

Mångfaldsrapport år 2018

Familjen Helsingborg

Upprättad av: Projektgrupp Mångfald, Familjen Helsingborg

Projektledare: Sabina Hadzajlic, Bjuvs kommun

Projektdeltagare:

Love Hetz, Klippans kommun

Dragan Kostic, Ängelholms kommun

Cecilia Franzén Rooth, Båstads kommun

Lina Lindner, Helsingborgs stad

Tilda Olin, Landskrona stad

Erza Grainca, Landskrona stad

Datum: 2018-12-03

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| Bakgrund | 3 |
| Huvudmål och måttetal | 3 |
| Sammanfattning | 4 |
| Resultat | 6 |
| Mål: Personalsammansättningen avseende utländsk bakgrund/svensk bakgrund bör på tio års sikt förändras så att den speglar befolkningssammansättningen. | 6 |
| 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. | 13 |
| Analys och förslag på åtgärder | 14 |

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 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 HR-chefsgruppen samt kommundirektörsgruppen. Föreliggande rapport är den fjärde rapport som tagits fram och redovisar statistik från år 2017.

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 och mätetal

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

Mätetal:

1. Andel med utländsk bakgrund i kommunala organisationerna jmf befolkningen i kommunen
2. Andel med utländsk bakgrund i olika förvaltningar jmf med total andel med utländsk bakgrund bland anställda
3. Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade
4. Andel med utländsk bakgrund bland personer med chefsbefattningar A, B, C, med total andel med utländsk bakgrund bland anställda
5. Andel med utländsk bakgrund bland visstidsanställda jmf med andel med utländsk bakgrund bland samtliga 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:

6. Fördelning män/kvinnor i olika förvaltningar
7. Andel kvinnor bland personer med chefsbefattning A, B, C, 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:

- Min arbetsplats är fri från negativ jargong, kränkande bilder, nedsättande skämt osv som är kopplade till någon av de sju 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

I tidigare Mångfaldsrapporter har mätetal på huvudmål 3 presenterats. Detta mätetal utgår eftersom flertalet kommuner inte använder denna fråga i sina medarbetarundersökningar och/eller genomför inte medarbetarundersökningar varje år. Därför blir inte resultatet för de mätetal jämförbara. Fokus i denna rapport kommer således att vara på huvudmål 1 och 2 som presenterats ovan.

Sammanfattning

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 (21 %) betydligt lägre än andelen utländsk befolkning som helhet (31 %). ”Gapet” är dock olika stort i olika kommuner. Som störst är det i Bjuv, Landskrona och Åstorp och allra minst är det i Höganäs, Svalöv och Ängelholm (mätetal 1). Att få personalsammansättningen att spegla

befolkningssammansättningen är därmed en olika stor utmaning för olika kommuner, där vi 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. Vi kan konstatera att majoriteten av kommunerna för varje år ökar andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund (mätetal 3). Den största ökningen mellan 2016 och 2017 står Bjuv och Örkelljunga för.

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 (mätetal 2), representation i chefsleden (mätetal 4), samt andelen med utländsk bakgrund bland visstidsanställda (mätetal 5). 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 (mätetal 4). Generellt finns en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund i gruppen visstidsanställda (mätetal 5)

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. Generellt kan sägas att fördelningen är relativt jämn i kommunledningsförvaltningar och samhällsbyggnadsförvaltningar medan kvinnor starkt dominerar vård- och omsorgsförvaltningar, socialförvaltningar och barn- och utbildningsförvaltningar, förvaltningar som oftast består av kvinnligt kodade yrken. Män dominerar nästan helt räddningstjänsten i de flesta kommuner, som är ett manligt kodat yrke (mätetal 6).

När vi studerar statistik över andel kvinnor som är chefer i förhållande till andel anställda kvinnor (mätetal 7) så varierar det över åren men det är tydligt att det inte finns samma starka dominans av kvinnor i chefsleden som det gör i våra organisationer totalt.

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 jämförbara mellan kommunerna.

Genom att arbeta med det inkluderande arbetsklimatet och organisationskulturen ser vi att en förskjutning är möjlig på mätetal 1-7 och därför är det viktigt att återinföra fokus på detta arbete. 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. Analys och rekommendationer presenteras i rapportens avslutande del.

Resultat

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

Mätetal 1-5 presenteras nedan och syftet är att belysa personalsammansättningen i Familjen Helsingborg.

Mätetal 1: Andel anställda med utländsk bakgrund inom kommunen jmf med andel utländsk befolkning i kommunen, år 2017

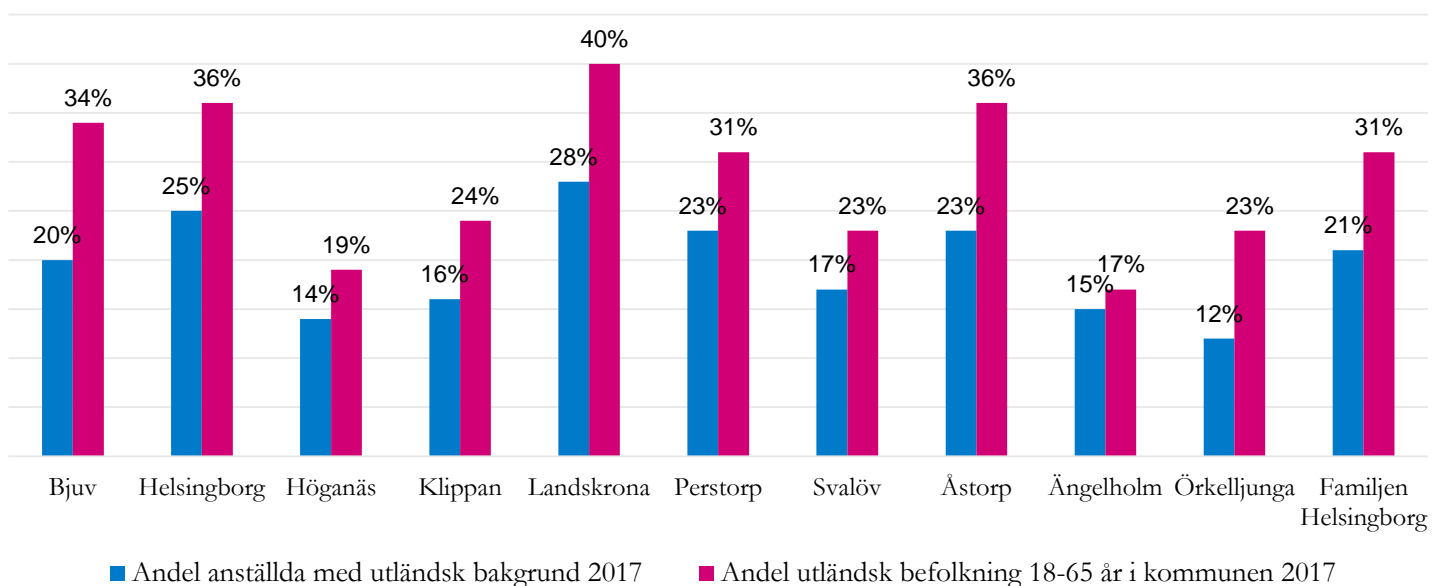
Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Mätdatum 31 december respektive år.

Nedan presenteras en överblick över hur representationen ser ut bland anställda i de olika kommunerna, 2017. Mätetalet presenterar andel anställda med utländsk bakgrund i relation till andel utländsk befolkning i respektive kommun. Dessutom presenteras en tabell över hur detta mätetal har förändrats över åren 2014-2017 i Familjen Helsingborg. Kommunspecifika förändringar för detta mätetal presenteras i bilagorna för respektive kommun.

För 2017 är andelen med utländsk bakgrund bland anställda inom **Familjen Helsingborg 21 %**. Detta är betydligt lägre än andelen utländsk befolkning i Familjen Helsingborg, där siffran ligger på **31 %**. Denna skillnad kan vi benämna som ett ”gap” eftersom **personalsammansättningen inte representerar befolkningssammansättningen**. Målsättningen är att på tio års sikt förändra personalsammansättningen så att den speglar befolkningssammansättningen.

Representation kommunal organisation jfr med befolkning, 2017



Gapet är dock olika stort i olika kommuner. Som störst är det i Bjuv, Landskrona och Åstorp och allra minst är det i Höganäs, Svalöv och Ängelholm. Att få personalsammansättningen att spegla befolkningssammansättningen 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 3** som presenterar andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund. **Rekrytering är nyckeln till en förändrad personalsammansättning.**

| | Andel anställda med utländsk bakgrund 2017 | Andel utländsk befolkning 18-65 år i kommunen 2017 |
|-----------------------------|--|--|
| Bjuv | 20 % | 34 % |
| Båstad | iu* | iu |
| Helsingborg | 25 % | 36 % |
| Höganäs | 14 % | 19 % |
| Klippan | 16 % | 24 % |
| Landskrona | 28 % | 40 % |
| Perstorp | 23 % | 31 % |
| Svalöv | 17 % | 23 % |
| Åstorp | 23 % | 36 % |
| Ängelholm | 15 % | 17 % |
| Örkelljunga | 12 % | 23 % |
| Familjen Helsingborg | 21 % | 31 % |

* iu: ingen uppgift

Andel anställda med utländsk bakgrund inom kommunen jmf med andel utländsk befolkning i kommunen, Familjen Helsingborg 2014-2017

Inom Familjen Helsingborg har ”gapet” varierat under de senaste åren. **Som lägst var ”gapet” år 2014.** Respektive kommun behöver ta större kliv kommande år, sett till statistiken, för att effekten på helheten ska bli tydligare och för att personalsammansättningen inom hela Familjen Helsingborg ska spegla den totala befolkningssammansättningen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Andel anställda med utländsk bakgrund Familjen Helsingborg 2017 | Andel anställda med utländsk bakgrund Familjen Helsingborg 2016 | Andel anställda med utländsk bakgrund Familjen Helsingborg 2015 | Andel anställda med utländsk bakgrund Familjen Helsingborg 2014 |
| 21 % | 20 % | 18 % | 17 % |
| Andel utländsk befolkning 18-65 år i Familjen Helsingborg 2017 | Andel utländsk befolkning 18-65 år i Familjen Helsingborg 2016 | Andel utländsk befolkning 18-65 år i Familjen Helsingborg 2015 | Andel utländsk befolkning 18-65 år i Familjen Helsingborg 2014 |
| 31 % | 29 % | 27 % | 24 % |

Mätetal 2: Andel med utländsk bakgrund i olika förvaltningar jfr med total andel med utländsk bakgrund bland anställda, år 2017.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Mätdatum 31 december respektive år.

Mätetal 2 presenteras i bilagorna för respektive kommun. Se tidigare Mångfaldsrapporter för resultat per kommun och förvaltning mellan 2014-2017.

Mätetal 3: Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade under 2017.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Mätdatum 31 december respektive år.

Mätetalet fokuserar på gruppen nyrekryterade under 2017 i respektive kommun och specifikt **andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund**. Utfallet presenteras nedan för respektive kommun mellan 2014-2017 samt en specifik tabell för Familjen Helsingborg.

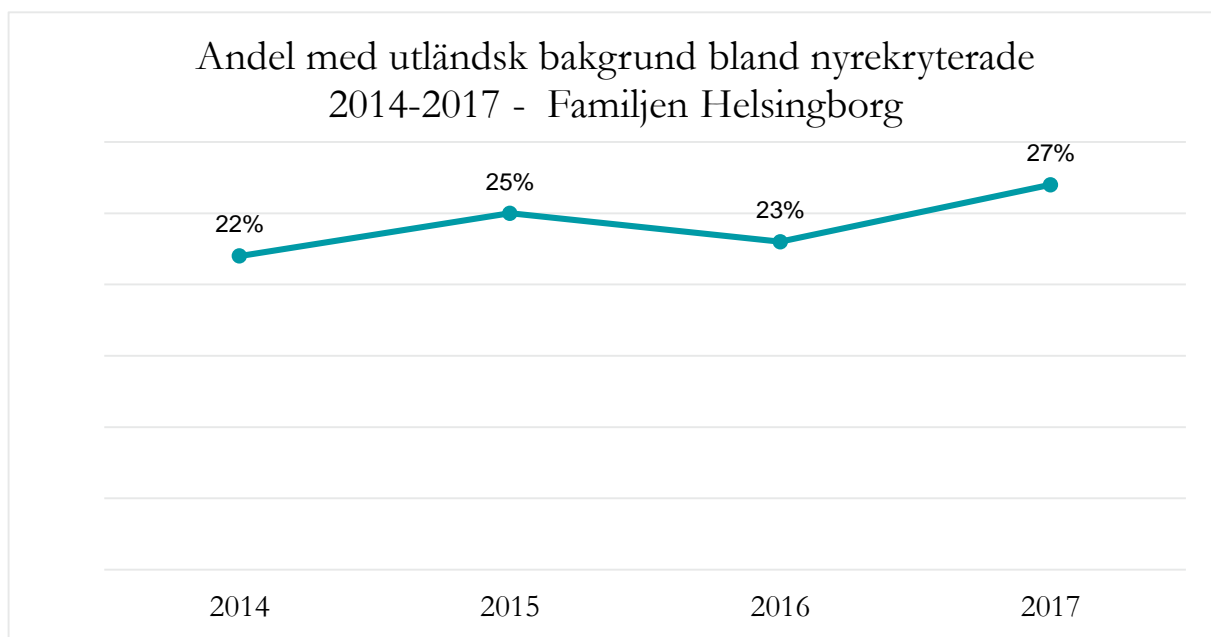
Nedan tabell visar på hur väl kommunerna har lyckats med att rekrytera personal med utländsk bakgrund och på sikt bör detta även ge effekt på **mätetal 1** och påverka hur väl personalsammansättningen speglar befolkningssammansättningen. Vi kan konstatera att majoriteten av kommunerna för varje år **ökar andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund**. Den största ökningen mellan 2016 och 2017 **står Bjuv och Örkelljunga för med 8 procentenheter**.

| | 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 % |

Genom åren ser vi att det har skett en förskjutning på helheten inom Familjen Helsingborg. **Den största förändringen skedde mellan 2016 och 2017 vilket är glädjande.** Det är via rekryteringen som vi främst kan förändra personalsammansättningen på sikt. Därför är det viktigt med fortsatt fokus och arbete med den kompetensbaserade och inkluderande rekryteringen inom kommunerna.

Andel med utländsk bakgrund bland nyrekryterade, Familjen Helsingborg 2014-2017

| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------|------|------|------|
| 22 % | 25 % | 23 % | 27 % |



Mätetal 4: Andel med utländsk bakgrund bland personer med chefsbefattningar A, B, C jämfört med total andel med utländsk bakgrund bland anställda, år 2017.

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

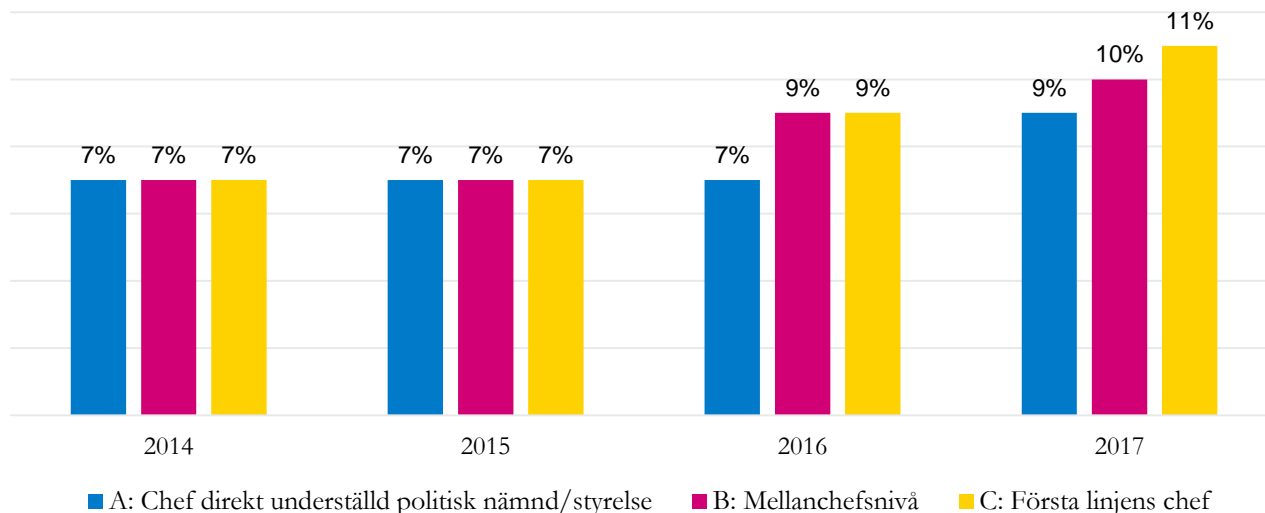
Nedan presenteras resultatet för Familjen Helsingborg 2017. Se bilaga för respektive kommuns resultat.

Den totala andelen anställda med utländsk bakgrund i Familjen Helsingborg är 21 %. I de olika chefsleden är denna siffra betydligt lägre, och även på totalen som hamnar på 11 %. För att kunna identifiera diskriminerande strukturer är det viktigt att vi studerar flera variabler. Därför studerar vi även representationen i chefsleden.

| | Total andel chefer med utländsk bakgrund år 2017 | Total andel anställda med utländsk bakgrund år 2017 |
|--|--|---|
| Familjen Helsingborg | 11 % | 21 % |
| A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse | 9 % | |
| B: Mellanchefsnivå | 10 % | |
| C: Första linjens chef | 11 % | |

När vi analyserar detta mätetal över tid ser vi att det har skett en positiv förändring de senaste två åren. En ökning har skett i alla chefsled mellan 2016 och 2017. Från 2015 skedde en ökning på mellanchefsnivå (B) och första linjens chef (C) och detta har sedan fortsatt att öka. Det är glädjande att se att under 2017 ökar chefsbefattning A för första gången.

Andel med utländsk bakgrund bland personer med chefsbefattningar A, B, C 2014-2017 - Familjen Helsingborg



Mätetal 5: Andel med utländsk bakgrund bland visstidsanställda jmf med andel med utländsk bakgrund bland samtliga anställda, år 2017.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

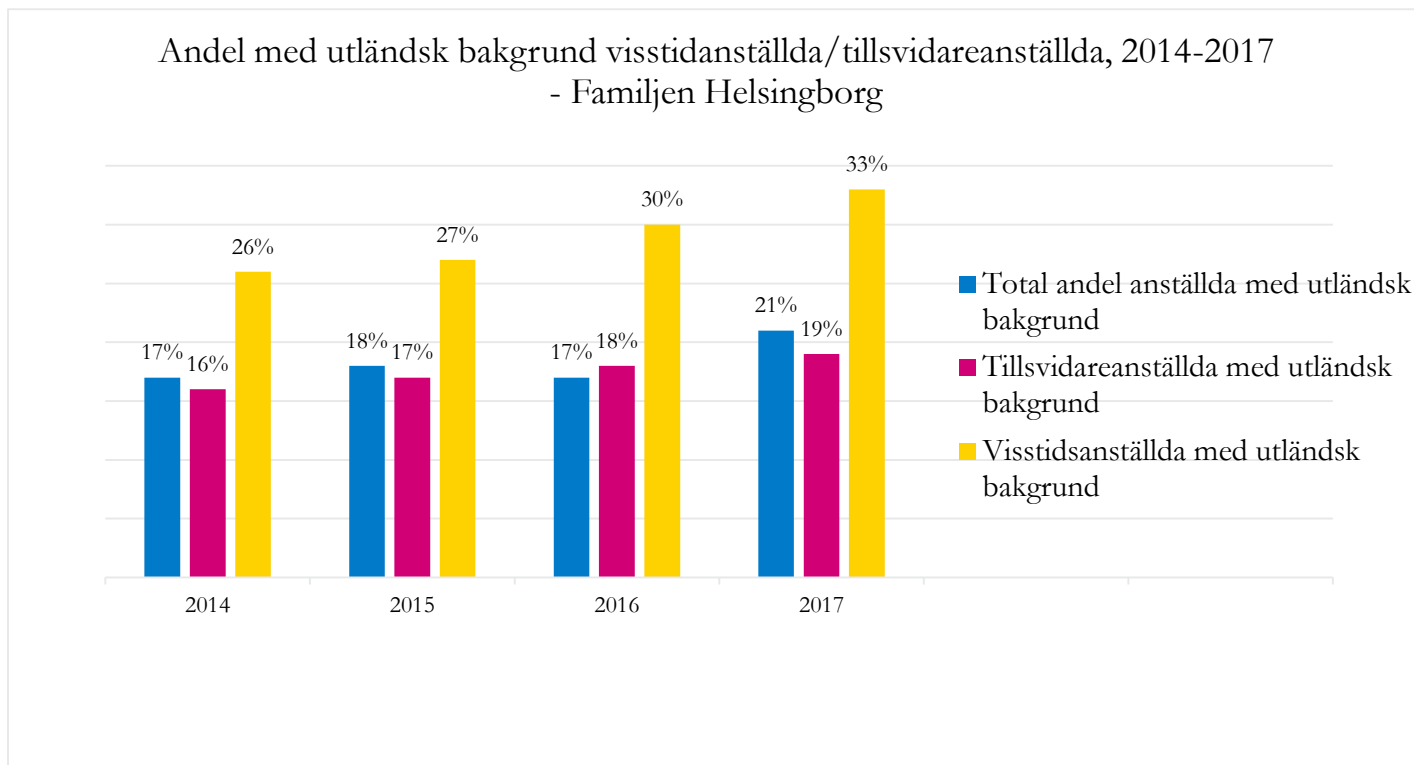
Mätdatum 31 december respektive år.

Nedan presenteras en jämförelse i tabellformat för respektive kommun. Dessutom presenteras en jämförelse över tid för Familjen Helsingborg.

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 andelen med utländsk bakgrund bland visstidsanställda. Generellt finns en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund i gruppen visstidsanställda jämfört med andel med utländsk bakgrund bland tillsvidareanställda.

| | Andel med utländsk bakgrund bland visstidsanställda 2017 | Andel med utländsk bakgrund bland tillsvidareanställda 2017 | Andel med utländsk bakgrund bland samtliga anställda 2017 |
|-----------------------------|---|--|--|
| Bjuv | 27 % | 18 % | 20 % |
| Båstad | iu | iu | iu |
| Helsingborg | 36 % | 23 % | 25 % |
| Höganäs | 25 % | 12 % | 14 % |
| Klippan | 24 % | 14 % | 16 % |
| Landskrona | 42 % | 26 % | 28 % |
| Perstorp | 38 % | 18 % | 23 % |
| Svalöv | 27 % | 16 % | 17 % |
| Åstorp | 40 % | 19 % | 23 % |
| Ängelholm | 31 % | 13 % | 15 % |
| Örkelljunga | 21 % | 10 % | 12 % |
| Familjen Helsingborg | 33 % | 19 % | 21 % |

Andel med utländsk bakgrund bland visstidsanställda jmf med andel med utländsk bakgrund bland samtliga anställda, 2014-2017, Familjen Helsingborg



För hela Familjen Helsingborg ser vi att det sker en långsam förskjutning på andelen tillsvidare med utländsk bakgrund. Det har skett en större förskjutning i gruppen visstidsanställda med utländsk bakgrund de senaste åren.

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 6: Fördelning män/kvinnor i olika förvaltningar

Generellt kan sägas att fördelningen är relativt jämn i kommunledningsförvaltningar och samhällsbyggnadsförvaltningar medan kvinnor starkt dominerar vård- och omsorgsförvaltningar, socialförvaltningar och barn- och utbildningsförvaltningar, förvaltningar som oftast består av kvinnligt kodade yrken. Män dominerar nästan helt räddningstjänsten i de flesta kommuner, som är ett manligt kodat yrke.

Se bilaga för respektive kommuns resultat.

Mätetal 7: Andel kvinnor som är chefer i förhållande till andel anställda kvinnor i kommunen.

Nyckeltal hämtade från Familjen Helsingborgs nyckeltalsgrupp inom HR.

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande

Avtal: Allmänna bestämmelser AB.

Mätdatum 31 december respektive år.

Mätetal 7 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.

| ÅR | BJUV | BÅS | HBG | HÖG | KLIP | LKA | PERS | SVAL | ÅST | ÄHM | ÖLA |
|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| 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 % |

Detta mätetal har i tidigare Mångfaldsrapporter presenterats annorlunda eller utgått då statistik inte har funnits från ett flertal kommuner. Familjen Helsingborg nyckeltalsgrupp inom HR tar varje år fram detta nyckeltal och därför är den statistiken redovisad i årets mångfaldsrapport. 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.

Analys och förslag på åtgärder

Mångfaldsrapporten har hittills redogjort för den mest relevanta av statistiken som vi har att tillgå utifrån de två huvudmålen och sju mätetalen. Här följer en kortfattad analys av den statistiken utifrån var och ett av målen följt av förslag på åtgärder som syftar till att föra Familjen Helsingborgs mångfaldsarbete framåt.

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

För att vi ska uppnå måluppfyllelse avseende detta mål har det gap som mellan finns mellan anställda utländsk bakgrund och andelen i befolkningen med utländsk bakgrund inte förändrats i tillräcklig takt och inte heller i kontinuerlig rätt riktning sedan 2014 då den första rapporten släpptes. Vi ser en marginell variation över tid och kommuner emellan men generellt kan det konstateras att utmaningar kvarstår för att nå måluppfyllelse.

Vid analysen av personalsammansättningen som ska spegla befolkningens sammansättning bör det tas i beaktning hur siffrorna ger oss en relativt begränsad bild av verkligheten. Bland de som definieras som tillhörande målgruppen med utländsk bakgrund finner vi allt ifrån de som är födda i Sverige med föräldrar med icke etnisk svensk härkomst till de som är nyanlända. Hur väl vi lyckas med att ta tillvara kompetens från nyanlända och rekrytera individer från denna målgrupp framgår således inte. Inte heller ser vi i vilken utsträckning diskriminerande strukturer spiller över på vår organisation och exkluderar i till exempel rekryteringsförfarande. Allt detta behöver tas i beaktning i det fortsatta arbetet vilket bör innefatta aktiviteter och åtgärder som även grundar sig på kompletterande underlag. Underlag såsom exempelvis nationella undersökningar och studier om exkludering på arbetsmarknaden och diskriminering vid rekryteringsförfarande.

Huvudmål 2: Kommunerna i Familjen Helsingborg ska verka för att jämna ut könsfördelningen i alla verksamheter och på samtliga nivåer.

Statistiken som denna rapport bygger på visar att även det här målet kräver sitt arbete för att uppnås. Vi ser en marginell förbättring i de flesta kommunerna baserat på det mätetal som ser till andel kvinnor som är chefer i förhållande till andel anställda kvinnor i kommunen, men inte i alla kommuner. På det stora hela ser vi dock fortfarande en överrepresentation av kvinnor inom de kvinnligt kodade vård- och omsorgsförvaltningarna medan män dominerar i den maskulint kodade räddningstjänsten.

Även här kan det vara värt att fundera på vad det är som vi mäter. Utöver statistiken som samlats in skulle det till exempel kunna vara intressant att ta del av kommuners faktiska insatser för att nå måluppfyllelse i en mer kvalitativ insamling.

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

Det finns som konstaterat i inledningen ingen tillgänglig data att presentera kring det här målet i årets rapport. Det bör dock poängteras att målet är av väsentlig karaktär för att Familjen Helsingborg ska lyckas komma framåt i sitt mångfaldsarbete. Mångfald är avhängigt ett gott arbetsklimat och en inkluderande organisationskultur. För att kunna främja målet om en inkluderande organisationskultur bör det arbetas fram en gemensam grund som går att mäta och följa upp. Detta kan vara gemensamma frågor i medarbetarenkäter eller förslag till kommunerna på frågor som går att mäta, följa upp och använda som underlag för vidare utvecklingsarbete för att främja en inkluderande organisationskultur.

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 för anställda i Familjen Helsingborg ger bättre förutsättningar att nå samtliga uppsatta mål.