

Mångfaldsrapport år 2015 – Familjen Helsingborg

Upprättad av: Frida Mattelin

Datum: 2015-11-25

Bakgrund

För Skåne Nordväst är mångfald viktigt. Vi ser mångfald som ett verktyg för att kunna leverera bättre kvalitet och service till våra kunder/medborgare. Att arbeta med mångfaldsfrågor är också ett sätt att säkra kompetensförsörjning och främja kreativitet och innovation. Sammantaget bidrar detta till att stärka oss som attraktiva arbetsgivare. Därför arbetar vi strategiskt och målinriktat och tar stöd av varandra för att uppnå ökad mångfald i medlemskommunernas verksamheter inom Skåne Nordväst.

Avsiktsförklaring från Kommundirektörgruppen Familjen Helsingborg, 2015

Kommunerna i Familjen Helsingborg har utifrån ovanstående avsiktsförklaring initierat en satsning för att öka mångfalden ur ett arbetsgivarperspektiv. Den gemensamma satsningen har tre huvudmål utifrån vilka ett antal mätetal definierats. Dessa mätetal kommer att följas upp årligen i en mångfaldsrapport som presenteras för kommundirektörgruppen. Föreliggande rapport är den första som tagits fram och redovisar statistik från år 2014.

Huvudmål och mätetal

Mål: Personalsammansättningen avseende utländsk bakgrund/svensk bakgrund bör på tio års sikt förändras så att den speglar befolkningssammansättningen.

Mätetal:

- Andel med utländsk bakgrund i kommunala organisationerna jmf befolkningen i kommunen
- Andel med utländsk bakgrund i olika förvaltningar jmf med total andel med utländsk bakgrund bland anställda
- Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade
- Andel med utländsbakgrund bland personer med chefbefattningar A, B, C, med total andel med utländsk bakgrund bland anställda
- Andel med utländsbakgrund bland visstidsanställda jmf med andel med utländsbakgrund bland samtliga anställda

Mål: Kommunerna i Skåne Nordväst ska verka för att jämna ut könsfördelningen i alla verksamheter och på samtliga nivåer, exempelvis fler män inom förskola och omsorg.

Mätetal:

- Fördelning män/kvinnor i olika förvaltningar
- Andel kvinnor bland personer med chefsbefattning A, B, C, jmf med andel kvinnor bland anställda.

Mål: Arbetsklimat och organisationskultur ska bli mer inkluderande samt kunskapen om mångfaldsfrågor utifrån samtliga diskrimineringsgrunder ska öka.

Mätetal:

- Min arbetsplats är fri från negativ jargong, kränkande bilder, nedsättande skämt osv som är kopplade till någon av de åtta diskrimineringsgrunderna
- På min arbetsplats respekterar vi och tar tillvara varandras olikheter
- Jag upplever att jag har en god psykosocial arbetsmiljö
- På min arbetsplats arbetar vi aktivt för att vara en jämlik arbetsplats

Sammanfattning

Utländsk bakgrund/ svensk bakgrund

Bland de anställda i kommunerna inom Familjen Helsingborg är andelen med utländsk bakgrund (17 %) betydligt lägre än andelen i befolkningen som helhet (24 %). ”Gapet” är dock olika stort i olika kommuner. Som störst är det i Åstorp, Perstorp och Bjuv och allra minst är det i Höganäs, Ängelholm och Båstad. Att få personalsammansättningen att spegla befolkningssammansättningen är därmed en olika stor utmaning för olika kommuner, där vi säkert kan finna goda exempel och lära av varandra.

Nyckeln till en förändrad personalsammansättning ligger i vår förmåga att rekrytera människor med annan bakgrund än svensk. Glädjande kan vi se i statistiken över rekryterade under år 2014 (sid 4) att flera kommuner ligger på en klart högre andel med utländskbakgrund bland nyrekryterade än vad som arbetar i kommunala organisationerna idag. Landskrona, Perstorp och Åstorp är goda exempel på kommuner som lyckats med mångfald i sin rekrytering.

Då vi studerar statistik över personalsammansättning är det viktigt att inte stanna vid siffror för totalen i organisationen. För att kunna identifiera diskriminerande strukturer är det viktigt att vi även studerar andra variabler. I denna rapport studerar vi därför även fördelning i olika förvaltningar (sid 5-10), representation i chefsleden (sid 11-13) samt andelen med utländsk bakgrund bland visstidsanställda (sid 14-16). Det vi ser i dessa siffror är tydliga mönster kring att ju högre upp i hierarkin vi tittar desto mer sällsynt är det med personer med utländsk bakgrund.

- I över hälften av kommunerna finns ingen med utländsk bakgrund med chefsbefattning A dvs. chef direkt underställd politisk nämnd/ styrelse.
- I flera kommuner är personer med utländsk bakgrund kraftigt underrepresenterade i kommunledningsförvaltningar eller motsvarande men överrepresenterade i t.ex. vård- och omsorgsförvaltningar.
- Generellt finns en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund i gruppen visstidsanställda. Störst är denna i Ängelholm, Helsingborg och Åstorp medan Landskrona, Örkelljunga och Perstorp inte uppvisar samma mönster.

Kvinnor/ män

En målsättning för Familjen Helsingborg är att jämna ut könsfördelningen inom våra organisationer. Detta är en tuff utmaning då fördelningen av kvinnor/män idag är mycket snedvriden (sid 16-21). Generellt kan sägas att fördelningen är relativt jämn i kommunledningsförvaltningar och samhällsbyggnadsförvaltningar medan kvinnor starkt dominerar vård- och omsorgsförvaltningar, socialförvaltningar och barn- och utbildningsförvaltningar. Män dominerar nästan helt räddningstjänsten i de flesta kommuner.

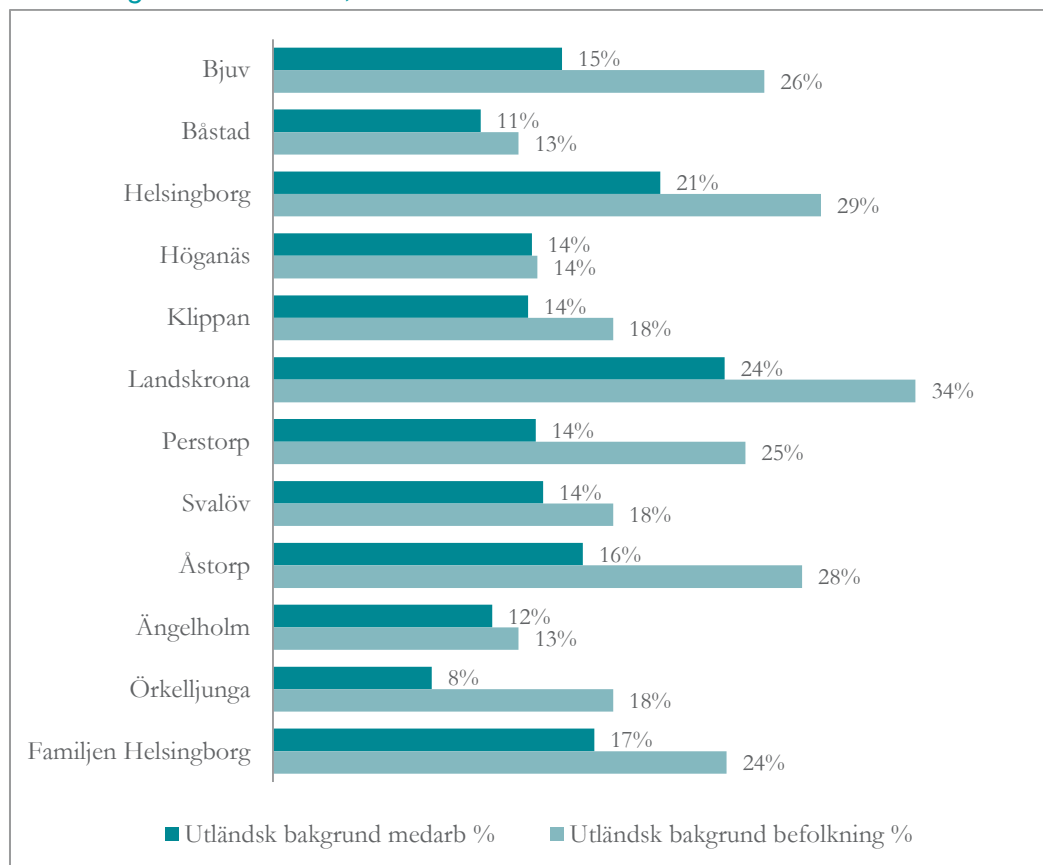
När vi studerar statistik över könsfördelning i chefsleden (sid 11-13) blir det tydligt att det inte finns samma starka dominans av kvinnor där som det gör i våra organisationer totalt. I Klippan och Perstorp finns idag inga kvinnor som är chefer direkt underställda politisk nämnd eller styrelse.

Inkluderande arbetsklimat och organisationskultur

Att fånga arbetsklimat och organisationskultur (sid 22) är inte lätt. Det verktyg vi har för detta är medarbetarundersökningen (Helsingborg har dock inte samma enkät som övriga och kan därför inte ingå i denna sammanställning). Generellt kan sägas att svaren är väldigt likartade.

Personalsammansättning utländsk bakgrund/ svensk bakgrund

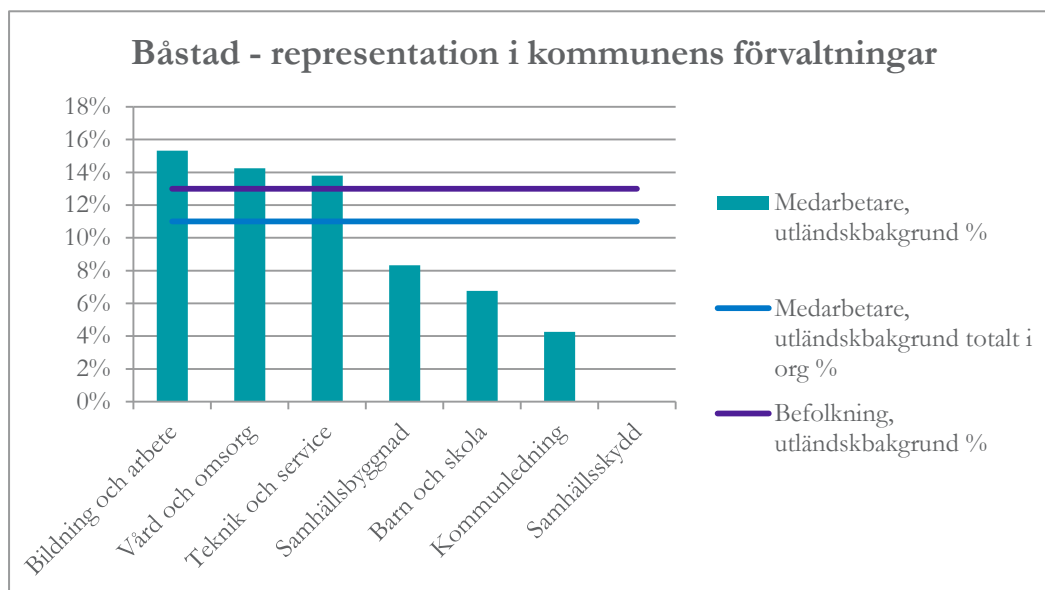
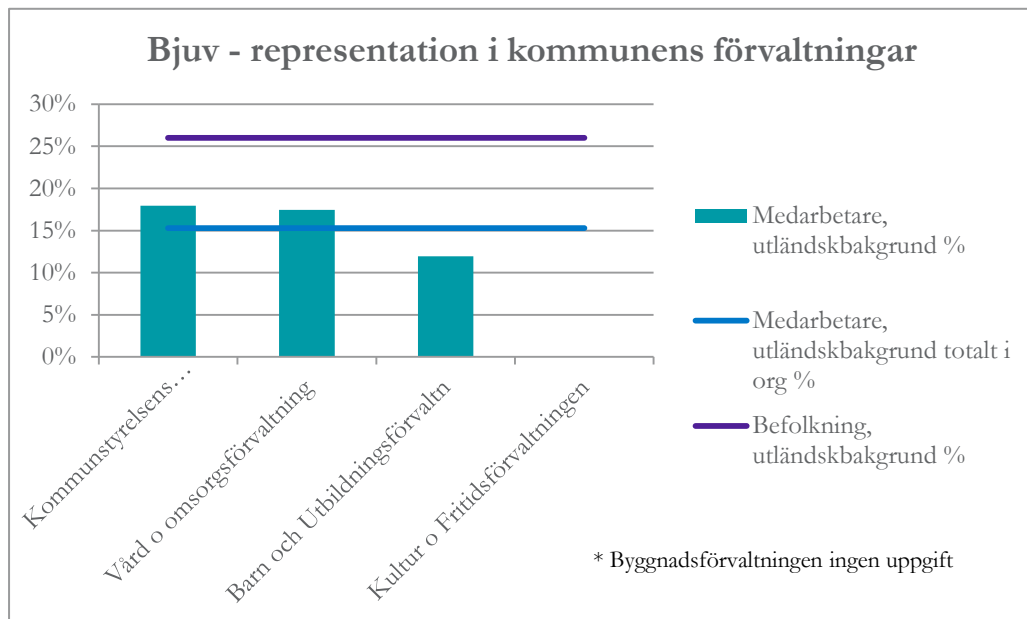
Andel utländsk bakgrund/ svensk bakgrund inom kommunala organisationerna jmf befolkningen i kommunen, år 2014



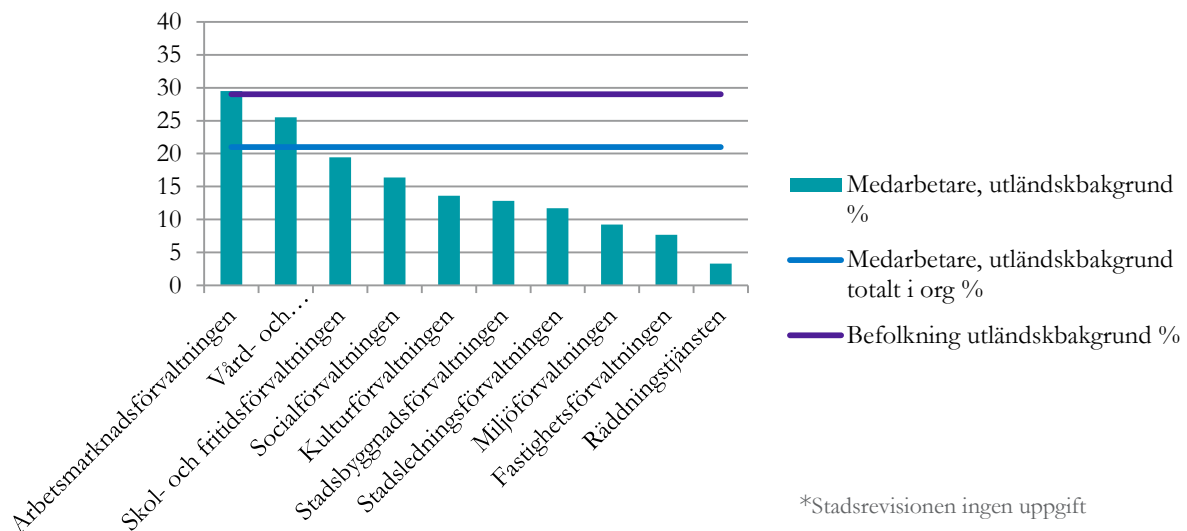
Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade, år 2014

Kommun	Rekryterade utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund medarbetare	Utländsk bakgrund befolkning
Bjuv	14 %	15 %	26 %
Båstad	20 %	11 %	13 %
Helsingborg	27 %	21 %	29 %
Höganäs	16 %	14 %	14 %
Klippan	16 %	14 %	18 %
Landskrona	42 %	24 %	34 %
Perstorp	33 %	14 %	25 %
Svalöv	15 %	14 %	18 %
Åstorp	29 %	16 %	28 %
Ängelholm	21 %	12 %	13 %
Örkelljunga	12 %	8 %	18 %
Familjen Helsingborg	22 %	17 %	24 %

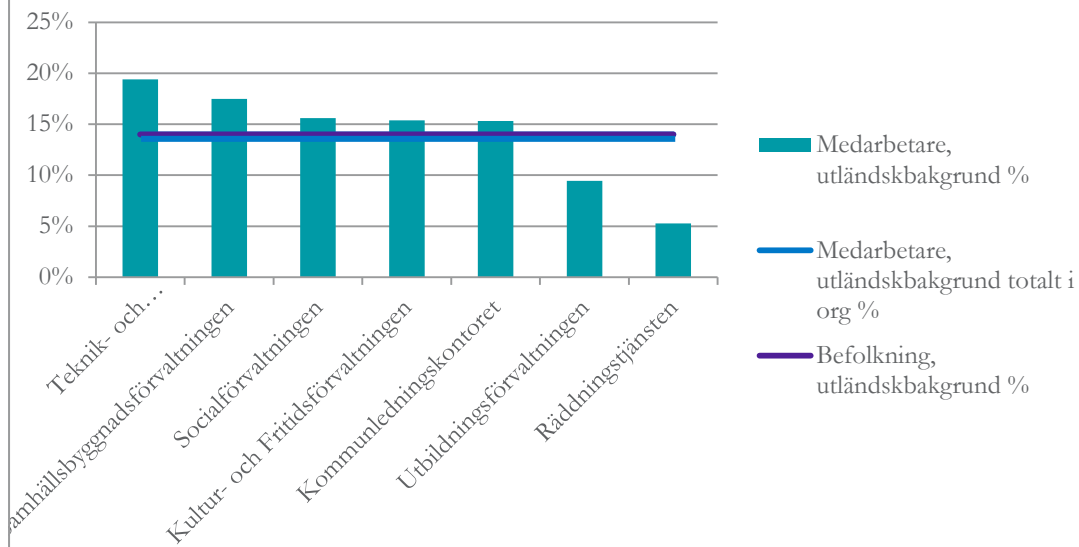
Andel med utländsk bakgrund i olika förvaltningar jmf med total andel med utländsk bakgrund bland anställda, år 2014

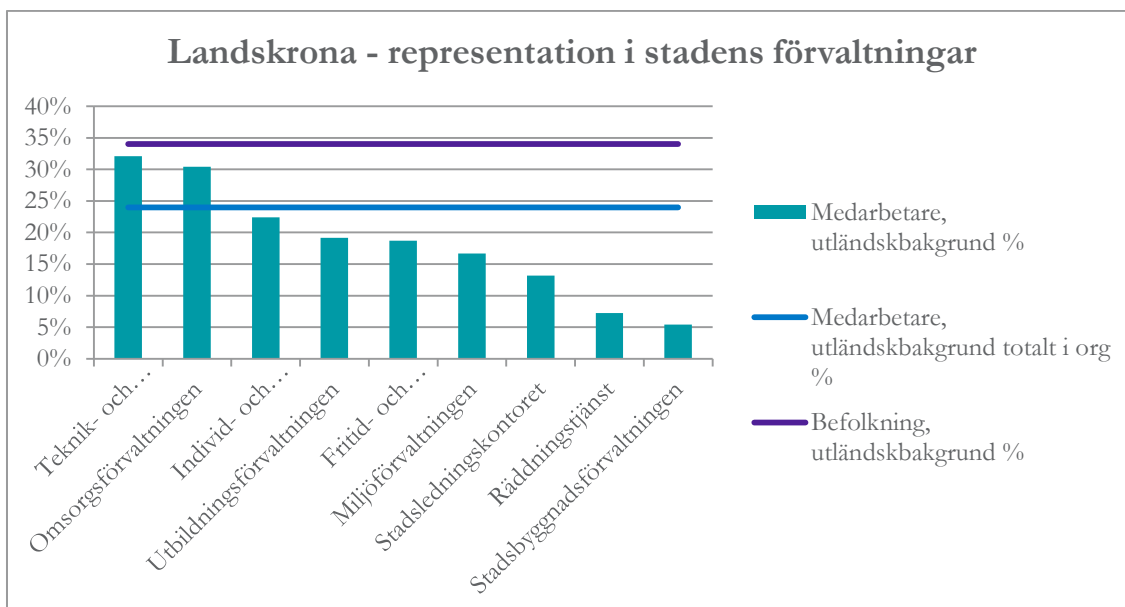
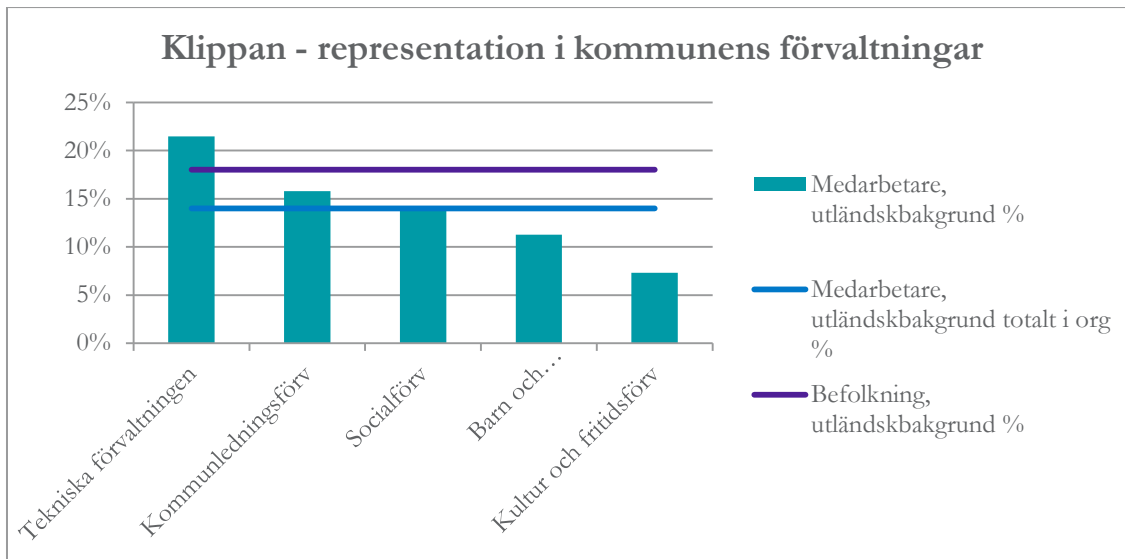


Helsingborg - representation i stadens förvaltningar

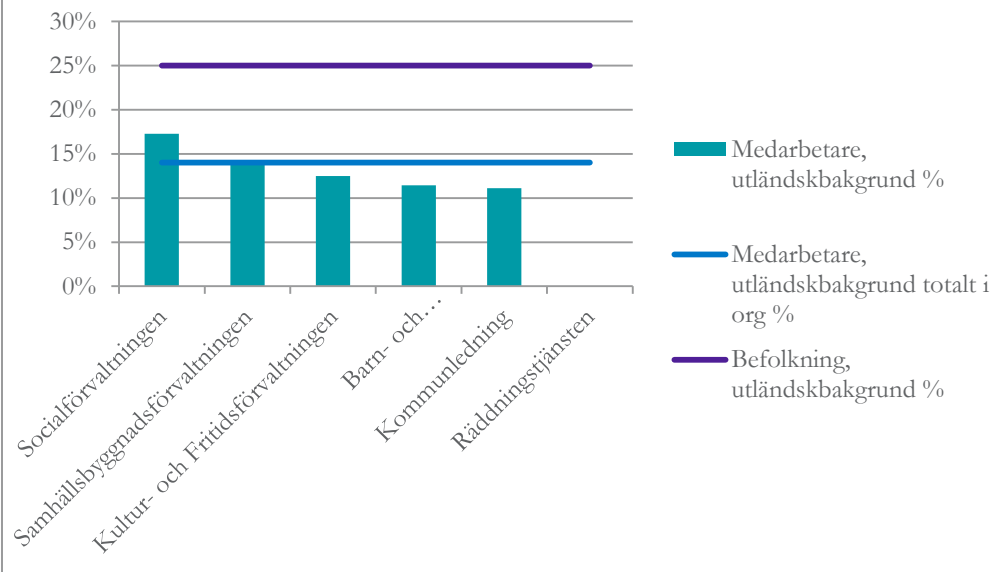


Höganäs- representation i kommunens förvaltningar

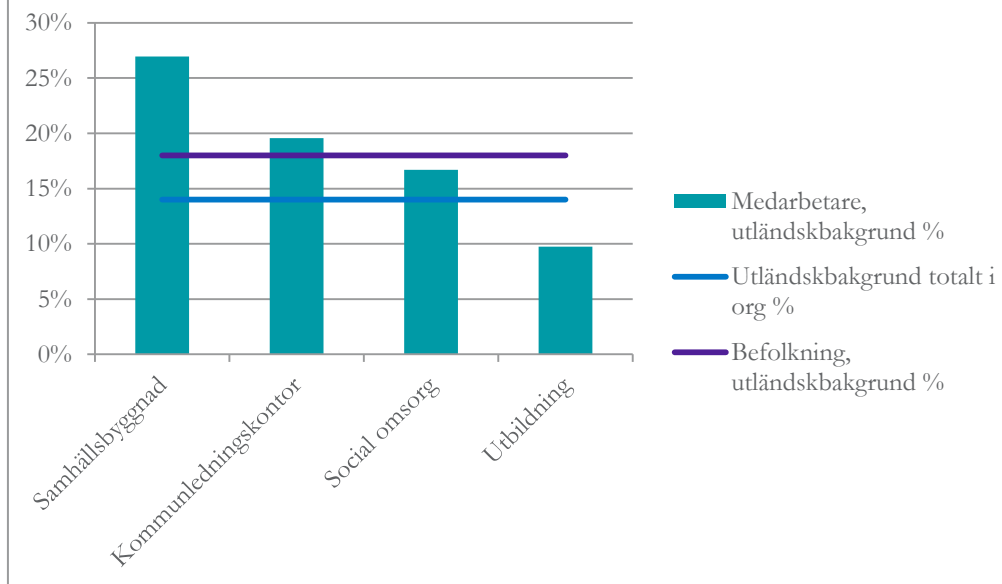


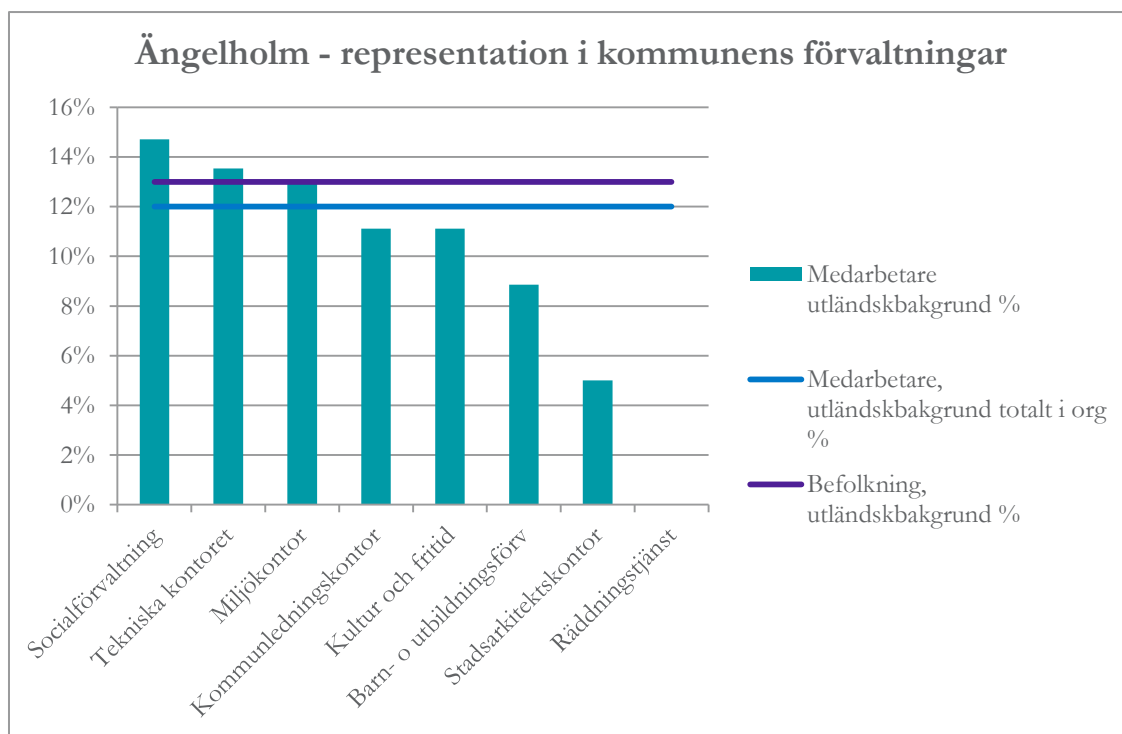
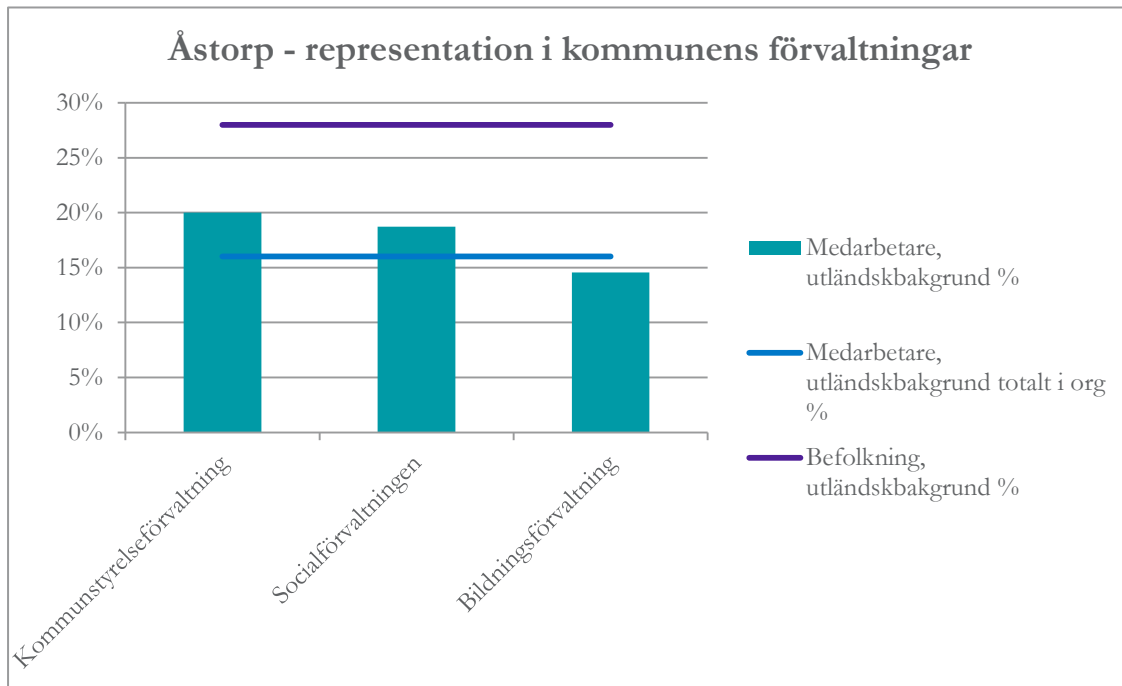


Perstorp - representation i kommunens förvaltningar

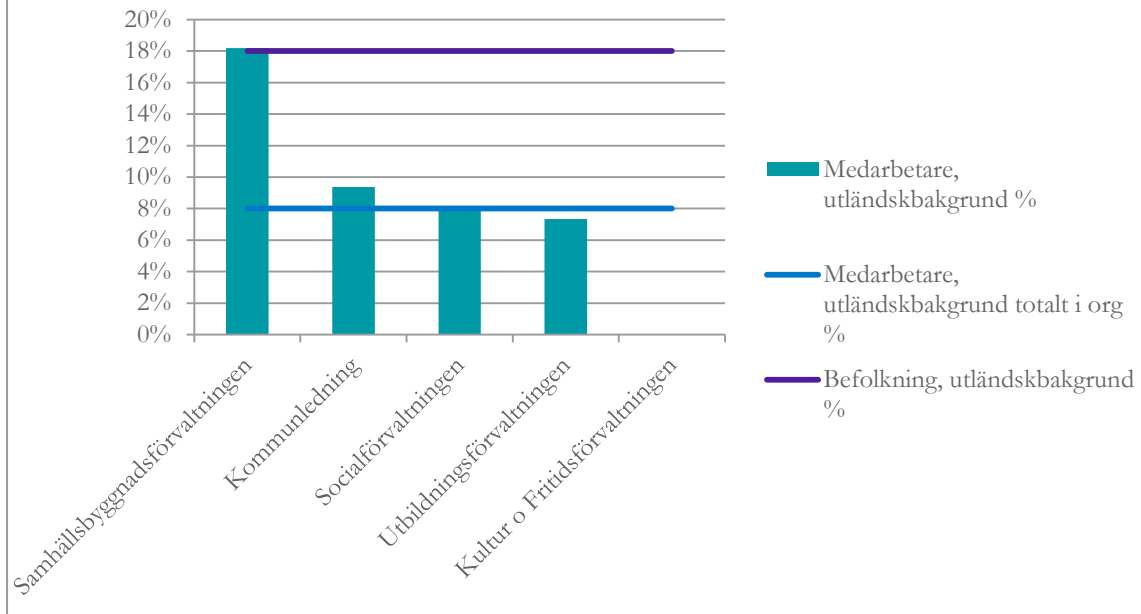


Svalöv- representation i kommunens förvaltningar





Örkelljunga - representation i kommunens förvaltningar



Utländsk bakgrund samt könsfördelning bland personer med chefbefattningar A, B, C, år 2014

Familjen Helsingborg

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	42%	59%	7%	93%	100
B: Chef på mellancheftnivå	57%	43%	7%	93%	100
C: Första linjens chef	70%	30%	7%	93%	100
Total andel av medarbetare	80%	20%	17%	83%	100

Bjuv

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	iu	iu	14%	86%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	89%	11%	11%	89%	100%
C: Första linjen chef	77%	24%	6%	94%	100%
Total andel av medarbetare	84%	16%	15%	85%	100%

Båstad

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	iu	iu	13%	88%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	63%	38%	0%	100%	100%
C: Första linjen chef	60%	40%	3%	98%	100%
Total andel av medarbetare	86%	14%	11%	89%	100%

Helsingborg

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	46%	54%	0%	100%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	55%	45%	14%	86%	100%
C: Första linjen chef	70%	30%	7%	83%	100%
Total andel av medarbetare	80%	20%	21%	80%	100%

Höganäs

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	iu	iu	14%	86%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	52%	48%	0%	100%	100%
C: Första linjen chef	82%	9%	9%	91%	100%
Total andel av medarbetare	78%	22%	13%	87%	100%

Klippan

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	0%	100%	0%	100%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	38%	63%	0%	100%	100%
C: Första linjen chef	74%	26%	3%	97%	100%
Total andel av medarbetare	81%	19%	14%	87%	100%

Landskrona

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	40%	60%	0%	100%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	51%	49%	7%	93%	100%
C: Första linjen chef	71%	29%	8%	92%	100%
Total andel av medarbetare	81%	19%	24%	76%	100%

Perstorp

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	0%	100%	0%	100%	100%
B: Chef på mellancheftnivå	67%	33%	0%	100%	100%
C: Första linjen chef	48%	52%	0%	100%	100%
Total andel av medarbetare	81%	19%	14%	86%	100%

Svalöv

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	iu	iu	13%	88%	100%
B: Chef på mellanchefnivå	64%	36%	9%	82%	100%
C: Första linjen chef	100%	0%	0%	100%	100%
Total andel av medarbetare	81%	19%	14%	85%	100%

Åstorp

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	67%	33%	0%	100%	100%
B: Chef på mellanchefnivå	50%	50%	0%	100%	100%
C: Första linjen chef	iu	iu	16%	84%	100%
Total andel av medarbetare	85%	15%	16%	84%	100%

Ängelholm

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	iu	iu	18%	82%	100%
B: Chef på mellanchefnivå	65%	35%	2%	98%	100%
C: Första linjen chef	63%	37%	12%	88%	100%
Total andel av medarbetare	80%	20%	12%	88%	100%

Örkelljunga

Ansvar	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Totalt
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	60%	40%	0%	100%	100%
B: Chef på mellanchefnivå	20%	80%	0%	100%	100%
C: Första linjen chef	59%	41%	7%	93%	100%
Total andel av medarbetare	84%	17%	8%	92%	100%

Andel med utländsbakgrund bland visstidsanställda jmf med andel med utländsbakgrund bland samtliga anställda

Familjen Helsingborg

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	26%
Tillsviareanställda	16%
Samtliga medarbetare	17%

Bjuv

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	21%
Tillsviareanställda	15%
Samtliga medarbetare	15%

Båstad

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	18%
Tillsviareanställda	9%
Samtliga medarbetare	11%

Helsingborg

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	35%
Tillsviareanställda	19%
Samtliga medarbetare	21%

Höganäs

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	19%
Tillsvidareanställda	12%
Samtliga medarbetare	14%

Klippan

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	18%
Tillsvidareanställda	13%
Samtliga medarbetare	14%

Landskrona

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	23%
Tillsvidareanställda	23%
Samtliga medarbetare	24%

Perstorp

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	15%
Tillsvidareanställda	14%
Samtliga medarbetare	14%

Svalöv

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	19%
Tillsvidareanställda	14%
Samtliga medarbetare	14%

Åstorp

Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	26%
Tillsvidareanställda	15%
Samtliga medarbetare	16%

Ängelholm

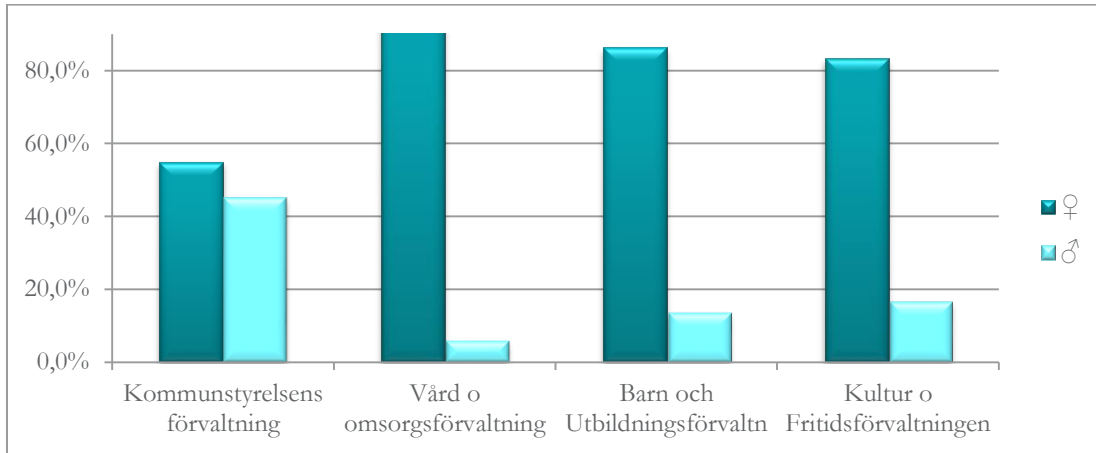
Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	27%
Tillsvidareanställda	10%
Samtliga medarbetare	12%

Örkelljunga

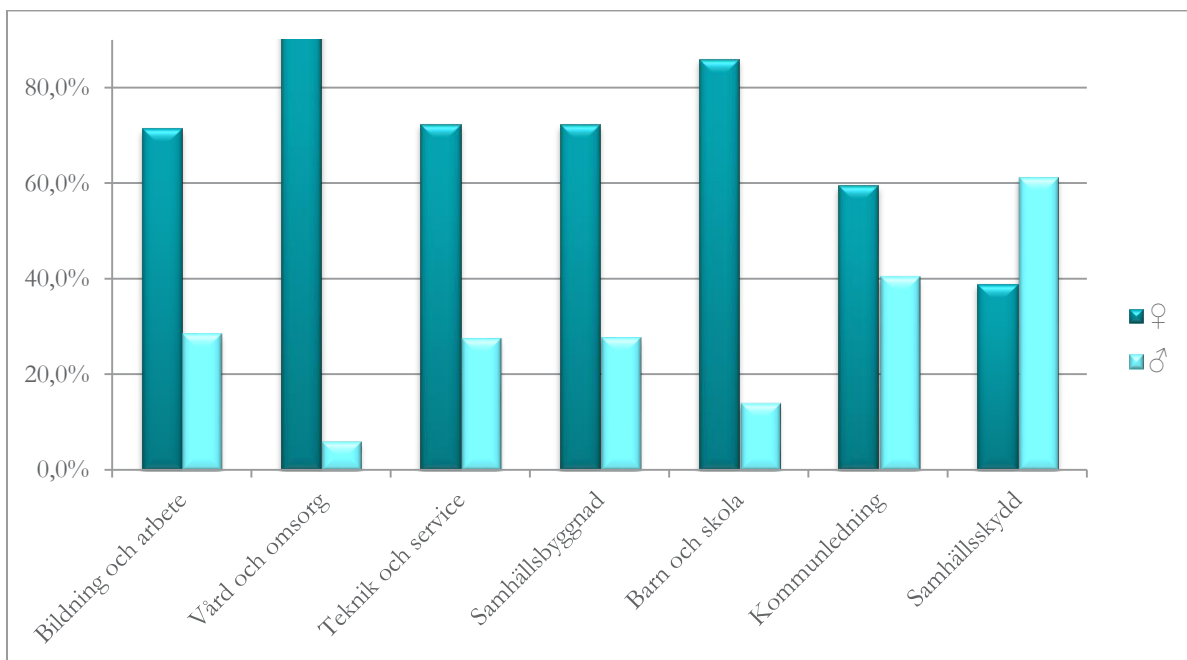
Anställningsform	Utländsk bakgrund
Visstidsanställda	9%
Tillsvidareanställda	8%
Samtliga medarbetare	8%

Fördelning av kvinnor/ män i olika förvaltningar

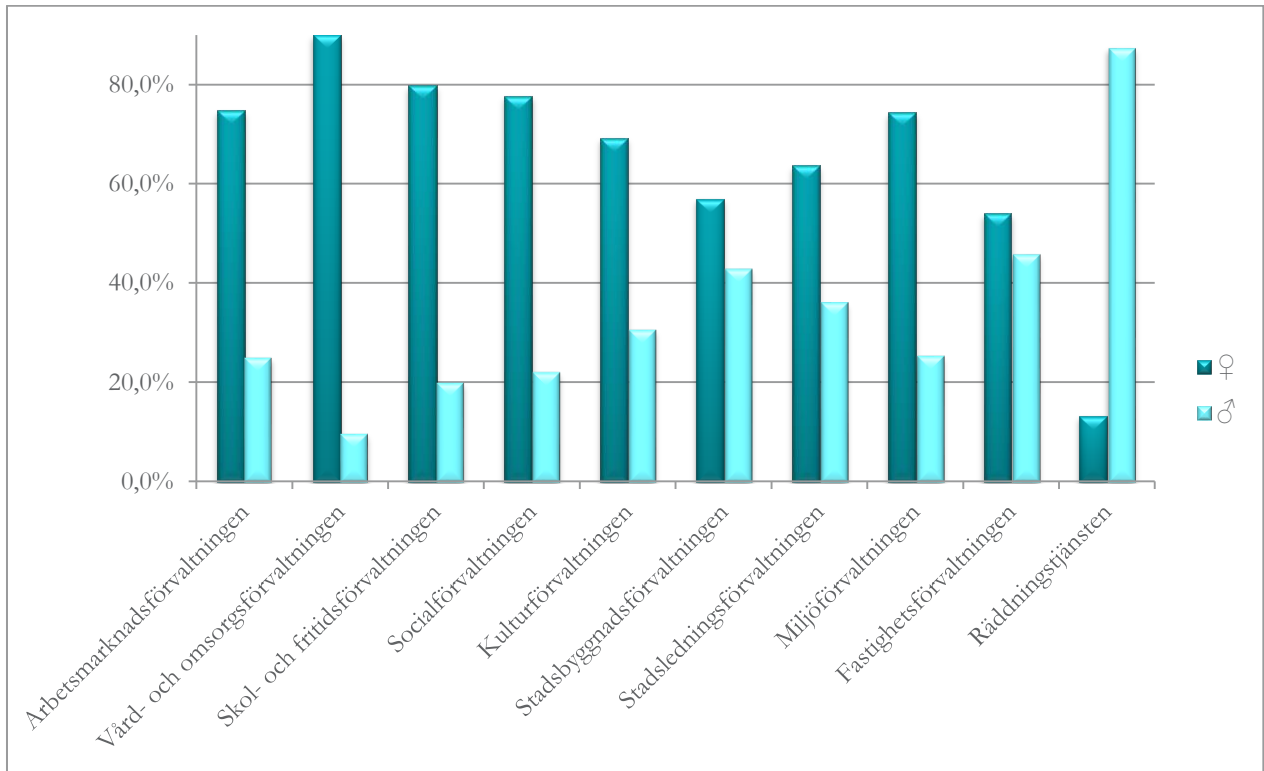
Bjuv



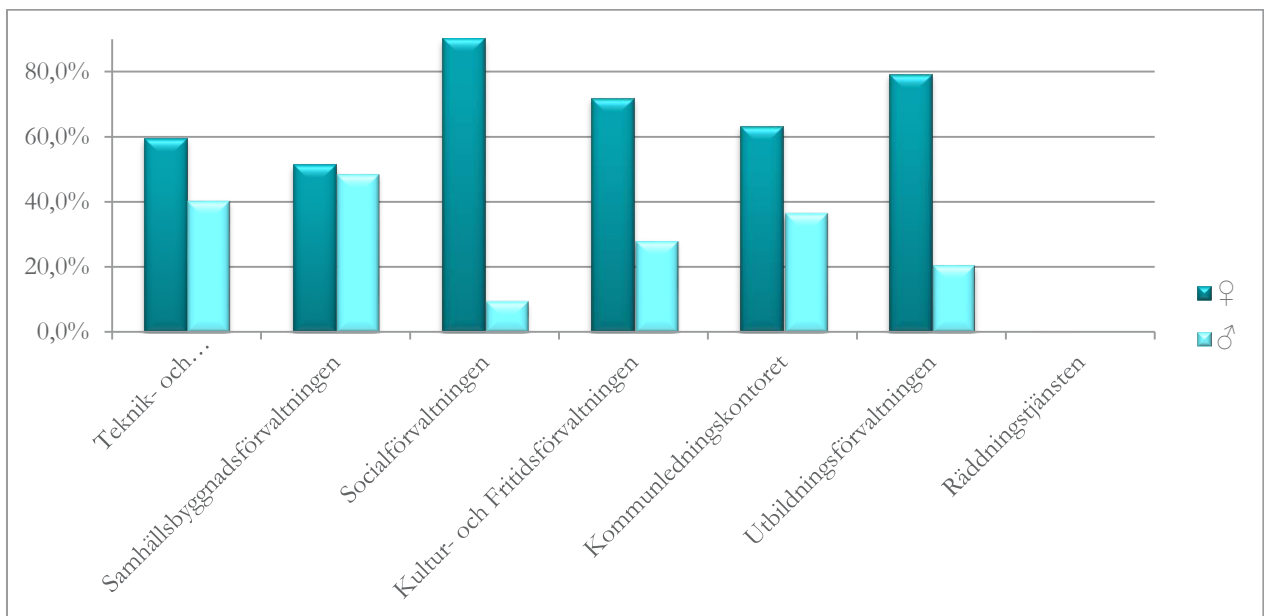
Båstad



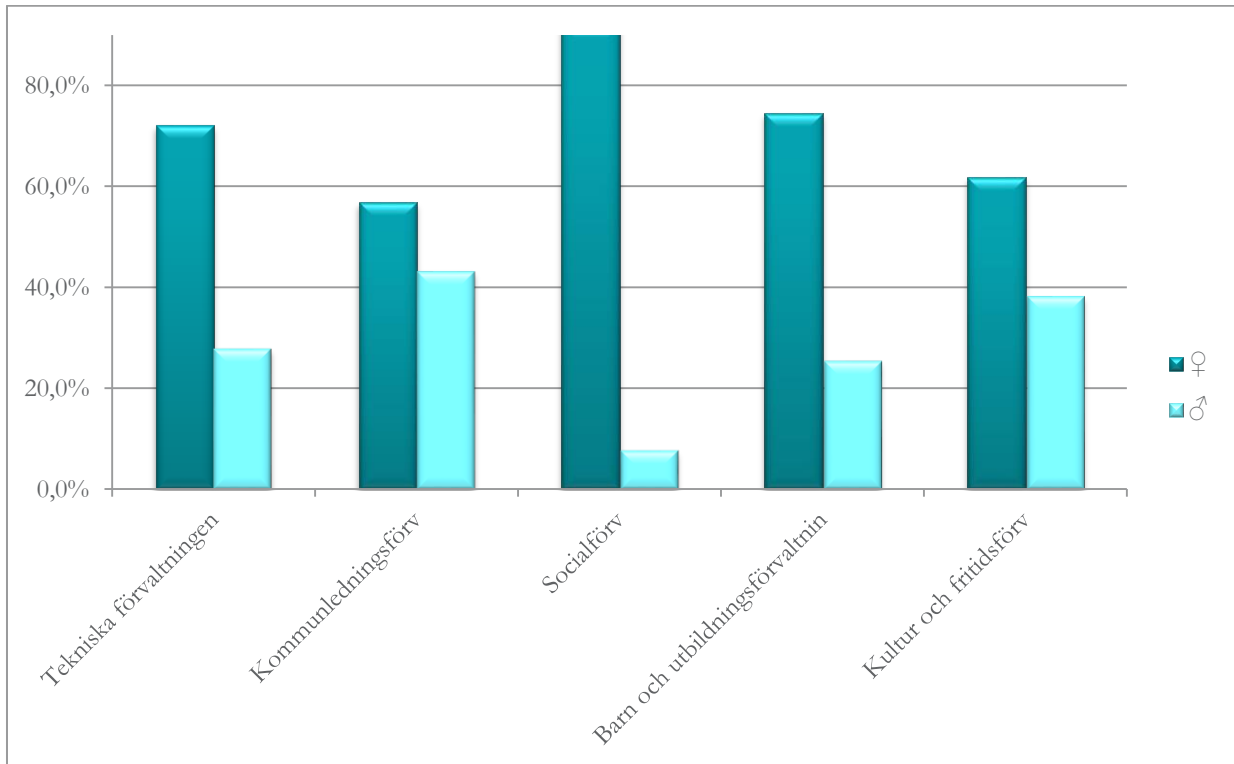
Helsingborg



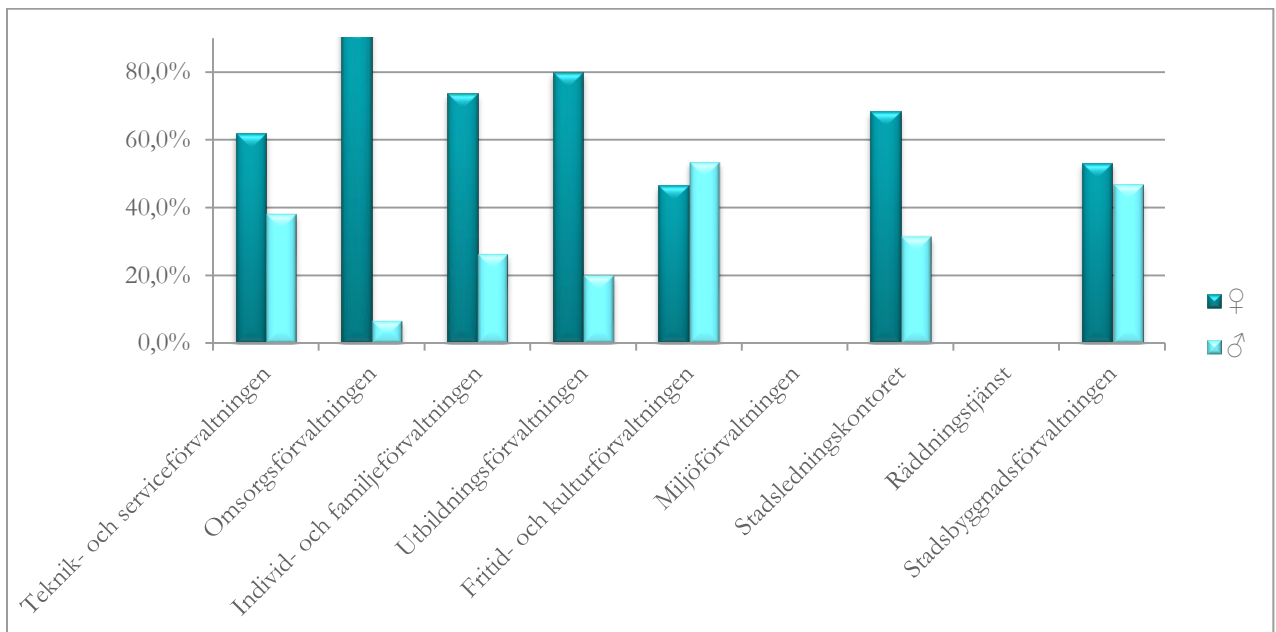
Höganäs



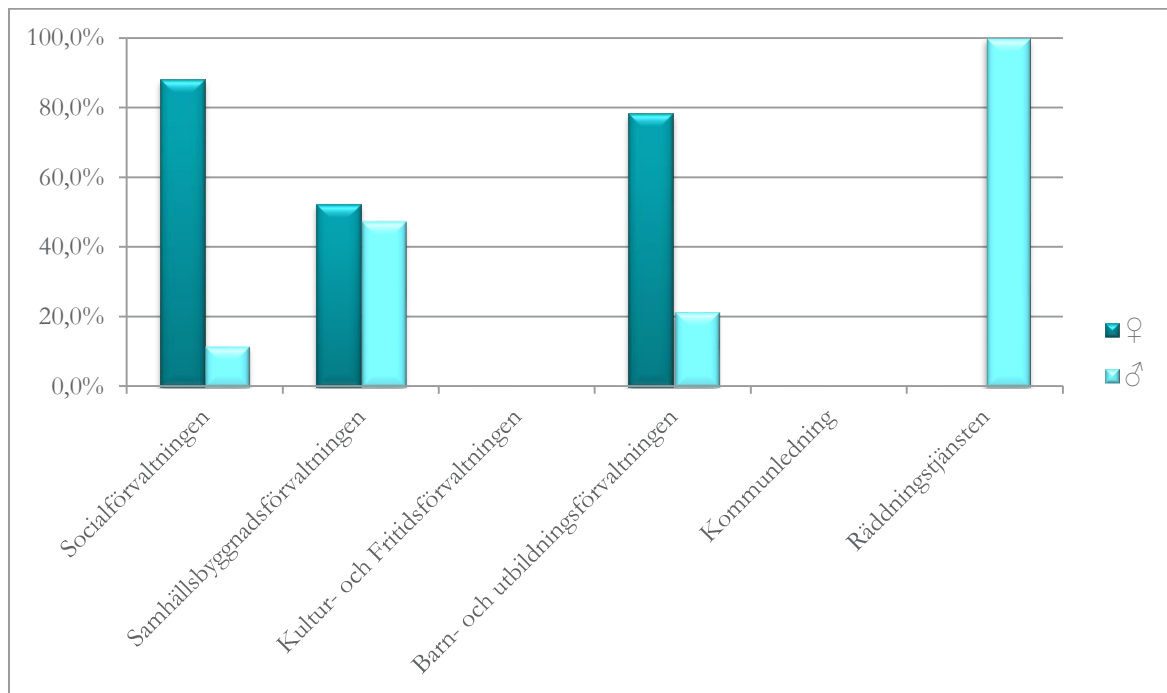
Klippan



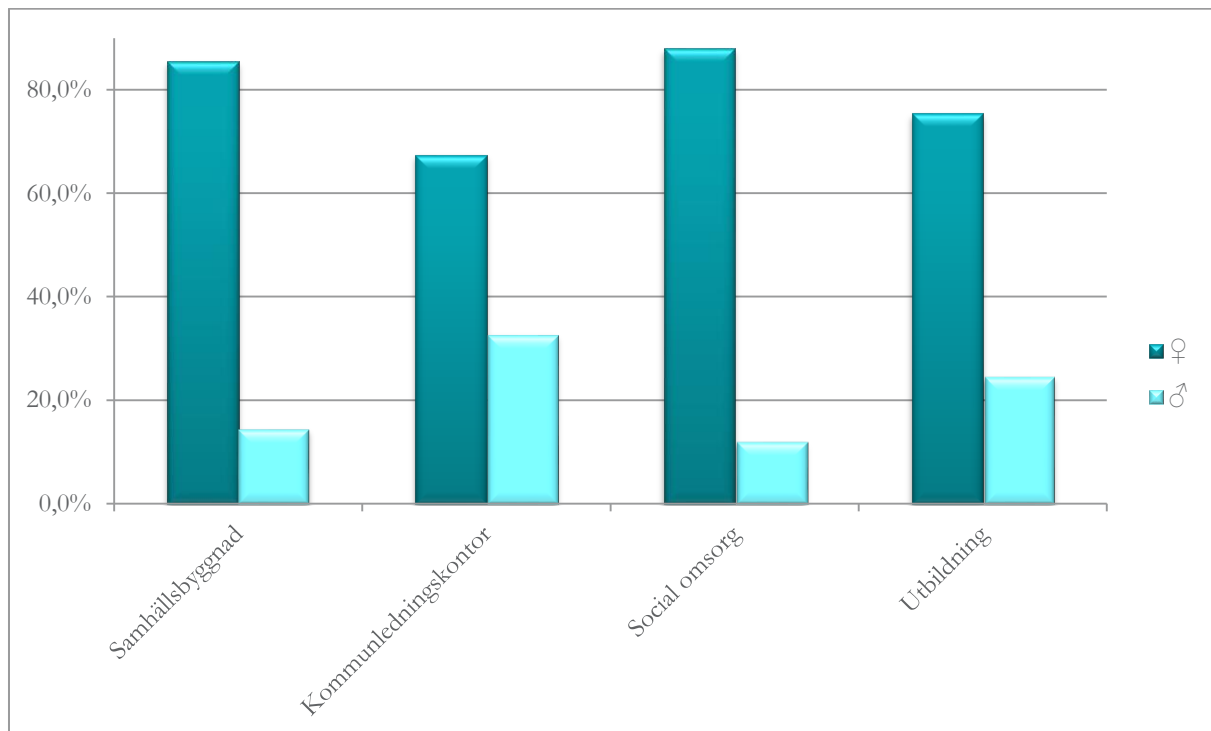
Landskrona



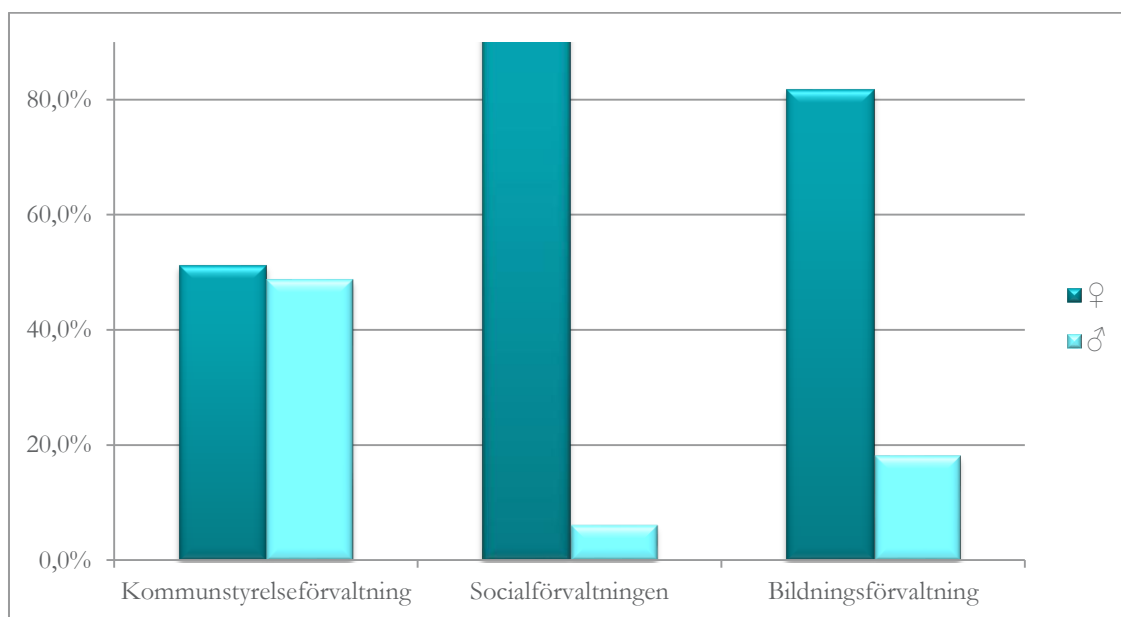
Perstorp



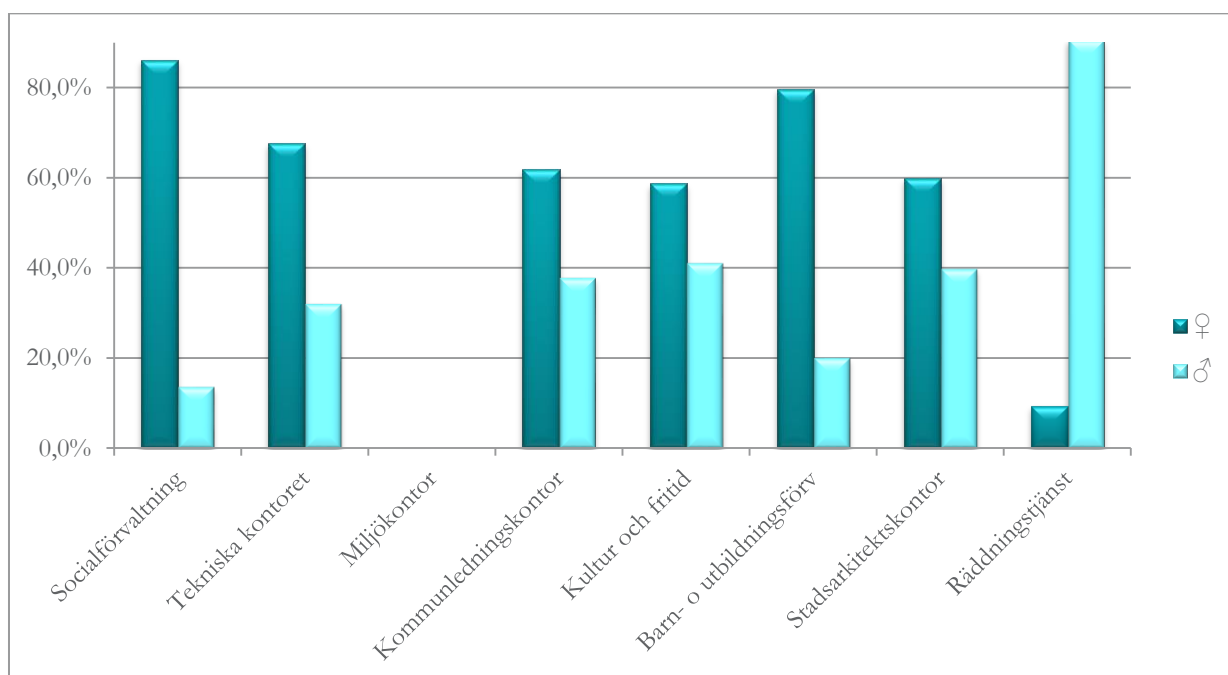
Svalöv



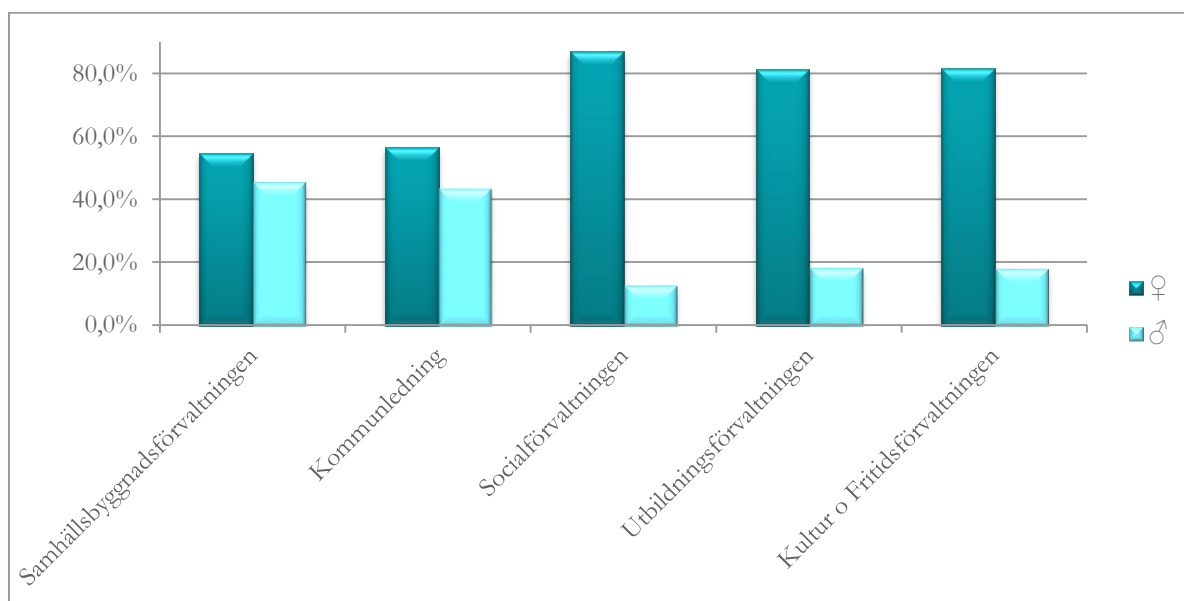
Åstorp



Ängelholm



Örkelljunga



Inkluderande arbetsklimat och organisationskultur

