



Handläggare
Madeleine Nilsson
Telefon: 08-50803372

Till
Järva stadsdelsnämnd

Skrivelse om konsekvenserna av kompetensutvisningar för Järva

Svar på skrivelse

Förvaltningens förslag till beslut

Järva stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

En skrivelse har inkommit från Patrick Amofah Centerpartiet kring hur Järva stadsdelsförvaltning arbetar med att säkra kompetensförsörjningen när medarbetare riskeras utvisas och rekryteringsunderlaget riskerar att minska.

Förvaltningen gör bedömningen att befintliga processer för att säkerställa förvaltningens kompetensförsörjning är väl förankrade i förvaltningens verksamheter. Processerna bidrar till att förebygga risker för att inte kunna attrahera och behålla den kompetens som verksamheterna behöver.

Bakgrund

En skrivelse från Centerpartiet har inkommit den 2026-06-11 till Järva stadsdelsförvaltning gällande fråga om konsekvenserna av kompetensutvisningar. I skrivelsen framkommer följande:

Stockholms stad är en stor arbetsgivare med betydande rekryteringsbehov, inte minst inom välfärdens kärnyrken som äldreomsorg, förskola och socialtjänst.

Samtidigt rapporteras det återkommande om så kallade "kompetensutvisningar", där människor som är etablerade på arbetsmarknaden, betalar skatt och bidrar till samhället tvingas lämna Sverige. Orsakerna är ofta mindre administrativa misstag från arbetsgivare eller att de nya, skärpta försörjningskraven inte uppnås, trots att personen har en kollektivavtalsenlig lön. Dessa utvisningar får dubbelt negativa konsekvenser för Stockholms stad och med det Järva.

Kompetensförsörjningen är en av stadens största utmaningar. Att förlora kompetenta medarbetare på grund av ett stelbent regelverk försvårar arbetet med att upprätthålla kvalitet och kontinuitet i den kommunala servicen.

För stadens egna verksamheter:

Stockholms stad är en stor arbetsgivare med betydande rekryteringsbehov, inte minst inom välfärdens kärnyrken som äldreomsorg, förskola och socialtjänst.

Kompetensförsörjningen är en av stadens största utmaningar. Att förlora kompetenta medarbetare på grund av ett stelbent regelverk försvårar arbetet med att upprätthålla kvalitet och kontinuitet i den kommunala servicen.

För stadens näringsliv:

För att Stockholms företag, ska kunna konkurrera globalt krävs ett förutsägbart och rimligt regelverk för arbetskraftsinvandring. När företag förlorar värdefulla medarbetare skadas deras tillväxtmöjligheter, investeringsvilja och innovationsförmåga. Detta riskerar i förlängningen att försämra stadens företagsklimat och ekonomiska utveckling.

Kompetensutvisningarna motverkar direkt stadens egna strategiska mål att vara en attraktiv och öppen stad för talanger och företag.

Ärendet

Med utgångspunkt i ovanstående har Centerpartiet ställt följande fråga till förvaltningen:

Hur kan Järva stadsdelsförvaltning bäst säkra kompetensförsörjningen i den egna verksamheten när medarbetare riskerar att utvisas och rekryteringsunderlag riskerar att minska?

Barnrättsperspektiv

Förvaltningen arbetar med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för att underlätta och möjliggöra för medarbetare att förena arbete och föräldraskap. Förvaltningen har också ett barnrättsperspektiv i samband med ferieanställningar för att säkra barns rättigheter.

Funktionshinderperspektiv

Förvaltningen vill framhålla att ett funktionshinderperspektiv är viktigt för att säkerställa tillgänglighet och icke diskriminerande processer. Förvaltningen arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Förvaltningen som arbetsgivare arbetar utifrån stadens personalpolicy där lika

rättigheter och möjligheter för förvaltningens medarbetare är en av utgångspunkterna.

Jämställdhetsperspektiv

Förvaltningen vill framhålla att ett jämställdhetsperspektiv är viktigt för att säkerställa icke diskriminerande processer. Förvaltningen arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Förvaltningen som arbetsgivare arbetar utifrån stadens personalpolicy där lika rättigheter och möjligheter för förvaltningens medarbetare är en av utgångspunkterna.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Hr-avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen gör bedömningen att befintliga processer för att säkerställa förvaltningens kompetensförsörjning är väl förankrade i förvaltningens verksamheter. Processerna bidrar till att förebygga risker för att inte kunna attrahera och behålla den kompetens som verksamheterna behöver.

Förvaltningen arbetar långsiktigt och strategiskt med kompetensförsörjning, för att behålla, utveckla, attrahera och rekrytera medarbetare. Förvaltningen planerar årligen åtgärder för att säkerställa kompetensförsörjning på längre sikt.

Aktiviteter för att ombesörja kompetensbehov på kort sikt ingår i verksamhetsplanerna på nämnd- och enhetsnivå.

För att attrahera, rekrytera och behålla kompetens är det viktigt att förvaltningen har god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor som stödjer ett jämställt och hållbart arbetsliv. Ett gott ledarskap och ett aktivt medarbetarskap gör förvaltningen till en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen arbetar medvetet med kompetensbaserad rekrytering för att säkra rätt kompetens och icke diskriminerande anställningsprocesser.

När det gäller medarbetare som berörs av de nya förändringar i migrationsbeslut som uppehålls och arbetstillstånd följer förvaltningen gällande lag. Förvaltningen påverkar inte andra myndigheters beslut i enskilda migrationsärenden, men kan stödja att medarbetare får information om vilka regler som gäller för anställning.

Toni Mellblom
Stadsdelsdirektör
Järva stadsdelsförvaltning

Ida Hagerum
Avdelningschef
Järva stadsdelsförvaltning

Bilagor

Skrivelse om konsekvenserna av kompetensutvisningar för Järva.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Toni Mellblom, Stadsdelsdirektör	2026-09-10
Ida Hagerum, Avdelningschef	2026-09-10