



Personalredovisning **2022**

Innehållsförteckning

Personalredovisning 2022	4
Inledning	4
Syfte	5
Underlag och avgränsningar	5
Del 1 – Uppföljning av personalpolitiska mål	7
Personalpolitiska mål	8
Fortsatt arbete för ett hållbart arbetsliv	9
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	14
Statistik och utveckling inom arbetsmiljöområdet	17
Sammanfattning.....	27
Kompetensförsörjning	28
Ledningssystem för kompetensförsörjning	28
Malmö stads arbetsgivarvarumärke	30
Personalerörlighet.....	31
Sammanfattning.....	40
Anställning och arbetstid	42
Arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid	42
Utvecklingsarbete inom arbetstid	47
Delade turer, mertid och övertid, allmän/särskild visstidsanställning och timavlönade.....	50
Timavlönade timmar	55
Produktiv resurs och arbetstid.....	57
Föräldraledighet och vård av barn.....	58
Sammanfattning.....	59
Lönebildning.....	60

Lönesättning med lönestrukturer som stöd.....	60
Löneöversyn	60
Löneutveckling Malmö stad 2022.....	61
Lönekartläggning	61
Jämställdhet och mångfald.....	63
Utvecklingsarbete in om jämställdhet och mångfaldsområdet	63
Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen	65
Statistik inom jämställdhet och mångfaldsområdet.....	67
Del 2 - Uppföljning av övergripande personalområden.....	72
Personalfakta	73
Anställningsformer	74
Yrkeskategorier.....	75
Åldersstruktur.....	76
Personalkostnader	77
Chef och ledarskap	78
Chefsförsörjning.....	78
Chefer i Malmö stad.....	78
Chefer med utländsk bakgrund	80
Chefsomsättning.....	81
Sjukfrånvaro för chefer.....	82
Chefstäthet	83
Resor i tjänsten	87
Resvaneundersökning	87
Tjänsteresor.....	89
Bilaga – lönestatistik för Malmö stad 2022	93

Personalredovisning 2022

Inledning

I personalredovisningen sammanfattar vi året som gått och utvecklingen bland de drygt 28 500 månadsavlönade och de 3000 unika timavlönade medarbetarna som utgör Malmö stads organisation.

Under den första delen av 2022 påverkades stadens verksamheter fortfarande av coronaviruspandemin. Stadens medarbetare och chefer har fortsatt att bidra med fantastiska insatser.

Staden växer med i genomsnitt 750 kollegor per år men vi behöver bli ännu fler och utveckla roller, arbetssätt och organisation för att möta de kompetensutmaningar som staden står inför och delar med andra kommuner och sektorer.

Under året har ett flertal arbeten genomförts för att främja kompetensförsörjning, jämställdhet och mångfald, bland annat har Malmö stad infört rekrytering utan personligt brev och börjat med digital referenstagning vid rekryteringar. Ett viktigt fokusområde framöver blir att fortsätta utveckla stadens arbete för en breddad rekrytering, inte minst för att bidra till stadens kompetensförsörjning.

Efter pandemin har rörligheten på arbetsmarknaden ökat vilket bland annat syns i en ökad personalomsättning i Malmö stad. I jämförelser med andra kommuner är dock personalomsättningen lägre i Malmös organisation.

Både andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har fortsatt att öka under året. De förvaltningar som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning jämfört med 2021, är precis som föregående år, hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Det är förvaltningar som under flera år har arbetat fokuserat med olika insatser i syfte att öka andelen medarbetare som arbetar heltid. Arbetet med att öka andelen heltidsanställda är fortsatt ett viktigt område.

Under 2022 avslutade Arbetsmiljöverket sin nationella tillsynsinsats som riktade sig till politikerstyrda organisationer om årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket gjorde i december 2022 bedömningen att Malmö stad uppfyllt de krav som ställts efter myndighetens tillsyn.

Johanna Jublin
HR-direktör

Syfte

Personalredovisningens syfte är att ge en övergripande bild av personalåret som gått. Redovisningen kan fungera som ett verktyg för att identifiera styrkor och utvecklingsbehov inom personalområdet för eventuell vidare analys och åtgärder på kommunövergripande- eller förvaltningsnivå.

Personalredovisningen har sammanställts varje år sedan 2005 som ett komplement till Malmö stads årsredovisning. I redovisningen beskrivs personalområdet utifrån ett statistiskt material och exemplifieras med insatser från olika områden inom stadens förvaltningar.

Underlag och avgränsningar

Personalredovisningen bygger framför allt på uppgifter från Malmö stads HR-system och beslutsstödsystemet Koll HR. Uppgifter om annonsering av tjänster är hämtade från Malmö stads IT-stöd för rekrytering och vissa uppgifter har rapporterats direkt från stadens förvaltningar eller via uppföljningsstödet Stratsys. Uppgifter för medarbetarnas tjänsteresor lämnas av Malmö stads resebyråleverantör BIG Travel, Skånetrafiken och vissa uppgifter hämtas från HR-systemet.

Uppgifter i HR-systemet ändras kontinuerligt i takt med att kompletteringar och justeringar görs eftersom det inte sker någon stängning av systemet. Det medför att vissa uppgifter från tidigare år kan vara marginellt justerade jämfört med tidigare års personalredovisningar.

Om inte annat framgår, bygger uppföljningen på uppgifter om månadsavlönade tillsvidare- och tidsbegränsat anställda medarbetare i Malmö stad. Uppgifter om timavlönade medarbetare behandlas framför allt under avsnittet *Anställning och arbetstid*. För att underlätta läsbarheten av vissa diagram anges enbart etiketter med sifferangivelser för staplar för innevarande år. Som regel redovisas historisk utveckling 10 år tillbaka.

I enlighet med riktlinjer ska statistik som Malmö stad tar fram redovisas könsuppdelad. Könsuppdelning av uppgifter framgår inte direkt i alla tabeller och diagram i personalredovisningen, men de flesta områden följs upp och presenteras eller kommenteras ur ett könsperspektiv när detta är möjligt. I redovisningen av Malmö stads förvaltningar är stadsrevisionen inte med då förvaltningen har för få medarbetare.

För yrkeskategorierna vårdbiträde, undersköterska, stödassistent LSS och sjuksköterska redovisas en samlad uppgift för dag och nattpersonal. Sekreterare innefattar yrkeskategorierna sekreterare, planeringssekreterare, utredningssekreterare och utvecklingssekreterare. Lokalvårdare innefattar kategorierna lokalvårdare, ekonomibiträde, ekonomibiträde med städuppgift och städare.

Personalredovisningen är uppdelad i två delar, den första har fokus på uppföljning och analys av Malmö stads personalpolitiska mål och den andra innehåller uppföljning av andra övergripande personalområden.

Del 1 - Uppföljning av personalpolitiska mål



Personalpolitiska mål

Malmö stads budget är det övergripande och överordnade styrdokumentet för stadens nämnder och helägda bolag. De personalpolitiska målen framgår framför allt inom målområdet *En god organisation* där följande mål ingår:

- Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar.
- Malmö stad ska säkerställa en god kompetensförsörjning.
- Fler Malmöbor, besökare och samhällsaktörer ska uppleva att Malmö stad levererar en god och likvärdig service genom hög tillgänglighet, professionellt bemötande, rätt kompetens, samt genom att ligga i framkant i den digitala utvecklingen.

Samtliga nämnder ska arbeta mot målen inom målområdet och den särskilda inriktning som anges för året. I inriktningen för 2022 fokuserar kommunfullmäktige bland annat på arbetsmiljöområdet och att Malmö stad ska vara en organisation fri från diskriminering där rekryteringar ska vara inkluderande och fördomsfria. Inriktningen lyfter även fram att arbetet med att säkra kompetensförsörjningen i välfärden är av största vikt.

De personalpolitiska målen och tillhörande inriktning är i fokus för uppföljningen och redovisningen i den första delen av Personalredovisning 2022.

Hälsa och arbetsmiljö

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv med god arbetsmiljö, ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro. Det handlar om allt från trygghet i arbetet till tydlighet i organisationens mål och uppdrag. I detta ingår även medarbetarnas delaktighet och inflytande över sin arbetssituation.

I inriktningen för målområdet *En god organisation* i budget 2022, anges att arbetslivet ska vara långsiktigt hållbart och att en god arbetsmiljö och trygga anställningar ska vara en självklarhet. Möjligheten att påverka sin arbetssituation är grundläggande för trivseln på arbetsplatsen. Det framhålls att stadens systematiska arbetsmiljöarbete är ett viktigt verktyg i arbetet för en god arbetsmiljö. I inriktningen anges även att den arbetsrelaterade sjukfrånvaron ska minska samt att ingen medarbetare i Malmö stad ska utsättas för hot och våld i sitt arbete.

I detta avsnitt redovisas med några exempel hur det kommunövergripande arbetet för ett hållbart arbetsliv och minskad sjukfrånvaro i Malmö stad har bedrivits under året.

Fortsatt arbete för ett hållbart arbetsliv

Stadskontoret har lett arbetet med utvecklingen av Malmö stads arbetsmiljöprocess för att ge förvaltningarna bra stöd och verktyg för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Som en del i detta arbete genomförs regelbundet utbildningar för HR-medarbetare då dessa är ett viktigt stöd för cheferna, till exempel: *Ny HR i staden* och *Samverkan och MBL* (Lagen om medbestämmande i arbetslivet). Framtagande av *Utbildning i arbetsmiljö för HR* påbörjades under 2022 och implementering av utbildningen kommer ske under våren 2023.

Det kommunövergripande arbetet inom arbetsmiljöområdet har präglats av åtgärder kopplade till den nationella tillsynen av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket redovisas nedan. Under den inledande delen av året var smittspridningen av Covid-19 hög vilket märks på såväl antalet rapporterade arbetsskador och tillbud som på sjukfrånvaron i januari. Från och med den 1 april 2022 ändrades klassificeringen av Covid-19 till att inte längre vara en allmänfarlig sjukdom vilket innebar att risk för exponering för viruset inte längre skulle anmälas som ett allvarligt tillbud till Arbetsmiljöverket. Detta påverkade i sin tur rapporteringen av arbetsskador och tillbud.

Nationell tillsyn av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöverket genomförde under 2019 till 2022 en nationell tillsyn riktad till politikerstyrda organisationer om årlig uppföljning av systematiskt

arbetsmiljöarbete och hur det fungerar i praktiken. Den första delen av tillsynen av Malmö stads systematiska arbetsmiljöarbete skedde under 2021 och resulterade i tre krav utifrån de brister som identifierats:

1. Vidta åtgärder för att säkerställa att den årliga uppföljningen fångar upp brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla arbetsställen som finns i organisationen.
2. Vidta åtgärder för att säkerställa att alla arbetsställen i organisationen har lokalt anpassade rutiner för att regelbundet undersöka och riskbedöma alla de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållanden som kan medföra risker i deras specifika arbetsmiljö.
3. Se till att alla de som har uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet, i hela organisationen, har tillräckliga kunskaper samt tillräcklig kompetens för att kunna utföra uppgifterna.

Läs mer i *Malmö stads personalredovisning 2021*.

Den partsammansatta arbetsmiljöprocessgruppen gjorde en sortering av vilka brister som skulle åtgärdas på kommunövergripande nivå respektive förvaltningsnivå. Därefter delade arbetsmiljöprocessgruppen in sig i *tre* arbetsgrupper för att arbeta med de kommunövergripande åtgärderna, vilkas arbete redovisas nedan. Den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen uppdaterades efterhand som arbetsgrupperna blev klara med sina uppgifter och förändringar genomfördes i arbetsmiljöprocessen.

Arbetsgrupp - Checklista för planering och uppföljning av SAM på arbetsplatsnivå

Uppdraget var att utveckla checklistan och göra den mer användarvänlig och ändamålsenlig. En workshop genomfördes med chefer för att undersöka behovet av stöd närmare för att få underlag för förbättringar. Gruppen gjorde bedömningen att de önskemål som fördes fram beträffande bland annat funktionalitet, layout och struktur inte skulle kunna tillgodoses genom en ifyllbar checklista. Gruppen kom fram till att behovet bäst skulle tillgodoses genom ett digitalt stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med att utveckla checklistan avbröts därför. Fokus blev i stället att undersöka vilka systemstöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet som fanns tillgängliga på marknaden.

Arbetsgrupp - Justeringar kommunövergripande dokument

Uppdraget var att förtydliga kommunövergripande information, rutiner och processdokument utifrån de brister som Arbetsmiljöverket identifierat men även brister som processgruppen själva uppmärksammat. Följande dokument justerades:

- Arbetsmiljöansvar och uppgiftsfördelning
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter inklusive checklista
- Checklista introduktion

- Samordningsansvar arbetsmiljö
- Övergripande rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete

Under hösten påbörjade arbetsgruppen även en översyn av Malmö stads rutin vid våld och hot och det arbetet färdigställs under 2023.

Arbetsgrupp - Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppdraget var att arbeta fram en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån Arbetsmiljöverkets krav på att uppföljningsmodellen skulle *fånga upp brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla arbetsställen* – vilket den tidigare uppföljningsmodellen inte gjorde fullt ut.

Den nya modellen för årlig uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet involverar alla chefsnivåer, alla arbetsplatser och hela samverkanssystemet och tillgodoser Arbetsmiljöverkets krav. Uppföljningsmodellen, som testades första gången 2022, förväntas bidra till att tydliggöra behov av förbättringar av arbetsmiljön på samtliga arbetsställen.

Arbetsgruppen färdigställde arbetet under sommaren 2022 vilket möjliggjorde för stadens förvaltningar att börja använda sig av den nya modellen i september 2022 och därmed påbörja uppföljning av 2022 års arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förutom kravet från Arbetsmiljöverket innebar också förbättringsarbetet att det som tidigare var två olika arbetsmiljöuppföljningar, *Årlig uppföljning av systemet för det systematiska arbetsmiljöarbetet* och *Uppföljning av arbetsmiljö* (indikatorer), gjordes om till en enda för att skapa en bättre helhetsbild och underlätta för de som är involverade i uppföljningsarbetet. Ansatsen i arbetet var att skapa en kvalitativ arbetsmiljöuppföljning snarare än kvantitativ och att uppföljningen ska bidra till att skapa lärande om arbetsmiljö. Det var också viktigt att uppföljningsarbetet ska vara präglad av tillit och att både risker och friskfaktorer ska få plats.

För att ge stadens förvaltningar goda förutsättningar att arbeta med arbetsmiljöuppföljning på det nya sättet beslutades om en tvåårig implementeringstid så att alla förvaltningar ska kunna vara i mål och använda modellen i sin helhet 2023. Resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, för det första året med den nya uppföljningsmodellen, redogörs för under avsnitt [*Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*](#).

Under 2023 kommer arbetsmiljöprocessgruppen att följa upp/utvärdera hur den nya modellen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.

Arbetsmiljöverkets inspektions- och återkopplingsinsatser under 2022

Arbetet med att åtgärda de brister som Arbetsmiljöverket identifierat pågick under hösten 2021 fram till oktober 2022 då Arbetsmiljöverket gjorde en uppföljning av inspektionsinsatsen.

Uppföljningen skedde i tre steg på likartat sätt som den inledande inspektionen 2019–2021:

- Inledande inspektion med stadens ledning, representanter från berörda förvaltningar och huvudskyddsombud i oktober 2022.
- Stickprovsinspektioner på totalt nio arbetsplatser inom förskoleförvaltningen samt funktionsstödsförvaltningen under oktober till november 2022.
- Återkopplingsmöte med stadens ledning, representanter från berörda förvaltningar och huvudskyddsombud i november 2022.

Vid återkopplingsmötet i november 2022 redogjorde Arbetsmiljöverket för sin bedömning av vidtagna och planerade åtgärder samt resultatet av stickprovsinspektionerna. Arbetsmiljöverkets bedömning innebar att de krav på åtgärder som Malmö stad fick 2021, avseende *lokala rutiner för regelbundna undersökningar och riskbedömningar* samt *kunskaper för arbetsmiljöuppgifter*, behövde kompletteras med handlingsplaner från samtliga förvaltningar för att anses vara uppfyllt. Kravet avseende *årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* ansågs uppfyllt.

Den 16:e december 2022 skickade Malmö stad in svar tillsammans med samtliga förvaltningars handlingsplaner. Den 19:e december 2022 skickade Arbetsmiljöverket information om att de avslutat inspektionsärendet eftersom de gjorde bedömningen att Malmö stad i och med det uppfyllde kraven.

Under 2023 kommer stadskontoret att följa upp och stödja förvaltningarna i arbetet med att genomföra de åtgärder som angetts i handlingsplanerna.

Implementering av nya utbildningar inom arbetsmiljöområdet

Under 2020 startade ett utvecklingsarbete i syfte att skapa ett helhetskoncept för utbildning inom arbetsmiljöområdet.

Steg 1 var att ta fram en ny grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och fackliga representanter och att säkra resurser för genomförande av den. Den nya utbildningen blev klar 2021 och startade i januari 2022. HR-service tog över ansvaret för grundbemanning av utbildningen och anställde två HR-konsulter för samordning, genomförande och utveckling av den. Utbildningen har genom det kunnat genomföras med större frekvens jämfört med tidigare år.

Steg 2 i utvecklingsarbetet var framtagande av fördjupningsutbildningar och repetitionsutbildning. Under året togs en fördjupningsutbildning om hot och våld på arbetsplatsen fram och implementerades. Målgrupp för utbildningen är

chefer och skyddsombud och målet är att ge fördjupade kunskaper kring såväl förebyggande som efterhjälpande insatser samt kunskaper i utformning av arbetsplats-specifika rutiner och kring otillåten påverkan.

En repetitionsutbildning i arbetsmiljö togs fram riktad till erfarna chefer, skyddsombud och fackliga representanter som har behov att uppdatera sina kunskaper. I slutet av året påbörjades även arbete med att ta fram en fördjupningsutbildning gällande kränkande särbehandling.

Film om samverkan

Inom ramen för arbetet med att förnya den kommungemensamma grundläggande arbetsmiljöutbildningen togs en film fram som ska ge en introduktion till Malmö stads samverkansavtal, vad avtalet innebär och hur det är tänkt att fungera. Syftet är att nya chefer, skyddsombud och fackliga representanter i samverkan-grupp ska se filmen inför att de ska gå utbildningen. Filmen finns också tillgänglig på intranätet för att ge inspiration och öka kunskaperna kring samverkansavtalet generellt bland stadens chefer och medarbetare.

Utveckling och utvärdering av Agera samt utredning av framtida avvikelssystem

Utvecklingsarbetet avseende *Agera* (IT-stödet för arbetsmiljö- och säkerhetsrelaterade ärenden) har fortsatt. En workshop för chefer, HR samt skyddsombud genomfördes i syfte att samla in önskemål och behov gällande funktionalitet i ett framtida avvikelshanteringssystem. Ställningstagande kring framtida IT-stöd för avvikelshantering för arbetsmiljöområdet tas i början av 2023.

Implementering av systemstöd för administration/hantering av friskvårdsbidraget

Under 2022 infördes ett systemstöd för friskvårdsbidrag i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra den administrativa hanteringen.

Systemstödet innebär att medarbetare kan genomföra köp av friskvård med anslutna företag direkt via leverantörens applikation, utan att lägga ut pengar. För företag som inte är anslutna till leverantören gör medarbetaren ett vanligt utlägg och skickar in kvittot i systemet.

Under 2022 använde 22 052 av Malmö stads medarbetare (inklusive timavlönade) hela eller delar av sitt friskvårdsbidrag. 2021 var motsvarande siffra 12 111 medarbetare.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Malmö stads rehabiliteringsprocessgrupp arbetar kontinuerligt med att underhålla och utveckla det gemensamma arbetssättet inom rehabilitering. Under 2021 arbetade en partssammansatt grupp med att identifiera behov av förändringar i rehabiliteringsprocessen med anledning av en ny föreskrift

Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Under 2022 har rehabiliteringsprocessgruppen tagit fram material för chefer och medarbetare i arbetet med arbetsanpassning utifrån de identifierade behoven.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

En uppföljning av systemet för systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs årligen kommungemensamt. Syftet med uppföljningen är att kartlägga hur systemet fungerat under det senaste året, identifiera eventuella förbättringsmöjligheter och att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Behov av förbättringar som respektive förvaltning identifierat vid den årliga uppföljningen har dokumenterats i en handlingsplan. Resultatet av uppföljningen har redovisats eller planeras att redovisas i respektive nämnd i början av 2023. Nedan redovisas en sammanställning av förvaltningarnas resultat.

Malmö stad har en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet från och med 2022. Jämförelser med de föregående årens resultat är därför inte möjligt. Alla förvaltningar har inte genomfört uppföljningen på alla nivåer, eftersom modellen implementeras under en tvåårsperiod, vilket kan ha betydelse för svaren från förvaltningarna. Läs mer om den nya modellen i avsnittet *Nationell tillsyn av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.*

Vad förvaltningarna anger fungerar bra i arbetsmiljöarbetet

I genomförandet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har samtliga förvaltningar summerat vad de tycker fungerar bra i arbetsmiljöarbetet på förvaltningen.

Svaren nedan visar vilka områden som har lyfts som väl fungerande i arbetsmiljöarbetet, det vill säga sådant de vill värna om. Svaren nedan är inte giltiga för alla förvaltningar utan är exempel på svar från förvaltningarna. Flera av de inkomna svaren handlar om sådant som anges som friskfaktorer i forskning om arbetsmiljö¹, varför det är positivt när dessa områden kan lyftas som fungerande.

- **Chefens ansvar, kunskaper och förutsättningar:** Smidig process vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter och bra balans mellan krav och resurser hos chefen.
- **Samverkan, partsgemensamt arbete, arbetsplatsträffar och delaktighet:** Att dialogen är bra, att medarbetare aktivt deltar i

¹ Friskfaktorstarten - Suntarbetsliv

planering och utveckling av verksamheten och har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Att det finns arbetsplatsträffar även för chefer och att det finns skyddsombud i verksamheterna.

- **Arbetsanpassning och rehabilitering:** Att nyttjandet av företagshälsovårdens tjänster och arbetet med arbetsanpassning har blivit alltmer förebyggande och främjande samt att det hälsofrämjande perspektivet har etablerat sig.
- **Kunskaper, lärande, samarbete:** Samarbete över gränser och att kollegor stöttar varandra.
- **Framtidens arbetsplats:** Att det ger möjligheter till flexibilitet i vardagen att arbeta på distans i viss utsträckning, något som digitaliseringen varit en del i att möjliggöra.
- **Det systematiska arbetsmiljöarbetet:** Att arbetsmiljöarbetet fungerar i alla delar (Undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp).
- **Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön:** Att det finns mål inom området samt att det ställs frågor om arbetsmiljön (undersöks) inom området.

Vad förvaltningarna anger behöver utvecklas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet

I genomförandet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har samtliga förvaltningar tagit fram handlingsplaner för sådant som behöver förbättras. Förutom handlingsplanerna som hanteras på förvaltningarna redovisar de även en summering av vad som behöver utvecklas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet på förvaltningen till stadskontoret.

Svaren nedan visar vilka områden som har lyfts som utvecklingsområden och är inte giltiga för alla förvaltningar utan är exempel på svar från förvaltningarna.

- Tydliggöra och synliggöra verksamhetens **uppdrag och roller**.
- Kompetensutveckling inom **hot och våld** och att skapa en trygg och säker arbetsplats.
- **Chefens ansvar, kunskaper och förutsättningar.** Till exempel att fortsätta att utbilda om systematiskt arbetsmiljöarbete, att se till så att chefer får stöd i arbetsmiljöarbetet och att chefer har en bra arbetsmiljö och bra förutsättningar att utföra sitt arbete.
- **Kunskaphöjande insatser** i form av utbildningar men även kunskapsdelning och nätverkande. Kommunikation och att se till att kunskap inte stannar lokalt utan sprids.
- Att det finns mål inom **det organisatoriska och sociala arbetsmiljöområdet** (OSA-mål) samt att det genomförs organisatoriska och sociala skyddsronder.
- Utveckling av arbetet med **arbetsanpassning och rehabilitering** och att öka kunskapen hos chefer.

- Arbeta mer **hälsofrämjande, förebyggande och proaktivt** för att främja hälsa i stället för bara med reaktiva insatser.
- Att genomförda arbetsmiljöåtgärder **följs upp och analyseras**.
- **Framtidens arbetsplats** – arbetsmiljöarbete kopplat till digital arbetsmiljö och hybridarbetsplatsen.
- **Bättre arbete med introduktion**, både generellt (introduktion till arbetsplatsen och arbetsuppgifterna) i systematiskt arbetsmiljöarbete och om vilka risker som finns i arbetet.
- Arbeta bättre med **undersökningar och riskbedömningar**.
- Att utveckla **samverkan** och förbättra **arbetsplatsträffarna**.

Förvaltningarnas upplevelse av hur genomförandet av uppföljningen fungerat

Merparten av förvaltningarna beskriver att genomförandet av den nya modellen för *den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet* har fungerat bra och de är över lag positiva till den. Den stora utmaningen var, särskilt för de större förvaltningarna, att med kort framförhållning ställa om och förbereda organisationen på det nya arbetssättet. Det är få förvaltningar som genomfört uppföljningen i sin helhet på alla nivåer detta år på grund av tidspressen. Det är främst arbetsplatsnivån (APT-nivån) som utelämnats.

De positiva delarna med modellen som lyfts fram är att den fångar upp många delar av arbetsmiljön, bidrar till delaktighet och kompetensutveckling för medarbetare, chefer och skyddsombud, att den har gjort att chefer och samverkansgrupper fått syn på risker och behov av åtgärder som kunnat eskaleras till rätt nivå. Som positivt lyfts också att den omfattar alla nivåer och arbetsplatser i organisationen vilket förväntas bidra till mer kvalitet i uppföljningen.

Ett par förvaltningar ser behov av att förtydliga riktlinjer och dialogmaterial för uppföljningen och att anpassa frågeställningarna ytterligare utifrån nivån. Ett par förvaltningar lyfter att materialet är omfattande och svårt att hinna med vid endast ett möte på arbetsplatsnivån. Det är också viktigt att förstå syftet med uppföljningen. Flera förvaltningar uttrycker att uppföljningen nästa år kommer att fungera än bättre då det kommer finnas mer tid för förberedelse och att det då kommer att finnas erfarenhet av att ha genomfört modellen en gång.

Utvecklingsbehov avseende det kommunövergripande arbetssättet

I samband med genomförandet av *den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet* brukar förvaltningarna också ges möjlighet att lämna in behov av förbättringar som gäller det kommungemensamma arbetssättet för arbetsmiljö som de har identifierat. I den nya uppföljningsmodellen finns denna möjlighet kvar. Det som framkommer är bland annat följande:

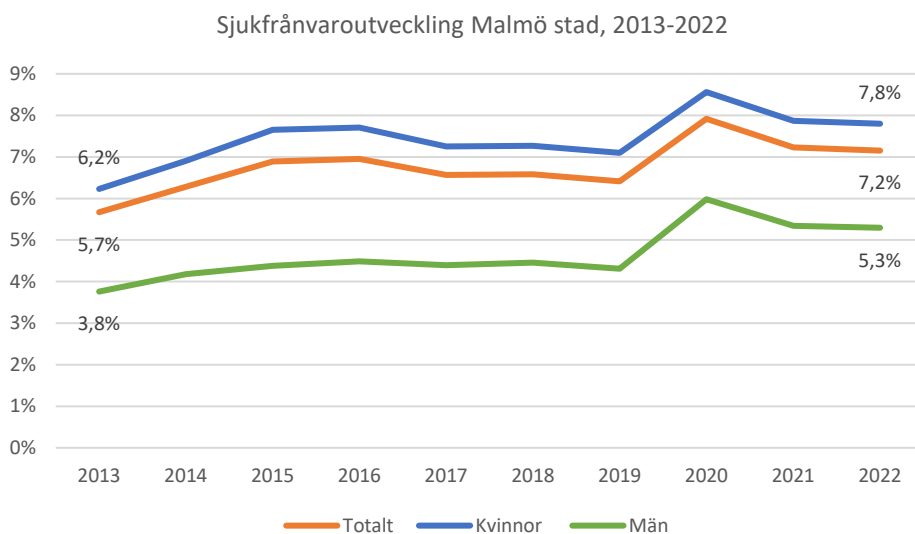
- Flera förvaltningar efterfrågar ett digitalt stöd i arbetsmiljöarbetet som underlättar och ger chefer överblick i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Några förvaltningar framför önskemål om ett enklare och mer lätthanterligt avvikelsehanteringssystem för tillbud och arbetsskador än nuvarande.
- Några förvaltningar ser också behov av att se över frågeställningarna i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, men de skiljer sig åt vad gäller vilken nivå det avser.

Statistik och utveckling inom arbetsmiljöområdet

Här nedan redovisas statistik och utveckling avseende sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador samt användande av företagshälsövård.

Sjukfrånvaro

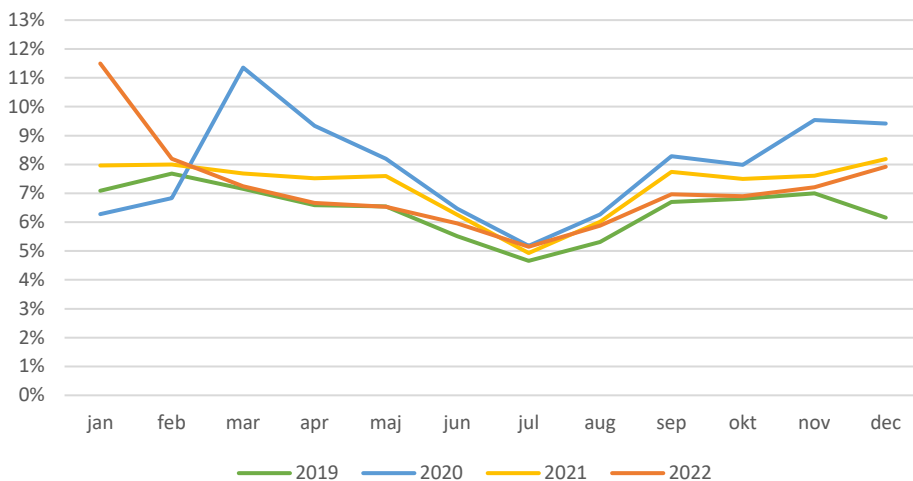
Att sänka sjuktalen och sedan lyckas hålla sjuktalen på en låg och stabil nivå är fortsatt en angelägenhet såväl nationellt som för Malmö stad. Pandemin har påverkat sjukfrånvaron de senaste åren och det är fortfarande svårt att veta om sjukfrånvaron är tillbaka vid ett ”normalläge” och vad det går att dra för slutsatser av resultatet för sjukfrånvaron 2022. Sjukfrånvaron är ännu inte på samma nivå som sjukfrånvaron var 2019, men om det beror på pandemin eller på andra faktorer är svårt att säga. Sjukfrånvaron i Malmö stad 2022 var 7,2%, vilket är samma som 2021. Även sjukfrånvarons fördelning på kvinnor respektive män är oförändrad.



Sjukfrånvaron 2022 motsvarade 26,1 kalenderdagar i genomsnitt per medarbetare (26,4 kalenderdagar 2021). För kvinnor motsvarade sjukfrånvaron

28,5 kalenderdagar och för män 19,3 kalenderdagar. Förutom januari månad, då spridningen av Covid-19 var hög, har sjukfrånvaron under året följt ungefär samma mönster som andra år.

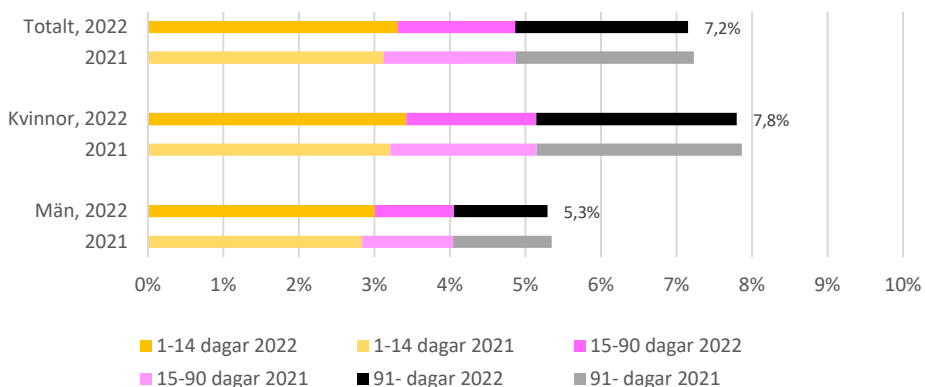
Sjukfrånvaroutveckling per månad i Malmö stad, 2019-2022



Sjukfrånvaro utifrån kön och ålder

Kvinnor i Malmö stad har, i likhet med övriga arbetsmarknaden, högre sjukfrånvaron än män. Det har inte skett någon större förändring av sjukfrånvaron mellan 2021 och 2022 avseende de olika tidsintervallerna, vaken för kvinnor eller män. Liksom tidigare år avser nästan en tredjedel av sjukfrånvaron medarbetare som har varit sjukskrivna i mer än 91 dagar. I avsnittet *Diagnoser* framgår att psykiska sjukdomar, som generellt medför längre sjukskrivning, står för nästan 40 % av sjukfallen.

Sjukfrånvarovolym i intervall om antal dagar, 2021-2022

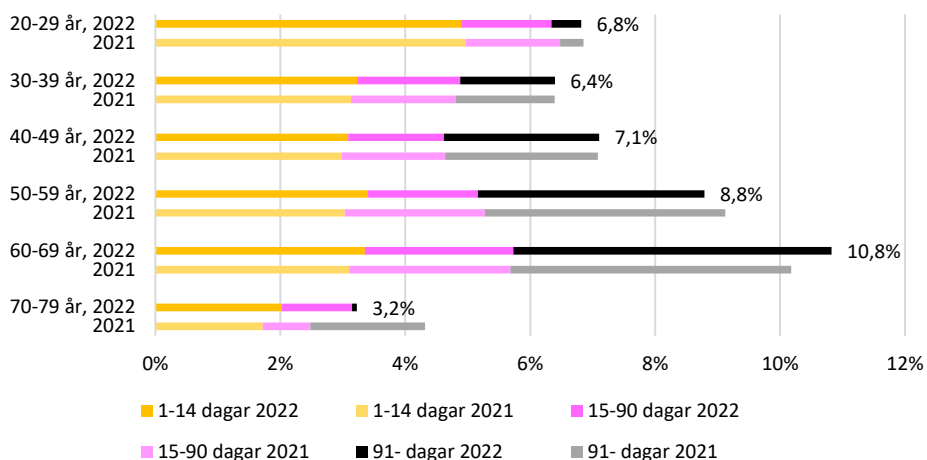


Den korta sjukfrånvaron (1–14 dagar) minskar generellt med ålder medan den långa sjukfrånvaro (15–90 dagar och 90-dagar) ökar med ålder. Det innebär att

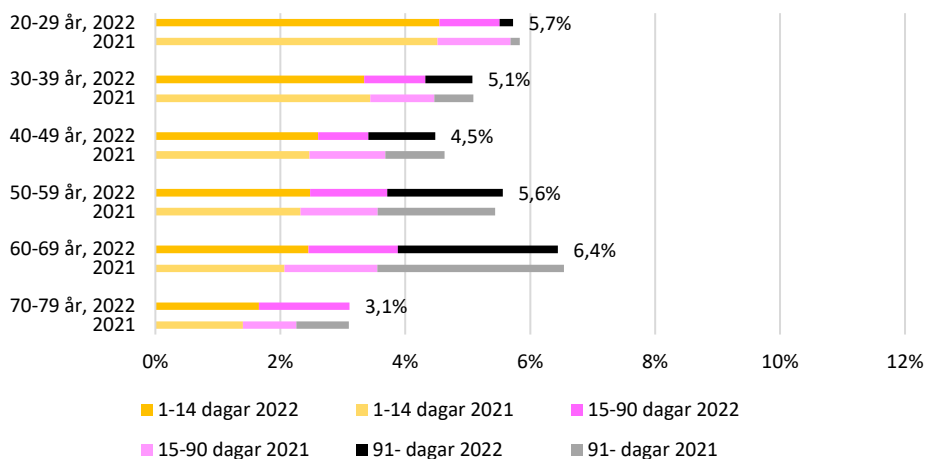
unga medarbetare i högre utsträckning har korta sjukskrivningar medan äldre medarbetare har längre sjukskrivningar.

I åldersintervallet 20–29 år har dock den totala sjukfrånvaron, för både män och kvinnor gått om åldersintervallet 30–39 år, vilket avviker från hur den generella utvecklingen för sjukfrånvaro sett ut med stigande ålder. I samtliga åldersintervall har kvinnor högre sjukfrånvaro än män.

Kvinnors sjukfrånvaro uppdelad i intervall om antal dagar och ålder, 2021-2022



Mäns sjukfrånvaro uppdelad i intervall om antal dagar och ålder, 2021-2022



I rapporten *Arbetsmiljön i kommuner och regioner* skriver SKR att det är fler kvinnor på arbetsmarknaden som upplever hög arbetsbelastning och ett psykiskt påfrestande arbete, särskilt bland offentligt sysselsatta. I rapporten lyfter SKR att arbetsmiljön i kommuner och regioner kännetecknas så här:

”Statistiken visar att en större del av arbetstiden för medarbetarna inom kommuner och regioner kännetecknas av kontakt med människor, det vill säga brukare, patienter, elever, förskolebarn och andra intressenter. Arbete i denna typ av kontaktyrken innebär att man ofta använder sig själv som ”verktyg”. Här uppstår ofrånkomligen oförutsägbara situationer som kan vara utmanande för både kropp och själ. Det är svårt att fastställa ett tillstånd där arbetet är färdigt samtidigt som kontaktyrken oftare upplevs som meningsfulla och utvecklande.”²

Det framgår även i diagrammen ovan att skillnaden i sjukfrånvaro blir större mellan män och kvinnor med ökande ålder. Att sjukfrånvaro ökar med stigande ålder och att det är stora skillnader mellan kvinnors och mäns sjuktal är ett nationellt uppmärksammat problem.

”En viktig orsak till könsskillnaderna är den segregerade arbetsmarknaden, vilken medför olika arbetsvillkor. Sjukfrånvaron är som högst inom vård- och omsorgsykten, där en majoritet av de sysselsatta är kvinnor. Sjukskrivningar kopplade till graviditet är ytterligare en faktor bakom kvinnors högre sjukfrånvaro. Även kvinnors dubbelarbete i den ålder när många befinner sig i familjebildning, lyfts fram i forskning som en viktig orsak (Nilsen m.fl., 2017).”³

Sjukfrånvaroutveckling i förvaltningarna

Sjukfrånvaronivån i Malmö stad har varit oförändrad mellan 2021 och 2022. Samtidigt har förvaltningarnas sjukfrånvaro utvecklats olika efter pandemin vilket gör det svårt att säga så mycket om utvecklingen generellt. Det är också svårt att dra slutsatser av förvaltningarnas sjukfrånvaroutveckling eftersom pandemiåren, framför allt 2020 och 2021, inte är representativa år att jämföra med.

Tio av stadens tretton förvaltningar har en sjukfrånvaro som är lägre än Malmö stads. De tre förvaltningar som har den högsta sjukfrånvaron är hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen och förskoleförvaltningen. Dessa tre förvaltningar har sedan flera år tillbaka haft den högsta sjukfrånvaron.

Förvaltning	2022	2021	2020	2019	2018	Förändring jämfört med 2019
Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen	9,5%	9,3%	10,1%	8,0%	7,8%	1,5%
Funktionsstödsförvaltningen	8,7%	9,2%	9,2%	7,5%	7,6%	1,2%
Förskoleförvaltningen	8,6%	9,6%	10,1%	8,0%	8,9%	0,6%
Grundskoleförvaltningen	6,1%	6,2%	6,9%	5,3%	5,2%	0,9%
Fritidsförvaltningen	6,1%	5,8%	6,0%	4,8%	4,7%	1,3%
Serviceförvaltningen	6,0%	5,7%	6,9%	5,6%	5,9%	0,4%
Arbetsmarknad- och socialförvaltningen	5,1%	4,9%	6,4%	5,4%	5,5%	-0,2%
Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen	4,9%	4,3%	4,4%	4,4%	4,5%	0,5%
Kulturförvaltningen	4,9%	4,0%	5,6%	4,0%	4,0%	0,8%

²² [Arbetsmiljön i kommuner och regioner \(skr.se\)](https://www.skr.se), s 5

³ [Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2020, s82. Hur många är sjukskrivna? - Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\)](#)

Miljöförvaltningen	3,6%	4,1%	3,7%	3,7%	3,9%	-0,1%
Fastighets- och gatukontoret	3,6%	2,6%	3,2%	4,0%	3,4%	-0,4%
Stadsbyggnadskontoret	2,8%	2,5%	3,0%	3,8%	3,7%	-1,0%
Stadskontoret	2,0%	2,0%	1,6%	2,3%	2,1%	-0,3%

Åren innan pandemin hade hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen en liten ökning av sjukfrånvaron. Förvaltningen är inte åter på samma nivå som före pandemin och är nu den förvaltning som har högst sjukfrånvaro i staden. Funktionsstödsförvaltningens sjukfrånvaro har också ökat under pandemin men är inte åter på samma nivå som innan pandemin.

Åren innan pandemin hade förskoleförvaltningen en nedgående trend i sjukfrånvaron. Trenden bröts i och med pandemin som påverkade sjukfrånvaron negativt. Mellan 2021 och 2022 har förskoleförvaltningens sjukfrånvaro minskat med en procentenhet vilket innebär att sjukfrånvaron nu är på samma nivå som 2018 och 2019.

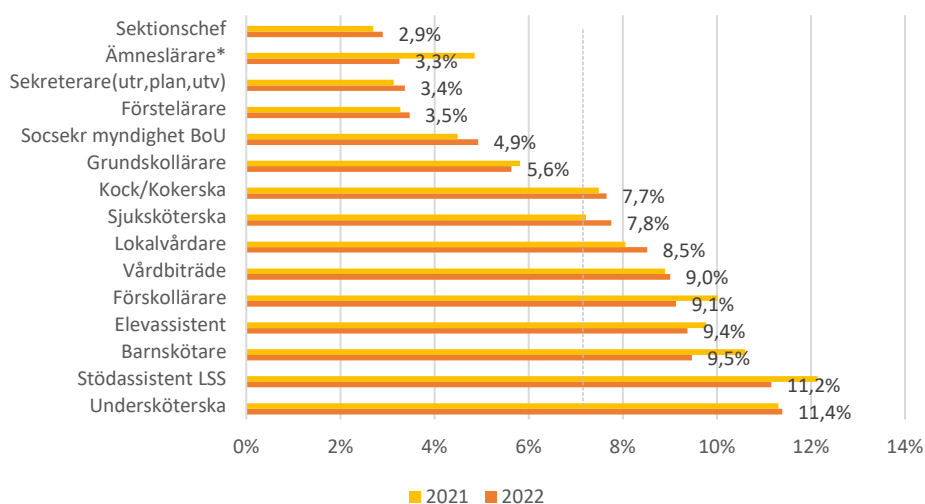
Grundskoleförvaltningen har nästan en procentenhet högre sjukfrånvaro 2022 än innan pandemin. Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen har högre sjukfrånvaro 2022 än vad de hade såväl innan som under pandemin.

Fem förvaltningar har lägre sjukfrånvaro än innan pandemin.

Sjukfrånvaro i yrkeskategorier

Sjukfrånvaron bland de femton största yrkesgrupperna speglar förvaltningarnas sjukfrånvaro. Yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro utgör en stor andel av medarbetarna på de förvaltningar som har högst sjukfrånvaro i Malmö stad.

Sjukfrånvaro i de femton största yrkesgrupperna 2021-2022

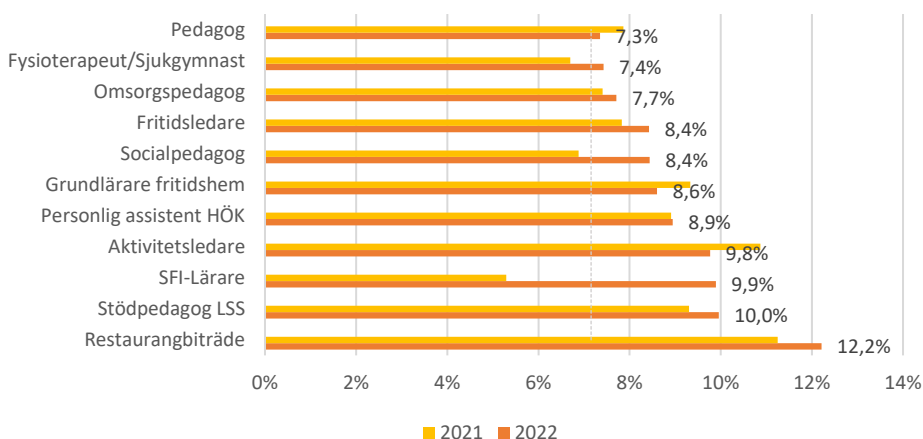


* Befattningsbenämning *Ämneslärare* inrättades på gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen i oktober 2021. Uppgifter för 2021 avser därför bara tre månader och är inte helt jämförbart med 2022.

Nio av de femton största yrkesgrupperna har en högre sjukfrånvaro än Malmö stads genomsnittliga. Sjukfrånvaron bland barnskötare respektive förskollärare har minskat med vardera en procentenhet. Bland sektionschefer är sjukfrånvaron liksom tidigare år på en väldigt låg nivå. För mer läsning kring detta se avsnittet *Chef och ledarskap*.

Nedan redovisas yrkeskategorier med fler än 100 anställda och som hade en högre sjukfrånvaro än genomsnittet (7,2 %) under 2021 men som inte tillhör någon av de femton största yrkesgrupperna.

Yrkeskategorier med högst sjukfrånvaro och fler än 100 anställda, 2021-2022



Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning

Det är reglerat i lag att årsredovisningen ska innehålla en obligatorisk sjukfrånvaroredovisning, men den redovisas även här i Malmö stads personalredovisning. Sjukfrånvaroredovisningen är beräknad utifrån ett särskilt beräkningsunderlag. I den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen ingår tidsbegränsat anställda som är timavlönade och medarbetare som har frånvaro med rehabiliteringsersättning och förebyggande sjukpenning. Av denna anledning skiljer sig dessa siffror från tidigare redovisade uppgifter i avsnittet.

Förändringarna i nyckeltalen sedan föregående år är relativt små. Malmö stads totala sjukfrånvarotid i den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen 2022 (7,9 %) var i ungefär samma nivå som Stockholms stads (7,9 %). Den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen i Göteborgs stads var (8,8 %).

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning	2022	2021	Förändring
Total sjukfrånvarotid i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid	7,9 %	7,9 %	0,0 %
varav tid med långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) i förhållande till total sjukfrånvaro	31,6 %	32,7 %	-1,1 %
Sjukfrånvarotid för kvinnor i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor	8,5 %	8,6 %	0,0 %

Sjukfrånvaro för män i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för män	6,2 %	6,1 %	0,1 %
Sjukfrånvaro i åldersgruppen –29 år i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	7,8 %	7,7 %	0,2 %
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	7,1 %	7,2 %	-0,1 %
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år – i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	9,0 %	9,0 %	0,1 %

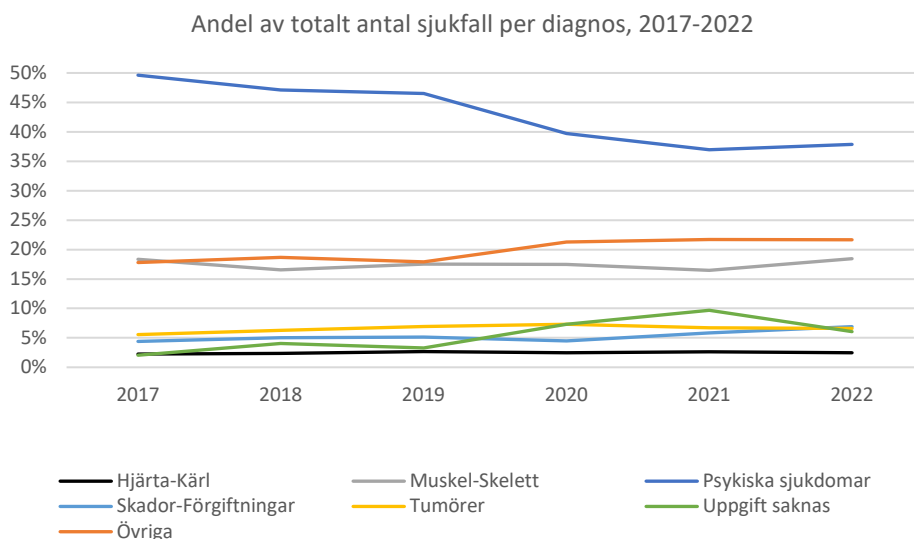
* Sjukfrånvaron för respektive grupp redovisas som andel av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid

Sjuklönekostnader

De totala sjuklönekostnaderna för 2022 uppgick till 425 miljoner kronor (405 miljoner kronor 2021). Kostnaderna för den korta sjukfrånvaron (dag 1–14) motsvarade 361 miljoner kronor (85 % av de totala sjuklönekostnaderna). Efter dag 14 i ett sjukfall betalar arbetsgivaren inte längre sjuklön, Försäkringskassan betalar då i stället sjukpenning.

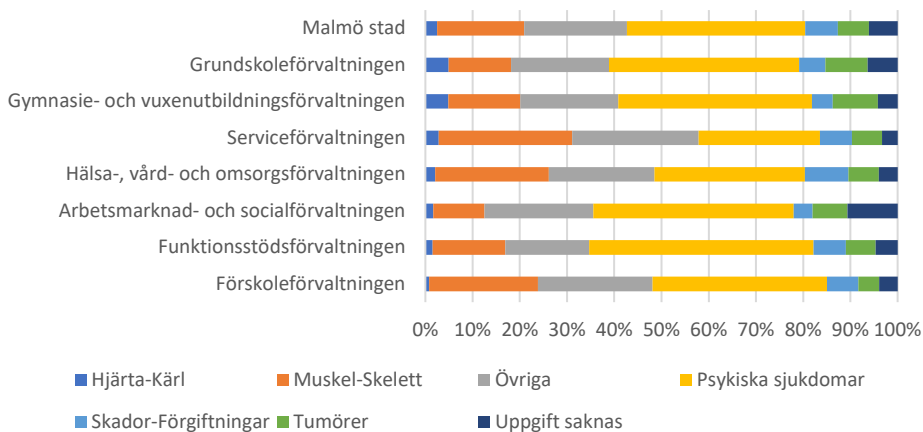
Diagnoser

Nedan presenteras Försäkringskassans statistik över diagnoser i pågående sjukfall för medarbetare i Malmö stad. Diagrammet och tabellen nedan visar att psykiska sjukdomar står för 38% av sjukfallen och därmed är den vanligaste diagnosen.



Nedan ses hur de olika diagnoserna är fördelade på stadens förvaltningar. De förvaltningar som inte finns med i diagrammet har för få sjukfall för att redovisas på det här sättet. På samtliga förvaltningar utom serviceförvaltningen är psykiska sjukdomar den vanligaste diagnosen. Funktionsstödsförvaltningen är den förvaltning som har störst andel sjukskrivna i en psykisk sjukdom.

Andel av totalt antal sjukfall per förvaltning, 2022



Diagrammet åskådliggör att orsakerna bakom sjukskrivning är olika på förvaltningarna, vilket ger en vägledning i hur såväl det förebyggande som det efterhjälpande arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet behöver utformas. Det är också viktigt att lyfta in rapportering av arbetsskador och tillbud i detta arbete.

Tillbud och arbetsskador

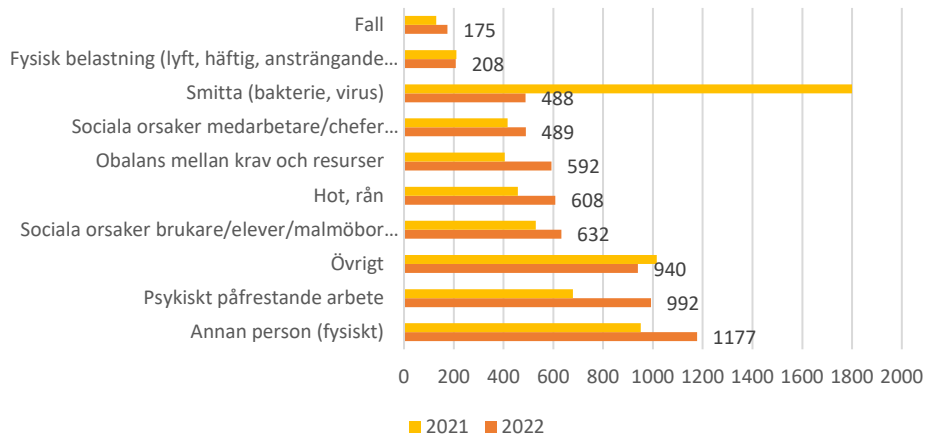
Förekomsten av tillbud och arbetsskador samt vilka typer av avvikelser som är mest förekommande ger ett underlag i arbetet med att förebygga ohälsa och olycksfall. Det är av stor vikt att chefer och medarbetare vet var de största arbetsmiljöriskerna finns.

Nedan redovisas statistik från det kommungemensamma avvikelshanteringssystemet Agera. Det finns enstaka verksamheter som hanterar sina ärenden utanför Agera. Det är verksamheter som har brukare/elever som utifrån sin funktionsnedsättning har ett utåtagerande beteende som orsakar frekventa tillbud. Tillbudena är av samma slag, kopplade till samma brukare, för samma medarbetare och samma dag, de innebär oftast samma typ av åtgärder och medför stor administration för såväl rapporterande medarbetare som ansvarig chef. Det har inte gått att hitta en smidig lösning för att få in detta i samma process som övriga avvikelser i Agera. Dessa ärenden är ej medräknade i statistiken som redovisas här men de redovisas på nämndsnivå.

Tillbud

Antal anmälda tillbud uppgår till totalt 6 085 för staden vilket är en minskning jämfört med 2021 då de uppgick till 6 593. En händelse som anmäls kan ha flera rapporterande orsaker. Av anmälda tillbud var 657 kategoriserade som *Allvarligt tillbud utan personskada* vilket är en betydande skillnad mot 2021 då de allvarliga tillbudena uppgick till 2 075.

De tio största tillbudskategorierna i Malmö stad,
2021-2022



Den största minskningen gäller tillbud orsakade av *Risk för skada av smitta* som minskat från 1 800 till 488 vilket är en nivå som är mer i linje med före pandemin. Minskningen hänger samman med att Arbetsmiljöverket från och med den 1 april ändrade klassificeringen av covid-19 till att inte längre vara allmänfarlig sjukdom. Risk för smitta skulle därmed inte längre anmälas som allvarligt tillbud.

En övervägande del av tillbuden är kategoriserade som *Risk för skada av annan person (fysiskt)*, *Risk för skada av psykiskt påfrestande arbete* samt *Risk för skada sociala orsaker (brukare, elever, malmöbor)* och det har skett en ökning av tillbud inom samtliga dessa kategorier. Även tillbud avseende *Risk för skada vid hot, rån* har ökat och mer än hälften av de tillbud som har denna orsakstyp återfinns inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Antalet tillbud som kategoriserats som *Övrigt* minskade något jämfört med 2021 från 1 015 till 940.

Arbetsskador

Det totala antalet arbetsskadeanmälningar uppgår till 2 810 varav 2 356 är arbetsolyckor, 370 är färdolycksfall och 84 är arbetssjukdom. Arbetsolyckorna står därmed i likhet med föregående år för den största delen av anmälda arbetsskador. Det har skett en betydande minskning avseende arbetssjukdom i jämförelse med 2021 då anmälningarna uppgick till 411. Av arbetsolyckorna är det 214 som bedömts som allvarliga och motsvarande siffra för 2011 var 237. *Hot och våld* samt *Annan orsak* är de största övergripande kategorierna för arbetsolyckor och stämmer därmed överens med de vanligaste tillbuden. *Hot och våld* har ökat i jämförelse med 2021 från 589 till 872 varav upp mot 80% av anmälningarna skett i hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. I storleksordning kommer därefter de övergripande kategorierna: *fall av person* samt *feltramp, lyft eller annan överbelastning*.

De vanligaste arbetsskadorna som anmäldes som arbetssjukdom utgjordes under 2021 av *kemiska eller biologiska orsaker* och kopplades av förvaltningarna till C ovid-19. Det har här skett en betydande minskning från 106 till 2 vilket kan förklaras med den minskade smittspridningen i samhället. Även vad gäller arbetssjukdom är *Övrigt, annan orsak* en stor kategori.

När det gäller tillbuds- och arbetsskadestatistik så gör flera förvaltningar analys av de händelser som kategoriseras som *Annan orsak* och *Övrigt* och konstaterar att dessa borde ingått i andra kategorier. Utbildningsinsatser genomförs för att minimera kategorisering inom de kategorierna. Stadskontoret kommer se över om det går att tydliggöra ytterligare för att få ner antalet anmälningar som rubriceras som *Annan orsak* och *Övrigt*.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. I uppdraget ingår att särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Sedan 2020 finns ett kommunövergripande avtal om företagshälsovård som förvaltningarna använder sig av.

Kostnaderna för företagshälsovård handlar om att investera i hälsa. Siffrorna nedan bör ses i ljuset av det. 2022 köpte Malmö stad tjänster från företagshälsovården för drygt 27 miljoner kronor (2021 köptes tjänster för knappt 23 miljoner kronor). Merparten av ökningen är kopplad till insatser som genomförts under 2022 i hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen inom ramen för statsbidraget ”återhämtningsbonusen” med syfte att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg”.

Psykolog och beteendevetare är de yrkeskategorier inom företagshälsovården som använts flest timmar. Därefter kommer Case manager (samordnar/koordinerar insatser) samt läkare.

Drygt 2000 av Malmö stads medarbetare besökte företagshälsovården under 2022 (77% kvinnor och 23% män). Den genomsnittliga kostnaden per besökande medarbetare var drygt 11 000 kronor. Den genomsnittliga kostnaden utslaget på alla Malmö stads medarbetare var knappt 1000 kronor per medarbetare.

Dialog om förvaltningarnas samarbete med företagshälsovården sker i respektive förvaltnings skyddskommitté. HR-avdelningen på stadskontoret leder tillsammans med ansvarig upphandlare ett företagshälsovårdsnätverk för HR på förvaltningarna.

Sammanfattning

Sjukfrånvaron är ännu inte på samma nivå som sjukfrånvaron var innan pandemin, men om det beror på pandemin eller på andra faktorer är svårt att säga.

- Sjukfrånvaron i Malmö stad 2022 var 7,2%, vilket är samma som 2021. Även sjukfrånvarons fördelning på kvinnor respektive män är oförändrad.
- Psykiska sjukdomar stod för närmre 40% av sjukfallen.
- 2022 köpte Malmö stad tjänster från företagshälsovården för drygt 27 miljoner kronor.
- Antalet tillbud minskade totalt sett medan tillbuden gällande risk för skada av annan person (fysiskt), risk för skada av psykiskt påfrestande arbete, risk för skada av sociala orsaker (brukare, elever, malmöbor) samt risk för skada vid hot/rån ökade.

Under 2022 avslutade Arbetsmiljöverket den stora nationella tillsynsinsatsen som riktade sig till politikerstyrda organisationer om årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och hur det fungerar i praktiken.

Exempel på kommungemensamma insatser inom arbetsmiljöområdet som genomförts under 2022 är:

- Förbättringsarbete med anledning av nationell tillsyn av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i vilket det ingått bland annat justeringar i kommungemensamma dokument och framtagande av ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Den nya modellen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet användes för första gången 2022.
- Film om samverkan. Inom ramen för arbetet med att förnya den kommungemensamma grundläggande arbetsmiljöutbildningen togs en film fram som ska ge en introduktion till Malmö stads samverkansavtal, vad avtalet innebär och hur det är tänkt att fungera.
- Framtagande och implementering av nya utbildningar inom arbetsmiljöområdet.
- Utveckling och utvärdering av avvikelssystemet *Agera*.
- Implementering av systemstöd för hantering av friskvårdsbidraget.
- Material för chefer och medarbetare i arbetet med arbetsanpassning.

Kompetensförsörjning

Enligt Malmö stads kommunfullmäktigemål 2022 ska Malmö stad säkerställa en god kompetensförsörjning. I detta avsnitt redovisas delar av Malmö stads arbete med kompetensförsörjning under 2022.

I Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi beskrivs vikten av arbetet med kompetensförsörjning

”Malmö stads uppdrag utmanas och utvecklas. Vi lever i en global värld där demografin förändras och utvecklingen sker allt snabbare. Efterfrågan och medborgarnas förväntningar på våra tjänster förändras och ställer krav på flexibilitet och anpassningsförmåga, både på vår organisation och på oss som medarbetare och vår kompetens.

Medarbetarnas kompetens är verksamhetsavgörande vilket gör kompetensutmaningarna till en av Malmö stads mest angelägna frågor. Utmaningarna förändrar förutsättningarna för morgondagens samhällsservice. Vi har redan tagit vissa steg. Med mod att tänka nytt kan vi förflytta oss ytterligare och bli den stad i framkant som Malmö ska vara.”

Ledningssystem för kompetensförsörjning

Malmö stads definition av kompetens följer ISO¹⁴ standarden: ”Kompetens är förmågan och viljan att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter”. Malmö stad arbetar sedan 2016 med ett ledningssystem för kompetensförsörjning som lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt, strategiskt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Detta innebär att nämnderna analyserar verksamheternas behov av och tillgång till kompetens både kvalitativt och kvantitativt. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Därefter upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet.

För att lägga fokus på att åtgärda kompetensutmaningarna och på grund av långsiktigheten i frågan sker rapporteringen från förvaltningarna vartannat år. Nästa rapportering sker 2023.

Arbete och insatser pågår i samtliga förvaltningar för att hantera och åtgärda kompetensutmaningar utifrån Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi som tydliggör tre handlingsvägar vilka har identifierats som särskilt avgörande för arbetet med kompetensförsörjning:

- *Vi ser varje medarbetare som en investering.*
- *Vi utvecklar våra arbetsätt.*
- *Vi satsar på innovativ samverkan.*

Nämndernas kompetensförsörjningsplaner från 2021, som löper fram till 2023, visar att det pågår en mängd aktiviteter i förvaltningarna som på kort- och lång sikt förväntas ha såväl direkt som indirekt effekt på kompetensförsörjningen. Det är bland annat fokus på:

- Kollegialt lärande, kompetensutveckling, kompetenshöjande insatser och att skapa och tydliggöra karriärvägar för medarbetare.
- Nära samarbete med lärosäten och utbildningsanordnare.
- Chefsutveckling, framtida ledare och att skapa förutsättningar för ett bra ledarskap.
- Utveckla arbetssätt och använda kompetensen rätt. Organisera arbetsuppgifter, använda ”nya kompetenser” och digitala möjligheter för att skapa bra förutsättningar och ge stöd i professionsuppdraget och därmed också få en mer optimal resursanvändning.
- Introduktion, kvalitetssäkrade och smidiga rekryteringsflöden och att arbeta aktivt med arbetsgivarvarumärket och att attrahera medarbetare.
- Kartläggning, analys och åtgärder för att minska personalomsättning och sjukfrånvaro samt öka andelen heltidsanställda.

Det finns flera övergripande områden där Malmö stad gemensamt arbetar för att påverka kompetensförsörjningen. Detta görs till exempel genom:

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet som skapar förutsättningar för attraktiva arbeten och arbetsplatser i staden.
- Lönebildning där det sker prioriteringar med tydliga kopplingar till bland annat kompetensutmaningarna.
- Lärande arbetsplatser och livslångt lärande:
 - En läromodell är framtagen tillsammans med Lunds universitet som stöd för att kartlägga, analysera och hantera lärandet på arbetsplatsen.
 - En stadsgemensam kompetensmodell är framtagen som visar utvecklingsvägar och arbete pågår att inom ramen för HÖK-21 pröva den för sjuksköterskor i fyra förvaltningar.
 - Det har påbörjats en upphandling av ett system för lärande, ett så kallat *LMS* (Learning management system) för att underlätta arbetet med att producera, publicera och administrera utbildningar. Både lärarledda och digitala utbildningar ska hanteras i systemet.
 - Det nya kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) som möjliggöra för vidareutbildning där Malmö stad under 2021–2023 har tilldelats 17 miljoner kronor.
- Ett kommunövergripande nätverk med inriktning *Framtidens arbetsplats* har etablerats och utbytt erfarenheter angående att skapa förutsättningar och proaktiva åtgärder för ett attraktivt och hållbart arbetsliv.
- Ledarskapsutvecklingsinsatser och introduktion för nya chefer som arrangeras via stadskontorets ledarcentrum.
- Det gemensamma arbetssättet för Malmö stads arbetsgivarvarumärke (employer branding) i sociala medier för att på ett transparent, tillgängligt och attraktivt sätt visa upp Malmö stads verksamheter, yrken och lyfta stadens ambassadörer.

- Medverka vid övergripande mässor och arbetsmarknadsdagar.
- Arbete med att förverkliga Malmö stads digitaliseringsstrategi. Ett exempel är digital introduktion för nya chefer.
- Samarbeten med kommuner, landsting, privata aktörer, SKR (Sveriges kommuner och regioner), Arbetsförmedlingen, fackliga organisationer, ideella organisationer och lärosäten.

Malmö stads arbetsgivarvarumärke

Malmö stad arbetar på olika nivåer i organisationen med arbetsgivarvarumärket (employer branding). Det vill säga insatser som avser att öka attraktiviteten som arbetsgivare på arbetsmarknaden, attrahera rätt kompetens samt behålla och engagera medarbetare. Genom ledningssystemet för kompetensförsörjning identifierar varje förvaltning årligen bland annat aktiviteter inom området attrahera i kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapen.

Unga är en viktig målgrupp för en långsiktig kompetensförsörjning. Målgruppen nås bland annat genom att erbjuda praktik under sommaren för ungdomar mellan 16–19 år. *Ung i sommar* är inte bara en möjlighet för Malmö stad att visa upp arbetsplatser i staden, det ger även en meningsfull sysselsättning till unga Malmöbor under sommaren. 2022 inkom 5 029 ansökningar. Totalt praktiserade 3 002 ungdomar i olika uppdrag under sommaren, varav 2 245 i Malmö stads verksamheter, 1 179 tjejer och 1 066 killar.

Malmö stad tar även emot studenter för *arbetsplatsförlagt lärande* (APL) och *verksamhetsförlagd utbildning* (VFU) inom ramen för deras utbildningar. Malmö stad bereder bland annat plats till ca 1 400 studerande inom vård- och omsorgsverksamheter, ca 800 studerande inom förskola och ca 750 studerande inom skola.

I Malmö stads studentmedarbetarprogram ges studenter på högskola och universitet möjlighet att inom ramen för sitt studieämne arbeta med olika uppdrag inom Malmö stads verksamheter parallellt med sina studier. Under 2022 tog Malmö stad emot 872 ansökningar till 29 olika studentmedarbetaruppdrag. Av de studenter som anställdes var 23 kvinnor och 6 män.

Under pandemiåren ersattes de fysiska mässorna som Malmö stad vanligtvis deltar i med digitala mässor och andra digitala sammanhang. År 2022 blev ett nystartsår för de fysiska mässorna och antalet mässor som staden medverkade vid ökade under årets gång. Flera fysiska mässor som tidigare anordnats endast i Stockholm genomförs nu även i Malmö. Det finns ett stort intresse i staden av att medverka på fysiska mässor för att kommunicera arbetsgivarvarumärket.

Under 2021 genomförde Malmö stad två kandidatupplevelseundersökningar, en med fokus på intervjuprocessen och en med fokus på avslagsprocessen. Under 2022 fortsatte genomförandet av kandidatupplevelseundersökningar, denna gång med fokus på ansökningsprocessen och avslagsprocessen. Trustcruit, som gör enkätutskicken, skickar ut ca 200 000 enkäter i månaden för både privata och offentliga organisationer. Resultaten jämförs mot flera hundra tusen svar i Sverige.

De största sambanden Trustcruit ser är mellan *kandidatupplevelse* och *återkoppling*, både när det gäller att kandidater är nöjda och när de är missnöjda. Trustcruit menar att i de fall kandidater får återkoppling från arbetsgivaren, även om detta är ett avslag, så kan 85,6 % tänka sig att söka ett jobb hos arbetsgivaren igen. Om arbetsgivaren däremot inte ger någon återkoppling till kandidaten kan endast 52,4 % tänka sig att söka ett jobb hos arbetsgivaren igen. Det är därför viktigt att alla som söker jobb i Malmö stad får återkoppling.

Enligt Malmö stads rekryteringsprocess ska alla som varit på intervju få personlig återkoppling via ett telefonsamtal. Av de ca 5 000 personer som besvarade Malmö stads avslagsenkät 2022, uppgav 964 personer att de varit på en eller flera intervjuer. Av de svarande uppgav 38,3 % (2021: 42,3 %) att de fick personlig återkoppling om avslag via telefon, 38,4 % (2021: 37,7 %) uppgav att de fick återkoppling om avslag via e-post och 23,3 % (2021: 20,0 %) uppgav att de helt saknade återkoppling efter intervju.

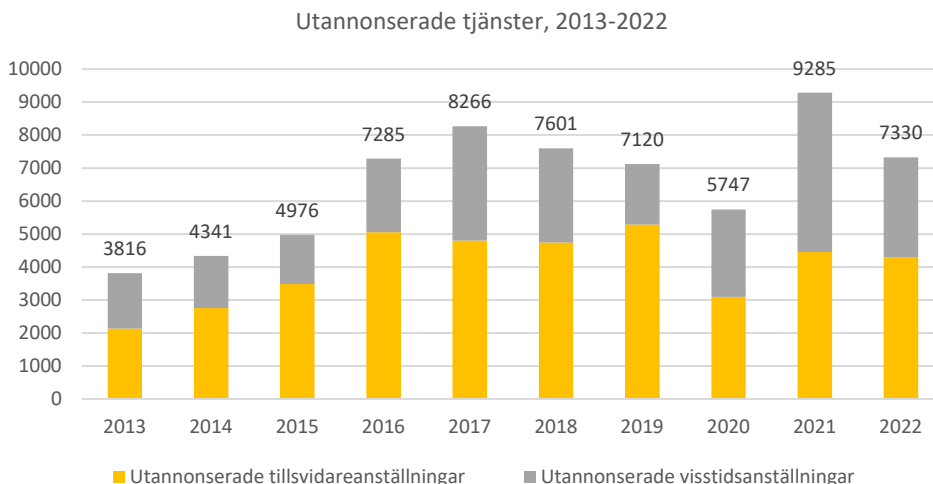
Åtgärder för att förbättra kandidatupplevelse pågår och arbetet kommer att fortsätta under 2023.

Personalrörlighet

Personalrörlighet handlar om personalförändringar uttryckt som en ström av personal in i, inom och ut ur en organisation eller del av en organisation. Personalrörlighet kan avse till exempel: personalomsättning, omplacering, förflyttning, vikariat, utökad verksamhet, pensionsavgångar, internrörlighet, avveckling och personalförstärkning.

Rekryteringsläget

Under 2022 utannonserades 7 330 tjänster (2021; utannonserades 9 285). Det är främst antalet utannonserade visstidsanställningarna som minskat (ca 21%).



Under 2022 inkom totalt 179 231 ansökningar till Malmö stads utannonserade tjänster, vilket är en minskning med ca 50 000 ansökningar (ca 22 %) från föregående år (2021: 229 561).



Rekryteringar fria från diskriminering

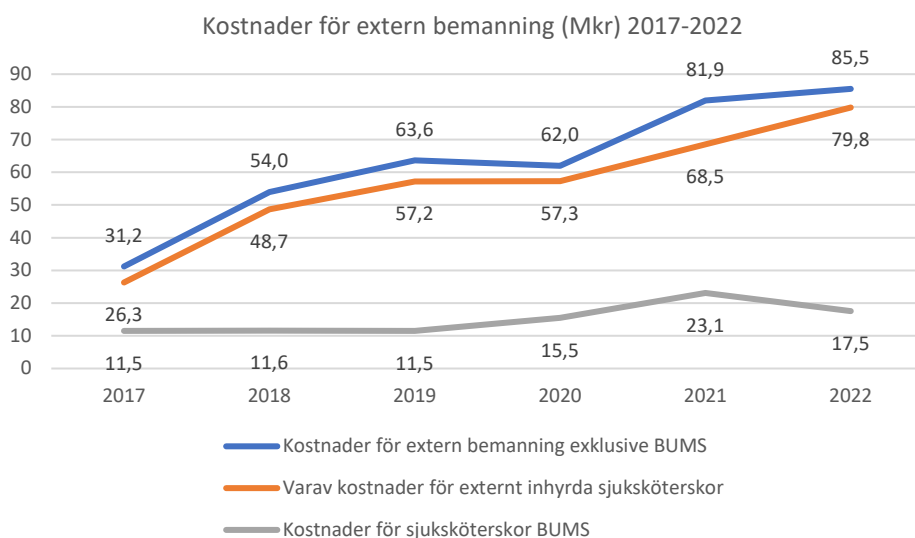
Malmö stads kompetensbaserade rekryteringsprocess skapar förutsättningar för diskrimineringsfri rekrytering. Av de knappt 180 000 ansökningar som Malmö stad tog emot under 2022 var 67 % av de sökande kvinnor, 32,7 % män och 0,3 % uppgav att de inte var binära. Av de som rekryterats är 72 % kvinnor, 27 % män och 1 % icke binära.

Läs mer om hur Malmö stads utvecklat arbetet med kompetensbaserade rekrytering genom *Rekrytering utan personligt brev* och *Digital referenstagning* i avsnittet [Jämställdhet och mångfald](#).

Extern bemanning

Under 2008 fastställde kommunstyrelsens arbetsgivarutskott riktlinjer vid anlitande av bemanningsföretag. Restriktiviteten gäller vid anlitande av externa bemanningsföretag och vid behov av vikarier ska förvaltningarna i första hand anlita redan anställda vikarier med månadslön.

För 2022 uppgick kostnaderna för extern bemanning till totalt 85,5 miljoner kronor varav 79,8 miljoner kronor avsåg externt inhyrda sjuksköterskor. I funktionsstödsförvaltningen har kostnaden för externt inhyrda sjuksköterskor minskat med 5,3 miljoner kronor medan kostnaderna i hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen ökat med 16,1 miljoner kronor. Utmaning att rekrytera sjuksköterskor kvarstår och personalomsättningen bland denna yrkesgrupp är fortsatt hög.



Det är främst sjuksköterskor anställda i *BUMS* (Bemanning Uthyrning Malmö Sjuksköterskor) som ska användas som resurser för att täcka behovet av bemanning i hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen samt funktionsstödsförvaltningen. Under 2022 uppgick verksamheternas inhyrningskostnad från *BUMS* till 17,5 miljoner kronor.

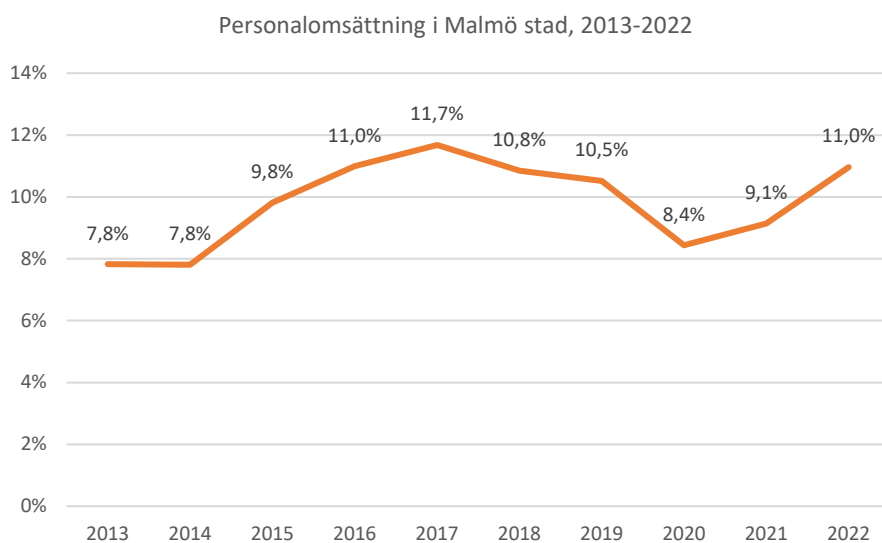
I samband med att föregående års personalredovisning behandlades av kommunstyrelsen anmodades hälsa-, vård- och omsorgsnämnden och funktionsstödsnämnden att redovisa hur nämnderna arbetar med att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt hur de arbetar för att minska användningen av extern bemanning. Nämndernas redovisning förväntas behandlas av kommunstyrelsen i april 2023.

Personalomsättning

De uppgifter som finns i personalredovisningen om personalomsättning är beräknade på följande sätt: *antal tillsvidareanställda som har avslutat sin anställning*,

oavsett anledning, i relation till medeltal tillsvidareanställda. Personalomsättning räknas på den organisatoriska nivå som redovisas och avser även pensionsavgångar. På Malmö stad nivå innebär det att alla som har gått i pension i staden är medräknade men de som har bytt tjänst inom en förvaltning eller slutat vid en förvaltning och börjat vid en annan förvaltning i Malmö stad, inte är medräknade.

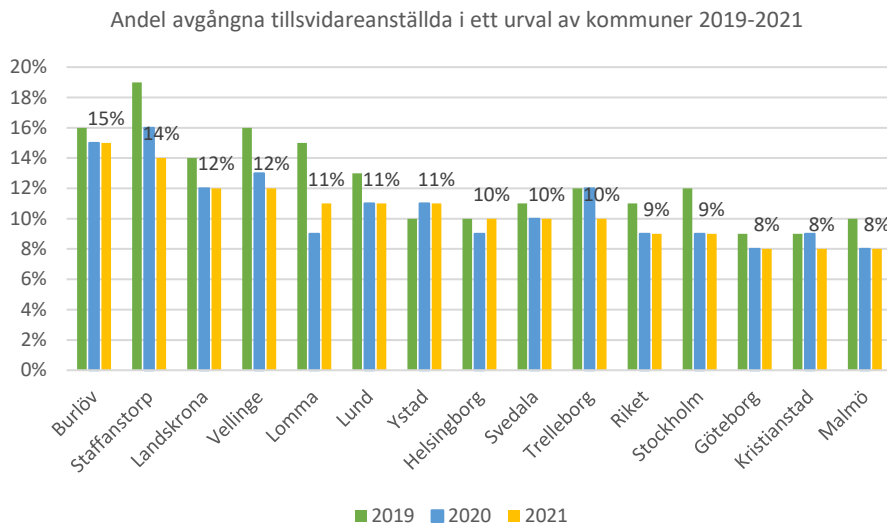
Personalomsättningen 2022 för Malmö stad totalt var 11,0 % vilket var en ökning med 2 procentenheter (2021: 9,1 %). Personalomsättningen för kvinnor var 10,9 % (2021: 9,1 %) och för män 11,2 % (2021: 9,2 %).



Den ökade personalomsättningen i Malmö stad följer den stora rörligheten och efterfrågan av personal på arbetsmarknaden. Att rörligheten ökar kan till viss del vara en konsekvens av att pandemin är över. Under pandemin minskande personalomsättningen och rörligheten på arbetsmarknaden men efter pandemin har rörligheten på arbetsmarknaden ökat igen och personalomsättningen har då gått upp.

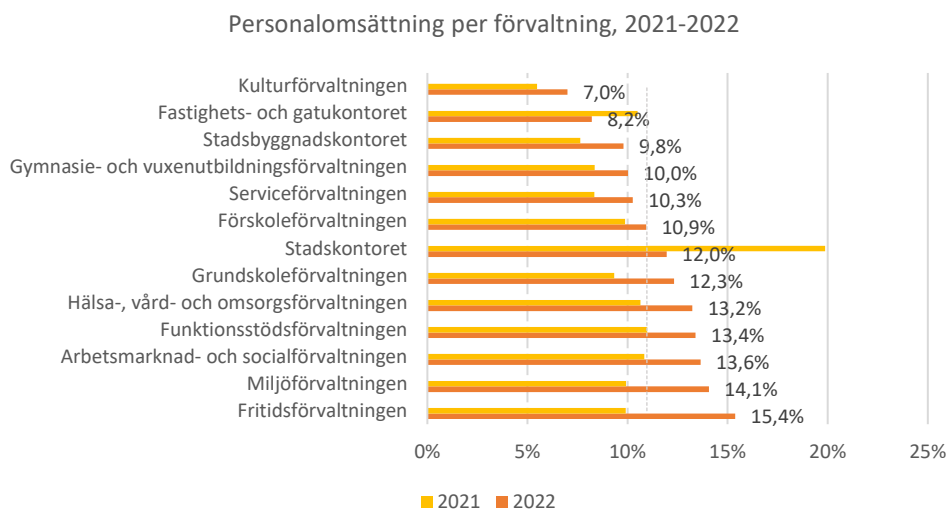
I *Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada)* är det möjligt att göra jämförelser mellan kommuner bland annat vad gäller andel avgångna tillsvidareanställda.⁴ Vid en jämförelse 2019–2021 med ett urval av andra städer ligger Malmö stad lägre än majoriteten av de skånska kommuner men i nivå med storstäderna, Stockholm och Göteborg.

⁴ I *Kolada* beräknas andel avgångna genom att antal avgångna tillsvidareanställda månadsavlönade i årets novemberstatistik/totalt tillsvidareanställda månadsavlönade i förra årets novemberstatistik*100



Källa: Kolada, www.kolada.se

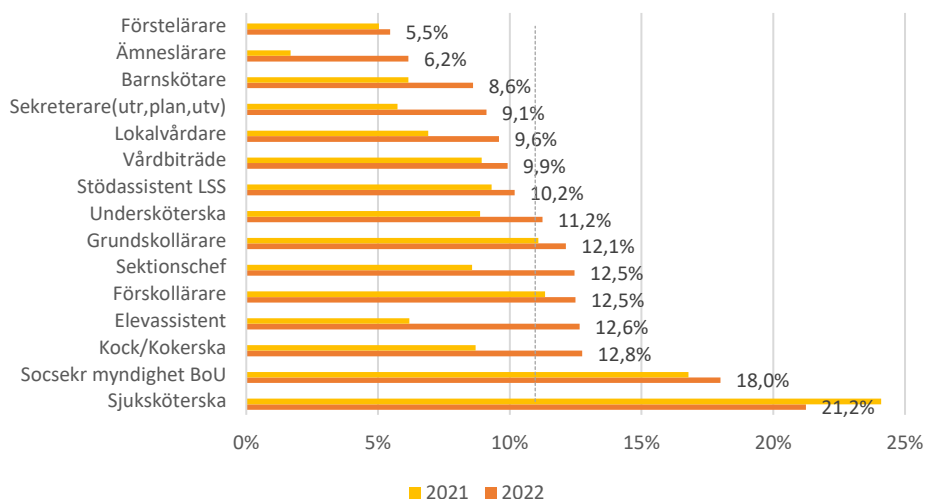
Diagrammet visar personalomsättningen per förvaltning 2021–2022.



De förvaltningar som ökat sin omsättning mest var fritidsförvaltningen, miljöförvaltningen, arbetsmarknad- och socialförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. Personalomsättningen på stadskontoret har minskat mest sedan 2021 men den höga omsättningen 2021 berodde på en organisationsförändring vilket påverkade omsättningen i stor utsträckning.⁵ I följande stapeldiagram framgår personalomsättningen under 2021 och 2022 i Malmö stads femton största yrkesgrupper.

⁵ Den höga omsättningen 2021 berodde på att IT och digitaliseringsenheterna på stadskontoret omorganiserades till serviceförvaltningen i maj 2021. Personalomsättningen på stadskontoret var bortsett från omorganisationen 7,6 %.

Personalomsättning i de femton största yrkeskategorierna,
2021-2022



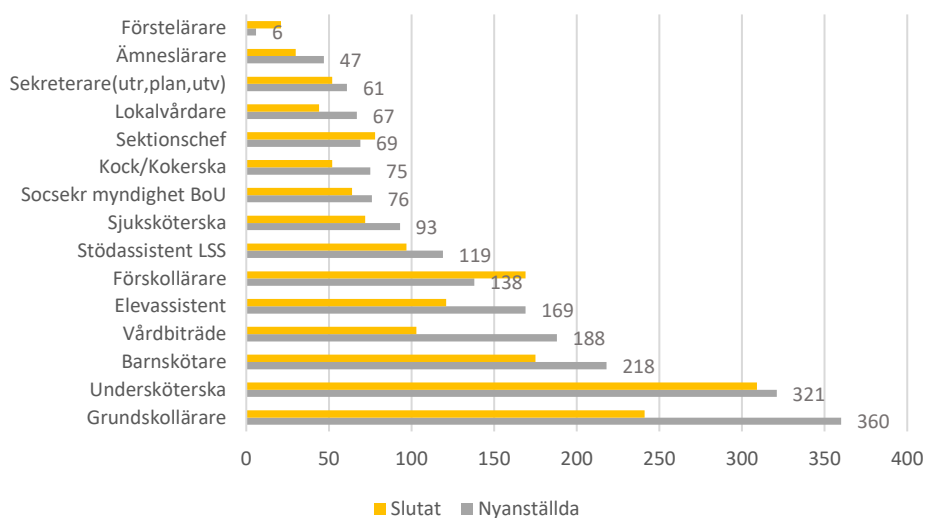
* Befattningsbenämning *Ämneslärare* inrättades på gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen i oktober 2021. Uppgifter för 2021 avser därför bara tre månader och är inte helt jämförbart med 2022.

Nedan tabell redovisas de femton yrkeskategorier med fler än 100 anställda (utöver de 15 största yrkeskategorierna) som hade högst personalomsättning under 2022. De yrkeskategorierna med störst ökning av personalomsättning är yrkeslärare, HR-konsult, personlig assistent, biståndshandläggare och elevenassistent. Pedagog med inriktning förskola, sjuksköterska och skolsköterskorna är de yrkesgrupper som har en minskad omsättning jämfört med föregående år.

Yrkeskategorier med högst personalomsättning			
	2022	2021	Förändring
Yrkeslärare	19,8%	9,8%	10,0%
Arbets terapeut	17,9%	18,4%	-0,5%
Fysioterapeut/Sjukgymnast	17,6%	12,5%	5,0%
HR-konsult	17,0%	8,5%	8,5%
Pedagog m inrik förskola	15,8%	20,4%	-4,6%
Socsekr myndigh vuxna	15,6%	13,3%	2,2%
Socsekr myndigh ek biså	15,5%	15,2%	0,3%
Pedagog	15,2%	11,4%	3,8%
Skolsköterska	13,9%	16,7%	-2,8%
Specialpedagog	13,8%	13,7%	0,1%
Personlig assistent HÖK	13,3%	5,4%	8,0%
Biståndshandläggare	12,8%	5,1%	7,7%
Fritidsledare	12,6%	8,9%	3,8%
Speciallärare	12,6%	7,4%	5,2%
Kurator	12,5%	7,2%	5,3%

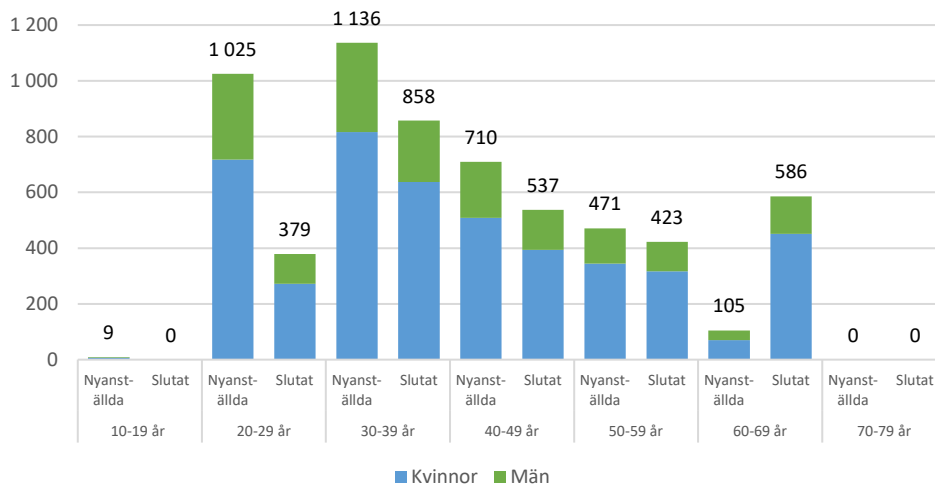
Under 2022 nyrekryterades 3 471 medarbetare till tillsvidareanställningar i Malmö stad (2021: 3 201). Med nyrekrytering av tillsvidareanställda avses medarbetare som är nya och/eller haft en tidsbegränsad anställning inom Malmö stad innan tillsvidareanställningen. 2 812 medarbetare avslutade sin tillsvidareanställning i Malmö stad under året (2021: 2 205 medarbetare). Nedanstående diagram visar antal nyrekryterade tillsvidareanställda och de som avslutat sin tillsvidareanställning i de femton största yrkesgrupperna.

Tillsvidareanställda som börjat och slutat under 2022 - femton största yrkeskategorierna



Diagrammet visar antalet tillsvidareanställda som börjar och slutat under 2022 i olika åldersintervall.

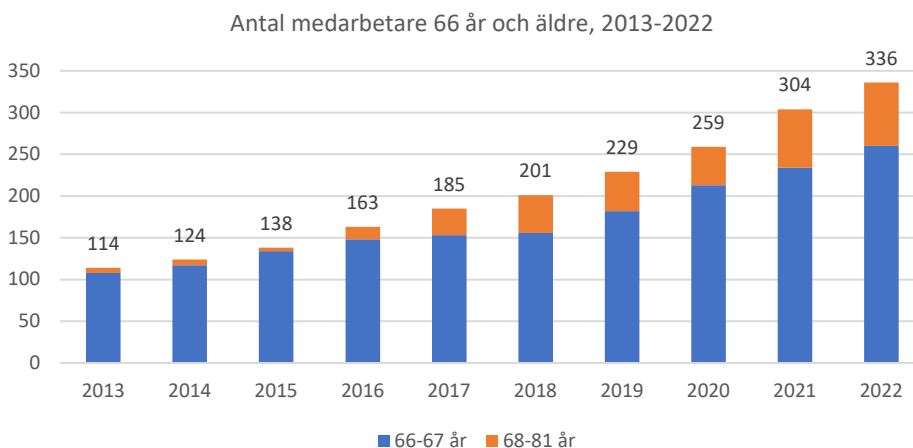
Tillsvidareanställda som börjat och slutat under 2022 - åldersindelad



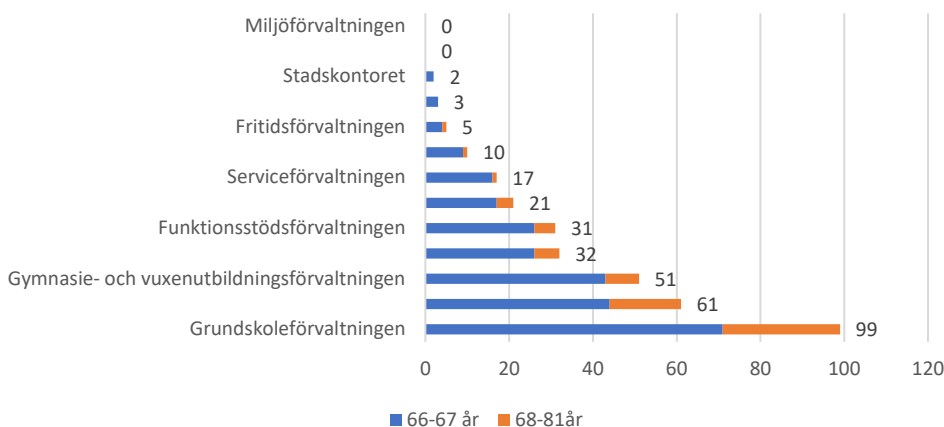
Medarbetare som är 66 år eller äldre

Utifrån Malmö stads kompetensbehov behöver organisationen stärka sin förmåga att behålla och kompetensutveckla medarbetare även efter uppnådd pensionsålder. I Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi⁶ har tre handlingsvägar identifierats som särskilt avgörande för arbetet med kompetensförsörjning. I den först handlingsvägen *Vi ser varje medarbetare som en investering* lyfts bland annat att *Genom att satsa på att behålla erfarna medarbetare och stimulera till utveckling under hela arbetslivet*. Följande diagram visar utvecklingen av antal medarbetare som är 66 år eller äldre.

Antalet medarbetare som är 66 år eller äldre har ökat med 222 medarbetare från 2013 till 2022.

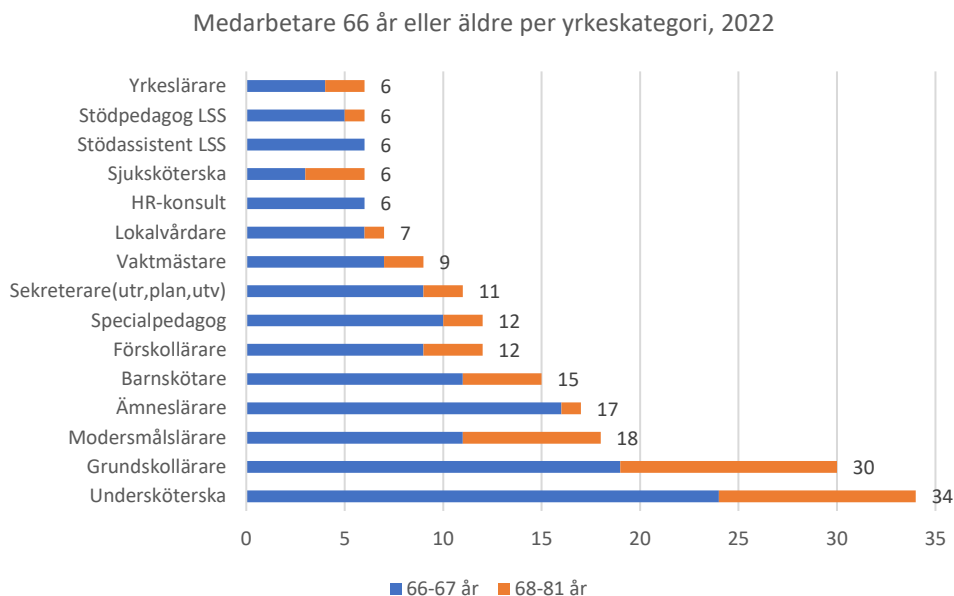


Medarbetare 66 år och äldre per förvaltning, 2022



⁶ Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi (2018-05-22)

Andelen medarbetare som är 66 år eller äldre är högst på gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen (3,1 %), kulturförvaltningen (1,6 %) och grundskoleförvaltningen (1,5 %)



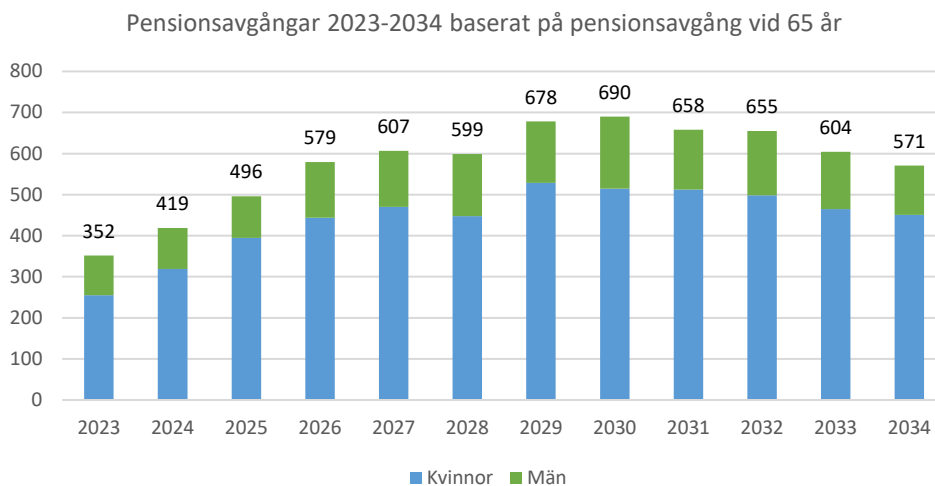
Det är flest medarbetare som är 66 år eller äldre i yrkeskategorierna undersköterska, grundskollärare och modersmålslärare.

Pensionsavgångar

Under 2022 gick 462 medarbetare i ålderspension (2021: 436) vilket motsvarade 1,8 % av de tillsvidareanställda medarbetarna. Av dessa var 359 kvinnor och 103 män. Medelåldern för de som gick i pension i Malmö stad under året var 65,0 år, för kvinnor var medelåldern 64,8 år och för män 65,6 år.

Medarbetare som gick i pension under 2022 från de femton största yrkeskategorierna						
	Antal kvinnor	Antal män	Antal totalt	Pensionsmedelålder - kvinnor	Pensionsmedelålder - män	Pensionsmedelålder - totalt
Undersköterska	64	6	70	64,8	65,0	64,8
Barnskötare	37	4	41	63,9	64,0	63,9
Grundskollärare	13	8	21	65,5	65,9	65,6
Vårdbiträde	8	1	9	64,6	68,0	65,0
Förskollärare	33	2	35	64,4	65,0	64,4
Elevassistent	15	5	20	64,9	66,2	65,2
Stödassistent LSS	8	4	12	61,6	65,5	62,9
Sektionschef	6		6	64,7		64,7
Sekreterare(utr,plan,utv)	5	1	6	65,2	68,0	65,7
Ämneslärare	5	6	11	66,4	66,0	66,2
Lokalvårdare	12	2	14	65,5	64,5	65,4
Kock/Kokerska	5	4	9	65,2	64,5	64,9
Förstelärare	5		5	65,4		65,4
Socsekr myndighet BoU	3	1	4	66,7	67,0	66,8
Sjuksköterska	6	1	7	65,8	53,0	64,0

I de femton största yrkesgrupperna är skillnaden i medelålder vid pension mellan den yrkesgruppen med högst (socialsekreterare myndighet BoU) respektive lägst (stödassistent LSS) medelålder knappt fyra år. I dessa yrkesgrupper är det dock relativt få medarbetare som har gått i pension under 2022, vilket har stor påverkan på medelåldern.



Det årliga antalet pensionsavgångar är svåra att förutse, då den enskilde medarbetaren själv bestämmer sin pensionsavgång från 63 års ålder. Med utgångspunkt i den faktiska medelåldern för de medarbetare som gick i pension under 2022, beräknas 6 908 tillsvidareanställda medarbetare (5 301 kvinnor och 1 607 män) att gå i pension inom den kommande tioårsperioden. Det motsvarar 26,8 % av det totala antalet tillsvidareanställda medarbetare 2022 eller 2,2 % av alla medarbetare årligen de kommande tio åren.

Sammanfattning

Malmö stad står precis som andra kommuner och övriga sektorer inför stora kompetensutmaningar. Förvaltningarna arbetar systematiskt, både kortsiktigt och långsiktigt utifrån sina kompetensförsörjningsplaner för att hantera kompetensutmaningarna. Efter pandemin har rörligheten på arbetsmarknaden ökat vilket bland annat syns i en ökad personalomsättning i Malmö stad, även om staden vid en jämförelse med andra kommuner ligger lägre. Under året har både utannonserade tjänster och antalet sökande minskat med ca 20 %. Det är främst antalet utannonserade visstidsanställningarna som minskat.

Yrkeskategorierna *sjuksköterska* och *skolsköterskor* har sedan flera år haft en hög personalomsättningen men under 2022 har personalomsättningen minskat vilket är positivt. Under året har inhyringskostnaderna för externa sjuksköterskor minskat på funktionsstödsförvaltningen medan kostnaderna har ökat på hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen. För dessa yrkesgrupper sker olika långsiktiga satsningar i förvaltningarna. Till exempel är kompetensmodeller för sjuksköterskor och skolsköterskor under framtagande

och ska visa på utvecklingsvägar inom dessa yrken.

Att få fler att vilja och kunna stanna kvar i arbete efter 65 år är en viktig del i kompetensförsörjningsarbetet. De senaste åren har det skett en ökning av antalet medarbetare som är 66 år eller äldre. De yrkesgrupper med flest medarbetare som är över 66 år är undersköterskor och grundskollärare men även andra lärargrupper (modersmållärare, ämneslärare, förskollärare, specialpedagog) har flera medarbetare som är 66 år eller äldre.

Det är också de pedagogiska förvaltningarna (grundskoleförvaltningen, kulturförvaltningen och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen) tillsammans med hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, fritidsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningarna som har flest andel medarbetare som är 66 år och äldre. I grundskoleförvaltningen har det skett ett strukturerat och medvetet arbete med att skapa förutsättningar för att behålla seniora medarbetare som kan vara en förklaring till resultatet. Den yrkesgrupp med flest antal pensionsavgångar är undersköterskor, följt av barnskötare och förskollärare.

Anställning och arbetstid

I budget 2022, i inriktningen till kommunfullmäktigemål *En god organisation*, anges att Malmö stad ska vara en bra arbetsgivare för alla medarbetare och ge en bra och likvärdig service till alla Malmöbor. Det anges vidare att arbetslivet ska vara långsiktigt hållbart och en god arbetsmiljö och trygga anställningar ska vara en självklarhet. I inriktningen framgår även att andelen heltidsanställda ska öka och att kvinnor och män ska kunna delta i arbetslivet på samma villkor och det ska vara möjligt att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Riktlinje *Anställning i Malmö stad* som beslutades under 2019 förtydligar stadens målsättning och inriktning när det gäller anställning och arbetstid och omfattar områdena anställningsform, höjd sysselsättningsgrad och ledighetsförmåner.

Arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid

SKR (Sveriges kommuner och regioner) och fackförbundet Kommunal driver mellan 2016–2024 utvecklingsprojektet *Heltidsresan* där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Bakgrunden till projektet var att kommuner, landsting och regioner stod inför stora rekryteringsbehov samt att behoven av välfärdstjänster ökar och många medarbetare kommer att gå i pension. Om en större andel av de anställda arbetar heltid, behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. När fler arbetar heltid innebär det också att den kompetens som redan finns tas tillvara på ett bättre sätt. När fler arbetar heltid skapas också bättre förutsättningar för ökad kontinuitet med positiva effekter på såväl kvalitet i verksamheten, som för yrkenas attraktivitet och för ökad jämställdhet. För att heltidsarbete ska bli norm krävs en grundläggande förändring av verksamhetens organisering. Det behövs en dialog om kulturen på arbetsplatsen och de förändringar som är nödvändiga för att organisera och bemanna en heltidsorganisation. En bra arbetsmiljö, vikten av återhämtning och en långsiktigt hållbar arbetstidsförläggning är viktiga faktorer i omställningen till en heltidsorganisation.

I januari 2018 beslutade Malmö stads kommunstyrelse om en handlingsplan med syfte att öka andelen medarbetare som arbetar heltid i stadens verksamheter. Handlingsplanen stäckte sig till 31 maj 2021 och målet var att öka såväl heltidsanställningar som heltidsarbete⁷.

Under 2021 följdes handlingsplanen upp och en slutrapport sammanställdes till kommunstyrelsen i oktober 2021. I slutrapporten konstaterades att målen avseende heltidsanställda och heltidsarbetande hade uppnåtts under planperioden och att andelen heltidsanställda är högre än andelen

⁷ Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd

heltidsarbetande. Andelen heltidsanställda har varit högre under hela planperioden och att skillnaden kvarstår och till och med till viss del ökat i Malmö stad visar på betydelsen av att inte bara fokusera på medarbetarnas anställningar utan att arbetet med att skapa goda förutsättningar för heltidsarbete där arbetsmiljöperspektivet är i fokus är viktigt för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid.

Med utgångspunkt i de slutsatser som gjordes i slutrapporten har stadskontoret under 2022 fortsatt stödja förvaltningarna i deras arbete med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid.

I stadens tidigare handlingsplan prioriterades ett antal yrkesgrupper som hade lägre andel heltid än genomsnittet i Malmö stad. Yrkesgrupperna redovisas i tabellen nedan. Uppgifterna bygger på månadsavlönade medarbetare. Yrkeskategorier med färre än 15 medarbetare redovisas inte.

Andel heltidsanställda i yrkesgrupper från handlingsplan							
Yrkesgrupp	Kategori	Antal anställda	2022	2021	2020	2019	2018
Undersköterska äldreomsorg	Undersköterska	2425	94%	87%	79%	73%	70%
	Undersköterska natt	454	93%	56%	43%	34%	29%
Vårdbiträde äldreomsorg	Vårdbiträde dag	1294	85%	77%	67%	57%	52%
	Vårdbiträde natt	134	79%	57%	48%	44%	27%
Vårdare gruppboende	Stödassistent LSS	791	82%	77%	71%	60%	56%
	Stödassistent natt LSS	246	82%	75%	67%	60%	54%
	Stödpedagog LSS	304	91%	89%	84%	74%	65%
	Stödpedagog natt LSS	28	68%	63%	60%	60%	55%
Eleassistens	Eleassistens	1240	91%	90%	89%	88%	82%
Sjuksköterska	Sjuksköterska	333	93%	93%	93%	91%	86%
	Sjuksköterska natt	18	50%	50%	47%	38%	17%
Lärare. praktiska/estetiska ämnen*	Grundskollärare	148	91%	91%	90%	89%	
Måltidspersonal	Köksbiträde	74	55%	57%	53%	59%	65%
	Restaurangbiträde	136	92%	91%	90%	41%	35%
Personlig Assistent	Ledsagare/avlösare	69	42%	20%	25%	28%	32%
	Personlig assistent HÖK	131	45%	43%	42%	30%	31%
Kurator	Kurator	148	91%	87%	86%	85%	85%
Skolsköterska	Skolsköterska	117	79%	79%	79%	80%	79%
Lärare kulturskola	Kulturpedagog	31	42%	34%	46%	52%	52%
	Musiklärare	77	48%	54%	57%	58%	59%
Biblioteksassistent	Biblioteksassistent	57	74%	75%	78%	70%	68%

*Uppgifter för 2018 saknas med anledning av att grundskoleförvaltningen genomförde en befattningsändring

Nedan redovisas åtgärder för ett antal yrkesgrupper som hade en lägre andel heltid än genomsnittet i Malmö stad, utifrån den tidigare handlingsplanen. Redovisade yrkesgrupper utgör större delen av förvaltningarnas verksamhetsområden.

Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen

Berörda yrkeskategorier i förvaltningen är *undersköterska och vårdbiträde*.

Det sedan flera år pågående arbetet med *kvalitativ bemanning* inom förvaltningen fortsätter. Det har tidigare bedrivits i projektform men är nu mer en permanent del i verksamheten. En direkt effekt av arbets sättet är att andelen heltidsanställda har ökat kraftigt de senaste åren. Ur kompetensförsörjningshänseende är det fortsatt betydelsefullt att öka andelen heltidsarbetande undersköterskor och vårdbiträden.

Funktionsstödsförvaltningen

Berörda yrkeskategorier i förvaltningen är *stödassistent, stödpedagog och personlig assistent*.

Funktionsstödförvaltningens målsättning och strategiska inriktning är att gå från en deltid- till en heltidsorganisation. Därför fokuserar förvaltningen på en förflyttning av tillsvidareanställda, även om visstidsanställda följs.

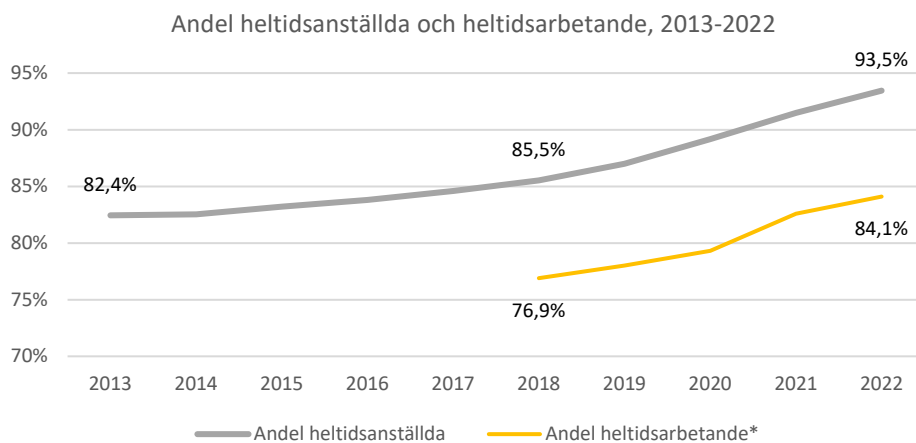
Andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning har ökat från 84,0 % till 87,6 % i december 2022 (ökning med 3,7 procentenheter). För visstidsanställda är utfallet som innehar en heltidsanställning 86,0 %. Målet för förvaltningen är 90,0 %.

Ett omfattande arbete med att finna formerna för en övergång från en deltid- till en heltidsorganisation har pågått sedan slutet av 2019. Erfarenheten har visat att det är en modell som visserligen kräver lång och välförankrad förberedelse men som också ger goda resultat. Under 2022 har det kraftsamlats kring trygga anställningar och heltid som norm, vilket har bidragit till den förflyttning som ses inom området. Insatser som genomförts är exempelvis heltidsanställning för nya utlysta tjänster och i nyetablerad verksamhet, samordnad personalplanering och resursteam. Satsningarna inom trygga anställningar förväntas bidra till att öka kontinuiteten, underlätta bemanningen vid sjukfrånvaro och öka andelen utbildad personal i verksamheterna.

Av de yrkesgrupper som förvaltningen särskilt fokuserar på har stödassistent och stödpedagog haft en likartad utveckling som förvaltningen i stort. Yrkesgruppen personlig assistent avviker från de övriga. Förvaltningen följer endast medarbetare anställda utifrån HÖK (huvudöverenskommelse för anställda inom kommun och region). Trots att urvalet av personliga assistenter utgår från samma avtal som reglerar anställningen för övriga yrkesgrupper påverkas förutsättningarna (för att höja sysselsättningsgraderna) av finansieringsformer och det professionella åtagandet hos brukaren som ser annorlunda ut för den personliga assistenten jämfört med uppdraget för exempelvis en stödassistent i ett boende. Förutsättningarna för verksamheten, och därmed sysselsättningsgraden, skiljer sig avsevärt från annan verksamhet.

Heltidsanställda och heltidsarbetande

Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat med 7,9 % respektive 7,2 % under den senaste 5 års perioden. Andelen heltidsanställda är fortsatt högre än andelen heltidsarbetande och skillnaden har ökat med 0,5 procentenheter.



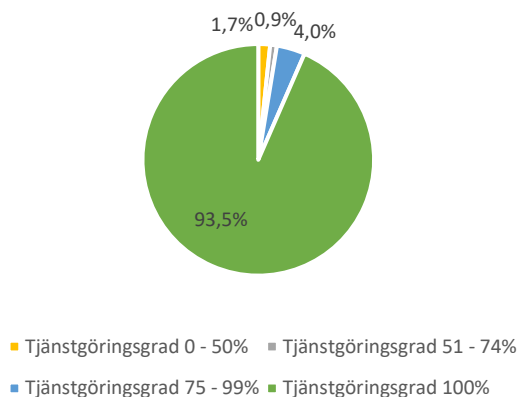
*Uppgifter finns inte tidigare än 2018

Heltidsanställda

I december 2022 var 93,5 % av Malmö stads medarbetare heltidsanställda⁸. Andelen heltidsanställda medarbetare ökade med 2,1 procentenheter jämfört med 2021 (91,4 %).

Andel heltidsanställda kvinnor var 93,4 %, vilket var en ökning motsvarande 2,2 procentenheter i förhållande till 2021. Andelen heltidsanställda män var 93,7 %, vilket var en ökning med 1,6 procentenheter jämfört med 2021. I nedanstående diagram framgår fördelningen avseende tjänstgöringsgrad.

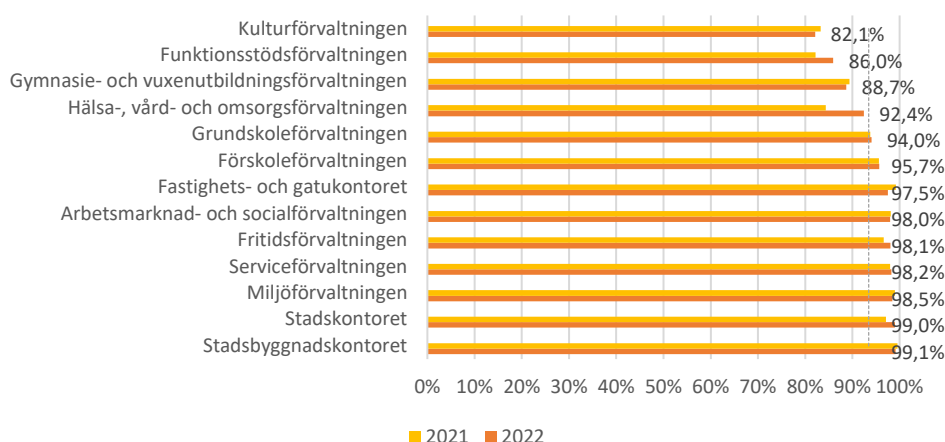
Tjänstgöringsgrad månadsavlönade medarbetare, 2022



⁸ Heltidsanställda avser månadsavlönade medarbetares grundanställning

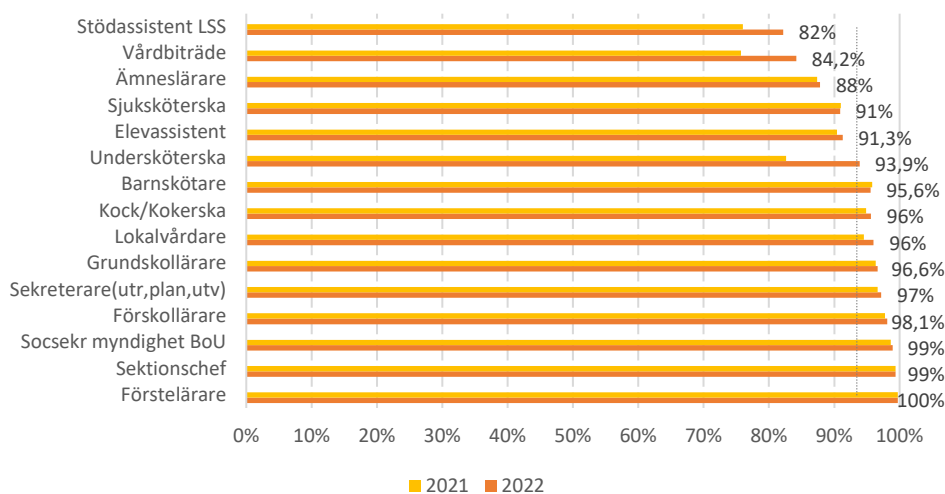
Kulturförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen, gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen och hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen var de förvaltningar med lägst andel heltidsanställda medarbetare. De förvaltningar som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning är, precis som föregående år, hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen som ökat med 8,0 procentenheter jämfört med 2021 och funktionsstödsförvaltningen, som ökat med 3,8 procentenheter jämfört med 2021. På kulturförvaltningen och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen har andelen heltidsanställda minskat något under året.

Andel heltidsanställda per förvaltning, 2021-2022



Andelen heltidsanställda kvinnor var högre än andelen heltidsanställda män på kulturförvaltningen, hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen, arbetsmarknads- och socialförvaltningen och fastighets- och gatukontoret. Skillnaden mellan andelen heltidsanställda kvinnor och män var störst på kulturförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen, där den uppgick till 3 procentenheter.

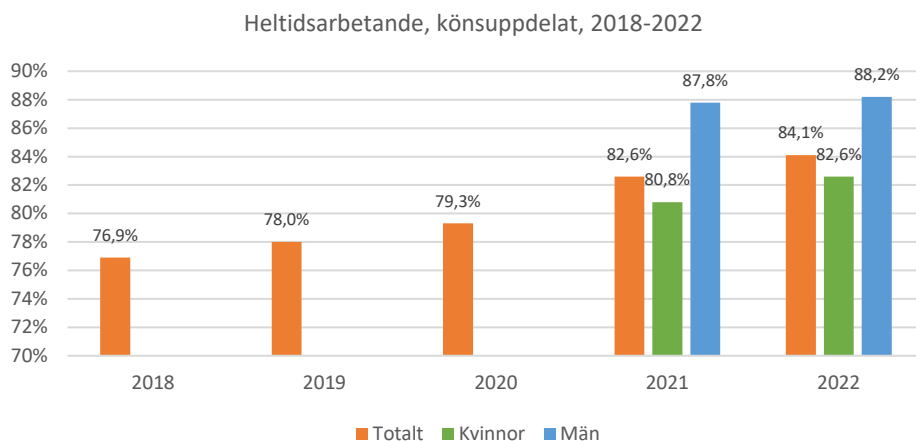
Andel heltidsanställda i de femton största yrkeskategorierna, 2021-2022



Andel medarbetare med heltidsanställning varierar mellan Malmö stads yrkeskategorier. Fem yrkeskategorier har lägre andel heltidsanställda än genomsnittet i Malmö stad. Lägst andel medarbetare med heltidsanställning återfinns i yrkeskategorierna stödassistent LSS och vårdbiträde. Andelen heltidsanställda har ökat i majoriteten av de femton största yrkeskategorierna jämfört med 2021. De yrkeskategorier som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning är undersköterska, som ökat med 10,9 procentenheter jämfört med 2021, vårdbiträde som ökat med 8,2 procentenheter jämfört med 2021 och stödassistent LSS som ökat med 6 procentenheter jämfört med 2021.

Heltidsarbetande

I december 2022 hade Malmö stad 26 656 heltidsanställda medarbetare (93,5 %), varav 84,1 % var heltidsarbetande. För kvinnor var siffran 82,6 % och männen 88,2 %. Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd⁹. Andelen heltidsarbetande medarbetare ökade med 1,5 procentenheter jämfört med 2021 (82,6 %).



*Uppgifter för kvinnor och män finns bara från 2021

Utvecklingsarbete inom arbetstid

Projekt schema och bemanning

Inom många verksamheter blir det allt svårare att rekrytera rätt kompetens och ett viktigt steg för att kunna möta framtidens kompetensförsörjningsbehov är att öka antalet heltidsanställningar och erbjuda attraktiva villkor för att arbeta heltid. En viktig del i arbetet med att öka andelen heltidsarbetande är att kunna arbeta aktivt och strukturerat med schema och bemanning. Det innebär att veta när och hur verksamhetens uppdrag ska utföras och utifrån den

⁹ Heltidsarbetande (100 % faktisk sysselsättningsgrad) månadsavlönade inom kommunen totalt dividerat med sysselsatta månadsavlönade. [Kolada.se](https://kolada.se).

planeringen bemanna med rätt kompetens på rätt tider. Det är av vikt att arbetstiden förläggs så att resurserna används effektivt och att förläggningen främjar ett hållbart arbetsliv.

Med bakgrund av att Malmö stad arbetat med att utveckla organisationens förmåga till såväl lång- som kortsiktig bemanningsplanering samt saknat ett gemensamt IT-stöd för schema och bemanningsprocessen startades hösten 2019 projekt *Schema och bemanning*.

Projektet består av tre huvuddelar som utifrån verksamhetens behov ska:

- Ta fram rekommendationer för arbetstidens förläggning som främjar heltidsarbete, god hälsa och som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.
- Ta fram nya eller förändrade arbets sätt för schema och bemanning.
- Införa kommunövergripande gemensamt IT-stöd för schema och bemanning.

Arbetstider för ett hållbart arbetsliv

Inom ramen för projekt *Schema och bemanning* har det tidigare arbetats fram rekommendationer för arbetstidens förläggning. Materialet *Arbetstider för ett hållbart arbetsliv* innehåller en checklista som ska ge stöd för planering, undersökning och riskbedömning av arbetstidens förläggning. Checklistan består av olika områden som kan användas som stöd i dialogen för att skapa hållbara arbetstider på arbetsplatsen. Checklistan består av följande områden;

- Krav, resurser och återhämtning
- Gränslöst arbetsliv – gemensamma spelregler
- Schemalagd arbetstid dag/kväll/helg
- Arbete natt

Det framtagna materialet finns tillgängligt på intranätet Komin. Det har även under 2022 ingått som ett avsnitt i utbildningarna avseende Medvind som chefer och medarbetare med utökad roll genomgått inför att berörd verksamhet ska implementera Medvind. Detta har gjorts i syfte att stödja förvaltningarna i arbetet med en hållbar arbetstidsförläggning.

I december har det fattats beslut i den fackliga referensgruppen inom ramen för projekt *Schema och bemanning* att materialet *Arbetstider för ett hållbart arbetsliv* ska utökas med ytterligare ett område *Beredskap och jour*. Arbetet är påbörjat och kommer att fortsätta under 2023.

Arbets sätt och IT-stöd för schema och bemanning

Införandet av IT-stödet *Medvind* i stadens verksamheter har utökats under 2022, där fler verksamheter inom hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen implementerat *Medvind* i april respektive

november. Utökningen har haft fokus på att pröva funktionalitet i Medvind som tidigare inte ingått, såsom hantering av nya arbetstidsmodeller.

Under hösten har det genomförts ett arbete tillsammans med grundskoleförvaltningen och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen i syfte att starta en pilot i *Medvind* till våren 2023. I det genomförda arbetet framkom förbättrade möjligheter att arbeta med lärares arbetstid. Det identifierades också att behovet av det förändrade arbetssätt skulle innebära en kraftigt utökad administration om inte en integration mellan Medvind och verksamhetssystemet Skola24 finns på plats. Utifrån det beslutades att skjuta fram införandet till hösten 2023 och påbörja dialogen för att se på möjligheten till en integration mellan Medvind och Skola24.

Sammanlagt ingår nu ca 1500 medarbetare i Medvind, där ca 400 chefer och medarbetare har utökad roll inom schema och bemanningsprocessen. Medverkande förvaltningar är hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen, serviceförvaltningen och stadskontoret.

Ramverk för distansarbete

I maj 2022 fastställdes ett kommungemensamt ramverk för distansarbete. Efter pandemin fanns en efterfrågan i stadens verksamheter att fortsatt delvis kunna arbeta på distans. Medarbetare upplevde att distansarbete förbättrade möjligheterna att kombinera arbetsliv och privatliv. Möjligheten att erbjuda distansarbete upplevs också kunna bidra till att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Implementering av ramverket på förvaltningarna

Förutsättningen för att medarbetare i Malmö stad ska kunna arbeta på distans är verksamhetens behov där respektive förvaltning inom sina ansvarsområden måste tydliggöra vilka medarbetare och i vilken omfattning arbete på distans kan vara aktuellt utan att kvaliteten på arbetet och servicen till malmöborna påverkas.

Under hösten 2022 har förvaltningarna påbörjat dialog om tillämpningen av ramverket på respektive förvaltning. Ramverket kan tillämpas direkt i sin helhet eller kompletteras med förvaltningsspecifika rutiner eller riktlinjer.

Ramverket tydliggör att arbete på distans bygger på en frivillig överenskommelse mellan medarbetare och chef. Ramverket tydliggör också att huvudregeln bör vara att den övervägande delen av arbetstiden ska fullgöras i arbetsgivarens lokaler. För att en enskild medarbetare ska ha möjlighet att arbeta på distans måste vissa förutsättningar tydliggöras mellan chef och medarbetare i en överenskommelse.

Delade turer, mertid och övertid, allmän/särskild visstidsanställning och timavlönade

Delade turer

Definitionen på delad tur är arbetspass där enskild rast överstiger 60 minuter. Beräkning av antalet delade turer genomfördes under en 12-veckorsperiod där varje medarbetares tur enligt aktuellt schema under perioden anges som en förekomst. PAN-anställda¹⁰ är undantagna i beräkningen. För 2022 redovisades en förekomst på 5 033 delade turer, varav hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen hade 3 346 (2021: 3 589), funktionsstödsförvaltningen 88 (2021: 204) och serviceförvaltningen 1 599 (2021: 1 518).

Hälsa, vård och omsorgsförvaltningen

Inom hälsa, vård och omsorgsförvaltningen förekommer delade turer uteslutande inom verksamheter i boendeform. Nämnden följer och arbetar för att minska antalet delade turer. Antalet delade turer var drygt 200 färre under mätperioden 2022 jämfört med 2021. Minskningen kan delvis kopplas till det projekt som syftar till att minska delade turer inom fem särskilda boenden. Projektet finansierades av statliga medel i den så kallade "återhämtningsbonusen" fram till årsslutet 2022. Den fulla effekten återspeglas inte i 2022 års uppföljning av delade turer då projektet startade mitt i eller efter mätperioden på grund av sent beviljade medel. Förvaltningen avser att söka statliga medel även för kommande år i syfte att minska antalet delade turer. Att kraftigt minska eller helt ta bort de delade turerna kräver andra finansiella förutsättningar än de som ryms inom ordinarie budget.

Funktionsstödsförvaltningen

Inom funktionsstödsförvaltningen har det tidigare förekommit delade turer inom samtliga verksamhetsavdelningar. Avdelning LSS bostäder och avdelning myndighet, socialpsykiatri och barn har arbetat bort delade turer och numera är det enbart på enheten *personlig assistans* inom avdelningen *stöd, assistans och daglig verksamhet* som det finns delade turer i förvaltningen. I möjligaste mån undviks delade turer men vid beslut där det är korta insatser är det svårt att ha sammanhängande turer då insatserna är intäktsfinansierade. Ändringar av antalet delade turer beror på vilka brukare som har insats av förvaltningen och hur deras beslut ser ut.

Serviceförvaltningen

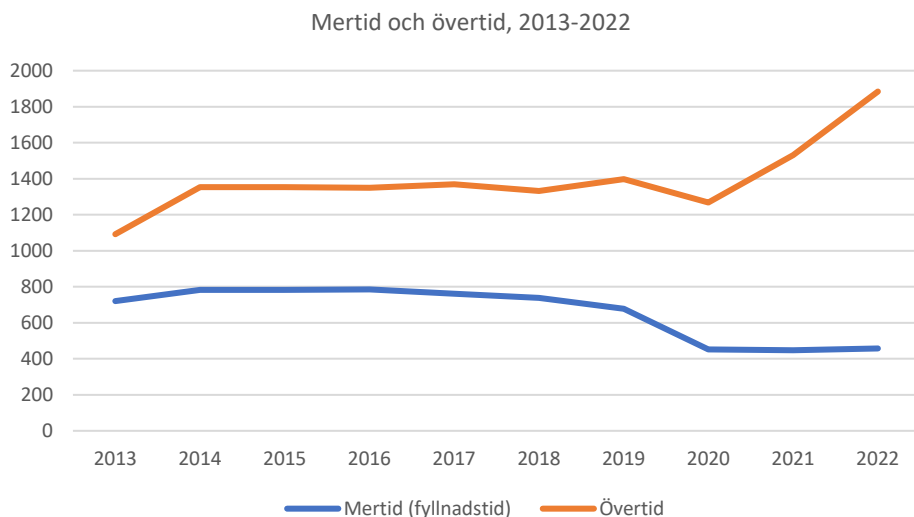
På serviceförvaltningen förekommer delade turer inom avdelningen kommundjänster i sektionen specialtransporter. Avdelningen hade 1599 delade turer enligt beskriven definition, vilket är en marginell ökning sedan föregående år. Det finns 42 schemalagda färdtjänstförare och för att klara av flödet av resor morgon och eftermiddag har specialtransporter sedan många år tillbaka

¹⁰ Kollektivavtal PAN - Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare.

schemalagt dagsturerna med 1,5 timmes rast. Verksamheten ser inget alternativ till att kunna minska antalet delade turer. Avdelningen för kommundienst har räknat på och konstaterat att det skulle innebära en utökning av bemanningen med förare motsvarande 25 % för att täcka behovet om de i stället skulle tillämpa 60 minuters rast. En konsekvens skulle också bli att en hel del fordon kommer att stå utan resor vissa tider mitt på dagen. Tillämpningen av delade turer har dock inte haft någon synlig effekt på personalomsättningen.

Mertid och övertid

Under året utfördes mertid¹¹ (fyllnadstidsarbete) motsvarande 458 heltidstjänster (i genomsnitt 38 heltidstjänster per månad) och övertid¹² motsvarande 1 884 heltidstjänster (i genomsnitt 157 heltidstjänster per månad). Utförd mertid har varit relativt stabilt sedan 2012 men minskade 2020 medan utförd övertid har ökat. Förändringen sammanfaller med att andelen heltidsanställda ökat i staden.



Allmän visstidsanställning/särskild visstidsanställning

I budgeten för 2022 angavs att arbetslivet ska vara långsiktigt hållbart och en god arbetsmiljö och trygga anställningar ska vara en självklarhet. Riktlinjen *Anställning i Malmö stad* förtydligar att medarbetare ska erbjudas goda anställningsvillkor genom tillsvidareanställning i så hög utsträckning som möjligt, att allmän visstidsanställning (AVA-anställning) ska användas strikt och begränsat samt att en tidsbegränsad anställning som innebär att medarbetaren är timavlönad endast ska tillämpas i begränsad utsträckning.

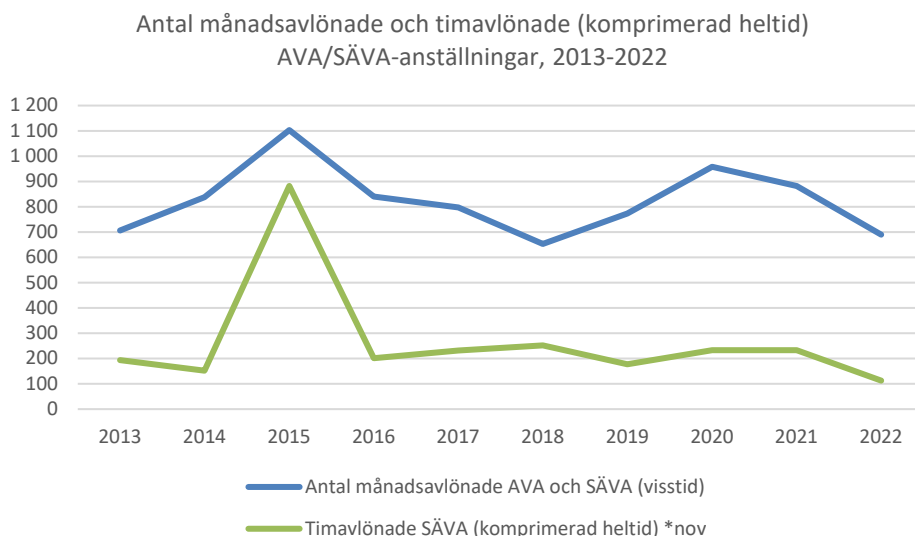
¹¹ Mertid (fyllnadstidsarbete) är arbetstid utöver den deltidsanställdes arbetstid upp till heltidsmättet för anställningen.

¹² Övertid är arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid för heltidsanställd.

Den 1 oktober 2022 förstärktes den visstidsanställdes rättigheter och skydd genom ändringar i *Lagen om anställningskydd* (LAS) och allmän visstidsanställning ersattes av *Särskild visstidsanställning* (SÄVA-anställning).¹³ I 2022 års siffror redovisas därför både AVA- och SÄVA-anställningar ihop. Malmö stads riktlinje att AVA-anställningar ska användas strikt och begränsat gäller även SÄVA.

Under perioden 2013 till 2019 har antalet medarbetare med AVA-anställning legat på en relativt konstant nivå bortsett från 2015 då flyktingkrisen medförde stora behov av att tillfälligt utöka personalmängden. Dock syns en ökning under pandemin 2020–2021. Under 2022 minskade antalet månadsavlönade och timavlönade¹⁴ (komprimerad heltid¹⁵) med AVA/SÄVA-anställningar från 1 115 2021 till 803.

I december 2022 hade 25 % av de visstidsanställda medarbetarna (2021:35 %) och 11 % (2021:22 %) av de timavlönade (komprimerat till heltid) en AVA/SÄVA-anställning. Den totala andelen av de visstidsanställda månadsavlönade och timavlönade med AVA/SÄVA-anställningar (komprimerat till heltid) var 21 % (2021: 31 %). Både antalet och andelen AVA/SÄVA-anställningar har således minskat 2022.



¹³ Från och med den 1 oktober (då SÄVA ersatte AVA) stängdes pågående överenskommelser med timavlönade med AVA-anställningar och nya överenskommelser tecknades med timavlönade aktuella för kommande SÄVA-anställningar. Detta kan ha påverkat antalet och andelen AVA/SÄVA-anställningar.

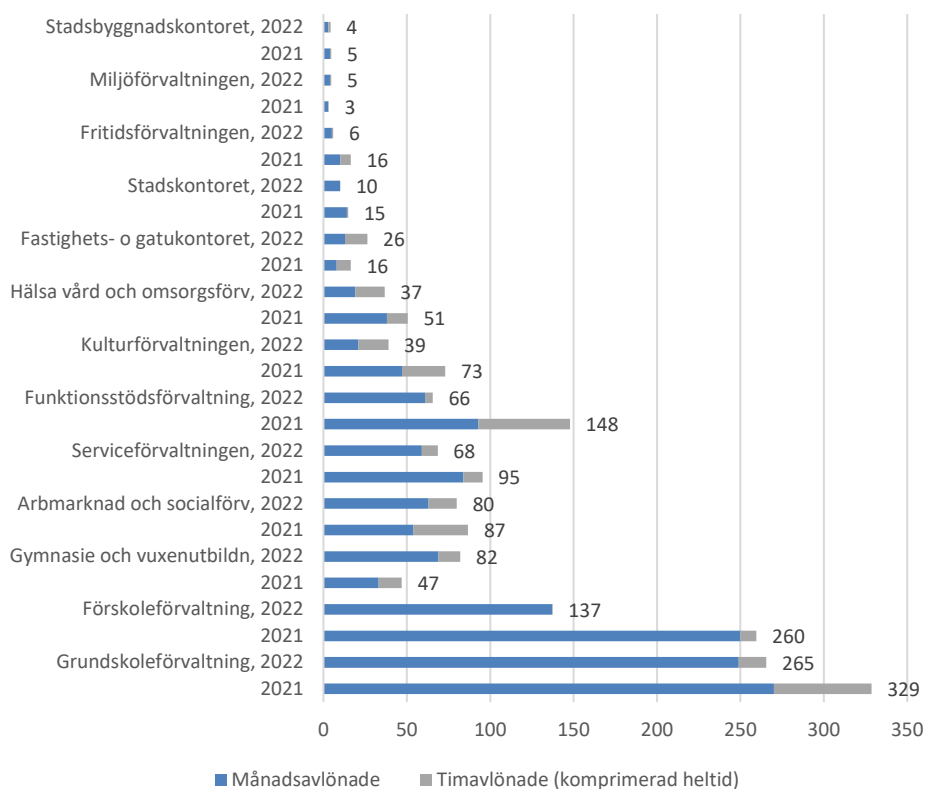
¹⁴ Uppgifter för timavlönade avser november. Uppgifter för månadsavlönade avser december.

¹⁵ *Komprimerad heltid* för timavlönade innebär att alla arbetade timmar utförda av timavlönade under perioden räknas om till heltidstjänster.

Antalet AVA/SÄVA-anställningar ökade något vid gymnasie- och vuxenförvaltningen (35), fastighets- och gatukontoret (10) och miljöförvaltningen (2) under 2022. Övriga förvaltningar har minskat antalet AVA/SÄVA-anställningar under året. De förvaltningar som minskade mest var förskoleförvaltningen (-122), funktionsstödsförvaltningen (-82) och grundskoleförvaltningen (-63).

Ungefär hälften av förvaltningarna uppger att de inte har genomfört några särskilda insatser under 2022 i syfte att minska antalet AVA/SÄVA-anställningar. Flera förvaltningar redogör för pågående eller planerad översyn och förändringsarbeten till exempel i form av omorganisation och bemanningspooler/-enheter. Endast en förvaltning nämner eftersläpande pandemieffekter och en fortsatt hög andel visstidsanställda i en verksamhet som påverkades av restriktionerna i stor utsträckning.

AVA/SÄVA-anställning - antal månadsavlönade och timavlönade (komprimerad heltid) per förvaltning 2021-2022

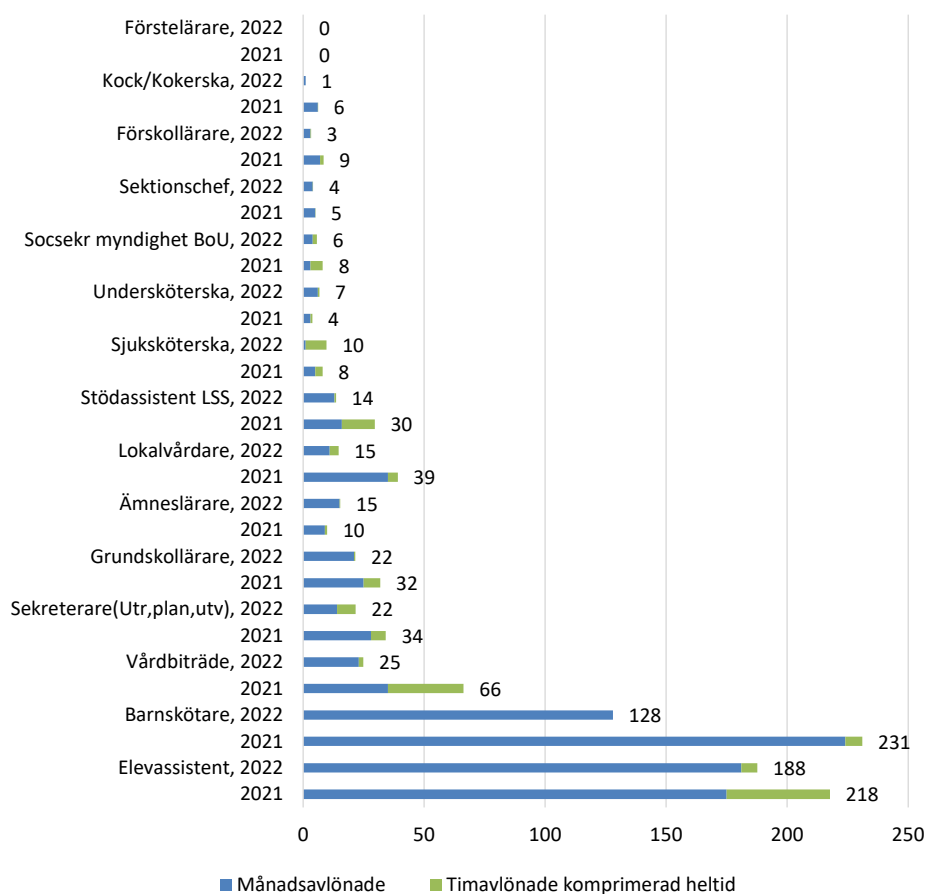


Eleveassistenter och barnskötare är fortsatt de yrkesgrupper som har flest AVA/SÄVA-anställningar.

Elevassistent anställs primärt i grundskoleförvaltningen och är den yrkesgrupp som har flest AVA/SÄVA-anställningar. En orsak som anges till detta är att elevassistenter arbetar stödjande för en specifik elev eller grupp av elever där behovet eller de ekonomiska resurserna är tillfälliga. Antalet elevassistenter med AVA/SÄVA-anställningar har minskade under 2022, så även andelen timavlönade inom denna befattning. Grundskoleförvaltningen har utrett möjligheten att skapa en bemanningspool av tillsvidareanställda med bland annat lärare och elevassistenter. En bemanningspool med tillsvidareanställda elevassistenter kan på sikt minska både visstidsanställda med månadsanställning och andelen timavlönade.

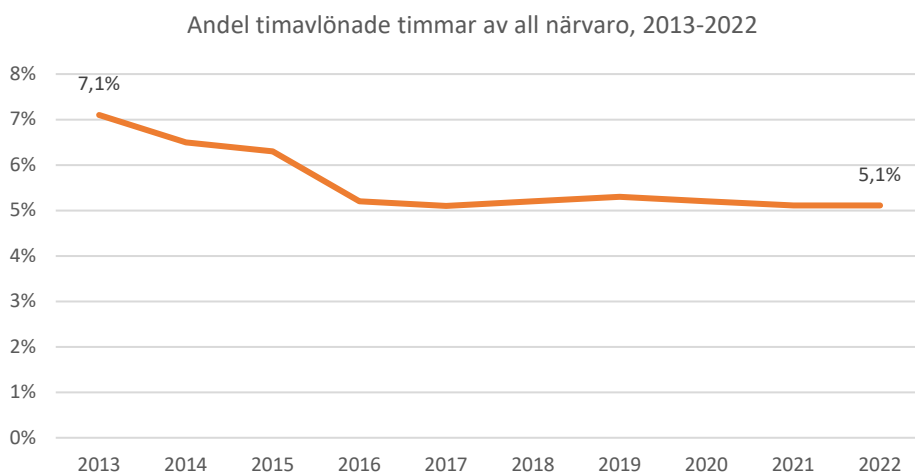
Barnskötare anställs primärt i förskoleförvaltningen. Antalet barnskötare med AVA/SÄVA-anställningar minskade under 2022, så även andelen timavlönade inom denna befattning. Under 2021 anställdes ca 50 barnskötare utöver ordinarie bemanning på AVA-anställningar i syfte att täcka upp för den höga frånvaron orsakad av coronapandemin och kan delvis förklara minskningen under 2022.

AVA/SÄVA-anställning - antal månadsavlönade och timavlönade (komprimerad heltid) i de femton största yrkesgrupperna 2021-2022

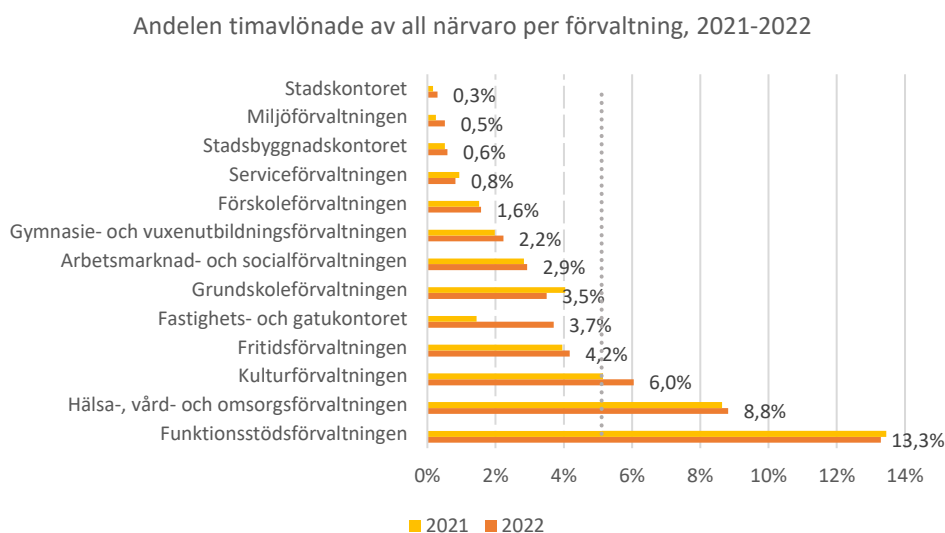


Timavlönade timmar

Andelen timavlönade timmar var 5,1 % under 2022 och har legat stabilt sedan 2016. Totalt var 7 776 medarbetare timavlönade i Malmö stad under året och de arbetade i genomsnitt 1 000 heltidstjänster varje månad.



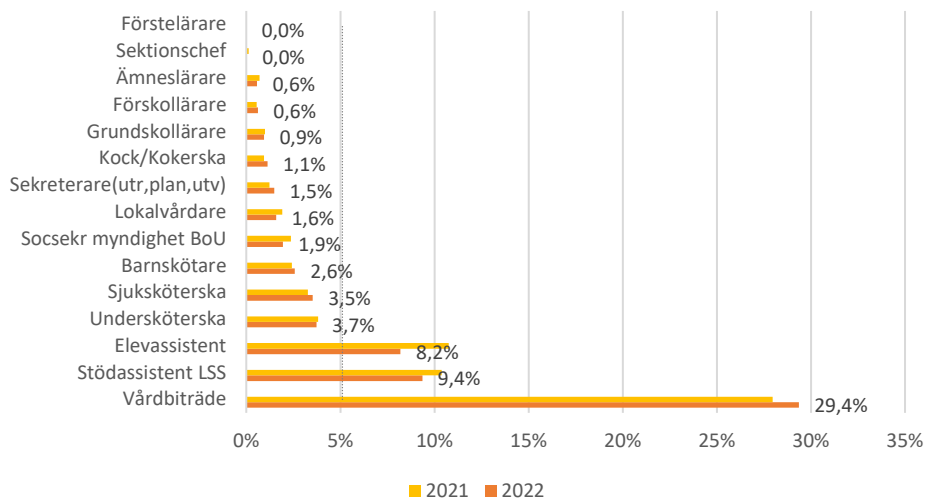
Tre förvaltningar hade en högre andel timavlönade än genomsnittet i Malmö stad. Högst andel timavlönade hade precis som föregående år funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen. Även kulturförvaltningen hade 2022 högre andel än genomsnittet för staden. Vid grundskoleförvaltningen, serviceförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen minskade andelen timavlönade av all närvaro under 2022.



Inom yrkeskategorierna vårdbiträde, stödassistent LSS och elevassistent var andelen timavlönade timmar av all närvaro högre än genomsnittet. De yrkesgrupper som minskade andelen timavlönade mest var elevassistent

(-2,6 procentenheter) och stödassistent LSS (-1 procentenhet).

Andelen timavlönade timmar av all närvaro i de femton största yrkeskategorierna, 2021-2022



Under 2022 utgjorde kvinnor huvuddelen av antalet unika timavlönade medarbetare och andelen timavlönade timmar. De yrkeskategorier som hade störst andel timavlönade timmar utförda av män var, lokalvårdare, ämneslärare, vårdbiträde och grundskollärare.

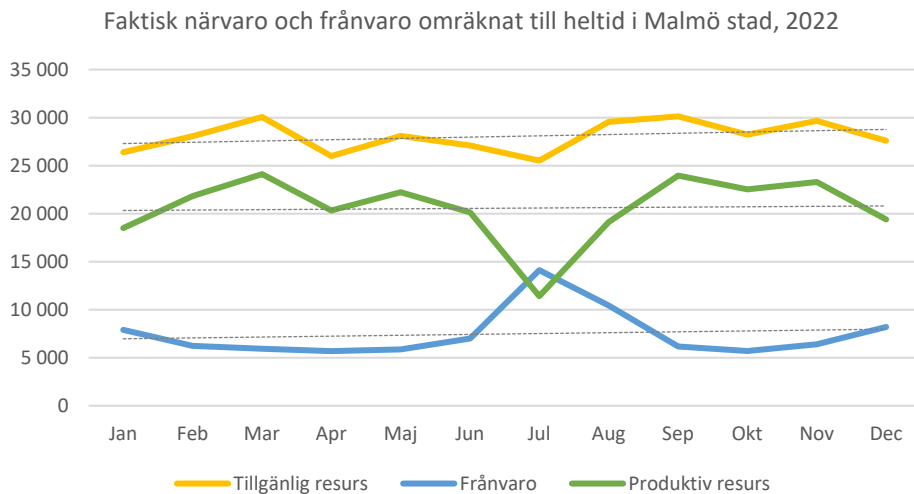
	Antal unika timavlönade medarbetare		Antal heltidsresurser (40t/v) timavlönade medarbetare		Fördelning timavlönade timmar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vårdbiträde	2 033	1 121	268	175	60%	40%
Undersköterska	457	92	59	13	82%	18%
Barnskötare	386	30	40	3	93%	7%
Elevassistent	352	189	44	23	65%	35%
Stödassistent LSS	339	141	49	21	70%	30%
Grundskollärare	61	38	7	4	62%	38%
Sekreterare(utr,plan,utv)	50	11	5	2	75%	25%
Sjuksköterska	47	6	7	1	85%	15%
Socsekr myndighet BoU	41	3	5	0	93%	7%
Lokalvårdare	37	19	3	3	53%	47%
Förskollärare	32	1	5	0	96%	4%
Ämneslärare	18	12	1	1	55%	45%
Kock/Kokerska	14	7	3	1	72%	28%
Sektionschef	6	1	0	0	80%	20%
Förstelärare	0	0	0	0		

I tabellen ovan visas antal unika timavlönade medarbetare uppdelat per kön samt vad de arbetade timmarna motsvarade i heltidsresurser omräknat med veckoarbetstidsmätt 40 timmar/vecka. I kolumnerna till höger visas fördelningen mellan kvinnor och män av antalet timavlönade timmar.

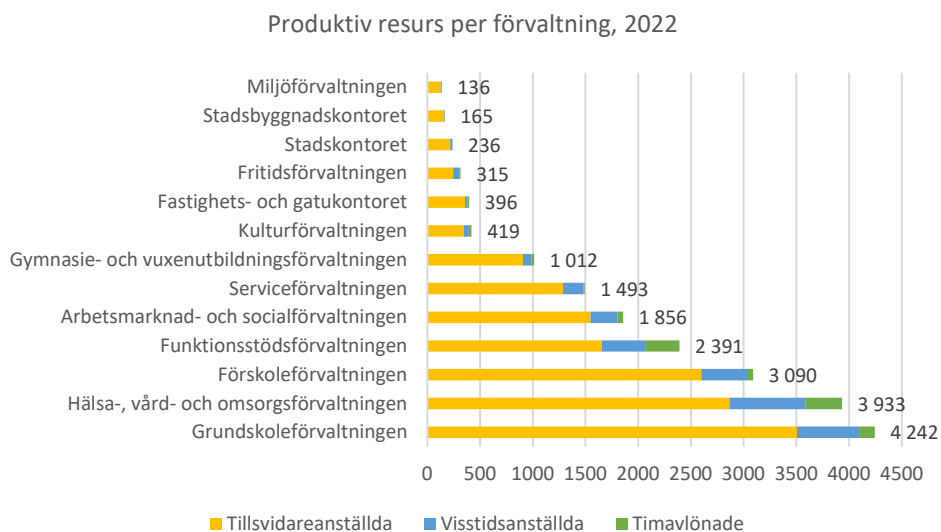
Produktiv resurs och arbetstid

Produktiv resurs visar hur mycket personalresurser, omräknat till heltidsresurser, som faktiskt använts för att bedriva Malmö stads verksamhet efter att frånvaro räknats bort. I den produktiva resursen ingår månadsavlönade, timavlönade samt extra närvaro i form av fyllnads och övertid.

Under året fanns det i genomsnitt 28 031 heltidsresurser tillgängliga. När all frånvaron i form av semester, sjukfrånvaro, föräldraledighet, tillfällig föräldraledighet och annan frånvaro tagits bort (7 468 heltidsresurser) var den kvarstående produktiva resursen 20 563 i genomsnitt per månad.



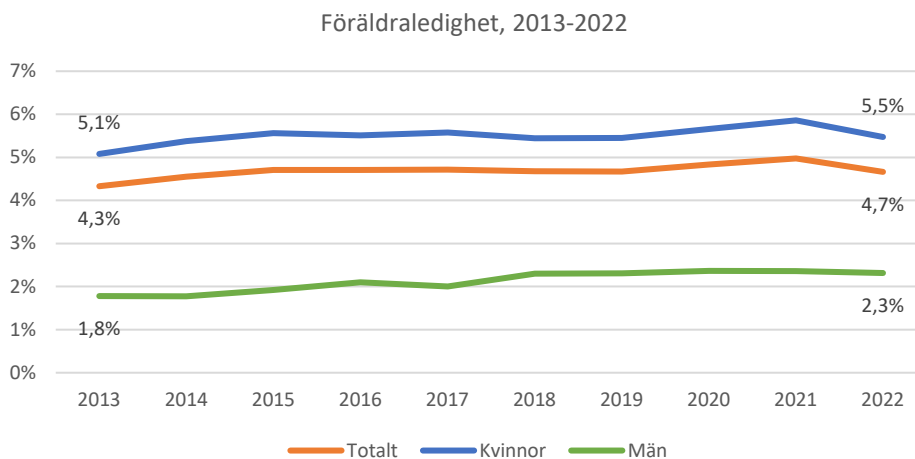
Diagrammet nedan visar den genomsnittliga närvaron (produktiv resurs) under 2022 omvandlad till heltid på respektive förvaltning.



Föräldraledighet och vård av barn

Uttag av föräldraledighet

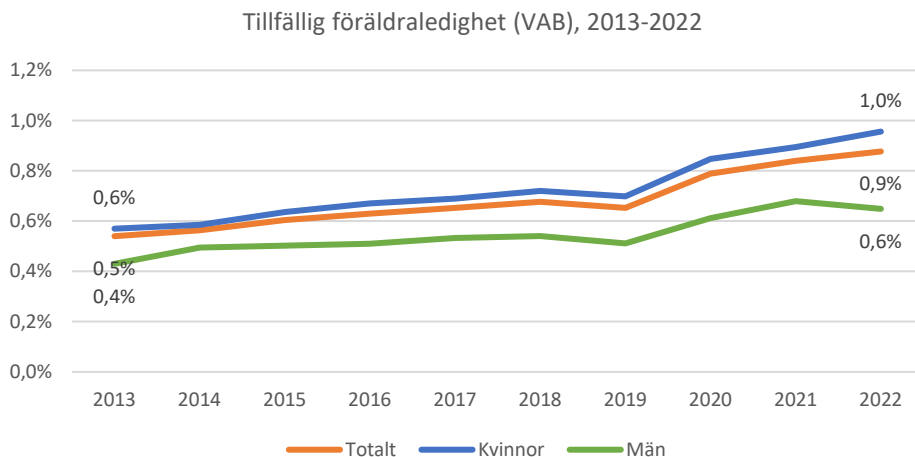
Under 2022 tog 18,4 % av kvinnorna och 15,4 % av männen ut föräldraledighet. Både andelen kvinnor och män som tog ut föräldraledighet ökade i jämförelse med 2021 (kvinnor 18,2 % och män 14,8 %). Dessa uppgifter anger inte omfattningen av uttaget, utan endast hur stor andel av medarbetarna som vid något tillfälle under året var föräldralediga. Uppgifterna är relaterade till det totala antalet månadsavlönade medarbetare, inte endast de som är föräldrar. I diagrammet visas omfattningen av uttag av föräldraledighet. Detta inkluderar även partiell ledighet men inte tillfällig föräldraledighet (vård av barn).



Kvinnors uttag av föräldraledighet minskade i jämförelse med föregående år. Även mäns uttag minskade jämfört med föregående år, dock endast marginellt. Omvandlat till dagar var kvinnor i genomsnitt föräldralediga i 20,0 dagar och män i 8,5 dagar. Skillnaden mellan kvinnor och mäns uttag av föräldraledighet minskade något under året och uppgick till 3,2 procentenheter (2021: 3,4 procentenheter).

Uttag av tillfällig föräldraledighet (vård av barn, VAB)

I diagrammet nedan visas omfattningen av uttag för tillfällig föräldraledighet. Kvinnors uttag ökade marginellt i jämförelse med 2021 medan mäns uttag minskade. Skillnaden mellan kvinnor och mäns uttag ökade något jämfört med föregående år och uppgick till 0,4 procentenheter för 2022.



Sammanfattning

Både andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat under året. De förvaltningar som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning jämfört med 2021, är precis som föregående år, hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att öka både andelen heltidsanställda och andelen medarbetare som arbetar heltid.

Under året har staden fastställt ett kommungemensamt ramverk för distansarbete. Efter pandemin fanns en efterfrågan i stadens verksamheter att fortsatt delvis kunna arbeta på distans, då medarbetare genom distansarbete upplevde förbättrade möjligheter att kombinera arbetsliv och privatliv. Möjligheten att erbjuda distansarbete upplevs också kunna bidra till att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Arbetet inom ramen för projekt *Schema och bemanning* har fortgått under året. Införandet av Medvind i stadens verksamheter har utökats under 2022, där fler verksamheter inom hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen implementerat Medvind. Utökningen har haft fokus på att pröva funktionalitet i Medvind som tidigare inte ingått, såsom hantering av arbetstidsmodellerna önskeschema och tidbank samt jour och beredskap. Sammanlagt ingår nu ca 1500 medarbetare i Medvind.

Under 2022 gjordes ändringar i *Lagen om anställningskydd* (LAS) och *Allmän visstidsanställning* (AVA-anställning) ersattes av *Särskild visstidsanställning* (SÄVA-anställning). Både antalet och andelen AVA/SÄVA-anställningar minskade 2022 jämfört med 2021. Ungefär hälften av förvaltningarna uppger att de inte har genomfört några särskilda insatser under 2022 i syfte att minska antalet AVA/SÄVA-anställningar. Andelen timavlönade timmar har legat stabilt sedan 2016. Inom yrkeskategorierna vårdbiträde, stödassistent LSS och elevassistent var andelen timavlönade timmar av all närvaro högre än genomsnittet 2022.

Lönebildning

Lönesättning med lönestrukturer som stöd

I Malmö stads inriktning för lönebildning 2022, som fastställts av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott, framgår att staden ska vara en bra arbetsgivare för alla medarbetare. Arbetet med lönestruktur och anställningsvillkor för stadens yrken skapar goda förutsättningar för att kunna behålla, utveckla och rekrytera engagerade medarbetare med rätt kompetens. Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte och är gemensam för stadens förvaltningar.

I lönebildningsarbetet för 2022 fortsatte arbetet med att utveckla lönestrukturen för ett antal yrkesgrupper genom ett förvaltningsstrategiskt arbete för önskvärda lönerelationer och lönespridning utifrån verksamhetens mål och ställningstagande. Lönestrukturerna utgjorde också ett stöd i samband med lönesättning vid rekrytering.

Arbetet med lönestrukturella förändringar görs i enlighet med det finansiella målet om att Malmö stad ska ha en hållbar ekonomisk utveckling över tid.

Löneöversyn

I lönesättningsarbetet finns gemensamma mål och utgångspunkter inom Malmö stad. I samband med den årliga löneöversynen bidrar Malmö stads löneöversynsprocess till ett sammanhållet arbetssätt. Processen beskriver arbetet med den årliga löneöversynen, ansvarsfördelning samt de olika faserna analys, förberedelse, genomförande och uppföljning.

Med utgångspunkt i centrala löneavtal, Malmö stads lönepolitik, Malmö stads budget, verksamhetsplaner och Malmö stads lönebild inför löneöversyn gjordes analyser och överväganden. Detta skedde i enlighet med löneöversynsprocessen, på såväl förvaltningar som kommunövergripande nivå.

Av Malmö stads inriktning för lönebildning 2022 framgick bland annat att lönebildningen utgår från kända och förankrade kriterier för ett gott arbetsresultat kopplade till verksamhetens uppdrag och mål. Gemensamt för alla verksamheter är att ge en bra och likvärdig service till alla Malmöbor.

Grunden för löneutveckling är medarbetarens kompetens och sätt att utföra arbetet i förhållande till ansvar och svårighetsgrad samt kopplat till verksamhetens mål. Chefer ansvarar för att i dialog med medarbetare på individuell nivå konkretisera verksamhetens uppdrag och följa upp medarbetares resultat. En god lönespridning i stadens yrken möjliggör en löneutveckling som stärker medarbetarnas motivation och arbetsresultat vilket leder till ökad effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheten.

Utgångspunkten för genomförande av löneöversyn 2022 är kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts inriktning för lönebildning 2022 parallellt med de centrala avtalen.

I löneöversynen 2022 fanns det gällande centrala avtal med samtliga förbund. Dock tecknades nytt avtal, HÖK 22, med Vårdförbundet först 2022-04-03. Nya löner utbetalades enligt avtalen i april med undantag för Vårdförbundets avtalsområde där medarbetare som omfattades av löneöversynen inom avtalsområde HÖK 22 fick ny lön först i juni, med retroaktivitet från april. Det genomsnittliga löneutfallet för medarbetare som omfattades av löneöversyn 2022 blev 2,3%. Utfallet blev 2,34 % för kvinnor och 2,17 % för män.

Löneutveckling Malmö stad 2022

Medellönen för samtliga månadsanställda var 33 666 kronor 31 december 2022. Det innebar en ökning med 759 kronor eller 2,3 % jämfört med föregående år.

	Medellön	Förändring	Förändring %
Kvinna	33 661 kr	799 kr	2,4%
Man	33 682 kr	641 kr	1,9%
Totalt	33 666 kr	759 kr	2,3%

Läs mer om Malmö stads lönestatistik i *Bilaga - lönestatistik för Malmö stad 2022*.

Lönekartläggning

I enlighet med diskrimineringslagen och utifrån beslutad riktlinje ska Malmö stad årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan män och kvinnor. Malmö stad ska kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

Lönekartläggning 2021

Lönekartläggning 2021 fastställdes av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott den 20 april 2022. Utifrån genomförd kartläggning och analys har det konstaterats osakliga löneskillnader i yrket socialpedagog vid grundskoleförvaltningen och i yrkena enhetschef, planeringssekreterare och utvecklingsamordnare vid kulturförvaltningen. Åtgärder i form av lönejusteringar är planerade och genomförs vid grundskoleförvaltningen i sin

helhet per 1 april 2022 och vid kulturförvaltningen enligt åtgärdsplanen vid tre tillfällen 1 april, 2022, 2023 och 2024. Utvärdering av de planerade åtgärderna utifrån lönekartläggning 2021 visar att åtgärderna genomförts som planerat. Det kan konstateras att det i övrigt, utifrån likvärdigt arbete inte förelåg några osakliga löneskillnader.

Efter genomförd kartläggning och analys avseende bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor fastställdes att det inte föreligger någon direkt eller indirekt diskriminering utifrån kön. I rapporten från *Lönekartläggning 2021* framgår följande:

”I Malmö stad har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat under 2013 till 2019. Minskningen avstannade 2020. Statistik från november 2020 visade dock siffror i samma nivå som 2019 avseende skillnaden i medellön mellan kvinnor och män. Sannolikt berodde denna skillnad på att löneöversyn för 2020 genomfördes gällande per den 1 november (jämfört med övriga per den 1 april) för ett stort antal kvinnodominerade grupper. Medlingsinstitutet konstaterar i sin rapport att utfallet tydligt påverkas av revisionstidpunkterna i de olika avtalen som tecknades under 2020 då de inte följer de gängse tolv månadersperioderna. Från och med april 2022 är de flesta avtalsperioder åter i fas. För 2021 ses åter en fortsatt utjämning och skillnaden är nu mindre än en procentenhet.”

Under hösten 2022 påbörjades arbetet med lönekartläggning 2022. Lönekartläggningen kommer att sammanställas för att redovisas och fastställas i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott under våren 2023.

Jämställdhet och mångfald

Alla Malmö stads arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald. Respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Alla ska erbjudas samma möjligheter i arbetet oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Inom staden har ett flertal arbeten genomförts under året för att främja jämställdhet och mångfald, bland annat arbete med *Aktiva åtgärder*, *framtida ledare*, *kompetensutveckling för ett öppet, inkluderande och tryggt Malmö*, *rekrytering utan personligt brev*, *digital referenstagning* och *projekt - schema och bemanning*. Arbetet redovisas nedan.

Utvecklingsarbete in om jämställdhet och mångfaldsområdet

Aktiva åtgärder

Malmö stad har ett ramverk för arbetet med aktiva åtgärder. Ramverket innefattar bland annat en workshop som samtliga ledningsgrupper ska genomföra årligen. Under 2020/2021 genomfördes ett arbete med att digitalisera workshopen, dels för att underlätta arbetet dels för att förbättra förståelsen, upplevelsen och resultatet av arbetet. Workshopen utformades enligt konceptet gamification, med syfte att skapa delaktighet, diskussioner och engagemang genom arbetet via ett flöde i workshopen.

Den digitala workshopen implementerades hösten 2021 och kommer finnas tillgänglig tom 2023. Läs mer om [Aktiva åtgärder](#) här.

Framtida ledare

Framtida ledare är ett program som erbjuder utvecklings- och karriärmöjligheter för medarbetare som vill vara med och aktivt driva utvecklingen i Malmö stad genom ett framtida ledarskap.

För att undersöka hur Malmö stad ska kunna bredda mångfalden och perspektivtätheten bland deltagarna på Framtida ledarprogrammet genomfördes ett arbete under 2022. Arbetet resulterade i att andelen deltagare med utländsk bakgrund ökade från ca 17 % (2020–2021) till 30 % (2022–2023). Läs mer om [Chefer med utländsk bakgrund](#) här.

Kompetensutveckling för ett öppet, inkluderande och tryggt Malmö

Under året påbörjades ett arbete med att ta fram webbaserade utbildningar i syfte att öka kompetensen och höja medvetenheten kring bland annat normbemötande och inkludering. Utbildningarna ska ha en tydlig koppling till *Aktiva åtgärder* och riktar sig till Malmö stads medarbetare och chefer. Utbildningarna kommer att genomföras 2023.

Rekrytering utan personligt brev

Malmö stad arbetar med kompetensbaserad rekrytering vilket innebär att det inför varje rekrytering definieras noggrant vilka kompetenser som efterfrågas. Därefter bedöms enbart dessa kompetenser genom hela rekryteringen. Under 2021–2022 genomfördes ett projekt med syfte att ur ett Malmö stads perspektiv utreda fördelar, nackdelar, risker, möjligheter och förutsättningar med att utesluta traditionella personliga brev ur Malmö stads rekryteringsprocesser, helt eller delvis.

I juni 2022 ersattes det personliga brevet som standard med urvalsfrågor som är relevanta för tjänsten och ska tydliggöra den information som finns i kandidatens CV. Att plocka bort det personliga brevet i rekrytering blir ännu ett steg närmre en kompetensbaserad rekryteringsprocess och står även i linje med Malmö stads övergripande arbete med att främja en fördomsfri och diskrimineringsfri arbetsplats.

Digital referenstagning

Referenstagning är ett obligatoriskt steg i Malmö stads rekryteringsprocesser. Under 2022 implementerades ett digitalt verktyg som tryggar processen för såväl kandidaten som referensen och för Malmö stad som arbetsgivare. Digital referenstagning skapar objektivitet och genom att alltid ställa frågor på samma sätt via ett digitalt gränssnitt, minimeras risken för att mänsklig bias ska påverka utfallet. Alla referenser, och alla slutkandidater, får därmed samma förutsättningar, vilket skapar en betydligt mer objektiv bild av kandidaten.

Projekt - Schema och bemanning

Inom Malmö stad har man identifierat ett stort behov av att arbeta mer effektivt med schema och bemanningsfrågor. Dels för att skapa en bättre resursanvändning med gemensamma arbetssätt, dels för att möta framtidens kompetensförsörjningsbehov genom t ex fler heltidsanställningar, attraktiva villkor för att arbeta heltid och genom en bra och behovsanpassad förläggning av arbetstid vilket främjar en jämställd och inkluderande arbetsplats. Malmö stad arbetar med implementering av ett kommunövergripande IT-stöd som ska underlätta och förbättra schemaläggning och bemanningsarbete för verksamheterna inom staden. Läs mer om [Projekt - Schema och bemanning](#).

Övriga arbeten

Malmö universitet har tagit fram en uppdragsutbildning i samverkan med Malmö stad, Region Skåne med flera, som vänder sig till offentlig sektor med syfte att ge fördjupade kunskaper och perspektiv i frågor som rör ledarskap och mänskliga rättigheter, med särskilt fokus på offentliga organisationer. Under 2022 genomförde fem av Malmö stads chefer kursen.

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare ett ansvar att förebygga och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund (*kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder*) genom aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg: *undersöka, analysera, åtgärda och följa upp/utvärdera*.

Malmö stads ramverk för arbetet med aktiva åtgärder

Malmö stad har ett kommunövergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder. Som ett led i det fortlöpande arbetet med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp/utvärdera verksamheten, ska alla ledningsgrupper årligen genomföra en workshop där verksamheten analyseras utifrån de fyra stegen och inom de fem områdena: *arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap*. Resultatet av analysen sammanställs i en handlingsplan som sedan tas upp i samverkan med de fackliga organisationerna.

Alla styrdokument och riktlinjer ska vara fria från diskriminering och dessa ska granskas vid förändring eller när nya dokument tas fram. Granskningen görs kommunövergripande och per förvaltning. Förvaltningarna rapporterar in identifierade risker och åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder följs årligen upp på kommunövergripande nivå.

Workshop

Workshopen ska ta sikte på attityder och normer i den egna verksamheten för att kunna identifiera strukturella risker för diskriminering eller represalier. Det digitala verktyget som infördes 2021 för workshopen innehåller stödmaterial och filmer kring de fem områdena. Verktyget ger också möjlighet för förvaltningarna att få en samlad bild över risker och åtgärder. Under 2022 har nio av fjorton förvaltningar arbetat enligt ramverket på detta område och sju av förvaltningarna använt sig av det digitala verktyget.

Identifierade risker och åtgärder

Arbetsförhållanden

Området arbetsförhållande innefattar så väl fysisk som psykosocial arbetsmiljö. Analyserna i de ledningsgrupper som följt Malmö stads ramverk och använt det digitala verktyget för sina workshops visar att Malmö stad har ett öppet arbetsklimat. De risker som har identifierats i den psykosociala arbetsmiljön handlar framför allt om jargong, språkbruk och uttryck som skulle kunna vara exkluderande. När det gäller den fysiska arbetsmiljön lyfts risker kring arbetsplatsers och lokalers anpassning efter olika fysiska och psykiska behov.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Analyserna visar att det är störst risk för diskriminering vid nylönesättning samt vid löneöversyn. Riskerna uppkommer om lönesättande chefer inte

tillämpar eller har tillräcklig kunskap om lönekriterierna och förvaltningens rutiner vilket skulle kunna leda till negativ löneutveckling hos exempelvis föräldralediga, sjukskrivna eller på grund av kön och ålder.

Rekrytering och befordran

De risker som identifierats i området rekrytering och befordran har kopplats till rekryteringsprocessen där brist i kunskap kring kompetensbaserad rekrytering ses som störst risk. Här tar förvaltningarna upp risk för diskriminering om kravprofilen inte följs vid annonsering, att formuleringen i annonser inte är inkluderande och att kandidater inte får samma frågor vid intervjutillfället. Det finns också en risk att lämpliga kandidater väljs bort på grund av exempelvis ålder, funktionsnedsättning eller att kandidaten avviker från normen, om kompetensbaserad rekrytering frångås. En annan risk som identifierats är svårigheten att validera utländsk kompetens och utbildning.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

I området utbildning och kompetensutveckling har förvaltningarna identifierat att medarbetare som närmar sig pensionsåldern kan riskera att inte erbjudas kompetensutveckling i lika hög grad, vilket även ses för medarbetare som inte tar för sig.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Förvaltningarna har identifierat risk med att medarbetare som är partiellt föräldralediga eller har gått ner i arbetstid, men också ensamstående föräldrar, kan ha svårt att delta på möten samt utbildningar exempelvis om dessa läggs i början eller slutet av dagen eller bokas med kort varsel. Medarbetare som är föräldralediga på heltid riskerar att missa viktig information, inbjudningar till personalsammanskomster eller möjligheterna till kompetensutveckling.

Åtgärder

Planerade åtgärder finns till samtliga identifierade risker inom de fem områdena, varav en del åtgärder redan har påbörjats.

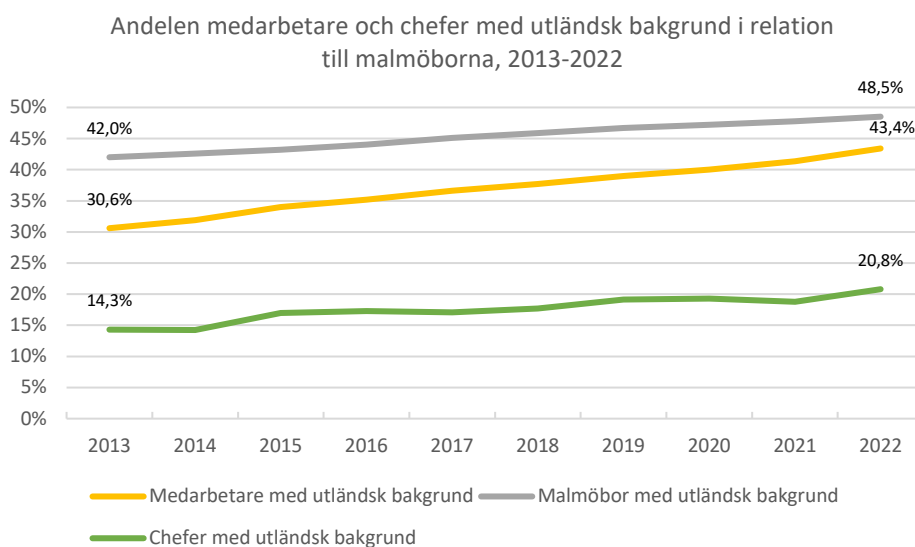
Granskning av kommunövergripande dokument och riktlinjer samt förvaltnings specifika styrdokument och riktlinjer

Under 2022 har granskning av HR-processer, styrdokument och riktlinjer skett i samband med förändringar.

Statistik inom jämställdhet och mångfaldsområdet

Medarbetare med utländsk bakgrund

Diagrammet nedan visar andelen medarbetare och chefer i Malmö stad med utländsk bakgrund i förhållande till andelen Malmöbor med utländsk bakgrund.¹⁶



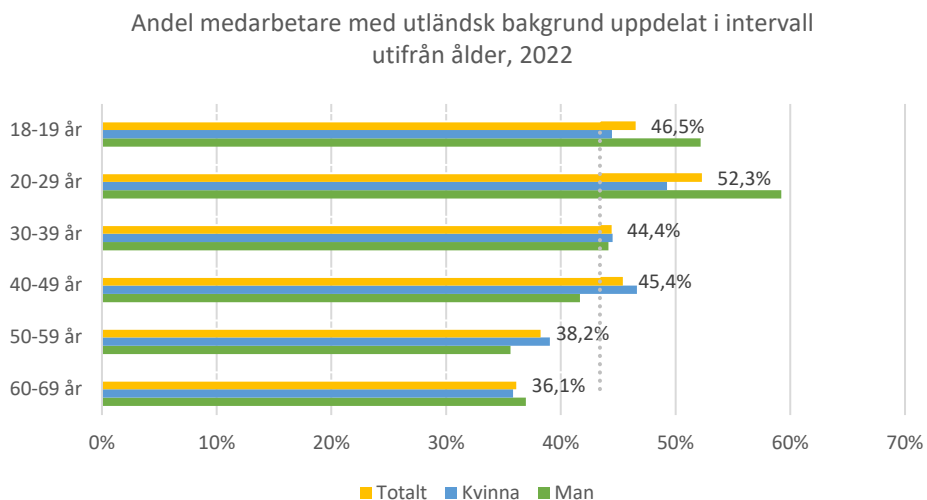
Andelen medarbetare med utländsk bakgrund har ökat med 2,0 procentenheter till 43,4 % den 31 december 2022 (2021: 41,4 %). Andelen Malmöbor med utländsk bakgrund har ökat med 0,7 procentenheter till 48,5 % (2020: 47,8 %). Skillnaden mellan andelen medarbetare med utländsk bakgrund och andelen Malmöbor med utländsk bakgrund har minskat från 11,4 procentenheter till 5,1 procentenheter på tio år.

Av Malmö stads chefer hade 20,8 % utländsk bakgrund (2021: 18,8 %). Läs mer om chefer med utländsk bakgrund i avsnittet *Chefer med utländsk bakgrund*.

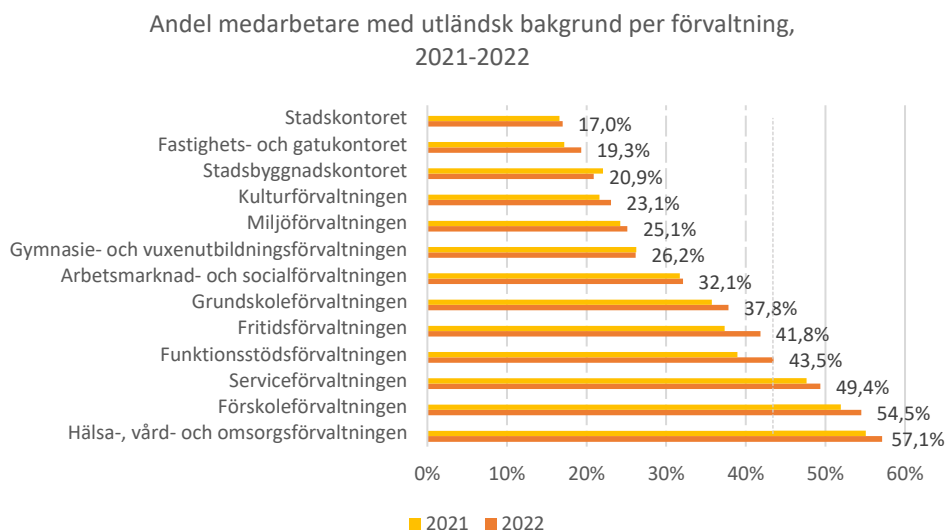
Av medarbetarna hade 43,4 % av kvinnorna utländsk bakgrund (2021: 41,4 %) och 43,4 % av männen (2021: 41,3 %). Det är fler visstidsanställda än tillsvidareanställda som har utländsk bakgrund. Av de visstidsanställda hade 59,7 % utländsk bakgrund och 41,7 % av de tillsvidareanställda.

¹⁶ Målet har mellan 2008–2014 funnits som ett kommunfullmäktigemål inom ramen för Malmö stads budget.

Andelen medarbetare med utländsk bakgrund är högst i åldern 18–19 år och 20–29 år. Män i dessa åldersgrupper har högre andel utländsk bakgrund än kvinnor.

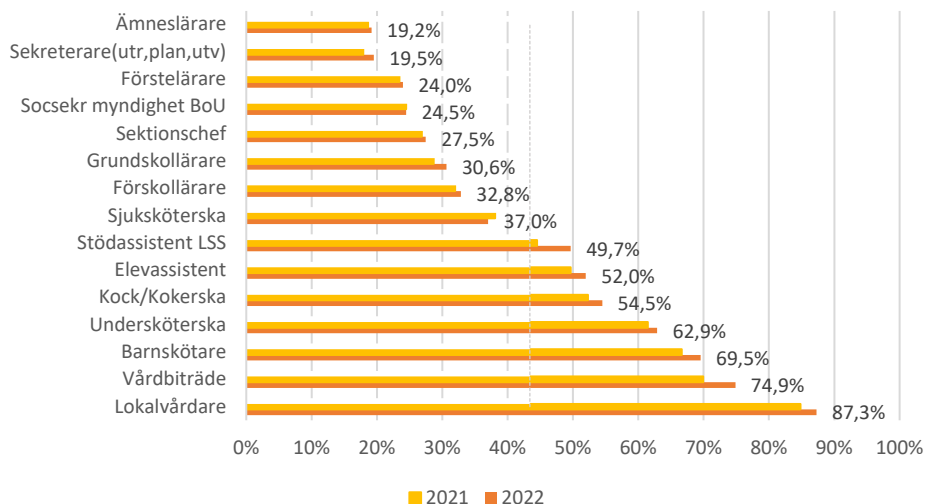


Närmast att spegla Malmöborna avseende utländsk bakgrund (48,5 %) av förvaltningarna var serviceförvaltningen (49,4 %), funktionsstödsförvaltningen (43,5 %) och förskoleförvaltningen (54,5 %).



Graden av att spegla Malmöborna vad gäller utländsk bakgrund skiljde sig åt i de olika yrkeskategorierna i Malmö stad. Närmast att spegla Malmöborna vad gäller utländsk bakgrund av dessa yrkeskategorier var elevassistent (49,7 %).

Andel medarbetare med utländsk bakgrund i de 15 största yrkeskategorierna, 2021-2022

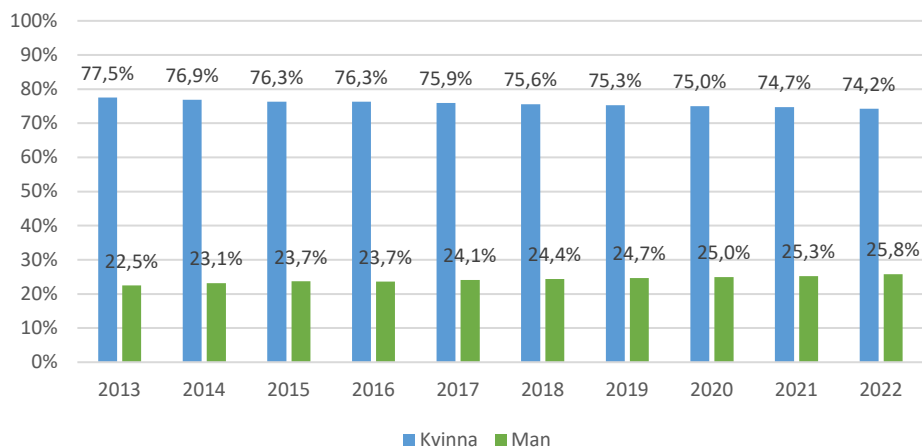


Könsfördelning

I december 2022 var cirka 74 % av alla Malmö stads medarbetare kvinnor och 26 % var män. Under året har andelen män ökat med 0,5 procentenheter och beror främst på en ökning av antalet visstidsanställda män. Malmö stad har en högre andel män än genomsnittet av svenska kommuner (2021:22,1 %) ¹⁷.

Diagrammet nedan visar könsfördelningen i Malmö stad. Andelen män har ökat med ca 3 procentenheter de senaste tio åren.

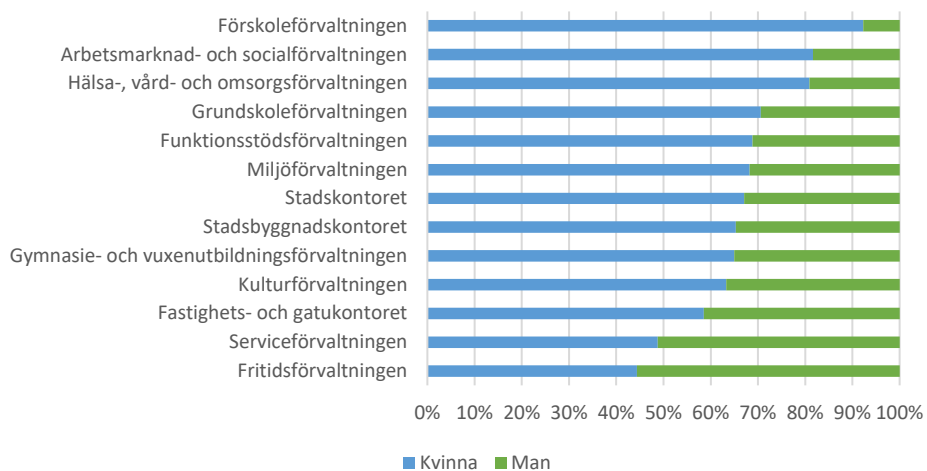
Könsfördelning medarbetare i Malmö stad, 2013-2022



¹⁷ Kolada

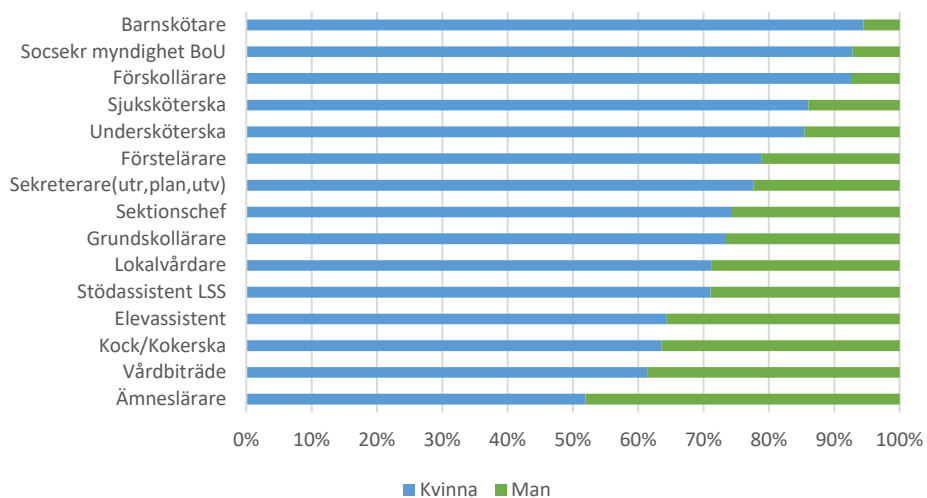
På samtliga förvaltningar förutom fritidsförvaltningen och serviceförvaltningen var andelen kvinnor fler än andelen män. Andelen män har minskat marginellt på två förvaltningar men ökat på övriga förvaltningar. Ökningen var störst på funktionsstödsförvaltningen (11,9 procentenheter), serviceförvaltningen (9,0 procentenheter) och hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen (7,6 procentenheter).

Könsfördelning per förvaltning, 2022



I samtliga av Malmö stads femton största yrkeskategorier är kvinnor i majoritet. De yrkeskategorier med högst andel män var ämneslärare (48 %), vårdbiträde (39 %) och kock/kokerska (37 %). Störst ökning har det varit i yrkesgrupperna sjuksköterska, vårdbiträde och undersköterska.

Könsfördelning i de femton största yrkeskategorierna, 2022



Jämrix-rapport 2021

Nyckeltalsinstitutets *JÄMIX-rapport* innehåller nyckeltal som är kopplade till jämställdhet. Malmö stads JÄMIX-poäng 2021 var 120 poäng (2020: 125 poäng). Maxpoäng är 180 poäng. Medianvärdet för kommuner var 111 poäng och 122 poäng för samtliga organisationer. JÄMIX-rapport för 2022 kommer att vara klar i april 2023.

Sammanfattning

Under året har ett flertal arbeten genomförts för att främja jämställdhet och mångfald, bland annat har Malmö stad infört rekrytering utan personligt brev och digital referenstagning.

I ramverket för *Aktiva åtgärder* är syftet med dialogen i workshoparna att identifiera strukturella risker för diskriminering eller repressalier och bidra till ökad kunskap bland chefer inom diskrimineringsområdet. Under 2022 har nio av stadens fjorton förvaltningar arbetat enligt ramverket varav sju förvaltningar genomfört workshoppen genom att använda det digitala verktyget. Ledningsgrupperna har i analyserna identifierat ett antal risker för eventuell diskriminering som kompletteras med handlingsplaner.

Under året har andelen medarbetare med utländsk bakgrund ökat med 2,0 procentenhet till 43,4 % samtidigt som andelen Malmöbor med utländsk bakgrund har ökat med 0,7 procentenheter till 48,5 %. Andelen medarbetare med utländsk bakgrund är högst i åldern 18–19 år och 20–29 år.

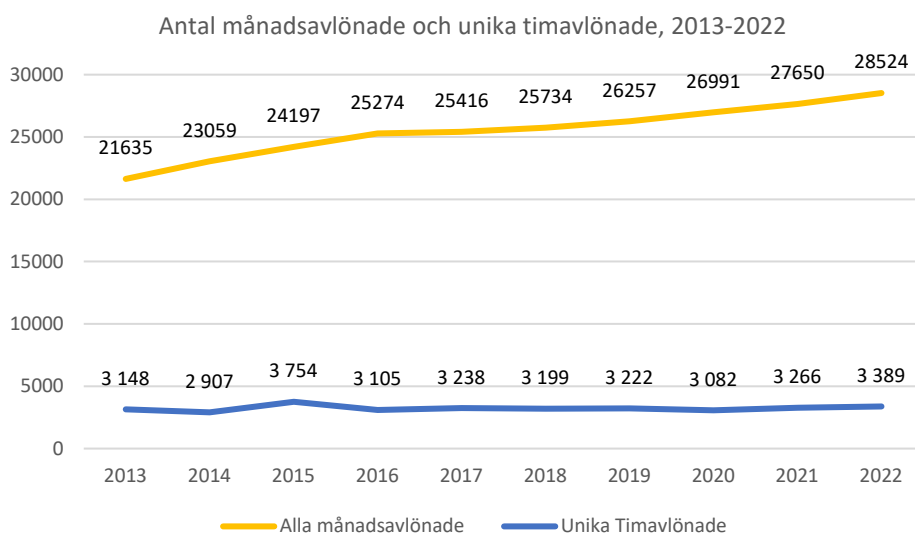
Av Malmö stads medarbetare är 74 % kvinnor och 26 % var män. På samtliga förvaltningar var andelen kvinnor fler än andelen män, förutom på fritidsförvaltningen och serviceförvaltningen.

Del 2 - Uppföljning av övergripande personalområden

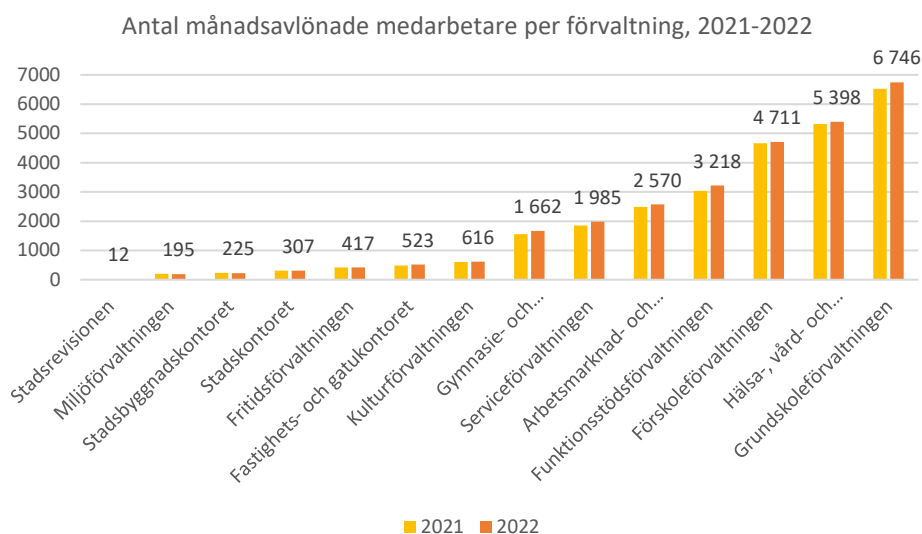


Personalfakta

I december 2022 hade Malmö stad 28 524 månadsavlönade medarbetare och är därmed en av de största arbetsgivarna i Skåne. I genomsnitt har antalet medarbetare ökat med cirka 750 (3 %) de senaste 10 åren. Utöver de månadsavlönade medarbetarna var det under december månad 3 389 unika timavlönade. Omräknat till heltid (40 tim./v), arbetade de motsvarande 1 205 heltidstjänster. Läs mer om timavlönade medarbetare under avsnittet *Anställning och arbetstid*.

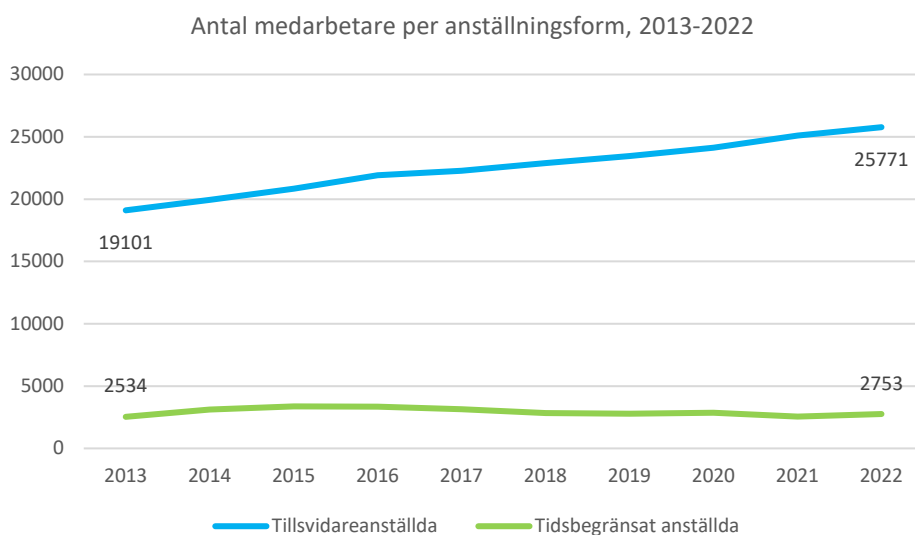


Malmö stad genomförde 2013 och 2017 två större omorganisationer då fackförvaltningar bildades. Ytterligare omorganisering skedde 2018 när fastighets- och gatukontoret bildade en ny förvaltning. Idag har Malmö stad 14 förvaltningar med alltifrån 12 till 6 746 medarbetare.



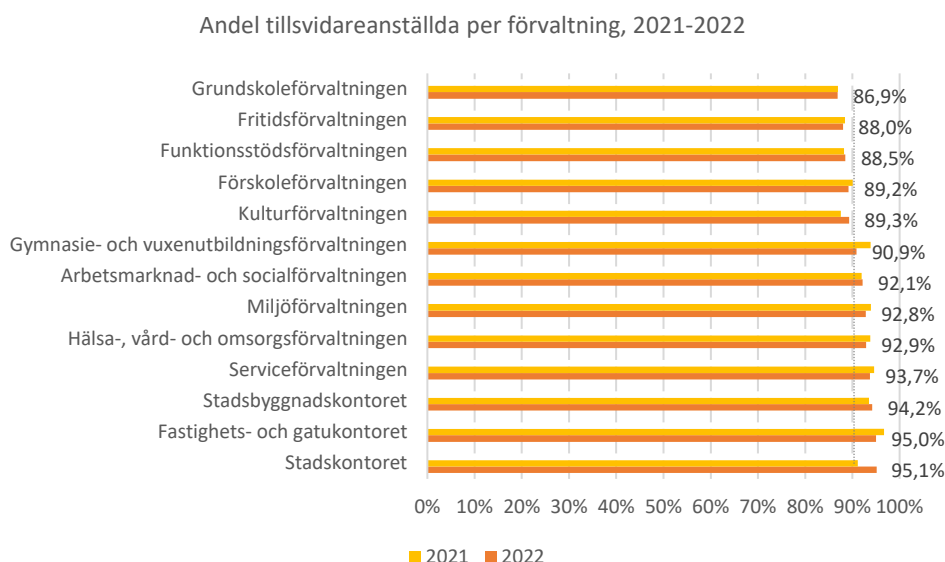
Anställningsformer

Av Malmö stad månadsavlönade var 90,3 % (25 771) tillsvidareanställda och 9,7 % (2 753) tidsbegränsat anställda, en ökning av de visstidsanställda med 0,5 procentenheter (210).



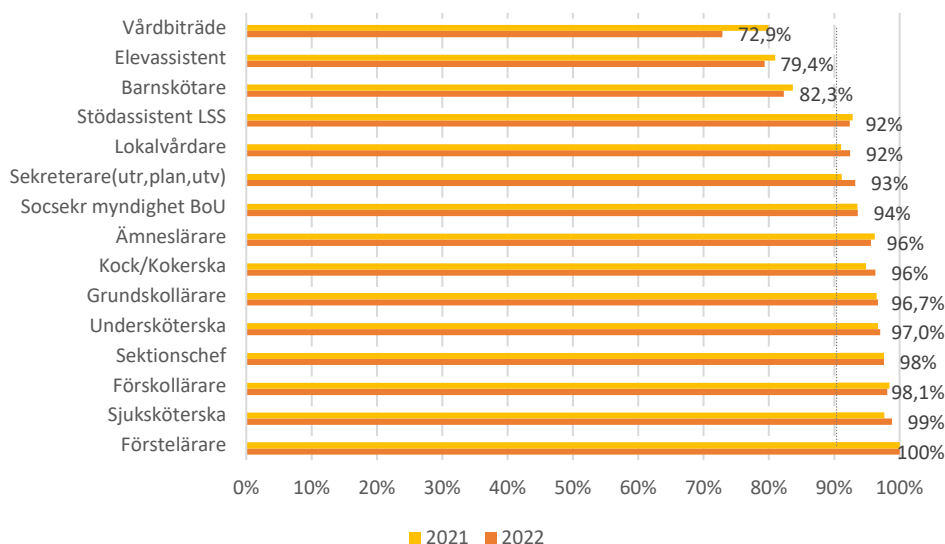
Andelen tillsvidareanställda kvinnor var 91,0 % (2021: 90,4 %) och andelen tillsvidareanställda män var 88,3 % 2021 (2021: 88,9 %).

Diagrammet nedan visar andelen tillsvidareanställda per förvaltning.



Diagrammet nedan visar andel tillsvidareanställda i de femton största yrkeskategorierna.

Andel tillsvidareanställda i de femton största yrkeskategorierna, 2021-2022



Yrkeskategorier

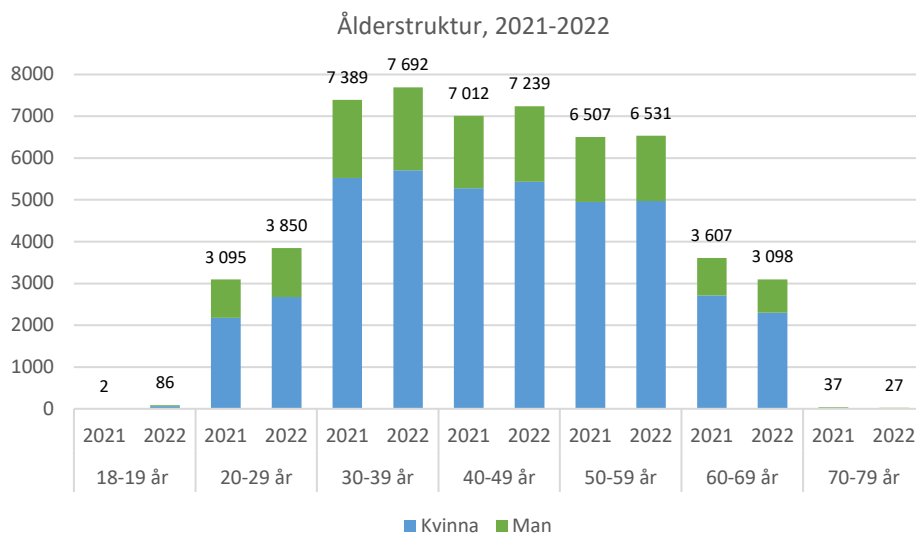
I Malmö stad finns 312 yrkeskategorier varav 142 har 10 anställda eller färre. Det pågår ett kontinuerligt arbete med att se över stadens befattningsbenämningar för att skapa tydlighet för medarbetaren, både i uppdraget och vid rekrytering, men också för att underlätta arbetet med lönebildning vid till exempel lönekartläggning och löneanalys.

Den 31 december 2022 arbetade 57 % av medarbetarna inom någon av de femton största yrkeskategorierna i Malmö stad.

15 största yrkeskategorierna 2022	Antal anställda	Förändring	Andel kvinnor	Andel män
Undersköterska	2 847	32	85%	15%
Barnskötare	2 418	67	94%	6%
Grundskollärare	2 017	102	73%	27%
Vårdbiträde	1 292	136	61%	39%
Förskollärare	1 400	-41	93%	7%
Elevassistent	1 198	42	64%	36%
Stödassistent LSS	1 030	7	71%	29%
Sektionschef	629	37	74%	26%
Sekreterare(utr,plan,utv)	620	-15	78%	22%
Ämneslärare	499	27	52%	48%
Lokalvårdare	492	11	71%	29%
Kock/Kokerska	410	23	64%	36%
Förstelärare	388	-4	79%	21%
Socsekr myndighet BoU	372	4	93%	7%
Sjuksköterska	344	7	86%	14%

Åldersstruktur

Medelåldern för Malmö stads medarbetare var 43,5 år, vilket var 0,1 år lägre än året innan. Medelåldern för kvinnor var 43,7 år och för män 43,1 år



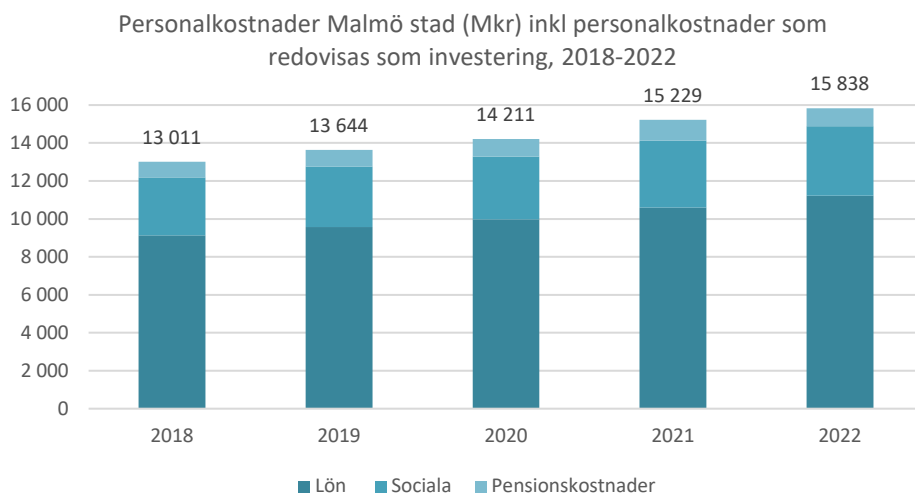
I jämförelse med 2021 har antalet medarbetare, oavsett kön, ökat i alla åldersgrupper med undantag för 60–69 år och 70–79 år vilket sammanfaller med åldern för pensionsavgångar. Antalet medarbetare i åldersgruppen 66–81 år har dock ökat de senaste åren. Läs mer om antalet medarbetare som är 66 år och äldre i avsnittet [Personalomsättning](#).

Den procentuella ökningen var störst inom åldersgruppen 20–29 år med 24 %.

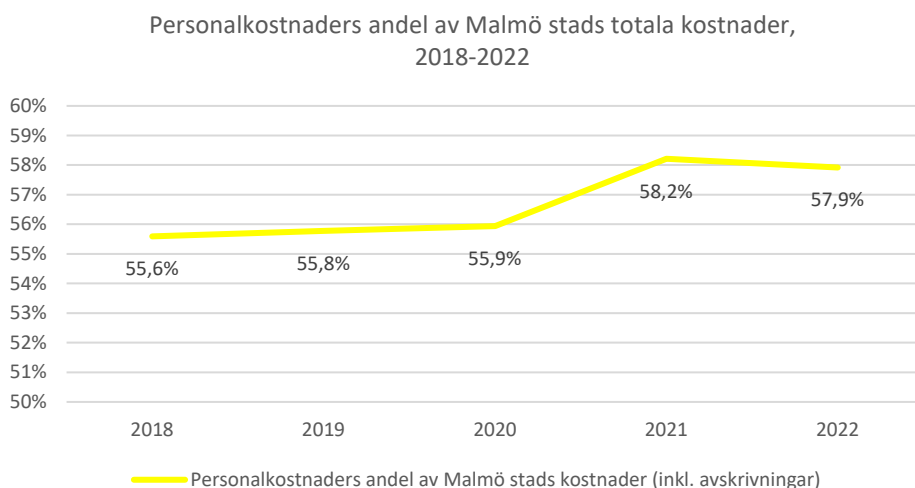
I juni 2019 beslutade riksdagen att ändra anställningsskyddet. Beslutet innebär att från och med 2020 har medarbetaren rätt att vara kvar i arbete till 68 års ålder och från 2023 till 69 års ålder.

Personalkostnader

Personalkostnaderna ökade under 2022 med 609 miljoner kronor jämfört med föregående år och uppgick till 15 838 miljoner kronor. Personalkostnaderna omfattar lön, sociala avgifter och pensionskostnader inklusive personalkostnader som redovisas som investering¹⁸. Personalkostnader som redovisas som investeringar utgör ca 0,5 % av de totala personalkostnaderna.



Personalkostnadernas andel av Malmö stads totala kostnader (inklusive avskrivningar) har ökat succesivt sedan 2012 men minskade något under 2022 och uppgår till 57,9 %.



¹⁸ Från och med 2022 har en ny modell för tidredovisning av personalkostnader införts. Modellen innebär att personalkostnader som tidrapporteras för att tillföras investeringsprojekt nettoredovisas i kommunens resultaträkning. Korrigering har gjorts av uppgifter för tidigare år.

Chef och ledarskap

Chefsförsörjning

Chefsförsörjning är att säkerställa rätt kompetens hos chefer i Malmö stad för att klara uppdraget och nå verksamhetens mål. Det innebär att ta tillvara och stimulera intresset för ledarskap, kvalitetssäkra chefsrekryteringen, introducera, utveckla och motivera chefer för ett hållbart och gott ledarskap. Under 2022 genomfördes ett antal kommunövergripande aktiviteter för att främja chefsförsörjningen, bland annat utvecklingsprogrammen *Framtida ledare* och *Att leda genom andra chefer*, *The Human Element*, *introduktion för nya chefer*, *mentorskap*, *chefsgrupper* samt en *ledarskapsdag*.

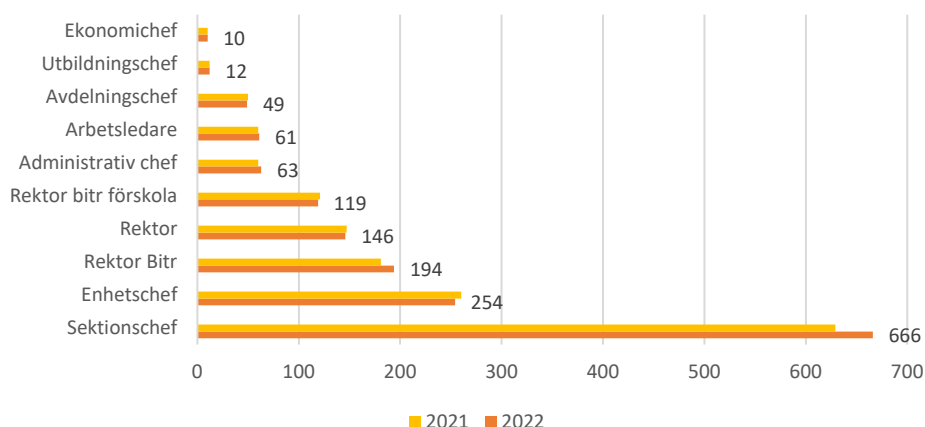
För att ytterligare säkerställa chefsförsörjningen har ett flertal områden identifierats att arbeta vidare med, bland annat: tydliggörande av chefsuppdraget, analys av chefers förutsättningar när det gäller antal medarbetare, beskrivning/utveckling av rekryteringsprocessen och utveckling av mångfaldsarbetet samt utveckling av den interna chefsförsörjningen för att öka intresset för chefsrollen. Vidare har det genomförts ledarutvecklingsinsatser på respektive förvaltning i olika omfattning.

Chefer i Malmö stad

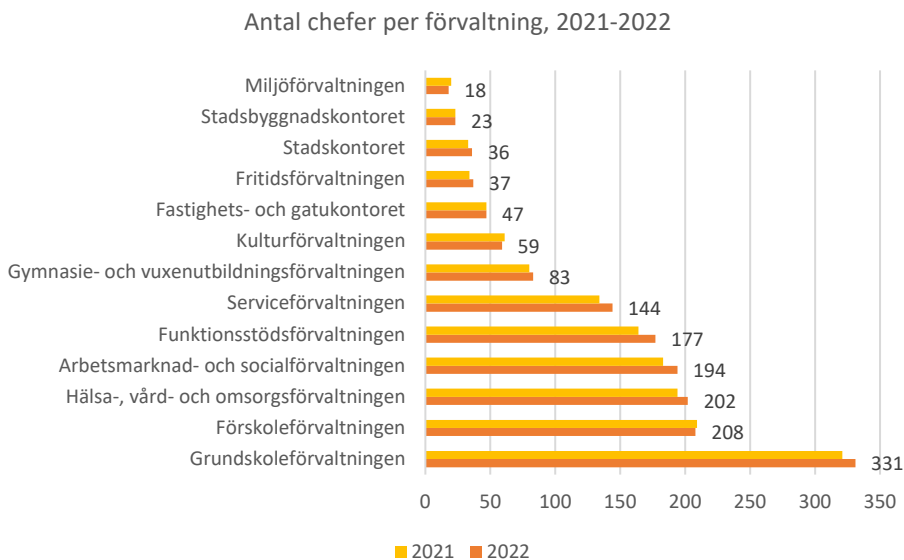
Den 31 december 2022 hade Malmö stad totalt 1 558 chefer (2021: 1 502). Av samtliga chefer var 1 259 första linjens chefer (2021: 1 199) och 285 högre chefer/mellanchefer (2021: 291). Med första linjens chef avses chef för medarbetare och med högre chefer/mellanchefer avses chef för andra chefer.

Sektionschef är den största chefsyrkeskategorin (666 chefer) följt av enhetschef (254 chefer) och biträdande rektor (146 chefer).

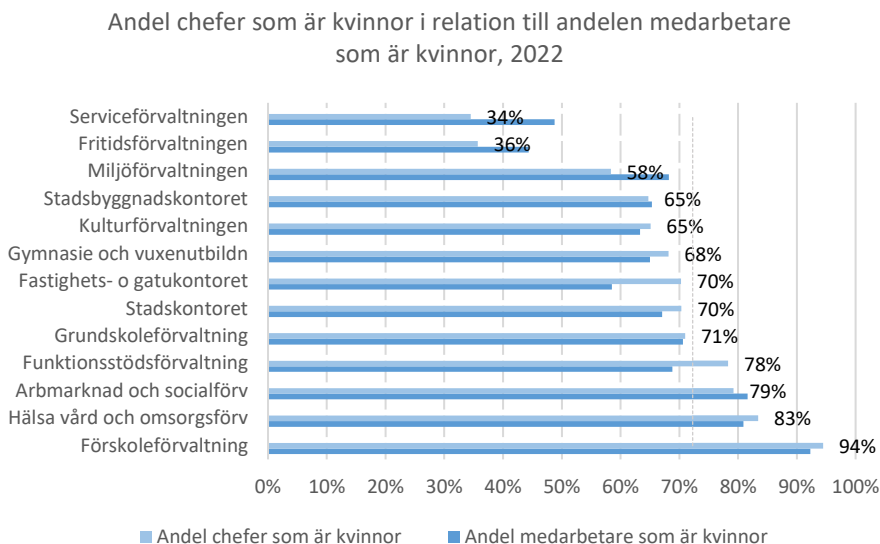
Tio största chefskategorierna, 2021-2022



Diagrammet nedan visar antal chefer per förvaltning.

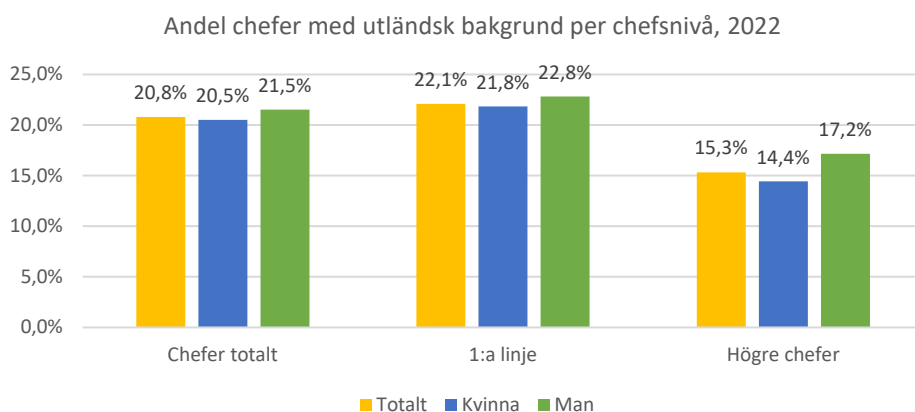


Av Malmö stads chefer var 72,3 % kvinnor (2021: 71,4 %) jämfört med Malmö stads medarbetare där 74,2 % var kvinnor. Läs mer under *Jämställdhet*. Skillnaden i andelen chefer som är kvinnor i relation till andelen medarbetare som är kvinnor var störst på serviceförvaltningen (-14 %), fastighets- och gatukontoret (12 %) och miljöförvaltningen (-10 %).



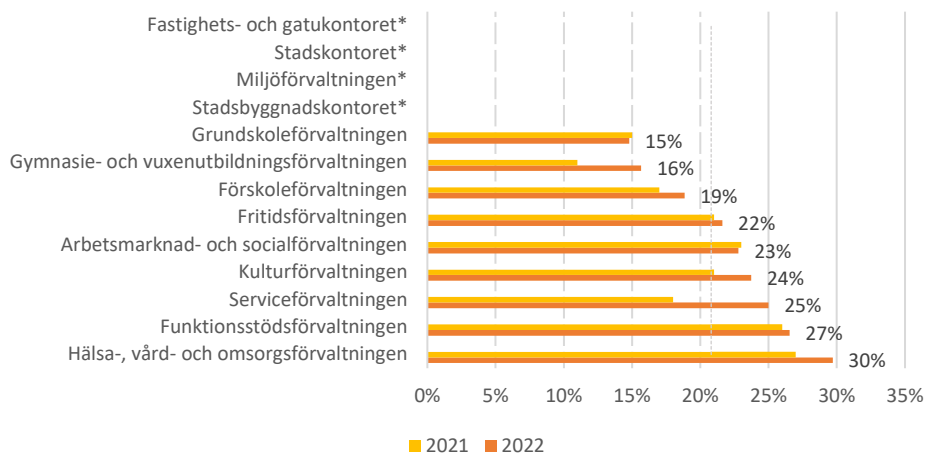
Chefer med utländsk bakgrund

Den 31 december 2022 hade 20,8 % av Malmö stads chefer utländsk bakgrund (2021: 18,8 %). Under perioden 2012 till 2022 har andelen chefer med utländsk bakgrund ökat från 13,0 % till 20,8 %.



Andelen första linjens chefer med utländsk bakgrund ökade med 2 % under 2022. Första linjens chefer har utländsk bakgrund i högre utsträckning än högre chefer. Fler män än kvinnor som är chefer har utländsk bakgrund.

Andel chefer med utländsk bakgrund per förvaltning, 2021-2022

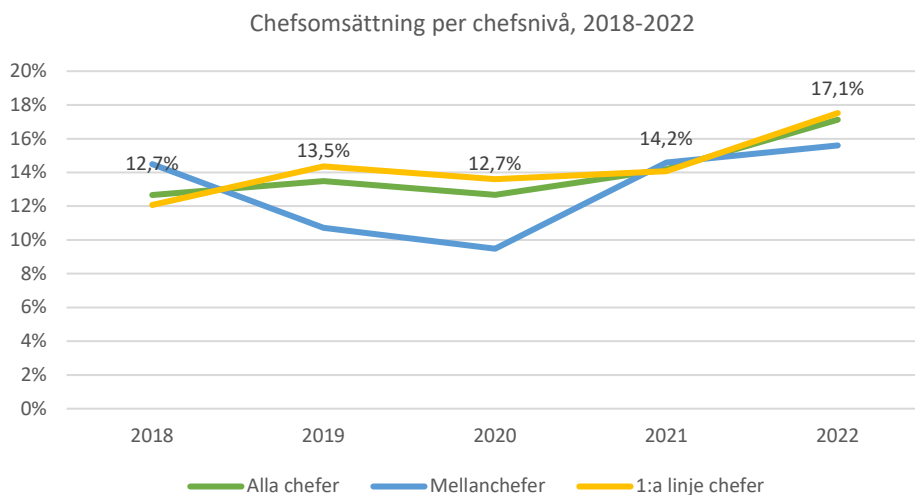


*Uppgifter saknas på grund av integritetsskäl

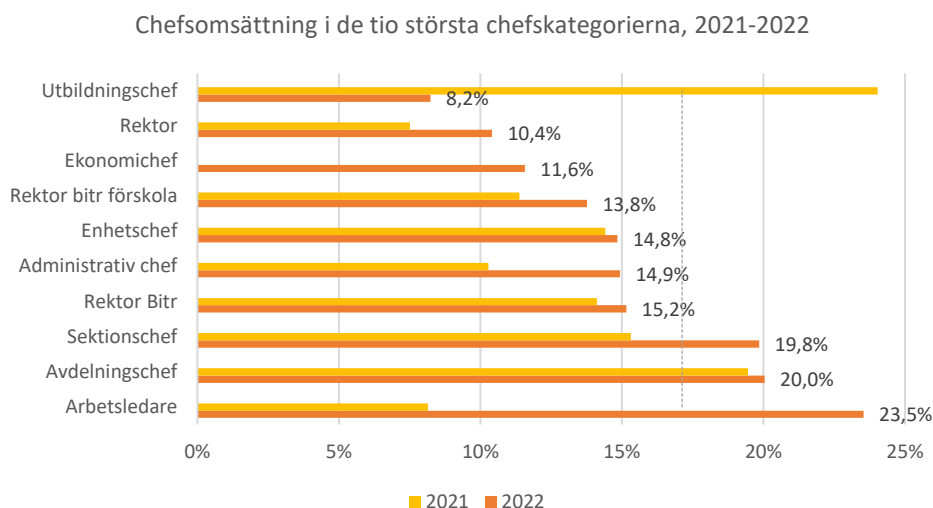
De tre förvaltningar som har högst andel chefer med utländsk bakgrund är hälsa-, vård-, och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen och serviceförvaltningen. De förvaltningar där andelen chefer med utländsk bakgrund ökat mellan år 2021 och 2022 är främst serviceförvaltningen (7 procentenheter) och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen (5 procentenheter).

Chefsomsättning

Med chefsomsättning avses både antalet chefer som avslutade sin anställning i Malmö stad, inklusive pensionsavgångar (organisatorisk omsättning) och de chefer som är kvar i organisationen men inte i rollen som chef i förhållande till medelantalet chefer.



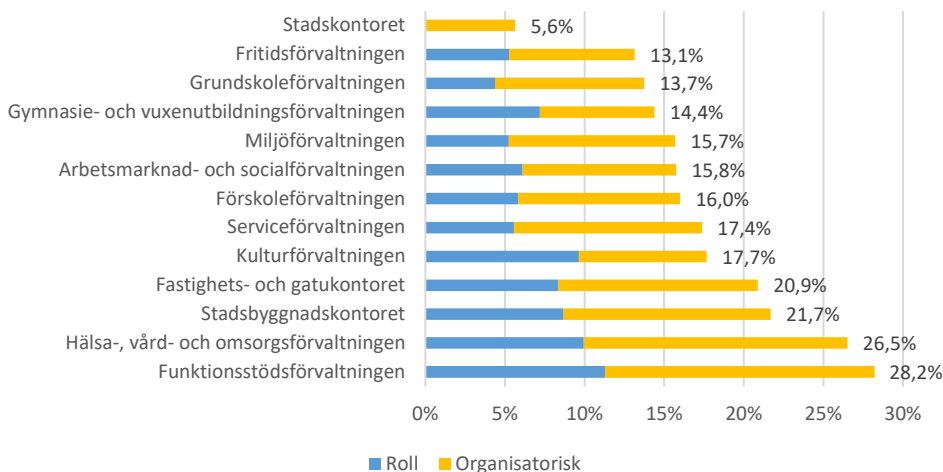
Chefsomsättningen 2022 bland alla chefer var 17,1 %, för högre chefer/mellanchefer 15,6 % och för första linjens chefer 17,5 %. Chefsomsättningen bland kvinnor var 17,4% (2021: 14,4 %) och bland män 16,4 % (2021: 13,6 %).



Sektionscheferna, som utgör en stor andel av stadens chefer, har en omsättning på 19,8 %. Under året har 124 sektionschefer nyanställts och 127 sektionschefer har slutat under 2022.

Nedan visas chefsomsättning i förvaltningarna uppdelat på roll och organisatorisk omsättning.

Chefsomsättning uppdelat på roll och organisatorisk omsättning, 2022

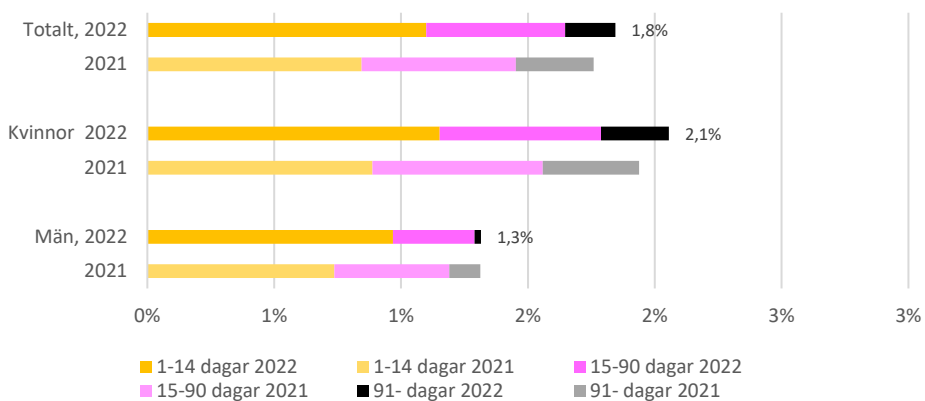


De förvaltningarna med störst omsättning av chefer är funktionsstödsförvaltningen, hälsa-, vård-, och omsorgsförvaltningen och stadsbyggnadskontoret. Funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård-, och omsorgsförvaltningen har en stor andel sektionschefer där rörligheten är stor.

Sjukfrånvaro för chefer

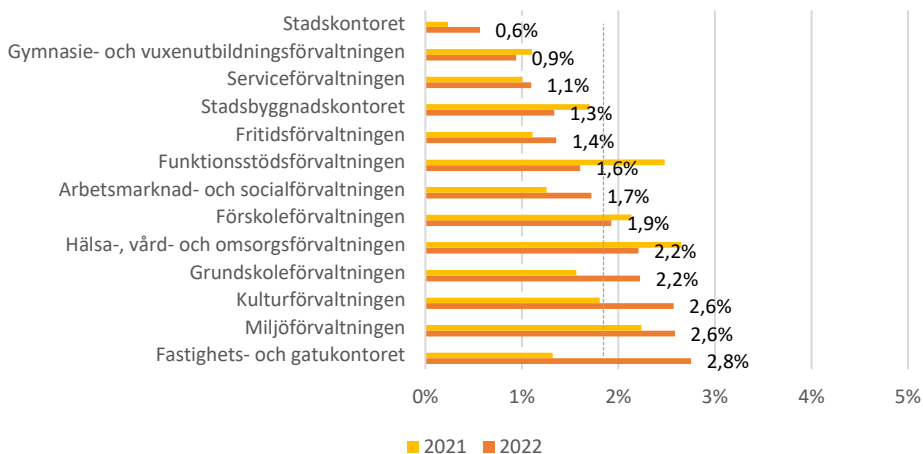
Sjukfrånvaron för chefer 2022 motsvarande 1,8 % vilket var samma nivå som 2021. Bland kvinnor var sjukfrånvaron 2,1 % vilket är en ökning med 0,1 procentenhet. Bland män var sjukfrånvaron 1,3 % vilket är oförändrat jämfört med föregående år. Jämfört med Malmö stads medarbetare (7,2 %) så har chefer en låg sjukfrånvaro. Läs mer om sjukfrånvaron i avsnittet [Sjukfrånvaro](#).

Sjukfrånvarovolym i intervall om antal dagar för chefer, 2021-2022



Sjukfrånvaron bland högre chefer/mellanchefer var 1,2 % vilket var en minskning med 0,2 procentenheter (2021: 1,4 %). Den totala sjukfrånvaron bland första linjens chefer minskade till 2,0 % (2021: 1,9 %), en ökning med 0,1 procentenheter.

Sjukfrånvaro för chefer per förvaltning, 2021-2022



Chefstäthet

I SKR:s rapport *Chefer i välfärden*¹⁹ anges det att det bör finnas ett rimligt antal medarbetare per chef för att utöva ett framgångsrikt ledarskap och ha goda arbetsförhållanden. I rapporten beskrivs att lämpligt antal medarbetare beror på chefens uppdrag, verksamhetens art, om verksamheten är geografiskt utspridd, med mera.

Större antal medarbetare är lämpligt när exempelvis:

- Chefen har få andra uppgifter vid sidan av att leda medarbetarna
- Chefen har enkla arbetsuppgifter
- Medarbetarna har rutinartade eller liknande arbetsuppgifter
- Organisationen är stabil
- Verksamheten är geografiskt samlad
- Massproduktion
- Chefen ansvarar för en homogen grupp av medarbetare

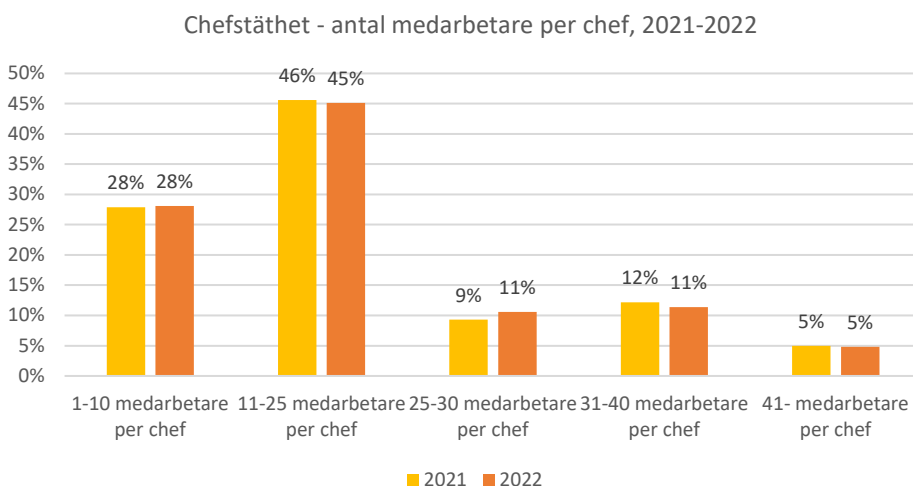
Mindre antal medarbetare är lämpligt när exempelvis:

- Chefen har många olika arbetsuppgifter vid sidan av att leda medarbetarna
- Chefen har komplexa arbetsuppgifter
- Medarbetarna har komplexa eller föränderliga arbetsuppgifter
- Det finns behov av att noga följa, samordna eller övervaka arbetet
- Verksamheten är geografiskt utspridd

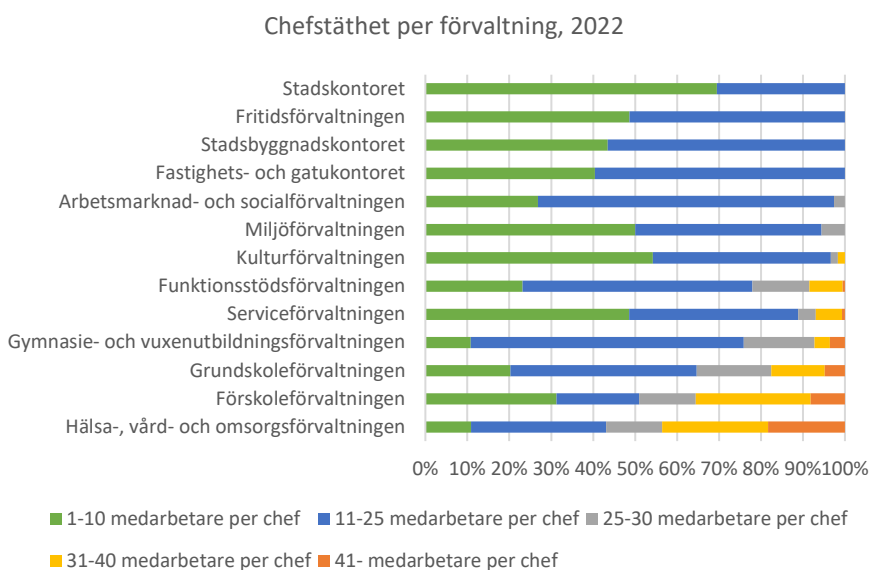
¹⁹ [Chefer i välfärden \(skr.se\)](https://www.skr.se/rapporter/chefer-i-velfarden)

- Organisationen är föränderlig
- Produktionen sker styckvis eller i små serier

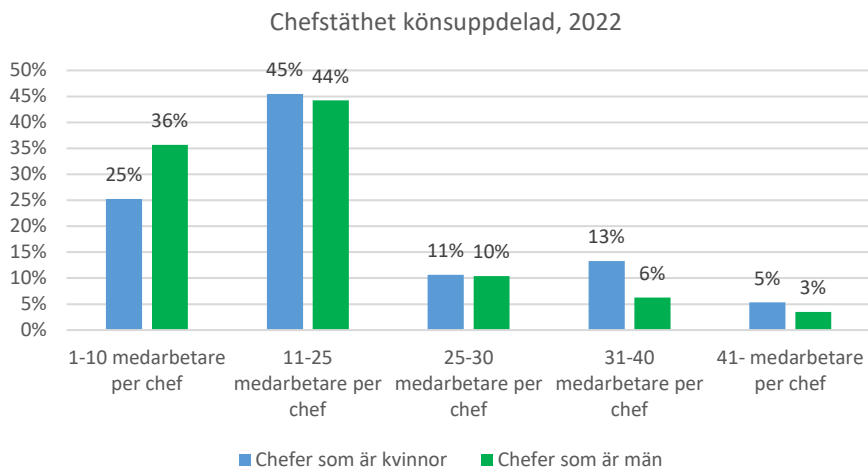
Under 2022 var den genomsnittliga chefstätheten i Malmö stad 19 medarbetare per chef (2021: 19 medarbetare). Se även avsnittet Hälsa och arbetsmiljö.



Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen var den förvaltning som hade högst andel chefer (57 %) med 26 medarbetare eller fler (2021: 51 %). I förskoleförvaltningen hade 49 % av cheferna 26 medarbetare eller fler (2021: 47 %). Andelen chefer på grundskoleförvaltningen med 26 medarbetare eller fler var 35 % (2021: 34 %). Fyra (2021: 5 förvaltningar) förvaltningar har inga chefer med fler än 26 medarbetare/chef. Dessa är stadskontoret, fritidsförvaltningen, stadsbyggnadskontoret samt fastighets- och gatukontoret.



Chefer som är kvinnor hade i genomsnitt 20 medarbetare (2021: 20) medan chefer som är män hade i genomsnitt 16 medarbetare (2021: 16)



Sammanfattning

Ett gott ledarskap är en viktig del för en bra arbetsmiljö, trivsel och en välfungerande organisation. Förutsättningarna för chefer är avgörande för hela organisationen utveckling. Forskning²⁰ visar att organisationer med låg sjukfrånvaro bland annat kännetecknas av ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap och det är därför viktigt att cheferna har rätt förutsättningar att utöva ett sådant ledarskap. Ett gott ledarskap är också avgörande för att skapa motivation, innovation, mening och tydlighet så att verksamheten levererar en god service till malmöbon.

Under året har antalet chefer i Malmö stad ökat med ca 60. I genomsnitt har varje chef 19 medarbetare men det varierar mellan förvaltning och chefskategori. Sjukfrånvaron bland chefer är låg jämfört med Malmö stads medarbetare. Samtidigt är chefsomsättningen relativt hög. I den [Arliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet](#) lyfts att chefers arbetsmiljö och förutsättningar att utföra sitt arbete behöver utvecklas.

Andelen kvinnor som är chefer speglar i stor utsträckning andelen medarbetare som är kvinnor. Andelen chefer med utländsk bakgrund är dock lägre än andelen medarbetare och Malmöbor som har utländsk bakgrund. Enligt SKR:s rapport *Chefer i välfärden*²¹ har andelen kvinnor i chefsyrket ökat påtagligt de senaste tio åren medan andelen chefer med utländsk bakgrund har förändrats måttligt under samma period vilket i stor utsträckning överensstämmer med utvecklingen i Malmö stad.

²⁰ [Friskfaktorstarten - Suntarbetsliv](#)

²¹ [Chefer i välfärden \(skr.se\)](#)

Resultat medarbetarenkät 2022

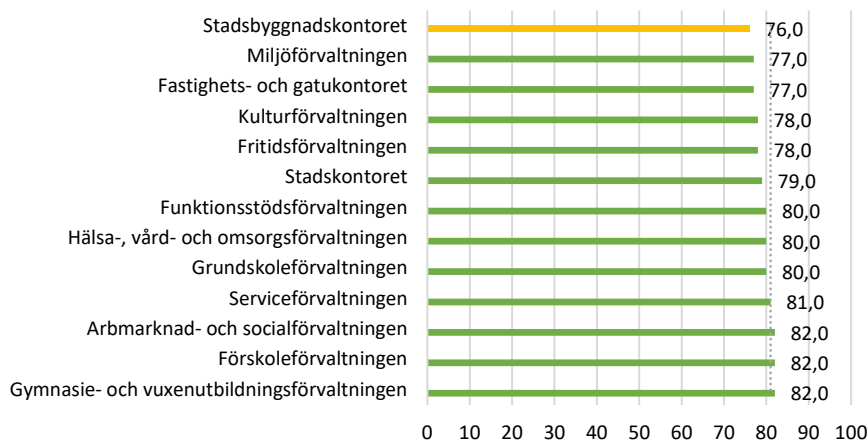
Under 2022 genomförde Malmö stad en medarbetarenkät med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME), en modell som mäter medarbetarnas engagemang i verksamheten, chefernas förmåga att tillvarata och öka engagemanget samt styrningen av organisationen. Modellen ger indexvärden och möjliggör jämförelse inom organisationen och med andra organisationer.

Totalt fick 26 655 medarbetare möjlighet att svara på enkäten. Antalet svar som inkom var 22 012 vilket gav en svarsfrekvens på 83 % (2021: 82 %). Resultatet och analysen bestod av tre delindex, (motivation, ledarskap och styrning) som tillsammans skapade ett totalindex (HME total). Delindex *motivation* är det index som har tydligast påverkan på medarbetarengagemangets nivå. Delindex *ledarskap* avser att utvärdera de närmaste chefernas förmåga att ge förutsättningar för ett starkt och hållbart medarbetarengagemang i verksamheten. Delindex *styrning* syftar till att utvärdera om verksamhetsstyrningen är sådan att den ger förutsättningar för att bidra till ett hållbart medarbetarengagemang i verksamheten. Teoretiskt kan resultaten på de olika områdena sträcka sig från 0 till 100. Malmö stads totalindex för 2022 var 81 (2021: 80) vilket är en ökning jämfört med tidigare år. Varje förvaltning och arbetsplats arbetar med sina resultat ner på arbetsplatsnivå.

Resultat medarbetarenkät Malmö stad			
	2020	2021	2022
HME totalt	79	80	81
Delindex - motivation	79	79	79
Delindex - ledarskap	80	80	81
Delindex - styrning	79	80	81

Nedan redovisas HME totalt per förvaltning i Malmö stad.

HME Total per förvaltning, 2022



För 2021 var totalindex (HME Total) för Stockholm stad 80, för Göteborgs stad 78 och för Sveriges kommuner i genomsnitt 80.

Resor i tjänsten

Malmö stad har sedan februari 2021 en ny gemensam *Mötes- och resepolicy* som gäller för alla anställda inom kommunen. Policyn tydliggör medarbetares, chefers och nämnders ansvar vid resor i tjänsten. Uppföljning av tjänsteresor görs årligen och redovisas i år i *Personalredovisningen*. Inom ramen för uppdraget från kommunfullmäktige att arbeta fram den nya *Mötes- och resepolicy*n beslutades att Malmö stad ska genomföra en intern resvaneundersökning.

Resvaneundersökning

Under april 2022 genomfördes en resvaneundersökning bland alla månadsavlönade medarbetare i Malmö stad. Undersökningen innehöll frågor om resor i tjänst, om arbetspendling, om huruvida mötes- och resepolicyn var känd liksom om förekomsten av digitala möten.

Syftet med undersökningen är att få en djupare förståelse för hur medarbetare i Malmö stad reser i tjänsten men också till exempel hur de tar sig till och från sitt arbete. Data om medarbetares resvanor är ett viktigt underlag i arbetet med att utforma och prioritera insatser för att öka andelen klimatsmarta tjänsteresor och resfria möten.

Resultatet är publicerat i en rapport som ger ett bra underlag att arbeta vidare utifrån, framför allt på förvaltningsnivå, och som bör kopplas till stadens nettonollarbete²². En handlingsplan och uppföljningsapplikation *Koll Resvaneundersökning Malmö stad* är framtagna som stöd i det fortsatta arbetet.

Resultat – Möten och resor i tjänst

Undersökningen visar att antalet resor i tjänst under en vecka är 47 823. Av dessa görs mer än 90 % inom Malmö stad, endast 4 410 resor sker utanför Malmö. En dryg tredjedel av medarbetarna reser inte alls inom ramen för sin tjänst.

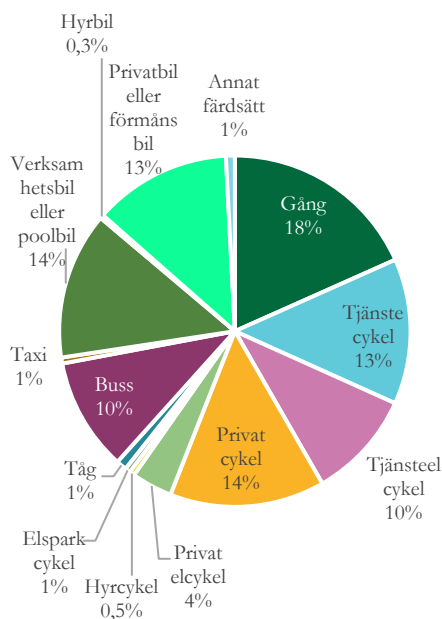
Merparten av förflyttningarna inom Malmö sker med hjälp av cykel (40 %) eller till fots (18 %). Däremot sker nästan hälften av resorna utanför Malmö med bil i någon form (46 %), endast 29 % av resorna sker med kollektiva färdmedel som buss och tåg.

En av tre medarbetare *som gör tjänsteresor* känner inte till mötes- och resepolicyn och omkring en fjärdedel av samtliga medarbetare har någon gång under året använt sin privatbil i tjänsten. När det gäller digitala möten svarar 10 % att ändrade arbetsrutiner och bättre utrustning skulle möjliggöra fler sådana möten. En dryg femtedel har inte alls möjlighet att ha digitala möten.

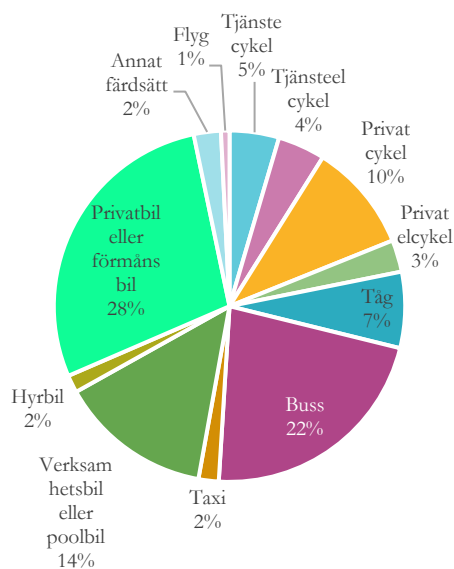
²² *Nettonollutsläpp för Malmö stads organisation* är ett av de prioriterade områdena i [Klimatomställning Malmö](#). Att arbeta mot nettonollutsläpp innebär att mäta och minimera växthusgasutsläpp, de utsläpp som ändå kvarstår kompenseras. På så vis blir de totala utsläppen "noll".

I diagrammen nedan redovisas svaren på frågan: *Om du hade möten eller ärenden i Malmö/ utanför Malmö under förra veckan, till hur många möten eller ärenden reste du med följande färdssätt?*

Tjänsteresor inom Malmö 2022



Tjänsteresor utanför Malmö 2022

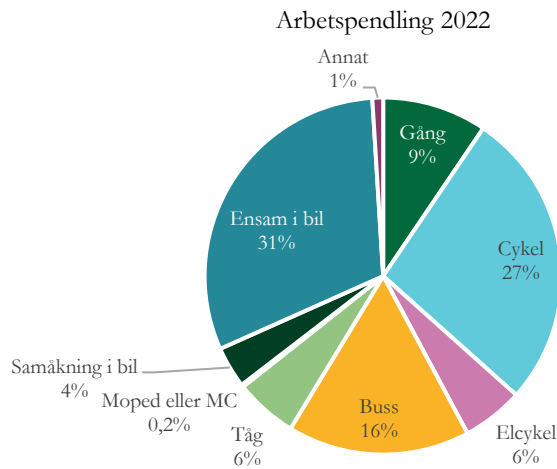


Resultat - Arbetspendling

Nästan hälften av medarbetarna har mindre än fem km till sin arbetsplats, snittet är en dryg mil. Drygt en tredjedel reser till arbetet med bil, en fjärdedel med kollektivtrafik medan drygt 40 % tar sig till arbetet till fots eller cyklar. Tillsammans ger medarbetarnas arbetspendling upphov till utsläpp av 11 000 ton koldioxid årligen – 2,5 % kommer från kollektivtrafik, resten är bilresor²³.

I diagrammen nedan redovisas svaren på frågan: *Hur reste du till din huvudsakliga arbetsplats idag eller senaste dagen du arbetade? Välj det färdmedel som stod för den längsta delen av sträckan.*

²³ Rapport Resvanor bland Malmö stads medarbetare april 2022, Trivector Traffic

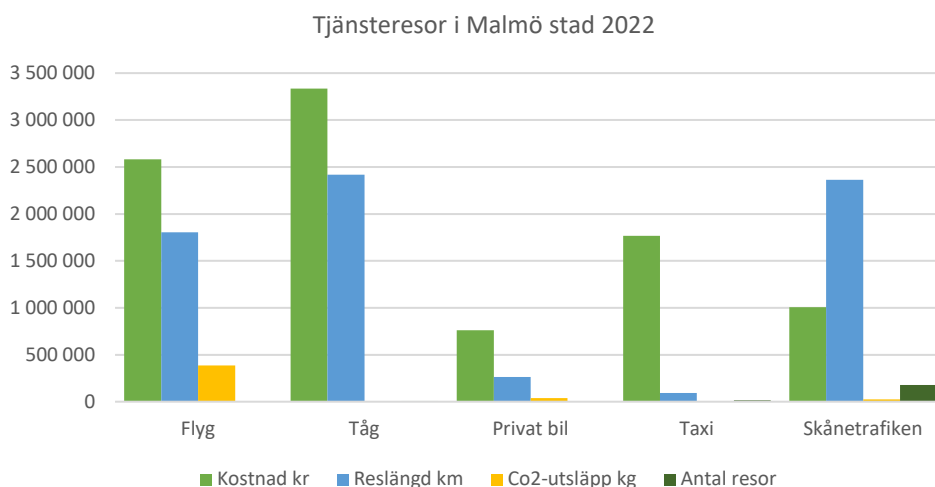


Tjänsteresor

Som en del i arbetet med Malmö stads *Mötes- och resepolicy* följs medarbetarnas tjänsteresor upp årligen. Uppgifterna för flyg och tåg lämnas av Malmö stads resebyråleverantör BIG Travel, uppgifter avseende kollektivtrafik lämnas av Skånetrafiken, användning av privat bil i tjänst utgår från inlämnade reseräkningar i HR-systemet och uppgifter om tjänsteresor med taxi lämnas av kommundienstjänster på serviceförvaltningen.

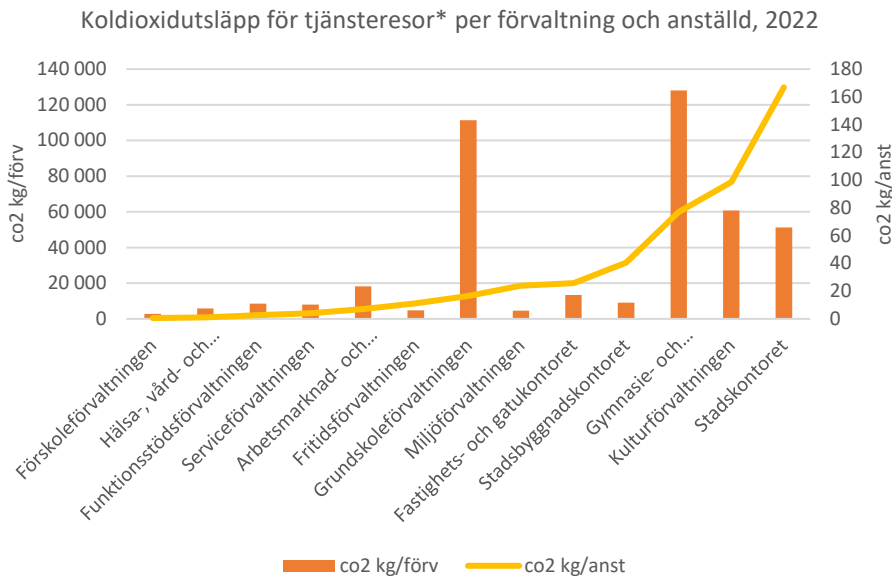
Transportmedel

Resande i tjänst i Malmö stad minskade avsevärt under pandemiåren 2020 och 2021 för att under 2022 åter ha ökat, dock inte tillbaka till 2019 års nivå. Kostnaderna för Malmö stads tjänsteresor år 2022 var närmare 9,5 mkr vilket är mer än en fördubbling jämfört med 2021 men långt ifrån de 22 mkr som lades på tjänsteresor år 2019. Av 2022 års kostnader står taxiresor för 19 % vilket är en halvering jämfört med 2021.



Koldioxidutsläpp

Resor med Skånetrafiken står för ungefär samma andel som tåg när det gäller reslängd. Antalet resor under 2022 var närmare 177 000 vilket är en ökning med 100 000 resor jämfört med 2021.



exklusive Skånetrafiken

*

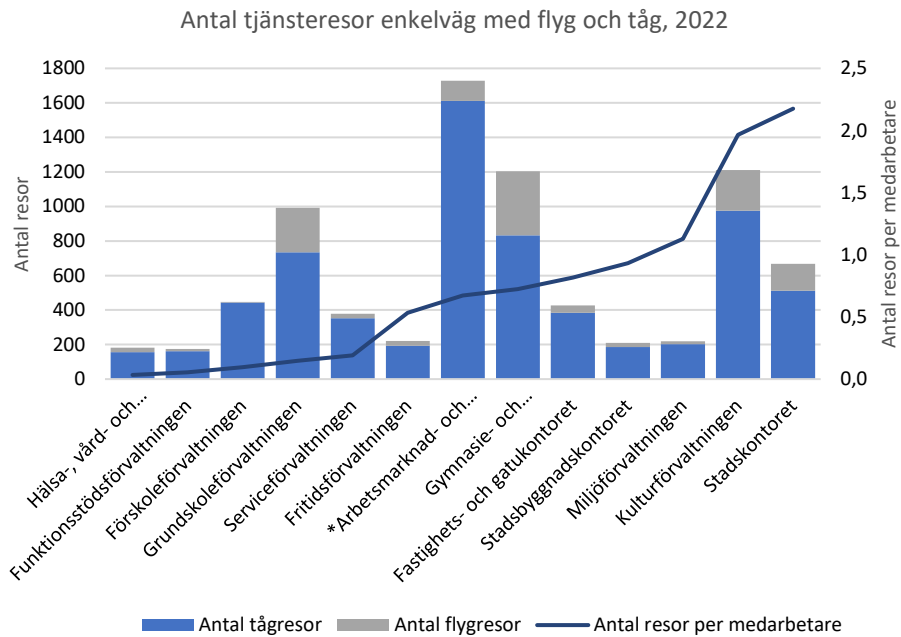
Koldioxidutsläpp från tjänsteresorna var 454 ton²⁴ (inklusive Skånetrafiken) jämfört med 111 ton år 2021 (942 ton 2019). Körning med privat bil i tjänst står för 8 % av utsläppen och flygresor för 85 %. Högst koldioxidutsläpp avseende tjänsteresor *per förvaltning* står gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen och grundskoleförvaltningen för, medan när det gäller co2-utsläpp fördelat *per medarbetare* står stadskontoret och kulturförvaltningen för de högsta värdena, 166 respektive 98 kg/medarbetare. Uppgift från Skånetrafiken om co2 per förvaltning saknas.

Tjänsteresor med flyg och tåg

Tåg står för den största andelen när det gäller reslängd, antal tågresor är drygt 6 800 (2019: 11 100 resor). Antalet flygresor är cirka 1 300, en ökning jämfört med 260 resor år 2021 men en minskning jämfört med 2019 (4 000 resor).

Omkring 20% av flygresorna 2022 avsåg resor till/från Stockholm.

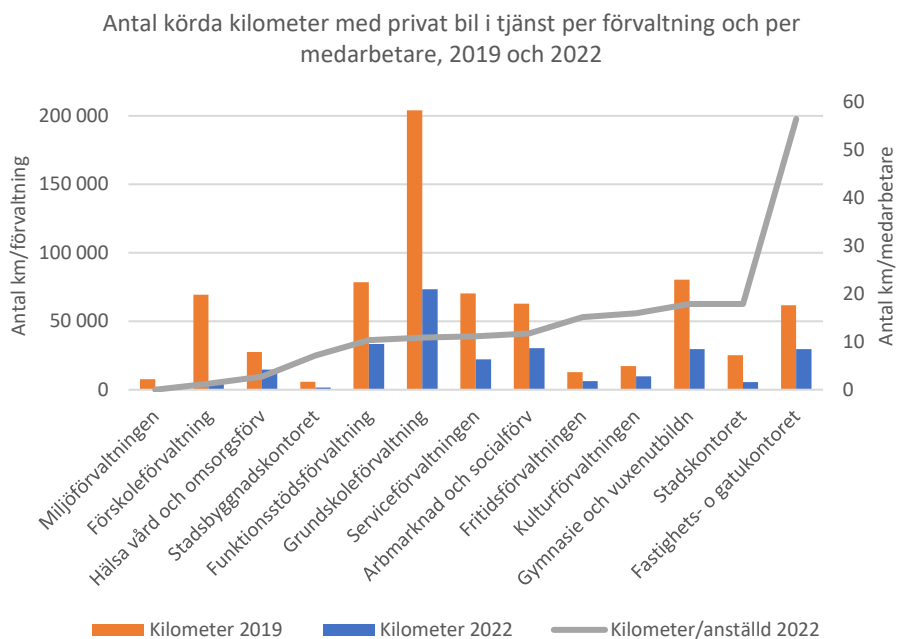
²⁴ Co2-utsläpp beräknas med olika emissionsfaktorer för olika färdmedel och när det gäller flyg är det olika faktorer beroende på om det är kort- eller långdistansflygningar. Beräkningar för flyg och tåg lämnas av resebyråleverantören, beräkning för kollektivtrafiken tas fram av Skånetrafiken (på Malmö stad-nivå) medan faktorerna för taxi och privat bil tas fram årligen av miljöförvaltningen. För respektive färdmedel beräknas utsläpp med faktor multiplicerat med antal resta km per förvaltning och även per förvaltning delat på antal medarbetare.



* inklusive klientresor och överförmyndarnämnden

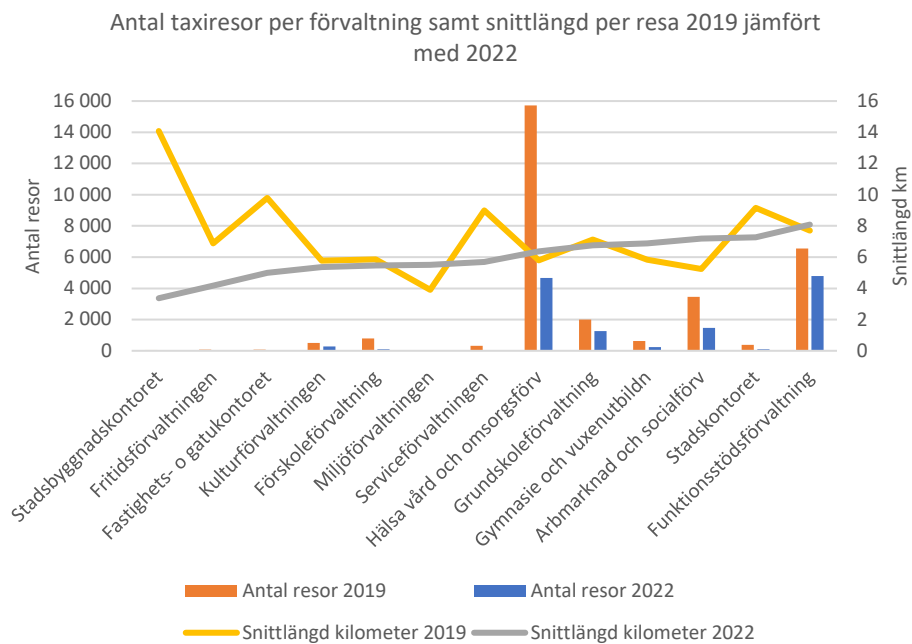
Tjänsteresor med privat bil

Körning med privat bil i tjänst har minskat avsevärt sedan 2019. Grundskoleförvaltningen är den förvaltning som har minskat användningen av privat bil i tjänst mest.



Tjänsteresor med privat bil

Antalet taxiresor i Malmö stad ligger på ungefär samma nivå som 2021, med viss ökning på några förvaltningar. Jämfört med 2019 har antalet taxiresor minskat. Snittlängden på resorna 2022 har ökat jämfört med 2021 men minskat jämfört med 2019. Snittlängden ligger på några förvaltningar under 5 km.



Bilaga – lönestatistik för Malmö stad 2022


Lönestatistik indelad efter befattningsbenämning och kön för månadsavlönade. Vissa benämningar är anpassade utifrån specifika förhållanden i Malmö stad. Förekommande deltidslöner är uppräknade till heltid. Underlaget omfattar benämningar med fler än tio medarbetare. Medel- och medianlön redovisas för minst två medarbetare och percentiler för minst tio medarbetare.


Medianlön innebär att 50 % av medarbetarna i gruppen har lägre eller samma lön som medianen.

10:e percentilen innebär att 10 % av medarbetarna i gruppen har lägre eller samma lön som percentilen.

90:e percentilen innebär att 90 % av medarbetarna i gruppen har lägre eller samma lön som percentilen.

Kv. lön i % av män innebär kvinnornas lön i procent av männens lön.

Kvinnligt dominerade yrken (mer än 60 %) 

Manligt dominerade yrken (mer än 60 %) 

Jämnt könsfördelade yrken 

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Administrativ assistent	Totalt	84,0	44	30 542	100,7	27 500	30 000	34 000
	Kvinna	70,0	46	30 741		27 800	30 525	34 040
	Man	14,0	35	29 546		27 430	29 675	32 090
Administrativ chef	Totalt	65,0	47	45 392	99,4	42 120	45 250	48 680
	Kvinna	46,0	46	45 104		42 150	45 250	48 000
	Man	19,0	49	46 089		42 400	45 600	50 360
Administratör	Totalt	76,0	50	31 846	99,6	27 700	31 700	35 890
	Kvinna	64,0	50	31 709		27 500	31 325	35 894
	Man	12,0	48	32 580		29 438	32 850	34 412
Aktivitetsledare	Totalt	336,0	42	28 286	101,0	25 880	28 060	31 070
	Kvinna	230,0	43	28 569		26 000	28 385	31 603
	Man	106,0	39	27 670		25 270	27 500	30 420
Anläggningsarbetare	Totalt	58,0	42	30 048	98,3	28 370	29 500	32 000
	Kvinna	4,0	38	29 550				
	Man	54,0	42	30 085		28 500	29 550	32 000
Arbetsförman	Totalt	60,0	49	31 132	97,1	27 135	30 875	35 000
	Kvinna	12,0	49	30 233		26 690	30 200	32 800
	Man	48,0	48	31 357		27 815	30 925	35 030
Arbetsledare	Totalt	63,0	47	36 537	96,4	32 540	37 500	40 700
	Kvinna	16,0	44	35 225		32 450	34 900	38 800
	Man	47,0	48	36 984		32 620	37 950	41 000
Arbetsmarknadssekreterare	Totalt	237,0	44	34 965	100,2	32 300	35 000	37 490
	Kvinna	188,0	44	35 019		32 500	35 000	37 460
	Man	49,0	47	34 759		32 080	35 000	37 470
Arbets terapeut	Totalt	161,0	42	35 750	100,3	32 500	35 700	39 300
	Kvinna	148,0	42	35 860		32 585	35 750	39 330

	Man	13,0	39	34 491		32 260	34 700	36 240
Arkivarie	Totalt	25,0	44	35 893	102,0	32 190	35 500	39 150
	Kvinna	17,0	43	36 624		33 800	36 700	39 100
	Man	8,0	47	34 341				
Arkivassistent	Totalt	12,0	53	28 583	98,2	26 200	27 675	32 190
	Kvinna	8,0	55	28 081				
	Man	4,0	50	29 588				
Assistent	Totalt	300,0	48	29 726	100,5	26 345	29 600	33 355
	Kvinna	252,0	48	29 882		26 520	29 800	33 395
	Man	48,0	45	28 905		24 350	29 000	33 287
Avdelningschef	Totalt	54,0	52	71 528	99,3	64 300	70 650	77 440
	Kvinna	35,0	51	71 000		65 400	71 000	75 880
	Man	19,0	52	72 500		63 720	70 600	87 520
Badvård	Totalt	62,0	30	24 992	100,6	22 520	24 500	27 915
	Kvinna	30,0	29	25 134		22 970	25 000	27 665
	Man	32,0	31	24 859		22 500	24 500	27 830
Barnskötare	Totalt	2 484,0	41	25 418	100,1	22 479	25 160	28 814
	Kvinna	2 346,0	41	25 431		22 500	25 180	28 835
	Man	138,0	37	25 200		22 200	24 825	28 545
Behandlingsassistent	Totalt	107,0	42	30 505	101,1	27 788	29 500	36 080
	Kvinna	58,0	41	30 841		27 888	29 700	36 020
	Man	49,0	42	30 100		27 445	29 000	33 900
Beredskapssamordnare	Totalt	12,0	38	41 942	97,1	36 600	41 500	46 850
	Kvinna	6,0	37	40 717				
	Man	6,0	40	43 167				
Bibliotekarie	Totalt	161,0	46	34 027	100,6	31 800	33 900	36 500
	Kvinna	125,0	47	34 239		32 000	34 225	36 680
	Man	36,0	42	33 292		31 450	33 200	35 000
Biblioteksassistent	Totalt	56,0	48	29 567	100,5	25 800	29 800	33 025
	Kvinna	37,0	49	29 728		25 840	29 950	33 020
	Man	19,0	45	29 254		26 690	29 450	32 900
Bilförare	Totalt	20,0	46	27 802	97,1	25 910	28 050	29 560
	Kvinna	1,0	52	27 000				
	Man	19,0	45	27 845		25 820	28 300	29 620
Biståndshandläggare	Totalt	181,0	35	33 919	100,1	31 000	33 700	38 200
	Kvinna	156,0	36	33 967		31 000	33 675	38 375
	Man	25,0	33	33 618		30 900	33 700	36 320
Boendepedagog	Totalt	86,0	46	30 052	100,3	27 915	29 970	32 370
	Kvinna	67,0	48	30 133		27 922	30 000	32 612
	Man	19,0	39	29 763		27 900	29 900	31 518
Bygglövsarkitekt	Totalt	13,0	50	43 342	99,1	40 300	44 050	46 200
	Kvinna	8,0	50	42 938				
	Man	5,0	49	43 990				
Byggnadsinspektör	Totalt	11,0	43	42 118	93,9	35 000	43 500	45 950
	Kvinna	4,0	33	39 563				
	Man	7,0	49	43 579				
Controller	Totalt	100,0	46	45 086	101,6	39 884	44 900	50 030
	Kvinna	63,0	47	45 804		39 940	46 100	50 620
	Man	37,0	43	43 863		39 896	43 300	49 160
Distriktssköterska	Totalt	58,0	51	43 980	99,8	41 425	44 000	47 206

	Kvinna	56,0	51	43 885		41 375	43 910	46 820
	Man	2,0	50	46 640				
Ekonom	Totalt	95,0	44	39 421	100,1	33 880	38 300	47 240
	Kvinna	71,0	44	39 477		33 650	38 900	47 400
	Man	24,0	46	39 256		34 470	37 850	45 750
Ekonomiassistent	Totalt	13,0	52	30 381	100,2	27 690	30 400	31 990
	Kvinna	12,0	52	30 429		27 595	30 675	31 995
	Man	1,0	50	29 800				
Ekonomichef	Totalt	10,0	54	67 495	101,7	64 810	67 300	71 400
	Kvinna	7,0	54	68 650				
	Man	3,0	54	64 800				
Elevassistent	Totalt	1 209,0	39	25 963	100,8	23 121	25 740	29 100
	Kvinna	783,0	41	26 164		23 398	26 000	29 500
	Man	426,0	36	25 591		23 000	25 325	28 533
Elevkoordinator	Totalt	89,0	37	33 858	99,3	30 580	34 000	36 920
	Kvinna	63,0	36	33 623		30 500	33 000	37 100
	Man	26,0	38	34 430		31 850	34 750	36 525
Elmontör	Totalt	26,0	42	34 500	-	30 000	35 000	39 050
	Man	26,0	42	34 500		30 000	35 000	39 050
Enhetschef	Totalt	282,0	50	56 774	100,2	51 000	56 500	62 700
	Kvinna	181,0	50	56 879		51 300	56 600	62 500
	Man	101,0	50	56 585		50 700	55 500	65 000
Exploateringsingenjör	Totalt	20,0	38	44 395	99,4	40 310	43 550	51 320
	Kvinna	13,0	37	44 131		41 260	43 000	50 020
	Man	7,0	40	44 886				
Familjeterapeut	Totalt	11,0	51	37 050	100,5	35 150	37 450	39 600
	Kvinna	10,0	51	37 240		35 350	37 450	39 600
	Man	1,0	55	35 150				
Fastighetsförvaltare	Totalt	31,0	43	39 513	100,6	36 900	39 700	42 650
	Kvinna	10,0	39	39 735		37 755	39 850	41 830
	Man	21,0	45	39 407		36 900	38 900	42 650
Fastighetsreparatör	Totalt	42,0	51	30 000	103,3	28 910	30 000	31 000
	Kvinna	2,0	46	31 000				
	Man	40,0	51	29 950		28 810	30 000	31 000
Fritidsassistent	Totalt	23,0	37	29 835	99,2	28 820	29 700	30 900
	Kvinna	17,0	35	29 596		28 680	29 480	30 700
	Man	6,0	43	30 513				
Fritidsledare	Totalt	188,0	38	28 306	99,6	26 000	27 990	30 962
	Kvinna	83,0	38	28 190		26 014	27 930	30 880
	Man	105,0	38	28 398		26 040	28 000	31 332
Fysioterapeut/Sjukgymnast	Totalt	131,0	42	35 851	99,9	32 700	35 900	39 300
	Kvinna	98,0	41	35 802		32 770	35 850	39 027
	Man	33,0	44	35 997		32 720	36 250	39 480
Färdtjänstman handikapptransport	Totalt	44,0	50	27 439	97,8	26 700	27 325	28 600
	Kvinna	6,0	51	26 833				
	Man	38,0	50	27 534		26 700	27 400	28 615
Förrådsarbetare	Totalt	27,0	47	27 206	99,4	24 080	27 300	29 660
	Kvinna	5,0	43	27 054				
	Man	22,0	47	27 240		23 970	27 310	29 495
Förskollärare	Totalt	1 350,0	44	35 819	100,1	32 100	35 500	40 000

	Kvinna	1 252,0	44	35 860		32 100	35 590	40 000
	Man	98,0	39	35 301		32 005	35 000	39 010
Förste förskollärare	Totalt	123,0	47	42 402	100,1	39 500	42 400	45 340
	Kvinna	119,0	48	42 460		39 470	42 400	45 380
	Man	4,0	37	40 663				
Förstelärare	Totalt	434,0	48	49 924	100,2	45 265	49 595	54 807
	Kvinna	333,0	48	50 008		45 300	49 700	54 900
	Man	101,0	47	49 645		44 900	49 150	54 100
Förstelärare fritidshem	Totalt	24,0	48	43 573	99,7	41 240	43 850	45 260
	Kvinna	21,0	50	43 436		41 000	43 750	45 350
	Man	3,0	36	44 533				
Förvaltare	Totalt	19,0	46	39 005	99,9	34 600	38 900	42 620
	Kvinna	9,0	39	38 956				
	Man	10,0	53	39 050		32 885	37 950	43 645
Förvaltningsjurist	Totalt	22,0	39	47 411	101,3	40 150	49 000	52 380
	Kvinna	16,0	40	48 031		40 000	49 000	53 000
	Man	6,0	36	45 758				
GIS-ingenjör	Totalt	19,0	40	39 030	100,5	34 840	37 600	45 300
	Kvinna	11,0	41	39 218		35 000	37 600	45 150
	Man	8,0	38	38 772				
Grundlärare fritidshem	Totalt	341,0	43	35 938	100,5	33 000	35 700	39 100
	Kvinna	224,0	45	36 116		33 100	35 800	39 400
	Man	117,0	39	35 596		33 000	35 700	38 404
Grundskollärare	Totalt	2 102,0	42	38 928	99,9	34 800	38 725	43 370
	Kvinna	1 542,0	42	38 876		34 800	38 700	43 100
	Man	560,0	43	39 069		34 590	38 800	43 900
Hemtjänstkoordinator	Totalt	93,0	44	32 244	100,3	29 760	32 000	35 050
	Kvinna	81,0	45	32 331		29 800	32 500	35 050
	Man	12,0	39	31 663		28 635	31 250	34 695
Hemvårdare	Totalt	23,0	51	27 923	100,0	26 740	27 700	29 170
	Kvinna	23,0	51	27 923		26 740	27 700	29 170
HR-administratör	Totalt	113,0	45	32 337	99,9	29 000	31 950	36 120
	Kvinna	110,0	45	32 319		28 995	31 925	36 295
	Man	3,0	35	33 000				
HR-konsult	Totalt	178,0	43	40 732	100,6	35 000	40 900	46 560
	Kvinna	155,0	43	40 983		36 000	41 000	46 850
	Man	23,0	41	39 043		34 140	37 600	44 840
HR-specialist	Totalt	18,0	51	48 344	100,6	43 480	48 300	53 300
	Kvinna	16,0	49	48 634		43 800	48 300	53 500
	Man	2,0	62	46 025				
Idrottsplatsvakmästare	Totalt	95,0	46	26 634	99,6	24 500	26 000	29 380
	Kvinna	19,0	44	26 521		24 400	25 700	29 160
	Man	76,0	46	26 662		24 700	26 000	29 375
Ingenjör	Totalt	96,0	45	44 287	95,3	38 000	43 000	52 250
	Kvinna	34,0	43	42 194		38 000	41 000	47 220
	Man	62,0	47	45 435		37 835	44 800	52 600
Ingenjör/Projektledare	Totalt	13,0	46	48 499	103,1	46 060	48 500	50 660
	Kvinna	2,0	41	50 000				
	Man	11,0	48	48 226		46 000	47 800	50 800
IT-administratör	Totalt	89,0	44	30 461	98,3	26 160	30 600	34 000

	Kvinna	34,0	43	29 957		25 590	30 068	34 000
	Man	55,0	44	30 773		27 120	30 700	33 890
IT-pedagog	Totalt	34,0	47	38 491	98,1	34 245	38 125	42 850
	Kvinna	12,0	42	37 758		33 480	36 025	42 130
	Man	22,0	51	38 891		35 850	38 725	42 850
IT-samordnare	Totalt	17,0	48	38 101	99,2	34 510	37 850	41 870
	Kvinna	8,0	47	37 803				
	Man	9,0	48	38 366				
IT-sekreterare	Totalt	14,0	48	38 721	102,9	34 915	39 100	40 770
	Kvinna	4,0	52	39 838				
	Man	10,0	47	38 275		35 245	39 100	40 110
IT-specialist	Totalt	40,0	49	47 760	93,7	41 815	47 325	53 460
	Kvinna	13,0	49	44 731		40 370	45 000	48 620
	Man	27,0	49	49 219		43 220	50 550	54 200
IT-tekniker	Totalt	65,0	45	32 547	104,6	28 500	30 700	39 000
	Kvinna	7,0	43	34 029				
	Man	58,0	45	32 368		28 500	30 700	38 965
Jourbiträde	Totalt	37,0	43	26 828	100,6	24 108	26 900	29 184
	Kvinna	24,0	44	26 983		24 039	27 525	29 202
	Man	13,0	43	26 542		25 296	26 181	28 070
Kock/Kokerska	Totalt	432,0	48	28 989	99,1	26 508	29 000	31 500
	Kvinna	275,0	48	28 729		26 176	28 550	31 642
	Man	157,0	47	29 441		27 750	29 335	31 250
Kommunikatör/Informationssekr/Informatör	Totalt	116,0	43	39 286	99,6	35 000	39 000	44 175
	Kvinna	86,0	42	39 115		35 000	39 050	43 700
	Man	30,0	45	39 777		35 000	38 875	45 990
Kommunvägledare	Totalt	67,0	37	31 859	100,3	30 000	31 400	34 300
	Kvinna	52,0	38	31 948		30 050	31 500	34 300
	Man	15,0	36	31 550		30 000	31 000	33 530
Kontorsvakmästare	Totalt	12,0	52	27 742	102,2	26 025	28 025	28 895
	Kvinna	1,0	59	28 350				
	Man	11,0	51	27 686		26 000	28 000	28 900
Kulturpedagog	Totalt	31,0	45	33 228	100,6	29 450	34 000	35 600
	Kvinna	23,0	46	33 416		29 560	34 000	35 600
	Man	8,0	44	32 688				
Kurator	Totalt	150,0	42	37 564	100,4	34 600	37 500	40 450
	Kvinna	125,0	43	37 716		35 145	37 500	40 488
	Man	25,0	41	36 796		32 880	36 900	39 780
Köksbiträde	Totalt	74,0	52	25 000	99,9	23 000	24 780	27 092
	Kvinna	69,0	52	24 975		22 990	24 730	27 160
	Man	5,0	53	25 344				
Landskapsarkitekt	Totalt	35,0	41	41 894	100,3	35 600	43 000	45 380
	Kvinna	28,0	41	42 027		36 455	42 850	45 000
	Man	7,0	40	41 364				
Landskapsingenjör	Totalt	14,0	40	39 386	100,9	36 500	37 850	43 370
	Kvinna	10,0	41	39 740		36 050	37 750	44 120
	Man	4,0	38	38 500				
Lastbilsförare	Totalt	13,0	52	30 200	100,7	28 420	30 300	31 880
	Kvinna	2,0	53	30 400				
	Man	11,0	52	30 164		28 400	29 700	32 000

Ledsagare/Avlösare	Totalt	70,0	49	26 710	100,9	23 900	26 870	29 070
	Kvinna	55,0	50	26 959		24 470	27 200	29 360
	Man	15,0	47	25 855		22 800	26 100	27 975
Livsmedelsinspektör	Totalt	24,0	43	35 317	96,5	31 790	35 400	39 940
	Kvinna	14,0	40	34 079		31 790	32 750	38 960
	Man	10,0	48	37 050		34 260	36 200	42 400
Logoped	Totalt	31,0	41	38 307	99,8	35 500	37 900	41 350
	Kvinna	28,0	40	38 234		35 500	37 850	41 380
	Man	3,0	49	38 987				
Lokalförsörjare	Totalt	10,0	41	44 085	100,1	39 800	45 050	48 500
	Kvinna	8,0	38	44 138				
	Man	2,0	51	43 875				
Lokalsamordnare	Totalt	37,0	40	36 690	101,7	31 660	36 900	41 760
	Kvinna	12,0	40	37 300		32 650	37 975	42 735
	Man	25,0	40	36 398		31 140	36 600	41 380
Lokalvårdare	Totalt	497,0	47	24 472	100,0	23 000	24 200	26 130
	Kvinna	354,0	47	24 461		23 000	24 200	26 062
	Man	143,0	45	24 497		23 030	24 200	26 450
Lärarassistent	Totalt	146,0	37	28 183	99,9	25 830	27 950	31 346
	Kvinna	88,0	39	28 160		25 800	28 000	31 420
	Man	58,0	33	28 219		25 870	27 890	31 230
Lärare obehörig	Totalt	509,0	38	30 202	100,1	25 800	30 100	34 500
	Kvinna	291,0	38	30 237		25 820	30 000	35 000
	Man	218,0	37	30 156		25 960	30 500	34 000
Markförvaltare	Totalt	12,0	41	37 371	100,0	35 685	37 100	39 900
	Kvinna	10,0	40	37 385		35 615	37 100	40 000
	Man	2,0	47	37 300				
Miljöinspektör	Totalt	62,0	37	35 310	99,6	31 000	34 950	39 650
	Kvinna	47,0	37	35 177		30 920	35 300	38 440
	Man	15,0	38	35 727		31 000	33 900	42 600
Modersmålslärare	Totalt	260,0	51	31 353	100,5	27 250	31 400	35 250
	Kvinna	185,0	50	31 500		27 340	31 850	35 370
	Man	75,0	54	30 995		27 000	30 975	34 900
Museiassistent	Totalt	21,0	43	28 304	100,6	26 750	27 700	30 240
	Kvinna	11,0	44	28 467		27 100	28 000	30 240
	Man	10,0	41	28 125		26 680	27 550	29 685
Museiintendent	Totalt	20,0	51	36 518	101,1	34 780	36 575	39 020
	Kvinna	14,0	50	36 911		34 875	36 825	39 860
	Man	6,0	53	35 600				
Museipedagog	Totalt	15,0	53	34 807	100,2	33 180	34 350	38 050
	Kvinna	9,0	53	34 878				
	Man	6,0	53	34 700				
Museitekniker	Totalt	14,0	58	31 123	109,2	28 850	30 485	34 280
	Kvinna	1,0	35	34 000				
	Man	13,0	60	30 902		28 700	30 370	34 080
Musiklärare	Totalt	75,0	43	34 457	100,7	31 380	33 800	38 200
	Kvinna	38,0	42	34 711		31 640	34 050	38 190
	Man	37,0	44	34 197		30 620	33 700	38 200
Mätningssingenjör	Totalt	10,0	42	35 830	95,1	33 500	34 925	38 765
	Kvinna	3,0	42	34 083				

	Man	7,0	42	36 579				
Näringslivskonsult	Totalt	14,0	47	45 114	98,5	40 090	44 550	50 480
	Kvinna	6,0	49	44 450				
	Man	8,0	45	45 613				
Omsorgspedagog	Totalt	174,0	38	33 382	99,4	31 365	32 925	36 175
	Kvinna	123,0	37	33 169		31 310	32 800	35 266
	Man	51,0	41	33 895		31 500	33 110	36 850
Pedagog	Totalt	139,0	39	30 933	99,7	27 480	30 800	34 500
	Kvinna	95,0	39	30 839		27 240	30 550	34 480
	Man	44,0	39	31 137		27 530	31 000	34 500
Pedagog med inriktning förskola	Totalt	289,0	40	28 953	100,0	26 358	28 700	32 160
	Kvinna	259,0	40	28 965		26 430	28 700	32 200
	Man	30,0	39	28 851		26 334	28 340	31 638
Personlig assistent HÖK	Totalt	126,0	43	27 110	100,9	24 975	27 000	29 245
	Kvinna	98,0	43	27 341		25 090	27 400	29 450
	Man	28,0	42	26 300		24 955	25 875	28 216
Personligt ombud	Totalt	15,0	45	33 091	100,0	32 000	33 260	34 054
	Kvinna	11,0	42	33 087		32 000	33 500	34 000
	Man	4,0	55	33 100				
Planarkitekt	Totalt	36,0	44	44 601	99,4	40 100	44 988	48 000
	Kvinna	19,0	44	44 349		40 000	45 025	48 000
	Man	17,0	44	44 882		40 600	44 250	49 310
Projektkoordinator	Totalt	23,0	46	39 565	104,4	34 600	38 600	45 620
	Kvinna	14,0	47	41 314		37 015	40 650	46 390
	Man	9,0	46	36 843				
Projektledare	Totalt	145,0	44	41 429	99,2	35 500	40 000	47 000
	Kvinna	92,0	45	41 092		34 730	39 825	46 950
	Man	53,0	44	42 013		36 020	40 000	46 800
Projektsekreterare	Totalt	12,0	43	36 392	101,0	31 130	35 550	42 925
	Kvinna	6,0	41	36 758				
	Man	6,0	46	36 025				
Psykolog	Totalt	73,0	41	44 868	100,3	41 500	44 220	47 780
	Kvinna	57,0	41	44 991		41 340	44 200	48 160
	Man	16,0	41	44 428		41 650	44 650	46 825
Receptionist	Totalt	14,0	51	29 231	100,0	26 893	28 595	32 200
	Kvinna	14,0	51	29 231		26 893	28 595	32 200
Redovisningsassistent	Totalt	13,0	56	30 427	100,3	29 100	30 000	31 740
	Kvinna	11,0	59	30 532		29 500	30 000	31 800
	Man	2,0	39	29 850				
Rektor	Totalt	148,0	52	61 087	99,3	56 605	61 300	66 000
	Kvinna	110,0	52	60 637		54 720	61 200	66 000
	Man	38,0	53	62 391		58 700	62 000	66 720
Rektor bitr	Totalt	196,0	48	53 563	99,9	50 550	53 300	57 250
	Kvinna	138,0	48	53 489		50 670	53 260	57 090
	Man	58,0	48	53 740		50 070	53 450	57 380
Rektor bitr förskola	Totalt	123,0	49	43 564	100,1	41 000	43 400	46 200
	Kvinna	119,0	49	43 613		40 980	43 400	46 310
	Man	4,0	41	42 100				
Restaurangbiträde	Totalt	136,0	52	25 677	100,0	24 000	25 500	27 725
	Kvinna	125,0	52	25 683		24 000	25 500	27 920

	Man	11,0	52	25 607		24 450	25 600	27 250
Sekreterare(utr,plan,utv)	Totalt	612,0	44	40 502	99,4	34 309	40 000	47 000
	Kvinna	476,0	44	40 264		34 130	40 000	46 500
	Man	136,0	45	41 337		34 775	40 150	47 700
Sektionschef	Totalt	681,0	46	46 881	100,1	42 955	46 525	51 000
	Kvinna	504,0	46	46 907		43 000	46 500	51 000
	Man	177,0	46	46 807		42 480	46 700	51 140
SFI-lärare	Totalt	100,0	51	37 741	100,5	35 535	37 450	40 370
	Kvinna	85,0	51	37 921		35 880	38 000	40 260
	Man	15,0	48	36 725		33 882	36 150	40 166
Sjuksköterska	Totalt	349,0	45	40 345	99,8	35 000	40 500	45 100
	Kvinna	301,0	45	40 270		35 000	40 300	45 100
	Man	48,0	46	40 817		35 035	41 850	45 065
Skoladministratör	Totalt	91,0	48	32 115	99,5	29 600	31 850	34 650
	Kvinna	84,0	48	31 963		29 600	31 625	34 505
	Man	7,0	55	33 943				
Skolsekreterare	Totalt	18,0	43	32 119	99,9	31 205	31 650	33 615
	Kvinna	15,0	44	32 090		31 250	31 650	33 360
	Man	3,0	39	32 267				
Skolsköterska	Totalt	117,0	47	42 055	100,0	40 000	41 800	44 200
	Kvinna	115,0	47	42 069		40 000	41 800	44 200
	Man	2,0	46	41 225				
Skötselarbetare	Totalt	156,0	48	25 589	101,4	23 500	25 590	27 365
	Kvinna	18,0	45	25 939		24 850	25 650	27 242
	Man	138,0	48	25 543		23 400	25 590	27 401
Snickare	Totalt	11,0	44	32 259	-	31 100	32 350	33 000
	Man	11,0	44	32 259		31 100	32 350	33 000
Socialpedagog	Totalt	176,0	41	33 350	100,1	29 700	32 700	38 050
	Kvinna	126,0	42	33 388		29 700	32 550	38 050
	Man	50,0	39	33 257		29 780	32 940	37 610
Socialekreterare förste	Totalt	71,0	39	41 082	100,1	38 000	40 500	44 200
	Kvinna	66,0	39	41 135		38 000	40 950	44 150
	Man	5,0	40	40 380				
Socialekreterare myndigh ek biså	Totalt	283,0	34	32 725	100,0	30 000	31 800	37 200
	Kvinna	234,0	34	32 733		30 000	31 800	37 200
	Man	49,0	34	32 690		29 880	32 100	36 960
Socialekreterare myndigh famhem	Totalt	64,0	44	38 777	99,9	34 760	38 800	43 070
	Kvinna	54,0	44	38 756		34 930	38 800	42 850
	Man	10,0	46	38 895		33 575	38 325	45 120
Socialekreterare myndigh vuxna	Totalt	150,0	38	35 233	99,8	31 500	34 850	39 900
	Kvinna	134,0	38	35 155		31 500	34 950	39 560
	Man	16,0	41	35 884		31 800	34 650	41 725
Socialekreterare myndighet BoU	Totalt	368,0	36	36 352	100,2	31 570	35 800	42 130
	Kvinna	341,0	36	36 442		31 500	36 000	42 400
	Man	27,0	34	35 219		31 940	34 100	39 940
Socialekreterare samtal/behandl	Totalt	190,0	44	38 081	99,8	34 545	38 300	41 300
	Kvinna	164,0	43	37 995		34 395	38 250	41 270
	Man	26,0	46	38 627		35 750	39 225	41 250
Socialekreterare stöd o rådgiv	Totalt	203,0	40	35 176	100,1	31 410	34 800	39 480
	Kvinna	169,0	39	35 196		31 380	35 000	39 420

	Man	34,0	43	35 079		31 650	33 950	39 550
Specialistsjuksköterska	Totalt	42,0	51	45 073	99,9	40 890	45 000	49 780
	Kvinna	41,0	50	45 031		40 800	45 000	49 800
	Man	1,0	63	46 800				
Speciallärare	Totalt	125,0	50	44 392	100,2	41 562	44 000	47 630
	Kvinna	112,0	50	44 464		41 730	44 000	47 965
	Man	13,0	49	43 764		41 320	43 780	46 240
Specialpedagog	Totalt	281,0	51	43 808	99,8	40 300	44 000	47 000
	Kvinna	261,0	51	43 709		40 100	43 830	47 000
	Man	20,0	53	45 109		41 950	45 000	49 000
Stadsjurist	Totalt	24,0	46	52 315	100,7	43 000	52 275	58 970
	Kvinna	15,0	44	52 673		43 500	53 100	59 480
	Man	9,0	48	51 717				
Strateg	Totalt	69,0	48	53 214	94,1	44 240	52 000	61 920
	Kvinna	28,0	46	50 079		43 940	49 000	57 375
	Man	41,0	50	55 355		45 400	54 000	65 700
Studie- och yrkesvägledare	Totalt	107,0	43	35 444	99,8	32 500	35 100	39 683
	Kvinna	89,0	43	35 356		32 590	35 000	39 661
	Man	18,0	45	35 885		32 200	35 900	39 765
Studiehandledare Modersmål	Totalt	11,0	44	30 623	99,1	27 000	30 580	34 140
	Kvinna	6,0	45	30 342				
	Man	5,0	43	30 960				
Ställföreträdare FVH	Totalt	11,0	53	38 449	100,4	37 500	38 300	39 000
	Kvinna	7,0	55	38 584				
	Man	4,0	50	38 213				
Stödassistent LSS	Totalt	1 026,0	44	27 674	100,2	25 285	27 500	30 465
	Kvinna	734,0	44	27 721		25 283	27 500	30 607
	Man	292,0	42	27 554		25 290	27 440	30 000
Stödpedagog LSS	Totalt	328,0	40	29 589	100,0	27 179	29 375	32 500
	Kvinna	236,0	40	29 579		27 120	29 395	32 500
	Man	92,0	41	29 613		27 450	29 275	32 027
Systemförvaltare	Totalt	38,0	48	41 624	99,0	37 440	41 350	47 380
	Kvinna	24,0	49	41 212		37 590	41 350	45 000
	Man	14,0	47	42 331		37 726	41 600	47 420
Tekniker	Totalt	57,0	46	32 135	96,0	28 092	31 450	36 350
	Kvinna	1,0	58	30 850				
	Man	56,0	46	32 158		28 090	31 475	36 375
Teknisk assistent	Totalt	13,0	45	31 479	98,7	29 450	31 800	33 700
	Kvinna	9,0	48	31 081				
	Man	4,0	38	32 375				
Terapiinstruktör	Totalt	12,0	52	30 813	101,8	28 170	30 325	33 650
	Kvinna	7,0	54	31 371				
	Man	5,0	49	30 030				
Tillsynsperson	Totalt	21,0	41	27 348	100,6	25 250	28 000	29 000
	Kvinna	11,0	41	27 509		25 250	28 000	29 000
	Man	10,0	42	27 171		25 582	27 075	28 815
Trafikingenjör	Totalt	19,0	46	39 961	100,6	36 420	38 500	46 000
	Kvinna	12,0	48	40 217		36 600	38 500	45 800
	Man	7,0	44	39 521				
Trafikplanerare	Totalt	57,0	42	46 139	99,3	40 420	45 600	52 750

	Kvinna	29,0	42	45 819		39 720	45 350	52 150
	Man	28,0	42	46 470		40 770	46 325	53 125
Undersköterska	Totalt	2 863,0	46	28 186	100,3	25 500	28 000	31 350
	Kvinna	2 444,0	47	28 283		25 500	28 000	31 480
	Man	419,0	42	27 621		24 990	27 470	30 342
Upphandlare	Totalt	29,0	42	44 050	99,5	37 980	45 000	49 780
	Kvinna	18,0	43	43 825		37 850	43 700	50 310
	Man	11,0	40	44 418		38 000	45 500	48 300
Utbildningschef	Totalt	12,0	53	74 808	97,4	67 800	74 900	82 960
	Kvinna	7,0	53	72 843				
	Man	5,0	53	77 560				
Utredare	Totalt	29,0	39	39 595	96,7	33 960	39 000	44 480
	Kvinna	17,0	40	38 271		33 720	39 000	42 600
	Man	12,0	38	41 471		34 650	39 975	48 840
Utvecklingsledare	Totalt	16,0	51	49 563	96,5	43 450	49 775	54 950
	Kvinna	12,0	48	47 813		43 090	47 275	52 890
	Man	4,0	61	54 813				
Utvecklingspedagog	Totalt	24,0	48	38 806	100,7	35 915	37 800	42 255
	Kvinna	21,0	47	39 071		37 300	37 850	42 450
	Man	3,0	50	36 950				
Utvecklingssamordnare	Totalt	106,0	47	43 032	99,1	37 100	42 700	49 500
	Kvinna	76,0	47	42 652		36 900	41 575	48 800
	Man	30,0	48	43 994		38 220	43 950	49 610
Vaktmästare	Totalt	145,0	51	28 720	103,4	25 880	28 700	31 650
	Kvinna	4,0	49	29 700				
	Man	141,0	51	28 692		25 800	28 675	31 500
Vårdbiträde	Totalt	1 428,0	36	24 132	100,2	21 964	24 000	26 650
	Kvinna	876,0	38	24 183		21 948	24 000	26 765
	Man	552,0	34	24 052		21 980	23 923	26 500
Vård	Totalt	12,0	44	27 422	97,3	24 875	26 730	31 983
	Kvinna	6,0	35	26 675				
	Man	6,0	54	28 169				
Yrkeslärare	Totalt	131,0	51	40 329	100,6	36 055	40 200	44 890
	Kvinna	76,0	51	40 552		36 400	40 920	43 940
	Man	55,0	51	40 017		34 644	39 960	45 370
Äldrepedagog	Totalt	12,0	37	31 204	99,5	29 823	31 060	32 491
	Kvinna	9,0	39	31 059				
	Man	3,0	32	31 640				
Ämneslärare	Totalt	504,0	47	40 025	100,3	36 130	40 003	43 970
	Kvinna	264,0	47	40 141		36 000	40 275	44 285
	Man	240,0	48	39 897		36 295	39 775	43 708
Överförmyndarhandläggare	Totalt	31,0	37	35 424	99,8	33 900	34 900	39 000
	Kvinna	21,0	35	35 350		34 000	34 750	37 600
	Man	10,0	42	35 580		33 810	35 400	39 000