

# Bilaga 1 Mångfaldsrapport 2019

**Upprättad av: Projektgrupp Mångfald, Familjen Helsingborg**

Projektledare: Sabina Hadzajlic, Bjuvs kommun

**Datum: 2019-10-20**

# Bilaga 1

Bilaga 1 innehåller detaljerad statistik per kommunnivå på följande huvudmål och mätetal:

## Huvudmål och mätetal

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

### Mätetal:

1. Andel med utländsk bakgrund i kommunala organisationerna jmf befolkningen i kommunen
2. Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade
3. Andel med utländsk bakgrund bland personer med chefsbefattningar A, B, C, med total andel med utländsk bakgrund bland anställda

**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 kvinnor bland personer med chefsbefattning A, B, C
5. Andel kvinnliga chefer jmf med andel kvinnor bland anställda.

## Metod och definitioner

Underlaget till statistiken i rapporten har samlats in från samtliga kommuner i Familjen Helsingborg. Underlaget består av listor på anställda med personnummer i de olika förvaltningarna som hanteras enligt GDPR i respektive kommun. Dessa listor skickas sedan till SCB som hanterar underlaget och sammanställer tabeller utifrån personnummer. Tabellerna har sedan analyserats och formats till statistik, diagram och tabeller som redovisas nedan. I de fall SCB inte har kunnat säkerställa sekretess, presenteras ingen statistik.

## Utländsk bakgrund i denna rapport baseras på SCB:s definition:

- Personer som är utrikes födda
- Personer som är inrikes födda med två utrikes födda föräldrar

## Definition av chefsbefattningar:

**A** – Chef direkt underställd alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse. Har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.

**B** – Chef på mellanchefsnivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhetsområde. Är i regel direkt underställd förvaltningschef.

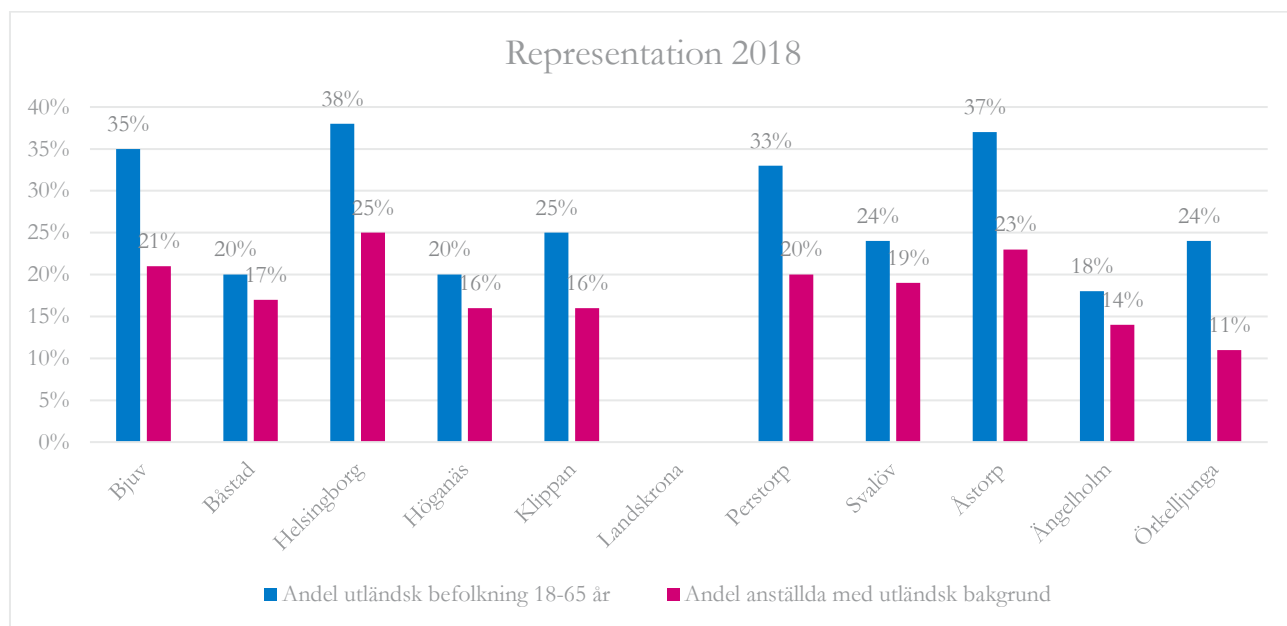
**C** – Första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde.

## 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.

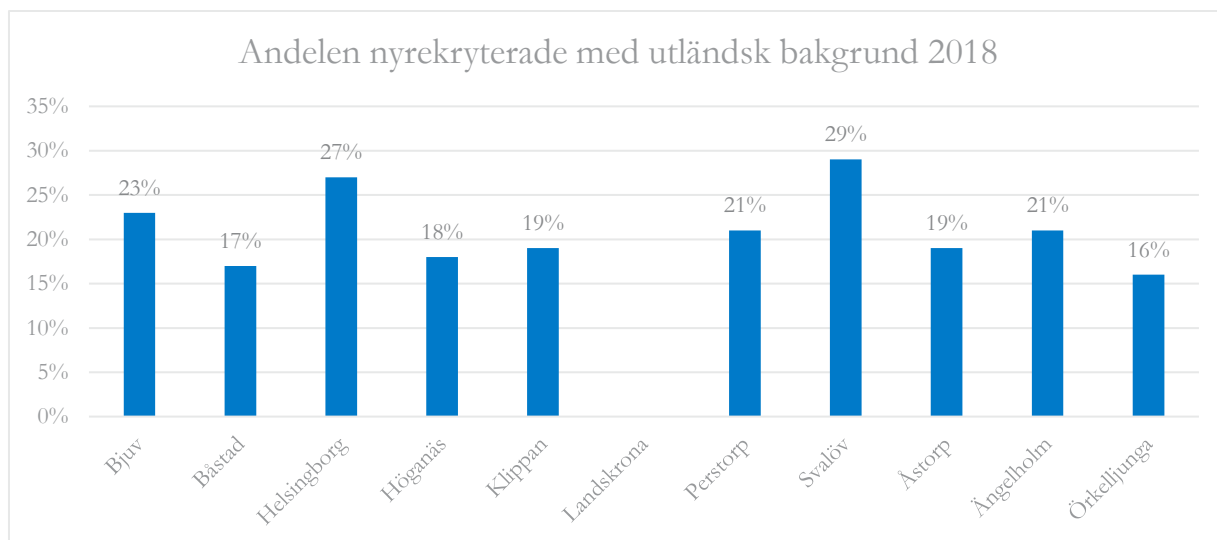


2018	Andel utländsk befolkning 18-65 år	Andel anställda med utländsk bakgrund	Andel nyrekryterade med utländsk bakgrund
<b>Bjuv</b>	35 %	21 %	23 %
<b>Båstad</b>	20 %	17 %	17 %
<b>Helsingborg</b>	38 %	25 %	27 %
<b>Höganäs</b>	20 %	16 %	18 %
<b>Klippan</b>	25 %	16 %	19 %
<b>Landskrona</b>	-	-	-
<b>Perstorp</b>	33 %	20 %	21 %
<b>Svalöv</b>	24 %	19 %	29 %
<b>Åstorp</b>	37 %	23 %	19 %
<b>Ängelholm</b>	18 %	14 %	21 %
<b>Örkelljunga</b>	24 %	11 %	16 %

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

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Mätdatum 31 december respektive år.



### Andel nyrekryterade med utländsk bakgrund 2014–2018

	BJUV	BÅS	HBG	HÖG	KLI	LKA	PERS	SVA	ÅST	ÄHM	ÖRK	Familjen Helsingborg
<b>2014</b>	14 %	8 %	27 %	16 %	16 %	42 %	33 %	15 %	29 %	21 %	12 %	22 %
<b>2015</b>	20 %	20 %	26 %	18 %	22 %	32 %	36 %	10 %	22 %	19 %	14 %	25 %
<b>2016</b>	22 %	20 %	32 %	iu	19 %	iu	37 %	20 %	22 %	20 %	15 %	23 %
<b>2017</b>	30 %	iu	30 %	11 %	23 %	20 %	39 %	23 %	27 %	23 %	23 %	27 %
<b>2018</b>	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, 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
<b>Bjuv</b>	-	9 %	8 %	21 %
<b>Båstad</b>	-	9 %	11 %	17 %
<b>Helsingborg</b>	10 %	7 %	11 %	25 %
<b>Höganäs</b>	20 %	-	10 %	16 %
<b>Klippan</b>	33 %	10 %	11 %	16 %
<b>Landskrona</b>	-	-	-	-
<b>Perstorp</b>	-	-	13 %	20 %
<b>Svalöv</b>	-	9 %	9 %	19 %
<b>Åstorp</b>	-	9 %	18 %	23 %
<b>Ängelholm</b>	17 %	10 %	10 %	14 %
<b>Örkelljunga</b>	-	-	6 %	11 %

## 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.

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 kvinnliga 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.