

Kommunstyrelsen
BSN-Norr
Servicenämnd
Utbildningsnämnd

För kännedom:
Kommunfullmäktige

Uppföljning av granskning av mångfaldsarbetet

På uppdrag av Lunds kommuns revisorer har Komrev inom Öhrlings Pricewaterhouse Coopers genomfört en uppföljning av den mångfaldsgranskning som genomfördes år 2004.

Vid uppföljningen konstateras att mångfaldsarbetet inom Lunds kommun inte har utvecklats i samma takt som andra personalfrågor (t ex jämställdhet). Revisionen vill framhålla vikten av att alla nämnder utformar handlingsplaner anpassade till deras förhållanden för att kunna säkerställa måluppfyllelsen i mångfaldsplanen.

I rapportens sammanfattning ges förslag till förbättringar inom flera områden t ex statistik, indikatorer för att mäta måluppfyllelsen mm. Särskilt viktigt är att tydliggöra mångfaldsombudens roller och att tid och resurser avsätts för frågan. Arbetet med mångfald och jämställdhet måste integreras/implementeras i verksamheten.

Revisionen vill framhålla vikten av utbildningsinsatser för såväl politiker som tjänstemän. Initiativet med en utbildning i mångfaldsorienterad rekrytering kan här framhållas som ett lärande exempel.

De kommunala bolagen har inte ingått i vår uppföljning men det är viktigt att dessa inkluderas i det kommunövergripande mångfaldsarbetet.

Granskningen översänds härmed till berörda nämnder och till kommunstyrelsen för kännedom och åtgärder. Granskningen översänds också till kommunfullmäktige för kännedom.

FÖR LUNDS KOMMUNS REVISORER

Per Olsson
Ordförande

Anna-Klara Arvidsson
Vice ordförande

Eva Ekelund Olsson
2:e vice ordförande

Öhrlings

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Revisionsrapport*

Uppföljning av granskning av mångfaldsarbete inom Lunds kommun

2006-10-30

Dragana Radovanović

Lena Salomon, certifierad kommunal revisor

*connectedthinking

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
1 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och metod	6
2 Granskningens resultat	7
2.1 Mångfald inom Lunds kommun	7
2.1.1 Barn och skolnämnd Norr	8
2.1.2 Servicenämnden	10
2.1.3 Utbildningsnämnden	10
3 Revisionens bedömning	11
Skriftliga källor	14
Bilaga 1 Åtgärdsplaner inom mångfald och jämställdhet	15
Bilaga 2 Andel tillsvidareanställda och ersatta via lönesystemet fördelade på ursprung och nämnd 2005	16

Sammanfattning

Uppföljningen syftar till att utröna om revisionens synpunkter i rapporten, daterad november 2004, har följts och vilka förändringar/åtgärder som skett.

Sammanfattningsvis kan konstateras att mångfaldsarbetet inom Lunds kommun inte har utvecklats i samma takt som andra personalfrågor (t ex jämställdhet). Revisionen anser att det är ytterst viktigt att alla nämnder tar fram en egen handlingsplan anpassad till deras förhållanden för att kunna säkerställa måluppfyllelsen i mångfaldsplanen. Nedan lämnas synpunkter och förslag till förbättringar:

- Det krävs stöd från verksamheten och nämnden för att driva arbetet vidare och implementera det i verksamheten.
- Flera ombud upplever att de saknar legitimitet i organisationen för att kunna utföra sina uppdrag. Ombudens legitimitet i organisationen måste stärkas.
- Enligt vår bedömning krävs klara riktlinjer för mångfaldsombuden.
- Mångfaldsombud bör ha en mer proaktiv roll och inte enbart en konsultativ.
- Vi rekommenderar en kommunövergripande kvalitetssäkring i syfte att säkerställa att frågan hanteras lika, oberoende av förvaltning.
- Vi vill särskilt uppmana till samarbete över förvaltningsgränserna och som ett gott exempel kan BSN Norrs mångfaldsarbete framhållas.
- Vi konstaterar att det saknas statistik över hur många chefer som har utländsk bakgrund. Vi rekommenderar att kommunen tar fram statistik för att kunna mäta planens måluppfyllelse.
- Det finns dock inget verktyg för att mäta måluppfyllelse eller uppföljning av hur Lunds kommun har lyckats att bli föredöme inom mångfaldsarbete. Vi föreslår att kommunen bryter ned målen för att kunna följa upp resultatet.
- Revisionen rekommenderar att kommunstyrelsen skapar strukturer för mångfaldsarbetet så att man når alla anställda och brukare för att därigenom påverka attityderna.
- Vi föreslår att alla nämnder arbetar fram rekryteringsriktlinjer anpassade till mångfaldsorienterad rekrytering samt nämndernas förhållanden för att säkerställa måluppfyllelsen.
- De goda exemplen behöver synliggöras och erfarenhetsutbyte bör göras möjligt bland alla anställda ej endast bland ombuden, t ex via medarbetarportalen.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Komrev inom Öhrlings PricewaterhouseCoopers har på uppdrag av Lunds kommuns revisorer genomfört en uppföljning av ”Granskning av mångfaldsarbetet inom Lunds kommun, november 2004”. Detta i enlighet med revisionsplanen för 2006.

Kommunfullmäktige fattade beslut, 2002-02-28 § 43, om en mångfaldsplan bestående av mål och handlingsplan med åtgärder. Mångfaldsplanen ses som en kompletterande plan inom det personalpolitiska området. Begreppet mångfald i planen syftar på den etniska och kulturella mångfalden inom Lunds kommun.

Det integrationspolitiska handlingsprogrammet som är antaget av Kommunfullmäktige, 2002-05-30 § 115, har inte granskats i denna uppföljning. Revisionen väljer att avgränsa sig till mångfaldsarbetet som riktar sig mot kommunen som arbetsgivare och kommunens medarbetare. Integrationspolitiska programmet har ett externt perspektiv och riktar sig mot medborgarna. Kommunstyrelsen har gett arbetsutskottet och integrationsrådet i uppdrag, 2006-09-07 § 182, att utarbeta ett förslag till nytt integrationspolitiskt program.

Policyn mot kränkande särbehandling berör också förebyggande arbete mot trakasserier pga. ras, hudfärg, nationalitet, etniskt ursprung, trosbekännelse, funktionshinder eller sexuell läggning och innehåller råd och anvisningar för arbetsgivare och drabbad.

Mångfaldsarbetet inom Lunds kommun omfattas av:

- **Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet** på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (lagändring 2005-06-09 SFS 2005:477)
- **Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering** pga. kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder (lagändring 2005-07-01, SFS 2005:480)
- **Arbetsmiljölagen 3 KAP § 2b**, Föreskrift: AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- **Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever**, som rör villkoren för barn och elever i skolan och i skolbarnsomsorgen.

Sedan senaste granskningen har ändring (2005:480) skett i Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering. Lagen innehåller f o m den 1 juli 2005 diskrimineringsgrunderna etnisk

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och kön. Diskrimineringsbegreppen har anpassats till EG-rätten och numera framgår det uttryckligen av lagen att trakasserier och instruktioner att diskriminera ingår i lagen. Dessutom har lagens tillämpningsområde utökats och omfattar också den som söker eller fullgör yrkespraktik och den som inlånad eller inhyrd utför arbete på en arbetsplats.

1.2 Syfte och metod

Uppföljningen syftar till att utröna om revisionens synpunkter i rapporten, daterad november 2004, har följts och vilka förändringar/åtgärder som skett. Enligt rapporten fanns det mycket utrymme för utveckling, särskilt på nämnds nivå. Uppföljningens huvuddelar:

- Hur ser det fortsatta måluppfyllelsearbetet i kommunen ut?
- Hur har handlingsplanen med åtgärder och ansvarsområden genomförts vad gäller:
 - påverkan av attityder
 - personalpolitik
 - rekrytering (annonsering och urval).
- Vilka insatser görs för att främja mångfaldsarbetet på nämndernas nivå?
- I vilken utsträckning har effekterna av insatserna utvärderats?

Uppföljningen baseras på material från den genomförda granskningen under hösten 2004 som omfattade kommunstyrelse, BSN Norr, kultur- och fritidsnämnden och vård- och omsorgsnämnden. I denna uppföljningsgranskning har vi granskat:

- Kommunstyrelsen
- Barn- och skolnämnd Norr
- Servicenämnd
- Utbildningsnämnd

Intervjuer har genomförts med PA-konsulter, som också har mångfaldsombudsrollen och genomgång har skett av relevanta dokument. Rapporten är sakgranskad av de intervjuade personerna.

2 Granskningens resultat

2.1 Mångfald inom Lunds kommun

Endast fem nämnder har tagit fram en handlingsplan för mångfaldsarbete för 2005 (se bilaga 1). Däremot har samtliga 15 nämnder utsett minst ett mångfaldsombud. Det är vanligt att samma person utses både till jämställdhetsombud och till mångfaldsombud i nämnderna, ofta en PA-konsult. Ombudsrollen är antingen tilldelad av chefen eller också ingår den i tjänstens arbetsuppgifter. Arbetet med mångfald är i hög grad sammankopplat med jämställdhetsfrågorna men också arbetsmiljöfrågorna.

En del nämnder har valt att göra en gemensam handlingsplan för mångfald och jämställdhet. Flertalet nämnder väljer också att sammanföra mångfalds- och integrationsplanerna i ett dokument då dessa frågor upplevs snarlika. Den löpande uppföljningen och utvärderingen av insatserna på nämndernas nivå utförs genom nämndernas årsanalys. Under rubriken etik svarade nämnderna på ett antal frågor rörande mångfald och jämställdhet inom Lunds kommun.

Sedan senaste granskning har tjänsten som kommunens mångfaldsutvecklare övergått från projektanställning till tillsvidareanställning. Mångfaldsutvecklaren arbetar på halvtid med integrationspolitiskt handlingsprogram och på halvtid med mångfaldsplanen. Mångfaldsutvecklaren ska arbeta med att initiera, samordna och följa upp intentionerna i mångfaldsplanen. Vidare ska denna person stödja mångfaldsombuden, ha kontakt med invandrarorganisationer och andra externa nätverk, genomföra utbildningar samt finna metoder för uppföljning och utvärdering av mångfaldsarbetet.

Just nu arbetar mångfaldsutvecklaren med att väcka intresse hos nämnder och förvaltningar att arbeta med frågan. Vidare fortsätter uppföljningen av målen som nämnderna har satt upp för att främja mångfalden, vilka åtgärder som vidtagits samt vilka resultat som har uppnåtts. Mångfaldsutvecklaren har skapat ett nätverk för mångfaldsombuden som träffas åtta gånger per år. Nätverket ska fungera via erfarenhetsutbyte.

Lunds kommun har under 2005 ingått i Nationellt nätverk för mångfald i Sverige. Nätverket bildades 2003 på initiativ av Linköping och Norrtälje kommuner och stöds av integrationsverket. Idag är ca 15 kommuner och en länsstyrelse medlemmar i nätverket. Tanken med nätverket är att kommunerna ska kunna utbyta idéer och erfarenheter om mångfaldsarbetet.

Mångfaldsombuden har genomgått en tredagarsutbildning Mångfald och Dialog – MOD, september 2005. Utbildningens syfte var att utarbeta en uppdragsbeskrivning för ombuden. Av 20 mångfaldsombud deltog endast 12 i utbildningen.

Med hjälp av medel från Växtkraft Mål 3 startade Lunds kommun ett kompetensutvecklingsprojekt för mångfalds- och jämställdhetsombud under benämningen ”Mångfaldens Lund”. Utbildningen påbörjades i slutet av april 2006 och beräknas avslutas senast februari 2007. Utbildningssamordnare är Lernia och syftet med utbildningen är att ge ombuden kunskap och verktyg för att arbeta med mångfald och jämställdhet. Cirka 30 ombud deltar i utbildningen av de ca 50 mångfalds- och jämställdhetsombuden. Vidare pågår ett ledarutvecklingsprogram 2004-2008 för 400 av Lunds kommuns chefer där det bl a diskuteras etik och moral.

Kommunkontorets personalavdelning har utifrån intentionerna i personalförsörjningsplanen och kommunens mångfaldsplan tillsammans med arbetsförmedlingen diskuterat ett traineeprogram. Detta program skulle vända sig till arbetslösa ungdomar (20-24 år), och ca hälften av dessa bör ha invandrarbakgrund. Programmet anmälades till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) för att den endast gynnade ungdomar med invandrarbakgrund. Programmet lades ner då positiv särbehandling är tillåten endast när det gäller kön och funktionshinder men inte etnisk tillhörighet.¹ Inga andra anmälningar har inkommit gällande diskriminering eller kränkande särbehandling.

Kommunkontoret har under 2004 utarbetat en rekryteringshandbok som bl a tar hänsyn till de regler som diskrimineringslagstiftningen ställer (kön, etnisk bakgrund, trosbekännelse, funktionshinder samt sexuell läggning). Under 2006 har en kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen startat med fokus på rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv som omfattas av diskrimineringslagen.

Enligt den personalpolitiska handlingsplanen för 2006 kommer fokus att ligga på insatsområdena ”Välbefinnande och hälsa” samt ”Att vara ledare och medarbetare”. En av åtgärderna, inom det sistnämnda området, är att implementera värdegrundsstyrning i förvaltningarnas arbete med att skapa en verksamhetsbaserad värdegrund. En viktig del av värdegrundsarbetet är mångfald inklusive jämställdhet. Ansvariga för förverkligandet av åtgärderna är kommunkontoret och samtliga förvaltningar.

2.1.1 Barn och skolnämnd Norr

BSN Norr är organiserad i sju rektorsområden med förskole- och skolverksamhet med skolbarnomsorg. Nämnden har tagit fram en gemensam handlingsplan för jämställdhet och mångfald som gäller för 2005 och 2006. Utvärdering av planen 05/06 ska ske i samband med att planen uppdateras och revideras inför 2007. Enkäten inom ramen för Monologen

¹ www.do.se

visar en öppen attityd mot mångfald bland medarbetarna. Mångfaldsfrågorna kommer att fortsätta att prioriteras i nämnden under 2006.

Under perioden maj 2001 till april 2003 fick en särskild integrationsprojektgrupp arbeta med frågor kring integration och mångfald inom BSN Norr. Våren 2004 framlades en lägesrapport som användes som underlag för beslut om fortsatt arbete inom nämnden. Rapporten redovisade bland annat resultaten av tre attitydundersökningar kring integration och mångfald, riktade till elever, föräldrar och förtroendevalda.

Ett annat mer omfattande projekt (Projekt Integration och Mångfald) påbörjades hösten 2003 och avslutades hösten 2005. Projektet delades upp i fyra spår: utbildning, information, mötesplatser och språk. Rapportering av projektet till nämnden skedde under våren 2006. Projektet överfördes från styrgruppen till den ordinarie förvaltningsorganisationen och avslutades därmed. Vidare skapades en utvecklingsgrupp för mångfald och kultur bestående av fem politiker och två tjänstemän som ska stödja och inspirera fortsatt arbete.

Inom utbildningsspåret genomfördes ett halvdagsseminarium för chefer och politiker kring mångfaldsorienterad rekrytering, november 2005. Syftet med seminariet var att ge deltagarna kunskap och konkreta verktyg för mångfaldsarbetet. Föreläsaren presenterade grunderna i mångfaldsorienterad rekrytering som fokuserar på varje persons starka sidor istället för svagheter. Informationsspåret hade vid avrapportering ännu inte nått resultat vad gäller förankringar och informations spridning. Avrapportering har skett bl.a. genom publicering på Medarbetarportalen

Under 2005 har särskild fokus lagts på spåren mötesplatser och språk för att underlätta och utveckla möten mellan människor. Skolor och förskolor inom BSN Norr har arbetat aktivt kring tvåspråkighet och anordnat fortbildningar i mars 2006 med fil dr Veli Tuomela, ”Att få en syl i vädret – Språk och kunskapsutvecklande arbetssätt i förskolan och skolan.”

Nämnden lägger stor vikt vid utveckling och skapande av mötesplatser för olika kontaktnät i syfte att utbyta information och kunskaper. Inom delprojektet ”mötesplatser” utvecklades KCN-projektet (Kulturcenter Norr) som är ett samarbetsprojekt mellan skola, fritidsgård, bibliotek och musikföreningen Turbokult och INTUR-projektet (integration genom naturen) som utifrån St Hansgårdens verksamhet ska skapa ett antal naturmötesplatser för ungdomar och vuxna från olika kulturer. Syftet med INTUR-projektet är att deltagarna gemensamt utvecklar en värdegrund och kunskaper om naturen baserade bl a på allemansrätten.

2.1.2 Servicenämnden

Servicenämnden har valt att integrera mångfalds- och jämställdhetsarbetet i en handlingsplan som gäller 2006-2007. Handlingsplanen innehåller ett åtgärdsprogram och nämndens målsättningar som ska genomföras inom tidsramen för handlingsplanen. Kommunens mångfaldsplan har brutits ner och anpassats till nämndens förutsättningar. Handlingsplanen skickades ut till alla medarbetare. Utvärdering av åtgärderna sker i december varje år. Avsikten är att revidera planen vartannat år.

Nämnden har ca 23 % utlandsfödda medarbetare. De flest kommer från Europa men även från Asien och Afrika. Några medarbetare med utländsk bakgrund tog själva initiativ att sprida kunskap om sin kultur, vilket arbetskollegorna accepterade med nyfikenhet. Nämnden arbetar aktivt för att anställa fler medarbetare med annan etnisk eller kulturell bakgrund. Förvaltningen anger dock att det ibland är svårt att anställa någon med en annan bakgrund då det är svårt att tolka utländska betyg och meriter eller avsaknad av dessa.

2.1.3 Utbildningsnämnden

Nämnden har inte tagit fram någon egen mångfaldshandlingsplan utan upplever kommunens mångfaldsplan som tillräcklig. Ändå beskriver förvaltningens mångfaldsombud planen som vag och i vissa delar självklar (t ex att urval till intervju ska vara grundat på bedömning av kompetens, samt att uppdragsbeskrivning för mångfald inte är konsistent med förvaltningarnas delegationsplan).

Inga särskilda åtgärder har vidtagits för att främja mångfalden på nämndens nivå. Av totalt 734 tillsvidareanställda vid förvaltningen är 8,4 % födda i utlandet. Utbildningsförvaltningen är starkt decentraliserad och huvuddelen av personalarbetet sker på de enskilda skolorna. Enligt förvaltningens ombud råder en planträngsel i hela kommunen och inom skolvärlden. Ombuden känner att man inte kan arbeta med allting samtidigt utan måste prioritera, samtidigt som många frågor som t ex mångfald och jämställdhet måste ingå som en naturlig del i allt man sysslar med. När det gäller mångfald och rekrytering finns det dock en lagstiftning som innebär begränsningar i vissa fall. Mångfaldsombudet har en konsultativ roll och fungera som stöd till cheferna i olika problemställningar. Ändå brukar ombudet inte få många frågor kring mångfaldsarbete.

Ett av nämndens mål i utvecklingsplanen för frivilliga skolformer är att öka andelen gymnasieelever som har tre eller fler språk i sitt slutbetyg. Gymnasieskolan och vuxenutbildningen ska stimulera viljan att lära sig att tala flera språk inklusive modersmålet och få större kunskap om andra kulturer. Komvux kan vara ett exempel bland skolorna, som bland sina deltagare har många med annat etniskt ursprung och därför naturligt arbetar med frågorna direkt i verksamheten. I september 2005 åkte tjänstemän vid Komvux och nämndspolitiker på en studieresa till Kanada i syftet av att utbyta erfarenheter och kunskaper om vuxenutbildning, bl a vad gällde nya medborgare.

3 Revisionens bedömning

I vår granskning kan vi konstatera att få nämnder har utvecklat en handlingsplan för mångfaldsarbetet 2005. Fyra nämnder har inte påbörjat arbete med framtagning av en handlingsplan (se bilaga 1). Revisionen bedömer att mångfaldsarbetet inom Lunds kommun inte har utvecklats i samma takt som andra personalfrågor (t ex jämställdhet). Revisionen anser att det är ytterst viktigt att alla nämnder tar fram en egen handlingsplan anpassad till deras förhållanden för att kunna säkerställa måluppfyllelsen i mångfaldsplanen.

Vid intervjuerna har det framkommit att ombudens roll är oklar angående arbetsuppgifterna liksom frågan om tid- och resursåtgång. Om ombudet själv inte vet vad hans/hennes roll är blir det ännu svårare för verksamheten och medborgarna att veta vad man kan förvänta sig av ombuden. Dessutom upplever flera ombud att de saknar legitimitet i organisationen för att kunna utföra sina uppdrag. Enligt mångfaldsutvecklaren finns det intresse kring frågan men många anser att det är svårt att arbeta med dessa uppgifter. Mångfaldsombud bör ha en mer proaktiv roll och inte enbart en konsultativ. Vidare anser vi att etikfrågor måste ha stöd från ledningen för att kunna inkorporeras i organisationen.

Enligt uppföljningens huvuddelar ger vi våra bedömningar om mångfaldsarbetet inom Lunds kommun enligt följande:

Hur ser det fortsatta måluppfyllelsearbetet i kommunen ut?

Sammansättning bland kommunens anställda speglar den etniska mångfalden bland invånarna i Lunds kommun när det gäller samtliga ersatta via lönesystemet dock inte för tillsvidareanställda. Andelen tillsvidareanställda födda i ett utomnordiskt land har marginellt minskat. Därför anser vi kommunen måste se till att bibehålla det uppnådda målet.

Vi konstaterar vid vår granskning att det saknas statistik över hur många chefer som har utländsk bakgrund. Därmed är omöjligt att följa upp måluppfyllelsen om alla verksamheter har anställda på alla nivåer med olika etniska bakgrunder, samt om antal chefer och arbetsledare med olika etniska bakgrunder har ökat. Vi rekommenderar att kommunen tar fram statistik för att kunna mäta planens måluppfyllelse.

När de gäller målet att öka anställdas respekt för och kunskap om andra kulturer än den egna, har mångfaldsutvecklare och ombuden stor betydelse. Alla ombuden deltar inte i den pågående utbildningen "Mångfaldens Lund". Detta ser vi som en stor nackdel som kan leda till ännu större skillnader i engagemanget kring frågan. Enligt vår bedömning

krävs klara riktlinjer för mångfaldsombuden. Vidare finns det risker att ombudet inte är lika engagerat i arbetet då rollen tilldelas en person oberoende av om personen är engagerad för mångfaldsfrågor eller inte.

Ett av kommunens mål är att Lund ska vara ett föredöme när det gäller att tillämpa av Sverige ratificerade internationella konventioner om etnisk diskriminering i arbetslivet, samt att den etniska mångfalden är till nytta för alla kommunens invånare. Det finns dock inget verktyg för att mäta måluppfyllelse eller uppföljning av hur det har gått. Vi föreslår att kommunen bryter ned målen för att kunna följa upp resultatet. Ett sätt kan vara att Lunds kommun tar en mer aktiv roll i det nationella nätverket för mångfald i Sverige för att därigenom uppnå målet.

Hur har handlingsplanen med åtgärder och ansvarsområdena utförts: påverkan av attityder, personalpolitik och rekrytering?

När det gäller påverkan av attityder krävs ett mera långsiktigt arbete. Förskole- och skolverksamheterna har därför en viktig roll när det gäller att påverka barn och ungdomar. Via arbetsplatsträffar genomförs information i integrationsfrågor. Någon central utbildning har inte genomförts under 2006. Revisionen rekommenderar att kommunstyrelsen skapar strukturer för mångfaldsarbetet så att man når alla anställda och brukare för att därigenom på sikt påverka attityder.

Vi ser det som positivt att kommunen under 2006 har startat en kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen med fokus på rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv som omfattas av diskrimineringslagen. Vi föreslår att alla nämnder arbetar fram rekryteringsriktlinjer anpassade till mångfaldsorienterad rekrytering samt nämndernas förhållanden för att säkerställa måluppfyllelsen.

Vilka insatser görs för att främja mångfaldsarbetet på nämndernas nivå?

Vi kan konstatera att insatser för att främja mångfaldsarbetet på nämnds nivå är mycket varierande. Vi vill särskilt uppmana till samarbete över förvaltningsgränserna och som ett gott exempel kan BSN Norrns mångfaldsarbete framhållas. De olika frågorna inom personalpolitiken, t ex arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald, upplevs konkurrera med varandra om uppmärksamheten. Vi rekommenderar en kommunövergripande kvalitetssäkring i syfte att säkerställa att frågan hanteras lika, oberoende av förvaltning.

Processen att skapa handlingsplaner är mycket viktig men nämnderna ska inte nöja sig med att endast utveckla dokumentet. Det krävs stöd från verksamheten och nämndens ledning för att driva arbetet vidare och implementera det i verksamheten. Ombudens legitimitet i organisationen måste stärkas. Både den politiska ledningen och tjänstemannaledningen bör öka sin kunskap för att kunna leda mångfaldsarbetet.

I vilken utsträckning har effekterna av insatserna utvärderats?

Uppföljningen presenteras under rubriken Etik som en del av den personalpolitiska uppföljningen. Revisionen bedömer uppföljningen som tillfredställande utom när det gäller statistik över antal chefer med utländsk bakgrund. Vidare saknas det en systematisk metod för spridning av goda exempel för att uppnå samma höga engagemang i mångfaldsarbetet inom hela kommunen. De goda exemplen behöver synliggöras och erfarenhetsutbyte bör göras möjligt bland alla anställda ej endast bland ombuden, t ex via medarbetarportalen.

Övriga synpunkter

Redan idag har flera nämnder slagit samman jämställdhets- med mångfaldshandlingsplanerna. Vid våra intervjuer framkom delade meningar om dessa områden borde slås samman. Skapandet av två olika handlingsplaner inkluderar och ökar medvetenheten hos fler medarbetare. I vissa nämnder leder dock detta till bortprioritering av ena frågan och fokus på den andra. Revisionen välkomnar planerna att uppdatera integrationsprogrammet samt eventuellt sammanslagning med mångfaldsplanen. Revisionen anser att det är positivt att vissa nämnder inkluderar både personal- och brukarperspektiv i handlingsplanerna. Det är dock viktigt att fokus inte glider bort från kommunens medarbetare till brukare.

I vår uppföljning har inte ingått en uppföljning av mångfaldsarbetet i de kommunala bolagen. De kommunala bolagen får dock inte glömmas i det kommunövergripande mångfaldsarbetet.

Skriftliga källor

”Mångfaldens Lund”, program och syfte

Arbetsmiljöplan, BSN Öster 2005-06-22

Eva Löfgren, 2004, Mångfaldsorienterad rekrytering, Diversity Support

Förslag till arbetsformer kring mångfalds- och kultursatsningar inom BSN Norr, 2006-06-08

Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom Barn- och skolförvaltning Norr 2005-2006, BSN Norr 2005-08-24

Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Serviceförvaltningen 2006-2007, 2005-12-25

Integration och mångfald inom BSN Norrs verksamhetsområde – Lägesrapport, analyser och viktiga utvecklingsområden i det framtida integrationsarbetet på BSN Norr; Rapport juni 2004, Projekt gruppen

Integrationspolitiskt handlingsprogram antagen av kommunfullmäktige i Lund 2002-05-30

Intern kontroll – integrationspolitiska handlingsprogram, Charles Musonda

Kommunstyrelseprotokoll, 2006-09-07

Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag, 2002-02-28 § 43

Personalekonomisk redovisning 2005, utbildningsnämnden

Personalpolitiskt program, Handlingsplan för år 2006

Personalpolitiskt program, Lunds kommun, 2002-2012

Policy mot kränkande särbehandling

Rapport angående Projekt Integration och Mångfald, BSN Norr, 2006-05-08

Sammanträdesprotokoll BSN Norr, 2005-12-14 § 101, Ansökan om medel från Naturvårdsverket – Projekt Integration och Mångfald

Utvärdering av Lunds kommuns integrationspolitiska handlingsprogram. Utvärderare: Ann Ottengrim, socionom, FramtidsVerkstäder, april 2006

Årsanalys/ Personalredovisning för BSN Norr 2005

www.lund.se

www.do.se

www.multicultural.net

www.arbetslivsinstitutet.se

www.mangfald.com

Bilaga 1 Åtgärdsplaner inom mångfald och jämställdhet

	Mångfalds	Jämställdhet	Gemensam
BSN Norr			Ja
BSN Söder	Ja	Ja	
BSN Öster	Pågår	Ja	
Byggnadsnämnden	Nej	Ja*	
Centrala skolnämnden	Nej	Ja	
Kommunstyrelsen	Pågår	Ja	
Kultur- och fritidsnämnden			Ja*
Miljönämnden			Ja*
Renhållningsstyrelsen			Ja
Räddnings- och beredskapsnämnden			Ja
Servicenämnden			Ja*
Socialnämnden	Ja	Ja	
Tekniska nämnden	Ja*	Ja	
Utbildningsnämnden	Nej	Ja	
Vård- och omsorgsnämnden	Nej	Ja	

*I de fall då planerna arbetats fram under året och börjar gälla från och med år 2006 har de tagits med i denna uppställning.

Källa: Kommunkontorets personalavdelning 2005

Bilaga 2 Andel tillsvidareanställda och ersatta via lönesystemet fördelade på ursprung och nämnd 2005

	<i>Tillsvidareanställda</i>			<i>Ersatta via lönesystemet</i>
	<i>Födda i Sverige</i>	<i>Födda i annat nordiskt land</i>	<i>Utomnordiskt födda</i>	<i>Utomnordiskt födda</i>
Barn- och skolnämnd Norr	89,3 %	1,2 %	9,4 %	10,8 %
Barn- och skolnämnd Söder	87,2 %	2,4 %	10,4 %	11,5 %
Barn- och skolnämnd Öster	95,6 %	1,1 %	3,3 %	4,4 %
Byggnadsnämnden	82,1 %	3,0 %	14,9 %	13,1 %
Centrala skolnämnden	61,9 %	5,6 %	32,5 %	35,9 %
Kommunstyrelsen	90,7 %	3,1 %	6,2 %	8,3 %
Kultur- och fritidsnämnden	89,6 %	1,1 %	9,3 %	9,8 %
Miljönämnden	95,7 %	4,3 %	0,0 %	4,3 %
Renhållningsstyrelsen	93,2 %	3,9 %	2,9 %	2,4 %
Räddnings- o beredskapsnämnden	97,8 %	2,2 %	0,0 %	4,5 %
Service-nämnden	90,2 %	1,8 %	8,0 %	10,6 %
Socialnämnden	89,8 %	2,7 %	7,5 %	25,6 %
Tekniska nämnden	93,0 %	2,0 %	5,0 %	5,6 %
Utbildningsnämnden	91,5 %	1,6 %	6,8 %	8,4 %
Vård- och omsorgsnämnden	84,6 %	2,0 %	13,3 %	15,3 %
Totalt	88,4 %	1,9 %	9,7 %	13,2 %

Andelen med utomnordisk bakgrund bland de tillsvidareanställda är lägre än andelen inom befolkningen. Ser man däremot till dem som erhållit något slag av ersättning via lönesystemet är andelen högre än inom befolkningen.

Källa: Personalpolitiska uppföljningen 2005