

Mångfaldsrapport år 2019

Familjen Helsingborg

Upprättad av: Projektgrupp Mångfald, Familjen Helsingborg

Projektledare: Sabina Hadzajlic, Bjuvs kommun

Datum: 2019-10-20

Sammanfattning

Huvudmål 1: Personalsammansättningen avseende utländsk bakgrund/svensk bakgrund bör på tio års sikt förändras så att den speglar befolkningssammansättningen.

- Bland de anställda i kommunerna inom Familjen Helsingborg är andelen med utländsk bakgrund (20%) betydligt lägre än andelen utländsk befolkning som helhet (32 %). Denna skillnad blir ett gap mellan personalsammansättning och befolkningssammansättning. Gapet har ökat det senaste året.
- Gapet är dock olika stort i olika kommuner. Som störst är det i Bjuv och Åstorp (14%) och allra minst är det i Båstad (3%), Höganäs och Ängelholm (4%). Att få personalsammansättningen att spegla befolkningssammansättningen i respektive kommun måste därför utgå från respektive kommuns förutsättningar och möjligheter.
- Nyckeln till en förändrad personalsammansättning ligger i vår förmåga att rekrytera människor med annan bakgrund än svensk. Tidigare år har andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund varit det mätetal som haft en betydande ökning. Dock har majoriteten av kommunerna det senaste året minskat andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund. Endast Höganäs och Svalöv har ökat andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund.
- För att kunna identifiera diskriminerande strukturer är det viktigt att vi studerar flera variabler. Därför studerar vi även representationen i chefsleden. När vi studerar dessa siffror ser vi att det skedde en positiv förändring mellan 2016 och 2017 i alla chefsled. Dock har det skett en minskning det senaste året.

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.

- En målsättning för Familjen Helsingborg är att jämna ut könsfördelningen inom våra organisationer. Andelen kvinnliga chefer på A, B respektive C-nivå har ökat mellan 2014 och 2018 i Familjen Helsingborg.
- När vi studerar statistik över andel kvinnliga chefer i förhållande till andel anställda kvinnor så varierar det över åren. Det är tydligt att det inte finns samma starka dominans av kvinnor i chefsleden som det gör i våra organisationer totalt.
- Tidigare rapporter visar på att det generellt kan sägas att fördelningen av anställda kvinnor och män i organisationerna är relativt jämn i kommunledningsförvaltningar och samhällsbyggnadsförvaltningar. Samtidigt är det fortfarande så att kvinnor starkt dominerar vård- och omsorgsförvaltningar, socialförvaltningar och barn- och

utbildningsförvaltningar, förvaltningar som oftast anses vara kvinnligt kodade yrken. Män dominerar nästan helt räddningstjänsten i de flesta kommuner, som är ett manligt kodat yrke.

Huvudmål 3: Inkluderande arbetsklimat och organisationskultur

- Detta målområde utgår i årets mångfaldsrapport. Verktyg för att fånga arbetsklimat och organisationskultur är bland annat medarbetarundersökningen. Eftersom kommunerna använder sig av olika frågor i medarbetarundersökningen och även genomför dessa vid olika perioder så är inte resultaten längre jämförbara mellan kommunerna.
- Utöver medarbetarundersökningen finns det andra verktyg som möjliggör en förändring i våra organisationer, så som utbildningsinsatser kring normkritiskt tänk, stöd till chefer genom APT-material, övningar och inspiration.

Inledning

Sedan 2014 har Familjen Helsingborg sammanställt och presenterat en mångfaldsrapport om året. I tidigare Mångfaldsrapporter har antal mätetal varierat och mellan 7–10 mätetal har presenterats i olika utsträckning. Analysen av tidigare rapporter visar på att det med ett stort antal mätetal är svårt att dra slutsatser samt att se korrelationer och samband mellan mätetalen. Därför fattades beslut i HR-chefsnätverket att fokusera på ett minskat antal mätetal utifrån övergripande huvudmål, som presenteras i denna rapport.

Målsättningen är:

- Att analysen av tidigare mångfaldsrapporter och resultatet av denna rapport bidrar till ökad kunskap om nuläget i Familjen Helsingborg.
- Att resultatet inspirerar till vidare arbete i frågan med fokus på en öppen och inkluderande region som ser vinsterna med att arbeta med mångfaldsfrågor.

Syftet med mångfaldsrapporten är att sammanställa ett underlag för Familjen Helsingborgs medlemskommuner. Vidare är syftet att belysa och analysera de olika mätetalen samt påvisa mönster över åren.

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 presenteras även en omvärldsanalys som bidrar med nyttiga perspektiv. Det är även tydligt att kommunerna inom Familjen Helsingborg står inför olika utmaningar och utgår från olika förutsättningar. Därför är rekommendationen att ta vidare analysarbetet i respektive kommun, identifiera behov och åtgärder och arbeta vidare med frågorna utifrån respektive kommuns behov och förutsättningar.

Rapportens inledning består av en sammanfattning. Därefter följer en bakgrund samt resultatet med tillhörande statistik. Omvärldsbevakning, analys och förslag på åtgärder presenteras som en slutsats. Till rapporten finns även en bilaga innehållandes detaljerade resultat för respektive kommun samt metod och definitioner.

Bakgrund

”För Skåne Nordväst 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 Skåne Nordväst.”

- **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 som årligen följs upp utifrån ett antal mätetal.

Huvudmålen är:

- **Huvudmål 1:** Personalsammansättningen avseende utländsk bakgrund/svensk bakgrund bör på tio års sikt förändras så att den speglar befolkningssammansättningen.
- **Huvudmål 2:** Kommunerna i Familjen Helsingborg ska verka för att jämna ut könsfördelningen i alla verksamheter och på samtliga nivåer.
- **Huvudmål 3:** Inkluderande arbetsklimat och organisationskultur.

Föreliggande rapport är den femte rapporten som tagits fram. Rapporten har fokus på huvudmål 1 och huvudmål 2, och statistiken baseras på siffror från 2018.

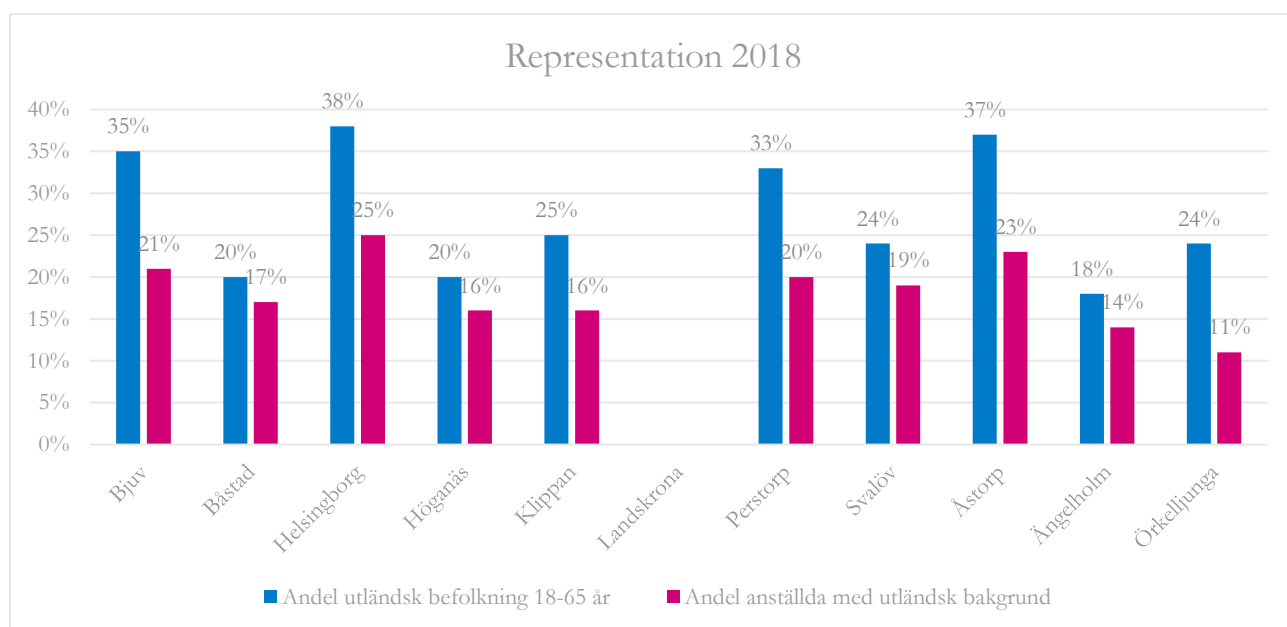
Resultat

Huvudmål 1: Personalsammansättningen avseende utländsk bakgrund/svensk bakgrund bör på tio års sikt förändras så att den speglar befolkningssammansättningen.

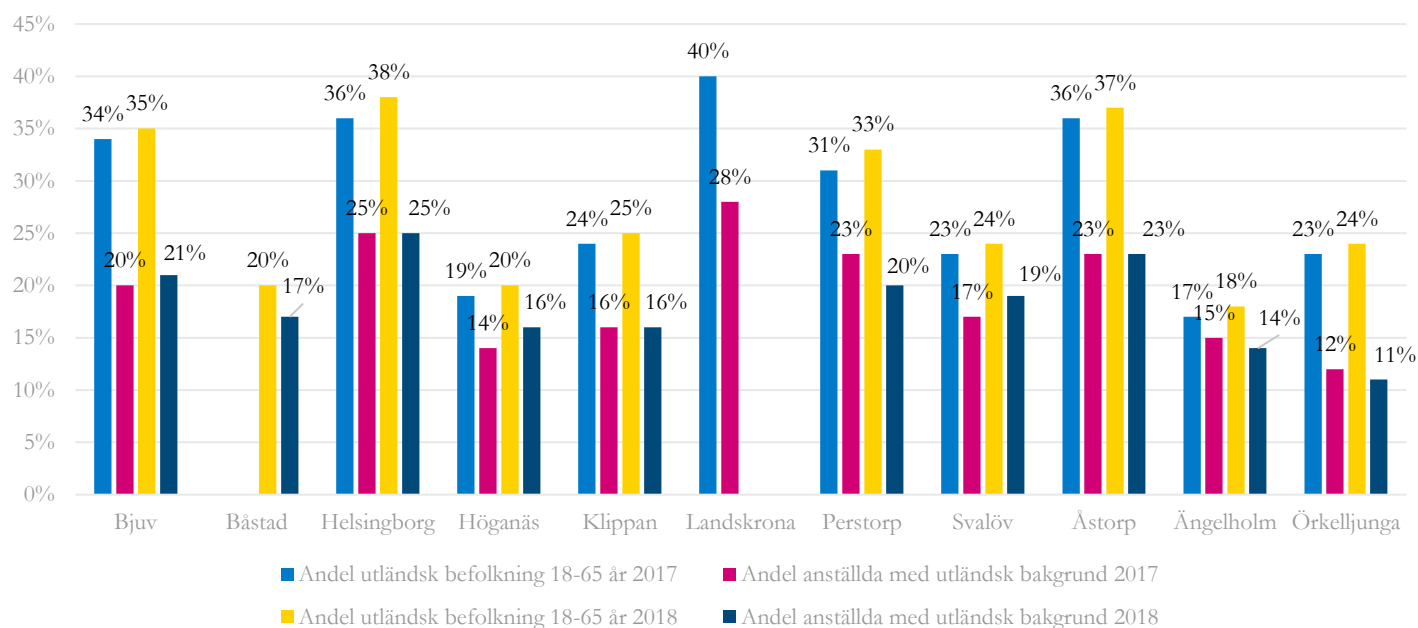
Mätetal 1: Andel anställda med utländsk bakgrund inom kommunen jmf med andel utländsk befolkning i kommunen, år 2018

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

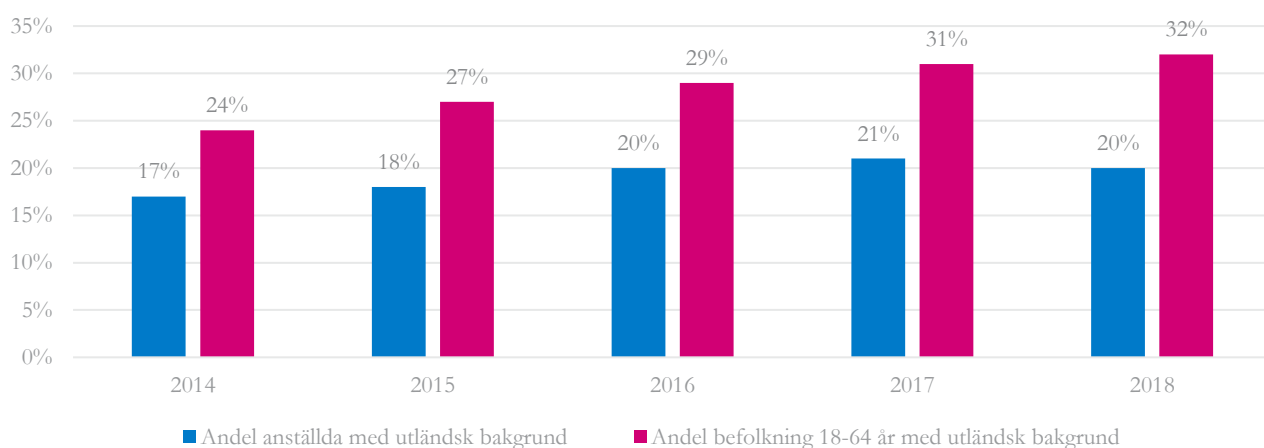
Mätdatum 31 december respektive år.



Representation 2017-2018



Representation kommunal organisation jfr med befolkning 2014-2018, Familjen Helsingborg



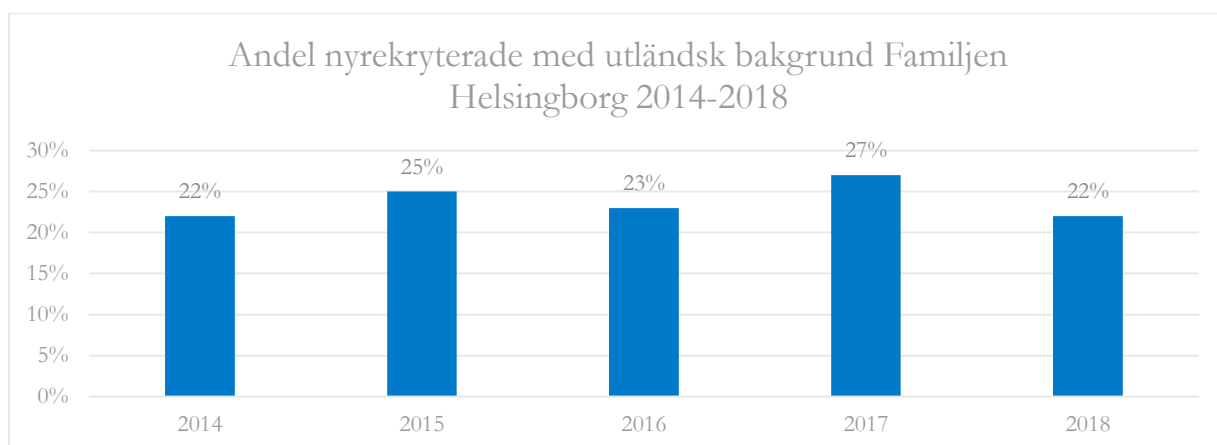
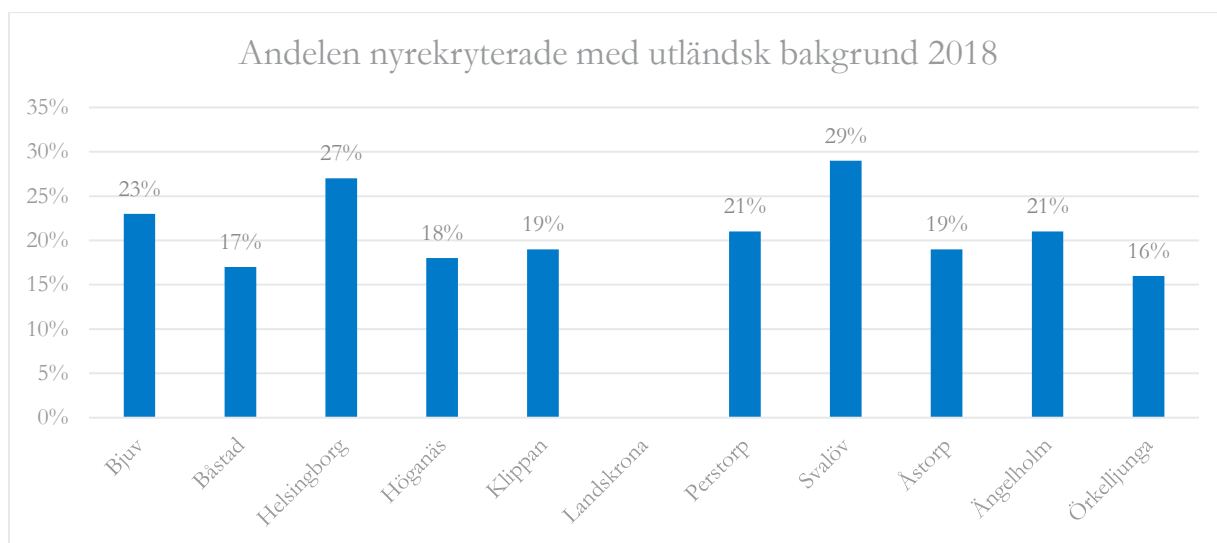
Gapet är dock olika stort i olika kommuner. Som störst är det i Bjuv, Helsingborg, Perstorp och Åstorp. Allra minst är gapet i Båstad, Höganäs, Svalöv och Ängelholm. Att få personalsammansättningen att spegla befolkningsammansättningen är därmed en olika stor utmaning för olika kommuner, där vi kan finna goda exempel och lära av varandra.

Dessutom bör **mätetal 1** analyseras i relation till **mätetal 2** som står för andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund och presenteras nedan. **Rekrytering är nyckeln till en förändrad personalsammansättning.**

Mätetal 2: Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade under 2018.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Mätdatum 31 december respektive år.



Graferna visar på hur väl kommunerna har lyckats med att rekrytera personal med utländsk bakgrund och på sikt bör detta även ge effekt på **mätetal 1** och påverka hur väl personalsammansättningen speglar befolkningsammansättningen. Vi kan konstatera ett trendbrott från tidigare år där andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund minskar i nästa alla kommuner, förutom i Höganäs och Svalöv.

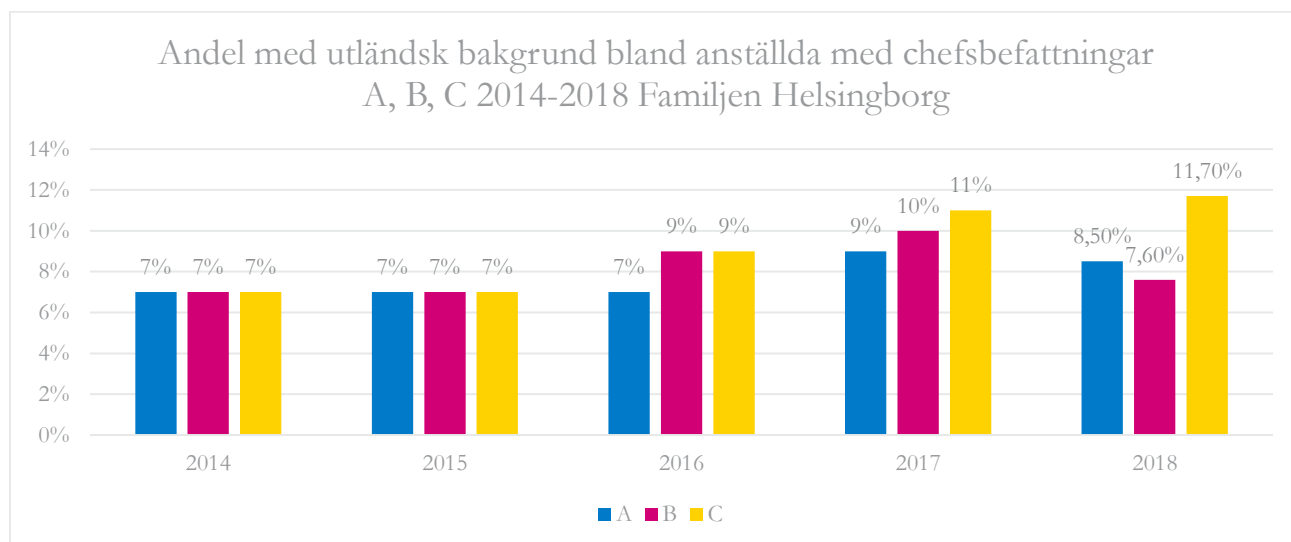
	BJUV	BÅS	HBG	HÖG	KLI	LKA	PERS	SVA	ÅST	ÄHM	ÖRK	Familjen Helsingborg
2014	14 %	8 %	27 %	16 %	16 %	42 %	33 %	15 %	29 %	21 %	12 %	22 %
2015	20 %	20 %	26 %	18 %	22 %	32 %	36 %	10 %	22 %	19 %	14 %	25 %
2016	22 %	20 %	32 %	iu	19 %	iu	37 %	20 %	22 %	20 %	15 %	23 %
2017	30 %	iu	30 %	11 %	23 %	20 %	39 %	23 %	27 %	23 %	23 %	27 %
2018	23 %	17 %	27 %	18 %	19 %	iu	21 %	29 %	19 %	21 %	16 %	23%

Mätetal 3: Andel med utländsk bakgrund bland personer med chefsbefattningar A, B, C jämfört med total andel anställda med utländsk bakgrund bland anställda, år 2018.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande. Mätdatum 31 december respektive år.

2018				
Andel chefer med utländsk bakgrund	A - Chef direkt underställd alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse.	B - Chef på mellanchefsnivå.	C – Första linjens chef	Andel anställda med utländsk bakgrund
Bjuv	-	9 %	8 %	21 %
Båstad	-	9 %	11 %	17 %
Helsingborg	10 %	7 %	11 %	25 %
Höganäs	20 %	-	10 %	16 %
Klippan	33 %	10 %	11 %	16 %
Landskrona	-	-	-	-
Perstorp	-	-	13 %	20 %
Svalöv	-	9 %	9 %	19 %
Åstorp	-	9 %	18 %	23 %
Ängelholm	17 %	10 %	10 %	14 %
Örkelljunga	-	-	6 %	11 %

För att kunna identifiera diskriminerande strukturer är det viktigt att vi studerar flera variabler. Därför studerar vi även representationen i chefsleden. När vi studerar dessa siffror ser vi att det skedde en positiv förändring mellan 2016 och 2017 i alla chefsled. Dock har det skett en minskning på A och B-nivå det senaste året, när vi tittar på de övergripande siffrorna nedan för Familjen Helsingborg.



Huvudmål 2: 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 4: Andel kvinnliga chefer, totalt i %

Nyckeltal hämtade från Familjen Helsingborgs nyckeltalsgrupp inom HR.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande.

Avtal: Allmänna bestämmelser, AB.

Mätdatum 31 december respektive år.

När vi studerar statistik över andel kvinnliga chefer är det tydligt att det inte finns samma starka dominans av kvinnor i chefsleden som det gör i våra organisationer totalt.

ÅR	BJUV	BÅS	HBG	HÖG	KLIP	LKA	PERS	SVAL	ÅST	ÄHM	ÖLA
2018	73,7	69,0	72,8	48,0	61,3	71,6	48,4	75,0	64,0	73,2	65,0
2017	75,0	69,0	68,6	66,0	62,2	70,8	50,0	76,7	66,6	68,7	64,0
2016	67,7	63,0	70,1	76,0	58,3	67,5	53,0	75,4	64,2	69,2	60,5
2015	73,0	58,0	70,3	73,0	64,0	65,2	43,7	72,3	70,1	67,5	46,0
2014	75,0	77,0	66,3	75,0	57,3	60,6	51,7	66,0	64,0	62,3	48,8

Andel kvinnliga chefer A, B, C i respektive kommun

2018			
Andel kvinnliga chefer	A - Chef direkt underställd alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse.	B - Chef på mellancheftsnivå.	C – Första linjens chef
Bjuv	33 %	91 %	74 %
Båstad	20 %	91 %	67 %
Helsingborg	40 %	53 %	76 %
Höganäs	60 %	82 %	74 %
Klippan	50 %	42 %	72 %
Landskrona	-	-	-
Perstorp	20 %	25 %	57 %
Svalöv	25 %	87 %	95 %
Åstorp	100 %	45 %	71 %
Ängelholm	67 %	80 %	72 %
Örkelljunga	60 %	-	59 %

Könsfördelning, andel kvinnor (%) av anställda

ÅR	BJUV	BÅS	HBG	HÖG	KLIP	LKA	PERS	SVAL	ÅST	ÄHM	ÖLA
2018	81,7	88,0	79,5	71,5	76,9	78,8	77,7	78,2	82,3	80,3	81,5
2017	81,6	87,9	79,5	71,0	78,7	78,8	76,9	86,9	82,5	79,3	82,1
2016	83,2	82,5	79,3	71,0	78,7	78,5	77,8	80,9	81,7	79,3	83,3
2015	83,9	89,5	80,6	71,0	79,7	78,0	79,7	80,0	82,9	80,1	83,6
2014	83,6	83,9	79,5	78,0	80,3	78,9	80,9	80,5	83,2	79,7	81,3

Mätetal 5: Andel kvinnor som är chefer i förhållande till andel anställda kvinnor i kommunen, i %.

Nyckeltal hämtade från Familjen Helsingborgs nyckeltalsgrupp inom HR.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Avtal: Allmänna bestämmelser AB.

Mätdatum 31 december respektive år.

ÅR	BJUV	BÅS	HBG	HÖG	KLIP	LKA	PERS	SVAL	ÅST	ÄHM	ÖLA
2018	90	78	92	70	80	91	62	96	78	91	80
2017	92	78	86	93	79	90	65	88	81	87	78
2016	81	76	88	107	74	86	68	93	79	87	73
2015	87	65	87	103	80	84	55	90	85	84	55
2014	90	92	83	96	71	77	64	83	77	78	60

Mätetalet syftar till att belysa hur väl andelen kvinnliga chefer representerar andel anställda kvinnor i respektive kommun. 100 % hade motsvarat en jämställd representation i relation till andel anställda kvinnor.

Familjen Helsingborgs nyckeltalsgrupp inom HR tar varje år fram detta nyckeltal. Huvudmålet från verksamhetsplanen är att kommunerna ska verka för att jämna ut könsfördelningen i alla verksamheter och på samtliga nivåer. Detta mätetal kan bidra med ett perspektiv på hur kommunerna kan arbeta med att jämna ut könsfördelningen på chefsnivå.

Omvärldsbevakning

I rekryteringsrapporten 2018¹ från Sveriges kommuner och landsting (SKL) fastställs att välfärden kommer behöva öka antalet anställda med knappt 200 000 personer fram till 2026, om inga förändringar sker. Därutöver förväntas cirka 300 000 medarbetare gå i pension under perioden.

Antalet pensioneringar är dock färre än i SKL:s tidigare prognos. Behovsökning och pensionsavgångar fram till 2026 summeras till 508 000 personer. Störst är behovsökningen inom äldreomsorg och gymnasieskola

Region Skåne fastställer i rapporten *"Invandringens betydelse för kompetensförsörjningen i Skånes arbetsliv"*² att arbetslivets kompetensförsörjning och hur befolkningen utvecklas hänger ihop. Ju fler i arbetsför ålder, desto fler står till arbetsmarknadens förfogande. Det i sin tur skapar förutsättningar för arbetsgivare att rekrytera och expandera.

- Sedan år 2000 har Skånes befolkning 20–64 år ökat med 99 000 personer. 96% beror på invandring.
- Dessutom har antalet förvärvsarbetare ökat med 84 000 personer, utrikes födda svarar för 59 000 vilket motsvarar 70 %.
- Utvecklingen har lett till att var femte förvärvsarbetare i Skåne är född utomlands.
- Tittar man närmre på gruppen utrikes födda så är 54 % av männen respektive 49 % av kvinnorna från länder utanför EU i arbete.
- Detta innebär att många utrikes födda står utanför arbetsmarknaden. Således tas inte potentialen tillvara för kompetensförsörjning och tillväxt fullt ut.

Normkritik

Med hjälp av ett normkritiskt perspektiv kan vi få syn på, och förändra, begränsande strukturer och normer. Normkritik handlar om att sätta fokus på makt. Det innebär bland annat att få syn på, och ifrågasätta, de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt. Genom att strukturer förändras, i stället för att individer anpassas, finns förutsättningar för hållbar och långsiktig förändring. Ett normkritiskt perspektiv skapar förutsättningar för eftertanke och reflektion som leder till en förändringsprocess hos individer. Individerna börjar granska sina egna värderingar och föreställningar. Samtidigt rör det sig om en strukturell analys av normer, vilket även ställer krav på att komma till insikt om vilka maktrelationer som styr och bygger upp den egna verksamheten.³

¹ <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-610-0.pdf?issuusl=ignore>

² Rapport framtagen 2019: <https://utveckling.skane.se/publikationer/rapporter-analyser-och-prognoser/invandringens-betydelse-for-kompetensforsorjningen-i-skanes-arbetsliv/>

³ <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Konstruktiv-normkritik.pdf>

Analys och förslag på åtgärder

Genomgående i rapporten är det tydligt att förändring har skett i olika omfattning i kommunerna utifrån de mätetal som presenteras. Mätetalen är viktiga kvantitativa indikatorer på nuläget i Familjen Helsingborg. Samtidigt ligger nyckeln till framgång inte bara i att lyckas få nya grupper in över trösklarna till våra organisationer. Det handlar lika mycket om att bli bättre på att ta tillvara såväl befintliga som nya medarbetares kompetenser och kreativitet. För att kunna möta framtidens utmaningar behöver kommunerna i Familjen Helsingborg utveckla organisationskulturer som bejakar allas våra unika förmågor och kompetenser och som välkomnar och värderar olikheter. Om vi lyckas med detta får vi ökad innovationskraft, kvalitet och effektivitet i våra verksamheter och service. En avgörande förutsättning för förändring och för att nå övergripande målsättning är att arbetet med inkludering och mångfald lever i hela organisationen. Tydliga målformuleringar, mätetal och aktiviteter i respektive kommun, tillsammans med en tydlig kommunikation från ledning och andra nyckelpersoner är avgörande.

Förslag på åtgärder

Samtliga tre mål som Familjen Helsingborg har antagit kräver långsiktighet tillsammans med nya metoder. Här nedan följer ett antal förslag på åtgärder:

- **Avidentifierade ansökningar.** Rekryteringsprocessen är av stor vikt för att uppnå en arbetsplats präglad av mångfald. Samtidigt finns det i den processen risker för medveten och/eller omedveten diskriminering. En metod som syftar till att minimera risken för diskriminering vid rekrytering är avidentifierade ansökningar. Genom att ”tvätta bort” den ansökandes ålder, namn och kön från den inkomna ansökan minskar riskerna att diskriminera baserat på dessa aspekter och man ökar chanserna att få en mångfald av de som väljs ut i ett första urval.
- **Icke-diskriminerande rekrytering.** Utöver möjligheten att avidentifiera ansökningar finns det goda chanser att öka mångfalden bland Familjen Helsingborgs anställda genom att ytterligare lägga fokus på rekryteringsprocessen. Metoder för icke-diskriminerande rekryteringsprocesser finns utarbetade från vilka en med fördel kan plocka in moment i befintliga rekryteringsrutiner.
- **Ett ambitiöst grepp om arbetet med aktiva åtgärder.** Diskrimineringslagens krav på arbete med aktiva åtgärder vilka trädde i kraft i januari 2017 ställer höga krav på arbetsgivaren men de ger också möjligheter att utifrån samtliga diskrimineringsgrunder förbättra klimat och arbetsmiljö. Ett ambitiöst grepp om lagens krav och rekommendationer kan leda till väsentlig förbättring inom Familjen Helsingborg.
- **Kompetenshöjande insatser.** Att arbeta med och för mångfald, öppenhet och inkludering kräver kompetens. En satsning på gemensamma kompetenshöjande insatser med fokus på normkritik för anställda i Familjen Helsingborg ger bättre förutsättningar att nå samtliga uppsatta mål. Utbildningar för chefer med fokus på inkluderande organisationskultur och vikten av att bygga team utifrån olikheter är ännu en nyckel för framgång.