



Handläggare: Gunilla Schedin

Tfn: 08-508 09 015

Till Norrmalms stadsdelsnämnd

## **Arbetsmarknadspolitiska riktlinjer för Stockholms stad - yttrande till kommunstyrelsen**

### **Förslag till beslut**

Remissen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Ylva Tengblad  
stadsdelsdirektör

Mona Lindgren  
avdelningschef

### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har begärt yttrande från bl.a. Norrmalms stadsdelsnämnd med anledning av förslag till arbetsmarknadspolitiska riktlinjer för Stockholms stad.

Förvaltningen är positiv till förslaget och delar i allt väsentligt de synpunkter som framförs. De övergripande mål, målgrupper och strategier som återfinns i förslaget stämmer väl överens med det arbete som redan idag bedrivs vid Norrmalms stadsdelsförvaltning.

### **Ärendets beredning**

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom stadsmiljö- och planeringsavdelningen i samråd med vård- och omsorgsavdelningen – beställare.

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen har begärt yttrande från bl.a. Norrmalms stadsdelsnämnd, några av stadens facknämnder samt från vissa andra myndigheter och organisationer med anledning av förslag till arbetsmarknadspolitiska riktlinjer för Stockholms stad.

Förslaget har utarbetats vid finansavdelningens arbetsmarknads-, integrations- och demokratienhet. En särskild arbetsgrupp med representanter för stadsdelsförvaltningar, Stockholms Näringslivskontor AB, utbildningsförvaltningen, länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen och Proffice Sverige AB har deltagit i arbetet.

Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 1 september 2004.

Utgångspunkten för arbetet har varit att se hur en kommunal arbetsmarknadspolitik kan komplettera den statliga politiken och samtidigt göra en tydlig gränsdragning mellan det kommunala respektive statliga ansvaret.

### **Förslaget i sammanfattning**

Stockholms stads arbetsmarknadspolitik ska i samverkan med övrig politik verka för en väl fungerande arbetsmarknad och skapa goda förutsättningar för näringslivet.

Stadens och statens insatser ska komplettera varandra, vilket innebär att de samtidigt och tillsammans ska skapa goda förutsättningar för rekrytering och tillväxt.

### **Övergripande mål**

Målen för stadens arbetsmarknadspolitik och inriktning har fastslagits i budget och innebär att stadens nämnder och styrelser ska sträva efter att:

- förbättra levnadsvillor och motverka utanförskap genom att bidra till ökad sysselsättningsgrad bland dem som står långt från arbetsmarknaden
- främja tillväxten genom utbildning av arbetskraft inom vissa bristyrken

En av utgångspunkterna för stadens arbetsmarknadsinsatser är att tillvarata människors kompetens och arbetsförmåga utan att diskriminera. Detta innebär att stadens nämnder och bolag aktivt ska medverka till att:

- skapa förutsättningar för ökad hållbar tillväxt och ekonomisk utveckling i hela staden genom insatser i ytterstaden som rör boende och bostadsförsörjning, nya arbetsplatser och goda näringslivsvillkor samt fysisk och elektronisk infrastruktur

- minska skillnaderna mellan olika delar av staden avseende sysselsättnings- och utbildningsnivåer, hälsa, trygghet och trivsel samt tillgång till service, kultur och fritidsaktiviteter
- utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer

Stadens förvaltningar och bolag ska medverka till att de övergripande målen nås genom att bidra till att:

- arbetskraftsutbudet ökar
- förvärvsfrekvensen ökar - de stadsdelsområden som har lägst förvärvsfrekvens ska särskilt uppmärksammas så att fortsatta kompensatoriska insatser riktas till dessa
- alla arbetsenheter ska kontinuerligt tillhandahålla praktikplatser
- utveckla företagandet och därmed tillväxten
- antalet anställningar med anställningsstöd/lönestöd ökar i Stockholm stad för att underlätta inträde på arbetsmarknaden

### ***Målgrupper***

Kommunens insatser ska primärt inriktas mot:

- del- och heltidsarbetslösa personer med ekonomiskt bistånd
- arbetslösa ungdomar i åldrarna 18 till 24 år
- SFI-elever
- personer med socialmedicinska handikapp som bedöms stå till arbetsmarknadens förfogande eller har rätt till någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd
- personer som av arbetsförmedlingen anvisas till en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som stadsdelsförvaltning och arbetsförmedling samverkar om

### ***Strategier***

För att nå de arbetsmarknadspolitiska målen föreslås staden tillämpa följande strategier:

- *Tillvarata kompetens och arbetsförmåga*

Vid behov ska metoder utvecklas för att öka kompetensen hos individer och grupper som har svårt att få arbete. Nedsatt arbetsförmåga till följd av t.ex. sjukdom eller funktionshinder ska inte innebära utestängningar från arbetslivet.

- *Skapa goda förutsättningar för tillväxt i näringslivet*

Förvaltningar och bolag ska inom sina respektive verksamhetsområden och i samverkan såväl internt som externt medverka till att förbättra förutsättningarna och villkoren för företagande och företagsutveckling.

- *Samverka och träffa lokala överenskommelser*

På kommunintern nivå ska arbetsmarknadspolitiska insatser företrädesvis utvecklas i nom eller i samverkan med den reguljära verksamheten. Vad gäller extern samverkan ska stadsdelsnämnderna samverka med länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingarna, försäkringskassan och näringslivet och utifrån mål och strategier och komma överens om vad som behöver göras och hur samverkan ska ske.

- *Ordna praktikplatser*

Målet är att varje nämnd/ bolag ständigt har lika många praktikplatser som det finns arbetsenheter. Det är särskilt viktigt att praktikplatser skapas inom branscher och arbetsområden där det finns eller kommer att råda brist på arbetskraft.

- *Kompetensutveckla – vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser*

Utbildning och metoder ska utvecklas för att öka kompetensen hos individer och grupper som har svårt att få arbete och/eller behöver kompetensutveckling i arbetet. Utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna har ett särskilt ansvar för detta.

- *Öka mångfalden och motverka diskriminering*

De anställda i stadens verksamheter ska spegla befolkningens sammansättning och återfinnas på alla nivåer Staden som arbetsgivare ska framstå som en god förebild genom att vara en icke-diskriminerande arbetsgivare.

- *Stödja, samordna och följa upp*

Som ett led i uppföljningen av arbetsmarknadspolitiken ska alla nämnder och bolag själva följa upp och dokumentera aktiviteter av strategisk karaktär och dess resultat och redovisa dessa till kommunstyrelsen.

### ***Ansvarsfördelning***

Kommunstyrelsens arbetsmarknads- och integrationsberedning ska samordna, stödja och utvärdera nämndernas och bolagens insatser på arbetsmarknadsområdet.

Stadsdelsnämnderna ska svara för arbetsmarknadsåtgärder och utveckling av kontakterna med företagen i stadsdelsnämndsområdet. Planerade aktiviteter av strategisk karaktär ska dokumenteras och följas upp samt redovisas till kommunstyrelsen.

Socialtjänstnämnden ska understödja ett stadsdelsövergripande samarbete för att analysera, jämföra och ta tillvara lokala, nationella och internationella erfarenheter som leder till att färre hushåll är i behov av ekonomiskt bistånd och att den genomsnittliga bidragstiden förkortas.

Utbildningsnämnden ska se till att det finns ett brett utbud av väl fungerande utbildningar.

### **Förvaltningens förslag**

Förvaltningen är positiv till det förslag till arbetsmarknadspolitiska riktlinjer som presenterats och delar i allt väsentligt de synpunkter som framförts. Det är viktigt med en tydlig gränsdragning mellan det kommunala ansvaret och det ansvar som åvilar staten, vilket också varit en av utgångspunkterna för arbetet med riktlinjerna.

Arbete och egenförsörjning är en viktig förutsättning för delaktighet i samhället. Som framhålls i förslaget fordras ett nära samarbete mellan stadsdelsförvaltningarna och respektive arbetsförmedling, i vissa fall även med försäkringskassan för att arbetsmarknadsinsatserna på den lokala nivån ska få bästa möjliga effekt.

Förvaltningen delar uppfattningen att det, för att tillgodose stadens framtida arbetskraftsbehov, är angeläget att tillhandahålla praktikplatser. Förvaltningen är däremot tveksam till om det är realistiskt att, utan ökade resurser, uppnå det mål som föreslås d.v.s. att varje nämnd/bolag ständigt ska ha lika många praktikplatser som det finns arbetsenheter. För att en praktikperiod ska kunna leda till senare rekrytering är det viktigt att den enskilde upplever arbetet intressant och meningsfullt. Detta kräver i sin tur resurser i form av exempelvis handledning, vilket kan betyda en viss utökning av redan befintlig personal och därmed ökade kostnader för stadens nämnder och bolagsstyrelser.

Förvaltningen känner även en viss tveksamhet inför uppfattningen om att de anställda i stadens verksamheter ska spegla befolkningens sammansättning och återfinnas i befattningar på alla nivåer i organisationen. Det är givetvis en angelägen uppgift för staden som arbetsgivare att öka mångfalden bland de anställda och inte diskriminera någon på grund av t.ex. utländsk bakgrund. För att klara sitt uppdrag och erbjuda en god service måste, enligt förvaltningens uppfattning, det allra viktigaste vara att rekryteringen baseras på den sökandes kompetens utan hänsyn tagen till etniskt ursprung eller liknande.

Som ett led i uppföljningen föreslås att alla nämnder och bolagsstyrelser själva ska följa upp och dokumentera aktiviteter av strategisk karaktär och dess resultatet samt redovisa dessa till kommunstyrelsen. Här behövs tydliga anvisningar för vilken form av dokumentation som krävs och på vilken nivå. Redan idag redovisas den typen av aktiviteter och resultat i verksamhetsplaner, tertialrapporter och verksamhetsberättelser.

De övergripande mål, målgrupper och strategier som återfinns i förslaget till riktlinjer stämmer väl överens med det arbete som redan idag bedrivs vid Norrmalms stadsdelsförvaltning. Som exempel kan nämnas att Norrmalm år 2001 uppnådde stadens mål att från 1999 till 2004 halvera antalet personer med behov av ekonomiskt bistånd.

Sedan flera år tillbaka bedriver nämnden vidare en arbetssökarverksamhet, Competencen,

vars uppdrag är att på olika sätt stödja och vägleda arbetslösa i syfte att bli självförsörjande. Verksamheten är intäktsfinansierad och platser köps inte enbart från den "egna" förvaltningen utan även av andra stadsdelsnämnder, andra kommuner och av lansarbetsnämnden. Det arbetssätt som tillämpas vid Competencen har visat sig framgångsrikt och man har uppnått goda resultat.

Stadsdelsförvaltningen har även ett samarbete med arbetsförmedlingen Rehab och försäkringskassan, del s.k. Norrmalmsnätet.

### **Bilaga**

Förslag till arbetsmarknadspolitiska riktlinjer för Stockholms stad.