

Cirkulärnr: 1995:132
Diariernr: 1995/1880
Handläggare: Karl-Axel Johansson
Datum: 1995-06-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Invandrar- och flyktingfrågor
Rubrik: Stoppa rasismen
Bilagor: Pm Stockholm Energi

1995-06-27

*Karl-Axel Johansson*Kommunstyrelsen
Invandrar- och flyktingfrågor

Stoppa rasismen

Under år 1995 pågår en landsomfattande ungdomskampanj mot främlingsfientlighet och rasism. Kampanjen har en opinionsledargrupp "Sverige 2000", som består av ledande företrädare för näringsliv, myndigheter och organisationer. Svenska Kommunförbundets förbundsdirektör Jan-Åke Björklund ingår i opinionsledargruppen.

Ungdomskampanjen, som har devisen "alla olika, alla lika", är ett initiativ från Europarådet. Kampanjen pågår hela år 1995 och arbetar centralt via media, t. ex. i korta TV-filmer och genom kändisambassadörer såsom artister och idrottsmän. Dessutom byggs nu lokala aktivitetsgrupper upp i kommunerna, hittills drygt 100, där ungdomar tar initiativet.

Kommunförbundet anser att ungdomskampanjen har ett mycket viktigt budskap, som förtjänar en bred uppslutning i kommunerna. Förbundet kommer på flera olika sätt vara engagerat i kampanjen. Främst genom att sprida goda exempel och idéer till kommunerna och i vår fortbildnings- och utbildningsverksamhet uppmärksamma kampanjens tema.

I detta cirkulär redovisas några idéer om hur kommunen kan arbeta och ta initiativ till att minska främlingsfientlighet och rasism samt att öka invandrarernas och flyktingarnas möjligheter att få kontakter och arbete i det svenska samhället.

1 Stockholms Energi AB:s arbete mot etnisk diskriminering

Stockholm Energi AB ser arbetet mot etnisk diskriminering som ett viktigt sätt att öka företagets konkurrensförmåga.

Det är inte särskilt smart att slösa bort kompetens genom att inte utnyttja och utveckla den som invandrare har, säger personaldirektör Ulf Holgerson. Det är fastlagt att arbetsplatser med många kulturer har bredare perspektiv på

situationer än vad enkulturella har. Förmågan att hitta kreativa lösningar blir därmed större, liksom för företagets framgång. Dessutom har en stor del av vår halvmiljon kunder invandrarbakgrund, påpekar Ulf Holgerson.

På Stockholm Energi har varje medarbetare rätt till sin egen utveckling. Det är en fråga om jämlikhet. Företaget arbetar med en s. k. ledstjärna för jämlikhet, innebärande bejakande av kulturell mångfald, värdesättande av olikheter, respekt för varandra och lika behandling oavsett härkomst. Alla anställda har ansvar för företagets utveckling genom att delta i ett rikt utbyte av erfarenheter och lära av andra kulturer. Öppenhet, kamratskap och likabehandling skall vara vägledande.

Stockholm Energi har medarbetare från cirka 20 nationer, men hur många av företagets drygt 1.800 medarbetare som har invandrarbakgrund vet jag inte, säger Ulf Holgerson. Jag ser ingen anledning att ta reda på det och vi registrerar inte anställda på det viset. Det viktiga för oss är att ha tillgång till **alla** presumtiva arbetssökande.

Inom företaget bedrivs ett antal konkreta aktiviteter för att gå från ord till handling:

- * Det finns en Världsförening med syfte bl. a. att skapa gemenskap bland anställda med utländsk härkomst, att verka för goda förhållanden mellan etniska grupper på arbetsplatsen och att motverka etniska diskriminering. Många medarbetare med svenskt ursprung är med i föreningen. Detta bidrar till ökad förbrödning och djupare gemenskap. Föreningen får ekonomiskt och moraliskt stöd från företagsledningen.
- * Ett mentorsprojekt bedrivs med mentorer på framskjutande positioner bl. a. nuvarande och tidigare VD
- * Praktikantverksamheten ses över i syfte att öka andelen elever med utländskt ursprung.
- * Undervisning i svenska bekostas av företaget, som ställer halva studietiden till förfogande i utbyte mot att medarbetaren satsar resten i form av fritid.
- * Lönestrukturen bearbetas så att invandrare ska kunna "komma ikapp" efter nödvändig komplettering av främst kunskaper i svenska.

Vårt arbete på detta område är väsentligt för företagets förmåga att bli framgångsrikt på en avreglerad, konkurrensutsatt och kundstyrd energimarknad framöver, säger Ulf Holgerson.

I **bilaga** till detta cirkulär redovisas Stockholm Energi AB:s personalpolicy.

2. Mentorskap för invandrare

Likt & Olikt AB, ett litet företag i Örebro, har intresserat sig för invandrarnas integration på arbetsmarknaden. De har en idé, som går ut på att genom mentorskap öka invandrarnas kunskaper om det svenska samhället och arbetsmarknaden. Tanken är att företagsledare eller andra personer med lång

arbetslivserfarenhet (mentorer) skall ta sig an en företrädesvis högutbildad arbetslös invandrare/flykting och dela med sig av sina kunskaper och kontakter. Projektidén beskrivs närmare i bifogat material.

3. Kontaktnätet

Under hösten 1993 startades på initiativ av Invandrarverkets generaldirektör och Kommunförbundets ordförande Kontaktnätet, vars mål är att rekrytera flyktingguider som kan hjälpa nyanlända flyktingar att skapa nätverk i det nya landet. Omkring 90 riksorganisationer har ställt sig bakom uppropet, som uppmanar organisationernas egna medlemmar och andra att bli flyktingguider. För närvarande finns det omkring 4.000 flyktingguider runt om i landet. I bifogade exemplar av Kontaktnätets informationsblad finns några kommunalpolitiska röster om vikten av att kommunerna engagerar sig.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Jan-Åke Björklund

Karl-Axel Johansson

