



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-12-03

Vår referens

Anette Stachowicz Jönsson
HR-specialist
anette.stachowicz@malmo.se

Motion Nina Jakku (V) och Anfal Mahdi (V) om kartläggning av arbetsmiljön STK-2025-473

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har mottagit en motion från Nina Jakku (V) och Anfal Mahdi (V) om att uppdra åt samtliga förvaltningar att göra en kartläggning av hur resurstilldelningen påverkar arbetsmiljön i förhållande till verksamhetskraven, särskilt ur ett jämställdhetsperspektiv. Motionärerna menar att kvinnodominerade yrken ofta präglas av hög arbetsbelastning, låg grad av påverkansmöjlighet och hög sjukfrånvaro, och att en ökad kunskap om sambanden mellan krav och resurser krävs för att kunna fatta bättre politiska beslut.

Stadskontoret konstaterar att frågeställningen redan hanteras inom ramen för Malmö stads etablerade processer för arbetsmiljö, jämställdhet och uppföljning och att det finns flera pågående insatser som förväntas ha positiv påverkan på arbetsmiljön generellt.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige anser Nina Jakkus (V) och Anfal Mahdis (V) motion om att uppdra åt samtliga förvaltningar att kartlägga hur resurstilldelningen påverkar arbetsmiljön i förhållande till kraven på verksamheten besvarad med hänvisning till vad som redovisas i ärendet.

Beslutsunderlag

- Motion Nina Jakku (V) och Anfal Mahdi (V) om kartläggning av arbetsmiljön
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 251208 Motion av Nina Jakku (V) och Anfal Mahdi (V) om Kartläggning av arbetsmiljön

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2025-12-08
Kommunstyrelsen 2026-01-07



Kommunfullmäktige 2026-01-22

Beslutet skickas till

Nina Jakku (V)

Anfal Mahdi (V)

Stadskontoret, HR-avdelningen.

Ärendet

Kommunfullmäktige har mottagit en motion från Nina Jakku (V) och Anfal Mahdi (V) om att uppdra åt samtliga förvaltningar att göra en kartläggning av hur resurstilldelningen påverkar arbetsmiljön i förhållande till verksamhetskraven, särskilt ur ett jämställdhetsperspektiv.

I motionen framhålls att arbetsmarknaden i Sverige i många avseenden är könssegregerad och att kvinnodominerade yrken ofta kännetecknas av högre psykisk och fysisk belastning, lägre löner, hög personalomsättning, stressrelaterad ohälsa och hög sjukfrånvaro. Motionärerna menar att obalansen mellan krav och resurser är särskilt tydlig inom kvinnodominerade yrken där bristande resurser i relation till uppdragets omfattning bidrar till stress och ohälsa. De lyfter fram att Malmö stads budget ofta innehåller mål som är svårsmåbara och att personalen inom verksamheterna upplever otydliga krav i förhållande till tilldelade resurser.

Vidare beskriver motionärerna att nedskärningar, till exempel inom skolan, lett till ökad arbetsbörda för undervisande personal och att minutscheman inom hemtjänsten samt stora barngrupper i förskolan utgör omfattande arbetsmiljöproblem. Genom den kartläggning som föreslås menar motionärerna att en ökad kunskap om sambanden mellan krav och resurser ges, vilket de menar krävs för att kunna fatta bättre politiska beslut.

Motionen har beretts av stadskontoret.

Bakgrund

Arbetsmiljöområdet regleras av Arbetsmiljölagen (1977:1160) och föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1). I föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ställs krav på att arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka, bedöma och åtgärda risker för ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön. Vidare ställs krav på att arbetsgivaren ska se till att det finns tydliga rutiner för alla aktiviteter i det systematiska arbetsmiljöarbetet, att det finns kunskaper och kompetens för arbetsmiljöarbetet och att det finns en fördelning av arbetsmiljöuppgifterna i verksamheten. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren innan förändringen genomförs bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del av verksamheten och



medarbetare och skyddsombud ska ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Årligen ska hela systematiken följas upp för att kunna rätta till det som inte fungerar.

Malmö stad har ett kommungemensamt arbetssätt för arbetsmiljö, beslutad av arbetsgivarutskottet och framtagna partsgemensamt. Arbetssättet omfattar rutiner, verktyg och utbildningar som utgör styrning och stöd för chefer, skyddsombud och medarbetare och integrerar arbetsmiljöfrågorna i den löpande verksamhetsutvecklingen. Genom den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete ska nämnderna säkerställa att verksamheterna har lokalt anpassade rutiner för att regelbundet undersöka och riskbedöma alla arbetsförhållanden som kan medföra risker i deras specifika arbetsmiljö.

I Malmö stads budget anger kommunfullmäktige mål, prioriteringar och resurstilldelning för nämnder och helägda bolag. Ett av målområdena är att säkerställa en god organisation där arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågorna är centrala. Malmö stad har en styrmodell med ett långtgående decentraliserat ansvar, vilket innebär att nämnder och bolag själva har mandat att fördela resurser och prioritera insatser inom givna ramar. Malmö stad har ett uttalat krav på jämställdhetsintegrering i beslutsprocesser, vilket bland annat innebär att budgetbeslut ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Stadskontorets bedömning

Stadskontoret delar motionens ambition att förbättra arbetsvillkor, minska sjukfrånvaro och främja jämställdhet. Flera av de påståenden som motionärerna tar upp är dock komplexa och kräver nyansering. SKR's skrift "Arbetsmiljön i kommuner och regioner" visar att även om kontaktyrken ofta innebär hög arbetsbelastning är den upplevda stressen i sektorn relativt stabil över tid. SKR lyfter också att kontaktyrken kännetecknas av *hög upplevd meningsfullhet*, vilket innebär att arbetsmiljöfrågor inte kan förklaras enbart genom resursnivåer eller krav-resursbalans, utan är en sammansatt fråga där flera faktorer samverkar.

Personalredovisningen för 2024 visar en minskad personalomsättning i jämförelse med 2023 för lärare, förskollärare och elevassistenter vilka är bland de yrkeskategorier som motionärerna lyfter. Personalredovisningen visar också att av stadens 15 största yrkeskategorier, var undersköterska och grundskollärare följt av förskollärare de yrkeskategorier som hade flest medarbetare som var 66 år eller äldre. Statistiken visar också att medelåldern vid avgång med pension ökar varje år och förväntas öka ytterligare med anledning av bland annat höjd riktålder. 2024 var den 65,8 år jämfört med 63,2 år 2008. Stadskontoret menar att detta bekräftar komplexiteten och vill därför lyfta att det också finns en annan bild av motionärernas beskrivning om att dessa yrkeskategorier lämnar sin yrken på grund av arbetsmiljön.



Utifrån ovan beskriven gällande lagstiftning och Malmö stads befintliga styrning gör stadskontoret bedömningen att motionens intention redan hanteras genom ordinarie processer. Det finns idag omfattande kunskap om hur arbetsmiljön påverkas i kvinnodominerade yrken. Nationell forskning, Arbetsmiljöverkets rapporter och bland annat Nyckeltasinstitutets årsrapport 2025 visar att stora arbetsgrupper, höga krav och begränsade resurser är centrala förklaringar till ohälsa och sjukfrånvaro. Malmö stad följer dessa mönster, men har också vidtagit konkreta åtgärder för att möta utmaningarna. Beslutet om riktvärdet 30 medarbetare per chef är ett viktigt steg för att förbättra arbetsmiljön i de stora arbetsgrupper som ofta återfinns i kvinnodominerade verksamheter. Malmö stad har också inlett en utveckling av arbetssättet för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen vilket innebär att under 2026 kommer fyra förvaltningar att införa ett nytt arbetssätt för att identifiera risker för ojämlika arbetsförhållanden kopplat till samtliga diskrimineringsgrunder, inklusive kön. Efter genomförandet är planen att det ska bli ett etablerat arbetssätt i Malmö stad och implementeras i hela organisationen under 2027 och kommer att stärka stadens förmåga att upptäcka och åtgärda ojämlika villkor. Parallellt pågår en utredning om nya metoder och nyckeltal för att bättre kunna mäta jämlikhet inom organisationen.

Det åligger redan politiken, chefer och förvaltningar att ha kunskap om faktorer som leder till sjukskrivningar, stress och arbetsmiljöproblem samt att följa upp balansen mellan krav och resurser inom sina verksamheter. Detta sker genom budget- och uppföljningsprocessen, arbetsmiljöprocessen, jämställdhetsintegrering och de pågående utvecklingsuppdragen.

Stadskontoret bedömer därför att en ny generell kartläggning inte skulle ge ny eller bättre kunskap än den som redan finns eller vara den mest effektiva vägen framåt. En sådan kartläggning riskerar i stället att bli resurskrävande och belasta verksamheterna i onödan och ta kraft från andra viktiga utvecklingsinsatser som pågår inom arbetsmiljö- och jämlikhetsområdet.

Stadskontorets förslag

Stadskontoret konstaterar att frågorna redan hanteras inom ramen för kommunfullmäktiges mål och andra styrsystem och förslaget är därför att motionen ska anses besvarad.

Ansvariga

Agnes Wemme Nämndsekreterare
Johanna Juhlin HR-direktör
Andreas Norbrant Stadsdirektör