att följa Göteborgs Stads rekryteringsprocess.

Insats 1:6 Tydligare struktur för omhändertagande av visselblåstips

Med anledning av den nya lagen Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, har kommunfullmäktige beslutat att kommunstyrelsen ansvarar för stadens visselblåsarfunktion – i lagen kallat intern rapporteringskanal. Samtliga nämnder och styrelser i staden är nu anslutna till stadens visselblåsarfunktion.

Bolagen och förvaltningarna har utsett särskilda kontaktpersoner som omhändertar och utreder de inkomna tipsen i förvaltningen/bolaget. Kontaktpersonerna ingår i visselblåsarfunktionens nätverk och har möjlighet att få stöd av funktionen under utredningarna. För att kontaktpersonerna ska kunna genomföra utredningarna självständigt och objektivt, behöver deras roll och mandat i förvaltningen/bolaget stärkas. Kontaktpersonerna ska ha möjlighet att göra intervjuer och begära underlag inom förvaltningen/bolaget utan att bli ifrågasatta. Kontaktpersonerna behöver ett internt nätverk till förfogande som kan bistå i utredningarna. För att kontaktpersonerna ska kunna utreda tipsen samt identifiera oegentligheter behöver de god kunskap om den nya visselblåsarlagen, utredningsmetodik samt kunskap om otillåten påverkan och tystnadskulturer. Kontaktpersonerna ska säkerställa att inkomna tips omhändertas och att slutsatserna i utredningen används i verksamhets- och organisationsutveckling.

Kontaktpersonerna ska även ingå i det lokala kompetensteamet för att motverka otillåten påverkan enligt insats 1:2. Kontaktpersonerna ska ansvara för att återrapportering om avslutade utredningar sker till nämnd eller styrelse, minst en gång årligen.

Kommunstyrelsens visselblåsarfunktion (Stadens visselblåsarfunktion) ansvarar för att tillhandahålla ett nätverk för kontaktpersonerna där gemensamma utmaningar och kunskapsbehov kan identifieras. Funktionen ska erbjuda löpande stöd och råd under utredningar samt organisera utbildningar inom relevanta områden. Visselblåsarfunktionen ansvarar även för att tillhandahålla grundläggande material som ska användas för att sprida information om funktionen inom förvaltningen eller bolaget.

Insats 1:6	Tydligare struktur för omhändertagande av visselblåstips
Förväntat resultat	Ökat antal inkomna och utredda tips och ökad möjlighet att använda tipsen i verksamhets- och organisationsutveckling.
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att tillgängliggöra utbildning och löpande stöd Samtliga nämnder och anslutna bolag ansvarar för att inrätta en funktion

Fokusområde 2 Ökad kompetens

Tysta organisationer ger stora konsekvenser på både individ-, organisations- och i slutändan samhällsnivå. I en organisation skapar det en negativ effekt på arbetsmiljön, inte enbart för den person som blir drabbad utan även på dennes närmiljö som sedan får spridning om verksamheten inte arbetar aktivt för att motverka det.

För att motverka tystnadskulturer behöver stadens medarbetare och chefer kunskap om de bakomliggande orsakerna. Arbetet med kompetenshöjande insatser ska genomföras systematiskt och strukturerat. Det kan handla om att öka kunskapen hos chefer och ledning vad gäller anmälan och rättsprocessen för att de ska förmedla trygghet och säkerhet gentemot sina medarbetare. I forskningen har chefers och lednings reaktion och agerande visat sig ha stor påverkan huruvida medarbetare vill anmäla eller inte. Om en chef tar en händelse på allvar, granskar problemet och i ett tidigt skede vågar erkänna brister kommer också möjligheten till rapportering och anmälan att öka.

Kunskapshöjande insatser kan också handla om ökad kunskap för chefer och medarbetare om otillåten påverkan för att minska risken för att utsättas för det. Det innebär att stadens medarbetare behöver ha kunskap om allt från vilka rutiner som finns, att kunna kommunicera ut beslut på ett sätt som upplevs bra av mottagaren, bedöma var risker finns för att utsättas för påverkansförsök till att öka säkerhetstänket för att minska sårbarheten att utsättas för påverkansförsök.

I socioekonomiskt svaga områden där kriminella nätverk och släktbaserade kriminella nätverk dagligen är synliga finns en större rädsla hos medarbetare och chefer för att utsättas för konkreta hot- och våldshandlingar. I dessa områden har det också i flera verksamhetsområden skett en normförskjutning för vad man som medarbetare accepterar avseende hot och våld. I dessa områden krävs därför en ökad kunskap om den specifika kontexten. Det kan handla om kunskapshöjande insatser om kriminella nätverk och tystnadskulturer kopplat till dem som påverkare eller om insatser som berör demokratiska värdegrunder.

Insatserna i fokusområdet syftar till att stadens chefer och medarbetare ska få ökad kompetens i att förebygga och hantera hot, våld, påverkansförsök, rättsprocessen och tystnadskulturer.

Insats 2:1 Öka kunskapen om otillåten påverkan & tystnadskultur

Adekvat kunskap krävs för att identifiera risker för otillåten påverkan och är en förutsättning för ett effektivt förebyggande arbete. En genomförd riskanalys gör det lättare att se de specifika situationer som kan kräva extra säkerhet och därmed särskilda säkerhetsrutiner. För att göra riskanalyser i otillåten påverkan krävs kunskap och för att säkerställa den kunskapen finns en grundutbildning i otillåten påverkan som modul i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för stadens chefer, HR och skyddsombud. Utbildningen erbjuds också säkerhets- och controllerfunktionen. I utbildningen ingår kunskapshöjande insatser om bland annat vad otillåten påverkan är och dess konsekvenser, personsäkerhet, riskanalyser och rutiner, men också hur verksamheter kan arbeta för att hantera det när det inträffar och hur de kan samtala kring tystnad och tystnadskulturer. Därutöver ingår kunskapshöjning kring påverkarna och dess förmågor. Här kan stadens förvaltningar och bolag fördjupa sig i den/de påverkare de framför allt är utsatta för.

Utbildningen innehåller en fördjupad del där situationer, påverkare och form av otillåten påverkan identifieras i stadens förvaltningar. Denna del har bidragit till att flera bolag och förvaltningar har ökat sin kunskap, men insatserna behöver utvecklas och tillgängliggöras för fler för att säkerställa kompetens hos stadens chefer och medarbetare.

Ledningsgrupper, chefer och stödfunktioner som arbetar i verksamheter som enligt insats 1:1 har identifierat risker för att utsättas för otillåten påverkan ska gå utbildningen.

Utbildningen finns också digital och kommer finnas tillgängligt via digitala navet under område otillåten påverkan. Insatsen innebär att ytterligare digitala utbildningar inom otillåten påverkan och personsäkerhet ska färdigställas för att kunna användas som utbildningsmaterial för stadens nämnder och styrelser.

Insats 2:1	Öka kunskapen om otillåten påverkan & tystnadskultur
Förväntat resultat	Ökad förmåga att hantera påverkansförsök och motverka förekomst av tystnad och tystnadskulturer.
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att utveckla, tillgängliggöra och sprida utbildningar i otillåten påverkan Nämnder och styrelsen ansvarar för att relevanta yrkesgrupper genomför utbildningar

Insats 2:2 Förstärkning av det centrala kompetensteamet

Kommunstyrelsens centrala kompetensteam syftar till att bistå med råd och stöd till stadens förvaltningar och bolag samt ska sända ett signalvärde till stadens samtliga medarbetare att otillåten påverkan inte är accepterat och att tystnadskulturer inte ska förekomma i stadens förvaltningar och bolag. Stadens strukturerade arbete för att motverka otillåten påverkan har blivit föregångare nationellt och i dialog med Sveriges kommuner och regioner (SKR) lyfte Göteborgs Stad behovet av ett nätverk där kommuner som har särskilt utsatta områden ska ingå i. Sedan maj 2022 finns ett nätverk med inriktning på otillåten påverkan som drivs av SKR. Stadens centrala kompetensteam kommer vara drivande i den nationella samverkan för att driva utveckling i dessa frågor samt för att få så adekvata bilder som möjligt över hur omfattningen ser ut.

Det centrala kompetensteamet består av funktioner och kompetens inom HR, juridik, personsäkerhet, kommunikation, organisationskultur samt om otillåten påverkan och organiserad brottslighet.

Utifrån riskidentifieringar och kartläggningar framkommer ett behov av ökat stöd för stadens förvaltningar och bolag i frågor som rör bland annat otillåten påverkan, tystnadskultur, organiserad brottslighet och anmälningsprocessen. Det centrala kompetensteamet ska ge ett ökat stöd till stadens förvaltningar och bolag och samordna de lokala kompetensteam/funktionerna för att kunna stödja stadens förvaltningar och i deras arbete att få ett strukturerat arbetssätt

Insats 2: 2	Förstärkning av det centrala kompetensteamet
Förväntat resultat	Ökad adekvat kompetens och ökat och bättre stöd till förvaltningar och bolag för att motverka otillåten påverkan och i längden tystnadskultur.
Ansvar	Kommunstyrelsen

Insats 2:3 Öka kunskapen i att hantera hot och våld

Hot och våld, eller risk för att bli utsatt för det, förekommer för många av stadens medarbetare och är ett arbetsmiljöproblem. Förutom rutiner krävs kompetens hos medarbetare i att hantera hot och våld för att minska risker och sårbarhet samt att medarbetarna ska känna trygghet. Allt från förhållningssätt, kommunikation till beteende hos medarbetaren kan i hög grad påverka hur en situation utkristalliserar sig. Därför är det viktigt att kontinuerliga och adekvata utbildningsinsatser genomförs. Sunt arbetsliv har tagit fram flera kunskapshöjande insatser och utbildningar kring att hantera hot och våld, dessa rekommenderas att ta del av för att stärka det egna arbetet för att hantera hot och våld. Utbildningarna kommer kunna hittas i det digitala navet under personsäkerhet och otillåten påverkan. I det nationella nätverket med inriktning otillåten påverkan, som Sveriges kommuner och regioner (SKR) driver, sker samverkan för att kunna skapa ytterligare utbildningar utifrån behov inom området.

Insats 2:3	Öka kunskapen att hantera hot och våld.
Förväntat resultat	Ökad förmåga att hantera och förebygga påverkansförsök, hot och våld och i längden tystnadskultur.
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att tillgängliggöra de utbildningar som finns. Övriga nämnder och styrelser ansvarar för att ta del av de utbildningar som finns.

Insats 2:4 Öka kunskapen om kriminalitet och organiserad brottslighet hos stadens medarbetare.

Många medarbetare i Göteborgs Stad möter kriminella och andra antidemokratiska strukturer i sin yrkesutövning. Det gäller till exempel personalgrupper som möter invånare inom socialtjänst, skola, fritid, vård och omsorg, men även personalgrupper som har uppdrag kring exempelvis lokaluthyrning, upphandling och tillsyn.

För att rusta stadens medarbetare med kunskap om mekanismer och strukturer inom organiserad brottslighet, med målet att all personal ska vara tydliga bärare av demokrati i mötet med stadens invånare, samt att öka medvetenheten kring hur man som tjänsteperson kan påverkas av kriminella och andra antidemokratiska strukturer har staden påbörjat att ta fram utbildningar inom området. Utbildningarna ska finnas både fysiskt och digitalt och de ska rikta sig till både chefer och medarbetare.

Insats 2: 4	Öka kunskapen om kriminalitet och organiserad brottslighet hos stadens medarbetare
Förväntat resultat	Ökade möjligheter för riskutsatta verksamheter att identifiera och förebygga påverkan från kriminalitet och organiserad brottslighet samt förbättrat stöd och förståelse vid oönskade incidenter.
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för framtagande av utbildningen Nämnder och styrelser ansvarar för att säkerställa kompetens i den egna verksamheten

Fokusområde 3 Stärkt ledarskap och organisationskultur

Forskning visar att en i grunden god organisationskultur och ett ledarskap som bygger på respekt, lyhördhet och tillit motverkar tystnadskulturer. Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap beskriver stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Policyn konkretiseras i en tillhörande riktlinje; Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Arbetet med en gemensam grund för ledarskap och önskad organisationskultur tar i första hand sin utgångspunkt från policyn. I syfte att stärka grunden ytterligare bedriver Göteborgs Stad ett brett utvecklingsarbete med startpunkt i stadens högsta ledning. Förvaltnings- och bolagschefer har samlats kring riktning, samordnat agerande och åtagande för ett gemensamt ledarskap med fokus på mod, nytänkande och uthållighet. Den samlade riktningen är att gå från delar till helhet, detta för att öka stadens förmåga att möta befintliga och framtida samhällsutmaningar. Arbetet mot otillåten påverkan och tystnadskulturer skapar ett särskilt allvar i utvecklingsarbetet eftersom det avgör organisationens förmåga att överhuvudtaget fungera, utföra sitt samhällsuppdrag, och ytterst är en fråga om att värna demokratin.

Kulturen och sammanhållningen på arbetsplatsen formas av vårt beteende mot varandra och dem vi möter i vårt arbete. Tidigare kartläggningar av organisationskulturen i Göteborgs Stad har visat att vi behöver ha högre fokus på önskade beteenden, på alla nivåer i organisationen, för att utveckla en önskad organisationskultur. Till vår hjälp har vi stadens gemensamma förhållningssätt som vägleder oss i våra uppdrag och hur vi agerar mot varandra och våra målgrupper boende, besökare och näringsliv. Att utveckla organisationskulturen syftar i grunden till att stärka kvalitet och resultat i verksamheten.

Chefers egna uppdrag och arbetsmiljö behöver vara i balans med de förutsättningar och befogenheter de har. Mängden tillkommande arbetsuppgifter utöver grunduppdraget, stort personalansvar, knappa resurser, samt bristen på tillräckligt stöd påverkar chefernas förutsättningar att utföra sitt uppdrag, vara en närvarande ledare och i sin tur skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare. En mängd forskning och undersökningar visar på att chefer inom välfärden alldeles för ofta saknar förutsättningar att vara en närvarande ledare.

Arbetsmiljöarbetet behöver ske på tre nivåer samtidigt; individ-, grupp- och organisationsnivå, men organisationsnivån är särskilt avgörande för att chefer ska kunna vara närvarande ledare. Med organisatoriska förutsättningar menas de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete, exempelvis antalet medarbetare per chef, tillgång till stödfunktioner samt arenor för dialog.

Insatserna i fokusområdet syftar till att skapa förutsättningar för hög tillit inom organisationen och mellan oss som arbetar i staden och dem vi är till för. Strukturen för detta måste finnas tydligt i stadens ordinarie processer genom stöd till medarbetare och chefer.

Insats 3:1 Förstärka ett önskat och gemensamt ledarskap

Stadsledningskontoret ansvarar för att driva ett långsiktigt utvecklingsarbete så att Göteborgs Stads chefer kan axla sina roller som ledare, verksamhetsföreträdare och arbetsgivarföreträdare. Utvecklingsarbetet tar, förutom sitt ursprung i den gemensamma grunden för chefer i Göteborgs Stad, även avstamp i det som framkommit som utvecklingsområden i medarbetar- och chefsenkäten.

Insatser som beskrivs i detta stycke ska bidra till en bra och gemensam grund för ett ledarskap som bygger på respekt, lyhördhet och tillit och som motverkar tystnadskulturer. Att arbeta med att utveckla ledarskapet förutsätter att det parallellt pågår ett arbete med att utveckla de organisatoriska förutsättningarna.

Insatsen innebär att skapa en gemensam grund och långsiktig inriktning i de chefsutvecklingsinsatser som erbjuds på central nivå. Utbudet och innehållet ska stämma överens med det som efterfrågas i förvaltningar och bolag och ta sitt ursprung i stadens fyra förhållningssätt, chefsens tre roller och kompetenskriterier för chefer.

Önskat och gemensamt ledarskap i Göteborgs Stad utgår från högsta ledningens åtagande om att tillsammans leda från delar till helhet och agera som en stad. Utvecklingsarbetet startade med ett utvecklingsprogram för stadens alla förvaltnings- och bolagschefer. Innehållet i programmet ska genomsyra utvecklingsinsatser för övriga chefer och på sikt även medarbetare. Detta gäller även den gemensamma introduktionen för chefer på alla nivåer. Insatsen innebär att säkra en gemensam grund och gemensamma arbetssätt utifrån beslutade policydokument, riktlinjer och rutiner i Göteborgs Stad, både vad gäller innehållet i introduktionen, och genom att förtydliga vilka delar som ska introduceras centralt eller lokalt. Handlingsplanen och övrig styrning för att motverka tystnadskulturer ska vara en del av introduktionen.

Insats 3:1	Förstärka ett önskat och gemensamt ledarskap
Förväntat resultat	En gemensam grund och långsiktig riktning vad gäller ledarskap i Göteborgs Stad bidrar till en god organisationskultur och motverkar tystnadskulturer
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att samordna arbetet med att utveckla och sprida en gemensam grund och långsiktig riktning. Nämnder och styrelser ansvarar för efterlevnaden av Stadens gemensamma grund och för verksamhetsspecifika insatser i enlighet med riktningen

Insats 3:2 Utveckla organisationskulturen och tydliggöra önskade beteenden

Studier visar att det finns ett samband mellan ett aktivt arbete med organisationskultur och det resultat som organisationen åstadkommer. Det är också tydligt att framgångsrika utvecklingsarbeten kring organisationskultur haft ett fokus på att utveckla önskade beteenden.

Göteborgs Stad är på en utvecklingsresa. Undersökningar bland chefer 2018 visade en önskan om att nå en organisationskultur som präglas av en tillits- och samarbetskultur, engagemang, professionalism, helhetssyn och nytänkande. Dessa faktorer går samtliga i linje med stadens förhållningssätt och tillsammans med psykologisk trygghet och öppenhet är dessa viktiga faktorer för att motverka tystnadskulturer.

Den senaste kartläggningen, genomförd 2020, visar att Göteborgs Stads förhållningssätt är ändamålsenliga och väl kända, men sällan konkretiserats till önskade beteenden i det vardagliga arbetet.

Insatsen innebär att stärka den gemensamma organisationskulturen i Göteborgs Stad och tydliggöra önskade ledarskaps- och medarbetarbeteenden. För att förhållningssätten ska genomsyra organisationen behöver de kopplas till kritiska situationer där rätt agerande gör skillnad. Insatsen sker genom att utveckla och sprida arbetsätt som konkretiserar stadens förhållningssätt, bland annat genom att uppmärksamma goda exempel. Organisationskultur skapas av våra samlade beteenden, från delar till helhet.

Alla förvaltnings- och bolagschefer i stadens högsta ledning visar vägen i utvecklingsarbetet genom att själva vara förebilder utifrån mod, nytänkande och uthållighet och ta en aktiv spridningsroll i organisationen. Förvaltnings- och bolagscheferna har genomgått ett omfattande utvecklingsprogram som samlat dem kring riktning, samordnat agerande och åtagande för ett gemensamt ledarskap i staden och en önskad organisationskultur. Att påbörja arbetet på högsta ledningsnivå har varit en uttalad strategi eftersom högsta ledningen sätter tonen i organisationskulturen och påverkar arbetet med övriga chefer och medarbetare.

I insatsen ska den gemensamma grunden för chefer spridas och samordnas med utvecklingen av ledarskap och medarbetarskap. Här är ledningsgrupper och stödfunktionschefer nyckelresurser. Insatsen innebär även att sprida och utveckla arbetsätt för att stödja förvaltningars och bolags eget arbete med att utveckla beteenden som bidrar till en önskad kultur. I insatsen ingår dessutom att utveckla introduktion och andra utbildningsinsatser med kunskap om den gemensamma grunden för chefer samt kunskap om vad som motverkar tystnadskulturer.

Arbete med en önskad organisationskultur lever inte isolerat utan behöver genomsyra styrning och ledning, organisation och processer, samt ledarskap och medarbetarskap.

Insats 3:2	Utveckla organisationskulturen och tydliggöra önskade beteenden
Förväntat resultat	Önskad gemensam organisationskultur som motverkar riskerna för tystnadskulturer
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för att driva och samordna arbetet med att utveckla en önskad gemensam organisationskultur Nämnder och styrelser ansvarar för att utveckla organisationskulturen i den egna organisationen med utgångspunkt från den gemensamma grunden och riktningen samt att implementera policyn och riktlinjen i verksamheten

Insats 3:3 Stärka chefers organisatoriska förutsättningar genom Chefoskopet

Flera undersökningar i Göteborgs Stad visar att chefernas organisatoriska förutsättningar behöver förbättras, detta för att ge Göteborgs Stads chefer förutsättningar att utföra sitt uppdrag, vara en närvarande ledare och i sin tur skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare. För att göra detta och för att sätta fokus på den här frågan behöver dels såväl kunskap som kompetens i att förstå chefers organisatoriska förutsättningar öka. Dessutom behöver en möjlighet att titta på hur chefers organisatoriska förutsättningar ser ut i respektive organisation skapas.

Som stöd för att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar används Chefoskopet. Chefoskopet är främst riktat till förvaltnings- och bolagsledning, bygger på forskning om styrning och ledning med fokus på organisation. Verktöget är framtaget av Sunt Arbetsliv (partsgemensam organisation som ska bidra till friska arbetsplatser i kommun- och regionsektorn) tillsammans med forskarna inom Chefios. Ett arbete med Chefoskopet sker genom dialog och reflektion i ledningsgruppen, en gemensam förståelse för vad organisatoriska förutsättningar är och en helhetsbild av hur cheferna har det, hur de fördelar sin arbetstid och hur kommunikationsvägarna och stödet i organisationen ser ut. Arbetet sker i workshopform tillsammans med ett antal enkäter/kartläggningar som tillsammans bidrar till ett antal insikter om hur organisatoriska förutsättningar kan utvecklas. Arbetet mynnar ut i en handlingsplan med ett antal riktade insatser som sedan blir en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i förvaltnings/bolagslednings verksamhetsplan. Detta innebär att insatserna i handlingsplanen innefattar samtliga chefer i förvaltningen/bolaget oavsett verksamhet. För att utvecklingsarbetet ska leda till önskade resultat, krävs insatser och åtaganden på flera nivåer i organisationen.

För att bygga en organisation med en organisationskultur som är fri från tystnadskulturer och med ett ledarskap som bygger på respekt, lyhördhet och tillit krävs en organisation där chefen har förutsättningar att vara en närvarande ledare och i sin tur skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare. Högsta ledningens kunskap, agerande och ansvar för chefers organisatoriska förutsättningar är en avgörande faktor för chefers arbetsmiljö och framtida kompetensförsörjning. Insatsen innebär att Chefoskopet ska implementeras som gemensam metod och användas av stadens förvaltningar och bolag i deras arbete med att stärka chefers organisatoriska förutsättningar. Dessutom ska utbildning av processledare och stöd till dessa att processleda Chefoskopet erbjudas. Ett arbete med att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer ska enligt kommunfullmäktiges budget ske i samtliga förvaltningar och bolag. Insatsen enligt denna handlingsplan omfattar också samtliga nämnder och styrelser, däremot är det upp till respektive nämnd och styrelser att under planperioden avgöra tidpunkt för insatsens genomförande.

Insats 3:3	Stärka chefers organisatoriska förutsättningar genom Chefoskopet
Förväntat resultat	Förbättrade organisatoriska förutsättningar för chefer vilket bidrar till ett närvarande ledarskap
Ansvar	Kommunstyrelsen ansvarar för utbildning och stöd till processledare Samtliga nämnder och styrelser ansvarar för att intern processledare utses och verktöget implementeras Särskilt prioriterade är: förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, miljö- och klimatinämnden, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, samt nämnden för funktionsstöd och äldre- samt vård och omsorgsnämnden

Bilaga 1: Koppling till andra styrande dokument

Det finns flera program och planer bland stadens styrande dokument som syftar till att motverka förhållanden och företeelser som på olika sätt bidrar till tystnadskulturer. De dokument som innehåller jämlikhetsfrämjande, trygghetsskapande och brottsförebyggande åtgärder är ytterst relevanta för att motverka de samhälleliga och externa orsakerna kopplade till intern tystnadskultur. Även styrning inom området mänskliga rättigheter, folkhälsa och delaktighet påverkar de demokratiska aspekterna för stadens arbete med att motverka tystnadskulturer. Utöver det finns styrande dokument som är kopplade till stadens processer för kontroll. Förutom de av kommunfullmäktige fattade beslut om åtgärder som gäller hela staden, kan respektive nämnd och styrelse ha beslutat om strategier och planer som styr den egna verksamheten och som är angelägna att följa för att målet med denna handlingsplan ska uppnås.

Utöver det har staden flera styrande dokument som syftar till att staden ska vara en bra arbetsgivare och som är kopplade till nämnders och styrelser arbetsmiljöansvar. Dessa finns framför allt inom den reglerande styrningen och vägleder stadens chefer och medarbetare i det operativa arbetet. Nedan listas de som primärt har bäring på denna handlingsplan.

Styrande dokument	Fastställare/beslut och giltighet	Koppling till denna plan
Planerande styrande dokument		
Göteborgs Stads program för en attraktiv arbetsgivare	KF 2019-05-23 2019–2023	Strategier om utveckling av organisationskultur, så att tilliten ökar inom organisationen och mellan oss och dem vi är till för. Även nära koppling till strategin om ett ledarskap som främjar tilliten i organisationen. Strategi om att förbättra förutsättningarna för chefer och medarbetarna att skapa nytta för dem vi är till för.
Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2025	KF 2022-06-16	Handlingsplanen syftar särskilt till programmets strategi att Göteborgs Stad ska motverka tystnadskultur genom att stoppa alla former av otillåten påverkan av dess chefer och medarbetare. Handlingsplanen har även insatser som bidrar till målen att öka kunskapen, öka samverkan samt öka tryggheten till följd av rädslan att utsättas för brott.
Göteborgs Stads program för en jämlik stad	KF 2018-01-18 2018–2026	Programmet belyser vikten av jämlika och goda livsvillkor samt innehåller strategier för att ge alla

Styrande dokument	Fastställare/beslut och giltighet	Koppling till denna plan
		människor i staden möjlighet till delaktighet och inflytande samt bättre förutsättningar för hälsa och livsvillkor. En förutsättning för att minska de externa orsakerna till tystnadskulturer, såsom parallella samhällen, är att programmet efterlevs.
Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck	KF 2019-11-21 2020–2023	Det övergripande målet för planen är att det hedersrelaterade våldet och förtrycket ska upphöra. Att planen följs i berörda nämnder och styrelser är en förutsättning för att motverka parallella samhällsstrukturer och därmed motverka tystnadskulturer.
Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad	KF 2016-06-02 Tills vidare	Syftet med handlingsplanen är att strategiskt stödja kommunfullmäktige i ambitionen att de mänskliga rättigheterna ska vara likvärdiga över staden och genomsyra verksamhet och personalpolitik i samtliga nämnder och styrelser.
Göteborgs Stads handlingsplan för hur inköps- och beställarkompetensen i alla Stadens nämnder och styrelser kan förstärkas	KF 2022-10-27	Att arbeta med alla delar i inköpsprocessen är en angelägen fråga för hela kommunkoncernen. Det handlar inte bara om ekonomi och resurseffektivitet utan även om ökad kvalitet och nytta. Bättre kunskap och ökad ordning och reda minskar dessutom riskerna för fel och oegentligheter.
Reglerande styrande dokument		
Göteborgs stads riktlinje mot våldsbejakande extremism	KF 2021-11-25	Riktlinjen anger bland annat att nämnder och styrelser ska riskidentifiera sina verksamheter samt att stadens rekryteringsprocess ska följas. Följsamhet till riktlinjen är en

Styrande dokument	Fastställare/beslut och giltighet	Koppling till denna plan
		nödvändighet för att motverka parallella samhällsstrukturer.
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	KF 2020-01-23 Tills vidare	Policyn beskriver stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Policyn tydliggör att Göteborgs stad ska vara fri från, bland annat, kränkande särbehandling och repressalier och ha en tillitsfull organisationskultur.
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	KF 2020-01-23	Reglerar arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor och lyfter bland annat hur staden säkerställer ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete och en inkluderande arbetsplats. Reglerar även medarbetares och chefs ansvar och roller.
Göteborgs Stads regel för rekrytering	HR-direktör på delegation av KS 2019-05-21	Anger i vilken ordning olika kategorier och behov ska beaktas vid rekrytering i Göteborgs Stad. Göteborgs Stads gemensamma arbetssätt kring rekrytering framgår av rekryteringsprocessen.
Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet	KF 2017-11-23 Reviderad KF 2021-05-20	Ska skapa en stadengemensam syn på säkerhetsarbetet före, under och efter en händelse med inslag av hot eller våld. Lyfter även att särskilt utsatta verksamheter ska, i samverkan med sin säkerhetsfunktion, ta fram de speciella regler, rutiner och teknik som behövs.
Göteborgs Stads riktlinje för inköp och upphandling	KF 2022-05-19	Riktlinjen tydliggör roller och ansvar i stadens inköpsarbete. Inköp och upphandlingsverksamhet är ett

		område som är känsligt för otillbörlig påverkan. Medarbetare och chefer som ansvarar för uppgifter inom området har därför ett särskilt ansvar för att förtroendet för staden upprätthålls.
--	--	---

Bilaga 2: Uppföljning och förslag till indikatorer

Kommunstyrelsen ansvarar för samlad uppföljning av planen. Uppföljningen sker inom ramen för uppföljningsprocessen. Respektive nämnd och styrelse ska följa utvecklingen inom den egna förvaltningen/bolaget löpande.

Planen består av tre fokusområden med ett antal insatser. För varje insats anger planen ett förväntat resultat. Planens fokusområden ska följas upp utifrån ett antal indikatorer och nyckeltal. Indikatorerna ska följas upp inom ramen för ordinarie uppföljning.

Indikatorer och nyckeltal följs upp årligen till kommunfullmäktige på en stadenövergripande nivå. I analysen rekommenderas att även andra relevanta nyckeltal används. Analys av indikatorerna kommer under planens första år att begäras in från samtliga nämnder och styrelser, för att resterande år begäras in av ett urval nämnder och styrelser beroende på resultat och angelägenhet i frågan. Analys ska ske löpande på samtliga nämnder/styrelser för att löpande kunna utveckla arbetet i verksamheten. Den lokala uppföljningen av planen är av stor vikt. Bland annat kan de kompletterande nyckeltalen som presenteras i planen utgöra en grund för analysen för förvaltningar och bolag.

Planens implementering följs upp i en halvtidsuppföljning och planens resultat och effekt följs upp i en slutuppföljning. När implementeringen av planen följs upp, är det av stor vikt att det också följs upp hur arbetet har implementerats i arbetet för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt hur inrapportering i systemet IA sker.

Planens indikatorer och nyckeltal finns nedan. Fler indikatorer och nyckeltal kan komma att kompletteras med, beroende på utvecklingen inom området.

Indikatorer	Kommentarer
Andel som på sin arbetsplats kan uttrycka en avvikande åsikt om arbetet ska öka	Frågor om tystnadskultur i medarbetar- och chefsenkäten, från och med 2022 års enkät.
Andel som på sin arbetsplats upplever att de har ett tillåtande och respektfullt samtalsklimat ska öka.	
Andel som på sin arbetsplats kan ta upp problem och missförhållanden med min chef	
Andel som på sin arbetsplats har fått information om vart de kan vända sig om vi upplever att det finns en tystnadskultur, ska öka.	
Andel medarbetare som fått utbildning i otillåten påverkan ska öka	Följs via utbildningsportalen
Exempel på nyckeltal som kan följas:	
<ul style="list-style-type: none">• Andel som under det senaste året, varit utsatt för otillåten påverkan i samband med sin yrkesutövning (medarbetar- och chefsenkäten)• Andel som inte, om de har utsatts för otillåten påverkan i samband med sin yrkesutövning, har anmält händelsen som tillbud eller arbetsskada. (Medarbetar- och chefsenkät)• Frågor i medarbetar- och chefsenkät som berör organisatorisk tillit och närmaste ledarskap• Antalet inrapporteringar i IA (eller annat avvikelserapporteringssystem) om otillåten påverkan (IA)• Mätningar genom temperaturmättningsverktyg.• Nyckeltal som identifierats genom arbete med Chefoskopet• Antalet avslutade ärenden i visselblåsarfunktionen om tips och allvarliga synpunkter som rör misstänka verksamhetsproblem och bristande ledarskap med koppling till kriminalitet• Antal anmälda brott som rör hot och påverkan mot samhället (BRÅ)• Förtroendet för stadens verksamheter (SOM-undersökningen)	

- Annan kompletterande uppföljning utifrån varje förvaltnings och bolags möjligheter och behov för att få bättre underlag för analys.
- Central lägesbild

Bilaga 3: Bakomliggande orsaker till tystnadskulturer

Stadsledningskontorets lägesbild som antecknades av kommunstyrelsen 2022-06-01, § 489 visar att det finns flera orsaker till individuell tystnad och att tystnadskulturer förekommer i Göteborg Stad och det finns oftast flera parallella skäl till tystnad. Tystnadskulturer kan uppstå både utifrån att extern och intern påverkan sker. I socialt utsatta områden är orsakerna tydligt kopplade till de strukturer som finns i och med kriminella nätverk och släktbaserade kriminella nätverk och deras påverkan, vilket sker på både chefs- och medarbetarnivå. Tystnadskultur i sin tur upprätthåller flera av orsakerna, vilket gör att det skapas en negativ cirkel.

De bakomliggande orsaker som framkommit i kartläggningen och som särskilt lyfts i lägesbilden är:

Otillåten påverkan: På arbetsplatser där medarbetare utsätts för otillåten påverkan och där ledningen inte tydligt signalerat att detta inte accepteras eller arbetar kontinuerligt med dessa frågor riskeras det att bildas en individuell tystnad och även en tystnadskultur.

Parallella samhällsstrukturer: I områden med inslag av parallella samhällsstrukturer finns en allmän rädsla för de kriminella nätverkens våldskapital, vilket påverkar de som bor i områdena men även påverkar de som arbetar i stadens verksamheter.

Rapportering och rättsprocessen: En osäkerhet och rädsla hos medarbetare och chefer kring hur en rättsprocess fungerar och vilket stöd som kan ges under en sådan, men också rädsla för att utsättas för hot och våld bidrar till att anmälningar och rapporteringar om incidenter inte görs.

Arbete och boende i samma område: När medarbetare/chefer bor och arbetar i samma område kan det uppstå lojalitetskonflikter och en mer påtaglig rädsla för repressalier, hot och våld från boende i området.

Rädsla för hot och våld: Rädslan för att utsättas för hot och våld av klienter, brukare eller av kriminella aktörer får konsekvensen att medarbetare och chefer påverkas i sin tjänsteutövning och inte vågar påtala detta.

Rädsla för repressalier: Tystnad blir en konsekvens av att man som medarbetare eller chef inte vill vara till besvär, få dåligt rykte eller utsättas för repressalier från chef om man lyfter obekväma frågor på arbetsplatsen.

Normalisering: Av olika anledningar skapar sig medarbetare och chefer strategier för att förhålla sig till sin arbetssituation och negativa händelser som förekommer ofta i arbetet normaliserats. Detta gör att felaktigheterna inte påtalas och det bildas en tystnadskultur.

Samtliga ovanstående orsaker beskrivs mer utförligt i lägesbilden (dnr 1060/21).



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen

2023–2026

Planerande styrande dokument

Vision
Program
► Plan

Göteborgs Stads styrsystem



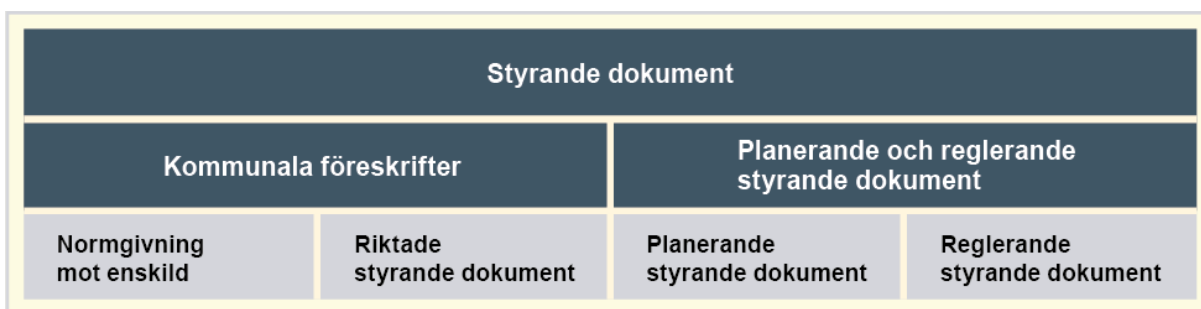
Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

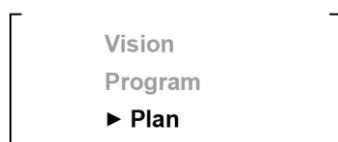
Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen

Planerande styrande dokument



Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Gäller för:
Utpekade nämnder och
styrelser i Göteborgs Stad

Diarienummer:
1668/20

**Datum och paragraf för
beslutet:**
2023-06-08 § 7

Dokumentsort:
Plan

Giltighetstid:
2023–2026

Senast reviderad:

Dokumentansvarig:
Stadsledningskontoret,
avdelningen för trygghet
och samhälle,
avdelningschef

Bilagor:

Bilaga 1: Indikatorer

Bilaga 2: Avsiktsförklaring för samverkan mellan Göteborgs Stad och statliga myndigheter mot den organiserade brottsligheten

Bilaga 3: Preventionspyramiden

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna plan	4
Vem omfattas av planen	4
Giltighetstid	4
Bakgrund	4
Koppling till andra styrande dokument	4
Stödjande dokument	6
Genomförande av denna plan	7
Uppföljning av denna plan	7
Utgångspunkter	7
Definition av parallella samhällen och utsatta områden	8
Gemensamma utgångspunkter för arbetet mot gängkriminalitet	10
Planens mål	13
Flera styrande dokument – samma mål	13
Planen	14
Fokusområden och insatser	14
Fokusområde 1: Tidiga och förebyggande insatser	14
Fokusområde 2: Insatser riktade till målgruppen som är gängkriminell eller riskerar att rekryteras till kriminalitet	19
Fokusområde 3: Ett samordnat arbete med helhetsperspektiv	23
Fokusområde 4: Kunskapsbaserat arbete och välgrundad kompetens	25

Inledning

Syftet med denna plan

Handlingsplanens syfte är att skapa förutsättningar för nämnder och styrelser att genomföra och utveckla insatser som krävs för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen i Göteborg.

Vem omfattas av planen

Handlingsplanen riktar sig till stadens nämnder och styrelser.

Giltighetstid

Handlingsplanen gäller för perioden 2023 till 2026.

Bakgrund

I kommunfullmäktiges budget för år 2021 framgår står att staden ska arbeta med långsiktiga och uthålliga insatser mot gängkriminaliteten. Arbetet med att bekämpa brottslighet och gängkriminalitet är ett åtagande som under överskådlig tid ska ha hög prioritet i staden. Kommunfullmäktige har därför gett kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en långsiktig strategi för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen i Göteborg. Strategin ska tas fram tillsammans med polisen, andra berörda myndigheter, socialtjänsten, skolan, fritid och kommunala bolag.

I enlighet med stadens styrmodell har strategin fått formen av en plan, för att konkretisera mål och strategier i förslaget på trygghetsskapande och brottsförebyggande program (dnr 0355/20) samt Göteborgs Stads program för en jämlik stad.

Koppling till andra styrande dokument

Det finns flera program och planer bland stadens styrande dokument som syftar till att motverka risker för nyrekrytering och parallella samhällsstrukturer. De dokument som innehåller jämlikhetsfrämjande, trygghetsskapande och brottsförebyggande åtgärder är relevanta för att minska gängkriminalitet. De insatser som beskrivs i dokument som rör våldsbejakande extremism, hedersrelaterat våld och förtryck och andra företeelser som bidrar till parallella samhällsstrukturer, ska utföras av de nämnder och styrelser som har ansvar för genomförandet och prioriteras i de utsatta områdena. Förutom de av kommunfullmäktige fattade beslut om åtgärder som gäller hela staden, kan respektive nämnd och styrelse ha beslutat om strategier och planer som styr den egna verksamheten och som är angelägna att följa för att målet med denna handlingsplan ska uppnås. Det finns även ett flertal reglerande dokument som stödjer det operativa arbetet i stadens verksamheter som bidrar till att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen, exempelvis policy och riktlinjer för stadens arbete avhoppare.

Styrande dokument	Koppling till denna plan
Göteborgs Stads program för en jämlik stad	Programmet belyser vikten av jämlika och goda livsvillkor samt innehåller strategier för att ge alla människor i staden möjlighet till delaktighet och inflytande samt bättre förutsättningar för hälsa och livsvillkor. En förutsättning för att minska nyrekrytering till gängkriminalitet och parallella samhällsstrukturer, är att programmet efterlevs.
Göteborgs Stads plan för en jämlik stad	Planen innehåller aktiviteter i samverkan mellan nämnder och styrelser som ska ge människor i Göteborg rätt till goda och likvärdiga livsvillkor.
Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program	Programmet har fem mål för att öka tryggheten och minska brottsligheten. Mål 4 är att minska benägenheten att begå brott där två av de prioriterade strategierna är att Göteborgs Stad ska utveckla och stärka det långsiktiga och systematiska vålds- och drogförebyggande arbetet samt att Göteborgs Stad ska rikta skyndsamma, samordnade och individanpassade insatser till barn och unga som bedöms vara i riskzonen för att rekryteras till kriminella gäng, hamna i kriminalitet, våldsbejakande extremism, drogmissbruk och andra riskbeteenden. Vårdnadshavare och andra betydelsefulla vuxna ska involveras och få stöd och hjälp vid behov.
Göteborgs Stads barnrättsplan	Planen mål är att Göteborg Stad ska ha ett systematiskt och inkluderande barnrättsarbete som säkerställer likabehandling och icke-diskriminering, ett beaktande av barnets bästa, barns rätt till liv och utveckling samt barns rätt att vara delaktiga i frågor som berör dem.
Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck	Det övergripande målet för planen är att det hedersrelaterade våldet och förtrycket ska upphöra. Att planen följs i berörda nämnder och styrelser är en förutsättning för att motverka parallella samhällsstrukturer.
Göteborgs Stads riktlinje mot våldsbejakande extremism och radikaliserings	Riktlinjen fördelar ansvar i staden avseende arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings. Att riktlinjen följs i berörda nämnder och styrelser är en förutsättning för att motverka parallella samhällsstrukturer.
Central samverkansöverenskommelse mellan polisområde Storgöteborg och Göteborgs Stad	Ett övergripande mål med överenskommelsen är att den lokala tryggheten ska öka och brottsligheten minska. Stadens trygghetsfrämjande arbete ska utvecklas och stärkas. I samverkan med polisen och andra sakkunniga, ska brottsutsatta och otrygga platser

	fortsatt identifieras. Trygg i Göteborg är en viktig del av stadens samlade trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. Andra verktyg i arbetet är SSPF och SIG.
--	---

Utöver ovan nämnda styrande dokument har handlingsplanen koppling till flera dokument som är under revidering eller ännu inte är beslutade. Tydlig koppling finns till förslaget till Göteborgs Stads plan för att inga områden ska vara utsatta 2025 (dnr 1669/20) samt förslaget till Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur (dnr 0116/22).

Stödjande dokument

Följande dokument har använts vid framtagandet av handlingsplanen och stödjer handlingsplanens insatser:

- 34-punktsprogrammet – Regeringens åtgärder mot gängkriminalitet
- Kriminell påverkan i lokalsamhället – En lägesbild av utvecklingen i utsatta områden
- EU:s strategi för att bekämpa organiserad brottslighet 2021–2025
- Att vända utvecklingen - från utsatta områden till trygghet och delaktighet (Manne Gerell et al.)
- Risk- och skyddsfaktorer för normbrytande beteende bland unga: Att använda teori och forskning i praktiken (Anna-Karin Andershed & Henrik Andershed)
- Insatser för att motverka fortsatt normbrytande beteende och återfall i brott. Kunskapsstöd med rekommendationer för socialtjänstens arbete med barn 6–17 år. (Socialstyrelsen 2021)
- Förebyggande insatser enligt LVU En vägledning om tillämpningen av 22 § LVU. (Socialstyrelsen 2021)
- Brottsförebyggande rådets (Brå) forskningslitteratur kring organiserad brottslighet och gängkriminalitet.
- Barn och unga som begår brott – Handbok för socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2020)
- Bedöma risk och behov för barn och unga som begår brott eller har annat normbrytande beteende (Socialstyrelsen, 2020)
- Informationsdelning mellan socialtjänst och polis i brottsförebyggande arbete med barn och unga” (BRÅ, 2021)
- Agera mot brott och otrygghet med koppling till parallella samhällsstrukturer (BRÅ 2022)
- Handlingsplan för brottsförebyggande föräldraskapsstöd (Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd 2021)
- Västra Götalandsregionen (VGR) och Göteborgs Stads avtal om att varje barn och varje familj i Göteborg ska mötas utifrån ett familjecentrerat arbetssätt
- Barn och unga som begår brott (Socialstyrelsens kunskapsguide)

Genomförande av denna plan

Varje nämnd och styrelse med utpekat ansvar i handlingsplanen ansvarar för implementeringen i den egna organisationen och genomförandet av respektive insats. Nämnder och styrelser med utpekat samordningsansvar ansvarar för samordningen av respektive insats. Kommunstyrelsen ansvarar för att stödja en samlad implementering, genomförande och samordning av handlingsplanen som helhet och andra näraliggande styrande dokument.

Uppföljning av denna plan

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ansvara för en samlad uppföljning av handlingsplanen för att stoppa gängkriminalitet, nyrekrytering och utveckling av parallella samhällen och andra näraliggande styrande dokument som bidrar till målet. Uppföljning ska göras en gång per år och rapporteras till kommunfullmäktige i ordinarie uppföljningsprocess.

Uppföljning ska göras avseende måluppfyllelse för ett antal indikatorer som mäter resultat i förhållande till målen, se bilaga 1. I uppföljningen ska underlag samlas in på ett sådant sätt att det är möjligt att göra analyser utifrån diskrimineringsgrunderna. Utöver dessa resultatindikatorer kommer handlingsplanens insatser följas upp bland annat genom de centrala lägesbilderna, den årliga trygg-i utvärderingen, den årliga uppföljningen av avhoppbarverksamheten samt de övriga områden som ingår inom Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet. Insatsen om ett införande av GVI i Göteborg kommer att utvärderas både utifrån process och resultat i samverkan med Göteborgs Universitet och Malmö Universitet.

Utgångspunkter

Handlingsplanen ska bidra till att nå målet att Göteborgs Stad ska stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen på lång sikt. För att nå målet krävs åtgärder på olika nivåer. Det krävs trygghetsskapande och brottsförebyggande insatser, det krävs åtgärder som ökar jämlikheten samt åtgärder gentemot befintlig organiserad brottslighet. På kortare sikt, fram till år 2026, är målet med handlingsplanen att minska nyrekrytering, gängkriminalitet och förekomsten av parallella samhällen i Göteborg.

Handlingsplanen framhåller vikten av tidiga och förebyggande insatser redan vid tidiga tecken på normbrytande beteende som kan leda till kriminalitet. Föräldrars betydelse och ansvar är en viktig del i ett tidigt och förebyggande arbete.

Handlingsplanen framhåller insatser som kommunen har rådighet över och som i vissa fall redan pågår. Syftet är att förstärka, utöka och utveckla dessa insatser men också att initiera nya åtgärder. Arbete bedrivs såväl i stadens som i andra aktörers regi, samt i samverkan mellan staden och andra aktörer. För att målet ska kunna nås inom utsatt tid krävs en fungerande samverkan mellan stadens förvaltningar och bolag och mellan staden och andra aktörer.

Insatserna riktar sig direkt till målgruppen kriminella eller i riskzonen för kriminalitet, samt på insatser som skapar en samordnad helhetsbild och en ökad kunskap i stadens

verksamheter för att motverka och minska gängkriminaliteten, nyrekryteringen och bidra till att stoppa utvecklingen av parallella samhällsstrukturer.

På så sätt finns större möjligheter att uppnå resultat för att nå uppsatta mål.

Definition av parallella samhällen och utsatta områden

Parallella samhällsstrukturer

Begreppet parallella samhällsstrukturer är vagt och det finns relativt lite forskning eller data om fenomenet. Med parallella samhällsstrukturer avses i handlingsplanen sociala strukturer som bidrar till brottslighet och otrygghet och som begränsar individers rättstrygghet och deras möjligheter att utöva fri- och rättigheter, samt inverkar negativt på rättsväsendets och övriga samhällsaktörers förmåga att verka. Definitionen tar fasta på brottslig verksamhet och de negativa konsekvenserna av parallella strukturer – och riktar sig inte mot en pluralism av sociala strukturer och normer som sådana.

Brå (Brå 2018:6) beskriver två typer av parallella strukturer: parallella strukturer kopplade till kriminella nätverk och parallella strukturer som används inom vissa minoritetsgrupper. Drivkrafterna inom dessa strukturer kan delvis skilja sig åt. Kriminella nätverk anses i första hand ha ekonomiska intressen av att etablera parallella strukturer för illegala marknader. Den andra typen av parallella strukturer gäller större gemenskaper som bygger på släktskap, etnicitet, kollektivistiska sedvänjor eller religiös praktik. Strukturerna syftar ofta till att underlätta för gruppen, men kan därmed begränsa individers möjligheter att välja om de vill följa beslut eller ingå i gemenskapen.

Polismyndighetens lägesbild över utsatta områden

Utsatta områden är ett begrepp som polisen i Sverige sedan 2015 använder för att beskriva förortsområden och stadsdelar med över tid låg socioekonomisk status och kriminell påverkan på lokalsamhället. Områdena delas upp i särskilt utsatta områden, riskområden och utsatta områden. Polisens definition ingår i deras nationella lägesbild som tas fram av underrättelseenheten vid Nationella operativa avdelningen (NOA) genom en analys av de områden som inrapporteras av Sveriges lokalpolisområden. Analysen består av en bedömning av graden av utsatthet utifrån fyra kriterier:

- De boendes benägenhet att delta i rättsprocessen
- Polisens möjlighet att utföra sitt uppdrag
- Eventuella parallella samhällsstrukturer
- Extremism, främst våldsbejakande islamistisk extremism

Samtliga områden har också gemensamt att de har en låg socioekonomisk status.

Ett utsatt område är ett geografiskt avgränsat område som karaktäriseras av låg socioekonomisk status och en kriminell påverkan på lokalsamhället. Påverkan kan utgöras av direkta påtryckningar, exempelvis genom hot och utpressning, eller indirekta, som till exempel narkotikahandel och offentliga våldshandlingar. Effekten blir att de boende i området upplever otrygghet, vilket i sin tur leder till en minskad benägenhet att anmäla brott och medverka i rättsprocessen.

Det har även gått att identifiera en mellannivå som kallas riskområde, vilket är ett område som uppfyller samtliga kriterier för ett utsatt område men inte riktigt når upp till de kriterier som kännetecknar ett särskilt utsatt område. Läget är dock så alarmerande att det finns en överhängande risk att området riskerar att bli särskilt utsatt om inte adekvata åtgärder sätts in.

Ett särskilt utsatt område kännetecknas av en allmän obenägenhet att delta i rättsprocessen. Det kan även förekomma systematiska hot och våldshandlingar mot vittnen, målsägare och anmälare i området. Förekomst av parallella samhällsstrukturer är ett av kriterierna som polisen har med i sin bedömning för ett särskilt utsatt område.

Det finns i dag inget område i Sverige där ett parallellt samhällssystem existerar fullt ut, men de särskilt utsatta områdena har inslag av detta och tillåts systemet fortsätta kan det komma att utvidgas. Som exempel på inslag som tyder på en parallell samhällsstruktur kan nämnas:

- Personer med gott anseende som hanterar eller medlar i konflikter mellan familjer och klaner.
- Förekomst av olika typer av, framför allt finansiell, låneverksamhet mellan boende i området.
- Kriminella nätverk som avsätter pengar till en så kallad trygghetskassa dit bland annat anhöriga till dömda kriminella kan vända sig för att få ekonomiskt stöd under den tid straffet avtjänas.
- Handel med insmugglad sprit och tobak, handel med stöldgoods hos lokala näringsidkare och illegal spelverksamhet.
- Förekomst av så kallade lägenhetsbutiker där det sker försäljning av skattepliktiga insmugglade varor.
- Förekomst av illegal festverksamhet.
- Kriminella nätverk kan i vissa områden ordna boende, olika typer av arbete, skydd och säkerhet för människor som i andra fall har svårt att få dessa tjänster, och som i vissa fall vistas olagligt i Sverige. Indikationer på att lägenhetsuthyrare i vissa fall behöver ett godkännande från tongivande kriminella för att få hyra ut.

Samband mellan hederskultur, klanstrukturer, gängkriminalitet och våldbejakande islamistisk extremism.

En tidigare rapport till kommunstyrelsen Hederskultur, våldsbejakande islamistisk extremism och gängkriminalitet – en studie av samband (dnr 0999/20 visar att det finns många samband mellan hederskultur, klanstrukturer, gängkriminalitet och våldbejakande islamistisk extremism. De syns både strukturellt, geografiskt och genom att individer rör sig mellan eller befinner sig i flera grupper samtidigt.

Gängkriminalitet har, både historiskt och i nutid, använts för att finansiera våldsbejakande extremism. Individer har också rört sig mellan miljöerna. Kopplingarna mellan våldsbejakande islamistisk extremism och kriminalitet präglas av sociala relationer. Sambandet blir mest påtagligt när kriminella rekryteras in i den våldsbejakande islamistiska miljön i det geografiska område där de verkar.

Kriminalitet är en av inkörsportarna till att senare radikaliseras. De kriminella familje- och släktbaserade nätverken utmärks av grovt våld. Några av nätverkens kärnor

genomsyras av hedersnormer, som innebär att oförrätter måste besvaras med våld för att upprätthålla gruppens respekt. Våldsbejakande islamistisk extremism grundar sig på en ideologi med stark hederskultur. Den innebär att några få, oftast män, utövar systematisk påverkan mot en stor grupp, oftast flickor och kvinnor. Studien visar även att det finns en stark koppling till segregerade och utsatta områden.

Gemensamma utgångspunkter för arbetet mot gängkriminalitet

För att stoppa gängkriminalitet och nyrekrytering till kriminella nätverk är det nödvändigt med en gemensam utgångspunkt i arbetet. Begreppet gängkriminalitet behöver därför brytas ner i mindre komponenter för att det ska vara möjligt att identifiera var åtgärderna ska sättas in, vilka som har rätt verktyg för att sätta in åtgärder och för att ha en förståelse för att rekrytering till gäng kan ske på olika sätt.

Definition av gängkriminalitet

Handlingsplanen utgår från BRÅ:s definition av fyra övergripande grupp- och nätverkskategorier inom den organiserade brottsligheten.

- Självdefinierade grupper omfattar grupper som själva lyfter fram sin gruppstillhörighet i form av namn, attribut och medlemskap. Till kategorin självdefinierade grupper räknas exempelvis mc-gäng, men även andra gäng som har gett sig själva ett namn.
- Externdefinierade grupper är grupper som inte själva beskriver sin gruppstillhörighet genom namn, symboler och attribut. I stället tilldelas de namn, antingen av polisen eller av medierna. Till denna kategori kan exempelvis räknas de förorts- och stadsdelsbaserade grupper som har tilldelats namn utifrån samt vissa familje- och släktbaserade nätverk.
- Icke namngivna grupper är ett samlingsnamn för olika typer av relationsbaserade nätverk som varken har ett självtilldelat eller externt tilldelat namn. Exempel på icke namngivna grupper är vissa stadsdels- och förortsbaserade grupper, som baseras på att de bor i samma bostadsområde, samt vissa familje- och släktbaserade nätverk.
- En projektbaserad konstellation kan bestå av personer från någon av de tre ovan beskrivna grupperna. Projektbaserade konstellationer är projektgrupper som sätts ihop för att bedriva en vinstdrivande kriminell verksamhet, exempelvis narkotikasmuggling, storskaliga stölder eller omfattande bedrägerier.

Tillvägagångssätt vid rekrytering

För att sätta in adekvata och effektiva åtgärder mot rekrytering till kriminella nätverk, krävs kunskap om att rekryteringen sker på olika sätt beroende på vilken kriminell gruppering som avses och varför individer, framför allt unga killar, vill ingå i ett kriminellt nätverk.

Vid rekrytering till självdefinierade grupper finns oftast en rekryteringstrappa med olika steg som vanligtvis måste passeras innan fullvärdigt medlemskap uppnås. Det är processer som kan pågå i flera år och många uppnår inte fullvärdigt medlemskap. Samma

struktur finns inte i de kriminella nätverk som i dag återfinns i de områden som polisen definierar som utsatta områden.

Till förorts- och områdesbaserade kriminella grupper sker en aktiv rekrytering, men också en indirekt rekrytering. Indirekt rekrytering handlar om att barn och ungdomar gradvis glider in i kriminalitet som en följd av att de bor i området och befinner sig i en miljö med kriminellt aktiva personer. Det innebär inte att man hamnar i ett gäng bara för att man bor i ett område, men det är en riskfaktor om ett barn dessutom har andra riskfaktorer runt sig. Aktiv rekrytering innebär att barn och ungdomar medvetet söks upp och utsätts för olika typer av påverkan. Det kan ske genom så kallad positiv rekrytering, exempelvis genom belöningsystem med pengar och social status. Det kan även ske genom negativ aktiv rekrytering, vilket sker med hjälp av våld och hot om våld. Rekrytering är viktigt för de kriminella nätverken. Det behövs exempelvis personer som kan försvara området, utföra våldshandlingar och transportera narkotika och vapen.

Personer som är i riskzon för att rekryteras (oavsett vilken form) har ofta någon form av psykisk ohälsa, neuropsykiatrisk eller intellektuell funktionsnedsättning, upplevda trauman eller bevittnat våld, misslyckad skolgång och/eller kriminella anhöriga. De har också många gånger varit föremål för insatser från sociala myndigheter. Pengar kan locka, men många gånger handlar det lika mycket om att dessa individer vill känna sig utvalda och som en del av något större, de vill ha en tillhörighet. De kan även få social status genom de äldre kriminellas uppmärksamhet.

När det handlar om familje- och släktbaserade kriminella nätverk föds personer bokstavligen in i de kriminella förehavandena. För dessa ungdomar är steget in i kriminalitet inte särskilt långt och släktskapet är en stark riskfaktor för att rekryteras till kriminalitet. Det finns tydliga samband där äldre bröder eller andra äldre släktingar drar med yngre syskon och släktingar in i kriminaliteten. Det kan röra sig om att en normalisering av kriminella normer förs över in i familjen eller att äldre syskon och släktingar använder de yngre som springpojkar.

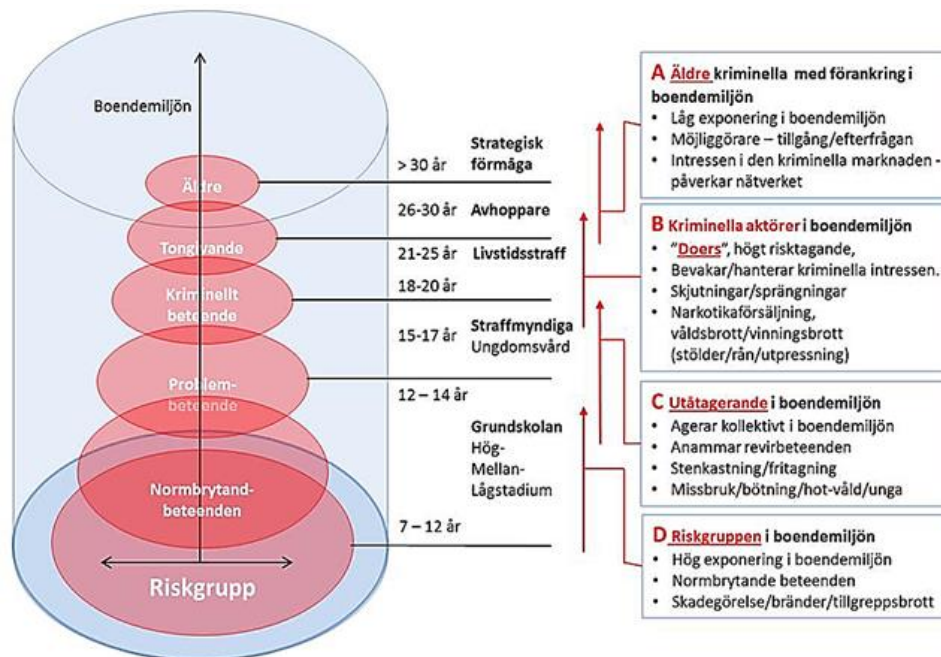
Cylindermodellen

Cylindermodellen syftar till att kartlägga vilka individer som utgör en negativ påverkan på lokalsamhället i ett utsatt område, baserad på kriminalitet eller normbrytande beteende. Modellen utgör även ett underlag till bedömningar av huruvida verksamhetens omfattning är tillräcklig i relation till målgruppens storlek och behov. Modellen bygger på erfarenhet och kunskap som poliser och socialsekreterare har erhållit genom sin yrkesutövning samt individer med tidigare erfarenhet av att ingå i olika kriminella grupperingar. Den empiriska kunskapen har sedan prövats genom en stor mängd möten och diskussioner med poliser som är vana att arbeta med individer som ingår i den här typen av nätverk.

Cylindermodellen består av fyra kategorier, A-D, som utgörs av fyra typer av aktörsgrupper där individer med olika positioner och funktioner ingår. Gemensamt för alla aktörer i cylindern är deras bostadsområde. Där finns miljön som utgör en risk för rekrytering till de kriminella nätverken och där förmedlas normer och kunskap om brott från de äldre kriminella till yngre barn och ungdomar.

I vissa av de kriminella nätverken i stadens utsatta områden är det en mer flytande struktur, i andra är organiseringen mer strukturerad. Kategorierna ger en bild av

strukturen på de kriminella nätverken och deras roller, funktioner och positioner i den kriminella miljön. Modellen visar också på en indelning efter ålder. Se bild nedan.



A-kategorin kännetecknas av äldre kriminella med förankring i lokalsamhället. De behöver nödvändigtvis inte bo kvar i området men har en strategisk förmåga att utveckla och möjliggöra den lokala kriminella miljön framåt. Genom sitt kontaktnät utanför det geografiska området och förmåga att förse och avsätta kriminella varor och tjänster på den lokala kriminella marknaden i boendemiljön har de en viktig funktion. A-kategorin är den till antalet minsta kategorin.

Individerna i **B-kategorin** hanterar, bevakar och utför mycket av den kriminella och vinstgivande verksamheten. Den här gruppen står för mycket av brottsligheten och i synnerhet våldet.

A- och B-kategorin utgörs oftast av individer som är brottsaktiva och av högt intresse för polisen att arbeta mot. Riktat mot dessa kategorier har staden ett uppdrag att exempelvis erbjuda stöd och hjälp genom en exitprocess, vid myndighetsgemensamma insatser för att motverka osund konkurrens, vid bedömning och beslut om att inte bevilja föreningsbidrag till organisationer med koppling till kriminalitet samt gällande lokaluthyrning till individer eller föreningar med koppling till organiserad brottslighet.

C-kategorin, som främst utgörs av ungdomar med ett utåtagerande beteende, kopierar de äldre kriminellas beteende. De påverkar bostadsområdet negativt genom att stöka och ställa till med besvär för de boende. De här individerna har en stor påverkan på bostadsområden eftersom de är framträdande på gator och torg i området.

D-kategorin är barn som rör sig ute i boendemiljön bland äldre ungdomar i området. De äldre ungdomarna ingår i varierande utsträckning i den kriminella miljön. Särskilt barn med problem eller riskfaktorer för normbrytande beteende riskerar när de blir äldre att ägna sig åt tydligare normbrytande kriminellt beteende. Gruppen är sårbar och riskerar att på sikt dras djupare in i den kriminella miljön, eftersom de lever och verkar i samma sociala kontext. De här barnen kan sägas utgöra rekryteringsbasen för de kriminella

nätverken. Det är särskilt viktigt med tidiga, intensiva och samordnade insatser till dessa individer för att motverka djupare inblandning i organiserad brottslighet på sikt.

Om arbetet högst upp i cylindern framför allt präglas av en repressiv inriktning med fokus på polisens arbete är arbetet längst ner i huvudsak en uppgift för kommunen att arbeta med eftersom det är där det förebyggande arbetet ska göras.

I handlingsplanens insatser framgår vilken kategori av modellens målgrupper som står i fokus för insatsen.

Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet

Kommunstyrelsen beslutade 2008 att inrätta ett kunskapscentrum mot gängkriminalitet, organiserad brottslighet och otillåten påverkan (se bilaga 2). Det yttersta målet är att stödja och värna det demokratiska samhällssystemet med utgångspunkt från en bred myndighetssamverkan. Samverkande myndigheter är Skatteverket, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, Arbetsförmedlingen, Kronofogden, Försäkringskassan, Länsstyrelsen, Kriminalvården, Tullverket, Polismyndigheten, Västra Götalandsregionen och Säkerhetspolisen samt Göteborgs Stad. Kunskapscentrums uppdrag är att ta initiativ till, stödja och driva nätverk och samarbetsprojekt som ska leda till konkreta åtgärder mot gängkriminalitet, organiserad brottslighet, våldsbejakande extremism och otillåten påverkan. Kunskapscentrum ska arbeta långsiktigt och strukturellt genom att försvåra för kriminell verksamhet och otillåten påverkan. Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet är organiserat under kommunstyrelsen och leds av stadsledningskontoret.

Planens mål

Handlingsplanen ska bidra till att nå målet att Göteborgs Stad ska stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen på lång sikt. På kortare sikt, fram till år 2026 är målet med handlingsplanen att antalet individer i kriminella gäng och nyrekrytering till kriminella nätverk minskar och att förekomsten av parallella samhällen minskar.

Flera styrande dokument – samma mål

En teoretisk utgångspunkt i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet är en uppdelning utifrån preventionsnivåer. Det handlar om generella, selektiva och indikerade åtgärder. Generella åtgärder riktar sig till alla invånare och platser där de bor, verkar och som de besöker. Selektiva åtgärder fokuseras till riskgrupper, individer eller särskilt brottsdrabbade platser och indikerade åtgärder till dem som har begått eller drabbats av brott tidigare. Insatserna som staden ska utföra för att minska brottsligheten och öka tryggheten behöver rikta sig mot alla nivåer i preventionstriangeln. Andra styrande dokument inom området fokuserar på flera eller andra nivåer. Exempel på närallgande program och planer och deras förhållande till insatserna framgår av bilden på preventionspyramiden i bilaga 3.

Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen, fokuserar på insatser som återfinns bland selektiva

och indikerade åtgärder även om några insatser är kopplade till stadens främjande arbete och generella åtgärder.

Arbetet med de främjande insatserna och de generella åtgärderna, som omhändertas i framför allt program och plan för en jämlik stad och handlingsplanen för att inga områden ska vara utsatta 2025, kan ses som en grund för att stoppa utvecklingen av parallella samhällsstrukturer. Idag finns emellertid gängkriminalitet i Göteborg som genom sin närvaro och påverkan på lokalsamhället upprätthåller parallella samhällsstrukturer. Att fokusera på selektiva- och indikerade åtgärder för gruppen som ingår i kriminella nätverk och de som finns i riskzonen för kriminalitet, kan således ha en positiv påverkan på att stoppa de parallella samhällsstrukturerna. En del åtgärder kommer att ge effekt tidigt, medan andra åtgärder förväntas ge resultat först på längre sikt.

Planen

Fokusområden och insatser

Handlingsplanen utgår från fyra fokusområden med tillhörande insatser som tillsammans visar vad stadens nämnder och styrelser ska prioritera för att stoppa gängkriminalitet, nyrekrytering och utveckling av parallella samhällen.

- Tidiga och förebyggande insatser
- Insatser riktade till målgruppen som är gängkriminell eller riskerar att rekryteras till kriminalitet.
- Ett samordnat arbete med helhetsperspektiv för att stoppa gängkriminalitet och nyrekrytering till kriminella nätverk.
- Kunskapsbaserat arbete och välgrundad kompetens.

Insatserna nedan utgår från ett eller flera av de ovan beskrivna fokusområdena men knyter ibland an till fler fokusområden än just det de har kategoriserats under.

Fokusområde 1: Tidiga och förebyggande insatser

Tidiga och förebyggande insatser för att motverka rekrytering till kriminella gäng och utvecklingen av parallella samhällsstrukturer är en av många arbetssätt som staden använder sig av för att öka tryggheten och minska brottsligheten

För Göteborgs stad är arbetet med att förhindra att barn och unga rekryteras till kriminella gäng prioriterat. En prioritering ska göra att färre barn och unga kan fylla på de kriminella gängerna när fler kriminella fängslas eller lämnar sin kriminalitet.

Insatserna i fokusområdet syftar till att tidigt bryta riskbeteenden som kan leda till utveckling av kriminalitet och andra normbrytande beteenden. Fokus är på att stärka de skyddsfaktorer som ökar barns, ungas och deras familjers förmågor samt kraft att stå emot negativ påverkan. Ibland kan omfattande och tidskrävande insatser vara nödvändiga för att bryta en begynnande negativ utveckling.

Rekryteringen av barn och unga till kriminella gäng har ökat och tendensen är att rekryteringen kryper allt längre ner i åldrarna. Längre har det saknats beprövade metoder och modeller för området. Kunskapsläget i landet förbättras stadigt och Socialstyrelsen har nu publicerat kunskapsunderlag. Socialnämnderna ska, utöver ett utvecklat föräldrastöd, utarbeta en gemensam rutin för att genom tidiga insatser motverka utveckling av kriminalitet hos barn och unga. En gemensam rutin stärker likabehandlingen i staden.

Västra Götalandsregionen (VGR) och Göteborgs Stad har genom avtal kommit överens om att varje barn och varje familj i Göteborg ska mötas utifrån ett familjecentrerat arbetssätt (FCA). Det innebär att insatser för barn och unga tar sin utgångspunkt i hela familjen, eller den blivande familjen, och deras levnadsvillkor.

Insats 1:1 Förstärkt föräldraskapsstöd

I Göteborgs stads trygghetskapande och brottsförebyggande program lyfts vårdnadshavarens och familjers betydelse fram som en viktig faktor.

Ett föräldraskapsprogram för vårdnadshavare som har barn där det finns oro för utveckling av ett normbrytande beteende ska införas. Programmet ska riktas till vårdnadshavare till barn under 13 år och vid behov för vårdnadshavare med äldre barn. Befintliga föräldraskapsprogram i Göteborg ska tillvaratas, utvecklas och vid behov utökas så att stödet utformas utifrån behoven hos målgruppen. Avsikten är att stärka rollen, få kunskap om sina rättigheter och skyldigheter som vårdnadshavare, kunskap om risk och skyddsfaktorer samt bli mindre beroende av omgivningens påtryckningar och åsikter. Föräldraskapsprogrammet ska innefatta värdegrundsfrågor såsom demokrati, jämställdhet och tolerans samt förtydliga socialtjänstens, förskolans och skolans uppdrag.

Socialstyrelsens rekommendationer samt Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöds handlingsplan för brottsförebyggande föräldraskapsstöd ska vara styrande. Stödet ska vara utformat för att stärka föräldrars förmåga att motverka risken att deras barn kan rekryteras till gängkriminalitet.

För att bredda rekrytering av vårdnadshavare aktuella för föräldraskapsprogram ska samverkan med civilsamhället ske. Avsikten med samverkan är att kunna informera fler föräldrar om pågående föräldraskapsprogram och nyttan med dem.

Föräldraskapsprogrammet för vårdnadshavare ska vara en resurs för förskolor och skolor, oavsett driftsform, vars föräldrar har behov av stöd i sitt föräldraskap. För att möjliggöra deltagande bör programmet göras tillgängligt, vara möjligt att tillgodogöra sig utifrån föräldrars livssituation, deras barns och ungdomars specifika behov av stöd samt finnas tillgänglig på kvällar och helger.

Det stärkta föräldraskapsstödet ska vara kopplat till insats 1:2, 2:3 och 2:4 i denna plan.

Insats 1:1	Förstärkt föräldraskapsstöd
Förväntat resultat	Ökad kapacitet hos vårdnadshavare att stödja sina barn och ungdomar
Målgrupp	Alla vårdnadshavare med barn under 13 år där det finns oro för utveckling av ett normbrytande beteende

Samordningsansvar	Socialnämnderna Centrum och Nordost för framtagande, samordning och utveckling av utbildningar
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst samordnar berörda nämnder och styrelser inom sitt stadsområde

Insats 1:2 Förstärk och vidareutveckla det områdesbaserade arbetet

I tidigare kartläggning om av insatser, metoder och arbetssätt i skolans och socialtjänstens arbete med unga som befinner sig i eller är i riskzon för gängkriminalitet¹ beskrivs bland annat ett antal insatser och arbetssätt som tar sin utgångspunkt i närområdet och dess invånares behov. Samverkansteamet i Hjällbo och familjebehandlare stationerade på skolor är exempel på insatser som utgår från lokalområdet och där behandlarna arbetar på uppdrag av ungdomen och dennes familj. Fältarbetare finns där ungdomar finns och kan göra insatser för att tidigt upptäcka de som är i riskzonen för en ogynnsam utveckling. Även skola som arena, arbetssättet Bygga broar och kulturtolkar, familjecentraler och familjedialoger är exempel på områdesbaserade arbetssätt som kan visa vägar för att arbeta med familjer i områden där tilltron till myndigheter är särskilt låg. Det finns också flera exempel i staden där civilsamhällets aktörer arbetar med olika insatser som kan öka tilliten till myndigheterna. I samverkan med föreningar och kulturtolkar finns möjligheter för staden att sprida kunskap om vad socialtjänsten och andra myndigheter gör och vilket stöd där finns att få.

Det finns också behov av att koppla den myndighetsutövande delen av socialtjänsten närmare de delar av socialtjänsten som arbetar ute i området. Genom att vistats bland barn och ungdomar och deras familjer i närområdet ökar förståelsen för ungdomarnas livsvillkor och den komplexa situation som råder. Genom att lära känna ungdomen på dess egna arenor ges möjligheter att bygga en annan relation mellan socialsekreterare och ungdom vilket kan skapa förutsättningar för tidiga och förebyggande insatser.

Varje socialnämnd ska göra en analys om vilka insatser och arbetsmetoder som behöver utvecklas inom respektive stadsområde för att förstärka och vidareutveckla det områdesbaserade arbetet. Förskolenämnden, grundskolenämnden, nämnden för Funktionsstöd, Framtidskoncernen, idrotts- och föreningsnämnden och kulturnämnden ska utifrån sina verksamhetsområden bidra i socialnämndernas arbete.

Insats 1:2	Förstärk och vidareutveckla det områdesbaserade arbetet
Förväntat resultat	Förbättrad livssituation för barnen och deras föräldrar genom lokalt anpassade förbyggande insatser
Målgrupp	Barn och unga och deras familjer i riskzon för normbrytande beteende och kriminalitet

¹ KS 2022-04-27 § 364 Redovisning av uppdrag till stadsledningskontoret att i samverkan med de fyra socialnämnderna, grundskolenämnden, polisen och Statens institutionsstyrelse (SiS) utreda metoder, åtgärder och insatser som används i stadens arbete med unga som befinner sig i eller riskerar att dras in i gängkriminella sammanhang, vilka brister och förbättringsområden som finns, samt hur sådana brister kan förhindras i framtiden, dnr 1062/21

Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst samordnar berörda nämnder och styrelser inom sitt stadsområde
--------	--

1:3 Utredda möjligheten att öka den ideella sektorns engagemang för att motverka rekrytering till gängkriminalitet och utifrån det genomföra en pilot.

Barn och unga kan, när oro och risk finns för att utveckla ett normbrytande beteende, vara i behov av stöd. Stödbehov finns även hos de barn och unga som börjat bryta mot normer. Ett främjande och förebyggande stöd som syftar till att stärka de befintliga frisk- och skyddsfaktorer som den unga och dennes familj redan har.

Genom att förbättra möjligheten att engagera den ideella sektorn kan nya former av stöd till barn och unga som riskerar att rekryteras till gängkriminalitet skapas. Det kan även leda till att nya samarbetsformer mellan Göteborgs Stad och den ideella sektorn utvecklas.

De aktörer inom ideell sektor som vill bidra i arbetet ska dela stadens demokratiska värderingar. Göteborgs stads riktlinjer för föreningsbidrag till civilsamhället bör vara styrande.

Stadens bidrag till föreningar och organisationer samt socialnämndens möjligheter att utse kontaktpersoner är exempel på befintliga möjligheter som kan utvecklas ytterligare för att öka omfattningen av engagemanget hos den ideella sektorn. Sociala utfallskontrakt provas exempelvis i Stockholms stad. Ett ökat engagemang hos den ideella sektorn kan därutöver leda till att nya fritidsintressen och sammanhang utvecklas hos barn och unga.

Insatsen har koppling till insats 1:4 i denna plan

Insats 1:3	Utredda möjligheter för ideell sektor att vara del i arbetet med att motverka rekrytering till gängkriminalitet
Förväntat resultat	Ett utvecklat stöd för barn/unga med normbrytande beteende och deras familjer
Målgrupp	Familjer och deras barn som har behov av ett omfattande stöd för att stärka skyddsfaktorer samt öka möjligheten till fritidsaktiviteter.
Ansvar	Socialnämnden Sydväst, Idrotts- och föreningsnämnden

Insats 1:4 Genomföra analysarbete gällande verksamhetens inriktning och omfattning för att motverka rekrytering av barn/unga till kriminella nätverk

Av stadsledningskontorets rapport om socialtjänstens och skolans arbete med unga i eller i riskzon för gängkriminalitet framgår att det finns behov av att genomföra ett analysarbete gällande verksamhetens inriktning och omfattning². Av den kartläggning av

² KS 2022-04-27 § 364 Redovisning av uppdrag till stadsledningskontoret att i samverkan med de fyra socialnämnderna, grundskolenämnden, polisen och Statens institutionsstyrelse (SiS) utreda metoder, åtgärder och insatser som används i stadens arbete med unga som befinner sig i eller riskerar att dras in i gängkriminella sammanhang, vilka brister och förbättringsområden som finns, samt hur sådana brister kan förhindras i framtiden, dnr 1062/21

insatser, metoder och arbetssätt som genomfördes i detta ärende framgår att verksamheterna bedriver arbete inom samtliga preventionsnivåer. Det är dock inte möjligt att bedöma om insatserna möter målgruppens samtliga behov eller om verksamheten bedrivs i tillräcklig omfattning då systematiserad kunskap om målgruppen inte finns tillgänglig. Kunskap finns lokalt men behöver tydliggöras och systematiseras. För att kartlägga målgruppens omfattning och behov föreslås i insats 4:1 att cylindermodellen ska användas.

Utifrån resultatet av arbetet ska en analys göras om såväl vilka insatser och arbetsmetoder som behövs som hur stor kapacitet som krävs inom respektive område. Ur detta arbete ska i ett nästa steg en stadengemensam grundnivå av metoder fastställas. En överenskommen grundnivå av gemensamma metoder möjliggör ett uthålligt, långsiktigt arbetssätt samt ett förbättrat utvärderings och utvecklingsarbete. Det möjliggör att barn och unga kan få samma stöd oavsett var man bor i Göteborg. En gemensam grundnivå möjliggör också en kvalitetssäkrad kompetensutveckling för nya och erfarna medarbetare.

Insatsen är kopplad till insatserna 2:3, 2:4, 4:1, 4:2 och 4:4 i denna plan.

Insats 1:4	Genomföra analysarbete gällande verksamhetens inriktning och omfattning för att motverka rekrytering av barn/unga till kriminella nätverk
Förväntat resultat	Ett utvecklat intensivt stöd för barn/unga och deras familjer
Målgrupp	Familjer och deras barn som har behov av ett hållbart långsiktigt stöd av god kvalitet för att stärka skyddsfaktorer
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

1:5 Socialnämnderna ska utarbeta en gemensam rutin för att genom tidiga insatser motverka utveckling av kriminalitet hos barn och unga.

Kriminalitet hos barn och unga och i förlängningen rekryteringen av dem till kriminella gäng har en påverkan på tryggheten i Göteborg. För Göteborgs stad är arbetet med att förhindra barn och ungas rekrytering till kriminella gäng prioriterat. En prioritering ska förhindra att barn och unga rekryteras till de kriminella gängen när fler fångas eller lämnar sin kriminalitet.

En gemensam rutin behöver förtydliga hur socialnämnderna i sin arbetsfördelning tydligt prioriterar i det dagliga arbetet när en anmälning/orosanmälning gällande barn och ungdom med koppling till kriminalitet inkommer till nämnden. En prioritering innebär en snabb kontakt för att tillmötesgå det behov av hjälp och stöd som kan uppstå i en familj när de har kontaktats av exempelvis polis för att ens barn begått en brottslig handling. Rutinen bör omfatta risk för hedersrelaterad problematik, tillhörighet till parallella samhällen och våldsbejakande extremism. Detta då tillhörigheterna kan vara många samt att gränserna mellan dem är flytande och överlappande.

När hjälpbehovet är som störst är motivationen till förändring stort och det kan mötas genom ett erbjudande om hjälp och stöd, för barnet/ungdomen och dess vårdnadshavare redan vid den första kontakten. I arbetet ska även flickors kriminalitet uppmärksammas.

Socialnämnderna ska tillse att de medarbetare som möter barn och unga samt deras familjer, där det finns oro för en kriminell utveckling, ska ha särskild kompetens och erfarenhet av ett sådant arbete.

Insats 1:5 ska vara kopplad till insats, 1:4, 2:3, 2:4 och 4:4 i denna plan.

Insats 1:5	1:5 Socialnämnderna ska utarbeta en gemensam rutin för att genom tidiga insatser motverka utveckling av kriminalitet hos barn och unga.
Förväntat resultat	En minskad rekrytering till gängkriminalitet
Målgrupp	Barn, unga som har kopplingar till kriminalitet och deras familjer
Samordningsansvar	Socialnämnd Nordost
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, och Sydväst

Fokusområde 2: Insatser riktade till målgruppen som är gängkriminell eller riskerar att rekryteras till kriminalitet

I Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program finns flera strategier som är inriktade på målgruppen gängkriminella och de som riskerar att rekryteras till kriminalitet. I programmet framgår även att det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet ska ske utifrån kunskapsbaserade lägesbilder.

Brottsutsatta, otrygga platser och områden utgör ett hot mot de mänskliga rättigheterna, barnkonventionen och demokratins grundvalar. Dessa platser riskerar att den enskilde individen inte får de rättigheter som hen har rätt till.

Barn och unga drabbas på flera olika sätt av kriminella nätverk och organiserad brottslighet. Inget barn ska behöva vara rädd för kriminella gäng, att bli skjuten eller riskera att rekryteras in i ett kriminellt nätverk. Genomförda skjutningar och sprängningar har resulterat i både skadade och dödsoffer, och forskningsmässigt har man också kunnat påvisa en ökad otrygghet hos invånarna efter en skjutning. De kriminella nätverken bidrar också till att upprätthålla de parallella samhällsstrukturerna som finns i Göteborgs Stad

Göteborgs Stad har möjlighet att påverka barns uppväxtvillkor genom exempelvis förskola, skola, socialtjänst, kultur och fritid samt goda livsmiljöer. Staden kan genom sina insatser minska risken för att barn och unga rekryteras in i kriminella nätverk, därutöver har staden också möjlighet att bidra till att stoppa organiserad brottslighet genom myndighetsgemensamma insatser.

Insatserna i fokusområdet innebär även ett utökat stöd till stadens förskolor och grundskolor genom att stödja de barn, ungdomar och deras föräldrar som har extra behov. Stödet syftar till ökad måluppfyllelse i skolan för barn och ungdomar, vilket är en skyddsfaktor för att minska risken för att rekryteras till gängkriminalitet.

Insatserna i fokusområdet syftar till ett ökat fokus på dessa målgrupper för att stoppa våldet och nyrekrytering till kriminella nätverk. Göteborgs Stad arbetar brett med individer, barn/unga som vuxna, som behöver stöd och hjälp att inte dras in djupare i kriminalitet eller ta sig ur gängkriminalitet genom verksamheter som SSPF, SIG och samlad avhopparverksamhet (SAV). SSPF bedrivs i samtliga stadsområden medan SIG

saknas i två av stadsområdena. Det är angeläget att det finns ett enhetligt och strukturerat arbetssätt inom staden gentemot målgruppen. För att ett arbete mot målgruppen ska ge önskad effekt är det viktigt att det stöd som erbjuds individerna i gruppen är likvärdigt oavsett var i kommunen de bor eller verkar.

Insats 2:1: Införa och utveckla sociala insatsgrupper (SIG) i samtliga stadsområden

Sociala insatsgrupper (SIG) är en metod för samverkan mellan socialtjänst, skola och polis för att hjälpa unga vuxna mellan 18–25 år att sluta att begå brott. De sociala insatsgrupperna arbetar uppsökande och motiverande i sin utförandeverksamhet. Metoden utgår från samverkan på individnivå med regelbundna möten där berörda myndigheter och individen deltar under socialtjänstens ledning. Samverkan på individnivå görs möjlig genom ett samtycke från individen. Det krävs också att varje samverkanspart vill samarbeta och delta för att få effekt i frågorna samt att alla individer i dessa målgrupper, oavsett hemvist, får likvärdigt stöd. För att utgöra ett adekvat stöd till målgruppen behöver samverkan mellan sociala insatsgrupper och socialtjänstens myndighetsutövande enheter utvecklas.

Insats 2:1	Införa och utveckla sociala insatsgrupper (SIG) i samtliga stadsområden
Förväntat resultat	Jämlikt stöd för målgruppen unga vuxna i riskzon för kriminalitet samt i kriminalitet.
Målgrupp	Cylindermodellens kategori B och C
Samordningsansvar	Socialnämnd Centrum för att samordna likvärdig utveckling av SIG
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

Insats 2:2 Implementera GVI för att minska det grova våldet

Metoden Group Violence Intervention, GVI, syftar till att minska det grova våldet som utförs av individer som i sin tur är kopplade till gäng av olika slag.

En central utgångspunkt för strategin är att majoriteten av det grova våldet i ett samhälle kan kopplas till ett fåtal individer. För att minska våldet ska samhället rikta sina resurser mot dessa individer och de grupper som de tillhör. Våldet och de underliggande konflikterna kommer inte att upphöra bara för att en enskild individ blir frihetsberövad efter exempelvis en skjutning. I stället måste insatser påverka hela gruppen för att få effekter på längre sikt. Metoden innebär en tät samverkan mellan Polismyndigheten, Kriminalvården och Staden där man gemensamt kommunicerar att grovt våld inte tolereras, att våldet kommer att mötas av sanktioner men även att det finns stöd att få för de som väljer att sluta med det grova våldet. Metoden förutsätter att kommunen har ett utvecklat avhopparstöd.

Kommunfullmäktige har beslutat att starta ett projekt enligt metoden GVI med lokala anpassningar i samtliga stadsområden. Metoden som insats är fokuserad på de kriminella grupper som står för det grövsta våldet vilket ökar möjligheten att våldet, samt rekryteringen till dessa grupperingar, minskar.

Insats 2:2	Implementera GVI för att minska det grova våldet
Förväntat resultat	Minskat skjutvapenvåld i gängmiljön och ett ökat antal exitprocesser
Målgrupp	Cylindermodellens kategori B
Samordningsansvar	Socialnämnd Centrum
Ansvar	Socialnämnderna Hisingen, Nordost och Sydväst

Insats 2:3 Inrätta fyra sociala förskoleteam

Förskolenämnden ska inrätta fyra sociala förskoleteam, ett i varje utbildningsområde. Varje team ska innehålla kompetens om barn där det finns oro för en utveckling av normbrytande beteende och det stöd som deras föräldrar kan behöva.

De sociala förskoleteamen ska närvara vid förskolor för att stödja enskilda barn och deras föräldrar men även föräldragrupper. Avsikten med teamen är att skapa förutsättningar för att barn ska nå de pedagogiska målen och få ett tryggt socialt nätverk. Genom att de sociala förskoleteamen, förskolans barnhälsosteam, och respektive förskola samverkar kring barnen och deras familjer stärks det förebyggande och främjande arbetet. ~~Detta~~ Avsikten är att minska risken för skolmisslyckande, psykisk ohälsa och utanförskap. Genom en långsiktighet och kontinuerlig närvaro av förskoleteamen främjas tillitsfulla relationer mellan förskola och vårdnadshavare.

Förskolans barnhälsosteam, som stärker förskolornas pedagogiska kvalitet genom att stödja pedagoger och övrig personal ska fortsätta stödja rektorsteam. Teamens olika uppdrag ska vara kompletterande och de ska ha ett nära samarbete. Befintliga tidiga insatser i samverkan kring barn och familj, ex. att stärka föräldrar i sin föräldraroll och att verka för ett jämställt föräldraskap, utifrån de generella arenorna familjecentral och familjecentralsliknande verksamheter, ska fortsätta.

Förskolenämndens pågående arbete med att fler av stadens barn ska gå i förskolan samt ökad närvaro i förskolan ska stödjas av de sociala förskoleteamen. Teamet ska stödja förskolorna med att förbättra och utveckla kontakten med vårdnadshavare samt vara stöd till förskolornas rektorer och arbetslag.

Föräldrars delaktighet i samhället har en påverkan på förskolans uppdrag. De sociala förskoleteamen ska främja och motivera de föräldrar som har behov till deltagande i föräldraskapsprogram i enlighet med insats 1:1 i denna plan, men även främja och motivera vårdnadshavare till ökad språk- och arbetsmarknadskompetens där det behövs.

De sociala förskoleteamen ska, vid identifierade behov, tillsammans med socialtjänstens ökade kontinuerliga närvaro i skolan utgöra ett förstärkt stöd i övergången mellan förskola och skola. En positiv övergång ger förutsättningar för en god påverkan på barnets upplevelse av den första tiden i skolan.

I uppdraget ingår att utreda möjligheten om förskoleteamens arbete även ska omfatta förskolor med andra driftsformer.

Insatsen är kopplad till insatserna 1:2 och 1:4 i denna plan.

Insats 2:3	Utveckla fyra sociala förskoleteam
Förväntat resultat	Fler barn klarar de pedagogiska målen och har goda uppväxtvillkor
Målgrupp	Alla barn i förskolan och deras föräldrar
Ansvar	Förskolenämnden

INSATS 2:4 Öka socialförvaltningarnas kontinuerliga närvaro och arbete vid skolor med särskilda behov för att på plats arbeta med de som riskerar att rekryteras till kriminalitet eller redan är gängkriminella

Skolan är ofta första kontakten när en elev har problem. Lärartid läggs på att följa upp frånvaro, kontakta föräldrar, ha möte med elev och föräldrar, lösa konflikter, hantera hot, följa upp och kontakta socialtjänsten. Problem kan finnas på alla skolor, men särskilt i utsatta områden finns skolor som hanterar problem som har sitt ursprung i sociala utmaningar och gängkriminalitet. De ökade insatserna på det sociala området är viktiga för att skolans pedagogiska uppdrag inte ska riskeras. De föreslagna åtgärderna ska stärka lärarnas förutsättningar att vara just lärare.

Socialförvaltningarnas kontinuerliga närvaro ska främst genomföras på de skolor som, utifrån socioekonomiska faktorer, bedömt ha särskilda behov och primärt ske under skoldagen vilket inkluderar fritidsverksamhet. Ett förstärkt stöd till dessa skolor ska ses som en insats för att hindra nyrekrytering till gängkriminalitet, stoppa droganvändning och motverka hedersförtryck. Insatsen ska även stärka skyddsfaktorer hos eleverna. Arbetet ska ske med såväl klasser som med enskilda individer, liksom med föräldrar och grupper av föräldrar. I perspektivet av ett förebyggande arbete är lågstadie- och mellanstadieskolor särskilt prioriterade.

Socialförvaltningarnas närvaro ska variera utifrån det behov av stöd som är nödvändigt för att kunna motverka rekrytering till gängkriminalitet. Närvaron ska komplettera och vara en integrerad del av pågående arbete såsom SSPF, skolan som arena, lights-on och andra lokala samarbetsprojekt. Skolans nuvarande främjande och förebyggande arbete kan kompletteras och få bättre effekt genom en ökad närvaro av socialtjänstpersonal i skolan. En ansvarsfördelning mellan skolans befintliga arbete och socialtjänstens kontinuerliga närvaro är nödvändig.

Arbetet i skolan med att motverka rekrytering till gängkriminalitet behöver bygga på långsiktiga överenskommelser.

Socialtjänstens ökade kontinuerliga närvaro ska, vid identifierade behov, tillsammans med de sociala förskoleteamerna, förstärka stödet i övergången mellan förskola och skola. En positiv övergång har en positiv påverkan på den första tiden i skolan.

Socialförvaltningarnas ökade närvaro vid skolor ska organiseras av respektive socialnämnd. Ledning av arbetet ska ske i samverkan med grundskolenämnden.

Insatsen är kopplad till insatserna 1:2 och 1:4 i denna plan.

Insats 2:4	Öka socialförvaltningarnas kontinuerliga närvaro och arbete vid skolor med särskilda behov för att på plats arbeta med de som riskerar att rekryteras till kriminalitet eller redan är gängkriminella
Förväntat resultat	Öka antalet elever som klarar kunskapsmålen samt öka elevers trygghet i skolan samt vägen till och från.
Målgrupp	Elever som riskerar att rekryteras till kriminalitet eller redan är gängkriminella
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, grundskolenämnden

Fokusområde 3: Ett samordnat arbete med helhetsperspektiv

Frågan kring att stoppa gängkriminalitet och nyrekrytering är komplex. Ingen enskild förvaltning eller bolag kan därför på egen hand hantera frågorna. För detta krävs delaktighet och samverkan inom staden tillsammans med andra samhällsaktörer. Samverkan möjliggör att olika kompetenser, erfarenheter och resurser kan föras samman kring ett gemensamt fokus.

Forskning visar att samsyn och gemensamma utgångspunkter i arbetet är viktigt för att samverkan ska fungera. Olika professioner har olika synsätt och förutsättningar för sitt arbete. Forskningen om samverkan i det brottsförebyggande arbetet indikerar att en viktig faktor för en bra samverkan är att de ingående aktörerna har goda kunskaper om varandras uppgifter och roller.

I Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program finns två strategier för samverkan, strategier 2:1 och 2:2. Dels ska Göteborgs Stad ta initiativ och aktivt delta i såväl internt som externt initierade trygghetsskapande och brottsförebyggande insatser och åtgärder. Dels ska staden kontinuerligt utveckla nya strukturer och överenskommelser för samverkan internt samt lokalt, regionalt, nationellt och internationellt. Samverkan ska motverka oseriös verksamhet och osund konkurrens och skapa likhet inför lagen. Därutöver ska Göteborgs Stad medverka till att stärka delaktigheten och utvecklingskraften i civilsamhället gällande trygghetsskapande och brottsförebyggande insatser och initiativ.

Ett helhetsperspektiv och tvärsektoriellt arbete med målsättning att stoppa nyrekrytering och gängkriminalitet kan skapas genom samverkan mellan verksamheter i Göteborgs Stad, och mellan staden och externa aktörer.

Insats 3:1 Stärka samordningen av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet centralt och lokalt

I Göteborgs Stad finns flera samverkansforum som syftar eller kan kopplas till att stoppa nyrekrytering till kriminella nätverk och gängkriminalitet, som i sin tur kan stoppa upprätthållandet av parallella samhällsstrukturer. Genom överenskommelsen mellan staden och Polismyndigheten gällande trygg i-arbetet finns samverkansforum på olika nivåer. Inom ramen för nätverket som Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet

driver finns fler samverkansforum och projekt. Samverkan sker också mellan förvaltningar, stadens bolag och civilsamhället.

Socialtjänstens arbete med barn, ungdomar och vuxna enligt tidigare insatser ska vara del av den stärkta samordningen av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet lokalt.

Det är angeläget att ovan nämnda samverkansforum sätts in i ett sammanhang för att få en samlad bild över vad som genomförs och för att säkerställa kvalitet och effektivitet i arbetet.

Kommunstyrelsen ansvarar, genom stadsledningskontoret, för att ta fram centrala lägesbilder, samordna Trygghetsrådet och nätverket inom Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet. Genom dessa uppdrag skapas en helhetsbild över stadens arbete kring frågor som rör det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet samt organiserad brottslighet.

För att bilden ska bli så adekvat som möjligt, både lokalt och centralt, är det av betydelse att det finns en tydlig samverkan med en motsvarande lokal utpekad samordningsfunktion inom varje socialnämnd. Den lokala samordningen bör inkludera säkerhet, trygghet, lokal samhällsutveckling men också mer specifika frågor som exempelvis våldsbejakande extremism och gängkriminalitet. Det behöver säkerställas att samverkan mellan nämnder som utför uppdrag över hela staden fungerar inom stadens stadsområden. På så vis kan kvaliteten höjas på såväl de lokala som de centrala lägesbilderna vilket möjliggör förbättrade beslutsunderlag och mer riktade och effektiva åtgärder kan genomföras.

Insats 3:1	Stärka samordningen av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet centralt och lokalt
Förväntat resultat	En helhetsbild som skapar bättre styrning och mer adekvata insatser och åtgärder.
Målgrupp	Samtliga kategorier i cylindermodellen
Samordningsansvar	Kommunstyrelsen
Ansvar	Kommunstyrelsen, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst för respektive stadsområde

Insats 3:2 Säkerställa att samtliga berörda nämnder och styrelser deltar i myndighetsgemensamma insatser mot organiserad brottslighet

Varje berörd nämnd och styrelse ska säkerställa delaktighet i myndighetsgemensamma insatser mot organiserad brottslighet. Genom avsiktsförklaringen mellan Göteborgs Stad och andra myndigheter mot den organiserade brottsligheten (bilaga 2), ska parterna ta initiativ till, stödja och driva nätverk och samarbetsprojekt som ska leda till konkreta åtgärder mot gängkriminalitet, organiserad brottslighet, våldsbejakande extremism och otillåten påverkan. Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet sammankallar till styrgruppsmöte och kontaktpersonsmöte för samverkande myndigheter samt sammankallar stadens berörda förvaltningar och bolag för de myndighetsgemensamma insatser som ska genomföras. Utöver detta sker lokala myndighetsgemensamma insatser. De olika samverkansinsatserna ska stärka varandra för att motverka organiserad brottslighet.

Insats 3:2	Säkerställa att samtliga berörda nämnder och styrelser deltar i myndighetsgemensamma insatser mot organiserad brottslighet
Förväntat resultat	Motverka oseriös verksamhet, osund konkurrens och skapa likhet inför lagen
Målgrupp	Cylindermodellens kategori A och B
Samordningsansvar	Kommunstyrelsen
Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

Fokusområde 4: Kunskapsbaserat arbete och välgrundad kompetens

Kunskapsbaserat arbete och välgrundad kompetens handlar om att stadens arbete och insatser ska genomföras systematiskt och strukturerat mot nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällsstrukturer. Insatser och beslut ska, så långt det är möjligt, grunda sig på beprövade, utvärderade metoder eller på brottsproblemets omfattning, struktur och utveckling. Forskning om effekten av olika brottsförebyggande metoder är begränsad och i vissa fall saknas vetenskaplig kunskap. Valet av åtgärder får därför ibland bygga på kunskapsbaserade överväganden, där en bedömning av hur väl åtgärderna kan tänkas påverka brottsligheten behöver göras. I efterhand ska arbetet följas upp för att kontrollera resultaten.

För att kunna arbeta kunskapsbaserat krävs, förutom tillgång till forskning, systematiska underlag i form av likartade och fördjupade lägesbilder, kunskapshöjande insatser och metodstöd för att hantera de olika utmaningar som finns i arbetet mot gängkriminalitet och nyrekrytering av individer i riskzon. Det kan handla om allt från vägledning för att utveckla välfungerande samverkan, fördjupade lägesbilder över narkotikabruket till konkreta checklistor för att identifiera de egna verktygen för att stoppa nyrekrytering och gängkriminalitet.

Identifiering av gemensamma verktyglådor för att bekämpa organiserad brottslighet lyfts i EU:s strategi för att bekämpa organiserad brottslighet. I Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program, finns två strategier som syftar till kunskap och välgrundad kompetens. Insatserna inom fokusområdet syftar till att konkretisera strategierna samt till att stadens nämnder och styrelser ska ha kunskap om vilka verktyg de har för att bidra till att gängkriminalitet och nyrekrytering stoppas. Detta kan i sin tur motverka utvecklingen av parallella samhällsstrukturer.

Insats 4:1 Utveckla och förstärka kartläggningsarbetet med stöd av cylindermodellen

Det är i dagsläget inte möjligt att utifrån tillgänglig statistik och data få tillräcklig kunskap om hur många individer som bedöms finnas i eller i riskzon för gängkriminalitet eller vilka behov dessa individer har. Kunskap om målgruppen och dess behov finns lokalt men behöver tydliggöras och systematiseras. Detta förhållande gör det svårt att bedöma om verksamheternas omfattning svarar mot de behov som finns. För att få en mer adekvat bild över antal individer som är i riskzon för kriminalitet eller ingår i kriminella nätverk behöver varje berörd förvaltning själv göra en genomlysning av hur

verksamhetens kapacitet förhåller sig till målgruppens storlek och behov. Som metod för det arbetet är Cylindermodellen ett bra verktyg.

Cylindermodellen utgörs av individer, kategoriserade från A-D, som har en negativ påverkan på lokalsamhället baserat på kriminalitet eller normbrytande beteende. Polisen i Storgöteborg har tagit fram en cylinder utifrån varje lokalpolisområde (LPO). Således finns en cylinder för LPO City, LPO Syd, LPO Hisingen och LPO Nordost. Cylindern kan fungera som ett identifierings- och planeringsverktyg för att avgöra vad staden kan och ska göra i de olika kategorierna. Modellen kan användas både på individ-, grupp- och områdesnivå. På gruppnivå kan staden använda modellen för att säkerställa att lokaler inte hyrs ut till kriminell verksamhet eller att bidrag som stärker kriminella organisationer och nätverk beviljas.

Cylinderns D-kategori utgörs av barn och unga i riskzon. Det är väsentligt för staden att ha en så bra kunskap som möjligt om den målgruppen och hur stor den är så att insatser kan planeras, dimensioneras och sättas in på rätt plats och i rätt tid. Cylindermodellen möjliggör kunskap om hur stort antalet ungdomar i riskzon är samt på vilken nivå de befinner sig. Kunskapen om och arbetet med barn och unga i kategori D sker främst inom ramen för SSPF. Stadens och polisens information kompletterar varandra och skapar en helhetsbild av de olika kategorierna i cylindermodellen.

Insats 4:1	Utveckla och förstärka kartläggningsarbetet med stöd av cylindermodellen
Förväntat resultat	En helhetsbild över antal individer som ingår i kriminella nätverk och som är i riskzon. Tydligare bild över barn och unga som ingår i D-kategorin. Större möjligheter till riktade insatser. Förbättrat arbetssätt mot gängkriminalitet på individ-, grupp- och områdesnivå.
Målgrupp	Samtliga av cylindermodellens kategorier
Samordningsansvar	Socialnämnd Centrum
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, grundskolenämnden och utbildningsnämnden

Insats 4:2 Samtliga nämnder och styrelser ska identifiera vilka verktyg de har för att motverka gängkriminalitet och nyrekrytering

Rekrytering till kriminella nätverk sker på flera sätt och riktar sig mot allt yngre åldrar. Den brottslighet som kriminella nätverk ägnar sig åt begränsas inte till något specifikt område vare sig gällande fysisk plats eller verksamhetsområde. För att bidra till att stoppa nyrekrytering till kriminella nätverk och gängkriminalitet, krävs att samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad identifierar vilka användbara och ändamålsenliga verktyg de har för att motverka problemet. En samlad bild och ökad kunskap av vilka verktyg staden har som helhet, kan förstärka stadens arbete mot gängkriminalitet och bidra till att förhindra nyrekrytering.

Flertalet nämnder och styrelser i staden har verktyg för att motverka organiserad brottslighet. Som exempel kan nämnas socialnämndernas uppgifter i arbetet med unga lagöverträdare enligt lagen om särskilda bestämmelser om unga lagöverträdare (LUL), förebyggande insats 22 § i lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU),

stadsbyggnadskontorets arbete med bygglov eller miljö- och klimatnämndens arbete med kontroll och tillsyn av lagar som rör miljöskydd, hälsoskydd och livsmedel. Ökad kunskap om de egna verktygen stärker förutsättningarna för respektive verksamhet att förbättra processerna i arbetet mot organiserad brottslighet, gängkriminalitet och nyrekrytering. Det skapar också bättre förutsättningar för förvaltningar och bolag att förhindra att stadens medarbetare utsätts för otillåten påverkan av kriminella aktörer.

Kommunstyrelsen, genom kunskapscentrum mot organiserad brottslighet, kommer att tillhandahålla en metodmatris för nämnder och styrelser att använda som stöd i arbetet med att identifiera sina respektive verktyg. Metodmatrisen kommer att utgå från parametrar som relaterar till organiserad brottslighet, exempelvis ekonomi, kontroll, lokaler, bidrag, tillsyn, rekrytering till gäng, struktur på gäng och risk för otillåten påverkan.

Insats 4:2 ska vara kopplad till insats 1:4 i denna plan.

Insats 4:2	Samtliga nämnder och styrelser ska identifiera vilka verktyg de har för att motverka gängkriminalitet och nyrekrytering
Förväntat resultat	En samlad bild av stadens insatser mot gängkriminalitet och nyrekrytering. En förbättrad förmåga att motverka nyrekrytering och gängkriminalitet på individ-, grupp- och områdesnivå.
Målgrupp	Samtliga av cylindermodellens kategorier
Samordningsansvar	Kommunstyrelsen
Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad

Insats 4:3 Utveckla och implementera metodstöd inom SSPF och SIG

I de övergripande och lokala samverkansöverenskommelser som finns mellan staden och polisområde Storgöteborg framgår hur samverkansformerna SSPF och SIG ska fungera på en övergripande nivå. Arbetet med SSPF och SIG har utvecklats på olika sätt i olika områden. Ett utvecklingsarbete mot en större enhetlighet, tydligare strukturer och gemensamma rutiner och metodstöd är nödvändigt. Utvecklingen behöver ske inom såväl arbetet med individärenden som i den operativa och strategiska verksamhetssamverkan utifrån den övergripande strukturen. Inom både SSPF och SIG måste samverkan med berörda nämnder inom utbildningsområdet utvecklas och säkerställas, framför allt i förhållande till utbildningsnämnden och deras uppdrag gällande gymnasieskolorna. Samverkan måste även säkerställas med fristående skolor.

Insats 4:3	Utveckla och implementera metodstöd inom SSPF och SIG
Förväntat resultat	Adekvata och lokalt anpassade insatser och förbättrad samverkan.
Målgrupp	Cylindermodellens kategori B, C och D
Samordningsansvar	Socialnämnd Centrum
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

Insats 4:4 Säkerställa att standardiserade bedömningsmetoder används inom socialtjänstens myndighetsutövning för individer i eller i riskzon för kriminalitet

Att bedöma risk för fortsatt normbrytande beteende och kriminalitet är en komplex och svår uppgift som kräver kunskap och erfarenhet. Med rätt kunskap om risk- och skyddsfaktorer kopplat till normbrytande beteende och kriminalitet kan kvaliteten i handläggningen öka och insatser kan bättre anpassas till den enskildes förutsättningar och behov.

Standardiserade bedömningsmetoder bygger på forskning och fungerar som ett stöd i utredningsarbetet när man ska bedöma enskilda personers situation, funktion eller hjälpbehov. Vid användningen av standardiserade bedömningsmetoder skapas ett överskådligt bedömningsunderlag som ger goda möjligheter att återkoppla resultatet till den berörda personen. För att kunna göra en samlad bedömning av individens risker, skyddsfaktorer och hjälpbehov behöver man dock ofta använda flera informationskällor. Det kan till exempel vara relevant att göra bedömningar av missbruksproblematik, antisocialt beteende, risker att återfalla i brott, kriminellt tankemönster eller av hur hemförhållandena ser ut. Användningen av standardiserade bedömningsinstrument ökar förutsättningarna för en likvärdig bedömning, ger kunskap om enskilda personer och målgrupper och ger ökad transparens. Ett bedömningsinstrument kan också användas för uppföljning av resultat för den enskilde individen men också för att följa upp en hel målgrupp genom att man sammanställer gruppens resultat.

Insats 4:4 ska vara kopplad till insats 1:4 i denna plan.

Insats 4:4	Säkerställa att standardiserade bedömningsmetoder används inom socialtjänstens myndighetsutövning för individer i eller i riskzon för kriminalitet
Förväntat resultat	Förbättrade och kunskapsbaserade bedömningar, individanpassade insatser till målgruppen, ökad likvärdighet och rättssäkerhet inom handläggningen.
Målgrupp	Cylindermodellens samtliga kategorier
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

Insats 4:5 Analysera förekomsten av narkotika i avloppsvatten som komplement till den kunskapsbaserade lägesbilden

I Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program finns en strategi för att utveckla och stärka det långsiktiga och systematiska vålds- och drogförebyggande arbetet. Göteborg Stad har god kunskap om var narkotika säljs men en sämre kunskap av hur användandet av narkotika ser ut och var brukandet sker. Ett minskat narkotikabruk minskar efterfrågan av narkotika vilket kan bidra till att försäljningen blir mindre lönsam.

Undersökningar utförda bland annat inom ANDTS-arbetet visar att narkotikabruket i Göteborg är mer omfattande än vad som framkommer av statistik inom missbruksvård och hos polisen. Under 2021 har Göteborgs Stad tillsammans med Polismyndigheten Region Väst genomfört analyser av förekomst av narkotika i avloppsvattnet under en sjudagarsperiod med syfte att komplettera den lägesbild som finns över narkotikabruket i Göteborg. Regelbundet utförda analyser innebär möjligheter att följa narkotikakonsumtionen över tid samt jämföra resultatet med andra kommuner som

genomför liknande analyser. Analyserna täcker Göteborgs Stad som helhet samt tre separata områden med olika socioekonomisk status: Ett starkt, ett medelstarkt och ett svagt. En sådan analys kan bidra med en tydligare bild över hur narkotikaförbrukningen ser ut över hela staden och hur den skiljer sig åt mellan olika områden.

Det fortsatta arbetet med att genomföra mätningar och implementering av analyserna behöver utvecklas och samordnas inom det i dag befintliga ANDTS-arbetet som komplement till befintliga drogvaneundersökningar.

Insats 4:5	Analysera förekomsten av narkotika i avloppsvatten som komplement till den kunskapsbaserade lägesbilden
Förväntat resultat	Ökad kunskap över hur narkotikakonsumtionen ser ut i Göteborgs Stad, vilket resulterar i adekvata insatser som bidrar till att minska bruk och efterfrågan och i förlängningen försäljning.
Samordningsansvar	Socialnämnd Centrum
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost, Sydväst

Insats 4:6 Implementera Brås metodstöd och utveckla arbetet för att motverka parallella samhällsstrukturer

Brå har utarbetat ett metodstöd för att motverka parallella samhällsstrukturer. Metodstödet ska bidra med kunskap om motåtgärder som kan vidtas utifrån de strukturer som finns i den lokala miljön och ger nämnder och styrelser möjlighet att införa de mest effektiva åtgärderna för att stoppa utvecklingen av parallella samhällsstrukturer

Metodstöd ska implementeras ligga till grund för verksamhetsutveckling i berörda nämnder och styrelser och utveckla stödet i sina verksamheter utifrån den lokala kontexten. Socialnämnd Nordost har påbörjat ett arbete för att identifiera metoder för att motverka parallella samhällsstrukturer.

Insats 4:6	Implementera Brås metodstöd och utveckla arbetet för att motverka parallella samhällsstrukturer
Förväntat resultat	Genom att stadens medarbetare får en högre kompetens om parallella samhällsstrukturer ökar möjligheten för att sätta in rätt åtgärder för att minska förekomst av parallella samhällen.
Målgrupp	Cylindermodellens samtliga kategorier
Samordningsansvar	Socialnämnd Nordost för framtagande av struktur
Ansvar	Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst samordnar berörda nämnder och styrelser inom sitt stadsområde

Bilaga 1: Indikatorer

Målet med handlingsplanen är att nyrekrytering, gängkriminalitet och förekomst av parallella samhällen ska minska till år 2026. Till handlingsplanen finns indikatorer för att mäta måluppfyllelsen. Indikatorer och utgångsvärden är hämtade från polisens definition av särskilt utsatta områden i Göteborg, polisens cylindermodell samt polisens statistik över skjutningar och sprängningar.

Indikatorer för att minska nyrekrytering till gängkriminalitet har hämtats från polisens cylindermodell, kategori C och D. Utgångsvärde för den indikatorn är baserat på polisens uppgifter och kommer att kompletteras när Göteborgs Stad har en tydligare uppfattning om målgruppen, vilket är ett av handlingsplanens syften.

Mål	Indikatorer	Utgångsvärde 2022	Målvärde 2026
Minskad gängkriminalitet och förekomst av parallella samhällen	Antal särskilt utsatta områden	5	0
Minskad gängkriminalitet	Minskat antal individer i cylinder, kategori A och B		
Minskad nyrekrytering till gängkriminalitet	Minskat antal individer i cylinder, kategori C och D		
Minskad nyrekrytering och gängkriminalitet	Antal gängrelaterade skjutningar		
Minskad nyrekrytering och gängkriminalitet	Antal gängrelaterade sprängningar		

Bilaga 2: Avsiktsförklaring Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet

Avsiktsförklaring för samverkan mellan nedanstående myndigheter mot den organiserade brottsligheten.

Bakgrund

Kommunstyrelsen i Göteborg tog 2008-06-18 beslut om inrättandet av ett Kunskapscentrum mot gängkriminalitet, organiserad brottslighet och otillåten påverkan. Det yttersta målet är att stödja och värna det demokratiska samhällssystemet med utgångspunkt från en bred myndighetssamverkan.

Behovet av myndighetssamverkan inom Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet är fortsatt stort. Samhällsutvecklingen sedan inrättandet 2008 har bidragit till en utökning av antalet samverkande myndigheter och fokusområden.

I syfte att uppdatera befintlig avsiktsförklaring har denna revidering gjorts. Genom revidering har Arbetsförmedlingen och Västra Götalandsregionen tagits upp som samverkande myndigheter tillsammans med Skatteverket, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, Kronofogden, Försäkringskassan, Länsstyrelsen, Kriminalvården, Polisen, Tullverket, Säkerhetspolisen samt Göteborgs stad.

Genom revideringen har fokusområdena avhopparverksamhet, det ekonomiska perspektivet och otillåten påverkan utökats med våldsbejakande extremism.

Uppdraget inom fokusområdena

- att ta initiativ till samt stödja och driva nätverk och samarbetsprojekt som ska leda till konkreta åtgärder
- att arbeta långsiktigt och strukturellt genom att försvåra för kriminell verksamhet och organiserad brottslighet. Kunskapscentrum bör samla och sprida information, stimulera lärande samt vara med och påverka vid bland annat lagstiftning, stadsutveckling, upphandling, välfärdssystem och tillståndsgivning.

Förutsättningar för samverkan

Kunskapscentrum skall ta sin utgångspunkt i en bred myndighetssamverkan.

Samverkande myndigheter avser i och med undertecknandet av denna avsiktsförklaring att stödja de prioriteringar som styrgruppen ställer sig bakom. Förslag på prioriteringar kan komma från både Kunskapscentrum och respektive myndighet. Kontaktpersoner till Kunskapscentrum utses från respektive organisation. Kontinuerlig samverkan sker inom ramen för nätverket. I tillämpliga fall tillsätts en projektgrupp/nätverksgrupp där representanter ingår från de organisationer som bäst kan bidra med erfarenhet, kompetens och resurser för att nå de mål som sätts upp. De samverkande myndigheterna ska bidra till kunskapshöjande åtgärder mot den organiserade brottsligheten.

Avsiktsförklaring Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet

Göteborg 2022-02-23

Göteborgs Stad

Eva Hessman

Polismyndigheten

Anders Börjesson

Kriminalvården Region Väst

Per Björkgren

Säkerhetspolisen

Helena Kivisaar

Skatteverket

Karl-Johan Ekström

Tullverket

Ingela Östmark

Åklagarmyndigheten

Mats Eriksson

Länsstyrelsen

Annika Lidström

Ekobrottsmyndigheten

Henric Fagher

Försäkringskassan

Charlotta Östlund

Kronofogdemyndigheten

Mats Bengtsson

Arbetsförmedlingen

Lena Holmgren

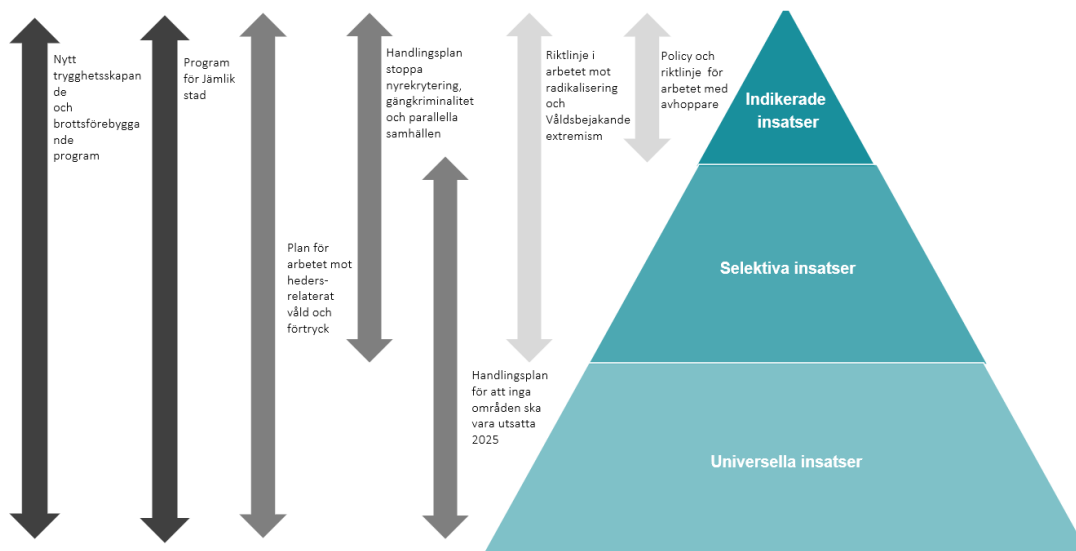
Västra Götalandsregionen

Ann -Sofi Lodin

Bilaga 3: Preventionspyramiden

En teoretisk utgångspunkt i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet är en uppdelning utifrån preventionsnivåer. Det handlar om generella, selektiva och indikerade åtgärder. Generella åtgärder riktar sig till alla invånare och platser där de bor, verkar och som de besöker. Selektiva åtgärder fokuseras till riskgrupper, individer eller särskilt brottsdrabbade platser och indikerade åtgärder till dem som har begått eller drabbats av brott tidigare. Insatserna som staden ska utföra för att minska brottsligheten och öka tryggheten behöver rikta sig mot alla nivåer i preventionstriangeln. Andra styrande dokument inom området fokuserar på flera eller andra nivåer. Exempel på näraliggande program och planer och deras förhållande till insatserna framgår av bilden nedan.

Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen, fokuserar på insatser som återfinns bland selektiva och indikerade åtgärder även om några insatser är kopplade till stadens främjande arbete och generella åtgärder.



Arbetet med de främjande insatserna och de generella åtgärderna, som omhändertas i framför allt program och plan för en jämlik stad och handlingsplanen för att inga områden ska vara utsatta 2025, kan ses som en grund för att stoppa utvecklingen av parallella samhällsstrukturer. Idag finns emellertid gängkriminalitet i Göteborg som genom sin närvaro och påverkan på lokalsamhället upprätthåller parallella samhällsstrukturer. Att fokusera på selektiva åtgärder och indikerade åtgärder för gruppen som ingår i kriminella nätverk och de som finns i riskzonen för kriminalitet, kan således ha en positiv påverkan på att stoppa de parallella samhällsstrukturerna. En del åtgärder kommer att ge effekt tidigt, medan andra åtgärder förväntas ge resultat först på längre sikt.