



## Tjänsteskrivelse

### Datum

2024-03-27

### Vår referens

Emil Bengtsson  
Planeringssekreterare  
emil.bengtsson@malmo.se

## Personalredovisning 2023

STK-2024-286

### Sammanfattning

Personalredovisningen beskriver statistik och utvecklingsinsatser inom personalområdet i Malmö stad. Redovisningen kan utgöra ett verktyg för att identifiera styrkor och utvecklingsbehov för vidare analys och åtgärder på kommunövergripande nivå eller i enskilda förvaltningar. Personalredovisningen kompletterar Malmö stads årsredovisning genom att i närmare detalj beskriva personalområdet.

Förslaget är att kommunstyrelsen godkänner Personalredovisning 2023 och ger stadskontoret ett antal uppdrag mot bakgrund av redovisningen.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Kommunstyrelsen godkänner Personalredovisning 2023.
2. Kommunstyrelsen ger stadskontoret fortsatt i uppdrag att följa och stödja förvaltningarnas arbete med att utveckla åtgärder för att främja ett hållbart och förlängt arbetsliv.
3. Kommunstyrelsen ger stadskontoret fortsatt i uppdrag att identifiera behov av insatser och utveckling av åtgärder för att fortsatt stärka chefs- och ledarskapet tillsammans med stadens förvaltningar.
4. Kommunstyrelsen ger stadskontoret i uppdrag att inom ramen för arbetet med att stärka chefs- och ledarskapet att utreda chefers förutsättningar utifrån antal medarbetare per chef.

### Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 240402 Personalredovisning 2023
- Personalredovisning 2023

### Beslutsplanering

Kommunstyrelseberedningen 2024-03-20



Kommunstyrelsens arbetsutskott 2024-04-02  
Kommuncentral samverkan 2024-04-05  
Kommunstyrelsen 2024-04-10

## **Beslutet skickas till**

Stadskontoret, HR-avdelningen  
Stadskontorets handläggare

## **Ärendet**

Personalredovisningen beskriver statistik och utvecklingsinsatser inom personalområdet i Malmö stad. Redovisningen kan utgöra ett verktyg för att identifiera styrkor och utvecklingsbehov för vidare analys och åtgärder på kommunövergripande nivå eller i enskilda förvaltningar. Personalredovisningen kompletterar Malmö stads årsredovisning genom att i närmare detalj beskriva personalområdet.

Ett urval av statistiken i personalredovisningen presenterades av stadskontoret för kommunstyrelsens beredning den 20 mars. Sedan dess har statistiken avseende tjänsteresor med flyg reviderats efter att stadskontoret har upptäckt fel i uppgifterna som levererats från Malmö stads reseleverantör. Felet bestod i att vissa flygresor felaktigt redovisades som resor till Stockholm.

## **Personalutvecklingen under året**

Av redovisningen framgår en positiv personalutveckling inom flera områden. Bland annat minskade sjukfrånvaron och personalomsättningen i Malmö stad på kommunövergripande nivå. Antalet timanställda minskade, samtidigt som andelen heltidsanställda ökade.

När statistiken bryts ned på lägre nivåer i stadens organisation framgår också olikheter mellan förvaltningar och verksamheter där utmaningar och utvecklingsbehov finns kvar. Det gäller bland annat kompetensförsörjningen i några av Malmö stads stora yrkesgrupper så som sjuksköterska, undersköterska, vissa socialsekreterare och stödassistenter inom LSS där personalomsättningen var högre än genomsnittet. Utöver en högre personalomsättning skapar dessutom förändrade framtida verksamhetsbehov och demografiska förändringar ytterligare utmaningar för kompetensförsörjningen.

Trots att sjukfrånvaron minskade i Malmö stad sammantaget var sjukfrånvaron fortfarande kvar på högre nivåer i fler av de stora yrkesgrupperna. Även när det gäller sjukfrånvaro fanns undersköterska, stödassistenter inom LSS och barnskötare bland grupperna med högst frånvaro, där fanns även gruppen elevassistenter. Kvinnor var mer sjuka än män, så väl i dessa grupper som i den totala sjukfrånvarostatistiken.



Personalredovisningen visar att antalen medarbetare per chef var fortsatt höga i vissa av stadens verksamheter. Bland både medarbetare och chefer ökade andelen med utländsk bakgrund i linje med Malmö stads långsiktiga mål att spegla Malmöbornas skilda bakgrunder och erfarenheter. Bland chefer är andelen längre från målsättningen och de pågående utvecklingsinsatserna kommer att fortsätta även framöver.

### **Utvecklingsinsatser**

För att uppnå de personalpolitiska målen i Malmö stad pågår många utvecklingsinsatser som beskrivs i personalredovisningen.

Bland annat beskrivs arbetet som pågår för att fortsatt stärka chefs- och ledarskapet i Malmö stad och att utveckla arbetet med chefers förutsättningar. Under hösten inleddes en långsiktig satsning för att utbilda stadens chefer i modellen Utvecklande Ledarskap. Det har även genomförts en rad ledarskapsutvecklingsinsatser i stadens förvaltningar genom kommungemensamma initiativ.

Ett rimligt antal medarbetare är en viktig förutsättning för stadens chefer för att de ska kunna utföra sitt viktiga uppdrag att leda stadens verksamheter.

Redovisningen beskriver även det pågående arbetet för att Malmö stads medarbetare ska spegla Malmöbornas skilda bakgrunder och erfarenheter. Det innefattar arbete inom Aktiva åtgärder, ledarskapsprogrammet Framtida ledare, digitala utbildningar, och kompetenshöjande insatser. Projektet Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö påbörjades i september 2023. Under de kommande tre åren ska projektet genomföra en rad aktiviteter för att främja en breddad rekrytering och öka inkluderingen i Malmö stad ytterligare.

Att medarbetare och chefer representerar sammansättningen bland befolkningen och Malmöborna är viktigt för att ta vara på all kompetens i staden och för att främja en god service.

### **Stadskontorets bedömning**

Stadskontorets bedömning är att pågående utvecklingsinsatser för att främja förutsättningarna och kompetensförsörjningen inom flera stora yrkesgrupper behöver fortsätta. Det gäller bland annat arbetsmiljöarbetet för ett hållbart och förlångt arbetsliv. Det gäller även förutsättningar för chefer i dessa verksamheter. En viktig förutsättning för stadens chefer är ett rimligt antal medarbetare per chef. Av Malmö stads chefer har fortsatt 25 procent av alla chefer fler än 26 medarbetare. För främjandet av en god tillgång till chefer är aktiviteter inom chefsförsörjningens alla delar fortsatt viktiga.

### **Stadskontorets förslag**

Förslaget är att kommunstyrelsen godkänner Personalredovisning 2023 och att kommunstyrelsen ger stadskontoret i uppdrag att fortsätta följa och stödja



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

Kommunstyrelsen föreslås vidare ge stadskontoret i uppdrag att inom ramen för arbetet med att stärka chefs- och ledarskapet att utreda chefers förutsättningar utifrån antal medarbetare per chef.

### **Ansvariga**

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör