

Mångfaldsrapport år 2016 – Familjen Helsingborg

Upprättad av: Åsa Åberg, Familjen Helsingborg
Sebastian Tkacz, Landskrona Kommun

Datum: 2016-05-31

Bakgrund

För Familjen Helsingborg är mångfald viktig. 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 Familjen Helsingborg.

Avsiktsförklaring från Kommundirektörsgruppen 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 kommundirektörsgruppen. Föreliggande rapport är den andra som tagits fram och redovisar statistik från år 2015 jämfört med 2014 års statistik.

Huvudmål och mätetal

Huvudmål 1: 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

Huvudmål 2: Kommunerna i Familjen Helsingborg 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, L jmf med andel kvinnor bland anställda.

Huvudmål 3: Arbetsklimat och organisationskultur ska bli mer inkluderande samt kunskapen om mångfaldsfrågor utifrån samtliga diskrimineringsgrunder ska öka.

Mätetal:

Frågeställningar att följa i medarbetarundersökningen:

- 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/svensk bakgrund

Bland de anställda i kommunerna i Familjen Helsingborg är andelen med utländsk bakgrund cirka 18 % och 27 % bland befolkningen som helhet. Skillnaderna är dock olika stora från kommun till kommun. Det största gapet finns i Åstorp, Bjuv och Landskrona och det allra minsta finns i Ängelholm, Höganäs och Båstad.

Nyckeln till en förändrad personalsammansättning ligger i vår förmåga att rekrytera människor med annan bakgrund än svensk. Det är positivt att kan vi se i statistiken över rekryterade under år 2015 (sid 5) att flera kommuner ligger på en högre andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade än vad som arbetar i kommunala organisationerna idag. Perstorp är verkligen ett gott exempel på en kommun 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 6-11), representation i chefsleden (sid 12-18) samt andelen med utländsk bakgrund bland visstidsanställda (sid 19-21). Det vi ser i dessa siffror är att det är generellt färre personer med utländsk bakgrund ju högre upp i hierarkin.

- 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 underrepresenterade i kommunledningsförvaltningar eller motsvarande men överrepresenterade i t.ex. vård- och omsorgsförvaltningar, kultur och fritidsförvaltningar samt social- och teknik förvaltningar.
- Generellt finns en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund i gruppen visstidsanställda. Störst är denna i Landskrona, Helsingborg och Åstorp medan, Örkelljunga, Klippan och Höganäs inte uppvisar samma mönster.

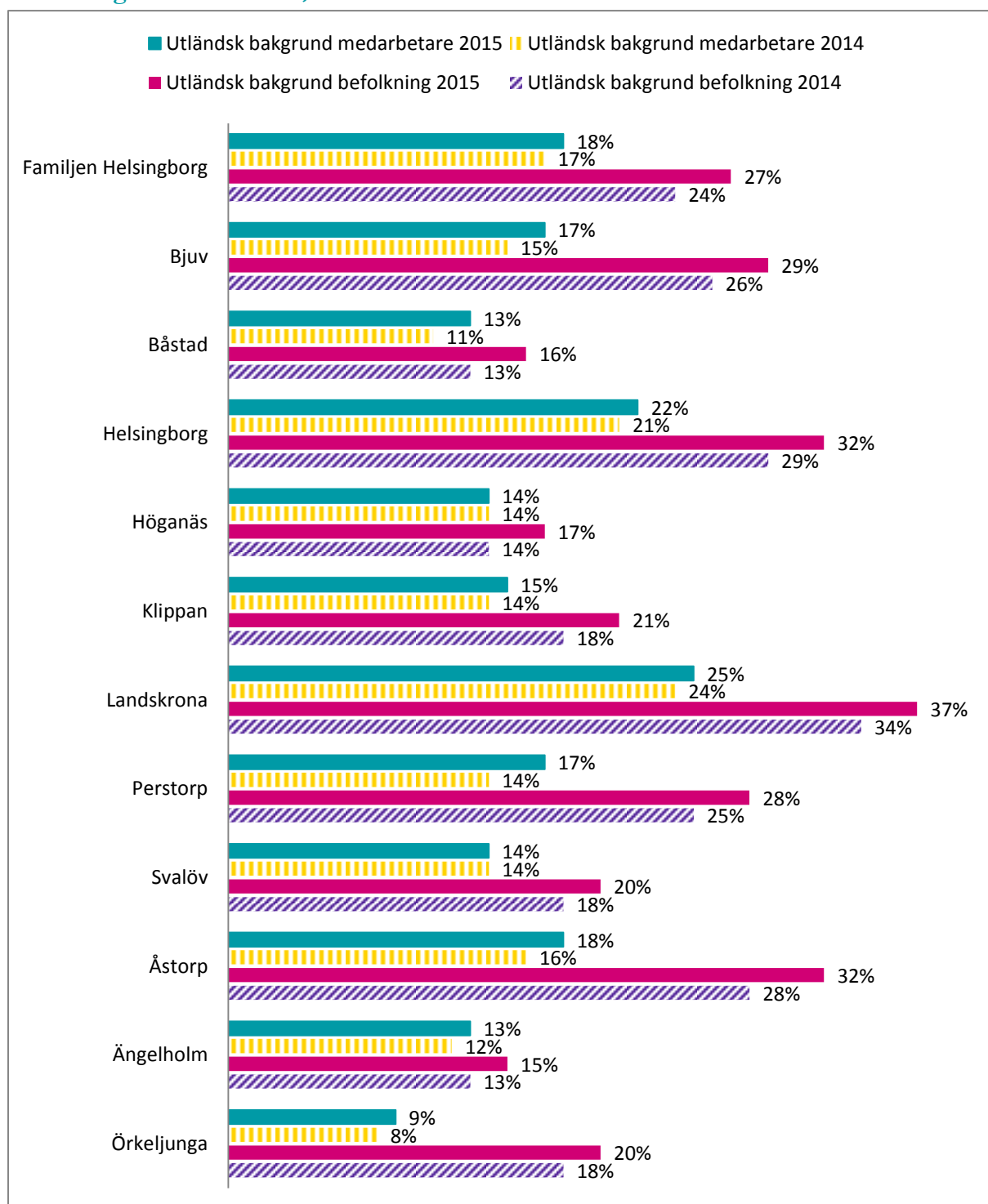
Kvinnor/ män

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 22-27). Generellt kan sägas att fördelningen är jämnare 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 12-18) blir det tydligt att det inte finns samma starka dominans av kvinnor där som det gör i våra organisationer totalt. I Perstorp finns idag inga kvinnor som är chefer direkt underställda politisk nämnd eller styrelse.

Personalsammansättning utländsk/svensk bakgrund

Andel utländsk bakgrund/svensk bakgrund inom kommunala organisationerna jmf befolkningen i kommunen, år 2015 mot 2014 - 18-65 år.



Bland de anställda i kommunerna i Familjen Helsingborg är andelen med utländsk bakgrund cirka 18 % och 27 % bland befolkningen som helhet. Skillnaderna är dock olika stora från kommun till kommun. Det största gapet finns i Åstorp, Bjuv och Landskrona och det allra minsta finns i Ängelholm, Höganäs och Båstad.

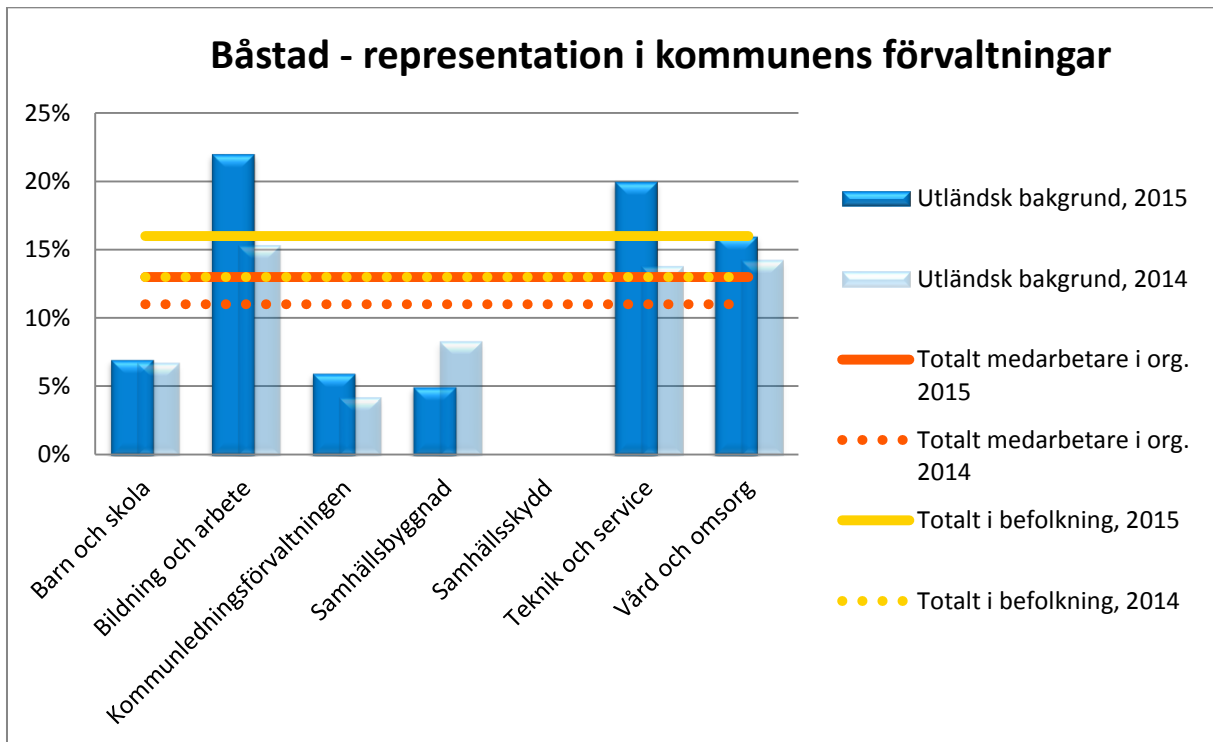
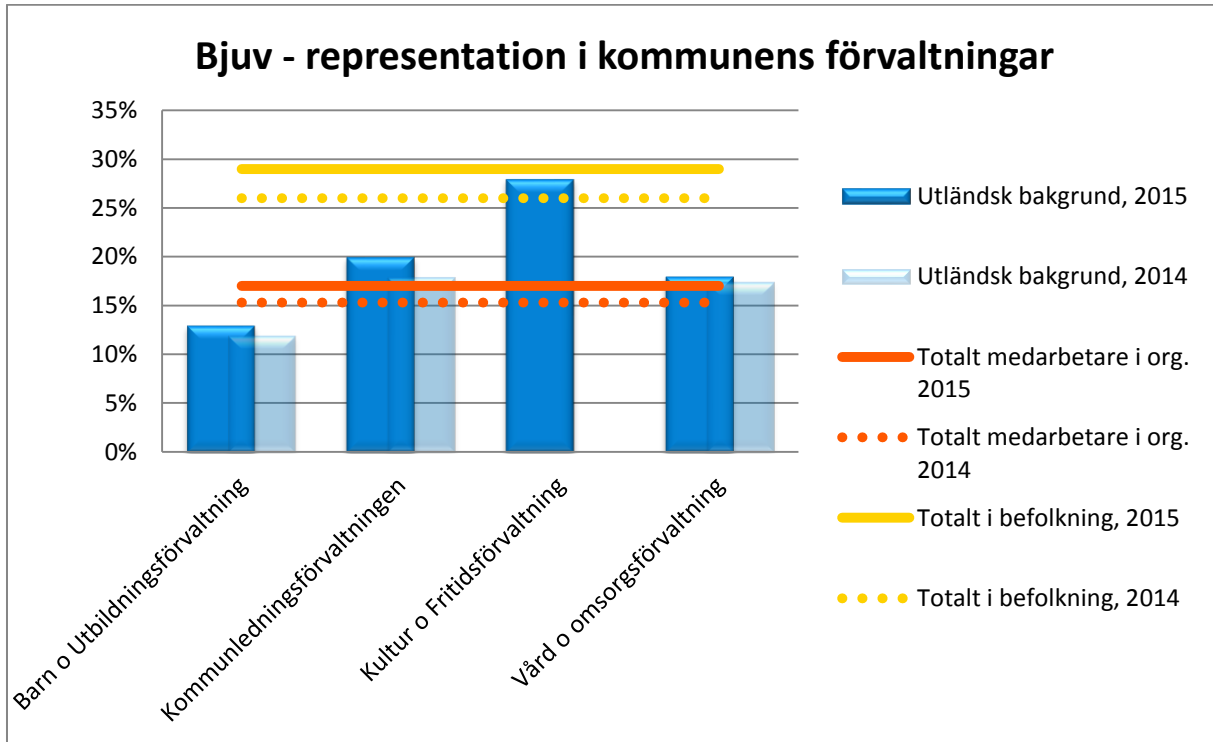
Andel med utländsk bakgrund bland nyanställda, år 2015 jämfört med 2014.

Kommun	Utländsk bakgrund befolkning 2015	Utländsk bakgrund befolkning 2014	Utländsk bakgrund medarbetare 2015	Utländsk bakgrund medarbetare 2014	Nyrekryterade utländsk bakgrund 2015	Nyrekryterade utländsk bakgrund 2014
Bjuv	29%	26%	17%	15%	20%	14%
Båstad	16%	13%	13%	11%	20%	20%
Helsingborg	32%	29%	22%	21%	26%	27%
Höganäs	17%	14%	14%	14%	18%	16%
Klippan	21%	18%	15%	14%	22%	16%
Landskrona	37%	34%	25%	24%	32%	42%
Perstorp	28%	25%	17%	14%	36%	33%
Svalöv	20%	18%	14%	14%	10%	15%
Åstorp	32%	28%	18%	16%	22%	29%
Ängelholm	15%	13%	13%	12%	19%	21%
Örkeljunga	20%	18%	9%	8%	14%	12%
Familjen Helsingborg	27%	24%	18%	17%	25%	22%

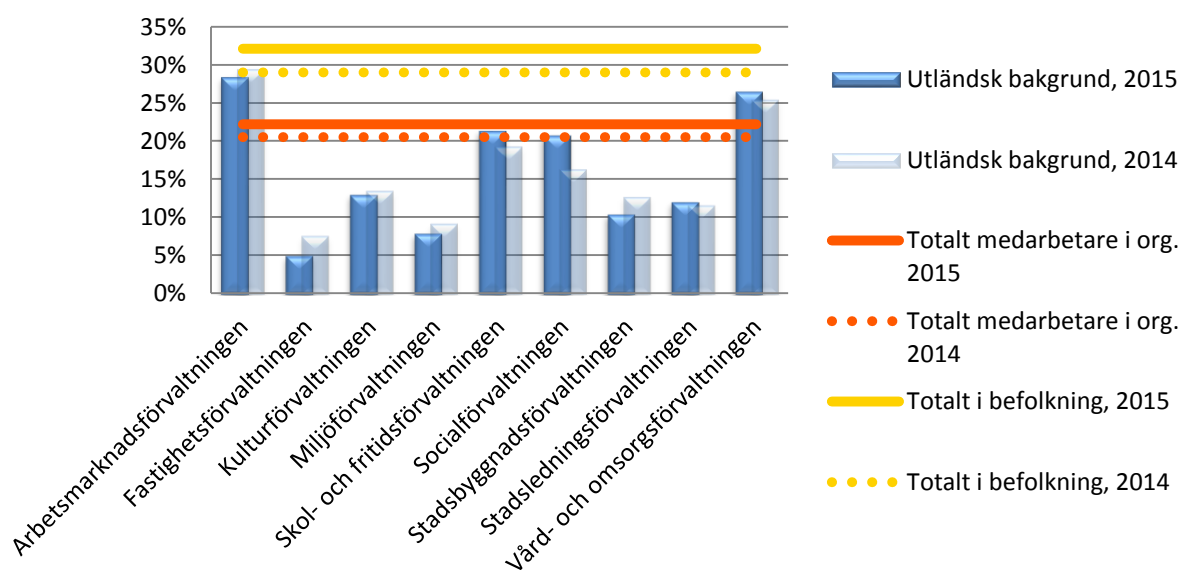
Nyckeln till en förändrad personalsammansättning ligger i vår förmåga att rekrytera människor med annan bakgrund än svensk. Det är positivt att vi kan se i statistiken över rekryterade under år 2015 att flera kommuner ligger på en högre andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade än vad som arbetar i kommunala organisationerna idag. Bjuv, Klippan och Perstorp är verkligen ett gott exempel på kommuner som lyckats med mångfald i sin rekrytering. Svalöv är den kommun som tyvärr avviker och har tappat i sin nyrekrytering 2015 jämfört med 2014 med 5 % och de enda som ligger på en lägre andel med utländskbakgrund bland nyrekryterade än vad som arbetar i den kommunala organisationen idag.

Målsättningen att ”stänga gapet” vad gäller befolkningssammansättning och personalsammansättning för Familjen Helsingborg under en tioårsperiod innebär att respektive kommun får dra sitt strå till stacken utifrån sin utgångspunkt. Tabell i bilaga 1 beskriver vad målsättningen innebär för respektive kommun. (se bilaga 1)

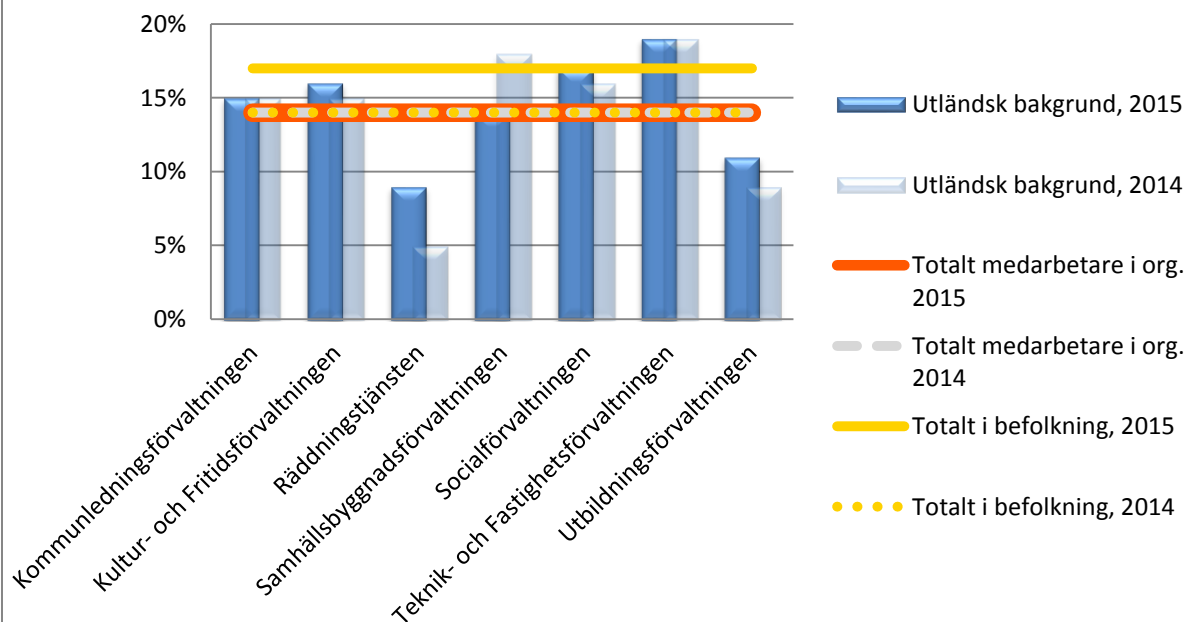
Andel med utländsk bakgrund i olika förvaltningar jmf med total andel med utländsk bakgrund bland anställda, år 2015 mot 2014 – i arbetsför ålder 18-65 år.



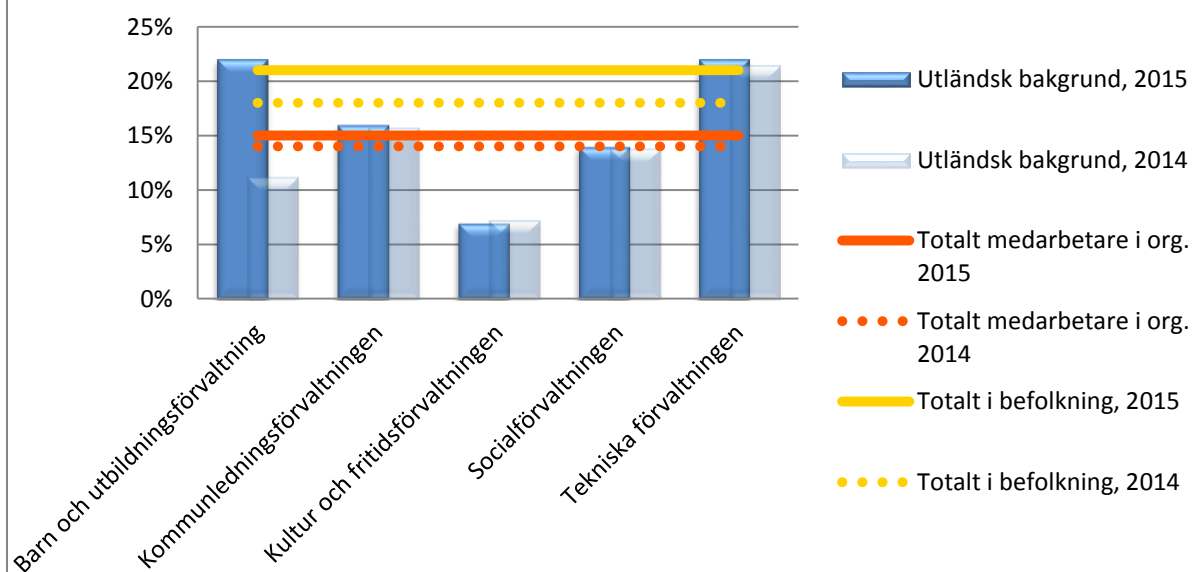
Helsingborg - representation i kommunens förvaltningar



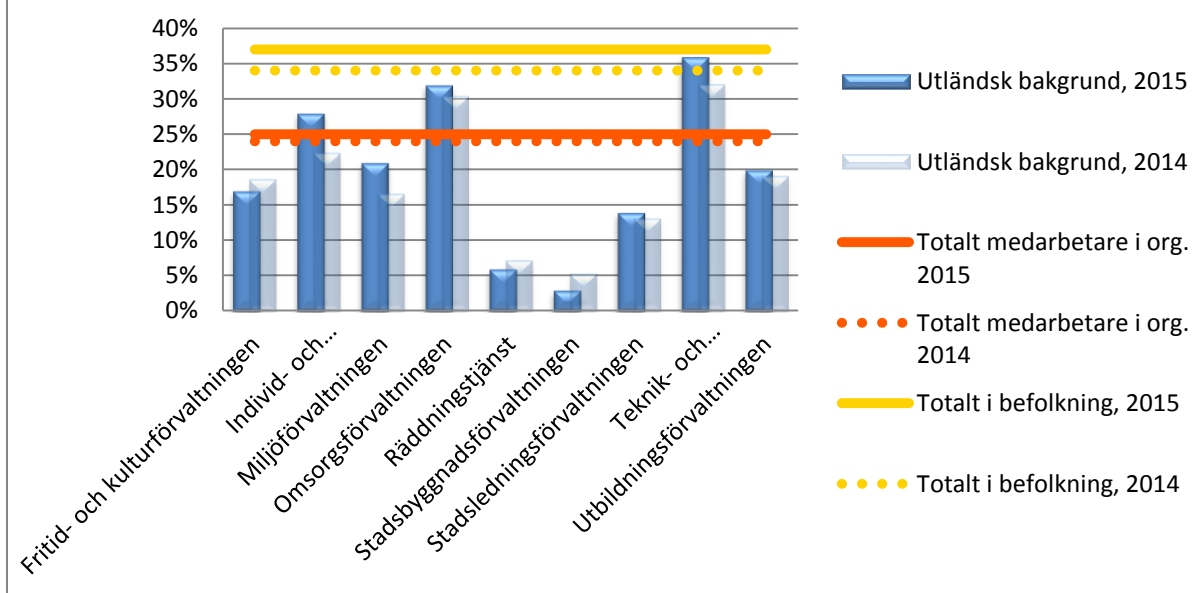
Höganäs - representation i kommunens förvaltningar



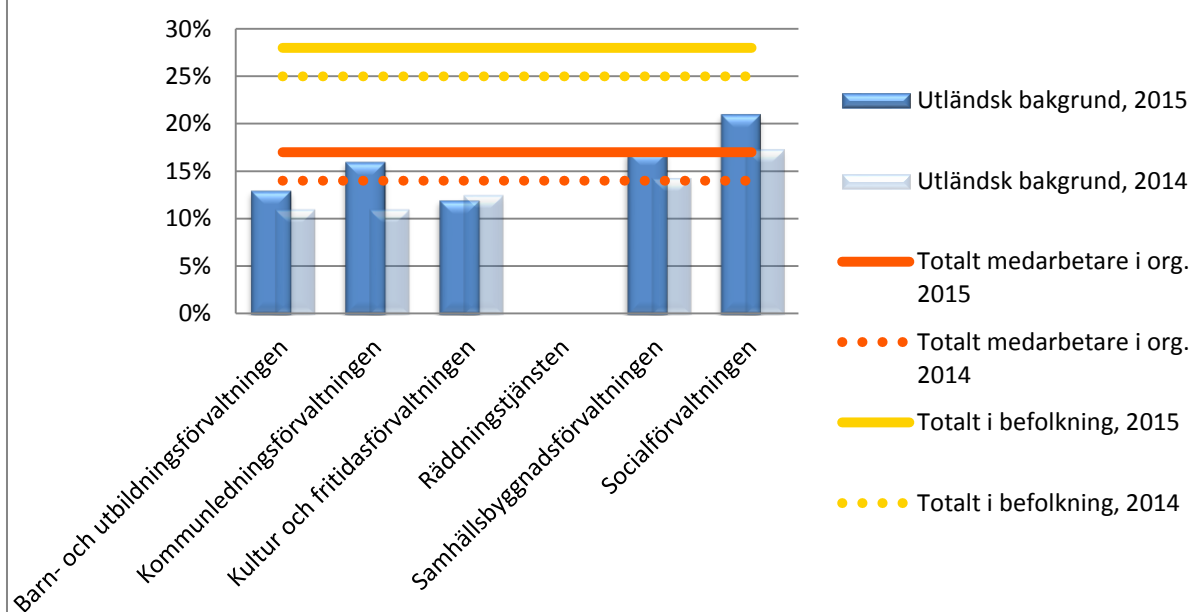
Klippan - representation i kommunens förvaltningar



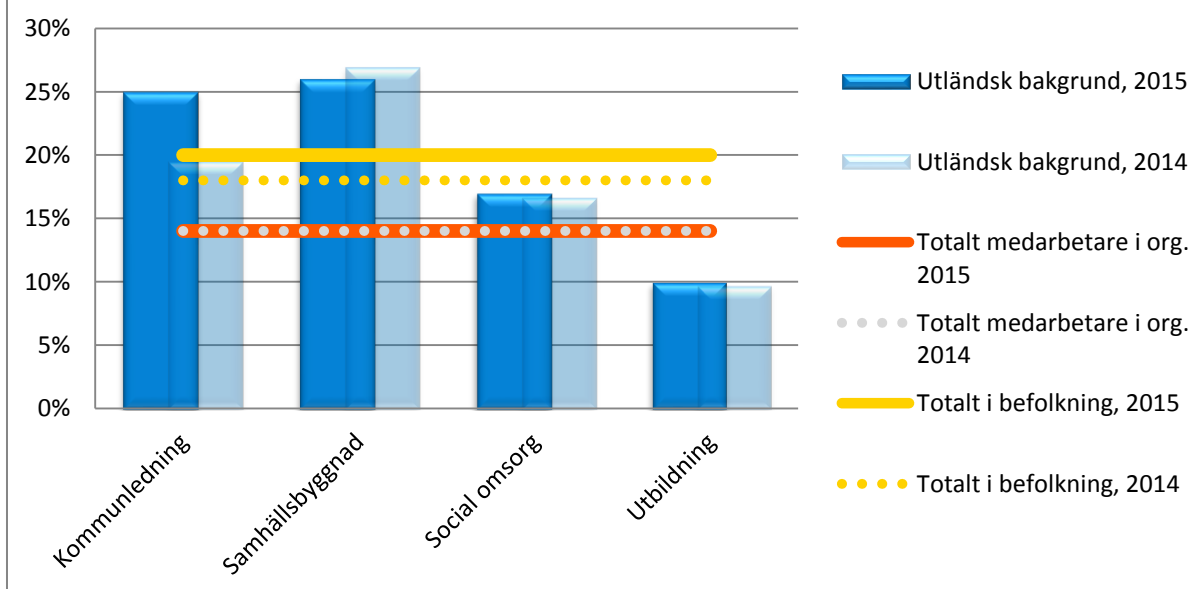
Landskrona - representation i kommunens förvaltningar



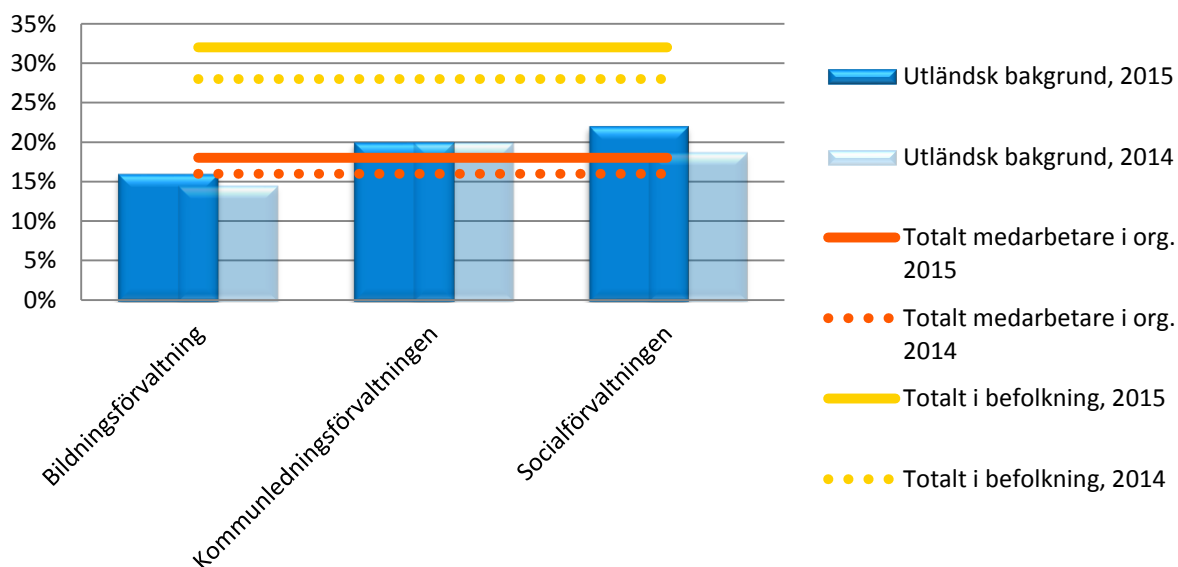
Perstorp - representation i kommunens förvaltningar



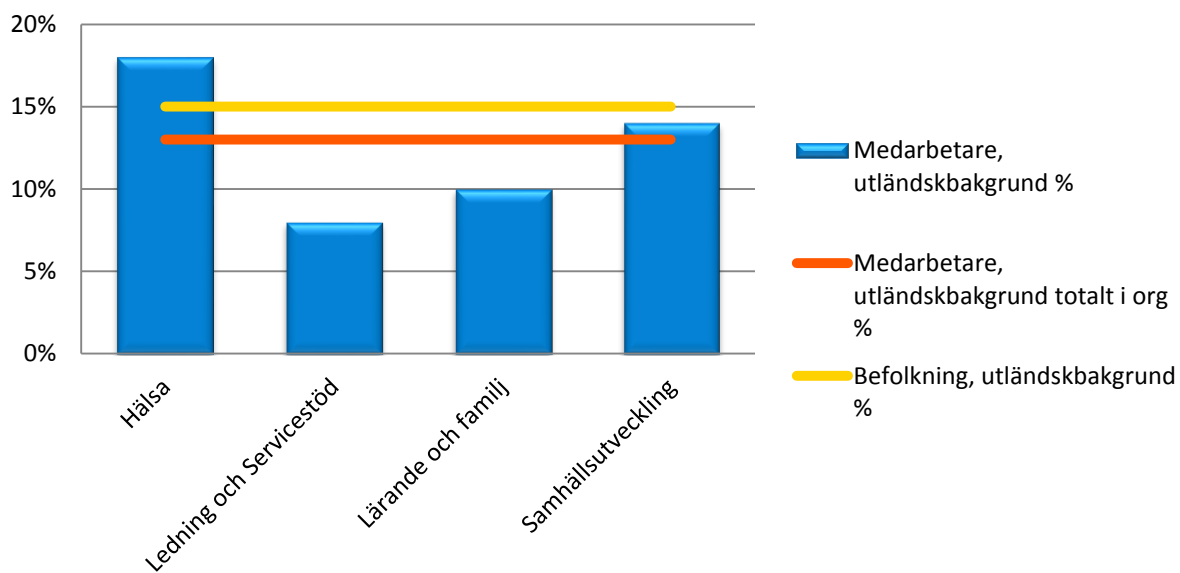
Svalöv - representation i kommunens förvaltningar



Åstorp - representation i kommunens förvaltningar

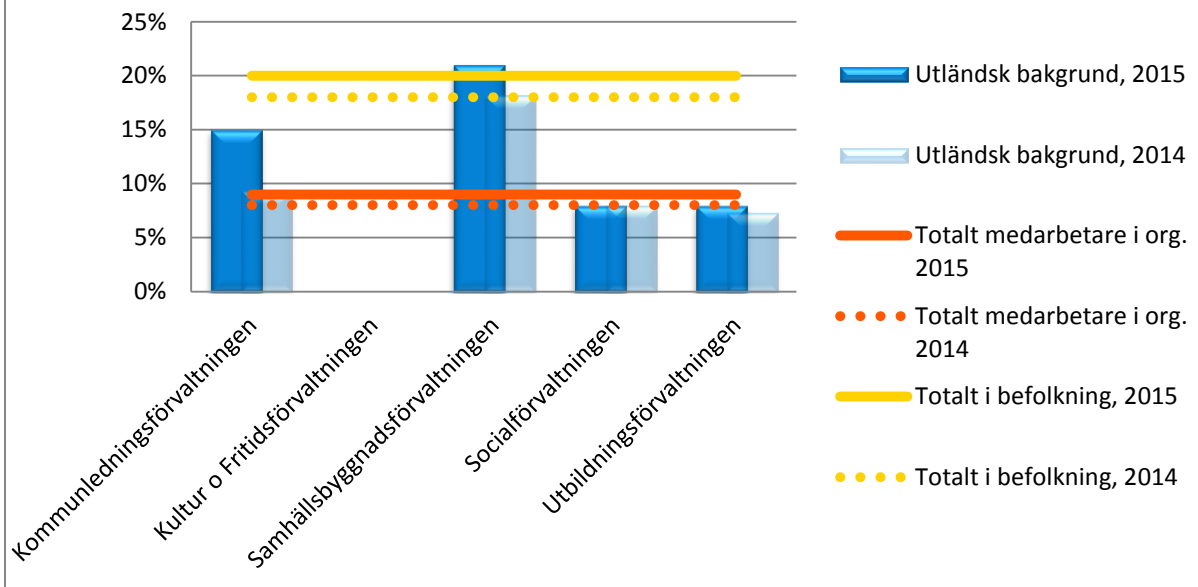


Ängelholm* - representation i kommunens förvaltningar



**Ängelholm har genomfört en omorganisation under 2015 och därför kan inte statistiska resultaten jämföras med 2014 års siffror.*

Örkelljunga - representation i kommunens förvaltningar



Utländsk bakgrund samt könsfördelning bland personer med chefsbefattningar A, B, C och L, år 2015 jämfört med 2014.

Familjen Helsingborg

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	28 %	42 %	72 %	59 %
B	54 %	57 %	46 %	43 %
C	73 %	70 %	27 %	30 %
L	65 %	65 %	35 %	35 %
Total andel av medarbetare	80 %	80 %	20 %	20 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	7 %	7 %	93 %	93 %
B	9 %	7 %	91 %	93 %
C	9 %	7 %	91 %	93 %
L	12 %	12 %	88 %	88 %
Total andel av medarbetare	18 %	17 %	82 %	83 %

- A Chef direkt underställd alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse. Har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.
- Exempel: Kommunchef, landstingsdirektör, förvaltningschef (kan vara underställd kommunchef/ landstingsdirektör)*
- B Chef på mellanchefsnivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhetsområde (är i regel direkt underställd förvaltningschef).
- Exempel: Avdelningschef, verksamhetschef motsvarande, chef för andra chefer samt stabschefer*
- C 1:a linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde.
- Exempel: Enhetschef*
- L Arbetstagare med lednings- och samordningsansvar med begränsat ansvar.
- Exempel: Biträdande chef, gruppleddare, arbetsledare, biträdande rektor. Läkare som fullgör bakjour, läkare med medicinsket ansvarsområde.*

Bjuv

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	iu	iu	iu	iu
B	iu	89 %	iu	11 %
C	74 %	77 %	26 %	23 %
L	67 %	67 %	33 %	33 %
Total andel av medarbetare	83 %	84 %	17 %	16 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	iu	14 %	lu	86 %
B	15 %	11 %	85 %	89 %
C	7 %	6 %	93 %	94 %
L	17 %	13 %	83 %	87 %
Total andel av medarbetare	17 %	15 %	83 %	85 %

Båstad

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	iu	iu	lu	iu
B	62 %	63 %	38 %	37 %
C	59 %	60 %	41 %	40 %
L	75 %	67 %	25 %	33 %
Total andel av medarbetare	82 %	86 %	18 %	14 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	17 %	13 %	83 %	88 %
B	0 %	0 %	100 %	100 %
C	5 %	3 %	95 %	97 %
L	0 %	0 %	100 %	100 %
Total andel av medarbetare	13 %	11 %	87 %	89 %

Helsingborg

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	50 %	46 %	50 %	54 %
B	50 %	55 %	50 %	45 %
C	77 %	70 %	23 %	30 %
L	69 %	69 %	31 %	31 %
Total andel av medarbetare	81 %	80 %	19 %	20 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	11 %	14 %	89 %	86 %
C	10 %	7 %	90 %	83 %
L	10 %	11 %	90 %	89 %
Total andel av medarbetare	22 %	21 %	78 %	79 %

Höganäs

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	iu	iu	iu	lu
B	57 %	52 %	43 %	48 %
C	83 %	82 %	17 %	19 %
L	iu	iu	iu	lu
Total andel av medarbetare	78 %	78 %	22 %	22 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	29 %	14 %	71 %	86 %
B	5 %	0 %	95 %	100 %
C	11 %	9 %	89 %	91 %
L	iu	iu	iu	lu
Total andel av medarbetare	14 %	13 %	86 %	87 %

Klippan

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	17 %	0 %	83 %	100 %
B	47 %	38 %	53 %	63 %
C	77 %	74 %	23 %	26 %
L	iu	iu	iu	lu
A	78 %	81 %	22 %	19 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	7 %	0 %	93 %	100 %
C	5 %	3 %	95 %	97 %
L	22 %	21 %	78 %	79 %
Total andel av medarbetare	15 %	13 %	85 %	87 %

Landskrona

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	45 %	40 %	55 %	60 %
B	55 %	51 %	45 %	49 %
C	72 %	71 %	28 %	29 %
L	47 %	45 %	53 %	55 %
Total andel av medarbetare	78 %	81 %	22 %	19 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	10 %	7 %	90 %	93 %
C	14 %	8 %	86 %	92 %
L	26 %	26 %	74 %	74 %
Total andel av medarbetare	25 %	24 %	75 %	76 %

Perstorp

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	0 %	67 %	100 %	33 %
C	45 %	48 %	55 %	52 %
L	75 %	60 %	25 %	40 %
Total andel av medarbetare	77 %	81 %	23 %	19 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	0 %	0 %	100 %	100 %
C	0 %	0 %	100 %	100 %
L	0 %	0 %	100 %	100 %
Total andel av medarbetare	17 %	14%	83 %	86 %

Svalöv

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	38 %	iu	62 %	iu
B	63 %	64 %	37 %	36 %
C	100 %	100 %	0 %	0 %
L	78 %	75 %	22 %	25 %
Total andel av medarbetare	80 %	81 %	20 %	19 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	13 %	100 %	87 %
B	13 %	9 %	87 %	91 %
C	7 %	0 %	93 %	100 %
L	0 %	0 %	100 %	100 %
Total andel av medarbetare	14 %	14%	86 %	85 %

Åstorp

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	100 %	67 %	iu	33 %
B	50 %	50 %	50 %	50 %
C	78 %	iu	22 %	iu
L	50 %	48 %	50 %	52 %
Total andel av medarbetare	83 %	85 %	17 %	15 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	0 %	0 %	100 %	100 %
C	11 %	16 %	89 %	84 %
L	18 %	14 %	82 %	86 %
Total andel av medarbetare	18 %	16 %	82 %	84 %

Ängelholm

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	iu	iu	iu	iu
B	72 %	65 %	28 %	35 %
C	66 %	63 %	34 %	37 %
L	69 %	64 %	31 %	36 %
Total andel av medarbetare	80 %	80 %	20 %	20 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	17 %	18 %	83 %	82 %
B	11 %	2 %	89 %	98 %
C	10 %	12 %	90 %	88 %
L	3 %	8 %	97 %	92 %
Total andel av medarbetare	13 %	12 %	87 %	88 %

Örkelljunga

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	♀	♀	♂	♂
A	40 %	60 %	60 %	40 %
B	iu	20 %	100 %	80 %
C	58 %	59 %	42 %	41 %
L	20 %	20 %	80 %	80 %
Total andel av medarbetare	84 %	83 %	16 %	17 %

	2015	2014	2015	2014
Ansvar	Utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Svensk bakgrund	Svensk bakgrund
A	0 %	0 %	100 %	100 %
B	0 %	0 %	100 %	100 %
C	10 %	7 %	90 %	93 %
L	0 %	0 %	100 %	100 %
Total andel av medarbetare	9 %	8 %	91 %	92 %

Andel med utländsbakgrund bland visstidsanställda jmf med andel med utländsbakgrund bland samtliga anställda, 2015 jämfört med 2014.

Familjen Helsingborg 2015

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	27 %	26 %
Tillsvidareanställda	17 %	16 %
Samtliga medarbetare	18 %	17%

Bjuv

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	26 %	21 %
Tillsvidareanställda	15 %	15 %
Samtliga medarbetare	17 %	15 %

Båstad

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	22 %	18 %
Tillsvidareanställda	10 %	9 %
Samtliga medarbetare	13 %	11 %

Helsingborg

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	33 %	35 %
Tillsvidareanställda	20 %	19 %
Samtliga medarbetare	22 %	21 %

Höganäs

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	21 %	19 %
Tillsvidareanställda	13 %	12 %
Samtliga medarbetare	14 %	14 %

Klippan

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	21 %	18 %
Tillsvidareanställda	13 %	13 %
Samtliga medarbetare	15 %	14 %

Landskrona

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	38 %	23 %
Tillsvidareanställda	24 %	23 %
Samtliga medarbetare	25 %	24 %

Perstorp

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	27 %	15 %
Tillsvidareanställda	15 %	14 %
Samtliga medarbetare	17 %	14 %

Svalöv

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	22 %	19 %
Tillsviareanställda	14 %	14 %
Samtliga medarbetare	14 %	14 %

Åstorp

Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	29 %	26 %
Tillsviareanställda	17 %	15 %
Samtliga medarbetare	18 %	16 %

Ängelholm

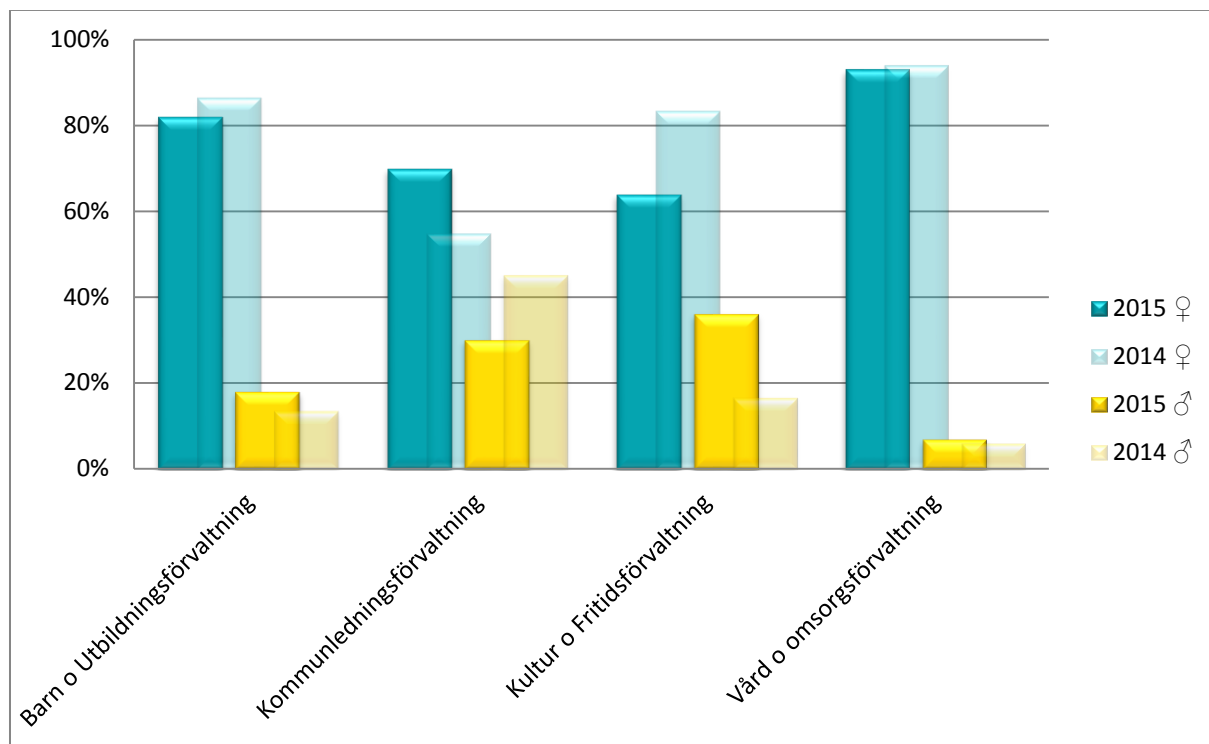
Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	23 %	27 %
Tillsviareanställda	12 %	10 %
Samtliga medarbetare	13 %	12 %

Örkelljunga

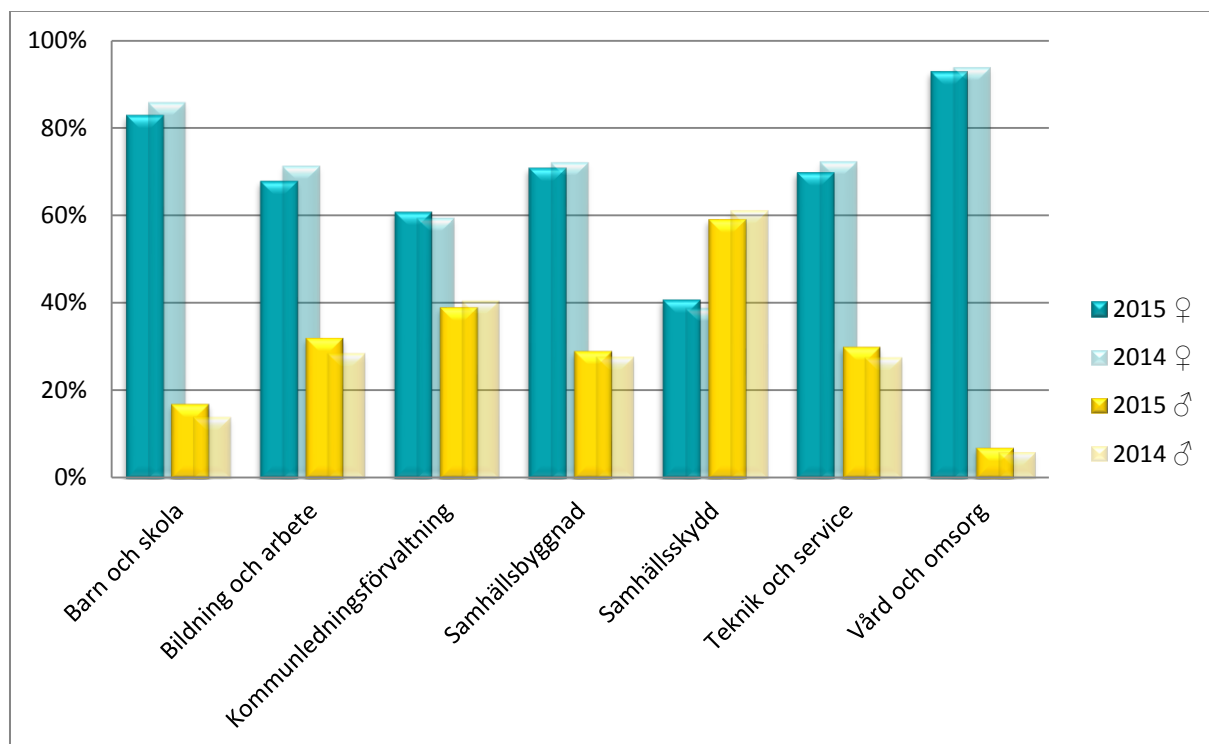
Anställningsform	Utländsk bakgrund 2015	Utländsk bakgrund 2014
Visstidsanställda	11 %	9 %
Tillsviareanställda	8 %	8 %
Samtliga medarbetare	9 %	8 %

Fördelning av kvinnor/ män i olika förvaltningar, 2015 jämfört med 2014.
(Jämn könsfördelning - det vill säga minst 60/40)

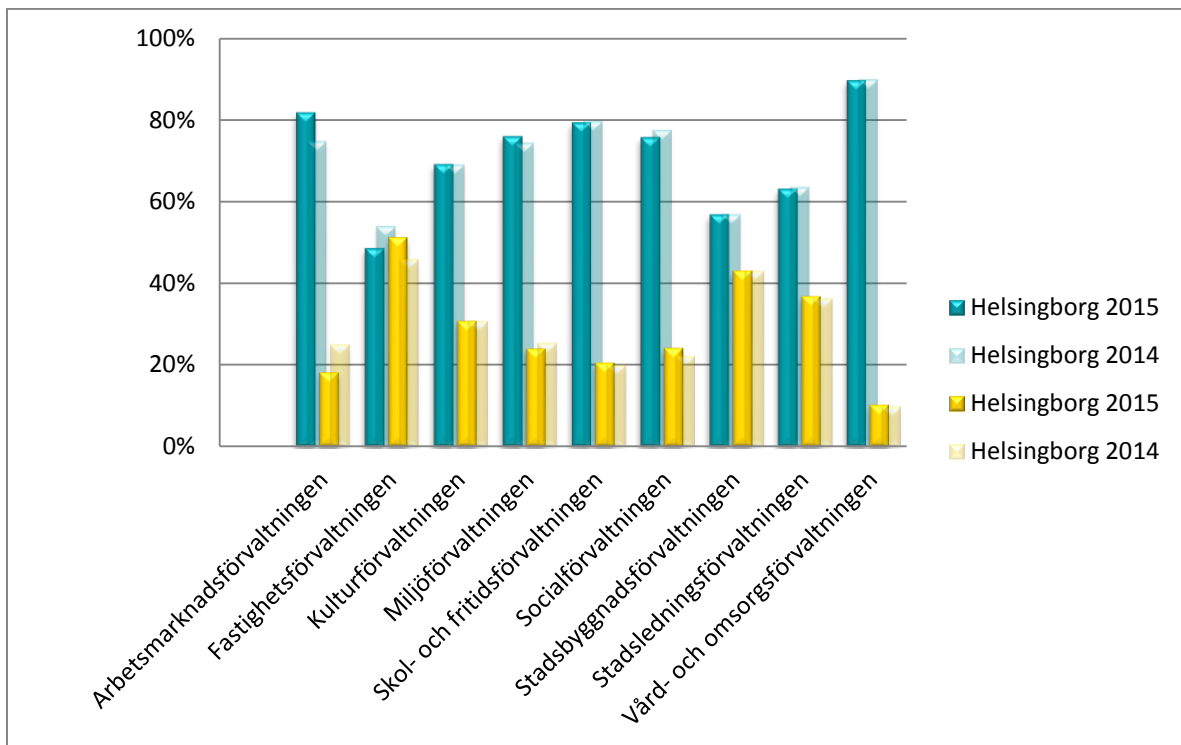
Bjuv



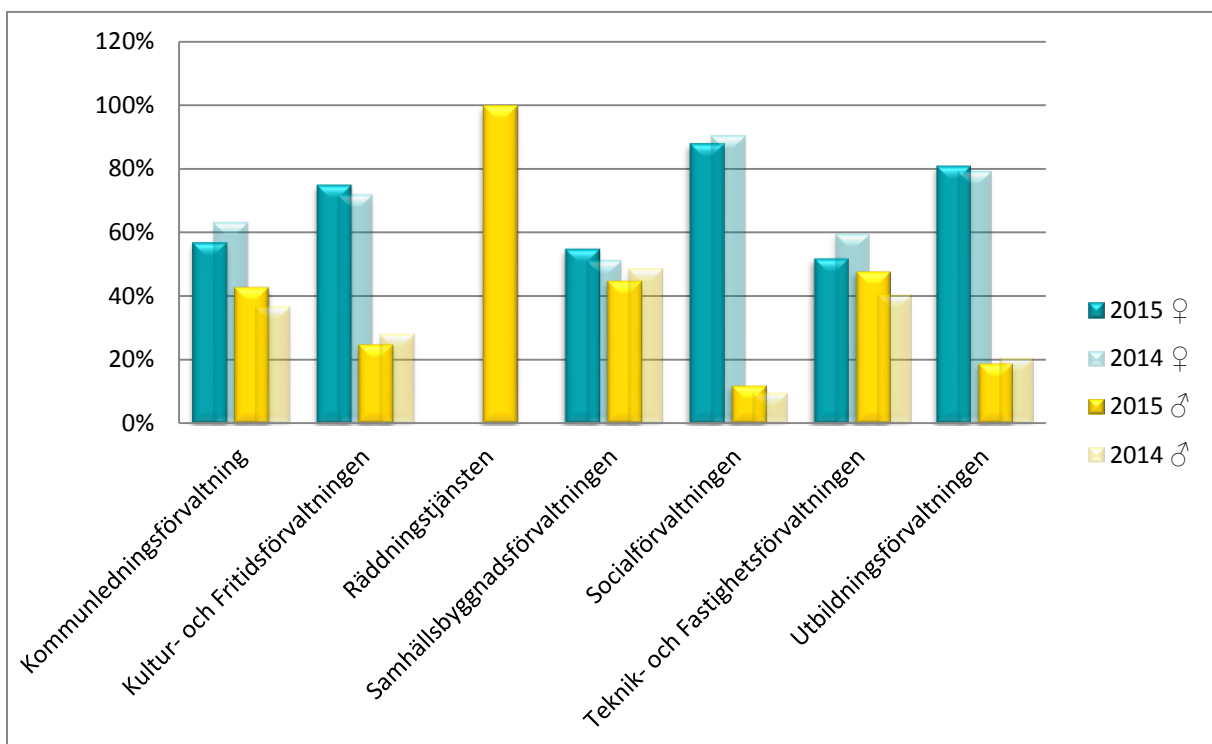
Båstad



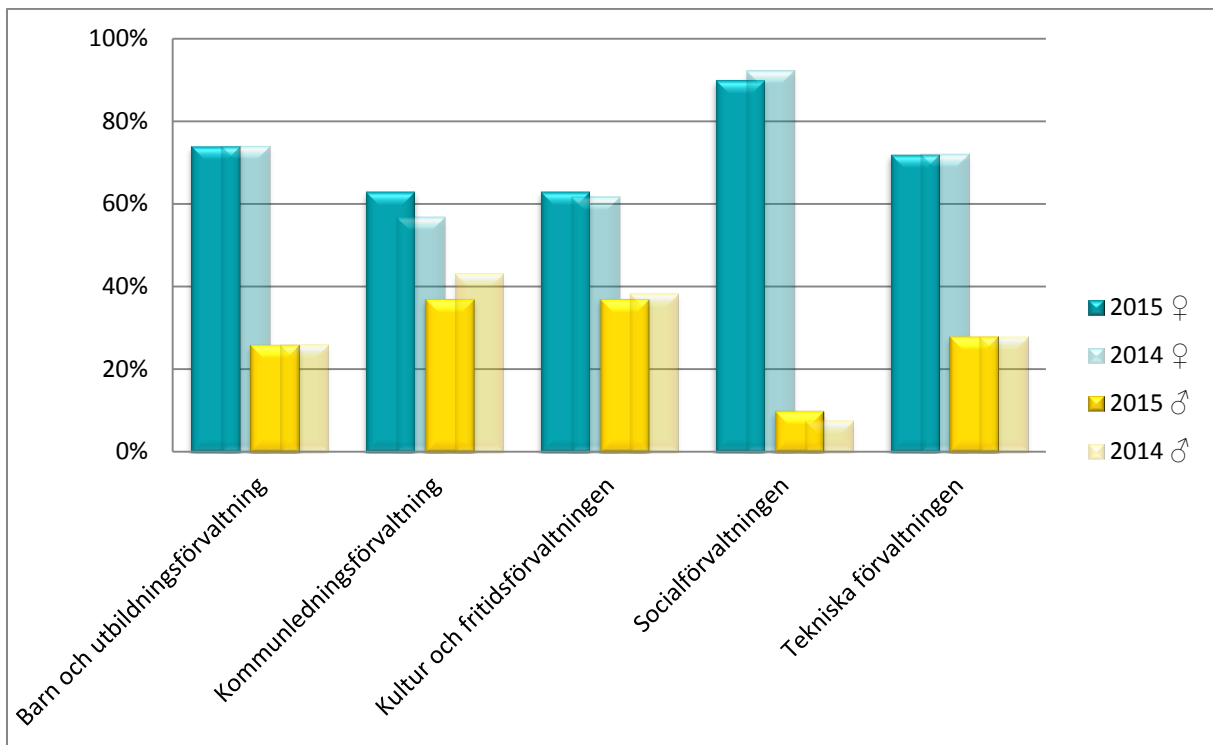
Helsingborg



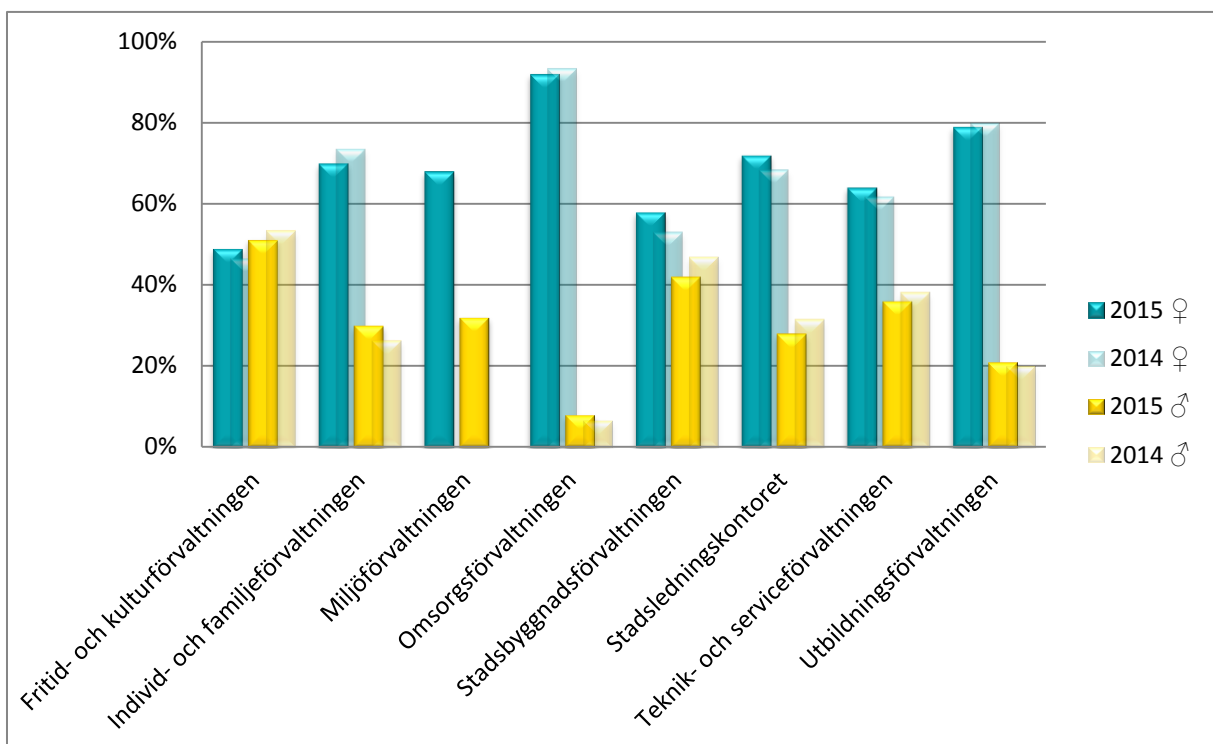
Höganäs



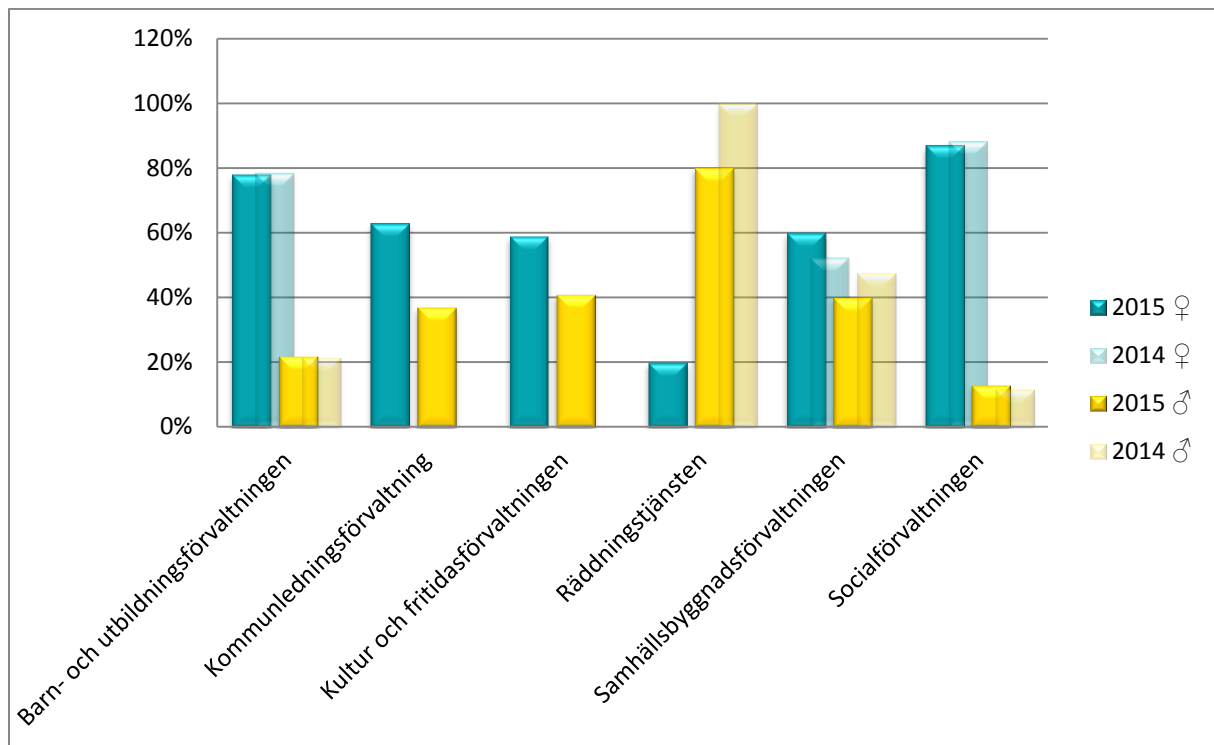
Klippan



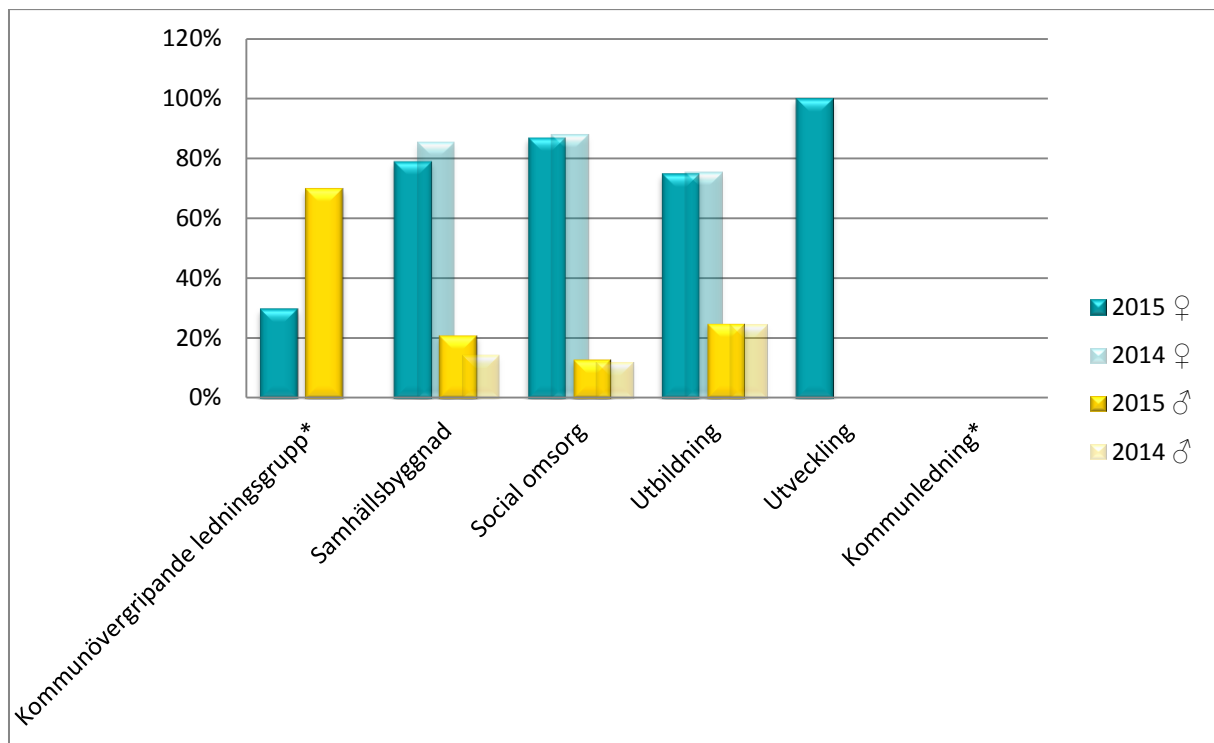
Landskrona



Perstorp

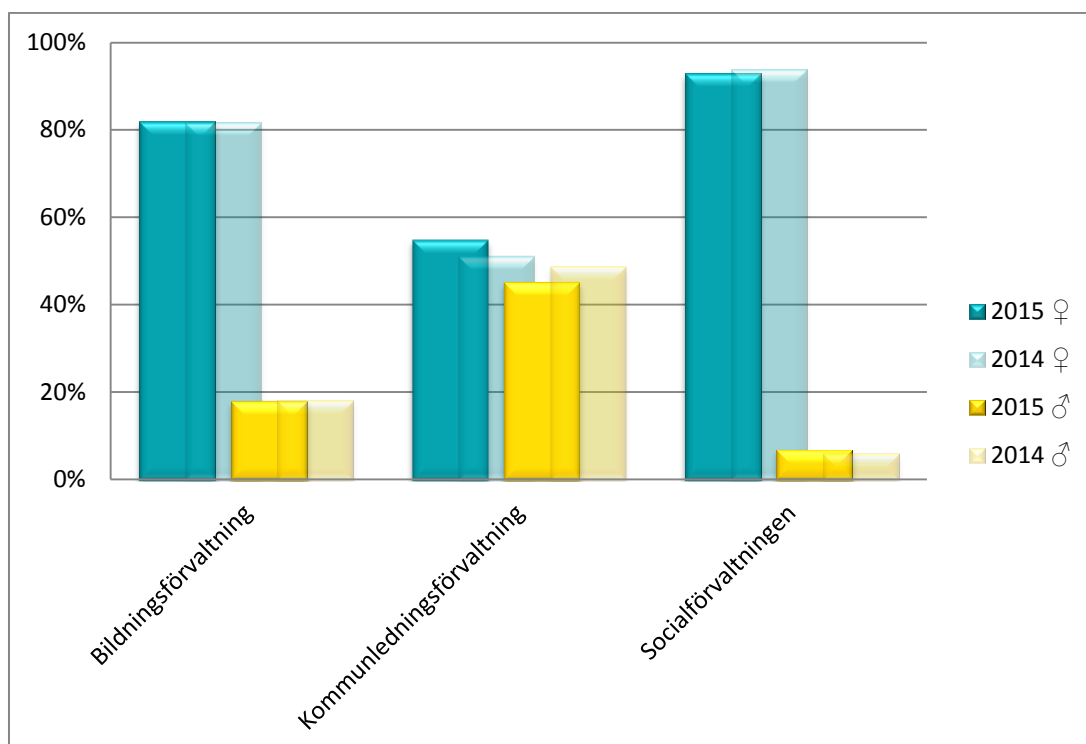


Svalöv

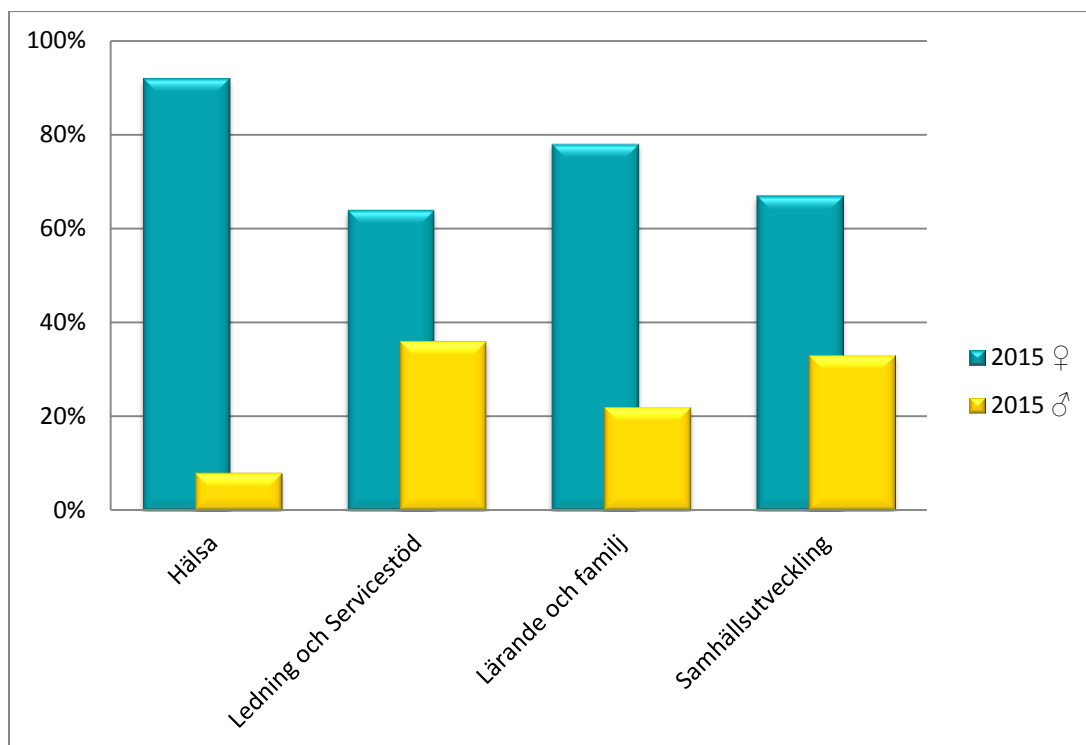


*Kommunövergripande ledningsgrupp har inga underlag från 2014 och kommunledningen har inget underlag för både 2014 och 2015.

Åstorp

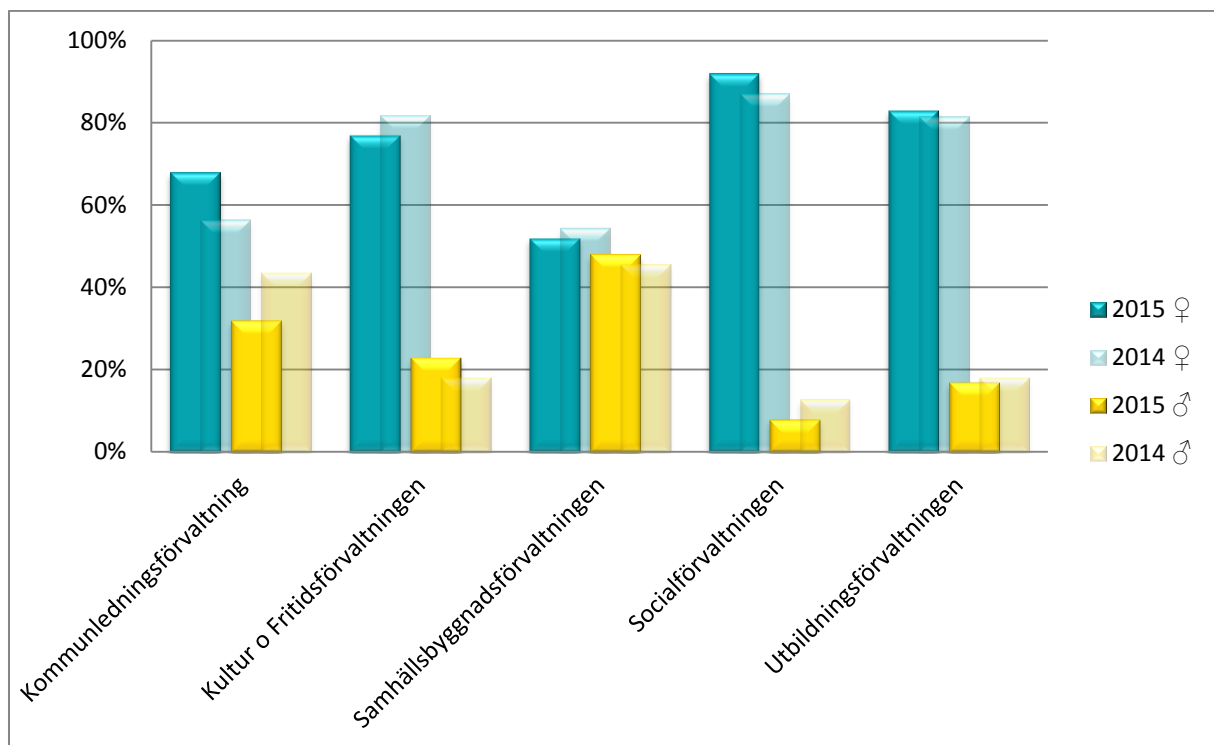


Ängelholm*

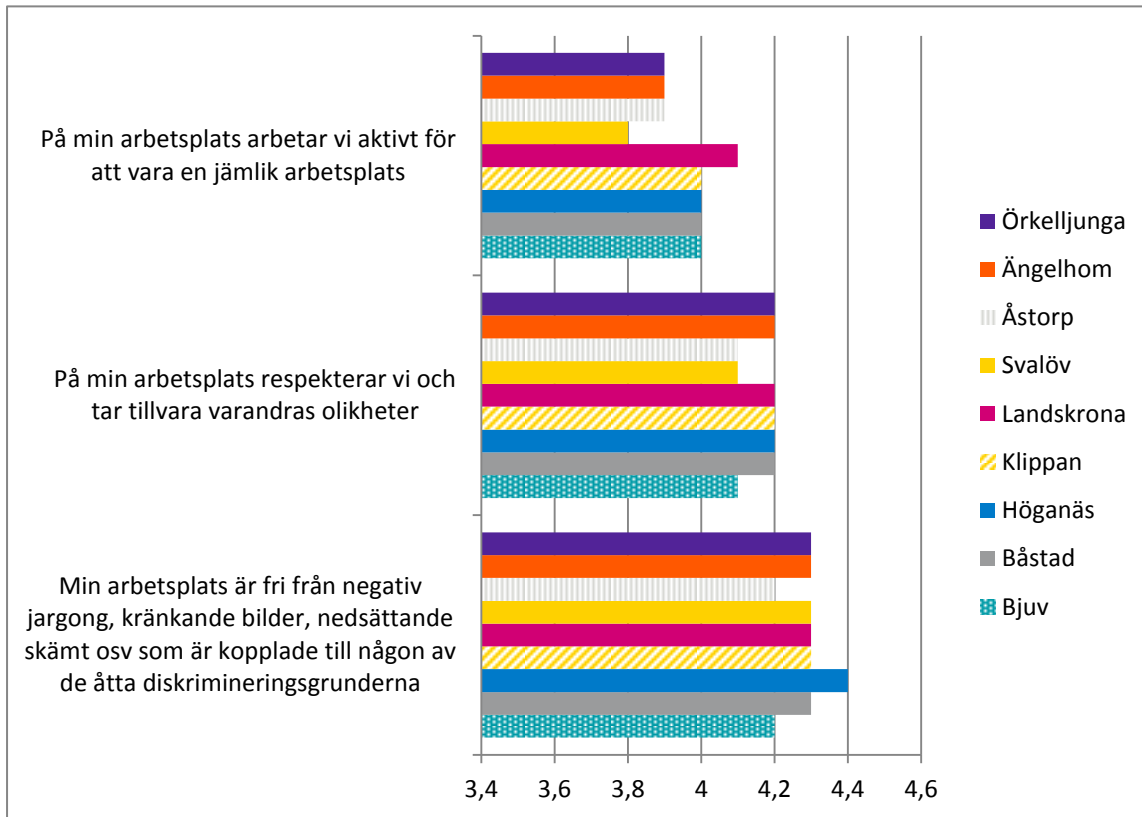


*Ängelholm har genomfört en omorganisation under 2015 och därför kan inte statistiska resultaten jämföras med 2014 års siffror.

Örkelljunga



Inkluderande arbetsklimat och organisationskultur (2014 års siffror – medarbetarundersökning genomförs vartannat år)



Bilaga 1

Tabellen beskriver vad målsättningen att ”stänga gapet” mellan befolkningssammansättning och personalsammansättning gällande utländsk bakgrund innebär för respektive kommun under en tioårs period med start år 2016.

	Utländsk bakgrund medarb %	Utländsk bakgrund befolkning %	Skillnad antal med utländsk bakgrund nu jmf med om speglat befolkningen	Ökat antal med utländsk bakgrund/år för att utjäma skillnaden på 10 år	Personal-omsättning inkl pension 2015	Antal personer som omsätts	Antal rekryteringar med utländskbakgrund för att upprätthålla 2016 nivå	Antal rekryteringar med utländskbakgrund för att "stänga gapet"	Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade för att stänga gapet på 10 år
Bjuv	17%	29%	149	15	10%	114	19	34	30%
Båstad	13%	16%	37	4	9%	115	15	19	16%
Helsingborg	22%	32%	827	83	8%	665	146	229	34%
Höganäs	14%	17%	53	5	9%	177	24	30	17%
Klippan	15%	21%	83	8	8%	116	17	26	22%
Landskrona	25%	37%	387	39	10%	314	78	117	37%
Perstorp	17%	28%	64	6	10%	55	9	16	28%
Svalöv	14%	20%	60	6	9%	97	14	20	21%
Åstorp	18%	32%	157	16	11%	127	23	38	30%
Ängelholm	13%	15%	73	7	8%	251	33	40	16%
Örkelljunga	9%	20%	113	11	9%	86	8	19	22%
Totalt Fam Hbg	18%	27%	2084	208	8%	1866	336	544	29%