

Finansdepartementet

103 33 Stockholm

Betänkande Avidentifiera jobbsökningar - en metod för mångfald (SOU 2005:115)

Kulturrådet avstyrker förslaget om avidentifiering av ansökningshandlingar.

Kulturrådet anser att en medvetenhet om mångfaldsfrågor i rekryterings-sammanhang är nödvändig för att möjliggöra att olika kompetenser och erfarenheter tas tillvara genom anställning. Rådet anser dock att det är tveksamt om avidentifiering av jobbsökningar skulle bidra till att öka mångfalden på längre sikt. Den ökade administrativa börda som metoden innebär skulle till och med kunna få motsatt effekt.

Nuvarande lagstiftning ställer höga krav på statliga arbetsgivare att ha en öppen rekryteringsprocess och anställningsbeslut grundade enbart på sakliga grunder som förtjänst och skicklighet. Kulturrådet anser att detta regelverk i och för sig fungerar väl som ett skydd mot osakliga anställningsbeslut. Men rådet delar uppfattningen att det kan finnas både fördomar och okunskap på området. Detta åtgärdas emellertid enligt rådets mening bättre med åtgärder som stöd vid rekrytering, en pågående dialog kring diskriminering och utbildningsinsatser. Insikt och förståelse om vinsterna att tillvarata mångfald är enligt rådets mening ett bättre redskap för att åstadkomma förändring än ökade administrativa rutiner.


I utredningen beskrivs en utveckling med minskat inflytande vid rekrytering för personalfunktionen genom ett decentraliserat arbetssätt. På en mindre myndighet som Kulturrådet har utvecklingen varit den motsatta. Här samarbetar linjechefer med personalenheten i samtliga rekryteringar, på detta sätt kvalitetssäkras rekryteringsprocessen (i rådets arbetsordning anges bland annat att beslut om anställning fattas av ansvarig chef efter samråd med personalchef). Kulturrådet har även som övergripande mål i sin mångfaldsplan att personalsammansättningen ska spegla samhällets mångfald.

Vidare har rådet angivit mål i sitt rekryteringsarbete i olika styrdokument (mångfaldsplan, återrapportering till regeringen avseende kompetensförsörjning) i syfte att öka mångfalden på myndigheten. Enligt rådet är dock inte den kvantitativa aspekten av mångfald det viktigaste utan att vid varje enskild rekrytering ha rutiner för att analysera organisationens behov av mångfald.

Rådet vill även peka på att metoden kan ge sken av att anställningsbeslut fattas enbart med stöd av de fakta som framgår av de avidentifierade ansökningshandlingarna, såsom utbildning och arbetslivserfarenhet. Informella kvalifikationer ska enligt förslaget, såsom samarbetsförmåga, initiativförmåga och ledaregenskaper etc., inte anges i detta skede. Rådets uppfattning är att det är av största vikt att en helhetsbedömning kan göras av den sökandes samtliga meriter och ställer sig därför tveksam till att på detta vis göra ett första preliminärt urval som bygger på ofullständiga uppgifter.

Detta yttrande har beslutats av generaldirektören Kristina Rennerstedt. I beredningen har även personalchefen Maria Stein Ymén deltagit.


Kristina Rennerstedt
Generaldirektör


Maria Stein Ymén
Personalchef