



## Tjänsteskrivelse

**Datum**

2025-03-17

**Vår referens**

Emil Bengtsson

Planeringssekreterare

emil.bengtsson@malmo.se

## Personalredovisning 2024

**STK-2024-1715**

### Sammanfattning

Personalredovisningen beskriver statistik och utvecklingsinsatser inom personalområdet i Malmö stad. Redovisningen kan utgöra ett underlag för att identifiera positiv utveckling såväl som utvecklingsbehov för vidare analys och åtgärder på kommunövergripande nivå eller i enskilda förvaltningar. Personalredovisningen kompletterar Malmö stads årsredovisning genom att i närmre detalj beskriva personalområdet.

Förslaget är att kommunstyrelsen godkänner Personalredovisning 2024 och återrapporteringen av ett antal uppdrag som gavs till stadskontoret i samband med behandlingen av föregående års redovisning. Kommunstyrelsen föreslås även sända Personalredovisningen vidare för information och godkännande till kommunfullmäktige.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige godkänner Personalredovisning 2024.

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen, för egen del, besluta

2. Kommunstyrelsen godkänner återrapporteringen av uppdraget att följa och stödja förvaltningarnas arbete med att utveckla åtgärder för att främja ett hållbart och förlängt arbetsliv.
3. Kommunstyrelsen godkänner återrapporteringen av uppdraget att identifiera behov av insatser och utveckling av åtgärder för att fortsatt stärka chefs- och ledarskapet tillsammans med stadens förvaltningar.



## Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 250324 Personalredovisning 2024
- Personalredovisning 2024

## Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2025-03-24

Kommunstyrelsen 2025-04-02

Kommunfullmäktige 2025-04-24

## Beslutet skickas till

Stadskontoret, HR-avdelningen

Stadskontorets handläggare

## Ärendet

Personalredovisningen beskriver statistik och utvecklingsinsatser inom personalområdet i Malmö stad. Redovisningen kan utgöra ett underlag för att identifiera positiv utveckling såväl som utvecklingsbehov för vidare analys och åtgärder på kommunövergripande nivå eller i enskilda förvaltningar. Personalredovisningen kompletterar Malmö stads årsredovisning genom att i närmre detalj beskriva personalområdet.

## Personalutvecklingen under året

Antalet medarbetare i staden minskade för första gången på flera år. Det är de tidsbegränsade anställningarna som har blivit färre samtidigt som de tillsvidareanställda blivit fler och i högre grad arbetar heltid. Den totala minskningen beror delvis på att flera verksamheter har arbetat strategiskt med schema- och bemanningsplanering, för att nå stadens mål om tryggare anställningar och att säkerställa kompetensförsörjningen. En annan orsak till minskningen är anpassningar av vissa verksamheter till följd av färre Malmöbor i verksamheternas målgrupper.

Redovisningen visar på en fortsatt minskande personalomsättning bland medarbetare och att även chefsomsättningen minskade marginellt. Sjukfrånvaron var i nivå med föregående år. Högre sjukfrånvaro och personalomsättning förekommer i flera stora yrkeskategorier, i likhet med tidigare år.

## Utvecklingsinsatser

I arbetet för att nå de personalpolitiska målen i Malmö stad pågår flera utvecklingsinsatser som beskrivs i personalredovisningen. Inom arbetsmiljöområdet handlar det bland annat om ökande fokus på friskfaktorer i arbetsmiljöarbetet och förbättrade förutsättningar att följa upp och åtgärda tillbud och arbetsskador.



När det gäller förutsättningarna för stadens chefer och ledare har flera viktiga insatser skett. En översyn av chefstätheten är i gång och omfattande insatser är påbörjade vad gäller ledarutveckling. Framtida chefer, Malmö stads program för att öka intresset för chefsuppdraget, är omarbetat och med högre volymer. Detta förväntas i sin tur leda till en bättre arbetsmiljö och trivsel för chefer såväl som övriga medarbetare samt ett ökat intresse för chefsuppdraget.

Det prioriterade arbetet för att främja mångfald och att vara en inkluderande arbetsgivare har fortsatt bland annat genom utveckling av arbetet med aktiva åtgärder, mentorskapsprogram och kompetensbaserad rekrytering. Mångfalden bland Malmö stads medarbetare och chefer fortsätter att öka genom att fler har utländsk bakgrund.

### **Återrapportering av uppdrag**

I samband med behandlingen av Personalredovisning 2023 gav kommunstyrelsen i april 2024 (§98, 2024-04-02) ett antal uppdrag till Stadskontoret och beslutade att dessa skulle återrapporteras.

Stadskontoret föreslår att kommunstyrelsen godkänner återrapporteringen av följande uppdrag, genom vad som framgår av Personalredovisningen 2024:

- Uppdrag att följa och stödja förvaltningarnas arbete med att utveckla åtgärder för att främja ett hållbart och förlångt arbetsliv.
- Uppdrag att identifiera behov av insatser och utveckling av åtgärder för att fortsatt stärka chefs- och ledarskapet tillsammans med stadens förvaltningar.

Arbetet med följande uppdrag kommer att återrapporteras i separata ärenden framöver:

- Uppdrag att inom ramen för arbetet med att stärka chefs- och ledarskapet att utreda chefers förutsättningar utifrån antal medarbetare per chef.
- Uppdrag att analysera utvecklingen av tjänsteresor över tid och om gjorda tjänsteresor följer resepolicy.

### **Stadskontorets bedömning**

Stadskontorets bedömning är att de genomförda och pågående insatserna för att uppnå de personalpolitiska målen bidrar till den positiva utvecklingen som framgår i flera nyckeltal på kommunövergripande nivå. Utmaningar kvarstår trots det i flera stora yrkesgrupper och i viktiga verksamheter. Insatserna för att säkerställa kompetens- och chefsförsörjningen behöver fortsätta. Nämnderna ska arbeta med kompetenshöjande åtgärder under 2025 och ett förslag som innefattar verksamhetsanalyser och riktvärde för antal medarbetare per chef i Malmö stad är under beredning.



### **Stadskontorets förslag**

Förslaget är att kommunstyrelsen godkänner Personalredovisning 2024 och genom redovisningen även godkänner återrapportering av följande uppdrag från stadskontoret:

- Uppdrag att följa och stödja förvaltningarnas arbete med att utveckla åtgärder för att främja ett hållbart och förlängt arbetsliv.
- Uppdrag att identifiera behov av insatser och utveckling av åtgärder för att fortsatt stärka chefs- och ledarskapet tillsammans med stadens förvaltningar.

Förslaget är även att kommunstyrelsen förmedlar Personalredovisning 2024 till kommunfullmäktige för information och godkännande.

### **Ansvariga**

Martin Ljungberg Nämndsekreterare  
Johanna Juhlin HR-direktör  
Andreas Norbrant Stadsdirektör