

# Den kommunala sektorn som förebild?

## Om mångfald i ord och siffror i 42 av landets kommuner

Den offentliga sektorn har ett huvudansvar att som god förebild spegla samhällets etniska mångfald bland sina anställda.

Den offentliga sektorn har i sin verksamhet inte bara ansvar för att förverkliga de integrationspolitiska ambitionerna utan har också ett speciellt ansvar att vara en förebild. Samhällets mångfald bör genomsyra arbetslivet.

Citatet är hämtat ur regeringens proposition *Sverige, framtiden och mångfalden* (1997/98:16). Propositionen antogs av riksdagen i december 1997 och innebar att integrationspolitiken ersatte den tidigare invandrarpolitiken.

Hur ser det ut i verkligheten på våra arbetsplatser? Fungerar kommuner och statliga myndigheter som förebilder och vägvisare för en arbetsmarknad som ger plats för människor med olika bakgrund och förutsättningar? Om så inte är fallet, vad måste man göra för att uppnå målet att vara den goda förebilden som speglar samhällets etniska mångfald bland sina anställda? Vad ska handlingsplaner för främjande av etnisk mångfald innehålla för att vara verkningsfulla?

Integrationsverket har i två olika rapporter kartlagt statliga myndigheters och kommuners planer och insatser för mångfald och hur personalsammansättningen ser ut:

- *Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald* (Integrationsverkets rapportserie 2004:04)
- *Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av landets kommuner* (Integrationsverkets rapportserie 2004:05).  
Rapporterna kan hämtas som PDF eller beställas på [www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)

### Är kommunerna en förebild?

Integrationsverket har gjort en omfattande kartläggning och analys av 42 kommuners mångfaldsarbete. Kartläggningen visar att kommunerna har lång väg att gå för att motsvara den etniska mångfalden i befolkningen. Landets kommuner skulle behöva anställa 40 000 invånare med utländsk bakgrund för att spegla befolkningen i arbetsför ålder.

De 42 undersökta kommunerna skiljer sig mycket åt. Nacka är den enda kommunen i undersökningen med en liten överrepresentation av sina invånare med utländsk bakgrund bland de kommunanställda. Därefter kommer Solna kommun som följs av Sollentuna, Luleå, Stockholm, Täby, Järfälla och Upplands Väsby.

Störst underrepresentation av sina invånare med



utländsk bakgrund har Norrköping, Malmö, Kalmar, Jönköping, Linköping, Helsingborg, Kristianstad, Landskrona och Karlskrona.

Malmö, Göteborg och Stockholm ligger på helt olika nivåer. Malmö tillhör gruppen av kommuner som har den största underrepresentationen. Göteborg ligger nära genomsnittet och Stockholm finns i den kommungrupp som har den lägsta underrepresentationen.

### Mångfald i ord

Av de 42 undersökta kommunerna var det 34 som år 2003 hade styrdokument för arbetet för ökad mångfald. Det är en ökning i jämförelse med två tidigare undersökningar år 1999 och 2001.

Men skillnaderna var stora mellan kommunernas strategier för ökad mångfald. Ett fåtal av de 34 kommunerna hade separata mångfaldsplaner. Flertalet bestod av allmänna styrdokument som personalpolitiska program, generella integrationsprogram, budgetar eller verksamhetsplaner som bara delvis ägnas åt mångfaldsfrågor.

Vart tredje dokument hade en tydlig avgränsning



INTEGRATIONSVERKET

till etnisk mångfald. Övriga hade en bred inriktning på kön, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och etnisk tillhörighet.

### Mångfald i siffror

Rapporten presenterar ett omfattande siffermaterial för fördjupade studier av de 42 undersökta kommunernas mångfaldsarbete. Bland annat har Integrationsverket analyserat om det finns ett samband mellan underrepresentation och födelseland. Underrepresentationen är störst bland dem som är födda i Asien. Därefter kommer födda i Europa utanför Norden och födda i Sverige med utrikes födda föräldrar.

Integrationsverket har också undersökt sambandet mellan ledningsbefattning i kommunen och utländsk bakgrund. I de 42 kommunerna var antalet ledningstjänster drygt 12 600. Endast 820 (eller 6,5 procent) av dessa befattningar innehades av personer med utländsk bakgrund. De flesta av dessa personer var födda i Europa. Endast 100 av samtliga ledningstjänster innehades av personer födda utanför Europa det vill säga födda Afrika, Asien, Nord- och Sydamerika.

Anställda med utländsk bakgrund är i hög grad samsatta inom servicesektorn.

### Mångfald? Ja, men hur

Rapporten visar att en förändring är på gång i kommunernas inställning till mångfaldsfrågor. År 2000 hade ett fåtal kommuner någon form av dokument för sitt arbete med mångfald. År 2003 är det bara en handfull som ännu inte arbetat fram någon plan.

Företrädare för kommunerna – politiskt valda och tjänstemän – som intervjuats i undersökningen betonar att frågan om etnisk mångfald är en angelägen fråga. Flera har också vänt sig till Integrationsverket för att fortsätta samtalen.

Frågan är inte längre om man ska arbeta för ökad etnisk mångfald utan hur det ska göras.

Kommunerna har mycket att vinna på att lära av varandra. Det är något som Integrationsverket också lyfter fram i sin rapport om den kommunala sektorn som förebild.

*Beställ rapporterna på vår hemsida  
[www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)*



INTEGRATIONSVERKET