



2010-01-26

2010-01-27

Fritidsnämnden  
Förtroendenämnden  
Kulturnämnden  
Malmö ägarnämnd - VA SYD  
Miljönämnden  
Servicenämnden  
Sociala resursnämnden  
Stadsbyggnadsnämnden  
Stadsdelsfullmäktige Centrum  
Stadsdelsfullmäktige Fosie  
Stadsdelsfullmäktige Husie  
Stadsdelsfullmäktige Hyllie  
Stadsdelsfullmäktige Kirseberg  
Stadsdelsfullmäktige Limhamn/Bunkeflo  
Stadsdelsfullmäktige Oxie  
Stadsdelsfullmäktige Rosengård  
Stadsdelsfullmäktige Södra Innerstaden  
Stadsdelsfullmäktige Västra Innerstaden  
Revisorskollegiet  
Tekniska nämnden  
Utbildningsnämnden  
Valnämnden  
Överförmyndarnämnden  
SACO  
Lärarnas riksförbund  
Vårdförbundet  
Ledarna  
Kommunal  
SKTF  
Läraryrket

LB 538-10/85

C. Hart

Kopia i Björkby till

M. Bäck

G. Green

G. Jadbäck

R. Hedenus

Ärendet: **Malmö stads indikationer för integration och etnisk mångfald**

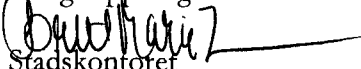
Ärendet, med vårt Dnr **KS-KOM-2009-01155** överlämnas till ovanstående för yttrande. Svaret ställt till kommunstyrelsen, ska vara stadskontorets expedition, tillhanda **senast 2010-03-31 kl 12.00**.

Yttrandet översändes dessutom till handläggaren på stadskontoret via e-post.

Handläggande tjänsteman på stadskontoret är Gunnar Bergström.

Malmö som ovan

Enligt uppdrag

  
Stadskontoret

Britt-Marie Johansson

**STADSKONTORET**

August Palms Plats 1  
SE-205 80 Malmö  
Tel. +46 40 34 10 00  
Org.nr. 212000-1124  
info@malmo.se  
www.malmo.se



Stadskontoret i Malmö	
Ank.	2010-01-22
Dnr:	1155/09
Handl nr:	2

**Handläggare:** Gunnar Bergström

**Datum:** 2009-12-21

**Initierare:** Stadskontoret

**Ärende:** **KS-KOM-2009-01155**

**Malmö stads indikationer för integration och etnisk mångfald**

**Inkom till ks:**

**Inhämtade yttranden:**

**Sammanfattning:**

Föreliggande förslag till indikatorer ersätter Åtgärdsplan för att främja integration i Malmö stad som antogs av kommunfullmäktige 1999, ett politiskt styrdokument som alla partier utom dåvarande Skånepartiet ställde sig bakom. Fortfarande är visionerna och viljeinriktningen giltiga men kommunens integrationsperspektiv ska inte formuleras i en särskild plan utan ingå i kommunfullmäktiges målområden i den årliga budgeten för kommunens verksamheter. Kommunens integrationspolitiska mål kommer framöver att mätas med hjälp av olika indikatorer.

Till grund för förslag till indikatorer ligger främst erfarenheter av hur den nuvarande planen fungerat i praktiken. Nya kunskaper har också vunnits i samband med att kommunen deltagit i projekt och i internationella studier som gått ut på att granska kommunens styrning, samarbete mellan olika delar av organisationen och samverkan med lokalsamhället i integrations- och mångfaldsfrågor.

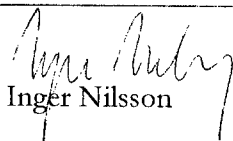
En särskild plan, Malmö stads plan mot diskriminering, utarbetas av Malmö stads Antidiskrimineringskommitté och avser att lägga fast de övergripande riktlinjerna utifrån lagstiftningen mot diskriminering. Föreliggande dokument anger i första hand hur insatser som påverkar integration och delaktighet för människor med utländsk bakgrund ska följas upp och redovisas. De båda dokumenten syftar gemensamt till att främja integration och därmed motverka diskriminering.

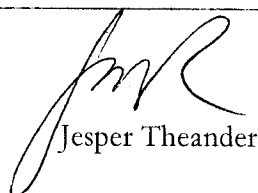
Föreliggande förslag bör skickas ut på bred remiss till kommunens samtliga nämnder och fackliga organisationer inför den fortsatta beredningen av förslaget.

**Beslutsplanering:** KS Arbetsutskott 2010-05-17  
Kommunstyrelsen 2010-06-02

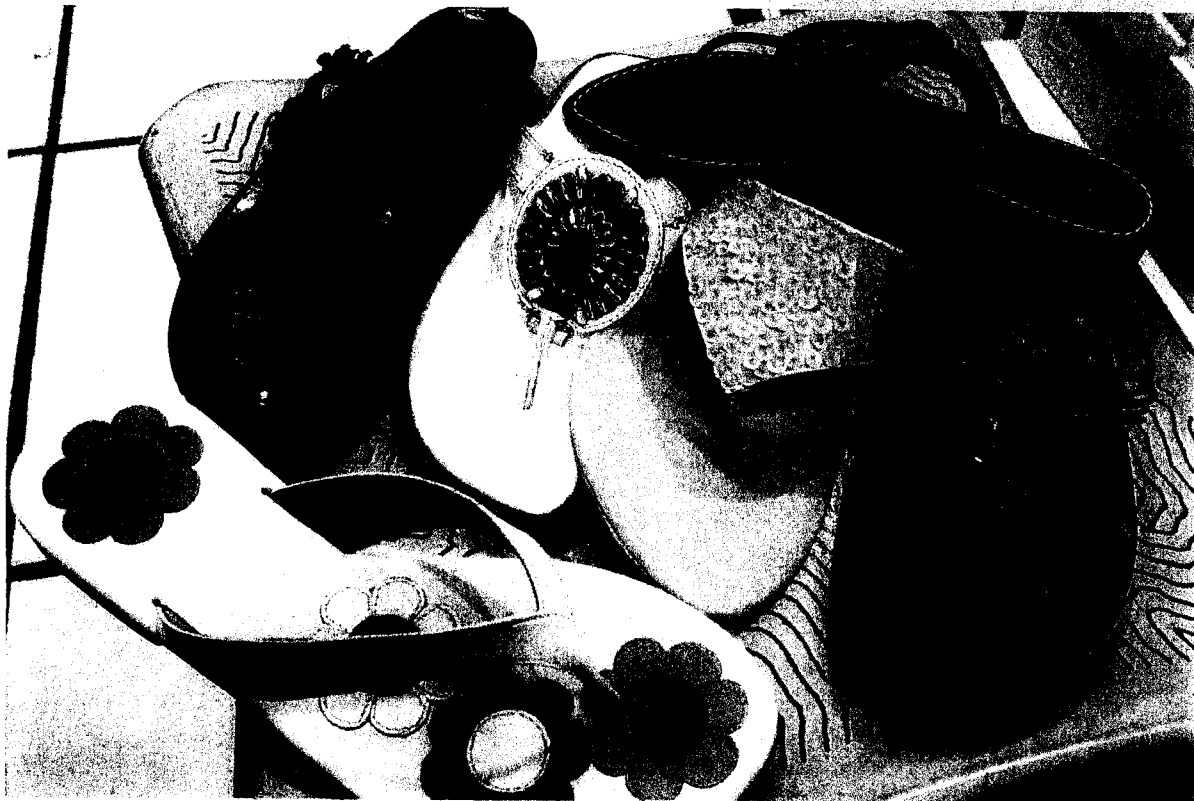
**Förslag till beslut:** Integrations- och arbetsmarknadsutskottet förordas besluta

**att** utan eget ställningstagande inhämta synpunkter från kommunens samtliga nämnder och fackliga organisationer.

  
Inger Nilsson

  
Jesper Theander

# Malmö stads indikatorer för integration och etnisk mångfald



*Stadskontorets förslag 2009-12-21*



**Malmö stad**

Innehållsförteckning	sid
1. Ingress .....	3
2. Behov av tydligare styrning och ökad kunskap .....	3
3. Arbetet med att fastställa indikatorer .....	4
4. Integration som personalpolicy .....	5
4.1 Indikatorer för personalens sammansättning per nämnd/förvaltning .....	5
5. Integration som servicepolicy .....	5
5.1. Indikatorer för barn och ungdom .....	6
5.2 Indikatorer för Vård och Omsorg .....	7
5.3 Indikatorer för Individ och Familj .....	8
6. Integration som samhällspolicy .....	8
7. Insamling och redovisning av indikatorerna .....	9

## 1. Ingress

Detta dokument ersätter *Åtgärdsplan för att främja integration i Malmö stad* som antogs av kommunfullmäktige 1999, ett politiskt styrdokument som alla partier utom dåvarande Skånepartiet ställde sig bakom. Fortfarande är visionerna och viljeinriktningen giltiga men kommunens integrationsperspektiv ska inte formuleras i en särskild plan utan ingå i kommunfullmäktiges målområden i den årliga budgeten för kommunens verksamheter. Kommunens integrationspolitiska mål kommer framöver att mätas med hjälp av olika indikatorer.

Malmö stads befolkningssammansättning ställer krav på kommunens personalpolitik och verksamheter när det gäller att ta hänsyn till de olika förutsättningar och behov som finns. Staden och dess verksamheter skall arbeta mot diskriminering och främja integration och etnisk mångfald. Organisationen måste ta hänsyn till de olikheter som finns bland anställda och hos de medborgare som kommer i kontakt med kommunens olika verksamheter. Detta gäller även vid rekrytering av nya medarbetare.

Integration kan ses som en process där individen kan påverka och känna sig delaktig utan att ge upp sin personliga identitet. Utgångspunkter i planen från 1999 gäller fortfarande:

- att integration ska vara en ömsesidig process,
- att alla människor ska tillmätas lika värde och att mångfald ska betraktas som en resurs,
- att assimilering, diskriminering, främlingsfientlighet och rasism ska motarbetas
- att kommunen ska verka för en samhällsgemenskap som bygger på dialog, gemensamma rättsnormer och gemensamma mötesplatser.

Till grund för förslag till indikatorer ligger främst erfarenheter av hur den nuvarande planen fungerat i praktiken. Nya kunskaper har också vunnits i samband med att kommunen deltagit i projekt och i internationella studier som gått ut på att granska kommunens styrning, samarbete mellan olika delar av organisationen och samverkan med lokalsamhället i integrations- och mångfaldsfrågor.

En särskild plan, *Malmö stads plan mot diskriminering*, utarbetas av Malmö stads Antidiskrimineringskommitté och avser att lägga fast de övergripande riktlinjerna utifrån lagstiftningen mot diskriminering. Denna lag innefattar diskrimineringsgrunderna kön, sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder. Föreliggande dokument anger i första hand hur insatser som påverkar integration och delaktighet för människor med utländsk bakgrund ska följas upp och redovisas. De båda dokumenten syftar gemensamt till att främja integration och därmed motverka diskriminering.

## 2. Behov av tydligare styrning och ökad kunskap

Erfarenheterna från 1999 års *Åtgärdsplan för att främja integration i Malmö stad* visar att det krävs en tydlig styrning från kommunledningen för att organisationen ska uppfatta och utföra sina uppdrag på ett medvetet och konsekvent sätt i sina verksamheter. Kommunens förvaltningar har arbetat på skiftande sätt med de uppdrag som angetts i åtgärdsplanen. En del perspektiv har utvecklats och implementerats inom förvaltningarna medan andra åsidosatts. Kritik har bland annat lämnats från Malmö Högskolas personalutvecklingsprojekt i samarbete med kommunens projekt *Mångfald som personalidé*, och EUROCITIES EU-projekt *Benchmarking Integration Governance in European Cities* som menar att planen inte fungerat som styrdokument för integrationsprocesserna. I EUROCITIES rapport påpekas att information och dialog med det civila samhället liksom återkopplingen mellan organisationens olika delar

är svag när det gäller integrationsfrågor. Det krävs tydligare styrning och mer information om de behov som finns. Båda projekten framhåller att kommunen bör arbeta hårdare med att öka representationen av medarbetare med utländsk bakgrund framför allt på nivåer och inom områden där representationen är svag.

### **3. Arbetet med att fastställa indikatorer**

En förutsättning för att ta fram nya målsättningar på det integrationspolitiska området är att kunskapen och informationen om hur det ser ut och vad som behövs ökar. Indikatorer föreslås för personalpolitik, service och integration i samhället. När det gäller de två förstnämnda områdena handlar det om indikatorer som har en koppling till organisationens verksamhet medan indikatorerna på det sistnämnda området har som uppgift att ge aktuell och relevant information om integrationsläget i Malmö. Avsikten är att de indikatorer som behandlar personalens sammansättning och service ska mäta sådant som organisationen har en rimlig chans att påverka, att de ska ha en stark anknytning till organisationens verksamhet och till vad berörda kommuninvånare har fört fram. Dessa kan då skiljas från de indikatorer som behandlar integration i samhället och som snarare syftar till att ge information om integrationsläget. Indikatorer kan belysa det integrationspolitiska området och ge information om vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra samt vara en grund för jämförelser över tid.

Resultaten av indikatorerna ska samlas in löpande till nämndernas årsredovisningar alternativt i samband med deras budgetäskanden. Därigenom får kommunledningen ett underlag för att fastställa inriktningar och effektmål i budgeten.

Med konsultstöd från Malmö Högskola hölls under våren 2009 fyra seminarier för att utveckla indikatorer som mätinstrument på integrationen i Malmö. Referensgrupper bildades som arbetade utifrån indelningen

- Integration som personalpolicy
- Integration som servicepolicy
- Integration som samhällspolicy

I referensgrupperna ingick representanter för stadskontorets avdelningar för Barn och Ungdom, Individ och Familj, Vård och Omsorg, näringslivskontoret och kommunikations- och arbetsgivarpolitiska avdelningarna. Vidare ingick stadsdelscheferna med särskilt uppdrag inom integration och representant för personalfunktionen i en stadsdel. Samtliga fackliga organisationer har medverkat. Vid tre seminarier har föreningar av invandrare deltagit som representanter för målgrupper/brukare.

Vid de seminarier som har behandlat serviceperspektivet framhölls vikten av dialog och information mellan förskola/skola och föräldrar liksom modersmålsstöd och information på modersmålet.

Vidare framhölls behov av information om vilken service som finns, t ex allmän förskola och fritidshem och vem som har rätt att ha sina barn där. Det framhölls också att elever med olika bakgrund måste behandlas lika och att lärare ska ha kompetens att möta dessa elever. Samverkan med föräldrar betonas, liksom behovet av hjälp med hemuppgifter.

När det gäller Vård och Omsorg lyfte representanter för föreningar av invandrare fram vikten av att vårdtagare möter hemtjänstpersonal som talar ett språk som de förstår. I vissa kulturer är det också viktigt att vårdgivaren är av samma kön som den som tar emot vården. Det finns också ett behov av information och stöd till anhöriga över vilka rättigheter en person med vårdbehov har.

I diskussionen kring mångfaldsfrågor framhålls ofta att organisationen bör sträva efter att spegla det omgivande samhället och att denna spegling leder till ökad kvalitet i servicen. Viss kritik har riktats mot detta synsätt av forskare som varande något förenklat<sup>1</sup>. Bland annat är det svårt att uppnå en perfekt representation och nyttoaspekten är svår att bevisa. Strikt tolkat kan speglingsargumentet t o m få en negativ effekt. Det motsäger emellertid inte att det i en del verksamheter finns ett behov av att ha personer anställda med en viss språk- eller kulturkompetens.

#### **4. Integration som personalpolicy**

Det är viktigt att ur ett integrationsperspektiv göra åtskillnad mellan personalpolitiska frågor och frågor som rör kommunens service till medborgarna.

Ett viktigt skäl till att ha indikatorer för personalens sammansättning är idén om att en verksamhet med medarbetare med olika bakgrunder ger legitimitet i det omgivande samhället. Dessutom kan positiva förebilder skapas. Mångfald i personalsammansättningen förväntas öka förutsättningarna för organisationen att driva integrationsfrågor och kan även påverka uppfattningen om legitimiteten i den kommunala servicen.

De indikatorer som har valts ut här avser främst representationen av anställda med utländsk bakgrund i organisationen. Samma urvalsgrund gäller för indikatorerna som avser nyrekryteringar och tidsbegränsade anställningar. Syftet är att kunna visa om organisationens personalpolitiska strävanden att arbeta för ökad etnisk mångfald får genomslag i rekryteringsprocessen.

Det finns en rad ytterligare frågeställningar som rör det personalpolitiska området som är intressanta ur ett integrationsperspektiv som trivsel och delaktighet på arbetsplatsen och hur rekryteringsprocesser kvalitetssäkras. Dessa frågeställningar hanteras inom ramen för kommunens personalpolicy och kommer inte att beröras här.

##### **4.1 Indikatorer för personalens sammansättning per nämnd/förvaltning**

1. Andel medarbetare med utländsk bakgrund
2. Andel medarbetare med utländsk bakgrund födda i Sverige, övriga Norden, övriga EU, utom EU
3. Andel chefer/ledare med utländsk bakgrund
4. Andel chefer/ledare med utländsk bakgrund födda i Sverige, övriga Norden, övriga EU, utanför EU
5. Andel nyanställda medarbetare med utländsk bakgrund (dvs som har anställts under det aktuella året)
6. Andel nyanställda chefer/ledare med utländsk bakgrund (dvs som har anställts under det aktuella året)
7. Andel medarbetare med utländsk bakgrund med tidsbegränsad anställning
8. Andel medarbetare med utländsk bakgrund födda i Sverige, övriga Norden, övriga EU, utanför EU med tidsbegränsad anställning

#### **5. Integration som servicepolicy**

Integration som servicepolicy handlar om att servicen i olika verksamheter ska utvecklas så att ingen diskriminering sker och hänsyn ska tas till att människor med olika bakgrunder kan ha olika preferenser och behov. Här åsyftas att integrationsperspektivet på service i första hand bör handla om nyckelbegreppen information, kommunikation, tillgänglighet, delaktighet

---

<sup>1</sup> Se Broomé, Dahlstedt och Schölin 2007; Schölin 2007; Kalonaityte 2008; Rönnqvist 2008

samt ett gott bemötande som är fritt från diskriminering och anpassat till de rådande demografiska förutsättningarna. Det handlar om att tillgodose de behov som kan finnas i olika medborgargrupper av utländsk härkomst.

Det finns flera övergripande policies<sup>2</sup> och styrdokument i kommunen som anknyter till och behandlar service ur ett mångfalds- och integrationsperspektiv. Dessa perspektiv finns också i varierande utsträckning och på olika sätt i de planer och styrdokument som är knutna till enskilda verksamhetsområden<sup>3</sup>.

Kommunens uppdrag är att ge god service till alla medborgare och det måste ske en anpassning till de behov som finns i olika befolkningsgrupper idag. Uppdraget koncentreras på kärnverksamheterna Förskola /Skola, Individ och Familj samt Vård och Omsorg. Det är framförallt i dessa som organisationen kommer i kontakt med medborgarna. Förskolans/skolans verksamhet spelar i detta sammanhang en särskilt viktig roll eftersom den påverkar unga människors liv och möjligheter i framtiden. Särskilt ska beaktas tillgänglighet, bemötande, och medborgarnas delaktighet.

För att olika behovsgruppers intressen skall fångas upp måste integrationsperspektivet vara en av grunderna för uppföljning och bortfallsanalys och utgöra underlag för fortsatta analyser.

### **5.1. Indikatorer för barn och ungdom**

#### Information om verksamheten och den service som tillhandahålls

1. Andel förskolor/skolor som har skolans styrdokument (läroplaner och lokala styrdokument) tillgängliga och/eller kan ta fram dem på de fem största utomnordiska modersmålen i Malmö<sup>4</sup> förutom svenska och engelska
2. Andel, av de skolor som ger hemuppgifter, som tillhandahåller hjälp inom skolans ram
3. Andel förskolor/skolor som har dokumenterade rutiner för kommunikation och information på de olika språk som är representerade bland föräldrarna (t ex för föräldramöten, utvecklingssamtal, rätten till modersmålsundervisning, rätten till modersmålet som språkval etc)

#### Representation och personalens språkliga och interkulturella kompetens

1. Andel förskollärare i stadsdelens förskolor
2. Andel flerspråkig personal i förskolan; därav med språk som talas utanför EU (exkl modersmålslärare)
3. Andel flerspråkig personal i grundskolan; därav med språk som talas utanför EU (exkl modersmålslärare)
4. Andel flerspråkig personal i gymnasieskolan; därav med språk som talas utanför EU (exkl modersmålslärare)
5. Andel chefer/ledare inom förskola och skola med utländsk bakgrund
6. Andel medarbetare som under året har deltagit i utbildning inom ämnet mänskliga rättigheter, flerspråkighet, svenska som andraspråk eller kulturmöten/interkulturell kompetens
7. Andel chefer/ledare som under året har deltagit i utbildning inom ämnet mänskliga rättigheter, flerspråkighet, svenska som andraspråk eller kulturmöten/interkulturell kompetens

<sup>2</sup> Se t.ex. Budget 2010, Malmö stads kommunikationspolicy, Värdegrund för arbete och relationer i Malmö stad

<sup>3</sup> Se t.ex. Äldreomsorgsplan, Plan för funktionshindrade, Skolplan för Malmö, Individ & Familjeomsorgsplanen

<sup>4</sup> Under 2009 är de fem största utomnordiska modersmålen i grundskolan arabiska, albanska, bosniska, polska och somaliska.

### Tillgänglighet, språk och nationell bakgrund

1. Andel barn 3-6 år i stadsdelen som går i förskola minst 15 timmar per vecka
2. Andel flerspråkiga elever som har behov av och tillgång till studiehandledning på modersmål
3. Andel flerspråkiga elever som deltar i modersmålsbaserad undervisning
4. Andel barn 6-9 år i stadsdelen med plats på fritidshem
5. Andel barn 10-12 år i stadsdelen med plats på fritidshem
6. Andel barn och ungdomar i gymnasieskolan med utländsk bakgrund som går på nationella program respektive Individuellt program, IV, eller som finns inom det kommunala uppföljningsansvaret
7. Andel barn som är födda i Sverige, övriga Norden, övriga EU utanför EU som deltar i kulturskolans undervisning

### Uppföljning av resultat

1. Andel barn vars förälder/vårdnadshavare deltagit i något föräldramöte som skolan ordnat under läsåret
2. Andel tjugoåringar som inte uppnått grundläggande behörighet till universitet och högskolan, a) med svensk bakgrund b) med utländsk bakgrund.
3. Andel elever på IVIK (individuellt program för nyanlända i åldern 16-20 år) som går vidare till de nationella gymnasieprogrammen eller annat IV-program
4. Andel elever i stadsdelens grundskolor som har högst 3 års vistelsetid i Sverige

## **5.2 Indikatorer för Vård och Omsorg**

Det finns intervjustudier som visar på den förhöjda kvalitet som en vårdtagare med utländsk bakgrund kan uppleva när han/hon blir förstådd på sitt modersmål. Även representanter för invandrarföreningar påtalar de problem som finns för människor att göra sig förstådda och känna sig trygga med sin vårdpersonal eller i förekommande fall stödpersoner utifrån LSS-lagstiftningen. För många som tar emot stöd är det också viktigt att personalen är av samma kön. Brister i dessa avseenden kan leda till att invandrargrupper använder sig av hemtjänsten i lägre grad än vad som gäller för svensktalande.

En angelägen fråga för att skapa goda relationer och likvärdig service mellan organisation och vård-/stödmottagare är att de rättigheter som medborgare har till service av Vård och Omsorg finns tillgängliga på olika språk liksom att innebörden i lämnade biståndsbeslut kan kommuniceras så att de blir förstådda. Kvalitetsmätningarna bör kunna användas för att analysera vilka grupper som i lägre grad använder hemtjänstens service liksom hur kvaliteten i servicen uppfattas. Även verksamheten enligt LSS bör undersökas utifrån samma principer.

### Information om den service som tillhandahålls

1. Andel vårdenheter som kan ta fram och göra tillgängligt informationsmaterial över det stöd som kan fås i det egna hemmet, hemsjukvård, rehabilitering, färdtjänst, rätten till särskilt boende, rätten till stöd enligt lagen om LSS, anhörigstöd mm, på de fem största utomnordiska modersmålen i stadsdelen förutom svenska och engelska
2. Andel vårdenheter som kan kommunicera innebörden i biståndsbeslut på de fem största utomnordiska modersmålen i stadsdelen förutom svenska och engelska

### Representation och personalens språkliga och interkulturella kompetens

1. Andel flerspråkiga vårdbiträden/undersköterskor; därav med språk som talas utanför EU

2. Andel flerspråkiga sjuksköterskor; därav med språk som talas utanför EU
3. Andel chefer/ledare med utländsk bakgrund
4. Andel av vårdlagen som har personal som talar minst fem av de vanligast förekommande utomnordiska modersmålen i stadsdelen förutom engelska och svenska
5. Andel av personalen som deltagit i utbildning i mänskliga rättigheter och ickediskriminerande förhållningssätt under året

#### Uppföljning/analys av bortfall

1. Andel av vårdtagare med svensk bakgrund respektive med bakgrund i övriga Norden, övriga EU eller utom EU som svarar på olika typer av uppföljningsenkäter (andel som svarar i relation till gruppens storlek i stadsdelen i åldern 70-)

### **5.3 Indikatorer för Individ och Familj**

Precis som inom övrig kärnverksamhet ska möten mellan kommunens medarbetare inom Individ och Familjeomsorg och medborgarna präglas av ömsesidig respekt och att man gör sitt bästa för att överbrygga de problem som uppstår då individer talar dålig eller ingen svenska. Att kunna förstå innebörden i verksamhetens uppdrag liksom i fattade beslut är en förutsättning för ett gott bemötande.

#### Information om den service som tillhandahålls

1. Aktiva insatser för att sprida information om socialtjänstens roll och uppgift på minst fem av de vanligast förekommande utomnordiska modersmålen i stadsdelen förutom svenska och engelska

#### Representation och personalens språkliga och kulturella kompetens

1. Andel flerspråkiga socialsekreterare, därav med språk som talas utanför EU
2. Andel socialsekreterare med utländsk bakgrund
3. Andel chefer/ledare med utländsk bakgrund
4. Andel av arbetsplatserna som har personal som talar fem av de vanligast förekommande utomnordiska modersmålen i stadsdelen förutom svenska och engelska

## **6. Integration som samhällspolicy**

Syftet med denna del är att belysa "integrationstillståndet" i Malmö utifrån några intresseväckande indikatorer. De ska visa på den "globaliserade" miljön i staden, liksom på den dynamik och de framtidsmöjligheter som en öppen stad kan erbjuda. Samtidigt ska de konflikter och brytpunkter som är en följd av dynamiken finnas med för att ge en ärlig bild av storstadsklimatet.

SCB:s statistikdatabas innehåller en särskilt del över integration i Sveriges kommuner. Flera indikatorer kan hämtas ur denna.

De föreslagna indikatorerna redovisas under fyra rubriker nedan och avser hela Malmö.

#### Tillväxtrelaterade indikatorer

1. Befolkningsförändring, ökning/minskning
2. Födelseöverskott
3. Antal nystartade företag, därav drivna av människor med utländsk bakgrund
4. Antal konsultationer vid kommunens näringslivskontor och samverkande företagsrådgivare, därav med intressenter med utländsk bakgrund
5. Antal examinerade från Malmö Högskola med utländsk bakgrund

6. Förvärvsfrekvens i olika grupper efter födda i Sverige, övriga Norden, övriga EU, utom EU

#### Toleransrelaterade indikatorer

1. Nyanlända från utlandet
2. Antal nyblivna svenska medborgare
3. Antal "blandade" grundskolor och gymnasieskolor (etnisk elevsammansättning i proportioner motsvarande befolkning i aktuell åldersgrupp i Malmö, dvs invandrarandel ca 40-50%)

#### Boenderelaterade indikatorer

1. Boende efter upplåtelseform fördelat på invandrar/svensk bakgrund
2. Trygghet utifrån polisens trygghetsmätningar

#### Indikatorer för delaktighet

1. Valdeltagande utifrån födelseland

## **7. Insamling och redovisning av indikatorerna**

Malmö stad har som mål att erbjuda lika rättigheter och möjligheter för alla. Detta ska vara känt och tydligt för malmöborna. Därför ska särskild vikt läggas vid att indikatorerna är begripliga både vad gäller deras syfte och de resultat som de visar. Kommunens indikatorer kommer att presenteras i en lättillgänglig form på olika större språk samt i talad form.

Stadskontoret kommer att årligen sammanställa och presentera resultat och redovisningar av de valda indikatorerna dels för kommunens ledning och de olika nämnderna dels för medborgarna. Sammantaget skall indikatorerna ge en bild av utvecklingen av integrationen i Malmö. Redovisningen bör bland annat ske i form av tidsserier och i en lättillgänglig form. På Malmö stads hemsida kan exempelvis finnas "integrationsbarometer" där utvecklingen av indikatorerna visas med olika färger som anger läget.

Metoderna att samla in indikatorerna kommer att skilja sig åt beroende på om de går att hämta ur befintliga register eller kräver insamling av verksamhetsstatistik. All registerstatistik hämtas in av stadskontoret. Uppgifter om utländsk bakgrund tas fram i samarbete med SCB. När det gäller verksamhetsstatistik finns merparten i anslutning till själva verksamheten men kan i vissa fall behöva systematiseras och sammanställas i tabellform. Behovet av att utveckla befintliga system för att underlätta redovisningen kommer att undersökas.

De redovisade resultaten ger underlag att formulera målsättningar som främjar utvecklingen av en viss verksamhet. De bör utgöra underlag för kommunens mål- och budgetarbete. Härigenom skapas en organisation för tydligare styrning av kommunens olika verksamheter mot ökad integration och som också kan se resultaten av gjorda insatser.

2010-01-19

Stadskontoret i Malmö
Ank. 2010-01-22
Dnr: 1155/09
Handl nr: 3

**UTDRAG UR**

Protokoll fört vid sammanträde med integrations- och arbetsmarknadsutskottet den 19 januari 2010, klockan 15.50 – 16.00, Malmö Arena, Hyllie Stationstorg 2, 5 vån

**Närvarande:** Kent Andersson, ordförande, Eva Sjöstedt och Lilian Gerleman

**Ersättare:** Olle Hammarlund och Carl-Axel Roslund

**Tjänstemän:** Jesper Theander och Gunnar Bergström

---

**§02**

**Malmö stads indikatorer för integration och etnisk mångfald**

Föreligger från stadskontoret – avdelning för integration och arbetsmarknad – förslag till Malmö stads indikatorer för integration och etnisk mångfald, *bilaga 02*.

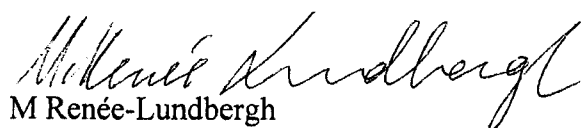
Integrations- och arbetsmarknadsberedningen tillstyrker att förslaget remitteras för synpunkter.

Integrations- och arbetsmarknadsutskottet beslutar

**att** utan eget ställningstagande inhämta synpunkter från kommunens samtliga nämnder och fackliga organisationer.

---

Rätt avskrivet intygas av

  
M Renée-Lundbergh