



## Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2026-04-01 kl 13:00
Plats	Kommunstyrelsens sessionssal (rum 2022) Rådhuset
Utses att justera	Helena Nanne
Justeringen	2026-04-10
Protokollet omfattar	§158

<b>Underskrifter</b>	Sekreterare	..... Pamela Lindqvist	
	Ordförande	..... Katrín Stjernfeldt Jammeh	.....
	Justerande	..... Helena Nanne	.....

**Beslutande ledamöter**

Katrin Stjernfeldt Jammeh (S) (Ordförande)  
Stefana Hoti (MP) (Vice ordförande)  
Helena Nanne (M) (Andre vice ordförande)  
Andréas Schönström (S)  
Sofia Hedén (S)  
Mubarik Abdirahman (S)  
Håkan Fäldt (M)  
Anton Sauer (C)  
Magnus Olsson (SD)  
Anders Olin (SD)  
Anfal Mahdi (V)  
Anders Skans (V)  
Sara Wettergren (L) ersätter Roko Kursar (L)

**Ej tjänstgörande ersättare**

Amani Loubani (S)  
Anders Rubin (S)  
Sanna Axelsson (S)  
Anders Nilsson (S)  
John Eklöf (M)  
Tony Rahm (M)  
Rickard Åhman Persson (SD)  
Anders Pripp (SD)  
Tobias Petersson (V)  
Sadiye Altundal (V)  
Janne Grönholm (MP)

**Övriga närvarande**

Alma Tabak (enhetschef)  
Ana-Maria Deliv (avdelningschef)  
Andreas Norbrant (stadsdirektör)  
Anna Westerling (ekonomidirektör)  
Emma Sandberg (enhetschef)  
Henrik Loveby (avdelningschef)  
Johanna Juhlin (HR-direktör)  
Jonas Rosenkvist (avdelningschef)  
Micael Nord (näringslivsdirektör)  
Petter Hallberg (sektionschef)  
Sedat Arif (S) (kommunalråd (S))  
Tomas Barring (chefsjurist)  
Pamela Lindqvist (nämndsekreterare)  
Isabelle Henningson (nämndsekreterare)

## § 158 Personalredovisning 2025

### STK-2025-1509

#### Sammanfattning

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

I tillägg till att kommunfullmäktige föreslås godkänna Personalredovisningen är förslaget även att kommunstyrelsen ger stadskontoret i uppdrag att genomföra en fördjupad analys av sjukfrånvaron i de åldersgrupper och yrkesgrupper där sjukfrånvaron är hög

#### Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige godkänner Personalredovisning 2025.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del

1. Kommunstyrelsen ger stadskontoret i uppdrag att genomföra en fördjupad analys av sjukfrånvaron i de åldersgrupper och yrkesgrupper där sjukfrånvaron är hög. Uppdraget ska genomföras i samarbete med berörda förvaltningar och ska leda till förslag på åtgärder för att förebygga sjukfrånvaro. Uppdraget ska återrapporteras i ett särskilt ärende till kommunstyrelsen.

#### Reservationer och särskilda yttranden

Helena Nanne (M), Håkan Fäldt (M) och Anton Sauer (C) lämnar gemensamt särskilt yttrande, bilaga 1 § 158.

Magnus Olsson (SD) och Anders Olin (SD) lämnar särskilt yttrande, bilaga 2 § 158.

#### Beslutet skickas till

Stadskontoret, HR-avdelningen  
Stadskontorets handläggare

#### Beslutsunderlag

- Förslag till beslut KSAU 260323 §213 med särskilt yttrande (M) Personalredovisning 2025
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 260323 Personalredovisning 2025
- Personalredovisning 2025



## Särskilt yttrande

### Ärende 32. Personalredovisning 2025

Personalredovisningen för 2025 visar på viss positiv utveckling. Sjukfrånvaron minskar något, personalomsättningen sjunker och fler arbetar heltid. Det är välkomna steg i rätt riktning.

Samtidigt är det tydligt att de grundläggande problemen kvarstår och i flera fall är allvarliga.

Det mest bekymmersamma är situationen inom kompetensförsörjningen. Kraven i välfärdsverksamheterna ökar, uppdragen blir mer komplexa och behovet av specialistkompetens växer. Malmö stad har fortsatt svårt att både attrahera och behålla medarbetare. Att formuleringen i redovisningen handlar om att fler ska orka stanna kvar säger mycket om belastningen i organisationen.

Detta blir särskilt tydligt inom hälsa, vård och omsorg där personalomsättningen bland sjuksköterskor uppgår till 19,5 procent. Det är en orimligt hög nivå. Samtidigt lämnar fler än som anställs i flera centrala yrken såsom undersköterskor, barnskötare och stödassistenter. Det innebär en tydlig risk för välfärdens långsiktiga kompetensförsörjning.

Vi noterar att den minskade personalomsättningen delvis förklaras av det ekonomiska läget och en orolig omvärld. Det innebär en risk att utvecklingen inte är varaktig. När konjunkturen vänder kan rörligheten öka igen om inte arbetsvillkoren förbättras i grunden.

Arbetsmiljöproblemen är fortsatt allvarliga. Hot och våld utgör en av de vanligaste orsakerna till arbetsolyckor och en stor del av tillbuden handlar om psykiskt påfrestande arbete. Det är särskilt oroande att en mycket stor andel av de långtidssjukskrivna själva uppger att arbetet har bidragit till deras sjukskrivning. Att psykisk ohälsa står för en betydande del av de längre sjukfallen, och är koncentrerad till välfärdens kärnverksamheter, visar att problemen är strukturella.

Vi noterar också att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män kvarstår, även inom samma yrken. Att kvinnor har en väsentligt högre risk för längre sjukfall pekar på att arbetsvillkoren inte är jämställda i praktiken.

Mot denna bakgrund är det positivt att ett riktvärde om högst 30 medarbetare per chef har beslutats. Moderaterna och Centerpartiet har under lång tid drivit på för detta eftersom ett nära ledarskap är avgörande för arbetsmiljö och kvalitet. Samtidigt är det problematiskt att målet ligger så långt fram i tiden som 2030. Behovet av rimliga chefsspann är akut.

Det är också anmärkningsvärt att resurser inte används fullt ut. Att 16,1 miljoner kronor inom Hälsa, vård och omsorgsnämnden inte har nyttjats för kompetenshöjande insatser är svårt att motivera i ett läge där behovet av kompetensutveckling är stort. Dessa medel hade kunnat användas för att stärka språkkunskaper hos personalen och se till att Malmö stad klarar av kommande lagkrav, vilket också är avgörande för kvalitet och trygghet i verksamheten.

Under året har Malmö stad infört arbetsskor för delar av personalen i brukarnära verksamheter. Moderaterna och Centerpartiet har i stället förespråkat ett riktat skobidrag som ger medarbetarna större valfrihet och bättre träffsäkerhet. Nuvarande lösning riskerar att bli mindre effektiv och mer administrativ.

Vi vill även lyfta behovet av att minska beroendet av bemanningslösningar. Ett fortsatt högt beroende av hyrpersonal, inte minst bemanningssjuksköterskor, är kostsamt och riskerar att urholka både kontinuitet och kvalitet. Ett tydligt hyrstopp för bemanningssjuksköterskor är fortsatt nödvändigt i kombination med åtgärder för att stärka den egna personalförsörjningen.

Sammanfattningsvis visar personalredovisningen att Malmö stad är på rätt väg i vissa avseenden, men att de strukturella problemen inom arbetsmiljö, ledarskap och kompetensförsörjning kvarstår. Det krävs ett tydligare fokus på kärnuppdraget och på reformer som gör att fler både kan och vill arbeta kvar i stadens verksamheter.

### **Kommunstyrelsen 2026-04-01**

Helena Nanne (M)

Håkan Fäldt (M)

Anton Sauer (C)

*med instämmande av*

John Eklöf (M)

Farishta Sulaiman (M)

Tony Rahm (M)



## Särskilt yttrande

### **STK-2025-1509 Personalredovisning 2025**

Personalredovisning 2025 ger en samlad bild av personalförhållanden i Malmö stads organisation under 2025. Redovisningen kompletterar årsredovisningen och syftar till att ge kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ett underlag för uppföljning och analys av personalpolitiska mål samt övergripande personalområden. Underlaget bygger huvudsakligen på uppgifter från stadens HR-system och beslutsstöd samt på rapportering från förvaltningarna. Redovisningen omfattar Malmö stads nämnder men inte de kommunala koncernföretagen. I personalredovisningen redovisas utvecklingen avseende bland annat arbetsmiljö och hälsa, kompetensförsörjning, anställningsformer och arbetstid, jämställdhet och mångfald samt chefers förutsättningar. Redovisningen beskriver även hur Malmö stad arbetar för att vara en attraktiv, hållbar och inkluderande arbetsgivare samt vilka utmaningar som kvarstår.

Vi konstaterar att mycket blivit bättre men också att mer kan och måste göras. Framför allt kopplat till trygghet och vi får fler Malmöbor som kan ta lediga tjänster inom kommunens verksamheter.

### **Kommunstyrelsen 2026-04-01**

Magnus Olsson

Anders Olin

Med instämmande av

Rickard Åhman Persson

Anders Pripp