

**PM 2013: RI (Dnr 334-547/2013)**

## **En utredning om varför utrikesfödda är underrepresenterade på stadens chefspositioner**

**Skrivelse av Åsa Jernberg (MP)**

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.  
Skrivelse av Åsa Jernberg (MP) om ”En utredning om varför utrikesfödda är underrepresenterade på stadens chefspositioner” anses besvarad med vad som sägs i promemorian.

**Föredragande borgarrådet Sten Nordin** anför följande.

### *Ärendet*

Åsa Jernberg (MP) har i en skrivelse den 2 april 2013 begärt att staden ska utreda varför utrikesfödda är underrepresenterade på chefspositioner i staden samt att utredningen ska ta fram förslag på åtgärder för att förändra situationen.

### *Beredning*

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* anser att mångfalden bland stadens chefer sannolikt är betydligt större än vad statistiken visar eftersom man inte vet hur många av medarbetarna som har föräldrar med rötter utanför Sverige. Det vore dock inte lämpligt eller önskvärt att registrera den typen av uppgifter.

### *Mina synpunkter*

Stockholms stad ska vara en arbetsgivare där alla ska känna sig välkomna att arbeta och där alla ska kunna utvecklas i sin yrkesroll. För att nå den ambitionen arbetar staden bland annat med att öka kunskapen, i hela organisationen, om hur vi som arbetsgivare kan säkerställa att vi har ett inkluderande arbetsklimat som välkomnar alla.

Att förändra chefsstrukturen i en organisation är ett arbete som tar tid. I takt med att fler och fler medarbetare med utländsk bakgrund får efterfrågad och nödvändig kompetens och erfarenhet för chefsuppdrag kommer rekryteringsbasen till chefspositioner också att breddas. En utveckling som är tydlig inom bland annat äldreomsorgen, där andelen utrikes födda chefer successivt ökat och nu är högst bland stadens verksamheter.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelse av Åsa Jernberg och Award Hersi (båda MP) om varför utrikesfödda är underrepresenterade på stadens chefspositioner anses besvarad med vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 27 november 2013

STEN NORDIN

#### *Bilaga*

Skrivelse av Åsa Jernberg (MP) om en utredning om varför utrikesfödda är underrepresenterade på stadens chefspositioner.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden Roger Mogert och Tomas Rudin (båda S) och Daniel Helldén (MP) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta

1. att skrivelsen återremitteras och kompletteras med en utredning kring varför utrikesfödda är underrepresenterade på chefspositioner
2. att därutöver anföra följande

Mycket av det arbete som staden gör för att förändra chefsstrukturerna är bra. Det är exempelvis utmärkt att staden arbetar utifrån ett kompetensbaserat rekryteringssätt – det här är en arbetsmetod som tidigare gett resultat på exempelvis Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Vi har också full förståelse för att förändringsarbetet tar tid.

Däremot anser vi att staden bör vidta fler åtgärder för att motverka snedrekrytering. Det svar som Stadsledningskontoret ger visar på att frågan inte tas på tillräckligt stort allvar. Vi vet idag att det är mycket svårare för en person med utländsk bakgrund att få ett arbete motsvarande sin kompetens. Att inte med ett ord lyfta den strukturella diskrimineringen som finns i samhället är att förenkla situationen.

En utredning av varför utrikesfödda är underrepresenterade på chefspositioner behövs mot bakgrund av den statistik staden själva tagit fram. Att alla har samma möjligheter till karriärutveckling är en fråga om lika rättigheter men också om Stockholms konkurrenskraft som arbetsgivare.

## ÄRENDET

Åsa Jernberg och (MP) har i en skrivelse begärt att staden ska utreda varför utrikesfödda är underrepresenterade på chefspositioner i staden samt att utredningen ska ta fram förslag på åtgärder för att förändra situationen.

## BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 20 maj 2013 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad har ambitionen att vara en arbetsgivare där alla ska känna sig välkomna att arbeta och där alla ska kunna utvecklas i sin yrkesroll. För att nå den ambitionen arbetar staden bland annat med att öka kunskapen, i hela organisationen, om alla olika aspekter av mångfald och om hur vi som arbetsgivare kan säkerställa att vi har ett inkluderande arbetsklimat som välkomnar alla.

Statistiken visar också att stadens arbete ger resultat. Generellt är andelen utrikes födda hög bland stadens medarbetare, 26 procent, och har ökat successivt över tid. Det kan jämföras med andelen utrikes födda bland stockholmarna som var 23 procent år 2012.

Att förändra chefsstrukturen i en organisation är ett arbete som tar tid. Staden följer utvecklingen av chefsstrukturen och utvecklingen redovisas regelbundet i stadens personalstatistik. Frågan diskuteras också återkommande i stadens ledning och med stadens högre chefer i syfte att medvetandegöra vikten av mångfald för att staden ska utvecklas.

I arbetet med stadens rekrytering och kompetensförsörjning är det kompetensen som är avgörande. Staden arbetar enligt metoden ”kompetensbaserad rekrytering” för att undvika att andra faktorer än kompetens påverkar urvalsprocessen.

I takt med att fler och fler medarbetare med utländsk bakgrund får efterfrågad och nödvändig kompetens och erfarenhet för chefsuppdrag kommer rekryteringsbasen till chefspositioner att breddas. Den utvecklingen är redan tydlig för äldreomsorgen, där såväl andelen medarbetare som är födda utomlands som andelen utrikes födda chefer successivt ökat och nu är högst bland stadens verksamheter.

Stadsledningskontoret vill avslutningsvis framhålla att ”utrikes födda”, det vill säga en person med annat födelseland än Sverige, bara är en av flera aspekter på mångfald.

Sannolikt är mångfalden bland stadens chefer betydligt större än vad statistiken visar. Vi vet till exempel inte hur många av våra medarbetare och chefer som har föräldrar med rötter utanför Sverige. Det är dock varken lämpligt eller önskvärt att registrera den typen av uppgifter. I vissa fall är det inte ens lagligt med hänsyn till den personliga integriteten.

Stadsledningskontoret anser inte att ytterligare utredningar krävs för att bedöma vilka insatser som krävs för att öka mångfalden bland stadens chefer.