

Utlåtande 2007: RI+V (Dnr 003-569/2004)

Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i motverkande av diskriminering
Motion av Paul Lappalainen (mp) (2004:44)

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande
Motion (2004:44) av Paul Lappalainen (mp) är besvarad med hänvisning till vad som anförts i detta utlåtande.

Föredragande borgarråden Kristina Axén Olin och Kristina Alvendal
anför följande.

Ärendet

Paul Lappalainen (mp) har i en motion (2004:44) föreslagit att en plan tas fram för hur kompetens inhämtad i utlandet kan tillvaratas i staden. Vidare yrkar motionären på att utbildning anordnas för stadens personal i diskrimineringslagarna och att en genomgång görs av krav och rutiner vid rekrytering.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, dåvarande Hägerstens stadsdelsnämnd, Rinkeby stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd och Stockholms Stadshus AB. Stockholms Stadshus AB har svarat med ett kontorsyttrande. Östermalms stadsdelsnämnd har avstått från att svara.

Våra synpunkter

Stockholms stad har en befolkning med varierande bakgrunder och erfarenheter, det är en värdefull tillgång som gör Stockholm till en storstad. Vi delar motionärens åsikt om vikten av att ta tillvara den kompetens som många stockholmare har i form av yrkeserfarenhet och utbildning från andra länder än Sverige. All form av diskriminering är oacceptabelt ur ett liberalt perspektiv. Det är alltid en förlust om andra faktorer än kompetens avgör vid tillsättandet av en tjänst.

Rent generellt är förvisso arbetsmarknadsfrågorna ett statligt ansvar. Samtidigt ligger exempelvis flyktingintroduktionen på stadens bord. Här är det i allra högsta grad centralt att ta tillvara varje persons yrkeserfarenhet och kompetens förvärvad utanför landets gränser. Just med denna utgångspunkt har vi bland annat gett stadsledningskontoret i uppdrag att se över stadens flyktingintroduktion. Introduktionen ska utgöras av en handlingsplan med fokus på att varje individ så snart som möjligt får kontakt med det svenska arbetslivet. Den viktigaste inputen i en sådan handlingsplan är tidigare yrkesbakgrund och utbildningsnivå, som ska kartläggas i samband med personens första kontakter med staden.

Redan idag finns ett valideringskansli i staden. Arbetet med validering bör utvecklas och utökas. För att garantera hög kvalitet i valideringsarbetet bör ett regionalt samarbete komma till stånd. Staden för i dagsläget diskussioner med bl.a. Länsstyrelsen i Stockholms län för att intensifiera valideringsarbetet.

Motionären föreslår vidare att alla som arbetar med rekrytering inom staden ska utbildas i diskrimineringslagstiftningen. Just nu bereds ett förslag till ny diskrimineringslagstiftning inom regeringskansliet. Den nya lagstiftningen ska syfta till att bättre motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. När denna är klar blir det naturligt att stadens rekryterare får utbildning i den nya lagstiftningen. Samtidigt vill vi poängtera att informationen om diskrimineringsfrågor skall fortsätta. Det är viktigt att nämnder och bolag utarbetar och vidareutvecklar metoder för att motverka diskriminering.

Det kan också finnas anledning för staden att se över hur förändrade rekryteringsprocesser skulle kunna öka mångfalden bland de anställda. Det är angeläget att staden har ett anställningsförfarande som motverkar diskriminering. Därför ska försök med aidentifierade ansökningshandlingar att göras. All rekrytering skall ske utifrån ett professionellt arbetssätt och kompetensen i förhållande till ansökningskraven skall vara avgörande för anställning.

Stadens anställda bör så gott som möjligt avspegla stockholmarnas sammansättning. I själva verket är språkkunskaper i de största invandrar språken en meriterande kompetens i många delar av stadens verksamhet, med denna kunskap i organisationen kan staden erbjuda en bättre service i kontakten med

medborgarna. Större mångfald bidrar också till att underlätta stadens arbete mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2004:44) av Paul Lappalainen (mp) om Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i motverkande av diskriminering

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* (s) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. första yrkandet i motion (2004:44) av Paul Lappalainen (mp) bifalls
2. andra yrkandet i motion (2004:44) av Paul Lappalainen (mp) bifalls
3. SPRINT-metoden införs permanent i Stockholms stad som svar på motionärens tredje yrkande
4. flerspråkighet införs som en formell merit vid alla anställningar i staden
5. därutöver vill vi framföra följande:

Vi instämmer i stora delar i motionärens synpunkter och förslag när det gäller att motverka diskriminering. Samhället har inte råd vare sig mänskligt eller ekonomiskt att avstå från all den kompetens som finns hos människor som har invandrat till Sverige, oavsett om man råkar vara anställd i staden, hos andra arbetsgivare eller är arbetssökande.

Vi vill framhålla att flerspråkighet ska vara en självklar merit och lönegrundande för stadens anställda samt tillmätas stor betydelse när människor söker arbete i våra verksamheter. En sådan reform skulle också gynna många lågavlönade kvinnor. Flerspråkiga medarbetare höjer kvaliteten i våra kommunala verksamheter och ökar tillgängligheten till servicen för människor som behöver kommunicera på sitt hemspråk för att kunna göra sig förstådda.

När staden anställer medarbetare ska hela vårt anställningsförfarande och vår kravprofil för anställningen vara så tydlig att diskriminering av sökande inte är möjlig vare sig det gäller etnicitet, kön, ålder, funktionsnedsättning eller någon annan diskrimineringsgrund. Vi vill därför införa SPRINT-metoden som en permanent metod i alla förvaltningar och bolag, vilket vi tror är betydligt mer effektivt än att införa avidentifiera ansökningshandlingar som endast påverkar en liten del av anställningsprocessen.

Reservation anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. därutöver anföra följande:

Motionärens första yrkande, att Stockholms stad ges i uppdrag att tillsammans med berörda statliga myndigheter ta fram en plan för hur kontakt kan utvecklas med de invandrare som har utbildning inom olika bristyrken men inte arbetar inom sitt yrkesområde, har inte alls tagits i beaktande i utlåtandet. Förslaget är viktigt i synnerhet när det råder personalbrist inom exempelvis vården. Det är viktigt ur individens synvinkel för de personer som slipper diskriminering samt får en bättre möjlighet att utvecklas. Naturligtvis är det också mycket viktigt för Stockholm och Sverige.

Det stämmer att arbete pågår med att ta fram en ny diskrimineringslagstiftning men det hindrar inte att utbildningsinsatser kring diskriminering görs under tiden. Alla som arbetar med rekrytering måste kontinuerligt utbildas – inte bara om diskrimineringslagarna, utan om de andra mekanismer och samhällsfenomen som orsakar diskriminering.

När det gäller det tredje yrkandet är det glädjande att majoriteten börjar ta diskussionen om värdet av mångfald på arbetsplatsen på allvar och att man nu föreslår att avidentifierade ansökningshandlingar ska införas på försök. Avidentifiering är en bra åtgärd som kan ge signal till rekryterare om deras eventuella diskrimineringsstendenser. Försöket bör genomföras i full skala i alla verksamheter och det ska vara obligatoriskt att genomföra. Det är viktigt att en bra instruktion för försöket utarbetas så att metoden blir så effektiv som möjligt.

Samtidigt är det viktigt att beakta motionens tredje yrkande i sin helhet – att man gör en genomgång av alla anställningsrutiner och de krav som ställs vid anställning för att säkra att dessa är relevanta till de aktuella arbeten och inte utesluter kvalificerad arbetskraft som inhämtat kompetens i utlandet. Anonyma ansökningshandlingar är bara effektiva om kraven som ställs är relevanta för tjänsten.

Samtidigt har den borgerliga majoriteten nedrustat på en rad andra områden när det gäller att ta tillvara mångfald och motverka diskriminering. Det tydligaste exemplet på detta är avskaffandet av antidiskrimineringsklausulerna som var en garant för att mänskliga rättigheter efterlevs i upphandlingsförfarandet och ett verktyg för staden att se till att diskriminering inte sker med skattebetalarnas pengar.

För att få en sammanhållen politik kring diskrimineringsfrågor och mänskliga rättigheter bör en nämnd för lika rättigheter införas. Nämnden ska se till att stadens verksamheter inte diskriminerar och bidra till att stadens strategier utvecklas, verkställs och följs upp. Tyngdpunkten ska vara på främjande av lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2004:44) av Paul Lappalainen (mp) är besvarad med hänvisning till vad som anförts i detta utlåtande.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
KRISTINA AXÉN OLIN

Kristina Alvendal

Anette Otteborn

ÄRENDET

Paul Lappalainen (mp) yrkar i motion (2004:44) för att en plan tas fram med berörda myndigheter för hur kompetens inhämtad i utlandet kan tillvaratas. Vidare yrkar motionären på att utbildning anordnas i diskrimineringslagarna och att en genomgång görs av krav och rutiner vid rekrytering

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, dåvarande Hägerstens stadsdelsnämnd, Rinkeby stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd och Stockholms Stadshus AB. Stockholms Stadshus AB har svarat med ett kontorsutlåtande. Östermalms stadsdelsnämnd har avstått från att svara.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 11 februari 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Att utveckla mångfaldsarbetet ges hög prioritet, både när det gäller stadens personal- och arbetsmarknadspolitiska arbete. I budgeten för 2005 anges som prioriterad inriktning, att verksamheterna ska utveckla metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Staden ska bedriva ett aktivt mångfaldsarbete, både i sin roll som arbetsgivare samt som servicegivare i förhållande till medborgarna.

I stadens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet, 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.

Mångfalden är stor i Stockholms län, närmare 20 procent av befolkningen är född utomlands, vilket är den högsta andelen i landet. I december 2003, var 23,5 procent av stadens månadsavlönade utrikes födda, en andel som har ökat för varje år. I riket är motsvarande andel knappt 11 procent. Av förvärvsarbetande på hela Stockholms arbetsmarknad är andelen 16,2 procent. Staden har således ett betydligt större inslag av utrikes födda förvärvsarbetande, än arbetsmarknaden som helhet.

Plan för kontakt med invandrare

I motionen föreslås att "staden ges i uppdrag att tillsammans med berörda statliga myndigheter, ta fram en plan för hur kontakt kan utvecklas med de invandrare som har utbildning inom olika bristyrken, men inte arbetar inom sitt yrkesområde, för att undersöka deras intresse av individuella lösningar för att uppfylla de krav som ställs".

Stadsledningskontoret delar uppfattningen att strukturell diskriminering, som leder till att människor exkluderas på arbetsmarknaden, ska motverkas. Stadsledningskonto-

ret menar att förslaget är intressant, men vill samtidigt poängtera att arbetsmarknadspolitiken i huvudsak är ett statligt ansvar. Det är av stor vikt att individer, oavsett etnisk bakgrund, ges möjlighet att använda sig av sin yrkeskompetens, vare sig den är erhållen i Sverige eller utomlands. Samtidigt är det en avvägning mellan arbetsmarknadens behov - individens behov. Det kan finnas risk för att en undersökning som kopplas till individers intresse av individuella lösningar, skapar förväntningar om framtida anställningar som inte kan realiseras.

Stockholms arbetsmarknad

Stockholms stad står för ungefär hälften av länets kommunala verksamhet. Trots det är den offentliga sektorn relativt liten i Stockholm, jämfört med andra regioner. Stockholm har en bred näringslivsstruktur och är mer beroende av den privata tjänstesektorn än andra regioner. Enligt Länsarbetsnämnden är det främst inom den privata tjänstesektorn som sysselsättningen ökar det närmaste året. När det gäller efterfrågan på arbetskraft ökar den framför allt inom branscher med många akademikeryrken. Rekryteringsbehovet inom offentlig sektor kommer inom den närmaste tiden, huvudsakligen att utgöras av ersättningsrekryteringar. Det är endast inom barnomsorgen och gymnasieskolan som en ökning av antalet anställda är att vänta.

Inom staden finns idag överskott av vårdpersonal, vårdbiträden, undersköterskor och sjuksköterskor. Det finns även visst överskott av lärare på de lägre stadierna. Övertaligheten har både demografiska och strukturella orsaker. Det är först på längre sikt, omkring 2015, som rekryteringsbehovet av vårdpersonal förväntas öka. Viss brist finns när det gäller förskollärare. I samband med kommande generationsväxlingar förväntas rekryteringsbehovet öka inom flera yrkesområden pga. pensionsavgångar.

Arbetsmarknadspolitik

I de Arbetsmarknadspolitiska riktlinjerna, fastställs stadens ansvar och strategier när det gäller arbetsmarknadsområdet. Där sägs att tydliga gränsdragningar mellan det statliga respektive kommunala ansvaret måste göras. I Stockholm ansvarar stadsdelsnämnderna för att utveckla kontakterna mellan staden, arbetsförmedlingen och företagen i stadsdelsnämndsområdena. Stadsdelsnämnderna ansvarar även för kompletterande arbetsmarknadsinsatser. Insatserna ska bygga på en analys av den lokala situationen. Viktiga komponenter är t ex kompetensutveckling, matchnings- och valideringsprogram och introduktion av nyanlända flyktingar och invandrare. Samverkan sker även på central nivå. Exempel på det är den aktivitetsplan för viktiga frågor inom arbetsmarknadsområdet, som tagits fram tillsammans med Länsarbetsnämnden och de större näringslivsorganisationerna.

Inom Arbetsmarknadsverket pågår ett utvecklingsarbete, Af Sverige, som syftar till en kraftsamling kring framtida, viktiga utmaningar inom arbetsmarknadspolitiken. I februari 2005 träder ytterligare två reformer i kraft, som ska bidra till att personer med utländsk bakgrund snabbare får arbete. Det är arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens och prova-på-platser.

Staden som arbetsgivare

Flera av de frågor som rör arbetsmarknaden är av gemensamt intresse för både personal- och arbetsmarknadspolitiken. Personalpolitiken ska medverka till att verksamheterna utvecklas genom att de anställdas kunskaper och kompetens tas tillvara. Att t

ex kartlägga medarbetarnas kompetens, ingår som en naturlig del i förvaltningarnas strategiska arbete för kompetensförsörjning. Som ett led i den långsiktiga kompetensförsörjningen, deltar staden bl a i flera arbetsmarknadspolitiska program.

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. Inom ramen för SÅL-projektet, särskild lärarutbildning, erbjuds bl a tillsvidareanställda i staden att komplettera tidigare akademiska poäng inom det pedagogiska området, för att erhålla lärarexamen. I samarbete med Stockholms läns landsting har anställda med utländsk vårdutbildning, erbjudits komplettering för svensk sjuksköterskelegitimation.

Validering

Utbildningsförvaltningen har inrättat ett valideringskansli, med stöd från kompetensfonden, för att utveckla metoder för validering. Inom valideringskansliet samarbetar man bland annat med Botkyrka kommun, Länsarbetsnämnden och Södertälje kommun. I det samarbetet erbjuds arbetslösa i hela Stockholms län möjlighet att få sin reella kompetens validerad mot kompetenskraven för vissa bristyrkesområden.

Utbildning i diskrimineringslagarna

Motionsställaren föreslår att "Stadsledningskontoret ges i uppdrag att ordna utbildning angående Sveriges lagar mot diskriminering och diskriminering som ett samhällsfenomen för alla som arbetar med rekrytering".

Stadsledningskontoret delar motionärens uppfattning om att utbildning behövs för att förebygga diskriminering. Utbildning är viktigt av flera skäl. Information om gällande diskrimineringslagstiftning behövs för att säkerställa lika behandling vid rekrytering. Även en oavsiktlig, indirekt diskriminering omfattas av diskrimineringslagarna. Det kan i en förlängning leda till rättsliga tvister och ekonomiska konsekvenser.

Utbildning i gällande diskrimineringslagstiftning har fortlöpande genomförts i staden. Insatser som kan nämnas är kompetensfondens seminarier för förvaltningarnas personalfunktioner. Syftet med seminarierna är att ge kunskap i hur man praktiskt hanterar dessa frågor för att ge stöd till chefer i verksamheten. Inom ramen för diskrimineringsfunktionärens nätverk, har fördjupningsseminarier i diskrimineringslagarna, erbjudits förvaltningarnas kontaktpersoner som stöd i det lokala mångfaldsarbetet.

Nämnas bör även en av stadens ledardagar, "Att leda mångfald", där nära 500 chefer deltog.

Genomgång av anställningsrutiner

I motionen föreslås också att "det sker en genomgång av alla anställningsrutiner och krav som ställs vid anställning, för att säkra att dessa är relevanta till de aktuella arbeten och inte utesluter kvalificerad arbetskraft som inhämtat kompetens i utlandet".

Stadsledningskontoret instämmer i att risken för diskriminering i samband med rekrytering ska tas på största allvar. Samstämmiga rapporter och undersökningar visar att det är i anställningssituationen, som personer med t ex annan etnisk bakgrund, möter de största svårigheterna. Sedan flera år pågår ett aktivt arbete i staden för att synliggöra, motverka och öka kunskaperna om den indirekta diskriminering som kan ske pga strukturella hinder.

Kontoret menar att det i första hand är angeläget att kvalitetssäkra processerna för rekrytering. En väl genomtänkt och genomförd verksamhetsanalys, kravspecifikation och urvalsprocess, leder till en mer målinriktad rekrytering, där hänsyn även tas till hur mångfalden ska berika verksamheten.

Som ett led i att höja kvalitén i rekryteringsarbetet, har ca 750 av stadens rekryterande chefer deltagit i seminarier om rekryteringsprocessen och viktiga delar i rekryteringsarbetet. I utbildningen fanns mångfaldsperspektivet och risken för diskriminering med som ett inslag. I anslutning till seminarierna togs ett handledningsmaterial fram.

I stadens pågående projekt SPRINT, sker en genomlysning av ingående delar i rekryteringsprocessen. Erfarenheterna från projektet utgör ett värdefullt underlag för behovet av fortsatta insatser. Inte bara när det gäller insatser för mångfaldsrekrytering, utan även för att utveckla och förbättra rekryteringsarbetet.

Stadsledningskontorets förslag

Stadsledningskontoret menar att det pågår ett fortlöpande utvecklingsarbete inom samtliga områden som motionsställaren uppmärksammar. När det gäller förslaget om utbildningsinsatser finns dessutom redan ett beslut om sådana insatser. I samband med beslutet om riktlinjer för nämndernas arbete med jämställdhets- och mångfaldsplan, gavs kommunstyrelsen i uppdrag att fastställa en plan för utbildningsinsatser.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår stadsledningskontoret att de yrkanden som görs i motionen anses besvarade med vad som redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade följande vid sitt sammanträde den 16 december 2004 att

1. utbildningsnämnden bifaller motion 2004:44 angående Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i motverkande av diskriminering.
2. Samt anför därutöver

Den diskriminering som finns på arbetsmarknaden innebär att många människor med utländsk bakgrund har svårt att få ett arbete som motsvarar deras kompetens, trots att många har en 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 etniskbakgrund 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 invandrarens 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 ordföranden Jan Björklund (fp), tjänstgörande ersättaren Björn Wickström (m) och ledamoten Jonas Vikman (kd), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 14 oktober 2004 har i huvudsak 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 modersmållärare (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 tidsbegränsning är den som har svensk lärarexamen respektive barn- och ungdomspedagogisk 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 utbildning.
- Den som har ett annat modersmål än svenska, norska, danska, färöiska eller isländska 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 och fritidspedagog för höst 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 behörighetsbevis.

De satsningar på kompetensutveckling inom vård och omsorg som staden för närvarande genomför inom ramen för kompetensfonden och där utbildningsförvaltningen står för utbildningen, görs inte lika lätt när det gäller utländska lärare som saknar behörighet för fast lärartjänst. Det är staten som svarar för såväl utbildning som behörighetsgivning.

Övrig personal

Inom utbildningsförvaltningen finns också en rad andra yrkesgrupper: skolsköterskor, vaktmästare, IT-personal, kuratorer, assistenter, skolmåltidspersonal, ekonomer, handläggare m fl. En del av dessa yrken kräver en viss formell behörighet. För andra

tjänster är kravspecifikation inte lika tydlig.

Förvaltningen delar uppfattningen att det är viktigt att inte bara för den enskilde utan också för staden att kompetens och tjänst går hand i hand. Däremot anser förvaltningen inte att staden centralt ska 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 utbildningsinsatser i syfte att kompetensutveckla medarbetare i staden som saknar den formella kompetens som behövs för sin tjänst. Det gäller som nämnts ovan främst personal inom vård och omsorg. Även om invandrarbakgrund torde en relativt stor del av de som genomgår utbildningen 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 bristrykesområden.

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 mångfaldssamordnare 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.

Hägerstens stadsdelsnämnd

Hägerstens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 november 2004 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och översända det som remissyttrande till kommunstyrelsen.

Hägerstens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 25 oktober 2004 har i huvudsak följande lydelse.

Hägerstens stadsdelsförvaltning har inget att erinra mot förslaget. Stockholms stad behöver, för att klara den framtida personalförsörjningen och för att personalsammansättningen ska spegla våra brukare, utveckla former för att ta tillvara den kompetens som invandrade invånare har men inte ges möjlighet att använda. Utbildning om diskrimineringslagarna har redan påbörjats genom Kompetensfonden. Den vänder sig till personalhandläggare och chefer.

Rinkeby stadsdelsnämnd

Rinkeby stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 25 november 2004 att ställa sig positiv till förslagen och översända förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Rinkeby stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 27 oktober 2004 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till förslagen. Det är bra om vi kan samverka mer strategiskt myndigheter emellan för att kunna "fånga upp" utbildade som vill men inte arbetar inom sitt yrkesområde och där vi har en brist. Det är också bra med återkommande utbildningar om våra lagar mot diskriminering för både de som rekryteras och medarbetare. Det är en nödvändighet att regelbundet göra en genomgång av anställningsrutiner, ge utbildning i att rekrytera utan att diskriminera.

Stockholms Stadshus AB

Koncernledningen för Stockholms Stadshus AB:s kontorsyttrande daterat den 8 december 2004 har i huvudsak följande lydelse.

Koncernledningen instämmer med motionärens syfte, dvs. att staden och dess bolag skall arbeta för att tillvarata tillgänglig kompetens vid rekrytering och utveckling av personal. Givetvis kan säkert staden och många andra arbetsgivare vidta fler åtgärder men Stockholm bedriver redan ett aktivt arbete för att motverka diskriminering. I övrigt har inte koncernledningen något att invända mot motionens förslag men anser att de bör vägas samman med redan genomförda och planerade personalpolitiska insatser från stadens sida.

RESERVATIONER M.M.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av vice ordföranden Jan Björklund (fp), tjänstgörande ersättaren Björn Wickström (m) och ledamoten Jonas Vikman (kd) enligt följande

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

3. att avstyrka yrkandena 1 och 2 i motion 2004:44 Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i motverkande av diskriminering, Paul Lappalainen (mp).
4. att tillstyrka yrkande 3 i motion 2004:44 av Paul Lappalainen (mp)



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2004:44

**2004:44 Motion av Paul Lappalainen (mp) om Stockholms stads
tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som
ett led i motverkande av diskriminering**

Sverige är inte speciellt bra på att tillvarata kompetens inhämtade i utlandet. Detta drabbar dels individer med sådan kompetens, dels samhället i stort. Problematiken ligger till viss del i att vi som arbetsgivare inte ser denna kompetens pga olika etnocentriska föreställningar och mer eller mindre medvetna fördomar om ”svensk” kompetens kontra ”utländsk” kompetens. Detta kan leda i sin tur till överdrivna krav relaterade till Sverige i förhållande till olika tjänster, samt till direkt eller indirekt diskriminering.

Med hänvisning till ovanstående borde Stockholm som arbetsgivare se till att upprätta ett program för översyn av alla tjänster för att se till att kraven som ställs inte avhåller eller hindrar människor, som har relevant kompetens från utlandet, från att söka dessa tjänster.

Eftersom integration är en fråga om ömsesidighet, är det viktigt att arbetsgivare analyserar och omprövar sina anställningsrutiner, så att de inte bidrar till en utestängning av kvalificerad arbetskraft. Bland annat har det framkommit att en del av de språkrav som ställs på arbetstagare inom vården från länder utanför EU, är krav som inte ens svenskfödda klarar av. Delar av dessa krav torde därför vara irrelevanta.

Dessutom har Sveriges lagstiftning mot diskriminering förstärkts under år 2003, främst p.g.a. EU:s antidiskrimineringsdirektiv. Dessa direktiv har lett till, inte bara en väsentlig förstärkning av Sveriges lagar, att alla medlemsstater inom EU utvecklar ett rejält grundskydd.

Med hänvisning till ovanstående, och till att irrelevanta krav kan innebära diskriminering, borde Stockholms stad ta initiativ till en utbildning för alla som arbetar med personal och rekryteringsfrågor angående både lagarna mot

diskriminering och diskriminering som samhällsfenomen. Juridiken i frågan är givetvis viktig, men än viktigare är att rekrytering inte bara blir en fråga om slentrian eller beaktande av ovidkommande faktorer – även bortsett från lagstiftning. Vidtagande av det som nämns ovan skulle även vara ett sätt för Stockholms stad att tillfredställa lagens krav om aktiva åtgärder för att främja etnisk jämlikhet.

Givetvis finns det också situationer där kompetens inhämtad i utlandet behöver kompletteras. Det finns olika insatser som staden kan bidra med som leder till en sådan komplettering. Stockholms stad har ett särskilt intresse inom s.k. bristyrken (som finns idag eller kan vara på väg).

Med hänvisning till ovanstående borde Stockholms stad i samarbete med andra relevanta myndigheter ha ett intresse av en genomgång av de människor som har en kompetens förvärvad i utlandet som idag inte arbetar inom sitt kompetensområde. Dessa skulle i sin tur kunna kontaktas för att se om intresset finns för en kompletterande utbildning eller andra insatser som kan vara nödvändiga. Detta kan vara relevant i synnerhet i förhållande till vårstyrken idag men torde vara av vikt även angående andra yrkesområden.

I Västra Götalandsregionen genomfördes en total genomgång av de invandrare med vårdutbildning som inte arbetade i vårdsektorn. Tillsammans med berörda statliga myndigheter tog landstinget kontakt med alla med vårdutbildning för att se om det gick att finna en individuell lösning för de som var intresserade. En rad insatser genomfördes för att se till att personerna fyllde landstingets krav. Det handlade bl.a. om kompletterande språkutbildning, validering av utländsk utbildning samt praktikplatser. Resultaten sägs vara mycket goda.

För samhället är det naturligtvis ett såväl mänskligt som ekonomiskt slöseri att människor inte får arbeta med sitt yrke. I synnerhet är det märkligt om sådant sker när det råder personalbrist inom exempelvis vården. Det är viktigt ur individens synvinkel för de personer som slipper diskriminering samt får en bättre möjlighet att utvecklas. Naturligtvis är det också mycket viktigt för Stockholm och Sverige.

Med denna bakgrund yrkar jag att

1. Stockholms stad ges i uppdrag att tillsammans med berörda statliga myndigheter ta fram en plan för hur kontakt kan utvecklas med de invandrare som har utbildning inom olika bristyrken men inte arbetar inom sitt yrkesområde för att undersöka deras intresse av individuella lösningar för att uppfylla de krav som ställs

2. stadsledningskontoret ges i uppdrag att ordna utbildning angående Sveriges lagar mot diskriminering och diskriminering som ett samhällsfenomen för alla som arbetar med rekrytering
3. det sker en genomgång av alla anställningsrutiner och de krav som ställs vid anställning för att säkra att dessa är relevanta till de aktuella arbeten och inte utesluter kvalificerad arbetskraft som inhämtat kompetens i utlandet.

Stockholm den 20 september 2004

Paul Lappalainen