



Handläggare: Gunilla Schedin

Tfn: 508 09 015

Till Norrmalms stadsdelsnämnd

Anonyma jobbansökningar - svar på skrivelse från ledamoten Anders Broberg (kd)

Förslag till beslut

Skrivelsen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Ylva Tengblad
stadsdelsdirektör

Lotta Halling
personalchef

Sammanfattning

Ledamoten Anders Broberg (kd) har inkommit med en skrivelse till stadsdelsnämnden där han föreslår att nämnden ska utreda en lämplig modell för att rekrytera personal med utländsk bakgrund. Han refererar till Melleruds kommun där man tagit fram en modell som innebär att ansökningshandlingar avidentifieras.

Med tanke på den osäkerhet som tycks råda om huruvida man genom avidentifiering uppnår önskade effekter är förvaltningen mycket tveksam till att börja tillämpa den metoden. Förvaltningen anser att det bästa sättet för att öka mångfalden är att se till att frågan hålls ständigt levande i organisationen och att chefer och andra som deltar i rekrytering av personal bedömer de sökande utifrån kompetens utan hänsyn tagen till ursprung, hudfärg och liknande.

Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom stadsmiljö- och planeringsavdelningen i samråd med personalavdelningen.

Bakgrund

Ledamoten Anders Broberg (kd) har inkommit med en skrivelse till stadsdelsnämnden där han föreslår att nämnden ska utreda en lämplig modell för att rekrytera personal med utländsk bakgrund. Han framhåller att det bland de anställda i många innerstadsnämnder råder stor brist på invandrare och menar att det är viktigt att den offentliga förvaltningen avspeglar den befolkningssammansättning som finns i Stockholms stad.

Anders Broberg (kd) refererar till Melleruds kommun där man, i strävan efter att bryta segregationen, i samarbete mellan personalchef och flyktingar kommit fram till en modell där ansökningshandlingar avpersonifieras. Han anser att detta kan göras även på Norrmalm genom att stadsdelsnämnden antar ett nytt sätt att rekrytera personal.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen delar Anders Brobergs (kd) uppfattning om vikten av att öka mångfalden bland stadens anställda.

Melleruds kommun var först i landet med att avidentifiera ansökningshandlingar. Försöket har pågått sedan hösten 2002. Enligt företrädare för kommunen tycker man att det rent praktiskt fungerat men man är däremot tveksam till om rekryteringen påverkats av att ansökningarna numera är anonyma.

Karlskrona och Norrköping är exempel på andra kommuner som har infört modellen med anonyma ansökningar men man anser att det ännu är för tidigt att säga om detta fått någon effekt.

Systemet med avidentifierade ansökningshandlingar är alltså tämligen nytt i Sverige men i andra länder t.ex. i USA och Kanada har det använts länge. Enligt företrädare för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) finns det inget i de internationella erfarenheterna som tyder på att man genom att avidentifiera ansökningshandlingar uppnår de effekter som eftersträvas. Man menar att det är svårt att avidentifiera handlingarna så mycket att det inte går att exempelvis utläsa varifrån den sökande kommer. Från DO:s sida anser man att det för att öka mångfalden istället handlar om att lära chefer och andra som rekryterar att förstå vad kompetens är och att det viktiga är "vad en människan kan och inte vilken hudfärg hon eller han har".

Vid all rekrytering inom Norrmalms stadsdelsförvaltning strävar man efter att öka mångfalden och att inte diskriminera någon sökande på grund av exempelvis utländskt ursprung. Den anställdes härkomst registreras inte i det personaladministrativa system

som förvaltningen tillämpar och det finns därför inga närmare uppgifter om hur stor andel av de anställda som är födda i annat land eller har föräldrar från annat land.

Framför allt inom äldreomsorgen finns förhållandevis många med annan etnisk bakgrund.

Med tanke på den osäkerhet som tycks råda om huruvida man genom avidentifiering uppnår önskade effekter är förvaltningen mycket tveksam till att börja tillämpa den metoden. Förvaltningen anser att det bästa sättet för att öka mångfalden är att se till att frågan hålls ständigt levande i organisationen och att chefer och andra som deltar i rekrytering av personal bedömer de sökande utifrån kompetens utan hänsyn tagen till ursprung, hudfärg och liknande.

Det är angeläget att man inom Stockholms stad arbetar för en ökad mångfald. Integration är delvis en demokratisk fråga och en fråga om rättvisa men mångfald på en arbetsplats ger också möjlighet till möten människor emellan där olika bakgrund kan ge upphov till nya idéer och ett förändrat synsätt. Mångfald kan på det sättet bidra till utveckling av verksamheten och också göra att den blir mera konkurrenskraftig.

Bilaga

Skrivelse från Anders Broberg (kd)