

Järva stadsdelsnämnd

260611

Patrick Amofah (C)

Kim Ekblom (C)

## Skrivelse

Fråga om konsekvenserna av kompetensutvisningar för Järva

Stockholm är Sveriges tillväxtmotor och en internationellt konkurrenskraftig kunskapsregion. En avgörande förutsättning för stadens fortsatta utveckling och välstånd är tillgången till rätt kompetens. I stadens näringslivspolicy betonas vikten av att attrahera och behålla internationella talanger för att stärka innovationskraften och företagens tillväxt.

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.

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.

Mot bakgrund av ovanstående vill vi ställa följande fråga till förvaltningen:

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