

**Utlåtande 2008:12 RI (Dnr 209-3566/2004)**

## **Genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal**

**Motion av Paul Lappalainen (mp) (2004:43)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande  
Motion (2004:43) av Paul Lappalainen (mp) om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal anses besvarad med vad som anförs i detta utlåtande.

**Föredragande borgarrådet Kristina Axen Olin** anför följande.

### *Ärendet*

Paul Lappalainen (mp) har i en motion (2004:43) hemställt om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal. I motionen sägs att en relativt stor andel av stadens medarbetare har annan etnisk bakgrund än svensk. Det finns stor sannolikhet för att många är anställda inom områden där deras kompetens inte tas tillvara. Motionären föreslår att:

- Stockholms stad ges i uppdrag att genomföra en kartläggning över den kompetens som stadens personal besitter
- Stockholms stads personalpolitiska avdelning utvecklar en plan för att staden som arbetsgivare, oavsett den nuvarande placeringen av personalen, skall tillvarata denna kompetensreserv.

### *Beredning*

Motionen har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, Farsta stadsdelsnämnd, Kista stadsdelsnämnd och Norrmalms stadsdelsnämnd.

*Stadsledningskontoret* anser att kartläggning av medarbetarnas kompetens, framtagande av utvecklingsplaner och utvecklingsmöjligheter, ingår som en naturlig del i förvaltningarnas strategiska arbete för kompetensförsörjning.

*Utbildningsnämnden* delar motionärens uppfattning att det är viktigt att Stockholms stad, som stor arbetsgivare, hittar metoder för att identifiera och tillvarata kompetensen hos medarbetare som har en annan etnisk bakgrund än svensk.

*Farsta stadsdelsnämnd* bedömer att de rutiner som redan finns är tillräckliga för att skapa förutsättningar för en bra internrekrytering och rörlighet mellan stadens förvaltningar.

*Kista stadsdelsnämnd* anser att en plan för att ta tillvara personalens kompetensreserv redan finns.

*Norrmalms stadsdelsnämnd* är i huvudsak positiv till Paul Lappalainens (mp) förslag om att göra en kartläggning av den kompetens stadens anställda besitter. Redan idag bör det finnas en rätt hygglig bild av enskilda medarbetares kompetens eftersom frågan om kompetens och kompetensutveckling ingår som en del i de medarbetarsamtal samtliga chefer har ansvar för att genomföra.

### *Mina synpunkter*

Tillvaratagande av den kompetens som finns hos stadens anställda är en viktig fråga för stadens möjligheter att utvecklas som arbetsgivare och som finansiär och leverantör av viktiga välfärdstjänster.

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare. Hur väl staden lyckas uppfylla verksamhetens mål och ge stockholmarna en god service är i hög grad beroende av kompetens och engagemang hos medarbetare och chefer. Det är därför angeläget att staden är, och fortsätter att vara, en attraktiv arbetsgivare.

Genom en utvecklad uppföljning av hur staden som arbetsgivare uppfattas av medarbetare och chefer kan ett aktivt arbete drivas vidare för att utveckla stadens attraktivitet som arbetsgivare. Det är viktigt att medarbetarnas delaktighet säkerställs i enlighet med ILS. I och med att delaktigheten stärks, stärks också möjligheten att ta tillvara den kompetens som återfinns hos stadens medarbetare.

Arbetet med att kartlägga medarbetarnas kompetens är något som staden arbetat med en längre tid vilket också remissinstanserna tydligt påpekar.

I budget för 2008 slås fast att medarbetare med utländsk bakgrund och kvinnor ska stimuleras till chefsuppdrag. Rekryteringsprocessen ska garantera att det är kompetensen som är avgörande och att diskriminering inte förekommer.

### *Bilagor*

Bilaga 1 Reservationer m.m.

Bilaga 2 Motion (2004:43) av Paul Lappalainen (mp) om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* och *Roger Mogert* (båda s) och *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. därutöver anför följande:

Kristina Axén Olin hänvisar i sina synpunkter till att remissinstanserna redan arbetar med att tillvarata kompetensen hos stadens medarbetare. Därmed framställs det som att staden har genomfört den kartläggning som motionären avser, vilket inte alls är fallet. Att medarbetare har återkommande utvecklingssamtal innebär inte att personalstrategiska avdelningen får en helhetsbild över vilken kompetens som finns bland stadens anställda. Om det inte finns en överblick finns heller ingen möjlighet att åtgärda strukturell diskriminering genom att utveckla en plan för att ta tillvara medarbetarnas kompetens. Remissinstanserna, till exempel utbildningsförvaltningen, är tvärtom positiva till att genomföra motionärens förslag *utöver* de insatser som görs på individuell nivå.

Majoritetens personalpolitik, särskilt när det gäller att motverka diskriminering, lämnar mycket övrigt att önska. Motionärens förslag skulle göra att man fick en helhetsbild över kompetensförsörjningen och därmed skulle man få ett konkret verktyg för att åtgärda strukturell diskriminering.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2004:43) av Paul Lappalainen (mp) om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal anses besvarad med vad som anförs i detta utlåtande.

Stockholm den 23 januari 2008

På kommunstyrelsens vägnar:  
KRISTINA AXÉN OLIN

*Anette Otteborn*

**Reservation** anfördes av *Tomas Rudin, Roger Mogert, Teres Lindberg* och *Malte Sigemalm* (alla s), *Stefan Nilsson* (mp) och *Ann-Margarethe Livh* (v) med hänvisning till reservationen av (s) och (mp) i borgarrådsberedningen.

## ÄRENDET

Paul Lappalainen (mp) har i motion (2004:43) hemställt om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal. I motionen sägs att en relativt stor andel av stadens medarbetare har annan etnisk bakgrund än svensk. Det finns stor sannolikhet för att många är anställda inom områden där deras kompetens inte tas tillvara. Motionären föreslår att:

- Stockholms stad ges i uppdrag att genomföra en kartläggning över den kompetens som stadens personal besitter
- Stockholms stads personalpolitiska avdelning utvecklar en plan för att staden som arbetsgivare, oavsett den nuvarande placeringen av personalen, skall tillvarata denna kompetensreserv.

## BEREDNING

Motionen har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, Farsta stadsdelsnämnd, Kista stadsdelsnämnd och Norrmalms stadsdelsnämnd.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 17 februari 2005 är i huvudsak av följande lydelse

Undersökningar och statistik visar att personer med annan etnisk bakgrund än svensk, har svårigheter att erhålla arbete inom sitt kompetensområde. Stadsledningskontoret menar att medvetenheten har ökat, om att det kan finnas osynliga, strukturella hinder vid rekryteringstillfället. Sedan flera år pågår ett aktivt arbete i staden för att synliggöra, motverka och öka kunskaperna om denna indirekta diskriminering. Inrättandet av en diskrimineringsfunktionär (1999), var en tydlig markering om att staden som arbetsgivare ska leva upp till kraven i diskrimineringslagstiftningen.

I stadens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbete, Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter framhålls att förekomsten av strukturell diskriminering, utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Samtliga verksamheter har fått i uppdrag att kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer. I budgeten för 2005 anges som prioriterad inriktning, att verksamheterna ska utveckla metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer.

I ett pågående projekt Sprint sker en genomlysning av samtliga ingående delar i rekryteringsprocessen. Erfarenheterna från projektet kommer att ge värdefulla kunskaper om vilka insatser som krävs för att kvalitetssäkra rekryteringsarbetet. Andra insatser som kan nämnas är kompetensfondens seminarier om lagstiftningen för diskriminering. Inom ramen för diskrimineringsfunktionärens nätverk, har fördjupningsseminarier i diskrimineringslagarna, erbjudits förvaltningarnas kontaktpersoner som stöd i det lokala mångfaldsarbetet. Ett handledningsmaterial för rekryterande chefer har tagits fram i anslutning till seminarier om rekryteringsprocessen och viktiga delar i rekryteringsarbetet.

Stadsledningskontoret delar till fullo motionsställarens uppfattning att personalpolitiken ska understödja att individens kompetens tas tillvara. Detta uttalas också i det personalpolitiska programmet. Där framhålls att verksamheten ska utvecklas genom att de anställdas kunskaper och kompetens tas tillvara. Vidare sägs att stadens chefer ska ge medarbetarna förutsättningar till självständigt arbete och utveckling. Regelbundna utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare utgör en grund för en god kommunikation om ömsesidiga krav och förväntningar.

I motionen sägs att det finns stor sannolikhet för att många medarbetare med icke svensk bakgrund, är anställda inom områden där deras kompetens inte tas tillvara. Stadsledningskontoret ser det inte som osannolikt att det bland stadens anställda kan finnas en viss "kompetensreserv". Kontoret delar dock inte uppfattningen att en kartläggning och åtgärdsplan, framtagen på central nivå, är den bästa vägen att gå för åtgärda detta.

Det ingår i varje chefs ansvar att ha återkommande utvecklingssamtal med sina medarbetare. Utvecklingssamtalen utgör grunden för att kartlägga och synliggöra den kompetens som finns. Samtalen är ett verktyg för att utvärdera och planera att verksamhetens behov av kompetens överensstämmer med befintlig och önskvärd kompetens. Att tillvarata medarbetarnas kompetens på ett bra sätt är ett led i verksamhetsutvecklingen.

I varje chefs ansvar ingår också att stödja de medarbetare som vill gå vidare mot andra uppgifter eller utvecklas i arbetet. I budgeten för 2005 ges verksamheterna i uppdrag att utforma individuella kompetensutvecklingsplaner för samtliga medarbetare. Vid utvecklingssamtalet ska behoven av utveckling tas upp. Att tillvarata varje medarbetares kompetens behöver inte enbart vara en fråga om utbildningsbakgrund. Personliga egenskaper, livserfarenhet, kulturell bakgrund etc gör att medarbetare kan tillföra kompetens i olika avseenden, beroende på verksamhetens art och behov.

Att gå vidare i organisationen kan vara en utvecklingsmöjlighet. En stor andel av stadens rekryteringar utgörs av internrekrytering. Det är även viktigt att ta fram andra utvecklingsvägar, kompetensstegen, möjlighet till specialisering mm för de medarbetare som har förutsättningar och som vill vidareutvecklas inom yrkesområdet.

Motionsställaren menar att en personalpolitik som utgår från individens kompetens torde leda till olika positiva effekter för Stockholms stad, inte bara som arbetsgivare utan också som en instans, som driver en meningsfull integrationspolitik.

Som ett led i den långsiktiga kompetensförsörjningen, är en personalpolitisk åtgärd att delta i olika arbetsmarknadspolitiska insatser. Nämnas kan Länsarbetsnämndens insatser för bristyrken, där arbetslösa anställs i staden för att delta i stegvis utbildning mot lärare. Tillsvidareanställda medarbetare med icke svensk pedagogisk högskoleutbildning, ges möjligheter till komplettering för att erhålla svensk behörighet. I samarbete med Stockholms läns landsting har anställda med utländsk vårdutbildning, erbjudits komplettering för svensk sjuksköterskelegitimation. Stadens rekryteringsprogram erbjuder invandrare grundutbildning och anställning inom äldreomsorgen.

Stadsledningskontoret anser att kartläggning av medarbetarnas kompetens, framtagande av utvecklingsplaner och utvecklingsmöjligheter, ingår som en naturlig del i förvaltningarnas strategiska arbete för kompetensförsörjning.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår stadsledningskontoret därför att motionen anses besvarad med vad som redovisas i detta tjänsteutlåtande.

## Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade den 4 januari 2005 enligt följande:

1. Utbildningsnämnden bifaller motion 2004:44 angående Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i motverkande av diskriminering
2. Nämnden överlämnar följande som sitt svar på motion 2004:43 om en genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal
3. Samt anför därutöver

Den diskriminering som finns på arbetsmarkanden innebär att många människor med utländsk bakgrund har svårt att få ett arbete som motsvarar deras kompetens, trots att många har hög utbildning. Vi delar motionärens uppfattning att det är viktigt att Stockholms stad, som stor arbetsgivare, hittar metoder för att identifiera och tillvarata kompetensen hos medarbetare som har en annan etnisk bakgrund än svensk. Det är ett sätt att driva aktiv integrationspolitik samtidigt som staden på ett effektivt sätt kan rekrytera medarbetare och säkra personalförsörjningen i framtiden.

Det pågår idag ett viktigt arbete inom ramen för kompetensfonden och genom integrationsberedningens arbete som syftar till att ta vara på invandras kompetens på ett bättre sätt. Detta arbete måste fortsätta och stärkas för att bli strategiskt och systematiskt i Stockholms stads personalpolitik.

*Reservation* anfördes av vice ordförande Jan Björklund m.fl. (fp), tjänstgörande ersättare Björn Wikström (m) och ledamoten Jonas Vikman (kd), *bilaga 1*.

**Utbildningsförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 16 december 2004 är i huvudsak av följande lydelse

Utrednings- och statistikkontoret genomförde 2002 en undersökning av hur många av stadens anställda som hade utländsk bakgrund. Enligt den är 20% av förvaltningens kvinnliga anställda födda utomlands. Motsvarande siffra för män är 25%. Undersökningen visar dock inte inom vilka yrkeskategorier utrikes födda medarbetare finns. En stor del av stadens modersmåls lärare (ca 400) är anställda av utbildningsförvaltningen.

### Lärare

När det gäller undervisning i skola så är läraryrket en reglerad yrkeskategori. I skollagen 2 kap 3-5 §§ anges kraven för att få tjänst som lärare. Där stadgas att

- Kommuner är skyldiga att använda lärare, förskollärare och fritidspedagoger som har en utbildning avsedd för den undervisning de i huvudsak ska bedriva.
- Undantag får endast göras om personer med sådan utbildning inte finns att tillgå.

- Behörig att anställas som lärare, förskollärare eller fritidspedagog utan tidsbe- gränsning är den som har svensk lärarexamen respektive barn- och ungdomspeda- gogisk examen eller den som fått ett behörighetsbevis utfärdat av högskoleverket.
- Behörighetsbeviset kan den få som har utländsk lärarexamen om den utbildningen ensam eller tillsammans med yrkeslivserfarenhet har motsvarande pedagogisk ut- bildning.
- Den som har ett annat modersmål än svenska, norska, danska, färöiska eller is- ländska kan endast få ett behörighetsbevis om han eller hon har de kunskaper i svenska som behövs.
- Den som inte uppfyller ovanstående krav får anställas som lärare, förskollärare eller fritidspedagog för högst ett år i sänder.

Sammantaget innebär det att personer som fått sin lärarutbildning utomlands måste få den verifierad av svensk myndighet. Det förutsätter i många fall en ganska omfattande vidareutbildning.

Kompletteringsstudier för utländska lärare finns vid ett tiotal universitet, högskolor och lärarhögskolor i Sverige på uppdrag av regeringen sedan några år tillbaka. När en person har uppnått de kvalifikationer som krävs kan högskoleverket utfärda ett behörig- hetsbevis.

De satsningar på kompetensutveckling inom vård och omsorg som staden för närva- rande genomför inom ramen för kompetensfonden och där utbildningsförvaltningen står för utbildningen, görs inte lika lätt när det gäller utländska lärare som saknar behö- righet för fast lärartjänst. Det är staten som svarar för såväl utbildning som behörig- hetsgivning.

#### Övrig personal

Inom utbildningsförvaltningen finns också en rad andra yrkesgrupper: skolsköterskor, vaktmästare, IT-personal, kuratorer, assistenter, skolmåltidspersonal, ekonomer, hand- läggare m fl. En del av dessa yrken kräver en viss formell behörighet. För andra tjäns- ter är kravspecifikationen inte lika tydlig.

Förvaltningen delar uppfattningen att det är viktigt inte bara för den enskilde utan också för staden att kompetens och tjänst går hand i hand. Däremot anser förvaltning- en inte att staden centralt skall gå igenom samtliga utrikesfödda anställdas kompetens och sedan skriva fram en plan för hur kompetensen ska tas tillvara. Det är knappast möjligt för en central enhet att bedöma kompetensen hos tusentals medarbetare eller att hitta lösningar på frågor som rör lokal nivå.

Förvaltningen vill framhålla att staden för närvarande genomför omfattande utbild- ningsinsatser i syfte att kompetensutveckla medarbetare i staden som saknar den for- mella kompetens som behövs för sin tjänst. Det gäller som nämnts ovan främst perso- nal inom vård och omsorg. Även om dessa insatser inte enbart vänder sig till medarbeta- re med invandrabakgrund torde en relativt stor del av de som genomgår utbildning- en ha sådan bakgrund.



Vidare har utbildningsförvaltningen erhållit medel ur kompetensfonden för att vidareutveckla metoden att validera yrkes- och ämneskunskaper. Inte heller dessa insatser vänder sig enbart till personer med invandrarbakgrund eller till stadens anställda utan till vuxna i staden i allmänhet. Validering är en metod som kan förkorta studietiden genom att de kunskaper en individ redan besitter dokumenteras. Personen i fråga kan sedan rikta in sina studier på de kunskapsområden som saknas. Validering av yrkeskunskaper sker främst inom bristyrkesområden.

#### Utbildning och rekryteringsförfarandet

Beträffande utbildning i diskrimineringslagar och relaterade frågor så genomför förvaltningen redan sådana utbildningar.

Utbildningsförvaltningen har en mångfaldsplan. Vid de flesta gymnasieskolor finns en mångfaldsamordnare som ska arbeta för att informera om och sprida planen. Arbetet är dock i sin linda och under 2005 kommer en första uppföljning att göras.

När det gäller anställningsrutiner instämmer förvaltningen med motionären. Rekryteringsförfarandet, kravspecifikationer, utannonsering av tjänster mm kan ses över och bli bättre såväl inom förvaltningens skolenheter som enheter vid central förvaltning. Ett sätt att få till stånd en förändring är att föra in ett uppdrag om uppföljning av rekryteringsprocessen i förvaltningarnas verksamhetsplaner.

Mot bakgrund av vad som anförts ovan föreslår förvaltningen att utbildningsnämnden beslutar att avstyrka de yrkanden som framförts i motionerna 2004:43 och 2004:44 utom det yrkande i motion 2004:44 som rör genomgång av anställningsrutiner.

#### **Farsta stadsdelsnämnd**

**Farsta stadsdelsnämnd** beslutade den 7 december 2004 som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna och åberopa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

**Farsta stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 22 oktober 2004 är i huvudsak av följande lydelse

Stadsdelen kan se fördelar med att en kartläggning av samtliga anställdas kompetens görs. Möjligheten att via ett aktuellt register söka efterfrågad kompetens skulle kunna bidra till en snabb rekryteringsprocess och komma verksamheten till godo. Ett sådant register skulle också kunna vara till gagn för medarbetare och chef som underlag för den individuella kompetensutvecklingsplanen.

Stadsdelen bedömer dock att de rutiner som redan finns är tillräckliga för att skapa förutsättningar för en bra internrekrytering och rörlighet mellan stadens förvaltningar. Vidare ligger det i varje medarbetares intresse och i varje chefs uppdrag att, utifrån kartläggning av medarbetarens aktuella kompetens, diskutera och planera för fortsatt fortbildning och utveckling.

1. I det årliga medarbetarsamtalet ingår punkten kompetensutveckling och fortbildning. Här finns möjlighet för varje anställd att göra sina kompetenser kända och tillsammans med sin chef också planera för fortbildnings- och utvecklingsinsatser.
2. Vid rekrytering annonseras lediga befattningar i Stockholms jobbsökarsajt ”Jobba i stan” och alla anställda har möjlighet att kontakta vederbörande chef, göra en platsansökan och informera om sina kompetenser. Det är positivt att den anställde själv är aktiv och påverkar sitt val av arbete.
3. Trygghetsavtalet inom Stockholms stad har funnits sedan mitten av 80-talet vilket gör att cheferna är väl införstådda med att utforma tydliga kvalifikationskrav i sina annonser och ta särskild hänsyn till internsökanden.
4. Mångfaldsarbetet har lyfts fram och Stockholms stads personalpolitiska program uttalar att ”den kulturella mångfalden är en styrka och staden ser ett värde i olikheter”. För att detta ska bli en verklighet ligger det i chefernas uppdrag att aktivt arbeta med mångfalds- och jämställdhetsfrågor när det bl.a gäller rekrytering av medarbetare.

Att genomföra en kartläggning över samtliga 49000 anställdas kompetens, kunna registrera och hålla innehållet aktuellt skulle medföra krav på stora arbetsinsatser. Kartläggningen och att hålla registret aktuellt skulle resultera i kostnader eftersom det skulle kräva många arbetstimmar, dessutom skulle det innebära kostnader för staden vad gäller investering i datorprogram samt drifts- och underhållskostnader.

### **Kista stadsdelsnämnd**

**Kista stadsdelsnämnd** beslutade den 25 november 2004 överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Särskilt uttalande* gjordes av vice ordförande Birgitta Wahlman m.fl. (m), ledamot Lotta Gravenius m.fl. (fp) och ledamoten Carina Andersdotter Sommar (kd), *bilaga 1*.

**Kista stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 8 november 2004 är i huvudsak av följande lydelse

Förvaltningen anser att de frågor som motionären belyser är angelägna för staden som arbetsgivare att aktivt arbeta med. Att en kartläggning av medarbetarnas kompetens kan få de positiva effekter både direkt och indirekt som belyses i det exempel som motionären hänvisar till är viktigt att ha i åtanke i arbetet med integration, personalför-sörjning och kompetensutveckling. Att Stockholms stad som arbetsgivare uppmärks-sammar dessa frågor avspeglar sig i stadens pågående och planerade arbete.

Förvaltningen anser att motionärens förslag om att genomföra en kartläggning av den kompetens som stadens personal besitter väl stämmer överrens med den planering och det arbete som bedrivs i staden kring dessa frågor. I Stockholms stads Strategi för utveckling av Stockholms stad år 2005-2007 beslutat av KF 2004-06-17 kan bland annat läsas följande:

”..Det är också viktigt att validering eller värdering av både formell och informell kompetens kan erbjudas och att alla former av diskriminering motverkas. Stockholms stad bör vara ett föredöme i denna fråga”

I finansborgarrådets förslag till budget 2005 för Stockholms stad kan läsas att samtliga nämnder ska ”tillse att stadens samtliga medarbetare får individuella kompetensutvecklingsplaner”. Förvaltningen anser att det är viktigt att dessa individuella utvecklingsplaner även belyser dold kompetens.

Även i stadens personalstrategi samt övergripande integrationsprogram lyfts vikten av att aktivt ta tillvara mångfalden i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar fram. Exempel på hur detta i praktiken kan genomföras vid Kista stadsdelsnämnd kommer förvaltningen att belysa i sitt förslag till mångfaldsplan och verksamhetsplan 2005.

Viktigt i detta arbete – utöver individuella kompetensutvecklingsplaner kan till exempel vara att öka chefernas kunskap om validering och värdering av betyg och yrkeslivserfarenhet.

I motionens andra förslag yrkar motionären på att Stockholms stads personalpolitiska avdelning utvecklar en plan för att staden som arbetsgivare skall ta tillvara personalens kompetensreserv. Såväl Stockholms stads personalpolitiska program som personalstrategi belyser arbetet med att utveckla metoder för det strategiska och långsiktiga arbetet med att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare och att det är viktigt att staden kan erbjuda arbetsuppgifter med möjlighet till utveckling och karriär.

Vidare betonas i Stockholms stads personalstrategi att ”Staden ska stimulera strategisk kompetensutveckling och positiv rörlighet och främja medarbetarnas möjlighet att ta ett individuellt ansvar för den egna utvecklingen.

Slutligen sägs i stadens personalstrategi att ”Både arbetsplats och individ ska kunna arbeta med en kompetensplanering som inbegriper en långsiktigt inriktning av individens framtida yrkeslivsutveckling.”

En plan för att ta tillvara personalens kompetensreserv finns enligt förvaltningens mening redan i ovan nämnda dokument.

Dock kan fortfarande mycket göras lokalt för att ytterligare tillvarata den kompetensreserv som finns. Detta exempelvis genom sammanställning av kompetensutvecklingsplaner, bra fungerande medarbetarsamtal, riktade utbildningar till chefer kring rekrytering (inklusive internrekrytering) med mera, information till stadens anställda

att nyttja stadens möjlighet att lämna en intresseanmälan på stadens webbplats Jobba i stan.

Slutligen får inte glömmas bort i detta arbete att den befattning som medarbetaren är anställd i reellt kan utgöra en begränsning i möjligheten att nyttja all egen kompetens samt att det även åvilar den anställda själv ett ansvar för sin egen utveckling.

## **Norrmalms stadsdelsnämnd**

**Norrmalms stadsdelsnämnd** beslutade den 7 december 2004 i enlighet med ordförandes yrkande följande

1. Stadsdelsförvaltningens förslag till yttrande godkänns i huvudsak
2. Förslagen i motionen tillstyrks
3. Stadsdelsnämnden anför därutöver följande

Vi instämmer i att invandrarnas kompetens inte alltid tas tillvara.

Motionärens övergripande syfte är att genom denna kartering fastställa hur det egentligen ser ut på arbetsmarkanden för invandrare och infödda svenskar än att ställa krav på att dessa omgäende anställes inom lämpligt område. En sådan karläggning skulle tydliggöra bristerna vid anställningar och i sin förlängning leda till ett bättre utnyttjande av resurser.

*Särskilt uttalande* gjordes av vice ordförande Inge-Britt Lundin m.fl. (fp), ledamoten Sebastian Cederschiöld m.fl. (m) och ledamoten Anders Broberg (kd), *bilaga 1*.

**Norrmalms stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 26 oktober 2004 är i huvudsak av följande lydelse

Förvaltningen delar uppfattningen om vikten av att tillvarata medarbetarnas kompetens. Bland stadens anställda, och särskilt bland de som har utländsk bakgrund, finns sannolikt relativt många som har befattningar som inte överensstämmer med den utbildning och den kompetens de i övrigt besitter. Som Paul Lappalainen (mp) framhåller är det även ur integrationssynpunkt viktigt att tillvarata den kompetens som finns bland de av stadens anställda som har annan etnisk bakgrund.

Ett inte helt ovanligt problem i detta sammanhang är dock att den enskilde inte har tillräckliga kunskaper i svenska språket för att kunna arbeta inom det område för vilket han heller hon har utbildning. Ett annat problem är att den utbildning den enskilde genomgått i annat land inte alltid är direkt överförbar till svenska förhållanden. Det är därför viktigt att den enskilde erbjuds möjligheter både att förbättra kunskaperna i svenska språket och att eventuellt komplettera en utbildning från annat land så att den också kan användas i Sverige.

Vad gäller Stockholms stad tycks det för närvarande inte finnas något större rekryteringsbehov. Den som nu arbetar inom ett område där hans eller hennes kompetens inte fullt ut tas tillvara har därför förhållandevis begränsade möjligheter att inom staden kunna få en anställning som motsvarar den utbildning han eller hon skaffat i annat land.

När det gäller Norrmalms stadsdelsförvaltning har närmare en fjärdedel av de anställda utländsk bakgrund, vilket är något högre än genomsnittet för Stockholms stad. Flertalet är anställda inom äldreomsorgen där man de senaste åren inte haft något rekryteringsbehov utan snarare problem med att hantera den övertalighet som uppstått bl.a. till följd av att verksamheten de senaste åren minskat i omfattning. Inte heller inom övriga verksamhetsområden finns i dagsläget något direkt rekryteringsbehov och de anställningar som ledigförklaras lockar i allmänhet många intresserade.

Samtidigt står staden inför att relativt många anställda inom den närmaste femårsperioden kommer att gå i pension. Det är därför viktigt att det finns en beredskap för detta och den kompetensreserv som finns bland stadens anställda bör givetvis tas tillvara för att kunna klara ett framtida rekryteringsbehov även om samtliga anställningar sannolikt inte kommer att återbesättas.

Förvaltningen är i huvudsak positiv till Paul Lappalainens (mp) förslag om att göra en kartläggning av den kompetens stadens anställda besitter. Redan idag bör det finnas en rätt hygglig bild av enskilda medarbetares kompetens eftersom frågan om kompetens och kompetensutveckling ingår som en del i de medarbetarsamtal samtliga chefer har ansvar för att genomföra.

Vad gäller Norrmalms stadsdelsförvaltning finns sedan slutet av 1990-talet ett samverkansavtal där det mycket tydligt framgår att frågan om kompetensutveckling och att ta tillvara den enskildes kompetens är av central betydelse. I förslag till budget för 2005 har man också från stadens sida klart uttryckt att samtliga nämnder och styrelser ska se till att individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas för alla medarbetare som ett led i den enskildes kompetensutveckling och för att ha beredskap för de förändringar som sker inom respektive verksamhetsområde.

Det bör därför finnas goda förutsättningar för att göra en sammanställning över den kompetens som finns i staden. För att tjäna sitt syfte måste emellertid en sådan sammanställning hållas ständigt aktuell vilket ställer rätt stora krav på exempelvis stadens personalavdelningar att rapportera när nya medarbetare anställs respektive slutar sin anställning. Om man kan hitta tillförlitliga rapporteringssystem är vi från förvaltningens sida klart positiva till Paul Lappalainens (mp) förslag om att staden utvecklar en plan för att tillvarata den kompetensreserv som finns inom staden.

## RESERVATIONER M.M.

### **Utbildningsnämnden**

*Reservation* anfördes av vice ordförande Jan Björklund m.fl. (fp), tjänstgörande ersättare Björn Wikström (m) och ledamoten Jonas Vikman (kd) i enlighet med följande:

Vi reserverar oss mot nämndens beslut då vi yrkade att nämnden skulle besluta

1. Att avstyrka motion 2004:43 om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland stadens personal, Paul Lappalainen (mp).
2. Att avstyrka yrkandena 1 och 2 i motion 2004:44 om Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i att motverkande av diskriminering, Paul Lappalainen (mp).
3. Att tillstyrka yrkande 3 i motion 2004:44 av Paul Lappalainen (mp).

### **Kista stadsdelsnämnd**

*Särskilt uttalande* gjordes av vice ordförande Birgitta Wahlman m.fl. (m), ledamot Lotta Gravenius m.fl. (fp) och ledamoten Carina Andersdotter Sommar (kd) i enlighet med följande

När det gäller kompetensbevarandet inom staden och stadsdelarna är det av vikt att kompetent personal ges möjlighet att använda och även utveckla sin kompetens inom respektive tjänst, alternativt få möjlighet till det på annan tjänst. En klok personalpolitik bejakar detta.

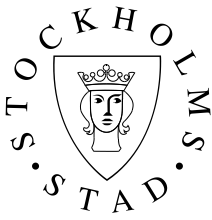
Därav följer att innan övertalighetsförklaring eller utköp av medarbetare ska Stadsdelens övriga behov av kompetens noggrant inventeras.

Ansvar för den enskilde medarbetarens utveckling är i vår mening delat – mellan den enskilde och dennes arbetsledare/överordnade.

### **Norrmalms stadsdelsnämnd**

*Särskilt uttalande* gjordes av vice ordförande Inge-Britt Lundin m.fl. (fp), ledamoten Sebastian Cederschiöld m.fl. (m) och ledamoten Anders Broberg (kd) i enlighet med följande:

Det är viktigt att eftersträva och aktivt arbeta för en mångfald bland medarbetare som återspeglar mångfalden bland stadens medborgare.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2004:43

2004:43

#### **Motion av Paul Lappalainen (mp) om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal**

För några år sedan började en VD på ett större företag i Göteborg fundera på frågan om integration och hans företags personalstyrka. Procentuellt fanns det många med invandrabakgrund – men främst på verkstadsgolvet och inte bland tjänstemännen. Hans företag hade en hög sjukfrånvaro samt hög personalomsättning. Samtidigt hade han fått en ide som inspirerades av rapporten om den höga utbildningsnivån bland taxichaufförer med utländsk bakgrund. Han bestämde sig för att göra en kartläggning av hela personalstyrkans nuvarande kompetens samt utvecklingsintresse. Denna kartläggning samt relaterade insatser ledde till en intressant utveckling inom företaget. Sjukfrånvaron har sjunkit. Personalomsättningen har minskat. VD:n anser att det intresse som företaget visat för personalens kompetens, samt tillvaratagandet av den kunskap som fanns, har bidragit till denna positiva utveckling.

Det finns vissa likheter mellan företaget ovan och Stockholms stad. En hyfsat stor andel av Stockholms anställda har en annan etnisk bakgrund än svensk. Samtidigt finns det stor sannolikhet att många är anställda inom områden där deras kompetens inte tas till vara. Detta i sin tur kan innebära en större benägenhet att söka andra arbeten. Eller ett missnöje i förhållande till arbetet. En personalpolitik som utgår ifrån individens kompetens torde leda till olika positiva effekter för Stockholms stad, inte bara som arbetsgivare utan också som en instans, som driver en meningsfull integrationspolitik. Det är i synnerhet en vanlig tanke i rekryteringssammanhang att internrekrytering kan korta ner introduktionsprocessen för en anställd på en ny arbetsplats med tanke på att personen redan torde vara väl insatt i hur arbetsgivaren fungerar i stort.

Alltför länge har integrationspolitiken bedrivits med sysselsättning som ledstjärnan. Då har politiker från höger till vänster i praktiken struntat i individer som har en utländsk bakgrund. Det enda vägledande har varit huruvida de är sysselsatta. Att en läkare har tvingats arbeta som städare, en jurist som hemspråklärare eller en ingenjör som chaufför har inte varit annat än en marginell politisk fråga för de flesta. Ett steg som nämnts ovan skulle innebära ett konkret avsteg och framsteg i Stockholms och Sveriges integrationspolitik.

Med denna bakgrund yrkar jag att

1. Stockholms stad ges i uppdrag att genomföra en kartläggning över den kompetens som stadens personal besitter
2. Stockholms stads personalpolitiska avdelning utvecklar en plan för att staden som arbetsgivare, oavsett den nuvarande placeringen av personalen, skall ta tillvara denna kompetensreserv.

Stockholm den 20 september 2004

Paul Lappalainen