



Medarbetarperspektivet

Mål

Timrå kommuns organisation speglar samhället i Timrå

Styrtal

- 1. Andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet ökar och vi får en jämn fördelning över åldersstrukturen**
- 2. Mångfalden bland våra anställda ökar genom att annonsutformningen attraherar mångfalden av antalet sökanden.**

Definition av begrepp så att det är helt tydligt vad styrtalet avser

Tanken med målet är att om kommunens organisationspeglar samhället i Timrå ökar möjligheten att förstå kommuninvånarnas behov. Förutsättningen för målet är naturligtvis att rätt kompetens finns bland medarbetarna.

Jämföra sammansättningen av anställda i kommunen med sammansättningen bland medborgarna i kommunen vad gäller ålder, kön och mångfald.

Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet handlar dels om sammansättningen av kommunens anställda, dels om organisationskulturen. Det gäller att utveckla organisationskulturen så att den blir inkluderande, och att olikheter välkomnas, respekteras och tas till vara, vilket bör engagera både medarbetare och chefer.

Att använda olikheterna är en demokratifråga.

Mångfald handlar om att det finns en blandning av våra anställda när det gäller kön, ålder, etnisk och kulturell bakgrund, funktionsnedläggningar, utbildningsbakgrund och erfarenheter. Att vi tar tillvara kunskaper och erfarenheter som kvinnor och män, i olika åldrar, med olika bakgrund och utbildning och får berika och påverka utvecklingen av arbetsplatsens verksamhet.

Kravprofilen vid rekrytering och annonsutformningen så att den attraherar många sökanden med rätt kompetenskrav oavsett ålder, kön, funktionsnedläggning och etnisk och kulturell bakgrund.



En av de viktiga strategiska arbetsuppgifterna är att trygga det framtida rekryteringsbehovet med de rätta kompetenskraven för att säkerställa god kvalitet till medborgarna. Chefen utgår vid varje rekrytering från verksamhetens mål och arbetsgruppens behov av formell kompetens och personliga egenskaper. Rekrytering är en nyckelstrategi för ökad mångfald. Vilka personer lockar vi till oss idag till våra arbetsplatser vid annonsering? Vi behöver se över bilder och textspråk vid vår annonsering och annonsera våra jobb i flera kanaler. Att ha en strukturerad rekryteringsprocess där kravprofilen med mångfalden är inbakad som en naturlig del. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor.

Beskrivning av hur vi ska få fram utfallet

System, statistik, underlag etc ska beskrivas i detalj

Sammansättningen av anställda

Områden att ta fram:

*Antalet tillsvidareanställda i Timrå kommun i procent som är kvinnor och män i kommunen.

*Åldersfördelningen i Timrå kommun uppdelat hur många tillsvidareanställda som är under 30 år, mellan 30 till 50 år och hur många som är över 50 år.

Motsvarande uppdelning tas fram bland medborgarna i kommunen.

Samtliga rekryteringsannonser går igenom och en bedömning görs om den är utformad så att den attraherar mångfalden av antalet sökanden.

Nedanstående ska bedömas:

*Har man övervägt att få andra kompetenser och erfarenheter än de som redan finns?

*Annonsutformning, bild och text, visar att vår arbetsplats eftersträvar mångfald.

*Krav i kravprofilen som kan vara exkluderande eller utesluta någon.

*Rekryteringskanalerna, öppna eller informella?.

*Värderas internationell erfarenhet och utbildning på samma sätt som nationell erfarenhet och utbildning?

Vem (roll, befattning) som vid varje tidpunkt ska göra vad för att få fram utfallet

I januari månad varje år sammanställs av personalenheten hur många kvinnor och män i procent och åldersfördelningen bland Timrå kommuns anställda.

Uppgifterna tas fram av personalenheten och hämtas från personalsystemet Qlick View.

Uppgifter tas fram från Befolkningsstatistiken, åldersfördelning och kön, baseras på de uppgifter om folkbokförda personer som skatteverket lämnar till SCB.

Två gånger per år genomförs en genomgång av de tjänster som utannonserats under året. Uppdraget är att se över utformningen av annonserna och göra en bedömning om de uppfyller förväntningarna enligt ovan, mycket bra, bra eller förbättring finns.

Beskriv hur styrtalet hänger ihop i alla led

Styrtalen bryts ned till samtliga förvaltningar.

Styrtal	Nuläget 2015	2016	2017	2018	2020	2025
Andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet ökar.	Kvinnor 82 % Män 18 %	81 % 19 %	80% 20%	79 % 21 %	77 % 23 %	75 % 25 %
Vi får en jämn fördelning över åldersstrukturen.	Under 30 år 7 % 30-50 år 47 % Över 50 år 46 %	7 % 49 % 44 %	8% 49% 43%	8 % 50 % 42 %	8 % 52 % 40 %	10 % 52 % 38 %
Jämfört med Kommuninvånarna Timrå	x					+/- y%
Annonsutformningen attraherar mångfalden av antalet sökanden		60 %	65%	70 %	75 %	90 %



Uppföljning

Styrtal	April	aug	dec	ansvarig
Andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet ökar. Vi får en jämn fördelning över åldersstrukturen. Jämfört med Kommuninvånarna Timrå			Årsredovisning n	Personal- enheten
Annonsumform- ningen attraherar mångfalden av antalet sökanden	Tertialrapporte n		Årsredovisning n	Personal- enheten