

Handläggare
Petra Kron Forsling
Telefon: 076-1203374**Till**
Spånga-Tensta Stadsdelsnämnd

Förslag till Strategi för att öka andel utrikesfödda chefer

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner Strategi för att öka andel utrikesfödda chefer

Christina Heglert
StadsdelsdirektörPetra Kron Forsling
HR Chef

Bakgrund

I Kommunfullmäktiges verksamhetsplan står att Jämställdhet, Jämlikhet och frihet från diskriminering ska genomsyra personalpolitiken, de skriver även att staden ska ta fram en strategi för att öka andel utrikesfödda chefer. Detta kommer förvaltningen att arbeta med bl.a. genom att revidera jämställdhets- och mångfaldsplanen i en partssammansatt arbetsgrupp samt genom att ta fram en egen strategi med fokus på att öka andelen utrikesfödda chefer vilket är ett uppdrag i förvaltningens VP 2015.

Förvaltningen är övertygad om att en mångfald av människor med olika erfarenheter, bakgrunder och kompetenser berikar verksamheterna samt kan ge en bättre målluppfyllnad för våra medborgare och brukare. Förvaltningen vill spegla samhällsstrukturen i stadsdelen för att kunna möta medborgare på ett funktionellt sätt.

Ärendet

Grund och arbetsformer

Grunden för förvaltningens arbete finns både i lagkrav vad gäller jämställdhetsplan men även i de uppdrag som finns i både kommunfullmäktiges budget samt i förvaltningens egen budget för 2015.



Förvaltningen arbetar under hösten i en partsamansatt grupp med både arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare för att uppdatera jämställdhets- och mångfaldsplanen inför nästa planperiod som sträcker sig från 2016 till och med 2018. I arbetet utgår förvaltningen från det icke diskriminerande och kommer se till att förvaltningen tar hänsyn till de lagkrav som finns och att ingen ska utsättas för vare sig direkt eller indirekt diskriminering. Detta gäller för såväl medborgare, brukare, potentiella medarbetare och befintliga medarbetare. Dessutom kommer planen att ta hänsyn till och arbeta för det inkluderande som förvaltningen anser driver den verksamhetsnyttan som mångfald ger. Detta arbete kommer att drivas tillsammans med mångfaldsombud på enheterna och i verksamheternas egna processer.

Utöver att skapa icke diskriminerande processer behöver förvaltningen skapa inkluderande arbetsmiljöer där alla får möjlighet att utnyttja den kompetens och de erfarenheter de har. I detta ligger ett värdegrundsarbete där förvaltningen arbetar med ett normkritiskt tänkande.

Strategi för att öka andel utrikesfödda chefer

Förvaltningen konstaterar att det finns en rik mångfald i verksamheten vad gäller utrikesfödda, men den avspeglar sig inte lika tydligt i chefsleden.

Mål för strategin

- Andel utrikesfödda chefer ska öka under den treårsperiod jämställdhets- och mångfaldsplanen löper.

Förvaltningen ser att det finns två sätt att nå målet. Det ena är att arbeta med inkluderande rekryteringsprocesser, det andra är att se till att den mångfald som redan finns i verksamheterna får möjlighet att göra intern karriär och i förlängningen är förberedda på en chefsroll. Därför genomförs aktiviteter med dessa två huvudfokus.

Tabell 1: Antal anställda efter befattning, kön och grupperade födelseländer Spånga-

Tensta SDF augusti 2015.

Befattning	Kön	Grupperade födelseländer				
		Sverige	Norden (utom Sverige)	Europa (utom Norden)	Övriga världen	Totalt
1	Kvinnor	43	4	1	4	52
	Män	5	0	0	3	8
	Totalt	48	4	1	7	60
2	Kvinnor	23	0	2	2	27
	Män	4	0	0	2	6
	Totalt	27	0	2	4	33
3	Kvinnor	361	37	72	229	699
	Män	41	3	13	41	98
	Totalt	402	40	85	270	797
Totalt	Kvinnor	427	41	75	235	778
	Män	50	3	13	46	112
	Totalt	477	44	88	281	890

Källa: SCB

Tabell 2: Antal anställda efter befattning, kön och bakgrund Spånga Tensta SDF 2015.

Befattning	Kön	Utländsk bakgrund		Svensk bakgrund		Totalt
		Utrikes födda	Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	Inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder	Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar	
1	Kvinnor	9	3	6	34	52
	Män	3	1	0	4	8
	Totalt	12	4	6	38	60
2	Kvinnor	4	0	0	23	27
	Män	2	0	0	4	6
	Totalt	6	0	0	27	33
3	Kvinnor	338	52	42	267	699
	Män	57	8	7	26	98
	Totalt	395	60	49	293	797
Totalt	Kvinnor	351	55	48	324	778
	Män	62	9	7	34	112
	Totalt	413	64	55	358	890

Källa: SCB

Befattning 1 = Chefer

Befattning 2 = Kvalificerade specialister

Befattning 3 = Övriga

Den här strategin är en del i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan men med fokus på att öka andel utrikesfödda chefer.

Aktiviteter inom ramen för rekryteringsprocessen

- För att i största möjliga mån nå ut till så många sökanden som möjligt samt för att motverka diskriminering, används öppna rekryteringskanaler men också riktade sökvägar samt välgenomtänkta och sakliga annonser baserade på kravprofil för aktuell tjänst. Förvaltningen ska underlätta för alla att hitta och se lediga tjänster
- Alltid i rekryteringar arbeta med verktyget kompetensbaserad rekrytering med fokus på den kompetens som är viktig för uppdraget
- Förvaltningen kommer se över arbetet med kravspecifikationer för att nå och attrahera kandidater med annan bakgrund
- Hitta och inleda ett samarbete med en organisation specialiserad på att rekrytera mångfald.
- Genomföra prov med avidentifierade ansökningar på både biträdande- och enhetschefsnivå. Detta blir ett samarbete mellan HR, chefer, fackliga företrädare och jobb i stan
- Genomföra prov med screeningtester i rekryteringsprocessen

Aktiviteter inom ramen för det chefsförberedande

- Förvaltningen ska se till att alla chefer har minst en kandidat i sin organisation som de stöttar extra och förbereder för ett chefsuppdrag utifrån personens behov. Exempelvis språk, IT mognad eller samhällskompetens
- Förvaltningen kommer att erbjuda personer nära ett chefsuppdrag att delta i ledarskapsutbildningar. 10 procent av platserna på interna ledarprogram ska erbjudas personer nära en chefstjänst för att underlätta steget in i en chefsbefattning
- Utbildning i svenska för personer som har det svårt med svenska språket i en arbetssituation
- Arbeta strukturerat med att utnyttja den mångfaldiga språkkompetensen som redan idag finns i organisationen

Uppföljning

Mål sätts i VP och uppföljning sker i VB.

Ärendets beredning

HR har berett ärendet

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen föreslår att nämnden fattar beslut om strategin