

**Personalstatistik i relation till
aktiva åtgärder ur ett
jämförbarhetsperspektiv: En
analys för år 2018**
Funktionsstödsförvaltningen



Upprättad
Datum: 2019-03-29
Version: 5.0
Ansvarig: Veronica Billsten, Helena Paulsson och Annette Grenbo
Förvaltning: Funktionsstödsförvaltningen
Enhet: HR-avdelningen och strategiska avdelningen



Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
2. Begreppsdefinition.....	6
2.1 Jämställdhet.....	6
2.2 Jämställdhetsintegrering.....	6
2.3 Antidiskriminering.....	6
2.4 Normer.....	6
3. Personalstatistik 2018.....	7
3.1 Arbetsförhållanden.....	7
3.1.1 Könsfördelning bland anställda.....	7
3.1.2 Anställnings- och avlöningsform.....	11
3.1.3 Tjänstgöringsgrad.....	13
3.1.4 Chefsfördelning och chefstäthet.....	17
3.1.5 Sjukfrånvaro.....	20
3.1.6 HME – Hållbart medarbetarengagemang.....	24
3.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	27
3.2.1 Lönestatistik.....	27
3.3 Rekrytering och befordran.....	28
3.3.1 Rekrytering utifrån yrkeskategori och kön.....	28
3.3.2 Personalomsättning.....	28
3.4 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.....	32
3.4.1 Föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning.....	32
3.4.2 Upplevd möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete.....	36
3.5 Upplevd diskriminering.....	39
4. Sammanfattning av resultat och slutsatser.....	43
Arbetsförhållande.....	43
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	44
Rekrytering och befordran.....	44
Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	45
Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.....	45
Upplevd diskriminering.....	45
5. Utvecklingsområden.....	46
Prioriterade utvecklingsområden 2019.....	46
Framtida utvecklingsområden.....	47
6. Det fortsatta arbetet.....	48

1. Inledning

Att synliggöra och analysera statistik ur ett jämställdhetsperspektiv är en av grunderna i arbetet med jämställdhetsintegrering i funktionsstödsförvaltningen (FSF). Bra arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga och det finns tydliga kopplingar mellan jämställda arbetsplatser och exempelvis hälsa, personalomsättning och andra områden¹. Att jämställdhet och normbrytande perspektiv genomsyrar verksamheterna leder till positiva effekter för personalgruppen och att organisationen utvecklas, vilket i sin tur kan ge goda effekter för förvaltningens målgrupper. Arbetet med goda arbetsvillkor är viktigt för att främja att medarbetarna trivs, utvecklas och stannar kvar i förvaltningen. Att kontinuerligt undersöka arbetsförhållanden för kvinnor, män och medarbetare som identifierar sig som annat än kvinna/man utgör därför ett viktigt arbete i att synliggöra och åtgärda eventuell ojämställdhet för att kunna skapa en attraktiv arbetsplats för alla.

I denna rapport lyfts personalstatistik utifrån de fem områden som ingår i ramverket för aktiva åtgärder och syftar till att ge en nulägesbild av arbetsförhållanden och arbetsvillkor i FSF utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten utgör därmed ett viktigt underlag för att uppfylla diskrimineringslagens intention av att undersöka och analysera arbetsgivarens jämställdhetsarbete. Rapporten kommer att spridas i förvaltningens samtliga samverkansgrupper under våren 2019, där dialog om statistiken fortsätter. Rapporten ska även utgöra ett stöd i ledningsgruppernas workshops under hösten inom ramen för aktiva åtgärder. Vidare är resultaten en viktig grund för fortsatt analys inom personalområdet och är nära knutet till kommunfullmäktiges målområde 9, *En stad med bra arbetsvillkor* och målområde 4, *En öppen stad*.

1.1 BAKGRUND

Den 1 januari 2017 trädde den förändrade diskrimineringslagstiftningen i kraft. Förändringarna innebar bland annat att det tidigare kravet på arbetsgivare att vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete ersattes med ett allmänt krav på att allt jämställdhetsarbete hos arbetsgivaren ska dokumenteras. De nya reglerna innehåller även anvisningar för hur arbetsgivare ska genomföra arbetet som bygger på de fyra stegen att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetsgivarens jämställdhets- och antidiskrimineringsarbete.

FSF har beslutat att årligen redovisa ett nämndsärende innefattande personalstatistiken ur ett jämställdhetsperspektiv. Beslutet ligger i linje med diskrimineringslagens fyra steg för arbetsgivarens ansvar inom jämställdhets- och antidiskrimineringsområdet. Varje år följs även Malmö stads arbete med aktiva åtgärder upp på kommunövergripande nivå. Förvaltningens arbete med aktiva åtgärder 2018 redovisades i ett ärende på funktionsstödsnämndens sammanträde i februari 2019.

Under 2017 arbetade stadskontoret, i dialog med förvaltningsrepresentanter på olika nivåer och facklig part, fram ett ramverk för hur Malmö stad som arbetsgivare ska arbeta med de fyra stegen samt de fem områden för granskning som framgår i den nya diskrimineringslagen (3 kap. 5 § diskrimineringslagen), vilka är:

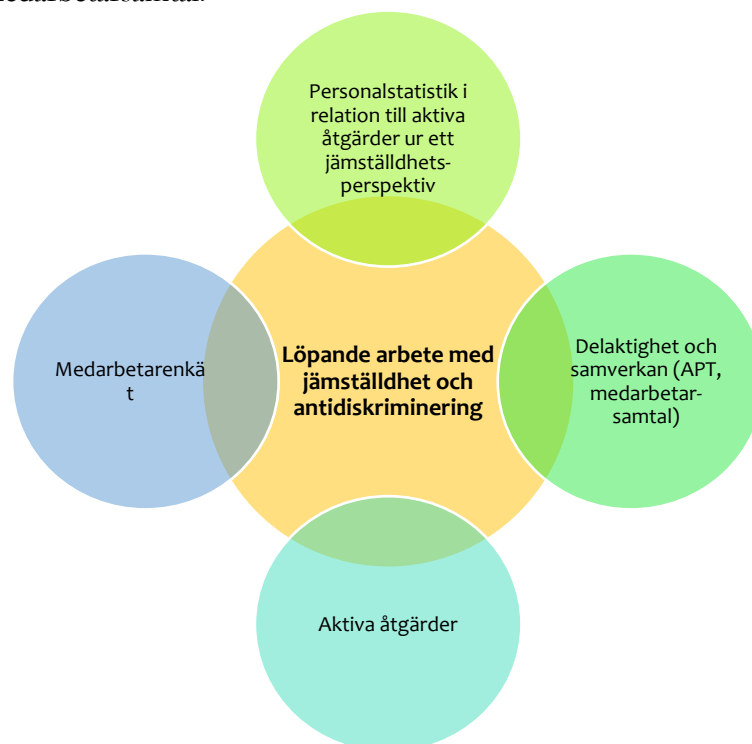
1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,

¹ Arbetsmiljöverket *Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation* (2013); *Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014 – Slutrapport* (2015), SKL *Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv* (2016).

3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Då ramverket är uppbyggt med utgångspunkt kring de fem områdena och detta sätts i alla förvaltningar i Malmö stad under 2018 föll det sig naturligt att ett fortsatt framtagande av personalstatistik ur ett jämställdhetsperspektiv på FSF struktureras efter samma fem områden som ramverket. Primärt utgör denna rapport, där det är möjligt, en sammanställning av de separata områden som utgör ramverket för aktiva åtgärder, strukturerat så att det belyser statistiken ur ett jämställdhetsperspektiv.

Rapporten är del i en årlig process inom ramverket för aktiva åtgärder och i förvaltningens fortlöpande och aktiva arbete med jämställdhet och antidiskriminering. Flera andra processer påverkar och är kopplade till arbetet, såsom medarbetarenkäten och delaktighet och samverkan vid APT och medarbetarsamtal.



Rapportdata

Eftersom FSF bildades den 1 maj 2017 togs rapporten för 2017 endast fram för tertiäl 2 och 3 2017. Av samma skäl fanns det inte med några jämförelsetal med föregående år i den statistik som presenterades i rapporten. Rapporten avseende 2018 är såtillvida den första kompletta årsrapporten för FSF då den innefattar hela 2018 och även inkluderar en jämförelse med 2017. Jämförelserna i rapporten ska dock beaktas utifrån att 2017 års siffror inte avser helårssiffror där detta kan vara aktuellt. Statistiken i rapporten visar hur fördelningen såg ut 2018-12-31 (samt 2017-12-31) om inget annat anges², och har tagits fram med hjälp av Malmö stads statistiksystem Koll. Viktigt att notera är att PAN-avtal³ inte ingår i denna rapport.

² Källor för statistiken är KOLL (februari 2019), Lönekartläggningen för 2018, Medarbetarenkäten för 2018 samt Arbetsmiljöredovisning för 2018 (FSN-2018-1299). Referenser till statistik för 2017 avser T2 och T3 (maj-december) 2017.

³ Kollektivavtalet PAN gäller för anställning som personlig assistent i de fall dessa inte uppfyller kraven som ställts upp för att HÖK ska vara tillämpligt. PAN gäller också för anhörgvårdare.

April och oktober, alternativt maj och november, anses generellt utgöra ”normalmånader” avseende den generella omfattningen av anställningar. Dock är december den månad som är standard för årlig statistik i Malmö stad. För att kunna jämföra förvaltningens statistik mot Malmö stad liksom andra förvaltningar följer statistiken i denna rapport denna standard.

Rapporten belyser personalstatistik på förvaltningsnivå. I de fall det är relevant jämförs förvaltningens siffror med andra förvaltningar eller Malmö stad i stort. Likaså bryts statistiken ned på avdelningsnivå i de fall det är relevant och/eller möjligt. Signifikansen för statistiken i rapporten är i det stora hela inte säkerställd, men visar på viktiga tendenser inom de olika områdena. I några fall kommenteras signifikansen, såsom i vissa delar som rör resultaten i medarbetarenkäten.

De yrkeskategorier som är med i rapporten är de som är mest representativa för FSF utifrån att de antingen är förvaltningens största yrkeskategorier eller av särskild signifikans för förvaltningen att följa. Det är även dessa yrkeskategorier som lyfts i medarbetarenkäten och sjukfrånvarostatistiken. Den enda skillnaden mot sjukfrånvarostatistiken är att yrkeskategorier som där är uppdelade på dag och natt i denna tabell är sammanslagna.

Rapporten inleds med en begreppsintroduktion, därefter redovisas statistiken uppdelad per område utifrån ramverket för aktiva åtgärder. Rapporten avslutas med en sammanfattning av resultaten, redogörelse över utvecklingsområden samt fortsatt arbete.

2. Begreppsdefinition

2.1 JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det nationella jämställdhetspolitiska målet är att *kvinnor och män ska ha samma makt att forma sambället och sina egna liv*. Till detta finns det sex delmål kopplade som innefattar en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa samt mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Inom jämställdhetsområdet benämns ofta jämställdhetsspannet, eller jämn könsfördelning. Detta innebär att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40–60 % eller jämnare. Kvinnodominerad innebär att mer än 60 procent är kvinnor i en grupp och vice versa för män.

Medan jämlikhet är ett bredare begrepp som syftar till alla människors lika rätt och värde utifrån många olika områden, handlar jämställdhet endast om kön. I nuläget finns två juridiska kön i Sverige, men dialog pågår om möjligheten till införande av ett tredje kön, vilket innebär ett juridiskt erkännande av icke-binära personer (som inte identifierar sig som kvinna eller man) och möjligheten till könsneutrala personnummer. I Malmö stad ska alltid ett tredje alternativ för kön finnas vid exempelvis enkäter och blanketter, dock är mycket av statistiken från befintliga system inte anpassat efter detta. I denna rapport redovisas statistik främst utifrån kvinnor och män då det är detta som är möjligt att få ut från systemen. I delen som berör medarbetarenkäten utgår statistiken från *kvinna*, *man* och *annat* då denna statistik finns tillgänglig.

2.2 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå uppsatta jämställdhetsmål och innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla verksamhetsområden på alla nivåer och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Huvudsyftet med jämställdhetsintegrering i Malmö stad är att kvalitetssäkra verksamheter och arbetsplatser så att de blir jämställda och icke-diskriminerande. Att systematiskt synliggöra statistik och analysera denna ur ett jämställdhetsperspektiv är därför en viktig del i förvaltningens arbete med jämställdhetsintegrering.

2.3 ANTIDISKRIMINERING

Antidiskriminering är ett samlingsbegrepp som handlar om att synliggöra och motverka diskriminering. Det innebär att arbeta för ett inkluderande och öppet samhälle där alla människor har samma rättigheter och möjligheter.

2.4 NORMER

Normer är idéer, föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara ”normalt” eller ”det normala” i ett visst sammanhang. Normer – synliga, osynliga och outtalade – spelar en stor roll för hur människor skildras i olika sammanhang. Även till synes neutral information kan rymma dolda normer och informella maktstrukturer. Ofta är normer så självklara att de inte uppfattas som regler, utan som något naturligt men när någon, eller något, bryter mot normen händer två saker; normen blir synlig och den som bryter mot normen blir avvikande. I många fall sker det omedvetet och för att komma åt detta är normkritik användbart. Att tänka normkritiskt innebär att ifrågasätta det som tas för givet – att kritiskt granska det vardagliga, det ”normala”, det som uppfattas som självklart.

3. Personalstatistik 2018

3.1 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

3.1.1 Könsfördelning bland anställda

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Kvinnor stod 2018 liksom 2017 för den största delen av anställda inom FSF såväl som Malmö stad.
- Inom FSF är det endast ekonomiavdelningen som befinner sig inom jämställdhetsspannet (40/60) i förhållande till könsfördelning bland anställda.
- Avdelning LSS bostäder är den avdelning där det till antalet arbetar flest män inom förvaltningen.
- I en strävan mot en jämnare könsfördelning och breddad rekryteringsbas är det av intresse att undersöka vilka faktorer som bidrar till att attrahera och rekrytera män till vissa verksamheter.
- 2018 utgjorde andelen medarbetare med utländsk bakgrund i FSF ungefär en fjärdedel av det totala antalet anställda (25,7% av anställda kvinnor och 33% av anställda män).
- I förvaltningens strävan mot en breddad rekryteringsbas och inkluderande organisation är det önskvärt att andelen anställda med utländsk bakgrund i högre omfattning speglar andelen Malmöbor med utländsk bakgrund (45,9%).

I december 2018 hade FSF totalt 2501 anställda, varav 1857 kvinnor och 644 män. Antalet anställda är unika personer, oavsett tjänstgöringsgrad, som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade. Om en person har fler anställningar räknas tillsvidareanställningen.⁴ Detta utgör jämfört med 2017 en ökning med totalt 66 personer, varav 60 kvinnor och 6 män.

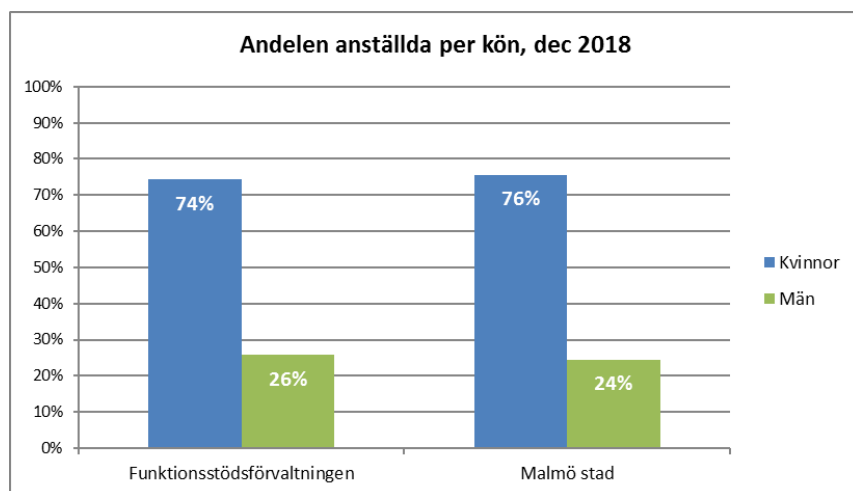


Diagram 1. Andelen anställda⁵ per kön, december 2018 – FSF och Malmö stad
(framtaget feb 2019).

⁴ Detta gäller för den organisatoriska nivå som statistiken avser. T.ex. om en medarbetare har en tillsvidareanställning (grundanställning) på en förvaltning och är ledig från denna för att arbeta på en tidsbegränsad anställning på en annan förvaltning redovisas denna medarbetare som:

- 1) Tillsvidareanställd inom förstnämnda förvaltning
- 2) Tidsbegränsat anställd inom den andra förvaltningen
- 3) Tillsvidareanställd på Malmö stad nivå.

En medarbetare som upprätthåller en tillsvidareanställning (grundanställning) och en tidsbegränsad anställning inom samma förvaltning redovisas så till vida inom förvaltningens statistik utifrån sin grundanställning.

⁵ Begreppet anställda avser här unika personer som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade.

Andelen och antalet anställda per kön, december 2018					
Hela Malmö stad					
	Kvinnor		Män		Totalt
	Andel	Antal	Andel	Antal	Antal
Malmö stad	76%	19 448	24%	6 279	25 727
Stadsrevisionen	58%	7	42%	5	12
Stadsbyggnadskontoret	61%	140	39%	90	230
Serviceförvaltningen	50%	723	50%	737	1 460
Fastighets- och gatukontoret	54%	232	46%	196	428
Fritidsförvaltningen	43%	176	57%	231	407
Miljöförvaltningen	64%	124	36%	71	195
Stadskontoret	62%	199	38%	120	319
Kulturförvaltningen	60%	345	40%	232	577
Gymnasie- och vuxenutbildn.	65%	1 080	35%	591	1 671
Grundskoleförvaltning	71%	4 073	29%	1 691	5 764
Förskoleförvaltningen	91%	4 327	9%	422	4 749
Hälsa vård och omsorgsförv.	84%	4 376	16%	820	5 196
Arbetsmarknad- och socialförv.	80%	1 836	20%	447	2 283
Funktionsstödsförvaltningen	74%	1 857	26%	644	2 501

Orange färg indikerar den könsgrupp som är i majoritet och ligger utanför jämställdhetsspannet (60–40)

Tabell 1. Andelen och antalet anställda⁵ per kön, december 2018 – FSF och Malmö stad
(framtaget mars 2019).

Kvinnor stod 2018 liksom 2017 för den största delen av anställda inom FSF såväl som Malmö stad. Detta är en fördelning som har varit i stort sett konstant inom Malmö stad under flera år. Det råder dock stora skillnader i könsfördelning mellan de olika förvaltningarna i staden. Sett till Malmö stads alla förvaltningar hade förvaltningar med traditionellt kvinnodominerade verksamhetsområden, såsom skola och vård och omsorg, fler medarbetare som är kvinnor i december 2018. Detta är oförändrat sedan 2017. Högst andel medarbetare som är kvinnor fanns det inom förskoleförvaltningen. Därefter följde de tre socialförvaltningarna; hälsa-, vård-, och omsorgsförvaltningen (HVOF), arbetsmarknads- och socialförvaltningen (ASF) och FSF. Sett till de tre socialförvaltningarna har ingen av dessa legat inom jämställdhetsspannet (60/40) varken 2017 eller 2018. Den enda förvaltning som har fler medarbetare som är män än kvinnor är fritidsförvaltningen. Serviceförvaltningen är den enda förvaltning som har en helt jämn könsfördelning (50/50).

Sett till ett nationellt perspektiv råder det stora skillnader i könsfördelningen mellan privat och offentlig sektor. Under 2018 utgjorde de privatanställda 66,6 procent av de anställda i Sverige, följt av den kommunala sektorn med 25,9 procent. Resterande 6,6 procent arbetade inom den statliga sektorn. I den kommunala sektorn var 75 % av de anställda kvinnor och 25 % män, jämfört med den privata sektorn där fördelningen är 39 % kvinnor och 61 % män⁶.

Könsfördelning per avdelning

Utifrån de olika avdelningarna inom FSF är det endast ekonomiavdelningen som befinner sig inom jämställdhetsspannet (40/60) i förhållande till könsfördelning. Närmst därefter är avdelning myndighet och socialpsykiatri följt av strategiska avdelningen. Högsta andelen kvinnor finns på kommunikationsavdelningen och HR-avdelningen. Med undantag för ekonomiavdelningen som under 2018 gått mot en jämnare könsfördelning är det endast marginella skillnader i övriga avdelningar jämfört mellan åren.

⁶ Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15 - 74 år, (AKU) 2018, SCB 2019

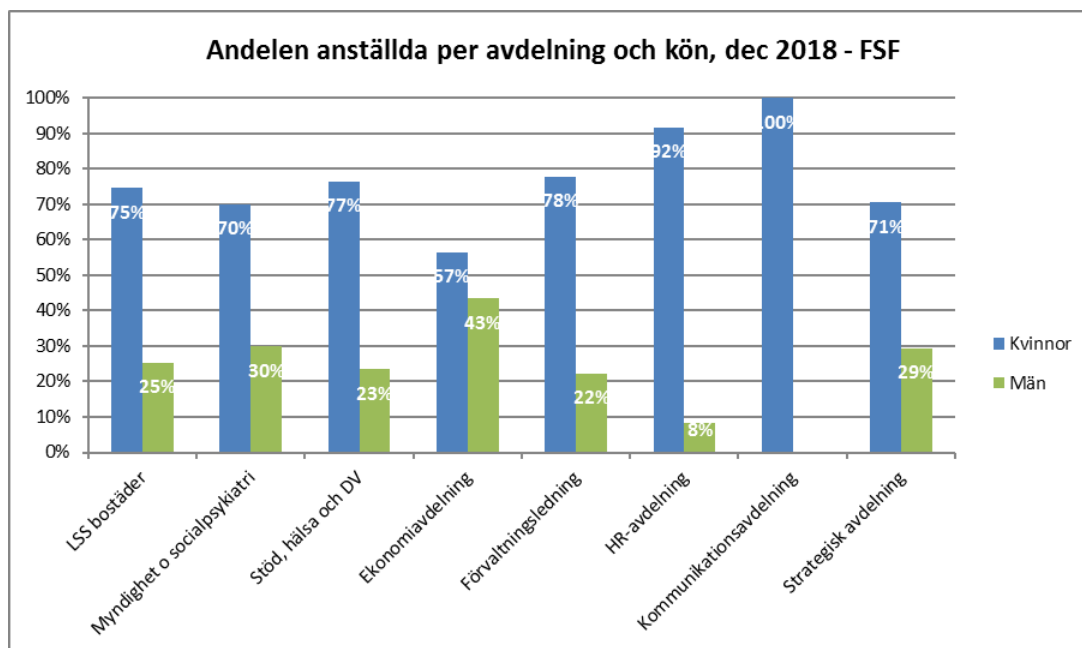


Diagram 2. Andelen anställda⁵ per avdelning och kön, december 2018 – FSF (framtaget feb 2019).

Avdelningar	Kvinnor		Män		Totalt
	Andel	Antal	Andel	Antal	
LSS bostäder	75%	902	25%	306	1 208
Myndighet o socialpsykiatri	70%	338	30%	144	482
Stöd, hälsa och DV	77%	513	23%	157	670
Ekonomiavdelning	57%	13	43%	10	23
Förvaltningsledning	78%	7	22%	2	9
HR-avdelning	92%	22	8%	2	24
Kommunikationsavdelning	100%	8	0%	0	8
Strategisk avdelning	71%	60	29%	25	85
Totalt antal		1863		646	*2 509

Tabell 2. Andelen och antalet anställda⁵ per avdelning och kön, december 2018 - FSF

* När statistiken över antalet anställda bryts ned på avdelningsnivå blir redovisningen på avdelningsnivå korrekt men totalen för förvaltningen kan bli fel. I det här fallet är det en differens på åtta personer jämfört med tabell 1. Dessa åtta personer har anställningar över avdelningsgränserna och redovisas därför inom båda avdelningar som de har en anställning i. (framtaget feb 2019).

Även om andelarna skiljer sig mellan avdelningarna så framgår det att det till antal finns ungefär lika många män inom avdelning myndighet och socialpsykiatri som avdelning stöd, hälsa och daglig verksamhet. Till antal finns det i dessa två avdelningar sammanlagt lika många män som det finns inom avdelning LSS bostäder. Detta innebär att LSS bostäder är den avdelning där flest män arbetar inom förvaltningen. I en strävan mot en jämnare könsfördelning inte bara till andelar utan med fokus på att attrahera och rekrytera fler män till förvaltningens verksamheter kan det vara av intresse att närmare undersöka vilka faktorer som har bidragit till att det till antalet arbetar flest män inom just LSS bostäder.

Sett till stabsavdelningarna arbetar till antalet flest män inom strategiska avdelningen och ekonomiavdelningen. Arbetet med att främja en jämn könsfördelning är en del i arbetsgivarens aktiva åtgärder. Det är därför av betydelse att undersöka vilka föreställningar och generellt rådande normer i samhället som finns avseende olika yrkesområden. Uppfattas exempelvis ekonomi och HR olika utifrån traditionellt könsstereotypa normer, och hur får det i sådana fall

påverkan på könsfördelningen i förvaltningen? Jämn könsfördelning och en blandad arbetsgrupp skapar bättre förutsättningar för att attrahera både kvinnor och män till en arbetsplats. I realiteten innebär detta att den könsfördelning som råder inom ekonomiavdelningen är gynnsam för att attrahera både män och kvinnor i en rekrytering, medan det däremot sannolikt är svårare för HR-avdelningen att attrahera och rekrytera män.

Arbetet för en inkluderande organisation

I strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad återfinns målet att andelen medarbetare med utländsk bakgrund på alla nivåer ska motsvara andelen av den totala befolkningen. 2018 hade 36,8% av Malmö stads medarbetare utländsk bakgrund i förhållande till 45,9% Malmöbor med utländsk bakgrund (2018). Andelen medarbetare med utländsk bakgrund skiljde sig 2018⁷ stort på de olika förvaltningarna (och även utifrån yrkeskategori), från stadskontoret med 13,5 % till HVOF med 49,4 %. 2018 var andelen medarbetare med utländsk bakgrund i FSF 27,6%, 25,7% av anställda kvinnor och 33% av anställda män. Trots att det i FSF skett en ökning från 26,8% sedan 2017 hade det varit önskvärt att förvaltningens medarbetare i större utsträckning bakgrundsmässigt speglade Malmö stads befolkning. Det behöver dock lyftas fram att medan Malmö stads population avser hela befolkningen utgörs Malmö stads och funktionsstödsförvaltningen medarbetare endast av befolkning i arbetsför ålder. Inte heller är varken Malmö stads eller förvaltningens anställda begränsade till Malmöbor utan Malmö stad som arbetsgivare är en av de största arbetsgivarna i regionen och har därmed en stor andel anställda som inte själva är Malmöbor.

Rekrytering är en av de avgörande processerna i frågan om hur förvaltningen kan attrahera och rekrytera bredare. Hållbar plattform för kompetensutveckling (HÅPP) är ett ESF-projekt som FSF har blivit beviljade projektmedel för i två år. Målsättningen är att plattformen bidrar direkt till individuell kompetenshöjning för deltagande medarbetare men också till utveckling av organisationen som helhet. Genom att applicera ett normbrytande perspektiv på all kompetensutveckling syftar projektet även till att skapa en kultur öppen för olikheter. Därigenom möjliggörs en organisation riggad för att ta emot morgondagens medarbetare oavsett etnisk bakgrund, kön eller funktionsnivå (HÅPP 2018).

På ett liknande vis som målsättningen att andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska spegla Malmöbornas bakgrund, är det aktuellt att ställa frågan om könsfördelningen bland anställda på något sätt kan gynnas av att närma sig könsfördelningen i staden. 31 december 2018 var befolkningen i Malmö 339 313 personer (167 980 män och 171 333 kvinnor), vilket motsvarar en könsfördelning på 50,5% kvinnor och 49,5% män⁸. I december 2018 var könsfördelningen i Malmö stad 76 % kvinnor och 24 % män. I FSF var siffrorna 74% respektive 26 %. Forskning visar att jämställda organisationer fungerar bättre utifrån bland annat lönsamhet, effektivitet, förändringsmöjligheter, kompetens och lärande. Jämställda arbetsplatser har dessutom visat sig leda till en kreativ miljö, god hälsa och ökad produktivitet⁹.

Arbetet för en jämställd arbetsplats tar en viktig början i rekryteringen. Kvinnor och män har ofta olika erfarenheter och uttryckssätt, och med könsblandade rekryteringsgrupper ökar chansen att alla sökandes kompetens, erfarenheter, meriter och personliga förutsättningar värderas allsidigt och på sakliga grunder. Risken minskar att traditionella antaganden om kvinnors och mäns egenskaper påverkar rekryteringen¹⁰. På samma sätt är en bred representation utifrån fler kategorier än bara kön angeläget att inkludera i rekryteringsprocessen. Även om jämställd

⁷ Statistik från stadskontoret, framtagen 31 mars 2018.

⁸ Stadskontoret, Malmö stad *Statistikunderlag för Malmös områden 2018*, Registret över totalbefolkningen (RTB)

⁹ Arbetsmiljöverket *Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation* (2013)

¹⁰ Jämo *Ta trappan – elva steg till jämställd rekrytering*

rekrytering är och behöver vara en viktig del i Malmö stads och förvaltningens kompetensförsörjningsarbete är det viktigt att betona att det primära fokuset inom detta arbete fortsatt behöver vara rekrytering av rätt kompetens. Att upprätta könsspecifika mål för detta arbete kan vara kontraproduktivt mot kompetensbehoven. Det är snarare mer gynnsamt att fokusera på framtagandet av insatser eller satsningar som kan vara gynnsamma för att attrahera fler män till förvaltningens verksamheter, men även för att få befintliga män att stanna kvar. Exempelvis har förskoleförvaltningen som en del av sin satsning för att attrahera fler män till sina verksamheter frågat män som lämnat sin anställning på förvaltningen vad förvaltningen skulle kunna göra för att attrahera och behålla fler män, och då fått svaret att de behöver arbeta med synen på män och deras roll i verksamheterna. Att vara man i kvinnodominerade yrken och på kvinnodominerade arbetsplatser kan upplevas som en utsatt roll för män och det ligger ett viktigt arbete i att stärka män i sina roller på dessa arbetsplatser. Inom IT-sektorn är en vanligt förekommande satsning för att stärka kvinnornas roll att etablera nätverk för kvinnor inom företagen- såväl som inom sektorn. På liknande sätt hade nätverk kunnat användas inom FSF.

Den årliga kommungemensamma medarbetarenkäten HME (Hållbart medarbetarengagemang) innefattar delindexen styrning, ledarskap, motivation. Att framöver följa HME-utvecklingen för män, framförallt inom motivation¹¹, kan tjäna som viktig information i det fortsatta arbetet med jämställd rekrytering. Funktionsstödsnämnden har i nämndsbudget 2019 beslutat att HME-indexet motivation ska vara en indikator med målsättningen att resultatet ska öka från 76,1 till 77 under 2019. Indexen motivation, ledarskap och styrning följs även upp ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv utifrån indikatorn ”Analys av resultat från medarbetarenkät (HME) utifrån kön och könsöverskridande identitet eller uttryck”.

3.1.2 Anställnings- och avlöningsform

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Kvinnor stod 2018 liksom 2017 för den största andelen anställda bland både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda inom FSF.
- Andelen tillsvidareanställda kvinnor är högre än andelen tidsbegränsat anställda kvinnor, medan det bland män är tvärtom.
- Antalet timavlönade inom förvaltningen har ökat mellan 2017 och 2018 vilket visar på att förvaltningens mål att minska antalet timavlönade inte har uppnåtts under 2018.
- Över två tredjedelar av medarbetare som inte har en tillsvidareanställning är timavlönade.
- Timavlönade män utgör till antalet hälften så stor del som tillsvidareanställda män och tre gånger så stor del som tidsbegränsat anställda män. Att undersöka varför män till antalet i så stor utsträckning upprätthåller timanställningar är en viktig del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete såväl som i strävan mot en jämnare könsfördelning.

Tillsvidareanställda – och tidsbegränsat anställda medarbetare

I december 2018 utgjorde kvinnor den största andelen anställda bland både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda inom FSF⁴. Könsfördelningen inom det totala antalet anställda i FSF är oförändrat jämfört med december 2017 trots att antalet anställda i förvaltningen har ökat. I december 2018 utgjorde kvinnor 75 % av de tillsvidareanställda, däremot har förhållandet avseende tidsbegränsat anställda förändrats. I december 2017 utgjorde kvinnor 66% av de tidsbegränsat anställda medan de 2018 utgjorde 71%. Det innebär att bland de tidsbegränsat anställda personerna har andelen kvinnor ökat och andelen män minskat.

¹¹ I indexet motivation ingår frågeställningarna: mitt arbete känns meningsfullt, jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete samt jag ser fram emot att gå till arbetet.

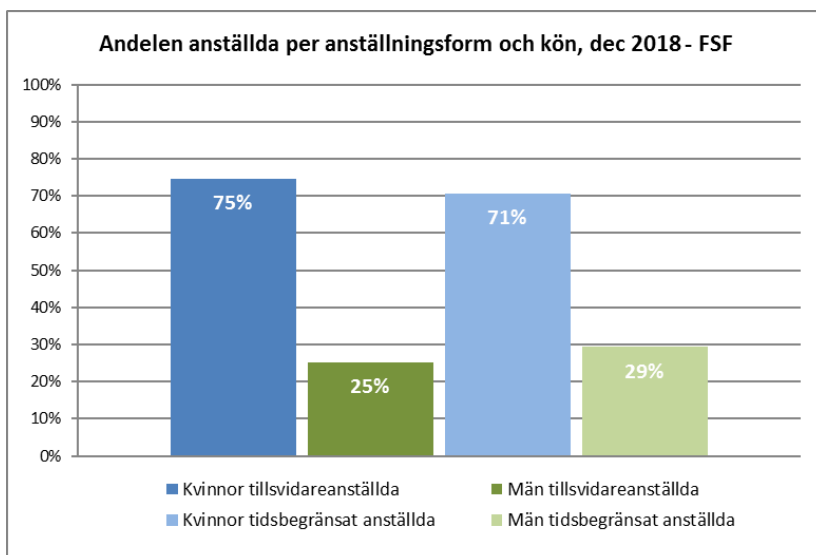


Diagram 3. Andelen anställda⁵ per anställningsform och kön, december 2018 – FSF (framtaget feb 2019).

Andelen och antalet anställda per anställningsform och kön, december 2018											
	Kvinnor tillsvidare		Män tillsvidare		Totalt	Kvinnor tidsbegränsat		Män tidsbegränsat		Totalt	Totalt antal Kvinnor + Män
	Andel	Antal	Andel	Antal		Andel	Antal	Andel	Antal		
FSF	75%	1645	25%	556	2201	71%	212	29%	88	300	2501
Malmö stad	76%	17 503	24%	5378	22 881	68%	1955	32%	903	2858	25 739

Tabell 3. Andelen och antalet anställda⁵ per anställningsform och kön, december 2018 – FSF och Malmö stad (framtaget feb 2019).

Timavlönade medarbetare

I december 2018 var 792 personer timavlönade¹² i FSF, vilket är en ökning med 15 personer jämfört med december 2017 (14 kvinnor och 1 man). Det visar på att förvaltningens mål att minska antalet timavlönade inte har uppnåtts under 2018.

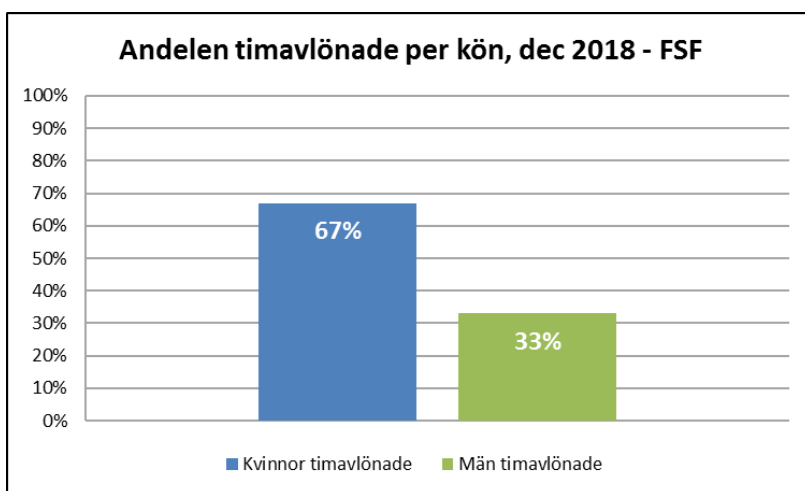


Diagram 4. Andelen timavlönade* per kön, december 2018 - FSF

*Timavlönade avser unika personer som är timavlönade¹² (framtaget feb 2019).

¹² Timavlönade medarbetare är formellt inte anställda då en timanställning inte är en anställningsform utan en avlönsningsform; det betyder att personen får betalt per timme. Den som är timavlönad kan betraktas som att ha en tidsbegränsad anställning men det är inte formellt de som omfattas av begreppet då tidsbegränsat anställda ses omfatta de som är tidsbegränsat anställda och månadsavlönade. Timavlönade medarbetare upprätthåller alltid minst två anställningar, en VIK-anställning för när de arbetar i ordinarie medarbetares frånvaro samt en AVA-anställning för när de arbetar utöver ordinarie medarbetare. Timavlönade anställningar är registrerade per avdelning, vilket innebär att om en person arbetar som timavlönad inom två avdelningar upprätthåller denna person fyra anställningar.

Andelen och antalet timavlönade per kön, december 2018 - FSF				
Kvinnor timavlönade		Män timavlönade		Totalt
Andel	Antal	Andel	Antal	Antal
67%	530	33%	262	792

Tabell 4. Andelen och antalet timavlönade* per kön, december 2018 - FSF

*Timavlönade avser unika personer som är timavlönade¹² (framtaget feb 2019).

Utifrån könsfördelningen för de personer som inte upprätthåller en tillsvidareanställning i förvaltningen, det vill säga för tidsbegränsat anställda (månadsavlönade) samt timavlönade, utgjorde antalet kvinnor i december 2018 två tredjedelar och män en tredjedel¹³. 71% av de kvinnor och 75% av de män som inte har en tillsvidareanställning är timavlönade. Av de totalt 3293 personer som i december 2018 arbetade i FSF (tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda och timavlönade) utgör kvinnor 72 %. Detta ligger i linje med hur könsfördelningen ser ut bland anställda inom respektive anställningsform inom FSF samt av anställda totalt i Malmö stad, där kvinnor innehar mellan 67–76 % av alla anställningar.

Specifikt värt att notera avseende timavlönade män är att de till antalet utgör en hälften så stor del som tillsvidareanställda män och tre gånger så stor del som tidsbegränsat anställda män. En viktig fråga i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete kan därmed vara att närmare titta på varför FSF i så stor del attraherar och rekryterar män till just timavlönade anställningar. Viktiga frågor kan då vara om män i större utsträckning efterfrågar och väljer en mer flexibel anställningsform eller om de väljer att arbeta inom förvaltningen som en bisyssla till annan huvudsysselsättning. Det vill säga att utreda andelen män, av de män som arbetar som timavlönade i förvaltningens verksamheter, som står till arbetsmarknadens fulla förfogande. Denna information är inte av enbart av vikt för förvaltningens kompetensförsörjningsarbete utan även för det fortgående arbetet med heltid som norm. Likaså är det av intresse att utreda vilka medarbetare, kvinnor såväl som män som står till arbetsmarknadens fulla förfogande och utreda möjligheten till en tryggare anställning för dessa.

Avseende timavlönade är det viktigt att belysa att möjligheten att arbeta som timavlönad inom förvaltningen, även om en inte står till arbetsmarknadens fulla förfogande, erbjuder en möjlig väg in i förvaltningen och bör beaktas som en av flera viktiga rekryteringskanaler.

3.1.3 Tjänstgöringsgrad

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Andelen tillsvidareanställda deltidanställda (0–99%), kvinnor såväl som män, är större inom FSF än i Malmö stad.
- Andelen tillsvidareanställda deltidanställda kvinnor i FSF är två och en halv gånger så stor som i Malmö stad och tre gånger så stor bland män.
- Jämfört med 2017 har andelen tidsbegränsat deltidanställda ökat bland såväl kvinnor som män och andelen tidsbegränsat heltidanställda har minskat. En bidragande orsak kan vara en ansträngd budget under 2018 och att verksamheterna vid behov av tidsbegränsat anställda arbetat för att ersätta frånvarande personal så resurseffektivt som möjligt.
- En viktig del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete och arbete med heltid som norm är att undersöka vilka av förvaltningens deltidanställda, såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda, som står till arbetsmarknadens fulla förfogande.

¹³ 742 kvinnor, varav 212 tidsbegränsat anställda månadsavlönade och 530 timavlönade samt 350 män, varav 88 tidsbegränsat anställda och 262 timavlönade.

Som utgångspunkt för tjänstgöringsgradens uppgifter gäller grundanställningen¹⁴. Som heltidsanställd motsvarar anställningen 100 % av tjänstens tjänstgöringsgrad. Som deltidsanställd motsvarar anställningen 99 % eller lägre av tjänstens tjänstgöringsgrad¹⁵. Denna statistik tar inte i beaktande eventuell ledighet inom ramen för grundanställningen, utan avser själva anställningen.

Tillsvidareanställda

I kategorin tillsvidareanställda uppgick i december 2018 andelen heltidsanställda kvinnor till 69% och heltidsanställda män till 73%. Sett utifrån tillsvidareanställda med deltidsanställning, är dock andelen deltidsanställda (0–99 %) kvinnor och män större inom FSF än inom Malmö stad. Inom FSF är det endast, till andelar sett, de män som har en tjänstgöringsgrad på 0–50% som ligger i linje med Malmö stad på 1%. Inom FSF var i december 2018 32 % av kvinnorna och 27 % av männen tillsvidareanställda deltidsanställda. I Malmö stad var motsvarande siffror 13 % kvinnor respektive 9 % män. Jämfört med december 2017 har andelen tillsvidareanställda deltidsanställda kvinnor inom FSF procentuellt minskat med 1% och andelen tillsvidareanställda heltidsanställda kvinnor ökat med motsvarande procent.

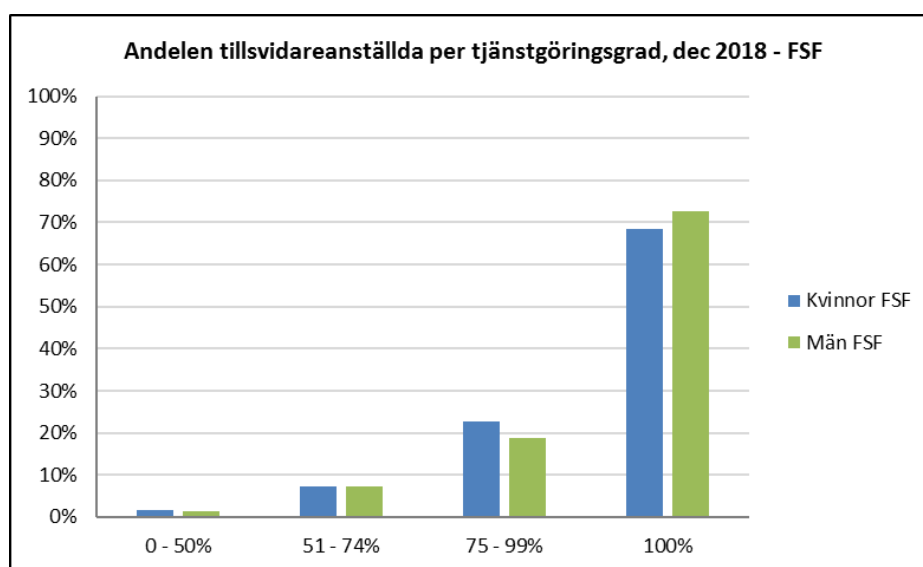


Diagram 5. Andelen tillsvidareanställda* per tjänstgöringsgrad, december 2018 - FSF

*Tillsvidareanställda avser unika personer som har en tillsvidareanställning, oavsett tjänstgöringsgrad (framtaget feb 2019).

¹⁴ För en medarbetare som är ledig från sin tjänst på deltid, t.ex. genom partiell föräldraledighet, räknas grundanställningens tjänstgöringsgrad. Likaså gäller, liksom för anställningsformer, statistik för den organisatoriska nivå den avser. T.ex. om en medarbetare har en anställning med en lägre tjänstgöringsgrad och är ledig från denna för att arbeta på en högre tjänstgöringsgrad (s.k. visstid med tillsvidare i botten) redovisas denna medarbetare med:

- 1) Den lägre tjänstgöringsgraden inom den förstnämnda organisatoriska enheten
- 2) Den högre tjänstgöringsgraden inom den andra organisatoriska enheten
- 3) Utifrån grundanställningens (tillsvidareanställningens) tjänstgöringsgraden på förvaltningsnivå
- 4) Om anställningarna parallellt inom samma organisatoriska enhet är det tillsvidareanställningen som redovisas.

En medarbetare som upprätthåller två anställningar med olika tjänstgöringsgrad redovisas så till vida inom förvaltningsövergripande statistik utifrån grundanställningens (dvs. tillsvidareanställningens)

¹⁵ Jourbiträde utgör dock ett undantag då dessa när de har heltidsanställning faller inom statistiken för deltidsanställning på grund av jouravtalets (Bilaga J till AB) utformning.

Andelen och antalet tillsvidareanställda per tjänstgöringsgrad, december 2018										
	0 - 50%		51 - 74%		75 - 99%		100%		Totalt	Totalt antal
	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Antal	Kvinnor + Män
Kvinnor FSF	2%	25	7%	120	23%	372	69%	1128	1645	2201
Män FSF	1%	8	7%	40	19%	104	73%	404	556	
Kvinnor Ms	1%	240	2%	333	10%	1797	86%	15 133	17 503	22 881
Män Ms	1%	80	2%	87	6%	337	91%	4874	5378	

Tabell 5. Andelen och antalet tillsvidareanställda* per tjänstgöringsgrad, december 2018 – FSF och Malmö stad

*Tillsvidareanställda avser unika personer som har en tillsvidareanställning, oavsett tjänstgöringsgrad (framtaget feb 2019).

Siffrorna visar även att andelen tillsvidareanställda deltidanställda kvinnor i FSF är två och en halv gånger så stor som i Malmö stad och tre gånger så stor bland män. I jämförelse med 2017 innebär detta en ökning i skillnaden mellan FSF och Malmö stad bland kvinnor från 2,2 gånger större andel till 2,4 gånger större andel tillsvidareanställda deltidanställda kvinnor. För män var förhållandet i december 2017 liksom i december 2018 tre gånger så stor.

Användandet av siffrorna ovan är framförallt av relevans i det förvaltningsövergripande arbetet med heltid som norm och det samtida arbetet med önskad tjänstgöringsgrad samt höjd sysselsättningsgrad¹⁶¹⁷ för ofrivilligt deltidanställda¹⁸.

Tidsbegränsat anställda

I kategorin tidsbegränsat anställda, liksom för tillsvidareanställda, är andelen deltidanställda kvinnor och män högre inom FSF än inom Malmö stad. I förhållande till statistiken för tidsbegränsat anställda bör en ha i beaktande att omfattningen tidsbegränsat anställda varierar under året, där en ökning sker framförallt vid semesterperioderna.

Inom FSF var 59 % av kvinnorna såväl som männen tidsbegränsat anställda deltidanställda i december 2018. I Malmö stad var motsvarande siffror 30 % för kvinnor såväl som män. Jämfört med december 2017 har andelen tidsbegränsat deltidanställda ökat bland såväl kvinnor som män och andelen tidsbegränsat heltidanställda har minskat. Ökningen gäller för både FSF och Malmö stad¹⁹. En bidragande orsak till att andelen tidsbegränsat anställda på heltid har minskat kan vara en ansträngd budget under 2018 och att verksamheterna vid behov av tidsbegränsat anställda arbetat för att ersätta frånvarande personal så resurseffektivt som möjligt. Siffrorna visar även att andelen tidsbegränsade deltidanställda är väsentligt högre än andelen tillsvidareanställda deltidanställda. Andelen tidsbegränsat deltidanställda inom FSF är nästan två gånger så stor som i Malmö stad bland såväl kvinnor som män. I jämförelse med 2017 innebär detta en viss ökning, men den får betraktas som marginell.

¹⁶ Ofrivilligt deltidanställd är en tillsvidareanställd medarbetare med deltidanställning som önskar högre tjänstgöringsgrad och är beredd att acceptera utökning av tjänstgöringsgrad på annan arbetsplats inom förvaltningen, andra arbetstider och/eller andra arbetsuppgifter inom ramen för anställningsavtalet. Den enskilde medarbetaren ska skriftligen anmäla önskemål om ändrad tjänstgöringsgrad till arbetsgivaren senast tre (3) månader före önskad förändring. Arbetsgivarens ambition är att inom sex (6) månader efter medarbetarens anmälan tillgodose önskemålet.

¹⁷ Förutom riktlinjerna om önskad tjänstgöringsgrad finns reglering i AB kring höjd sysselsättningsgrad vid deltidanställning. Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om deltidanställda medarbetare som är anställda på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Observera att regleringen i AB § 5 enbart gäller önskemål om höjd sysselsättningsgrad inom den egna arbetsplatsen, medan riktlinjerna om önskad tjänstgöringsgrad innebär att medarbetaren ska vara beredd att arbeta även utanför den egna arbetsplatsen.

¹⁸ Fr.o.m. 1 april 2019 ersätter Riktlinje anställning (beslutad i Malmö stads arbetsgivarutskott 19 februari 2019) 1) riktlinjer för önskad tjänstgöringsgrad, 2) riktlinjer för timavlönade samt 3) ledighet för att prova annat arbete.

¹⁹ För FSF var andelen tidsbegränsade deltidanställda, i december 2017, 56% för kvinnor och 55% för män. I Malmö stad var motsvarande siffror i december 2017, 29% för kvinnor och 27% för män.

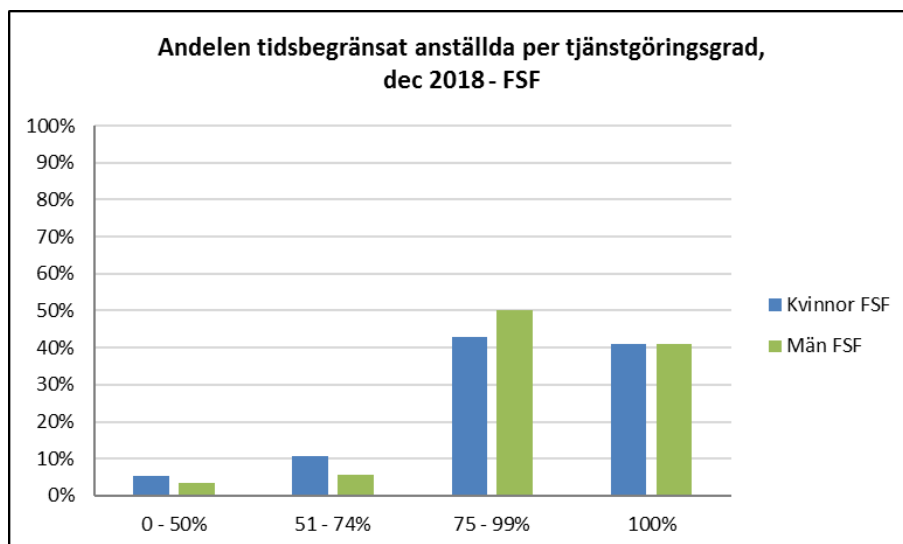


Diagram 6. Andelen tidsbegränsat anställda* per tjänstgöringsgrad, december 2018 - FSF

*Tidsbegränsat anställda avser unika personer som har en tidsbegränsad anställning, oavsett tjänstgöringsgrad (framtaget feb 2019).

Andelen och antalet tidsbegränsat anställda per tjänstgöringsgrad, december 2018										
	0 - 50%		51 - 74%		75 - 99%		100%		Totalt	Totalt antal
	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Antal	Kvinnor + Män
Kvinnor FSF	5%	11	11%	23	43%	91	41%	87	212	300
Män FSF	3%	3	6%	5	50%	44	41%	36	88	
Kvinnor Ms	7%	131	5%	89	18%	361	70%	1374	1955	2858
Män Ms	7%	63	5%	41	18%	165	70%	634	903	

Tabell 6. Andelen och antalet tidsbegränsat anställda* per tjänstgöringsgrad, december 2018 – FSF och Malmö stad

*Tidsbegränsat anställda avser unika personer som har en tidsbegränsad anställning, oavsett tjänstgöringsgrad (framtaget feb 2019).

Sammantaget, för alla deltidsanställda, såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda, är förhållandena dem emellan ganska lika. Inom FSF ligger andelen tillsvidareanställda deltidsanställda kvinnor och män runt 30% och andelen tidsbegränsat deltidsanställda kvinnor och män runt 60%. Det är dock allt som allt en avsevärt högre andel deltidsanställningar i FSF än i Malmö stad. Arbetet med att öka andelen heltidsanställningar är en prioriterad fråga inom förvaltningen och i slutet på februari 2019 tog förvaltningsledningen beslutet att alla nyanställningar som utannonseras inom förvaltningen ska vara på heltid. Arbetet med att öka tjänstgöringsgraden mot heltid för övriga anställda pågår kontinuerligt inom ramarna för arbetet heltid som norm.

Dock är det inom förvaltningens arbete med kompetensförsörjning och heltid som norm viktigt att undersöka vilka av förvaltningens tidsbegränsat anställda (däribland timavlönade medarbetare) som står till arbetsmarknadens fulla förfogande. Det vill säga att särskilja de medarbetare som önskar en heltidsanställning och de som inte gör det. Att vara en attraktiv arbetsgivare är en nyckel i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete och möjligheten till valfri önskad sysselsättningsgrad är en viktig faktor i detta arbete.

3.1.4 Chefsfördelning och chefstäthet

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Trots en utökning av chefer under 2018 kvarstår fördelningen mellan andel kvinnor och män från 2017, där kvinnor utgör 78% av cheferna.
- Andelen chefer som är kvinnor är något större än andelen medarbetare som är kvinnor, medan motsvarande siffror för män visar på en motsatt fördelning.
- Chefstätheten har mellan 2017 och 2018 sjunkit något för såväl kvinnor som är chefer som män som är chefer.
- Kvinnor som är chefer har generellt fler medarbetare än män som är chefer.

I december 2018 fanns det totalt 140 chefer i FSF, varav 109 kvinnor och 31 män. Jämfört med december 2017 har det skett en utökning med 11 chefer, 8 kvinnor och 3 män, men trots detta är det procentuella förhållandet mellan könen bibehållet. Andelen chefer i FSF som är kvinnor är något större än andelen medarbetare som är kvinnor. Andelen chefer som är män är något mindre än andelen medarbetare som är män. Sett till Malmö stads statistik är det en motsatt trend för FSF jämfört med Malmö stad där det omvända förhållandet råder.

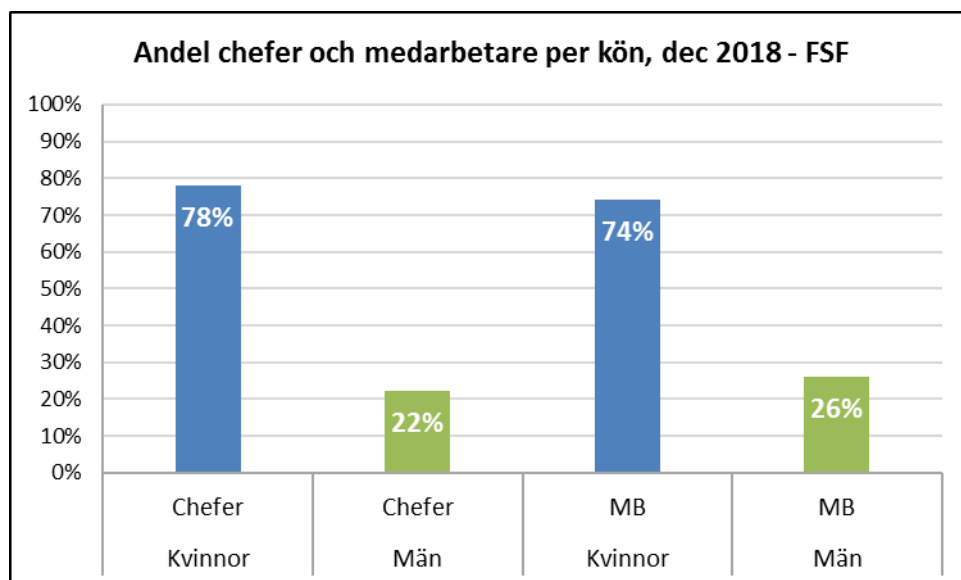


Diagram 7. Andelen chefer och medarbetare per kön, december 2018 - FSF

Siffrorna avser den totala fördelningen per kön för chefer respektive medarbetare. En unik person räknas endast en gång, dvs. en chef räknas inte även som medarbetare (framtaget feb 2019).

Andelen och antalet chefer och medarbetare per kön, december 2018											
	Antal chefer					Antal medarbetare (ej. inkl. chefer)					Antal anställda Totalt
	Totalt	Kvinnor		Män		Totalt	Kvinnor		Män		
FSF	140	109	78%	31	22%	2361	1748	74%	613	26%	2501
Malmö stad	1407	1024	73%	383	27%	24 332	18 434	76%	5898	24%	25 739

Tabell 7. Andelen och antalet chefer och medarbetare per kön, december 2018 – FSF och Malmö stad

Siffrorna avser den totala fördelningen per kön för chefer respektive medarbetare. En unik person räknas endast en gång, dvs. en chef räknas inte även som medarbetare (framtaget feb 2019).

Andelen medarbetare med utländsk bakgrund på alla nivåer i Malmö stad ska motsvara andelen av den totala befolkningen. På ett liknande vis är det aktuellt att ställa frågan om könsfördelningen mellan chefer ska spegla könsfördelningen mellan medarbetare i förvaltningen. Skulle detta resonemang vara aktuellt bedöms FSF i stort uppfylla en spegling av fördelningen av

chefer per kön jämfört med fördelningen av medarbetare per kön. Detta då fördelningen för vardera kön endast ligger 4 procentenheter ifrån varandra.

Chefsfördelning inom Malmö stads förvaltningar

Sett till Malmö stads alla förvaltningar hade förvaltningar med traditionellt kvinnodominerade verksamhetsområden, såsom skola och vård och omsorg, fler chefer som är kvinnor i december 2018. Detta är oförändrat sedan 2017. Högst andel chefer som är kvinnor under december 2018 liksom 2017 fanns det inom förskoleförvaltningen. Därefter är det, liksom med föregående år, de tre socialförvaltningarna HVOF, FSF och ASF som har högst andel chefer som är kvinnor. Sett till de tre socialförvaltningarna har ingen av dessa legat inom jämställdhetsspannet (60/40) varken 2017 eller 2018. Medan chefsfördelningen i FSF är oförändrad mellan 2017 och 2018 har det däremot skett en mindre förflyttning för såväl HVOF som ASF.

Chefsfördelning per kön inom Malmö stads förvaltningar				
Malmö stad	År 2017		År 2018	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förvaltningar	Andel	Andel	Andel	Andel
Stadsrevisionen	0%	100%	50%	50%
Fastighetskontoret *	67%	33%		
Stadsbyggnadskontoret	52%	48%	58%	42%
Serviceförvaltningen	48%	52%	43%	57%
Gatukontoret *	44%	56%	61%	39%
Fritidsförvaltningen	35%	65%	29%	71%
Miljöförvaltningen	61%	39%	63%	37%
Stadskontoret	53%	47%	50%	50%
Kulturförvaltningen	42%	58%	48%	52%
Gymnasie- och vuxenutbildn	58%	43%	59%	41%
Grundskoleförvaltningen	72%	28%	75%	25%
Förskoleförvaltningen	93%	7%	92%	8%
Hälsa vård och omsorgsförv	83%	17%	84%	16%
Arbmarknad- och socialförv	76%	24%	78%	22%
Funktionsstödsförvaltningen	78%	22%	78%	22%

Orange färg indikerar den könsgrupp som är i majoritet och ligger utanför jämställdhetsspannet (60–40)
 * Fastighets- och gatukontoret - sammanslaget 2018 och redovisas 2018 under Gatukontoret.

Tabell 8. Chefsfördelning per kön inom Malmö stads förvaltningar, december 2017 och 2018

Sortering efter förvaltningsnummer (framtaget mars 2018 och feb 2019).

Vid en jämförelse av chefsfördelningen per kön (tabell 8, sida 18) och andelen anställda per kön i alla Malmö stads förvaltningar (tabell 1, sida 8) är det av intresse att titta på om andelen chefer av respektive kön korrelerar till andelen anställda per kön. Finns en korrelation mellan dessa tyder det på en jämvikt mellan de två. Finns det inte en korrelation indikerar det att det kan finnas faktorer som gör det lättare för medarbetare av ena könet att göra karriär, få utvecklingsmöjligheter eller få tillgång till befattning av ledande karaktär. Detta i sin tur kan innebära att organisationen präglas av ojämställda strukturer som kan få konsekvenser för individers och grupperns löner, pension, hälsa och livsvillkor i stort²⁰.

Avseende de tre socialförvaltningarna finns det en tydlig korrelation mellan andelen medarbetare per kön i förhållande till andelen chefer per kön. Förvaltningar där det råder en större diskrepans inkluderar fritidsförvaltningen (71% chefer som är män mot 57% anställda som är män),

²⁰ Regnö, Klara *Det osynliggjorda ledarskapet* (2013)

kulturförvaltningen (52% chefer som är män mot 40% anställda som är män), gymnasie- och vuxenbildningsförvaltningen (59% chefer som är män mot 35% anställda som är män) samt grundskoleförvaltningen (75% chefer som är män mot 29% anställda som är män).

Chefstäthet

Chefstäthet är ett mått på hur antalet medarbetare per chef fördelar sig. Statistiken nedan redovisar chefstätheten för fem olika medarbetarintervaller, det vill säga hur många chefer (i antal och %) som har ett visst antal medarbetare. Intervallerna utgår från hur Malmö stads statistik är strukturerad. Enligt centralt framtagna riktlinjer för Malmö stad bör antalet medarbetare per chef inte överstiga 25. Dock kan olika nämnder ha beslutat om annorlunda riktlinjer, exempelvis arbetsmarknads- och socialnämnden som beslutat att antalet medarbetare för myndighet inte ska överstiga 15 medarbetare. Malmö stads personalredovisning 2017 påpekar att det i centrala parters *Avsiktsförklaring – Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting* som beslutades om under 2016, framhålls att organisationer med låg sjukfrånvaro kännetecknas bland annat av ett närvarande, tillitsfullt och engagerande ledarskap som präglas av respekt för medarbetarens kompetens och perspektiv samt förmåga att forma en god och hållbar arbetsmiljö. Vidare fastslås att chefer i verksamheterna måste få rätt förutsättningar att utöva ett sådant ledarskap och kunna ta det operativa ansvaret för arbetsmiljöarbetet i dess helhet. Inom FSF utgörs några av dessa förutsättningar genom administrativt stöd med olika omfattning och tillgänglighet²¹.

Enligt Malmö stads personalredovisning 2017, var den genomsnittliga chefstätheten i Malmö stad 19,2 medarbetare per chef. För FSF har det genomsnittliga antalet medarbetare per chef minskat 2018 jämfört med 2017 från 18,9 till 18. För kvinnor som är chefer inom FSF var utfallet i december 2018 i genomsnitt 18 medarbetare medan det för män var 16 medarbetare. I december 2017 var genomsnittet 19 medarbetare för kvinnor medan det för män var 18 medarbetare. Detta innebär att det genomsnittliga antalet medarbetare har sjunkit med 2 medarbetare för chefer som är män jämfört med 1 medarbetare för kvinnor som är chefer.

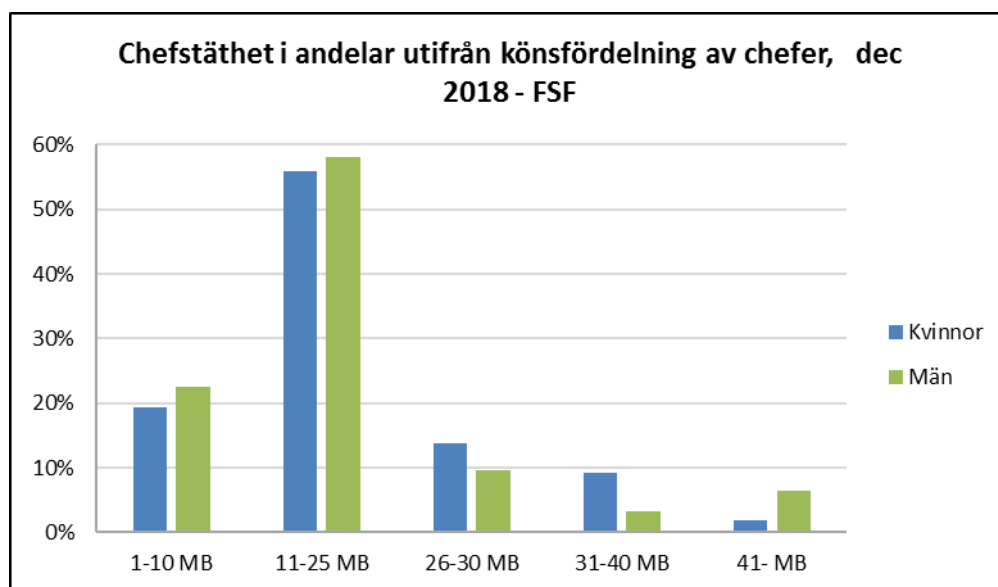


Diagram 8. Chefstäthet* i andelar utifrån könsfördelning av chefer, december 2018 – FSF
 *Chefstäthet avser antal medarbetare per chef (framtaget feb 2019).

En analys av chefstätheten i den årliga uppföljningen av arbetsmiljön för 2018 anger att antalet chefer per medarbetare varierar mycket i olika verksamheter. Analysen anger att tre fjärdedelar av förvaltningens chefer i första linjen har maximalt 25 medarbetare och andelen första linjens

²¹ Uppföljning av arbetsmiljö 2018, (FSN-2018-1299).

chefer som har 26–30 medarbetare samt därutöver minskade 2018 stadigt liksom under 2017. Det finns fortfarande enstaka chefer som har fler än 41 medarbetare, men även här har antalet minskat. Inom stabsavdelningarna (HR, ekonomi, kommunikation och strategiska) är andelen medarbetare per chef lägre än för flertalet av verksamheterna. I verksamheterna ledsagning och avlösning har cheferna många medarbetare till följd av att det där är färre månadsavlönade medarbetare och fler timavlönade. Dessa verksamheter kan statistiskt bidra till att dra ner genomsnittet för chefstäthet trots att cheferna i dessa verksamheter ändå har ett stort ansvarsområde.

Chefstäthet i andelar och antal utifrån könsfördelning av chefer, december. 2018 - FSF				
	Kvinnor		Män	
	Andel	Antal	Andel	Antal
1–10 MB	19%	21	23%	7
11–25 MB	56%	61	58%	18
26–30 MB	14%	15	10%	3
31–40 MB	9%	10	3%	1
41-MB	2%	2	6%	2
Total		109		31

Tabell 9. Chefstäthet* i andelar och antal utifrån könsfördelning av chefer, december 2018 – FSF

**Chefstäthet avser antal medarbetare per chef (framtaget feb 2019).*

Det är viktigt att inte bara beakta andelarna men även antalet chefer inom de respektive könen och de olika intervallen. 74 % av de kvinnor som är chefer ligger i intervallet 1–25 medarbetare och 81 % av männen ligger i samma intervall. Det är procentuellt fler män som har 1–10 medarbetare och 11–25 medarbetare. I intervallen överstigande 26–30 medarbetare råder en skillnad mellan chefer som är kvinnor och chefer som är män. 14 % av chefer som är kvinnor och 10 % män har mellan 26–30 medarbetare. Även i kategorin 31–40 medarbetare är det procentuellt fler kvinnor. Endast ett fåtal chefer har ansvar för fler än 41 medarbetare. Här är det procentuellt fler män, i antal är det dock lika många kvinnor som män. Trots att det skett en utökning med 11 chefer under 2018 jämfört med december 2017 är andelarna inom alla intervaller för såväl kvinnor som är chefer som för män som är chefer desamma som i december 2017.

3.1.5 Sjukfrånvaro

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Den totala sjukfrånvaron i FSF låg 2018 på 7,5 %, vilket är drygt 1 % högre än Malmö stad.
- Det är framför allt den långa frånvaron, över 90 dagar, som medför att förvaltningens sjukfrånvaro är högre än Malmö stads genomsnitt.
- Inom förvaltningen har kvinnor en högre sjukfrånvaro (8,1%) än män (5,8%), både totalt, inom respektive tidsintervall samt nedbrutet på förvaltningens stora yrkesgrupper.
- De yrkesgrupper där sjukfrånvaron är högst är aktivitetsledare, följt av stödpedagog och stödassistent dag. De som arbetar natt har i samtliga yrken lägre frånvaro än de som arbetar på schema under dagtid.

Funktionsstödsförvaltningens verksamheter, i likhet med andra förvaltningar i staden som har vissa gemensamma yrkeskategorier, har traditionellt en hög sjukfrånvaro i förhållande till manligt dominerade arbetsplatser såsom de tekniska förvaltningarna (gatu- och fastighets, miljö- och service), ett faktum som har uppmärksammats i flera kommuner under de senaste åren av bland

annat Arbetsmiljöverket²². Denna företeelse är dock inte enbart knutet till könsdominans på arbetsplatserna utan även till resursbehov och bemanningsplanering i verksamheterna. Viktiga aspekter att ta hänsyn till är bland annat möjligheten till att ta in vikarier i verksamheten vid sjukfrånvaro, och den press det eventuellt kan utgöra om en som medarbetare vet att det inte är möjligt att ta in en vikarie i ens frånvaro, det vill säga att pressen på närvaro ökar. Verksamhetens behov av vikarier och möjligheten till detta kan därmed utgöra skillnaden mellan sjuknärvaro och sjukfrånvaro, där sjukfrånvaro blir att betrakta som positivt för verksamheten. En annan viktig aspekt är även den hänsyn mot kollegor, brukare, barn och- eller äldre som behöver tas vid sjukdom inom vård- och omsorgsyrcen i kontrast mot mer manligt dominerade arbetsplatser inom kommunals verksamhetsområden, där denna faktor inte ingår i övervägningen av sjuknärvaro kontra sjukfrånvaro. Det skulle kunna vara av intresse för förvaltningen att titta närmare på dessa aspekter mellan olika yrkesgrupper inom kommunals verksamhetsområden i förvaltningens framtida sjukfrånvaroanalyser.

Så som rapporterats i FSF:s sjukfrånvaroanalys för 2018 har förvaltningens målsättning varit att minska sjukfrånvaron och skapa ett hållbart arbetsliv för såväl kvinnor som män. Den totala sjukfrånvaron i FSF låg 2018 på 7,5 %, vilket är drygt 1 % högre än Malmö stad. Förvaltningens siffror är oförändrade jämfört med 2017, vilket indikerar att fortsatta insatser behövs såväl i rehabiliterande som i förebyggande avseende. En nedbrytning av sjukfrånvaron i tätare intervaller visar att FSF:s korttidsfrånvaro, 1–14 dagar, ligger i samma nivå som Malmö stad som helhet. Även om förvaltningen ligger något högre än Malmö stad i frånvaro överstigande 14 dagar så är det framför allt den långa frånvaron, över 90 dagar, som medför att förvaltningens sjukfrånvaro är högre än Malmö stads genomsnitt. Det gäller inom detta intervallet för såväl kvinnor som män. Även om frånvaron inom förvaltningen totalt sett är oförändrad mellan 2017 och 2018 så har det skett en förändring avseende att den långa frånvaron (över 90 dagar) minskat, samtidigt som korttidsfrånvaron förblivit hög, i synnerhet i vissa verksamheter. I december 2018 var 133 medarbetare helt (87) eller delvis (46) sjukskrivna.

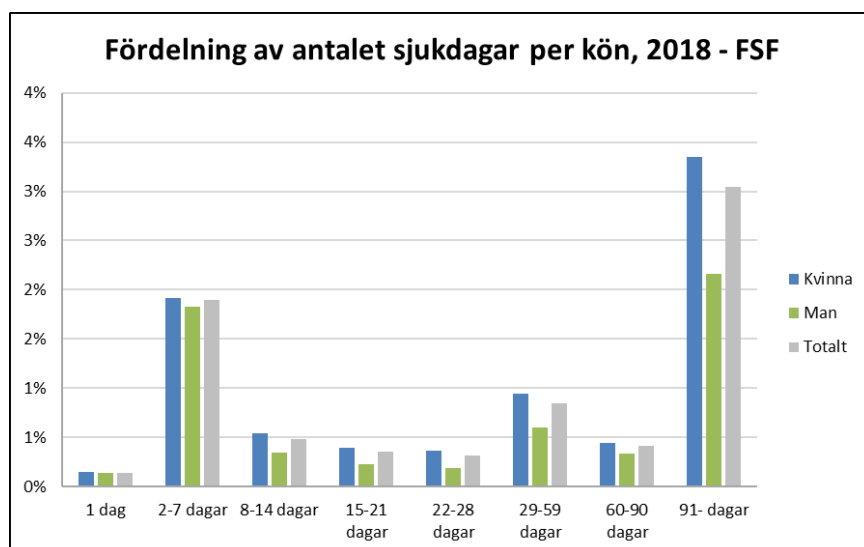


Diagram 9. Fördelning av antalet sjukdagar per kön, helår 2018 - FSF (framtaget feb 2019).

²² Arbetsmiljöverket 2015:5, Inspektioner av kvinno- och mansdominerad verksamhet i sex kommunen; 2017:6 En vitbok om kvinnors arbetsmiljö; 2017 Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?

Fördelningen av antalet sjukdagar per kön, 2018						
	Funktionsstödsförvaltningen			Malmö stad		
	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man
1 dag	0,14%	0,15%	0,14%	0,16%	0,16%	0,14%
2 - 7 dagar	1,90%	1,92%	1,83%	1,87%	1,96%	1,62%
8–14 dagar	0,48%	0,54%	0,34%	0,41%	0,46%	0,28%
15–21 dagar	0,35%	0,39%	0,23%	0,28%	0,32%	0,16%
22–28 dagar	0,32%	0,36%	0,19%	0,26%	0,29%	0,16%
29–59 dagar	0,85%	0,94%	0,60%	0,72%	0,82%	0,43%
60–90 dagar	0,41%	0,44%	0,33%	0,38%	0,43%	0,23%
91-dagar	3,04%	3,35%	2,16%	2,38%	2,70%	1,41%
Totalt	7,49%	8,1%	5,8%	6,46%	7,14%	4,43%

Tabell 10. Fördelning av antalet sjukdagar per kön, helår 2018 – FSF och Malmö stad (framtaget feb 2019).

Inom förvaltningen har kvinnor en högre sjukfrånvaro (8,1%) än män (5,8%), både totalt, inom respektive tidsintervall samt nedbrutet på förvaltningens stora yrkesgrupper. Trots att kvinnor har högre sjukfrånvaro inom samtliga tidsintervall återfinns den stora skillnaden mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro efter sjukdag 90, både inom förvaltningen och jämfört med Malmö stad.

Nedbrutet på kön och ålderskategorier utmärker sig gruppen kvinnor i åldersintervall 50–69 år, och framförallt inom åldersintervallet 50–59 där kvinnor har en sjukfrånvaro som är cirka 60 % högre än män (3,3% mot 2%).

Sjukfrånvaro per yrkeskategori

De yrkesgrupper²³ där sjukfrånvaron är högst är aktivitetsledare, följt av stödpedagog och stödassistent dag. De som arbetar natt har i samtliga yrken lägre frånvaro än de som arbetar på schema under dagtid. En orsak till detta kan vara att anställda som arbetar natt vanligen jobbar längre arbetspass än de som arbetar dagtid och därför inte har lika många arbetspass i sitt schema. Detta medför till exempel att infektionssjukdomar inte kräver lika många frånvarodagar. En yrkeskategori som är värd att rikta extra fokus mot är även sektionschefer, där den totala sjukfrånvaron inom FSF ligger på 8,51% varav sektionschefer som är kvinnor står för 9,95% (jämfört mot 2,65% bland sektionschefer som är män). Att värna om sektionschefernas arbetsmiljö och att arbeta såväl hälsofrämjande och förebyggande för denna yrkeskategori får inte förbises i förvaltningens fortsatta arbete med att minska sjukfrånvaron. Sjukfrånvaro bör dock inte ensidigt betraktas som något negativt då alternativet till sjukfrånvaro kan vara sjuknärvaro. Att chefer i sin roll som ledare är sjukfrånvarande har ett viktigt signalvärde i verksamheterna i denna fråga.

Ett utvecklingsområde för förvaltningen av värde i såväl i sjukfrånvaranalyser som i kompetensförsörjningsarbete är att besluta vilka yrkeskategorier i Malmö stad som är av relevans att jämföra förvaltningens yrkeskategorier mot. Det skulle möjliggöra ett bredare perspektiv och en djupare analys kring funktionsstödsförvaltningens yrkeskategorier.

²³ De yrkeskategorier som är med i denna rapport är det som är mest representativa för FSF utifrån att de antingen är förvaltningens största yrkeskategorier eller av särskild signifikans för förvaltningen att följa (generellt de med 40 eller fler medarbetare). Det är samma yrkeskategorier som redovisas i sjukfrånvarostatistiken, medarbetarenkäten och i denna rapport. Den enda skillnaden är att yrkeskategorier där det är utav särskilt intresse att särskilja på dag- och natt-personal är nedbruten så att även dessa yrkeskategorier framgår. Detta gäller framförallt inom sjukfrånvarostatistik. Ett utvecklingsområde för 2019 års statistik är att även inkludera kategorin sjuksköterskor (omfattande sjuksköterska, distriktssköterska samt specialistsköterska) så att det råder samstämmighet även med statistik inom kompetensförsörjningsarbetet.

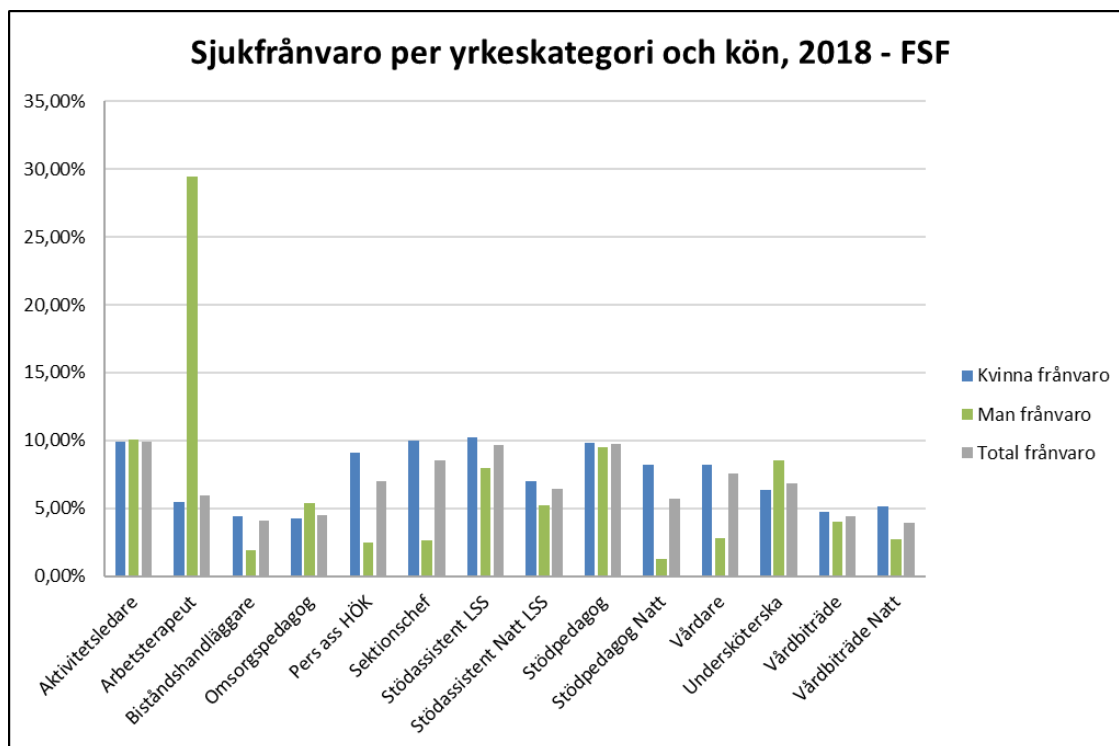


Diagram 10. Sjukfrånvaro per yrkeskategori och kön, helår 2018 - FSF
(framtaget feb 2019).

Yrkeskategori 2018	Totalt		Kvinna		Man	
	Antal*	Total frånvaro	Antal*	Kvinna frånvaro	Antal*	Man frånvaro
Aktivitetssledare	216	9,94%	161	9,89%	55	10,09%
Arbets terapeut	40	5,94%	39	5,49%	1	29,45%
Biståndshandläggare	45	4,10%	39	4,42%	6	1,94%
Omsorgspedagog	116	4,48%	90	4,23%	26	5,40%
Pers ass HÖK	121	6,96%	82	9,13%	39	2,46%
Sektionschef	120	8,51%	96	9,95%	24	2,65%
Stödassistent LSS	793	9,66%	598	10,21%	195	7,95%
Stödassistent Natt LSS	232	6,41%	157	6,98%	75	5,24%
Stödpedagog	176	9,78%	141	9,85%	35	9,48%
Stödpedagog Natt	30	5,69%	19	8,18%	11	1,24%
Vårdare	42	7,59%	37	8,23%	5	2,81%
Undersköterska	39	6,86%	30	6,34%	9	8,50%
Vårdbiträde	159	4,41%	87	4,73%	72	4,04%
Vårdbiträde Natt	15	3,92%	7	5,16%	8	2,74%

Tabell 11. Sjukfrånvaro per yrkeskategori och kön, helår 2018 - FSF

*Antal avser antal anställda inom yrkeskategorin.⁵

Ingen total redovisas för denna statistik då alla yrkeskategorier inte är med i ovan redovisning utan endast de yrkeskategorier som anses signifikanta för förvaltningen att följa.²³ (framtaget feb 2019).

Det är flera faktorer som krävs för att lyckas med uppdraget att nå minskad sjukfrånvaro. Dels behöver förvaltningens chefer ha förutsättningar för sitt eget uppdrag såväl som att arbeta med ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete som med rehabilitering av medarbetare som av olika orsaker har helt eller delvis nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom och/eller ohälsa. Med förutsättningar menas i detta sammanhang resurser (tid för medarbetare och chefer, rätt bemanning och kompetens i verksamheten, ett rimligt uppdrag samt utrymme i budget för såväl

förebyggande som främjande insatser), samt stöd från HR-konsulter och chefer i ett förvaltningsgemensamt arbete grundat i Malmö stads rehabiliteringsprocess.

När en medarbetare väl är sjukskriven, är samarbetet mellan medarbetare, chef och eventuell facklig företrädare på ett tidigt stadium en förutsättning för att nå en lyckosam rehabilitering. Medarbetaren behöver själv vara aktiv i sin egen rehabilitering, följa medicinska och arbetslivsinriktade planer och ibland själv aktivt söka sig vidare i arbetslivet om arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt.

3.1.6 HME – Hållbart medarbetarengagemang

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Förvaltningens totala HME-index uppmättes till 77,5. Jämfört med 2017 års HME-värde på 78,6 minskade förvaltningens HME med 1,1 enheter.
- Resultaten från medarbetarenkäten 2018 visar att alla HME-index är något högre för medarbetare som identifierar sig som kvinnor än medarbetare som identifierar sig själv som män och dessa två är i tur högre än HME för de medarbetare som identifierar sig som annat än kvinna eller man.
- Av de tre HME-indexen motivation, ledarskap och styrning har motivation varit det lägsta två år i rad och det har vidare sjunkit mellan 2017 och 2018.

Under hösten 2018 genomförde Malmö stad sin årliga kommungemensamma medarbetarenkät HME. Enkäten bestod av tolv frågor, varav nio frågor inom tre delområden - styrning, ledarskap, motivation - och tre frågor avseende APT, lönesamtal och medarbetarsamtal. Därtill inkluderade FSF två förvaltningsspecifika frågor avseende diskriminering. De som bjöds in att svara på enkäten var de månadsanställda medarbetare som haft en aktiv anställning i minst sex veckor innan enkätperiodens början²⁴.

Förvaltningens totala HME-index²⁵ uppmättes till 77,5. Jämfört med 2017 års HME-värde på 78,6 minskade förvaltningens HME med 1,1 enheter. Trots detta hade samtliga delområden höga index, som högt räknas allt över 75. 2017 låg HME för motivation på 77,3, ledarskap på 78,5 och styrning på 80,1. Detta innebär att förhållandena mellan HME 2018 är detsamma som 2017, det vill säga att styrning får högst HME, därefter ledarskap följt av motivation. Det totala HME-värdet 2018 för FSF var snarlikt det totala HME-värdet för Malmö stad 2018, vilket uppmättes till 77,9.

För medarbetarenkäten likt alla andra enkäter i Malmö stad finns det ett krav att dessa ska omfatta könsalternativet ”annat”. Personalsystemet, och därmed central framtagen statistik från detta system, är däremot baserad på de två juridiska könen man och kvinna. Resultaten från medarbetarenkäten bör såtillvida tolkas utifrån identifikationen eller upplevelsen av kön hellre än det juridiska könet för alla tre valen, kvinna, man och annat. Att medarbetare har angett sin faktiska upplevelse eller identifikation i medarbetarenkäten är dock inte en självklarhet. Statistik

²⁴ Detta är samma kriterier som funktionsstödsförvaltningen har haft sedan förvaltningen startades 1 maj 2017. Urvalet för inbjudan att delta i Malmö stads medarbetarenkät ändrades mellan 2016 och 2017 till att 2017 inkludera alla anställda månadsavlönade medarbetare vid enkätperioden. Funktionsstödsförvaltningen beslutade dock sedan starten att införa kriteriet att månadsanställda medarbetare ska ha haft en aktiv anställning i minst 6 veckor innan enkätperiodens början.

²⁵ HME index står för hållbart medarbetarengagemang och är ett koncept framtaget av SKL. Medarbetarengagemang anses vara en av de viktigaste förutsättningarna för en organisations förmåga att nå goda resultat, särskilt i personaltåta organisationer som en kommun. HME mäter både medarbetarnas motivation och förutsättningar att kunna göra sitt bästa för organisationen, och chefernas förmåga att ta tillvara på medarbetarnas engagemang.

visar att 78 % av transpersoner²⁶ i Sverige uttrycker att de inte kan leva enligt sin könsidentitet utav rädsla för diskriminering och 80,8 % av rädsla för samhällets reaktioner. Baserat på detta kan det vara rimligt att anta att det finns ytterligare medarbetare som identifierar sig som ”annat” men som inte angett detta i enkäten²⁷.

Att statistik har olika könsuppdelning skapar i sig en viss problematik i eventuell jämförelse av statistik som ett utfall av medarbetarenkäten med statistik från personalsystemet. Att kunna jämföra utfallet av medarbetarenkäten med till exempel anställningsform, tjänstgöringsgrad eller sjukfrånvarostatistik hade kunnat ökat mervärdet av medarbetarenkäten genom ökade analysmöjligheter. Likaså är resultaten från medarbetarenkäten av vikt att följa och analysera i sig självt. Förvaltningens svarsfrekvens 2018 var 75%, vilket var en minskning med 6% jämfört med 2017. Av de svarande 2018²⁸ utgjorde kvinnor 74,9%, män 23,6% och medarbetare som identifierar sig som annat 1,5%.

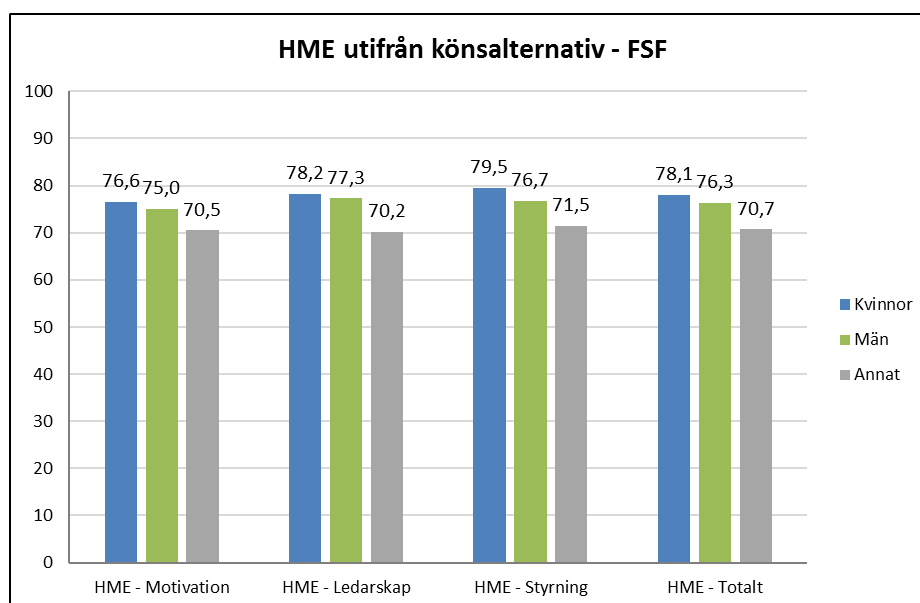


Diagram 11. HME (index och totalt) utifrån könsalternativ, medarbetarenkät 2018 – FSF (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Antal svar och HME-index utifrån könsalternativ - FSF			
	Kvinnor	Män	Annat
Antal svar	1251	394	26
HME - Motivation	76,6	75,0	70,5
HME - Ledarskap	78,2	77,3	70,2
HME - Styrning	79,5	76,7	71,5
HME - Totalt	78,1	76,3	70,7

Tabell 12. Antal svar och HME (index och total) utifrån könsalternativ, medarbetarenkät 2018 – FSF (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Resultaten från medarbetarenkäten 2018 visar att alla HME-index är något högre för kvinnor än män och dessa två är i tur högre än HME för de medarbetare som identifierar sig som annat än kvinna eller man. Medan HME inom alla delindex räknas som höga resultat då de är över 75, faller alla HME-index för medarbetare som identifierar sig som annat under gränsen för höga resultat. Procentuellt ligger alla index för medarbetare som identifierar sig som annat mellan 4–7% lägre än män och 6–8 % lägre än kvinnor.

²⁶ Begreppet transperson används ofta som ett paraplybegrepp för att inkludera alla som omfattas av diskrimineringskyddet avseende könsidentitet och könsuttryck.

²⁷ Transgender Europe, Overdiagnosed but underserved, 2017 samt RFSL:s årsrapport 2017.

²⁸ Då en ny leverantör för Malmö stads medarbetarenkät fr.o.m. 2018 finns tidigare års resultat inte tillgängliga utifrån kön.

Av specifikt intresse att följa utifrån ovan är särskilt HME-indexet motivation. Motivation har varit det lägsta av de tre indexen två år i rad för förvaltningen och det har dessutom sjunkit mellan 2017 och 2018. För kvinnor och män är detta det index som är lägst av de tre indexen. Detta har uppmärksammats av förvaltningsledningen och nämnden, som har beslutat om ett målvärde specifikt för detta index i nämndsbudget 2019. Målvärdet ligger på 77, en höjning från 2018 års 76,1. Konsekvenserna av en låg motivation, och även en sjunkande motivation, kan bli synliga genom bland annat en ökad sjukfrånvaro, ökade samarbetssvårigheter i arbetsgrupper eller en ökad personalomsättning. Den största konsekvensen anses dock vara om det skulle ge genomslag på uppdraget att ha brukaren i fokus.

3.2 BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

3.2.1 Lönestatistik

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- FSF lönekartläggning för 2018 visar att det råder en löneskillnad mellan könen inom de flesta yrkeskategorier och i de flesta är kvinnornas medellön högre än männens.
- I lönekartläggningen konstaterades att det för samtliga yrkeskategorier inte föreligger några osakliga löneskillnader.

Funktionsstödsförvaltningens lönekartläggning för 2018 visar att det råder en löneskillnad mellan könen inom de flesta yrkeskategorier och i de flesta är kvinnors medellön högre än mäns. Att gruppen kvinnor är större sett till antal än gruppen män påverkar lönegapet mellan könen men även andra faktorer som kan påverka lönedifferensen är till exempel gruppstorlek, individuell påverkan och ålder/erfarenhet. FSF konstaterade i lönekartläggningen för 2018 liksom för 2017 att det för samtliga yrkeskategorier inte föreligger några osakliga löneskillnader²⁹.

Även om det inte föreligger osakliga löneskillnader kan det vara av intresse att jämföra lönedifferensernas utveckling år för år. Vid en jämförelse, av yrkeskategorierna i tabellen nedan, går det att se att lönedifferensen mellan kvinnor och män mellan 2017 och 2018 har minskat för drygt hälften av kategorierna och ökat för den andra. Överlag är dock minskningarna större än ökningarna. Att följa denna utveckling över åren anses viktigt för att med tiden kunna särskilja om lönedifferenser mellan kvinnor och män kvarstår, minskar eller ökar med tidens gång. Nedan redovisas lönedifferensen utifrån lönekartläggningen enligt de yrkeskategorier som inkluderas i denna rapport.^{23 30}

Lönedifferens (i kr) – medellön mellan kvinnor och män - FSF		
Yrkeskategori	2017	2018
Aktivitetsledare	807	673
Behandlingsassistent	432	557
Biståndshandläggare	528	866
Enhetschef	1640	795
Jourbiträde	2176	1685
Ledsagare/avlösare	-802	-912
Omsorgspedagog	-383	-734
Personlig assistent HÖK	43	210
Sektionschef	546	444
Stödassistent LSS	467	217
Stödpedagog LSS	523	298
Undersköterska	1652	802
Vårdare	1320	1678
Vårdbiträde	-318	-329
<i>Högre medellön för män har minustecken framför.</i>		

Tabell 13. Lönedifferens* mellan kvinnor och män, lönekartläggningen 2017 och 2018 – FSF

*Lönedifferens avser skillnader i medellön mellan kvinnor och män (framtaget utifrån lönekartläggningen 2017 och 2018).

²⁹ Lönedifferens avser skillnader i lön som inte har en rationell förklaring. Sakliga löneskillnader kan bero på skillnader avseende utbildning, yrkeserfarenhet, arbetstidens längd eller arbetets svårighetsgrad.

³⁰ Arbetsterapeut är inte med i tabellen eftersom det saknas data i lönekartläggningen för att kunna kartlägga löneskillnader för denna kategorin. Saknade data kan exempelvis innebära att det är för få anställda inom en befattning eller endast ett kön i yrkeskategorin.

3.3 REKRYTERING OCH BEFORDRAN

3.3.1 Rekrytering utifrån yrkeskategori och kön

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- I dagsläget avslutas inte alla annonser enligt rekryteringsprocessen. Det finns heller ingen statistik att tillgå avseende icke-annonserade tjänster (innefattande bl.a. införhandlingar och tidsbegränsade anställningar under 6 månader), spontanansökningar och sommarrekryteringar inom ramen för Malmö behöver dig.
- Möjligheten till framtagandet av rekryteringsstatistik omfattande alla rekryteringskanaler är av vikt och har ökat med införandet av den nya anställningsprocessen och beslutet att alla anställningar registreras av förvaltningens HR-avdelning.

Den rekryteringsstatistik som finns tillgänglig inom FSF bygger på en sammanställning av den information HR-avdelningen får av chef vid avslutandet av en annons i Visma Recruit³¹. Dock avslutas inte alla annonser enligt rekryteringsprocessen. I dagsläget finns heller ingen statistik att tillgå avseende icke-annonserade tjänster (innefattande bl.a. införhandlingar och tidsbegränsade anställningar under 6 månader), spontanansökningar och sommarrekryteringar inom ramen för Malmö behöver dig. Hade tillförlitliga data funnits hade det varit av intresse av att jämföra rekryteringsstatistik mot övrig statistik i rapporten för att se hur till exempel utvecklingen av andel anställda av respektive kön samt könsfördelningen inom såväl anställningsform som tjänstgöringsgrad utvecklas över tid. Med anledning av ovan skäl inkluderas ingen rekryteringsstatistik i årets rapport. Möjligheten till framtagandet av rekryteringsstatistik omfattande alla rekryteringskanaler har dock ökat med införandet av den nya anställningsprocessen och beslutet att alla anställningar registreras på förvaltningens HR-avdelning. Att ta beslut om sådant framtagande anses kunna tillföra ett mervärde till såväl denna rapport som förvaltningens kompetensförsörjningsarbete.

3.3.2 Personalomsättning

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Förvaltningens personalomsättning 2018 var 11,6 %, vilket är något högre än Malmö stad (10,8 %).
- Trots att förvaltningens personalomsättning är något högre än Malmö stads personalomsättning noteras att det under 2018 har varit ett positivt inflöde av personalresurser, det vill säga att det har nyanställts fler medarbetare på förvaltningen än vad det slutat.
- Individanpassade kompetensutvecklingsinsatser skulle stärka anställdas ställning, minska personalomsättningen och förbättra arbetsmiljön inom förvaltningen.
- Högst personalomsättning finns i yrkeskategorierna arbetsterapeut (30,5 %), biståndshandläggare (17,6 %) och aktivitetsledare (15,9 %).
- I förvaltningens största yrkeskategori, stödassistenter (dag och natt) var personalomsättningen 8,8 %, en mindre minskning jämfört med 2017.

³¹ IT-stöd för rekrytering

Förvaltningens personalomsättning³² 2018 var 11,6 %. Fördelningen bland kvinnor och män är 11,5 respektive 11,8 %. Det är en något högre omsättning jämfört med Malmö stad, som 2018 låg på 10,8 % (med ett likadant värde för kvinnor respektive män). Jämfört med 2017 har personalomsättningen ökat marginellt bland kvinnor (+0,2 %) och minskat något bland män (-0,6 %) i förvaltningen, medan totalen är likvärdig med 2018. Dock är siffrorna för 2017 endast för tertial 2 och 3, då funktionsstödsförvaltningen bildades den 1 maj 2017. Trots att förvaltningens personalomsättning är något högre än Malmö stads personalomsättning noteras att det under 2018 har varit ett positivt inflöde av personalresurser, det vill säga att det har nyanställts fler medarbetare på förvaltningen än vad det slutat.

Personalomsättning, 2018						
	Funktionsstödsförvaltningen			Malmö stad		
	Kvinna	Man	Total	Kvinna	Man	Total
Medeltal anställda	1611	541	2152	17 326	5270	22 596
Nyanställda	243	97	340	2272	800	3072
Slutat	186	64	250	1877	570	2447
%oms	11,50%	11,80%	11,60%	10,80%	10,80%	10,80%

Tabell 14. Personalomsättning, helår 2018 - FSF
(framtaget feb 2019)

Personalomsättning per yrkeskategori och kön

Vid en analys av personalomsättning uppdelat på yrkeskategorier är det viktigt att ha i beaktande att omsättning inom mindre yrkesgrupper procentuellt får ett mycket större genomslag än i större yrkesgrupper. Om det till exempel inom en yrkeskategori endast finns 24 medarbetare och 6 slutar/börjar under året, representerar det en personalomsättning på 25 %, vilket kan framstå som en hög personalomsättning fast det endast berör ett fåtal medarbetare. Det blir därav av vikt att inte enbart titta på omsättningen utan även antalet anställda inom yrkeskategorin för att få en rättvisande bild av personalomsättningen för respektive yrkeskategori. Det är dock värt att belysa att det i förvaltningen finns vissa yrkesgrupper som är svårrekryterade, exempelvis legitimationsyrken såsom arbetsterapeuter, fysioterapeuter/sjukgymnaster eller sjuksköterskor, men även biståndshandläggare, stödpedagoger och erfarna sektionschefer. I dessa grupper kan även ett lågt antal avgångar få stort genomslag i den brist som kan uppstå i svårigheten att fylla befattningen igen.

³² Personalomsättning avser alla tillsvidareanställda individer som slutar, är avgångna, utan hänsyn till avgångsorsak eller avgångsväg. Avgången är den individ som är tillsvidareanställd och som saknar tillsvidareanställning minst en dag under sök perioden på den organisatoriska enhet som valts. Den beräkningsprincip som gäller är enligt nedan:

1. Om en tillsvidareanställd slutar för att dagen efter påbörja en ny tjänst som också är en tillsvidareanställning på samma organisatoriska enhet, då är personen inte avgången någonstans.
2. Om en tillsvidareanställd slutar på en förvaltning för att dagen efter påbörja en ny tjänst som också är en tillsvidareanställning på en annan förvaltning, då är personen avgången på ena förvaltningen och den tidigare organisatoriska enheten för anställningen, men inte i kommunen.
3. Om en tillsvidareanställd helt saknar en tillsvidareanställning minst en dag under sök-perioden då är personen avgången inom alla organisatoriska enheter, dvs. avgången ur kommunen, förvaltningen, avdelningen, enheten och arbetsplatsen.

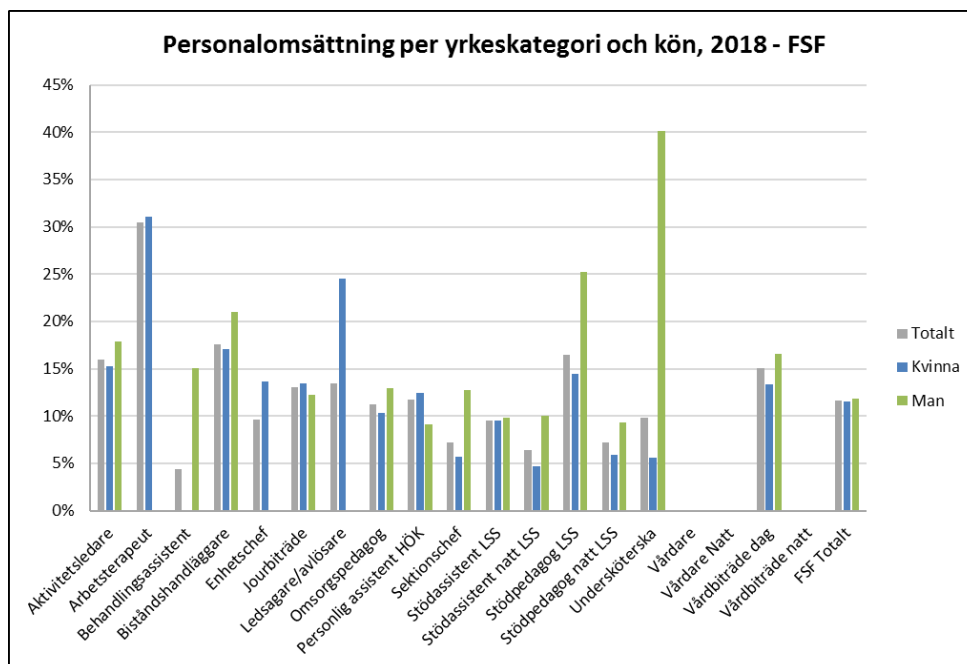


Diagram 12. Personalsättning per yrkeskategori och kön, helår 2018 – FSF (framtaget feb 2019).

Andel och antal för personalsättning per yrkeskategori och kön, 2018 - FSF												
	Medeltal anställda	Medeltal anställda	Medeltal anställda	Ny-anställda	Ny-anställda	Ny-anställda	Slutat	Slutat	Slutat	%oms	%oms	%oms
Yrkeskategori	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man
Aktivitetsledare	170	125	45	39	30	9	27	19	8	15,9%	15,2%	17,8%
Arbetsterapeut	39	39	1	12	10	2	12	12	0	30,5%	31,0%	0,0%
Behandlingsassistent	23	16	7	3	0	3	1	0	1	4,4%	0,0%	15,1%
Biståndshandläggare	40	35	5	10	8	2	7	6	1	17,6%	17,1%	21,0%
Enhetschef	21	15	6	4	4	0	2	2	0	9,7%	13,6%	0,0%
Jourbiträde	31	22	8	4	1	3	4	3	1	13,1%	13,4%	12,2%
Ledsagare/avlösare	22	12	10	2	1	1	3	3	0	13,5%	24,5%	0,0%
Omsorgspedagog	116	77	39	20	14	6	13	8	5	11,2%	10,4%	13,0%
Personlig assistent HÖK	111	89	22	10	9	1	13	11	2	11,7%	12,4%	9,1%
Sektionschef	111	87	24	15	11	4	8	5	3	7,2%	5,7%	12,8%
Stödassistent LSS	700	527	173	90	67	23	67	50	17	9,6%	9,5%	9,8%
Stödassistent natt LSS	219	149	70	18	10	8	14	7	7	6,4%	4,7%	10,0%
Stödpedagog LSS	146	118	28	37	29	8	24	17	7	16,5%	14,4%	25,3%
Stödpedagog natt LSS	28	17	11	1	1	0	2	1	1	7,2%	5,9%	9,3%
Undersköterska	41	36	5	6	5	1	4	2	2	9,8%	5,6%	40,1%
Vårdare	36	28	8	3	0	3	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Vårdare Natt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Vårdbiträde dag	47	22	24	30	12	18	7	3	4	15,1%	13,4%	16,6%
Vårdbiträde natt	4	4	0	3	2	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FSF Totalt	2152	1611	541	340	243	97	250	186	64	11,6%	11,5%	11,8%

Tabell 15. Andel och antal för personalsättning per yrkeskategori och kön, helår 2018 - FSF (framtaget feb 2019).

Utifrån ovan siffror sticker några yrkeskategorier ut i personalsättningen för 2018. Bland dessa finns arbetsterapeuter som hade en personalsättning på 30,5 %, biståndshandläggare (17,6 %) och aktivitetsledare (15,9 %). Sett till kön var personalsättningen bland arbetsterapeuter 31 % kvinnor, 0 % män, bland biståndshandläggare 17,1 respektive 21 % och bland aktivitetsledare 15,2 respektive 17,8 %.

De största yrkeskategorierna i FSF i december 2018 var stödassistent (dag och natt), stödpedagog och aktivitetsledare. Stödassistenterna utgör den största yrkesgruppen med 934 tillsvidareanställda i december 2018, varav 689 kvinnor och 245 män och utgör cirka 40 % av förvaltningens medarbetare. Personalomsättningen för stödassistenter (dag och natt) 2018 var 8,8 %. Personalomsättningen har minskat något för yrkeskategorin stödassistenter jämfört med 2017. Minskningen bedöms bland annat bero på de satsningar FSF gjort med kompetensutvecklande insatser exempelvis genom studiecirklar, kurser eller praktiktära lärande.

Förvaltningen, liksom övriga förvaltningar i Malmö stad, och övriga kommuner eller landsting står inför utmaningar när det gäller att rekrytera framtida medarbetare för att klara sin personalförsörjning³³. Genom att erbjuda goda anställningsvillkor, ett nära ledarskap och bra arbetsmiljö arbetar förvaltningen aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare med målsättning att minska personalomsättningen³⁴.

En viktig del i att möta framtidens rekryteringsutmaningar är att säkerställa att personalomsättningen inte är för hög, då det då uppstår ett ytterligare ökat behov av personalresurser. Utifrån befintlig nivå för personalomsättning inom förvaltningen är det av vikt att motivera och behålla anställd personal och att höja deras kompetens. De kompetenshöjande insatser som planeras inom ramen för HÅPP förväntas bidra till en professionalisering av de aktuella yrkesrollerna, vilket i kombination med plattformen kan bidra till att förvaltningen blir en mer attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera från en bredare rekryteringsbas. Insatserna förväntas även bidra till en minskad personalomsättning och ökad kontinuitet i verksamheterna. Vidare visar genomförd medarbetarenkät, dialog med HR-strategiska avdelningen och ledare samt utförda jämställdhetsanalyser inom förvaltningen att individanpassade kompetensutvecklingsinsatser skulle stärka anställdas ställning, minska personalomsättningen och förbättra arbetsmiljön inom förvaltningen.

³³ SKL, Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden - rekryteringsrapport 2018

³⁴ Uppföljning av arbetsmiljö 2018, (FSN-2018-1299).

3.4 MÖJLIGHETER ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP

3.4.1 Föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Det totala uttaget av föräldraledighet är procentuellt sett var likvärdigt under 2018 inom FSF (5,62%) och Malmö stad (5,58%).
- Uttaget av föräldraledighet för kvinnor i FSF är något lägre än uttaget för kvinnor i Malmö stad medan uttaget för män i FSF är marginellt högre än uttaget i Malmö stad.
- Inom FSF precis som i Malmö stad står kvinnor procentuellt för ett mer än ett dubbelt så stort uttag av föräldraledighet än män.
- Utifrån hur föräldraledighet fördelar sig i åldersgrupperna mellan könen är det mycket stora skillnader, både sett till FSF och Malmö stad. Upp till 39 år är det betydligt fler kvinnor än män som tar ut föräldraledighet, därefter jämnas skillnaderna ut något.
- Uttaget av tillfällig föräldrapenning 2018 är lägre inom FSF (0,45%) än inom Malmö stad (0,65%).
- 2018 års siffror visar att det sammantaget i ålderskategorierna 20 - 49 år varit kvinnor som stått för det största uttaget av tillfällig föräldrapenning.
- Avseende antal uttagna dagar tillfällig föräldrapenning tar män anställda på FSF ut nästan lika många dagar som kvinnor anställda på FSF. Detta i jämförelse med Malmö stad där kvinnors uttag av tillfällig föräldrapenning som helhet är högre.

Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap lyfts särskilt fram i diskrimineringslagen genom att det utgör ett av de fem områdena för aktiva åtgärder. Detta då föräldraskap i sig självt inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen utan av föräldraledighetslagen.

Statistiken som finns tillgänglig avser ett totalt sammantaget uttag av föräldraledighet och är inte uppdelad på uttag av föräldraledighet på heltid och föräldraledighet på deltid (partiell föräldraledighet). Det totala uttaget av föräldraledighet var procentuellt sett likvärdigt under 2018 inom FSF (5,62 %) och Malmö stad (5,58 %). Däremot är uttaget av kvinnor i FSF (5,1 %) något lägre än uttaget för kvinnor i Malmö stad (5,4 %). Uttaget för män i FSF (2,4 %) är däremot marginellt högre än uttaget i Malmö stad (2,3 %). Jämfört med 2017 var uttag av föräldraledighet likvärdigt mellan FSF och Malmö stad. Däremot kan ses att det skett en ökning i uttaget inom såväl FSF som Malmö stad från 2017 till 2018. En möjlig förklaring till det ökade uttaget kan antas vara en ovanligt tuff influensasäsong med en sen topp 2017/2018 utifrån Folkhälsmyndighetens bedömning.

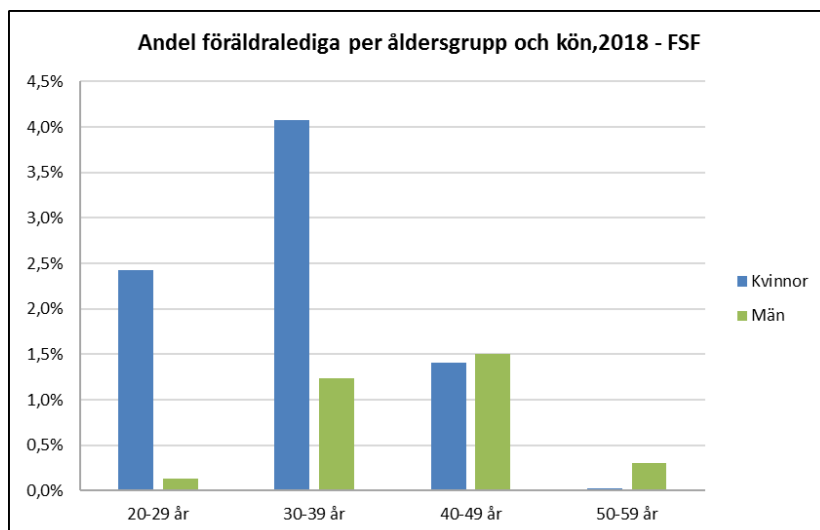


Diagram 13. Andel föräldralediga* per åldersgrupp och kön, helår 2018 - FSF

*Föräldralediga avser unika personer som är föräldralediga från en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade (framtaget feb 2019).

Antal och andel föräldralediga per åldersgrupp och kön, 2018								
Ålder	Funktionsstödsförvaltningen				Malmö stad			
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
	Antal*	Andel**	Antal*	Andel**	Antal*	Andel**	Antal*	Andel**
20–29 år	268	2,4%	123	0,1%	2378	2,3%	908	0,2%
30–39 år	483	4,1%	178	1,2%	4980	4,7%	1604	1,7%
40–49 år	391	1,4%	148	1,5%	4711	1,3%	1532	1,2%
50–59 år	466	0,0%	134	0,3%	4848	0,0%	1396	0,2%
Total****	1608	5,1%	583	2,4%	16 917	5,4%	5440	2,3%

Tabell 16. Andel och antal föräldralediga*** per åldersgrupp och kön, helår 2018 – FSF och Malmö stad

*Antal avser unika personer som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning inom respektive åldersgrupp.

**Andel avser hur stor del av antalet anställda inom åldersspannet som haft någon form av föräldraledighet under året.

***Föräldralediga avser unika personer som är föräldralediga från en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade

****Totalen av såväl kvinnor som män inom både FSF och Malmö stad är lägre än det totala antalet anställda inom dessa organisatoriska enheter. Detta är med anledning av att åldersspannen endast avser anställd mellan 20 och 59 år. Anställda utanför detta spann omfattas inte av statistiken. (framtaget feb 2019).

Den största skillnaden i uttag av föräldraledighet finns mellan könen snarare än mellan organisatoriska verksamheter. Inom FSF precis som i Malmö stad står kvinnor procentuellt för mer än ett dubbelt så stort uttag än männen. Detta ligger i linje med statistik från Försäkringskassan³⁵ som visar att kvinnor står för den allra största delen av föräldrapenninguttaget.³⁶ Visserligen blir uttaget allt mer jämställt men jämförelser mellan föräldrar med barn födda 2005 och 2013 visar att utvecklingen går långsamt. 2013 stod kvinnor för 80 % av föräldrapenninguttaget och männen för 20%. Försäkringskassan framhåller dock även att både kvinnor och män är föräldralediga avsevärt längre än vad deras föräldrapenninguttag återspeglar, men att förhållandet här även det består av att kvinnor står för 80 % av föräldraledigheten. Under barnets första två år är kvinnor föräldralediga i genomsnitt 15,3 månader, vilket ska jämföras med ett föräldrapenninguttag på 9,5 månader. Att kvinnor enligt Försäkringskassan generellt står för en majoritet av föräldrapenninguttaget visar på förhållandet i uttag mellan kvinnor och män generellt, men i förhållande till förvaltningens

³⁵ Försäkringskassan, Föräldrapenning och yrke, Korta analyser 2016:1

³⁶ Föräldraledighet avser ledighet från arbete medan föräldrapenning avser ersättning från Försäkringskassan p.g.a. föräldraledighet. Föräldraledighetslagen ger utrymme för ledighet från arbete upp till barnet är ett år utan föräldrapenninguttag från Försäkringskassan med bibehållen SGI (sjukpenninggrundandeinkomst). Enligt AB (allmänna bestämmelser) ges därtill möjlighet till föräldraledighet från arbete upp till barnet är tre år.

medarbetare går det inte att utröna hur uttaget förhåller sig för enskilt anställda och om det är jämställt eller inte. Statistiken över de anställdas uttag visar däremot att anställda som är kvinnor tar ut mer föräldrapenning än anställda som är män.

Statistik från Försäkringskassan visar att det utöver kön även finns andra faktorer, såsom yrke och utbildningsnivå, som har inverkan på föräldrapenninguttaget. Kvinnor med eftergymnasial utbildning tar i genomsnitt ut färre dagar än kvinnor utan eftergymnasial utbildning. Då en stor del av förvaltningens anställda saknar eftergymnasial utbildning är det ett antagande att kvinnor som är anställda inom FSF generellt är mer benägna att ta ut föräldrapenning än riksgenomsnittet. I de tio mest kvinnodominerade yrkena, där vård- och omsorg räknas in, har män i genomsnitt tagit ut fler dagar (74) än genomsnittet inom samtliga (69 dagar) yrkeskategorier.

Utifrån hur föräldraledighet fördelar sig i åldersgrupperna mellan könen är det mycket stora skillnader, både sett till FSF och Malmö stad. I den lägsta kategorin, 20–29 år är det nästan bara kvinnor som är föräldralediga. Även i kategorin 30–39 år är det betydligt fler kvinnor än män som är föräldralediga. För båda dessa kategorier är detta i linje med 2017. I kategorin 40–49 år är det jämnt mellan könen och under 2018 stod män för ett marginellt större uttag än kvinnor till skillnad från 2017 då kvinnor stod för ett marginellt större uttag. I kategorin 50–59 år är det övervägande fler män än kvinnor som är föräldralediga, vilket ligger i linje med statistiken för 2017 för denna kategori.

Tillfällig föräldrapenning

Uttaget av tillfällig föräldrapenning 2018 är lägre inom FSF (0,52 %) än inom Malmö stad (0,68 %). 2017 var uttaget av tillfällig föräldrapenning inom FSF 0,45 % och inom Malmö stad 0,65 %, vilket innebär att uttaget ökat marginellt inom både FSF och Malmö stad, om än något mer inom FSF. En möjlig förklaring till ett ökat uttag inom FSF såväl som Malmö stad kan antas vara en ovanligt tuff influensasäsong med en sen topp 2017/2018.

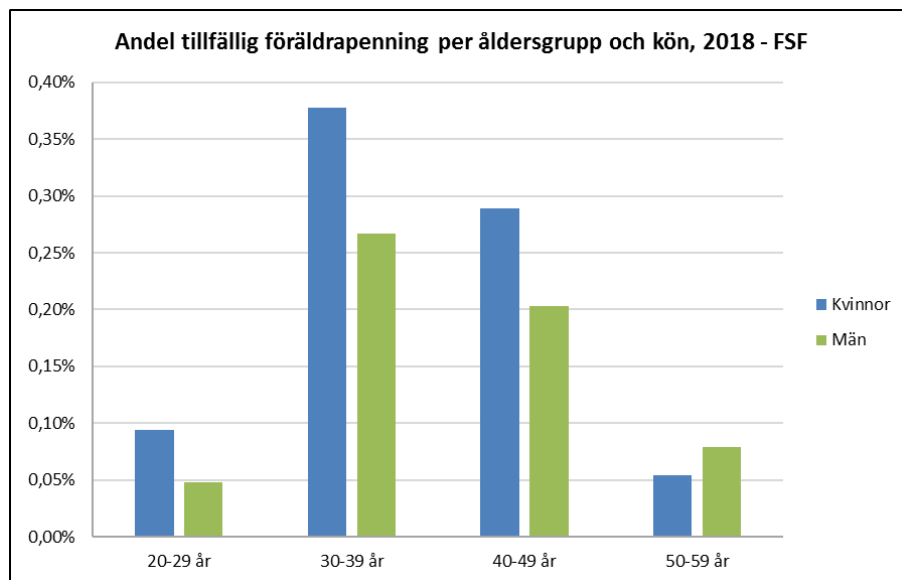


Diagram 14. Andel tillfällig föräldrapenning per åldersgrupp och kön, helår 2018 – FSF

Siffrorna avser en fördelning av totalt uttag av dagar med tillfällig föräldrapenning under 2018 för unika personer som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade (framtaget feb 2019).

Antal och andel tillfällig föräldrapenning per åldersgrupp och kön, 2018								
Ålder	Funktionsstödsförvaltningen				Malmö stad			
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
	Antal*	Andel**	Antal*	Andel**	Antal*	Andel**	Antal*	Andel**
20–29 år	268	0,09%	123	0,05%	2378	0,16%	908	0,07%
30–39 år	483	0,38%	178	0,27%	4980	0,51%	1604	0,34%
40–49 år	391	0,29%	148	0,20%	4711	0,33%	1532	0,28%
50–59 år	466	0,05%	134	0,08%	4848	0,05%	1396	0,08%
Totalt*	1608	0,55%	583	0,44%	16 917	0,72%	5440	0,54%

Tabell 17. Andel och antal tillfällig föräldrapenning per åldersgrupp och kön, helår 2018 – FSF och Malmö stad.

*Antal avser unika personer som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning inom respektive åldersgrupp.

**Andel avser hur stor del av antalet anställda inom åldersspannet som tagit tillfällig föräldrapenning under året.

*Totalen av såväl kvinnor som män inom både FSF och Malmö stad är lägre än det totala antalet anställda inom dessa organisatoriska enheter. Detta är med anledning av att åldersspannen endast avser anställd mellan 20 och 59 år. Anställda utanför detta spann omfattas inte av statistiken. (framtaget feb 2019).

FSF har totalt ett lägre uttag av tillfällig föräldrapenning än Malmö stad både 2017 och 2018. Sett till siffrorna för 2018 gäller detta för såväl kvinnor som män inom ålderskategorierna 20–49 år. I ålderskategorin 50–59 ligger uttaget för såväl män som kvinnor lika med uttaget för män och kvinnor i Malmö stad. Utifrån hur tillfällig föräldrapenning fördelar sig i ålderskategorierna mellan könen är skillnaderna inte lika stora som för uttag av föräldraledighet inom FSF. I kategorierna 20–29 år och 30–39 år står kvinnorna för ett större uttag av tillfällig föräldrapenning, i likhet med 2017. I kategorin 40–49 år står däremot kvinnor för ett större uttag än män 2018, jämfört med 2017 då män stod för det största uttaget inom denna kategorin. Även i kategorin 50–59 år har det skett en förändring 2018 jämfört med 2017. 2017 stod kvinnor för ett marginellt större uttag än männen medan det 2018 är männen som står för ett marginellt större uttag än kvinnor. Dessa siffror visar på att det under 2018 sammantaget i ålderskategorierna 20–49 år varit kvinnor som stått för det största uttaget av tillfällig föräldrapenning.

Medan föräldraledighet med föräldrapenning generellt omfattar längre sammanhängande perioder av föräldraledighet omfattar uttag av tillfällig föräldrapenning generellt oftast perioder om mellan 1–7 dagar.

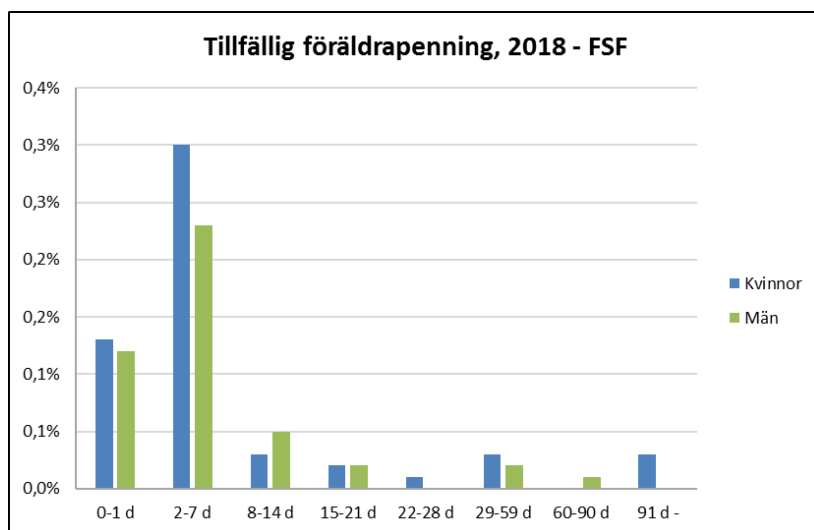


Diagram 15. Andel av antal dagar med tillfällig föräldrapenning per kön, helår 2018 – FSF

Siffrorna avser en fördelning av totalt antal uttagna dagar med tillfällig föräldrapenning under 2018 för unika personer som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade (framtaget feb 2019).

Andelen tillfällig föräldrapenning 2018						
	FSF			Malmö stad		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
0–1 d	0,13%	0,13%	0,12%	0,17%	0,18%	0,15%
2–7 d	0,28%	0,30%	0,23%	0,38%	0,42%	0,27%
8–14 d	0,04%	0,03%	0,05%	0,04%	0,04%	0,06%
15–21 d	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,03%
22–28 d	0,01%	0,01%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%
29–59 d	0,02%	0,03%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%
60–90 d	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
91 d -	0,02%	0,03%	0,00%	0,03%	0,03%	0,01%
Totalt	0,52%	0,55%	0,44%	0,68%	0,72%	0,54%

Tabell 18. Andel av antal dagar med tillfällig föräldrapenning per kön, helår 2018 – FSF och Malmö stad
Siffrorna avser en fördelning av totalt antal uttagna dagar med tillfällig föräldrapenning under 2018 för unika personer som har en tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning och är månadsavlönade (framtaget feb 2019).

Avseende tillfällig föräldrapenning tar män anställda på FSF ut nästan lika många dagar som kvinnor anställda på FSF. Detta i jämförelse med Malmö stad där kvinnors uttag av tillfällig föräldrapenning som helhet är högre. Inom FSF såväl som Malmö stad är det största uttaget av tillfällig föräldrapenning på 2–7 dagar och därefter sjunker antalet successivt fram till 90 dagar. I förhållande till Malmö stad skulle den lägre tillfälliga föräldrapenningen på FSF för såväl kvinnor som män kunna förklaras av att förvaltningen har många dygnet runt-verksamheter, där möjligheterna att vara hemma på dagen är större. Detta kan å andra sidan samtidigt innebära ett ökat dubbelarbete (utifrån en ökning av det obetalda hemarbetet) för framförallt kvinnor. Det är statistiskt säkerställt³⁷ att det både för kvinnor och män finns ett samband mellan en högre andel av föräldraledigheten och en högre andel av hushålls- och omsorgsarbete. För varje högre andel av föräldraledigheten med en procentenhet innebär det, både för kvinnor och män, en högre andel av hushålls- och omsorgsarbetet. Den förälder som tar ut en större andel av föräldraledigheten minskar dessutom sannolikt sin andel av det betalda arbetet.

3.4.2 Upplevd möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Av de 56% kvinnor som är vårdnadshavare/föräldrar uppger 71% att de upplever att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. För männen är motsvarande siffror 70% av totalt 57%. Denna upplevelse skiljer sig dock från de medarbetare som identifierar sig som annat, där hälften av 38% som är vårdnadshavare/föräldrar ansåg att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete.

I den kommungemensamma medarbetarenkäten 2018 inkluderade FSF som en av sina förvaltningsspecifika frågor en fråga om medarbetare ansåg att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete.³⁸ Detta i syfte att undersöka om FSF uppfyller diskrimineringslagens och föräldraledighetslagens intentioner. De förvaltningsspecifika frågorna har av leverantören för enkäten bedömts vara av känslig karaktär utifrån bevarande av den enskilde medarbetarens integritet. Av denna anledning redovisades svaren utifrån en könsindelning på de förvaltningsspecifika frågorna endast på förvaltningsnivå.

³⁷ Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2013:9

³⁸ Förvaltningsspecifik frågeställning (medarbetarenkäten 2018): Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare verka för att främja möjligheten till att kombinera föräldraskap och arbete. Anser du att du har möjlighet att göra detta på din arbetsplats? Svartalternativen var Ja, delvis, nej samt är inte vårdnadshavare/förälder.

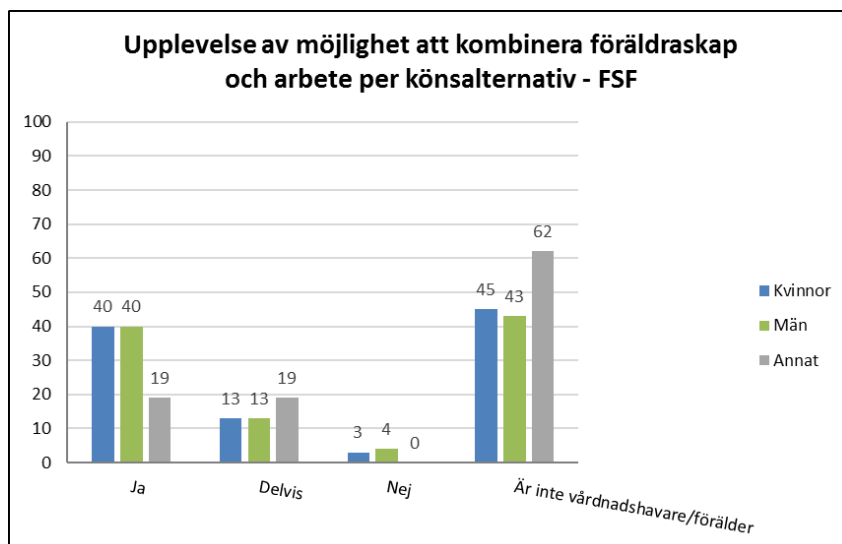


Diagram 16. Upplevelse av möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete per könsalternativ, Medarbetarenkäten 2018 – FSF
(framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Upplevelse av möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete per könsalternativ - FSF			
	Kvinnor	Män	Annat
Antal svarande	1251	394	26
Ja	40%	40%	19%
Delvis	13%	13%	19%
Nej	3%	4%	0%
Är inte vårdnadshavare/förälder	45%	43%	62%

Tabell 19. Upplevelse av möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete per könsalternativ, Medarbetarenkäten 2018 – FSF
(framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Av statistiken framgår, genom de som svarat ja, delvis eller nej, att 56 % kvinnor, 57 % män och 38 % av de som identifierar sig som annat är vårdnadshavare/föräldrar. Av de kvinnor som är vårdnadshavare/föräldrar uppger 71 % att de upplever att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. För männen är motsvarande siffra 70 %. Denna upplevelse skiljer sig dock från de medarbetare som identifierar sig som annat, där hälften av de som är vårdnadshavare/föräldrar ansåg att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete. Hälften av de som identifierar sig som annat (och är vårdnadshavare/föräldrar) anger dock att de delvis har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete, jämfört med 23% bland både kvinnor och män.

Då antalet medarbetare som genom egenval identifierade sig som annat i enkäten är signifikant lägre än de som identifierat sig som kvinna eller man är jämförande paralleller inte statistiskt signifikanta. Däremot visar det på en tendens som inte bör förbigås. Enligt DO³⁹ upplever transpersoner²⁶ att vardaglig diskriminering är ständigt förekommande och att detta gäller i alla delar såsom i arbetslivet, inom sjukvården, i kontakter med myndigheter och inom utbildningssektorn. Ofta har transpersoner utvecklade strategier för att skydda sig själva och undvika diskriminering genom att bland annat undvika situationer eller anpassa sig till omgivningens normer. Detta skulle kunna vara en faktor som förklarar att en lägre andel av medarbetare som identifierar sig som annat svarat ja samt i högre andel svarat delvis.

³⁹ DO, *Upplevelser av diskriminering*, 2010

Att ha svarat ja eller delvis behöver även belysas utifrån ett perspektiv av tjänstgöringsgrad och arbetstidsförläggning. Det är viktigt att ställa frågan om upplevelsen av att kunna eller delvis kunna kombinera föräldraskap och arbete möjliggörs av arbetstidens förläggning och att man har lediga dagar samt att anställda inom förvaltningen i stor utsträckning arbetar deltid. Utifrån detta perspektiv är det en viktig fråga att följa parallellt med införandet av heltid som norm.

3.5 UPPLEVD DISKRIMINERING

Sammanfattning av resultat och slutsatser:

- Cirka 4% (ungefär 70 medarbetare) upplever att de blivit diskriminerade utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- Utifrån de tre könsalternativen upplever 3 % av kvinnor, 5 % av män och 16 % av annan könsidentitet att de diskriminerats av arbetsgivaren.
- Utifrån statistiken över de avdelningsspecifika svaren på frågan om upplevd diskriminering framgår inga direkta skillnader mellan avdelningarna. Sett till antal svarande är avdelning LSS bostäder dock den avdelning där flest personer anger att de upplevt diskriminering av arbetsgivaren.
- Kön och ålder uppges vara de vanligaste grunderna till upplevd diskriminering, följt av etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. Dessa fyra grunder är även de vanligaste utifrån DO:s statistik över anmälningar under 2018.

I den kommungemensamma medarbetarenkäten 2018 inkluderade funktionsstödsförvaltningen som en av sina förvaltningsspecifika frågor en fråga om medarbetaren upplevt diskriminering av arbetsgivaren utifrån de sju diskrimineringsgrunderna⁴⁰. Detta är i linje med förvaltningens arbete med jämställdhet och antidiskriminering och den diskrimineringslagstiftning som trädde ikraft den 1 januari 2017. Frågan ska fortsätta inkluderas i medarbetarenkäten och under våren 2019 pågår en översyn av de förvaltningsspecifika frågorna för att utvärdera om de gav önskat mervärde eller om justeringar behöver ske i formulering etc. Utifrån vikten av att bevara medarbetarnas integritet tillhandahålls inte svar inom detta område nedbrutet om det är färre än 50 medarbetare. Eftersom det är färre än 50 medarbetare som identifierar som annat är denna statistik av integritetsskäl inte nedbruten på avdelningsnivå, utan endast tillgänglig på förvaltningsnivå. Detsamma gäller för statistiken avseende diskrimineringsgrunderna.

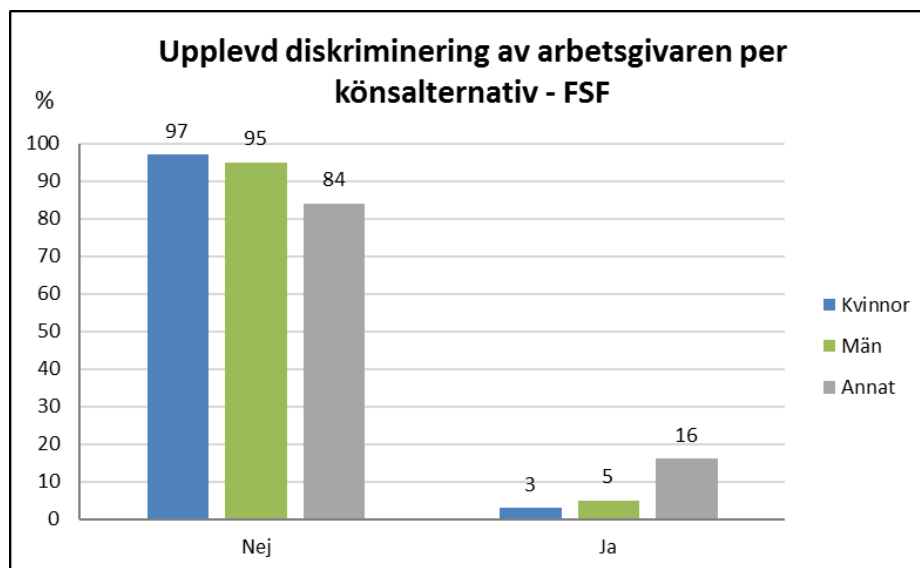


Diagram 17. Upplevd diskriminering av arbetsgivaren per kön, Medarbetarenkäten 2018 – FSF

Siffrorna avser tidsperioden "under de senaste 12 månaderna" fram till svarstiden (oktober 2018) (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

⁴⁰ Förvaltningsspecifik frågeställning (medarbetarenkäten 2018): Upplever du att du någon gång under de senaste 12 månaderna varit utsatt för diskriminering av arbetsgivaren?

Upplevd diskriminering av arbetsgivaren per könsalternativ - FSF			
	Kvinnor	Män	Annat
Antal svar	1251	394	26
Nej	97%	95%	84%
Ja	3%	5%	16%

Tabell 20. Upplevd diskriminering av arbetsgivaren per kön, Medarbetarenkäten 2018 – FSF

Siffrorna avser tidsperioden "under de senaste 12 månaderna" fram till svarstiden (oktober 2018) (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Cirka 4% (ungefär 70 medarbetare) upplever att de blivit diskriminerade utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Utifrån de tre könsalternativen upplever 3 % av kvinnor, 5 % av män och 16 % av de medarbetare som identifierar sig som annat att de diskriminerats av arbetsgivaren. Även om det är stor variation på antalet svarande utifrån könsalternativ, visar siffrorna att andelen som upplevt diskriminering av arbetsgivaren är högre för de medarbetare som identifierar sig som annat jämfört med kvinnor och män.

Statistiken från medarbetarenkäten tyder vidare på att trivsel på arbetsplatsen och upplevelse av arbetsmiljön har koppling till medarbetarens könsidentitet. Detta mönster visar sig även i samhället i stort. Personer som bryter mot föreställningar om hur män eller kvinnor ska se ut eller vara eller som inte känner sig som vare sig man eller kvinna kan på olika sätt hindras att få tillgång till lika rättigheter och möjligheter i samhället⁴¹. Diskriminering som har samband med könsidentitet och könsuttryck har starka kopplingar till föreställningar och normer om kön och sexuell läggning, vilket avspeglas både i forskning och i anmälningar till DO. Inom arbetslivet kan diskrimineringen innebära att individer går miste om jobb eller befordran. Det kan också handla om att bli trakasserad på sin arbetsplats på grund av sin sexuella läggning.

Det saknas idag tillräcklig kunskap om hur vanligt det är eller hur denna form av diskriminering tar sig uttryck, trots att det finns kännedom om förekomsten. Könsidentitet och könsuttryck förefaller vara den diskrimineringsgrund där det finns minst forskning och minst anmälningar om diskriminering. Samtidigt tyder de undersökningar som finns på att de personer som berörs är en på många sätt utsatt grupp⁴¹. Det finns således behov av att arbeta med insatser som stärker medarbetarna och deras välmående oavsett könstillhörighet och könsidentitet. Utifrån statistiken finns det även behov av att fokusera ytterligare på att utveckla organisationen för att bli mer öppen och inkluderande för samtliga medarbetare. I nämndsbudget 2019 har funktionsstödsnämnden beslutat om en indikator avseende upplevelsen av diskriminering, baserad på den förvaltnings specifika frågan, med ett målvärde på 0 %. Att följa utvecklingen inom detta område möjliggör viktiga indikationer på hur öppen och inkluderande organisationen är.

⁴¹ DO (2019) Könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrund

Upplevd diskriminering per avdelning

Utifrån statistiken över de avdelningsspecifika svaren på frågan om upplevd diskriminering framgår inga direkta skillnader mellan avdelningarna. Beroende på avdelning är det mellan 0–4 % av de svarande medarbetarna som upplevt diskriminering av arbetsgivaren.

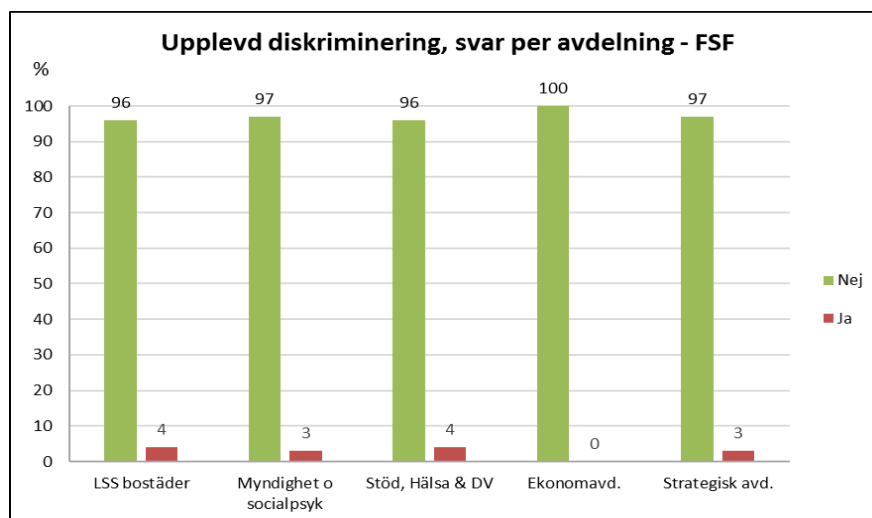


Diagram 18. Upplevd diskriminering av arbetsgivaren per avdelning, Medarbetarenkäten 2018 – FSF

Siffrorna avser tidsperioden "under de senaste 12 månaderna" fram till svarstiden (oktober 2018) (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

	Antal svar	Nej	Ja
LSS bostäder	744	96%	4%
Myndighet o socialpsyk	362	97%	3%
Stöd, Hälsa & DV	439	96%	4%
Ekonomavd.	21	100%	0%
Strategisk avd.	78	97%	3%

Tabell 21. Upplevd diskriminering av arbetsgivaren per avdelning, Medarbetarenkäten 2018 – FSF

Siffrorna avser tidsperioden "under de senaste 12 månaderna" fram till svarstiden (oktober 2018) (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Sett till antal svarande är avdelning LSS bostäder den avdelning där flest personer anger att de upplevt diskriminering av arbetsgivaren. Inget resultat finns för HR-avdelningen på avdelningsnivå då svarsresultaten utifrån integritetsskäl endast finns att tillgå för enheten och övriga avdelningen. Inte heller finns något resultat för kommunikationsavdelningen då det är för få svarande medarbetare för att generera ett resultat i denna frågeställning utifrån bevarande av integritet. Svaren från HR- och kommunikationsavdelningens medarbetare ingår därmed endast på förvaltningsnivå.

Grunder till upplevd diskriminering

Av statistiken nedan framgår att diskrimineringsgrunderna kön och ålder uppges vara de vanligaste grunderna till upplevd diskriminering, följt av etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. Dessa fyra grunder är även de vanligaste utifrån DO:s statistik över anmälningar under 2018 där, i likhet med tidigare år, flest anmälningar rört diskriminering som har samband med funktionsnedsättning eller etnisk tillhörighet. Även diskriminering som har samband med kön eller ålder är större kategorier⁴². Det är viktigt att komma ihåg att den upplevda diskrimineringen kan vara sammankopplad med flera diskrimineringsgrunder. Av anmälningarna till DO 2018 framgår bland annat ett samband mellan kategorierna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Det framgår också att en stor andel av de som upplevt diskriminering som har samband med kön också upplevt att deras etniska tillhörighet och/eller ålder haft betydelse⁴².

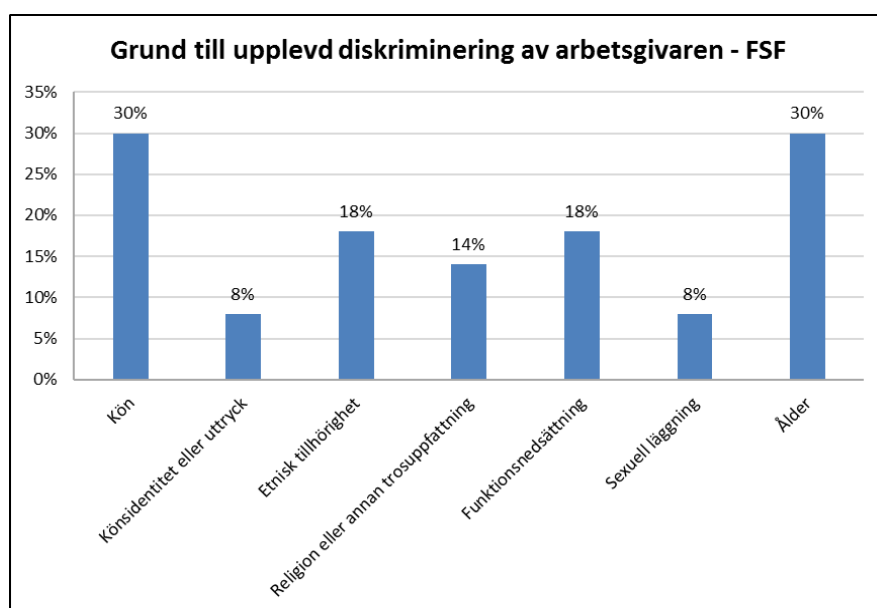


Diagram 19. Grund till upplevd diskriminering av arbetsgivaren, Medarbetarenkäten 2018 – FSF

Siffrorna avser tidsperioden "under de senaste 12 månaderna" fram till svarstiden (oktober 2018). (Visas om minst 50 svar.) Frågan är besvarad av de som har svarat att de har blivit utsatta för diskriminering. Summan blir mer än 100% eftersom det var möjligt att välja mer än ett svarsalternativ (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

Grund till upplevd diskriminering av arbetsgivaren - FSF	
	Andel
Kön	30%
Könsidentitet eller uttryck	8%
Etnisk tillhörighet	18%
Religion eller annan trosuppfattning	14%
Funktionsnedsättning	18%
Sexuell läggning	8%
Ålder	30%

Tabell 22. Grund till upplevd diskriminering av arbetsgivaren, Medarbetarenkäten 2018 – FSF

Siffrorna avser tidsperioden "under de senaste 12 månaderna" fram till svarstiden (oktober 2018) (framtaget utifrån medarbetarenkäten 2018).

⁴² Diskrimineringsombudsmannen (DO) Årsredovisning 2018

4. Sammanfattning av resultat och slutsatser

ARBETSFÖRHÅLLANDE

Könsfördelning bland anställda

- Kvinnor stod 2018 liksom 2017 för den största delen av anställda inom FSF såväl som Malmö stad.
- Inom FSF är det endast ekonomiavdelningen som befinner sig inom jämställdhetsspannet (40/60) i förhållande till könsfördelning bland anställda.
- Avdelning LSS bostäder är den avdelning där det till antalet arbetar flest män inom förvaltningen.
- I en strävan mot en jämnare könsfördelning och breddad rekryteringsbas är det av intresse att undersöka vilka faktorer som bidrar till att attrahera och rekrytera män till vissa verksamheter.
- 2018 utgjorde andelen medarbetare med utländsk bakgrund i FSF ungefär en fjärdedel av det totala antalet anställda (25,7% av anställda kvinnor och 33% av anställda män).
- I förvaltningens strävan mot en breddad rekryteringsbas och inkluderande organisation är det önskvärt att andelen anställda med utländsk bakgrund i högre omfattning speglar andelen Malmöbor med utländsk bakgrund (45,9%).

Anställnings- och avlöningsform

- Kvinnor stod 2018 liksom 2017 för den största andelen anställda bland både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda inom FSF.
- Andelen tillsvidareanställda kvinnor är högre än andelen tidsbegränsat anställda kvinnor, medan det bland män är tvärtom.
- Antalet timavlönade inom förvaltningen har ökat mellan 2017 och 2018 vilket visar på att förvaltningens mål att minska antalet timavlönade inte har uppnåtts under 2018.
- Över två tredjedelar av medarbetare som inte har en tillsvidareanställning är timavlönade.
- Timavlönade män utgör till antalet hälften så stor del som tillsvidareanställda män och tre gånger så stor del som tidsbegränsat anställda män. Att undersöka varför män till antalet i så stor utsträckning upprätthåller timanställningar är en viktig del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete såväl som i strävan mot en jämnare könsfördelning.

Tjänstgöringsgrad

- Andelen tillsvidareanställda deltidsanställda (0–99%), kvinnor såväl som män, är större inom FSF än i Malmö stad.
- Andelen tillsvidareanställda deltidsanställda kvinnor i FSF är två och en halv gånger så stor som i Malmö stad och tre gånger så stor bland män.
- Jämfört med 2017 har andelen tidsbegränsat deltidsanställda ökat bland såväl kvinnor som män och andelen tidsbegränsat heltidsanställda har minskat. En bidragande orsak kan vara en ansträngd budget under 2018 och att verksamheterna vid behov av tidsbegränsat anställda arbetat för att ersätta frånvarande personal så resurseffektivt som möjligt.
- En viktig del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete och arbete med heltid som norm är att undersöka vilka av förvaltningens deltidsanställda, såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda, som står till arbetsmarknadens fulla förfogande.

Chefsfördelning och chefstätthet

- Trots en utökning av chefer under 2018 kvarstår fördelningen mellan andel kvinnor och män från 2017, där kvinnor utgör 78% av cheferna.
- Andelen chefer som är kvinnor är något större än andelen medarbetare som är kvinnor, medan motsvarande siffror för män visar på en motsatt fördelning.

- Chefstätteten har mellan 2017 och 2108 sjunkit något för såväl kvinnor som är chefer som män som är chefer.
- Kvinnor som är chefer har generellt fler medarbetare än män som är chefer.

Sjukfrånvaro

- Den totala sjukfrånvaron i FSF låg 2018 på 7,5 %, vilket är drygt 1 % högre än Malmö stad.
- Det är framför allt den långa frånvaron, över 90 dagar, som medför att förvaltningens sjukfrånvaro är högre än Malmö stads genomsnitt.
- Inom förvaltningen har kvinnor en högre sjukfrånvaro (8,1%) än män (5,8%), både totalt, inom respektive tidsintervall samt nedbrutet på förvaltningens stora yrkesgrupper.
- De yrkesgrupper där sjukfrånvaron är högst är aktivitetsledare, följt av stödpedagog och stödassistent dag. De som arbetar natt har i samtliga yrken lägre frånvaro än de som arbetar på schema under dagtid.

HME

- Förvaltningens totala HME-index uppmättes till 77,5. Jämfört med 2017 års HME-värde på 78,6 minskade förvaltningens HME med 1,1 enheter.
- Resultaten från medarbetarenkäten 2018 visar att alla HME-index är något högre för medarbetare som identifierar sig som kvinnor än medarbetare som identifierar sig själv som män och dessa två är i tur högre än HME för de medarbetare som identifierar sig som annat än kvinna eller man.
- Av de tre HME-indexen motivation, ledarskap och styrning har motivation varit det lägsta två år i rad och det har vidare sjunkit mellan 2017 och 2018.

BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

- FSF lönekartläggning för 2018 visar att det råder en löneskillnad mellan könen inom de flesta yrkeskategorier och i de flesta är kvinnornas medellön högre än männens.
- I lönekartläggningen konstaterades att det för samtliga yrkeskategorier inte föreligger några osakliga löneskillnader.

REKRYTERING OCH BEFORDRAN

Rekrytering utifrån yrkeskategori och kön

- I dagsläget avslutas inte alla annonser enligt rekryteringsprocessen. Det finns heller ingen statistik att tillgå avseende icke-annonserade tjänster (innefattande bl.a. införhandlingar och tidsbegränsade anställningar under 6 månader), spontanansökningar och sommarrekryteringar inom ramen för Malmö behöver dig.
- Möjligheten till framtagandet av rekryteringsstatistik omfattande alla rekryteringskanaler är av vikt och har ökat med införandet av den nya anställningsprocessen och beslutet att alla anställningar registreras på förvaltningens HR-avdelning.

Personalomsättning

- Förvaltningens personalomsättning 2018 var 11,6 %, vilket är något högre än Malmö stad (10,8 %).
- Trots att förvaltningens personalomsättning är något högre än Malmö stads personalomsättning noteras att det under 2018 har varit ett positivt inflöde av personalresurser, det vill säga att det har nyanställts fler medarbetare på förvaltningen än vad det slutat.
- Individanpassade kompetensutvecklingsinsatser skulle stärka anställdas ställning, minska personalomsättningen och förbättra arbetsmiljön inom förvaltningen.

- Högst personalomsättning finns i yrkeskategorierna arbetsterapeut (30,5 %), biståndshandläggare (17,6 %) och aktivitetsledare (15,9 %).
- I förvaltningens största yrkeskategori, stödassistenter (dag och natt) var personalomsättningen 8,8 %, en mindre minskning jämfört med 2017.

UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING

- Statistik presenteras inte i årets ärende.

MÖJLIGHETER ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP

Föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning

- Det totala uttaget av föräldraledighet är procentuellt sett var likvärdigt under 2018 inom FSF (5,62%) och Malmö stad (5,58%).
- Uttaget av kvinnor i FSF är något lägre än uttaget för kvinnor i Malmö stad medan uttaget för män i FSF är marginellt högre än uttaget i Malmö stad.
- Inom FSF precis som i Malmö stad står kvinnor procentuellt för ett mer än ett dubbelt så stort uttag av föräldraledighet än män.
- Utifrån hur föräldraledighet fördelar sig i åldersgrupperna mellan könen är det mycket stora skillnader, både sett till FSF och Malmö stad. Upp till 39 år är det betydligt fler kvinnor än män som tar ut föräldraledighet, därefter jämnas skillnaderna ut något.
- Uttaget av tillfällig föräldrapenning 2018 är lägre inom FSF (0,45%) än inom Malmö stad (0,65%).
- 2018 års siffror visar att det sammantaget i ålderskategorierna 20 - 49 år varit kvinnor som stått för det största uttaget av tillfällig föräldrapenning.
- Avseende antal uttagna dagar tillfällig föräldrapenning tar män anställda på FSF ut nästan lika många dagar som kvinnor anställda på FSF. Detta i jämförelse med Malmö stad där kvinnors uttag av tillfällig föräldrapenning som helhet är högre.

Upplevd möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete

- Av de 56% kvinnor som är vårdnadshavare/föräldrar uppger 71% att de upplever att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. För männen är motsvarande siffror 70% av totalt 57%. Denna upplevelse skiljer sig dock från de medarbetare som identifierar sig som annat, där hälften av 38% som är vårdnadshavare/föräldrar ansåg att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete.

UPPLEVD DISKRIMINERING

- Cirka 4% (ungefär 70 medarbetare) upplever att de blivit diskriminerade utifrån någon av de sju grunderna.
- Utifrån de tre könsalternativen upplever 3 % av kvinnor, 5 % av män och 16 % av annan könsidentitet att de diskriminerats av arbetsgivaren.
- Utifrån statistiken över de avdelningsspecifika svaren på frågan om upplevd diskriminering framgår inga direkta skillnader mellan avdelningarna. Sett till antal svarande är avdelning LSS bostäder dock den avdelning där flest personer anger att de upplevt diskriminering av arbetsgivaren.
- Kön och ålder uppges vara de vanligaste grunderna till upplevd diskriminering, följt av etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. Dessa fyra grunder är även de vanligaste utifrån DO:s statistik över anmälningar under 2018.

5. Utvecklingsområden

Rapporten visar en nulägesbild av arbetsrelaterade strukturer inom förvaltningen, där flera utvecklingsområden har identifierats. Det är dock viktigt att ha i beaktande att förvaltningen verkar i ett sammanhang av samhällsstrukturer som i många hänseende är svårt för förvaltningen att påverka isolerat från andra. För att ta ett större helhetsgrepp i många frågor krävs ett gemensamt arbete med andra förvaltningar, eller ett arbete på övergripande Malmö stad-nivå. Det finns exempelvis viktiga samhällsatsningar som behöver börja redan i unga år med att få intresse för förvaltningens sektor och yrken.

En analys av rapporten, i olika forum, och dess slutsatser har resulterat i förslag på utvecklingsområden inom förvaltningen. Dessa förslag är listade och prioriterade nedan, för att arbetet ska vara tydligt och fokuserat.

Prioriterade utvecklingsområden 2019

- **Framtagande av en mall och ett arbetssätt för att få tillförlitlig och komplett könsuppdelad statistik avseende rekrytering och personalomsättning inom förvaltningen.**

Syfte: Detta möjliggör att rapporten kan omfatta utförligare statistik inom alla de fem områden som omfattas av ramverket aktiva åtgärder – det vill säga en utveckling inom området *rekrytering och befordran*.

Kommentar: Tidigare har det inte funnits möjlighet att få fram komplett eller tillförlitlig rekryteringstatistik då registreringen av anställningar har varit decentraliserad. Med en centralisering av registreringen av alla anställningar, såväl nyanställningar som förlängningar, till HR-avdelningens anställningsrapportörer, är detta nu dock möjligt. Ägarskapet för detta bedöms lämpligast tilldelas förvaltningens HR-avdelning. Skulle sådant uppdrag beslutas rekommenderas att 2019 avsätts till att ta fram ett arbetssätt och mall för detta arbete och att statistik börjar samlas in 2020. Detta innebär att statistik finns tillgänglig till 2021.

- **Framtagande av förslag och beslut kring jämförbara yrkeskategorier (såväl som jämförbara förvaltningar) för förvaltningen.**

Syfte: Detta möjliggör en djupare analys och därmed strategiskt arbete utifrån förvaltningens viktiga yrkesgrupper, inom exempelvis sjukfrånvaranalyser och kompetensförsörjningsarbete.

Kommentar: Att det är beslutade yrkeskategorier (och förvaltningar) som används som grund för jämförelse skapar en tydlighet och en grund att stå på inom olika utvecklingsområden i förvaltningen. Möjligheten till analyser utifrån jämförbara yrkeskategorier (som exempelvis yrkesgrupper med liknande utbildning eller av samma tyngd inom till exempel kommunals avtalsområde) är av värde inom såväl arbete med att minska sjukfrånvaron i förvaltningen som förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Utöver jämförbara yrkeskategorier och förvaltningar är det även av intresse att bredda dessa analyser till att omfatta jämförelse med andra kommuner. För detta arbete föreslås en arbetsgrupp bildas med representanter för olika delar av verksamheten såväl som HR-avdelningen.

- **Undersöka förutsättningarna för olika former av forum med fokus på jämställdhet och antidiskriminering inom förvaltningen.**

Syfte: Att öppna upp möjligheten till dialog kring jämställdhets- och antidiskrimineringsfrågor i ett bredare perspektiv inom förvaltningen för att möjliggöra kunskaps- och erfarenhetsutbyte.

Kommentar: Utifrån analys i rapporten, med särskilt fokus på resultaten av medarbetarenkäten, framgår att det finns behov av att stärka upplevelsen av att förvaltningen är en inkluderande och öppen organisation för alla medarbetare. Detta är av vikt inte bara för befintliga medarbetare utan även för att kunna attrahera och rekrytera en större bredd av medarbetare. Detta ligger även i linje med arbetet som planeras inom HÅPP. Jämställdhets- och antidiskrimineringsarbete behöver av sin natur vara verksamhetsnära, inkluderande och kunskapshöjande, och olika former av forum kan möjliggöra detta. Delaktighet i dessa forum involverar lämpligen såväl medarbetare och chefer som fackliga representanter. Ägarskapet för detta utvecklingsområde bedöms lämpligast vara delat mellan verksamhetsavdelningarna, HR-avdelningen och strategiska avdelningen.

Framtida utvecklingsområden

- **Utveckling av de förvaltningsspecifika frågorna i den årliga medarbetarenkäten så att dessa, utöver upplevd diskriminering, även omfattar upplevda trakasserier/kränkande särbehandling.**

Syfte: Detta öppnar upp för ett bredare perspektiv kring upplevelsen av utsatthet inom förvaltningen och möjliggör att förvaltningen kan ta ett större helhetsgrepp kring dessa frågor samt utveckling av normkritiskt arbete.

Kommentar: I ett pågående utvärderingsarbete av de förvaltningsspecifika frågorna 2018 har det framkommit att det råder bristande kunskaper i verksamheterna kring begreppet diskriminering och en upplevelse av att frågeställningarna för ensidigt fokuserar på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och inte arbetstagare emellan. Vidare finns det även behov av att stärka kunskapen om skillnaderna mellan begreppen diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Redan under 2019 planeras kunskapshöjande insatser inför årets medarbetarenkät. Ägarskapet för detta område bedöms lämpligast tilldelas förvaltningens HR-avdelning och strategiska avdelningen.

- **Undersökning och utveckling av informationstillgänglighet avseende området *utbildning och övrig kompetensutveckling*.**

Syfte: Detta möjliggör att rapporten kan omfatta statistik inom alla de fem områden som omfattas av ramverket aktiva åtgärder, då det i dagsläget inte finns någon data eller statistik att tillgå inom området *utbildning och övrig kompetensutveckling*.

Kommentar: Samlad data kring utbildningar och utbildningsdeltagande finns i dagsläget inte att tillgå då utbildningsinsatser oftast riktar sig till hela arbetsplatser och inte enskilda individer. Däremot finns en möjlighet att samla ihop information om större utbildningssatsningar och/eller deltagande inom specifika program (såsom framtida ledare) eller vilka medarbetare som har särskilda uppdrag (såsom teknikcoacher) samt inom ramen för LMS (Learning Management System). Ägarskapet för detta område bedöms lämpligast tilldelas strategiska avdelningen.

6. Det fortsatta arbetet

I rapporten för 2017 års personalstatistik strukturerades denna rapport efter de fem områden som omfattas av ramverket för aktiva åtgärder. Denna rapport fungerar därmed som ett underlag för att uppfylla diskrimineringslagens intention av att undersöka och analysera arbetsgivarens jämställdhetsarbete (steg ett och två av de fyra stegen som omfattas av ramverket). Arbetet med att analysera fortsätter inom förvaltningen med spridningen av och dialogen om statistiken i denna rapport i förvaltningens samtliga samverkansgrupper under våren 2019.

Även utfallet av de förvaltningsspecifika frågorna i medarbetarenkäten 2018, som fokuserade på upplevelsen av diskriminering bland förvaltningen medarbetare, fyller funktionen av att ha undersökt arbetsgivarens jämställdhets- och antidiskrimineringsarbete. Analysen av utfallet av de förvaltningsspecifika frågorna har sedermera skett gemensamt mellan chefer och medarbetare i förvaltningens olika verksamheter i arbetet med resultaten från medarbetarenkäten under slutet av 2018 och början av 2019. De förvaltningsspecifika frågorna och det fortsatta arbetet med dem anses därmed även utgöra steg ett och två av de fyra stegen som omfattas av ramverket för aktiva åtgärder.

Under hösten 2019 åtföljs steg ett och två av att undersöka och analysera, av de årliga workshops som genomförs i förvaltningens samtliga ledningsgrupper. I dessa workshops upprättas handlingsplaner med aktiviteter för att åtgärda/förebygga det som behöver åtgärdas/förebyggas inom förvaltningen, inom de fem områdena i ramverket. Aktiviteterna som omfattas av handlingsplanerna kommer under 2019 inkludera såväl helt nya aktiviteter såväl som eventuell fortsättning eller revidering av aktiviteter som upprättades under workshoparna hösten 2018. I enlighet med ramverket kommer alla handlingsplaner att samverkas inom den samverkansnivå där de upprättats.

Sammanfattat så ingår därmed denna rapport i en årlig process inom ramverket för aktiva åtgärder samtidigt som att den uppfyller diskrimineringslagstiftningens intention av att som arbetsgivare fortlöpande och aktivt arbete med jämställdhets- och antidiskrimineringsarbete.

Till ramverket för aktiva åtgärder följer även att undersöka om förvaltningsspecifika riktlinjer/styrdokument inom anvisade områden är fria från diskriminerande/uteslutande texter/anvisningar. En genomlysning av dessa dokument gjordes under 2018 av HR-avdelningen på förvaltningen. Under 2019 kommer HR-avdelningen arbeta tillsammans med strategiska avdelningen för att upprätta en struktur där denna genomlysning sker vid upprättandet av alla nya dokument samt uppdatering av befintliga dokument.