

Personalredovisning



Innehållsförteckning

Personalredovisning 2023	4
Inledning	4
Syfte	5
Underlag och avgränsningar	5
Del 1 - Uppföljning av personalpolitiska mål	7
Personalpolitiska mål 2023	8
Hälsa och arbetsmiljö	9
Arbete för ett hållbart och förlängt arbetsliv	9
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	15
Statistik och utveckling inom arbetsmiljöområdet	19
Sammanfattning	29
Kompetensförsörjning	31
Ledningssystem för kompetensförsörjning	31
Malmö stads arbetsgivarvarumärke	34
Personalrörlighet	35
Sammanfattning	45
Anställning och arbetstid	47
Arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid	47
Utvecklingsarbete inom arbetstid	54
Delade turer, mertid och övertid, allmän/särskild visstidsanställning och timavlönade	57
Timavlönade timmar	63
Produktiv resurs och arbetstid	65
Föräldraledighet och vård av barn	66
Sammanfattning	68
Lönebildning	70
Löneöversyn	70

Lönekartläggning	71
Jämställdhet och mångfald.....	73
Utvecklingsarbete inom jämställdhet och mångfaldsområdet	73
Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen	78
Statistik inom jämställdhet och mångfaldsområdet	80
Sammanfattning	84
Del 2 - Uppföljning av övergripande personalområden.....	85
Personalfakta	86
Anställningsformer	87
Yrkeskategorier	88
Åldersstruktur	89
Personalkostnader.....	89
Chef och ledarskap	91
Chefsförsörjning	91
Chefer i Malmö stad	91
Chefer med utländsk bakgrund	93
Chefsomsättning.....	94
Sjukfrånvaro för chefer	96
Chefstäthet	97
Sammanfattning	99
Resultat medarbetarenkät 2023	100
Resor i tjänsten	101
Tjänsteresor.....	101
Bilaga – lönestatistik för Malmö stad 2023.....	106

Personalredovisning 2023

Inledning

Malmö stads personalredovisning ger en bild av utvecklingen bland stadens medarbetare och belyser de utvecklingsarbeten som varit i fokus under 2023. Staden växer med i genomsnitt 650 kollegor per år men vi behöver också fortsatt arbeta med att utveckla roller, arbetsätt och organisation för att möta de kompetensutmaningar som staden står inför och delar med andra kommuner och sektorer. I flera avseenden framgår en positiv utveckling i personalstatistiken för året. Andelen timanställda minskade och andelen heltidsanställda ökade i Malmö stad. Sjukfrånvaron minskade och det gjorde även personalomsättningen. När utvecklingen bryts ned på lägre nivå framgår också olikheter mellan förvaltningar och verksamheter, där utvecklingen inte har varit lika god. Arbetet med arbetsmiljöfrågor är fortsatt ett viktigt område.

Att medarbetare och chefer representerar befolkningens sammansättning är avgörande för att tillvarata all tillgänglig kompetens i staden och för att främja en god service. Under året har andelen medarbetare med utländsk bakgrund fortsatt att öka. Det har även andelen chefer med utländsk bakgrund, även om mångfalden bland chefer i detta avseende fortsatt är låg jämfört med andelen Malmöbor med utländsk bakgrund. Utvecklingsarbete har bland annat fokuserat på jämställdhet och mångfald bland stadens medarbetare. Glädjande nog beviljade Europeiska socialfonden (ESF) Malmö stads ansökan om medfinansiering av projektet *Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö* som påbörjades i september. Under de kommande tre åren ska projektet genomföra en rad aktiviteter för att främja en breddad rekrytering och öka inkluderingen i Malmö stad ytterligare.

Ett annat viktigt fokusområde under året har varit att utveckla chefsförsörjningen och att undersöka förutsättningarna för stadens chefer. 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 och genom kommungemensamma initiativ. En viktig förutsättning för stadens chefer är ett rimligt antal medarbetare per chef. Av Malmö stads chefer har fortsatt 25 % av alla chefer fler än 26 medarbetare. För främjandet av en god tillgång till chefer är aktiviteter inom chefsförsörjningens alla delar avgörande även framöver.

Statistiken i redovisningen hjälper oss att tillsammans få upp ögonen för vilka prioriteringar och utvecklingsinsatser som behöver göras och fortsätta under kommande år.

Johanna Jublin
HR-direktör

Syfte

Personalredovisningens ska ge en övergripande bild av personalåret som gått. Redovisningen kan utgöra ett verktyg för att identifiera styrkor och utvecklingsbehov inom personalområdet för vidare analys och åtgärder på kommunövergripande nivå eller i enskilda förvaltningar.

Personalredovisningen har sammanställts varje år sedan 2005 och kompletterar Malmö stads årsredovisning. I personalredovisningen beskrivs personalområdet i mer detalj än i årsredovisningen. Personalredovisningen utgår ifrån ett statistiskt material som kompletteras med beskrivningar av insatser på olika områden inom stadens förvaltningar. Redovisningen omfattar Malmö stad men inte bolag och kommunalförbund inom kommunkoncernen.

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, serviceförvaltningen 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 2023

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 ingick under 2023:

- 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 2023 angav kommunfullmäktige bland annat att Malmö stad ska vara landets bästa offentliga arbetsgivare och att kommunens arbetsmarknadsinsatser tydligare skulle länkas samman med kompetensförsörjningsfrågorna. Av den personalpolitiska inriktningen för år 2023 framgår det också att anställda i Malmö stad ska ges goda möjligheter att utvecklas i sin yrkesroll genom kompetensutveckling och utbildningsinsatser och att Malmö stad ska nyttja de statliga medel och satsningar som görs på området. Därtill fastslogs det att samarbetet med Malmö universitet och andra lärosäten i regionen ska utvecklas.

I likhet med inriktningen för tidigare år angav kommunfullmäktige att tillsvidareanställningar på heltid ska vara norm och särskilda visstidsanställningar användas restriktivt inom all kommunens verksamhet. Delade turer inom omsorgsverksamheterna ska successivt fasas ut.

Kommunfullmäktige fastställde att arbetet för ett öppet och fritt Malmö ska präglade kommunen som arbetsgivare samt att Malmö stad ska vara en organisation fri från diskriminering där kommunens medarbetare ska spegla Malmöbornas skilda bakgrunder och erfarenheter, även på chefspositioner. Arbetet med att säkerställa en inkluderande och fördomsfri rekryteringsprocess för att nå ökad representation ska därför fortsätta.

Hälsa och arbetsmiljö

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv med god arbetsmiljö, ökad hälsa och låg 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 2023, anges att en tillräcklig grundbemanning är nyckeln till en god arbetsmiljö och färre sjukskrivningar. Relaterat till arbetsmiljö framhålls att tillit till alla medarbetare, trygga anställningar och en god arbetsmiljö fri från diskriminering, hot och våld är självklarheter. I inriktningen anges även att Malmö stad ska ha en trygg arbetsmiljö för välfärdsarbetarna.

I samband med behandling av förra årets personalredovisning gav kommunfullmäktige kommunstyrelsen i uppdrag att följa och stödja förvaltningarna i arbete med att utveckla åtgärder för att främja ett hållbart och förlängt arbetsliv. I detta avsnitt redovisas med några exempel hur det kommunövergripande arbetet för ett hållbart och förlängt arbetsliv i Malmö stad har bedrivits under året.

Arbete för ett hållbart och förlängt 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 och förlängt 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). Implementering av *Utbildning i arbetsmiljö för HR* genomfördes under våren 2023 och parallellt pågick framtagande av *Utbildning om kränkande särbehandling och trakasserier för HR*. Denna utbildning genomfördes senare på hösten och kommer i likhet med övriga utbildningar att vara återkommande.

Det kommunövergripande arbetet inom arbetsmiljöområdet har fortsatt till stor del präglats av åtgärder kopplade till den nationella tillsynen av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket redovisas nedan.

Förstärkning av det lokala arbetsmiljöarbetet vid våld och hot i arbetet

Åtgärder genomfördes för att förstärka det lokala arbetsmiljöarbetet vid våld och hot. Bakgrunden var återkoppling från Arbetsmiljöverket om att lokala rutiner saknas i vissa fall och att verksamheterna förlitar sig för mycket på det kommungemensamma arbetssättet. Då hot och våld är verksamhetsbundet till skillnad från andra områden som kränkande särbehandling och alkohol och

droger bedöms därför lokala behov och förutsättningar som avgörande för hur arbetet bäst organiseras och vilka rutiner som behövs. Beslut fattades om att lokala rutiner ska tas fram på förvaltningsnivå samt på arbetsplatser där det behövs och att Malmö stads rutin för hot och våld ska upphöra att gälla under våren 2024. Malmö stads riktlinjer vid våld och hot har utifrån detta förstärkts och kompletterats. Anvisningar för framtagande av lokala rutiner har tagits fram och kommunicerats till respektive förvaltnings skyddskommitté. Stadskontoret kommer inför att Malmö stads rutin ska upphöra följa upp förvaltningarnas arbete med framtagande av lokala rutiner.

Arbete för att få in tillgänglighetsperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

För att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta på lika villkor behöver arbetsmiljön vara öppen, inkluderande och tillgänglig. En tillgänglig arbetsmiljö tar hänsyn till fysiska, psykiska, kognitiva och sociala aspekter av arbetsförhållandena och öppnar upp för mångfald på arbetsplatsen. Genom att tillgänglighetsfrågorna finns med i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan arbetsgivaren arbeta förebyggande. Under året har arbetsmiljöprocessgruppen arbetat för att få in tillgänglighetsperspektivet på ett naturligt sätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet i form av förtydliganden eller tillägg i befintliga dokument som används i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbete med arbetsgivarperspektivet i planen ”Fri från våld”

Enligt den av kommunfullmäktige beslutade planen för barn- och kvinnofrid och mot våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld, sex mot ersättning och människohandel, även kallad ”Fri från våld”, ska samtliga nämnder, förvaltningar och styrelser ansvara för att utifrån sitt uppdrag utforma insatser som möjliggör förändringar. HR-avdelningen på stadskontoret har under 2023 verkat för detta genom att:

- Förankra och sprida planens arbetsgivarperspektiv till HR på förvaltningarna genom olika HR-nätverk.
- Tillgängliggöra information på intranätet Komin om var man som medarbetare kan finna stöd vid våldsutsatthet.
- Tillgängliggöra information på intranätet Komin om var chefer och kollegor kan vända sig för att finna stöd i vad man kan göra vid oro om våldsutsatthet.
- Göra en genomlysning av de stadsövergripande HR-processerna (främst rehabiliteringsprocessen och arbetsmiljöprocessen) utifrån planens fokusområden.

Utveckling av arbetssätt vid kränkande särbehandling och trakasserier

Under hösten påbörjade arbetsmiljöprocessgruppen ett arbete med att utveckla det nuvarande arbetssättet vid kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier. Nuvarande arbetssätt implementerades 2019 och planeringen var då att efter några år göra en uppföljning av hur arbetssättet fungerat. Stadskontoret har via HR på förvaltningarna gjort en uppföljning av arbetssättet vilken visade att förvaltningarna har olika erfarenheter, kompetens och förutsättningar i att utreda och hantera anmälningar av kränkande särbehandling och trakasserier vilket gör att de har olika åsikter om hur arbetssättet fungerar och om utvecklingsbehov. Från fackligt håll fördes det i kommuncentral samverkan fram behov av att se över arbetssättet och öka kunskaperna hos chefer och HR. Stadskontoret tog fram och genomförde utbildning för HR-konsulter under 2023 för att höja kunskaperna och parallellt planerade HR-service för en utbildning för chefer och skyddsombud med fokus på förebyggande arbete. Utbildningen kommer att genomföras framöver.

En workshop genomfördes i arbetsmiljöprocessgruppen för att ringa in vilka delar som behöver utvecklas och som ligger inom ramen för gruppens uppdrag. Resultatet av workshopen utgör underlag för utvecklingsarbetet som fortsätter under 2024.

Nationell tillsyn av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – uppföljning av arbetet efter tillsynen

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. Tillsynen av Malmö stads systematiska arbetsmiljöarbete 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.

Arbetsmiljöverket genomförde en uppföljningsinspektion i oktober 2022 och konstaterade därefter att Malmö stads redovisade åtgärder innebar att kraven var tillgodosedda.

Uppföljning av ”Årlig uppföljning av SAM”

Avseende krav 1 har arbetsmiljöprocessgruppen följt upp hur den nya modellen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Uppföljningen genomfördes genom att personer med olika roller i den årliga uppföljningen av SAM intervjuades. Såväl skyddsombud, HR-medarbetare, första linjens chef som chef över chef intervjuades. Uppföljningen visade på områden som fungerar bra med nuvarande modell men också några utvecklingsområden:

Den ”Årliga uppföljningen av SAM” beskrivs utgöra ett stöd för chefer och andra inblandade i processen i att ”veta vart vi är på väg”, att få syn såväl på saker som behöver utvecklas som saker som fungerar bra. Uppföljningen bidrar också till att få en sammanhållen bild för hela förvaltningen. Ett av målen med den nya modellen var att den skulle bidra till kunskap och utveckling, vilket intervjupersonerna beskriver att den gör. Vidare lyfts det som positivt att alla får ”säga sitt” och att lokala risker har synliggjorts. Även instruktioner och upplägg får beröm.

Intervjupersonerna beskriver det som en utmaning att uppföljningen är omfattande och att den behöver genomföras under en snäv tidsram. Några tycker att det finns upprepningar i arbetet och att frågorna är för utredande.

Resultatet av uppföljningen kommer att tas med i det fortsatta arbetet med årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av förvaltningarnas handlingsplaner

Avseende krav 2 och 3 genomfördes såväl kommunövergripande insatser som insatser på förvaltningarna. Insatserna på förvaltningarna är beskrivna i handlingsplaner som utgjorde del i Malmö stads svar till Arbetsmiljöverket. Under 2023 har HR-avdelningen på stadskontoret vid två tillfällen följt upp och gett förvaltningarna stöd i arbetet med att genomföra de åtgärder som angetts i handlingsplanerna.

Stadskontorets uppföljning av förvaltningarnas handlingsplaner visar att förvaltningarna arbetar med handlingsplanerna och att det mesta är klart under 2023. Några insatser kvarstår att genomföra under våren 2024 och en del av insatserna innebär ett kontinuerligt arbete, som till exempel utbildningsinsatser. De flesta förvaltningar hade i sina handlingsplaner att göra ett omtag med att förtydliga fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer och beskriver ett gott arbete med detta. Likaså har flera förvaltningar arbetat med utbildningsinsatser för chefer samt arbetat med att ta fram lokalt anpassade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbete med friskfaktorer

Centrala parter inom den kommunala sektorn har tecknat en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser som innebär ett åtagande att gemensamt rusta arbetsmiljöarbetet i den kommunala sektorn med kunskap och stödstrukturer. Syftet är att främja medarbetares hälsa samt förebygga och hantera de arbetsmiljörisker som riskerar att förstärkas till följd av ett antal identifierade samhällsutmaningar.

Parterna är överens om att uppnå det bland annat genom en kunskapsatsning på friskfaktorer¹.

Centrala parter betonar i avsiktsförklaringen vikten av att lokala parter agerar i enlighet med denna avsiktsförklaring inom ramen för sina respektive samverkansorganisationer. Arbetet med friskfaktorer i Malmö stad är påbörjat:

- Under året har HR-avdelningen på stadskontoret haft en inledande dialog med förvaltningarna om hur de tar sig an arbetet med friskfaktorer.
- I framtagandet av en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för ett par år sedan var en av ansatserna att uppföljningen skulle fokusera just på friskfaktorer.
- Arbetsmiljöprocessgruppen har identifierat behov av att undersöka om det behövs stöd i det kommungemensamma arbetsättet kring friskfaktorer och främjande arbete. Arbetet kommer inledas under 2024.

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 startade i januari 2022.

Steg 2 i utvecklingsarbetet var framtagande av fördjupningsutbildningar och repetitionsutbildning. Utöver fördjupningsutbildningen om hot och våld på arbetsplatsen för chefer och skyddsombud som startade 2022 har det under 2023 arbetats fram en utbildning i kränkande särbehandling och trakasserier för chefer samt en utbildning i Organisatorisk och social arbetsmiljö för både chefer och skyddsombud. Dessa kommer att implementeras under våren 2024.

Den repetitionsutbildning i arbetsmiljö för erfarna chefer, skyddsombud och fackliga representanter som togs fram 2022 har uppdaterats och döpts om för

¹ Suntarbetsliv, *Jobba med friskfaktorer – 8 säkra sätt*, www.suntarbetsliv.se

att locka fler deltagare då den till skillnad mot den grundläggande arbetsmiljöutbildningen vid flera tillfällen inte fyllt alla platser.

De kommungemensamma utbildningarna inom arbetsmiljöområdet får genomgående höga betyg av deltagarna i de utvärderingar som genomförs i samband med utbildningstillfällena.

Stödmaterial för dialog mellan chef och skyddsombud

För att skapa bra förutsättningar för skyddsombuden i sitt uppdrag och för att främja ett gott samarbete mellan chef och skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet påbörjade arbetsmiljöprocessgruppen ett arbete med att ta fram stödmaterial för chef och skyddsombuds dialog om detta. Stödmaterialen kommer att färdigställas och implementeras i början av 2024.

Utveckling av Agera samt arbete för ett framtida avvikelssystem

Utvecklingsarbetet avseende *Agera* (IT-stödet för arbetsmiljö- och säkerhetsrelaterade ärenden) har under året främst varit tekniska uppgraderingar för att förbättra prestandan. Detta då beslut fattats under 2022 att införa AFA försäkrings avvikelssystem (K)IA förutsatt att det uppfyllde Malmö stads behov. En utredning av funktionaliteten i (K)IA genomfördes under 2022 och resultatet av denna presenterades under 2023. Utredningen slog fast att systemet möter stadens grundläggande funktionella krav, är användarvänligt och föreslås implementeras som avvikelshanteringssystem för medarbetares arbetsmiljö i Malmö stad. I samband med avtalstecknande bedömdes att personuppgiftsbehandlingen inte uppfyller krav enligt dataskyddsförordningen. Därvid gjordes ställningstagande om att inte införa (K)IA som avvikelssystem. Arbetsmiljöprocessgruppen har därefter börjat undersöka vilka andra system som finns på marknaden gällande tillbuds- och arbetsskaderapportering. Under 2024 fortsätter arbetet för ett framtida avvikelssystem.

Nyttjande av friskvårdsbidrag

Sedan införandet av det nya systemstödet för friskvård, *Epassi*, fortsätter nyttjandegraden av friskvårdsbidraget att öka. Under 2023 var det 26 561 av Malmö stads medarbetare (inklusive timavlönade) som helt eller delvis nyttjade sitt friskvårdsbidrag. Det är en ökning med 20 % jämfört med föregående år och mer än en fördubbling jämfört med 2021.

Förlängt arbetsliv

En studentmedarbetare har på uppdrag av HR-avdelningen på stadskontoret utforskat området "Förlängt och hållbart arbetsliv". Uppdraget har inneburit att utforska några exempel på hur Malmö stad arbetar med förlängt och hållbart arbetsliv idag samt en omvärldsspaning utifrån frågeställningarna: Vilket internt arbete har varit framgångsrikt? Vilka utmaningar verkar finnas? Hur arbetar andra?

I uppdraget har studentmedarbetaren utgått ifrån en modell som benämns swAge (Sustainable working life for all ages²). Visionen med swAge-modellen är att främja utvecklingen av en hållbar arbetskraft och ett hållbart arbetsliv för alla åldrar och har som syfte att skapa friska arbetsplatser utifrån olika åldrars varierande förutsättningar.

Modellen avser att medvetandegöra och sprida kunskap om de grundläggande aspekterna för arbetskraftsdeltagande, olika åldrars varierande förutsättningar i arbetslivet och strategier och verktyg för att skapa friska arbetsplatser. Resultatet av arbetet verkar vara i enlighet med slutsatser enligt SwAge-modellen.

Under året har det även genomförts en workshop i den kommuncentrala samverkansgruppen (KCS) tillsammans med fackliga representanter kring förlängt arbetsliv. Workshopen handlade om utmaningar och möjligheter i nuläget samt tankar och idéer framåt.

Resultaten från studentmedarbetarens arbete och från workshopen kommer att utgöra ett underlag för vidare arbete under 2024.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Malmö stads rehabiliteringsprocessgrupp arbetar med att underhålla och utveckla det gemensamma arbetssättet inom rehabilitering. Under 2023 har rehabiliteringsprocessgruppen gjort en genomgång av samtliga stöddokument till chefer i rehabiliteringsarbetet för att lyfta fram de allra viktigaste stöddokumenterna och göra dessa tydliga. Antalet stöddokument är nu färre till antalet och stöd som används sällan av chefer eller bara med stöd från HR är flyttade så att det är lättare för chefer att hitta rätt material på intranätet.

Processgruppen har även gjort om manualen till *Adato*, det systemstöd som används för att dokumentera rehabiliteringsarbetet, och gjort manualen mer lättanvänd.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

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

²Professor Kerstin Nilssons modell, www.swage.org

Behov av förbättringar som respektive förvaltning identifierat vid den årliga uppföljningen dokumenteras i en handlingsplan. Resultatet av uppföljningen har redovisats eller planeras att redovisas i respektive nämnd i början av 2024. Nedan redovisas en sammanställning av förvaltningarnas resultat.

Malmö stad har sedan 2022 en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Årets uppföljning är den första som genomförs i sin helhet då den inte var helt implementerad 2022. Jämförelser med föregående års resultat kan därför inte göras fullt ut.

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 som förvaltningarna 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 arbetsmiljö³, varför det är positivt när dessa områden kan lyftas som fungerande. Bland områdena som lyfts 2023 som välfungerande framgår flera som föregående år lyftes som utvecklingsområden av några förvaltningar. Att samma område lyfts som antingen välfungerande eller i behov av utveckling av olika förvaltning indikerar att området utgör en viktig faktor för en välfungerande arbetsmiljö.

- **Arbete med friskfaktorer** - att man firar framgångar och arbetar hälsofrämjande.
- **Tydlighet kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter** samt chefers resurser, befogenheter och kunskaper att utföra de tilldelade arbetsmiljöuppgifterna.
- **Ledarskap** som är tillitsfullt och närvarande.
- **Introduktion** av nyanställda.
- **Samverkansstrukturen** och att det finns en god koppling mellan olika forum såsom arbetsplatsträffar och ledningsgrupper så att arbetsmiljöfrågor fångas upp.
- **Företagshälsovård** - Att nyttjandet av företagshälsovårdens tjänster har blivit alltmer förebyggande och främjande samt att samarbetet fungerar bra.
- **Kompetensutveckling och lärande** - bra samarbete inom och mellan verksamheter samt ett tvärprofessionellt utbyte för att skapa ett lärande i organisationen och spridning av goda exempel. Kollegialt lärande lyfts

³ Suntarbetsliv, [Friskfaktorlabbet](https://www.suntarbetsliv.se), www.suntarbetsliv.se

som ett viktigt bidrag till en god arbetsmiljö. Kompetenshöjande förebyggande insatser angående hot och våld.

- **Delaktighet** - hög grad av delaktighet och högt engagemang för både verksamhet och arbetsmiljöfrågor hos medarbetarna.
- **Arbete på distans** lyfts även i år som att det ger möjligheter till flexibilitet i vardagen.
- **Det systematiska arbetsmiljöarbetet** - Att det finns fungerande rutiner och processer samt långsiktiga visionsmål i syfte att skapa en god arbetsmiljö och attrahera samt behålla medarbetare. Att det finns gemensamma rutiner på förvaltningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som kompletteras med lokalt anpassade rutiner utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Även att utgå ifrån ett årshjul lyfts som framgångsfaktor och att det systematiska arbetsmiljöarbetet ses som en integrerad del i verksamheten.

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 till stadskontoret av vad som behöver utvecklas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet på förvaltningen.

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

- **Våld och hot** - Fortsatta behov av utbildningsinsatser och förstärkning av det lokala arbetet.
- **Lärande och kompetenshöjande insatser** för såväl chefer som medarbetare avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.
- **Göra medarbetare delaktiga och** ge möjlighet att bidra till lösningar till exempel vid arbetsplatsträffar.
- **Chefers arbetsmiljö** - Antalet medarbetare per chef är en av flera faktorer som uppges påverka chefens förutsättningar. Även bättre planeringsförutsättningar genom till exempel att utgå ifrån ett årshjul lyfts.
- **Ökat arbete med friskfaktorer**
- **Introduktion** - Till exempel att introduktionen kring systematiskt arbetsmiljöarbete och riskerna i arbetsmiljön kan bli bättre.
- **Utveckla systematiken** - Fortsatt arbeta med att utveckla systematiken i arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningarnas upplevelse av hur genomförandet av uppföljningen fungerat

Merparten av förvaltningarna beskriver att genomförandet av *den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet* har fungerat bra och de är över lag positiva till den.

De positiva delarna med uppföljningen som lyfts fram är att den fångar upp många delar av arbetsmiljön, bidrar till delaktighet och kompetensutveckling för medarbetare, chefer och skyddsombud, ger ökad förståelse för de olika begreppen inom arbetsmiljö samt att både risker och friskfaktorer följs upp. Som positivt lyfts också att uppföljningen omfattar alla arbetsställen, chefsnivåer och hela samverkanssystemet.

Ett par förvaltningar lyfter att uppföljningen upplevs vara väldigt tidskrävande och att materialet är omfattande. Arbetsplatsnivån är den nivå som upplevs vara mest utmanande kopplat till dialogmaterialets omfattning och den tid det tar att genomföra. Tidsåtgången och omfattningen belyses också i förhållande till att det är många områden utöver arbetsmiljö som ska gås igenom på APT under året. En kvalitativ dialog eftersträvas och ett par förvaltningar anger att de kommer titta över anvisningar och möjlighet att förlägga uppföljningen över flera tillfällen för att uppnå det.

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. Det som framkommer är till stor del samma förbättringsbehov som föregående år och som det funnits arbete kring men som av olika anledningar fördröjts.

- Flera förvaltningar efterfrågar ett digitalt stöd i arbetsmiljöarbetet som underlättar och ger chefer överblick i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. En förvaltning lyfter specifikt behov av systemstöd när det gäller den årliga uppföljningen av SAM.
- Flera förvaltningar framför önskemål om ett enklare och mer lätthanterligt avvikelshanteringssystem för tillbud och arbetsskador än nuvarande och efterfrågar särskilt att det ska vara enklare att göra statistikuttag.
- När det gäller modellen för årlig uppföljning av SAM ser en förvaltning behov av att se över frågeställningarna för tredje eller fjärdelinjens nivå, en förvaltning önskar att omfattningen på dialogmaterialet ses över och en förvaltning ser behov av tydliggörande gällande fokus i uppföljningen.

- Två förvaltningar ser förbättringsbehov avseende de kommungemensamma arbetsmiljöutbildningarna, den ena att fler platser behövs, den andra ser ett behov av att förbättra möjligheterna att följa upp vilka som deltagit.
- En förvaltning ser behov av att omarbete checklistan för planering och uppföljning av SAM på arbetsplatsnivå till att endast innehålla planeringsdelen.

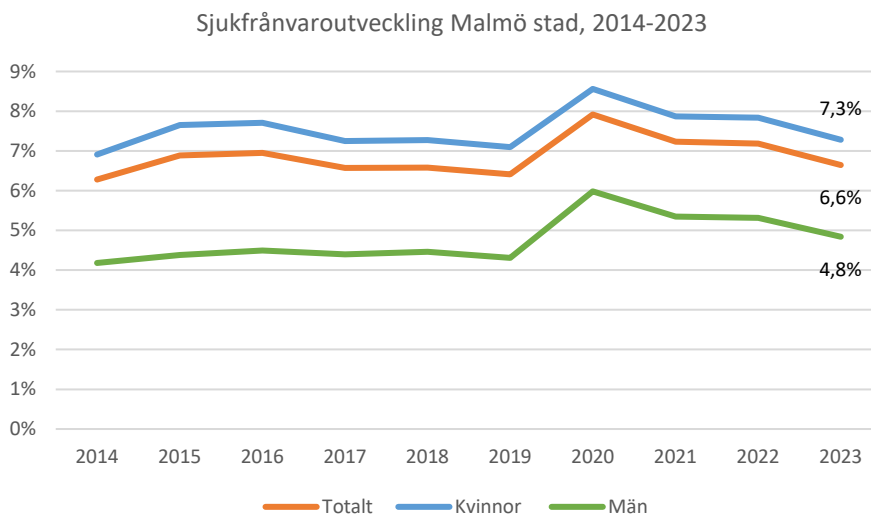
Statistik och utveckling inom arbetsmiljöområdet

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

Sjukfrånvaro

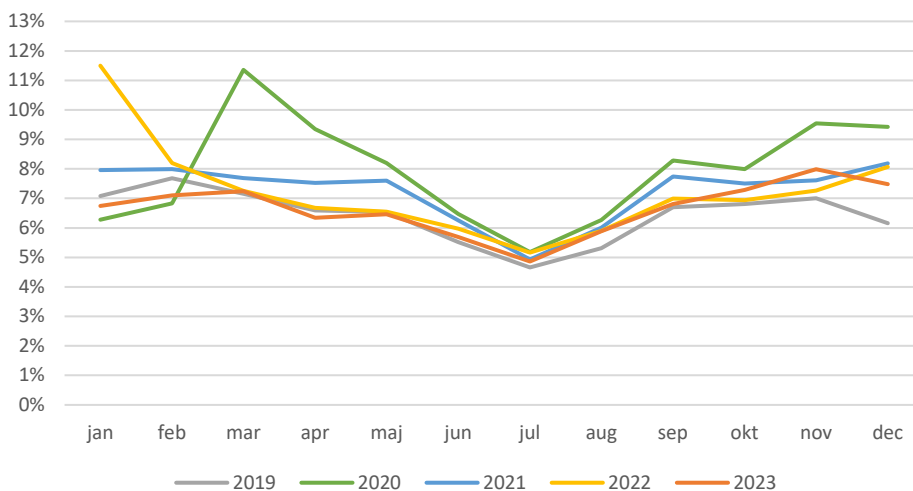
Att sänka sjuktalen och sedan lyckas hålla sjuktalen på en låg och stabil nivå är fortsatt en angelägenhet såväl nationellt som för Malmö stad.

Coronaviruspandemin har påverkat sjukfrånvaron de senaste åren men nivån får nu betraktas vara tillbaka vid ett ”normalläge”. Sjukfrånvaron var omkring samma nivå som sjukfrånvaron var år 2019. Sjukfrånvaron i Malmö stad år 2023 var 6,6 % vilket var en nedgång med 0,6 procentenheter jämfört med år 2022. Sjukfrånvaron har minskat för såväl män som kvinnor.



Sjukfrånvaron 2023 motsvarade 24,3 kalenderdagar i genomsnitt per medarbetare (26,2 kalenderdagar 2022). För kvinnor motsvarade sjukfrånvaron 26,6 kalenderdagar och för män 17,7 kalenderdagar. Som framgår i diagrammet nedan var sjukfrånvaron under oktober och november högre under 2023 än 2022, vilket var månader då hälso- och sjukvården rapporterade om spridning av diverse virus.

Sjukfrånvaroutveckling per månad i Malmö stad, 2019-2023

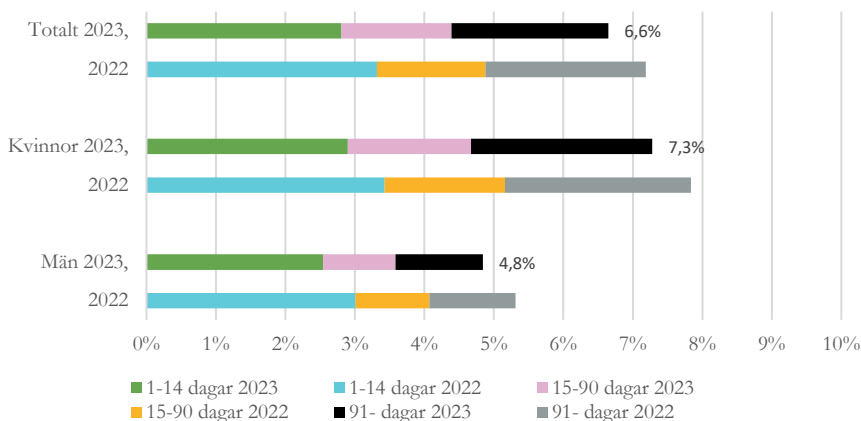


Sjukfrånvaro utifrån kön och ålder

Kvinnor i Malmö stad har, i likhet med den övriga arbetsmarknaden, högre sjukfrånvaron än män. Liksom tidigare år avsåg en tredjedel av sjukfrånvaron medarbetare som har varit sjukskrivna i mer än 91 dagar.

Det är den korta sjukfrånvaron som har minskat mellan 2022 och 2023 medan sjukfrånvaron dag 15 och framåt var relativt oförändrad.

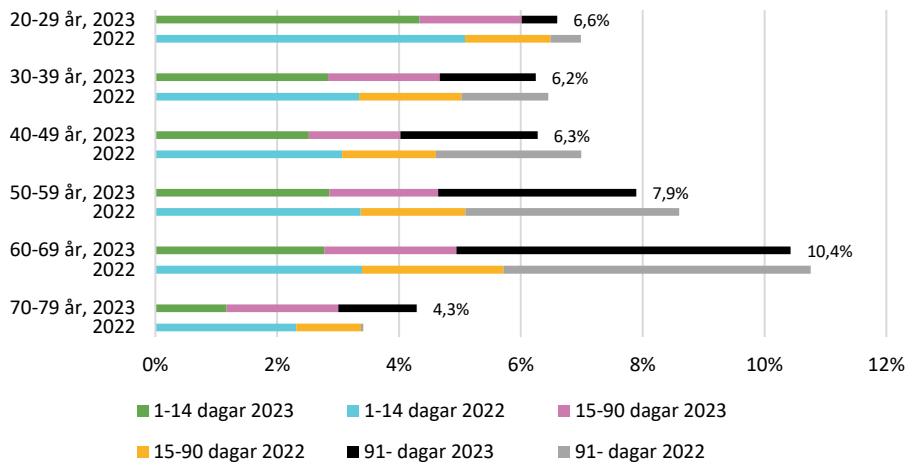
Sjukfrånvarovolym i intervall om antal dagar, 2022-2023



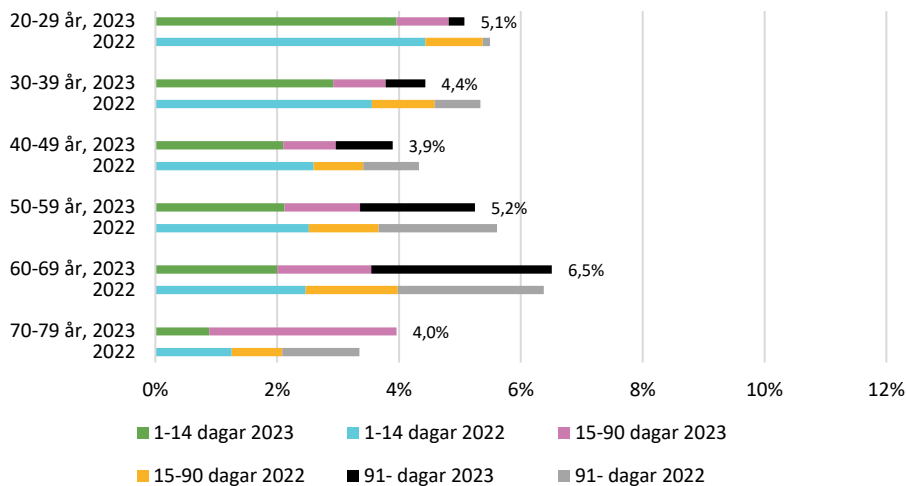
Den korta sjukfrånvaron (1–14 dagar) minskar generellt med ålder medan den långa sjukfrånvaro (15–90 dagar och 90-dagar) ökar med ålder. Det innebär att unga medarbetare i högre utsträckning har korta sjukskrivningar medan äldre medarbetare har längre sjukskrivningar.

I åldersintervallet 20–29 år har dock den totala sjukfrånvaron, för kvinnor sedan några år gått om åldersintervallet 30–39 år. För män har den totala sjukfrånvaron i åldersintervallet 20–39 år gått om åldersintervallet 40–49 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, 2022-2023



Mäns sjukfrånvaro uppdelad i intervall om antal dagar och ålder, 2022-2023



I rapporten *Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen*⁴ analyserar Försäkringskassan hur olika grupper nyttjar sjukförsäkringen. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors nyttjandegrad beskrivs så här:

”Kvinnor har en högre nyttjandegrad av både sjukpenning och sjukersättning, och har fler sjukpenningdagar än män inom alla åldersgrupper, yrkesområden, utbildningsnivåer, inkomstgrupper och kommungrupper.”

Den politiska ledningen på SKR (Sveriges kommuner och regioner) har antagit ett arbetsgivarpolitiskt jämställdhetsprogram⁵ i nio punkter:

”Sammanfattningsvis hänger allt samman; föräldraledighet, vård av barn, deltidarbete och huvudansvar för barn och hem och det obetalda hemarbetet. Att kvinnor tar ansvar för merparten av det obetalda hemarbetet medför i sig en risk för högre sjukfrånvaro.”

”De påtagliga skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen går inte att förklara med olikheter i hälsa. Det handlar snarare om en blandning av faktorer, såsom skillnader i konsumtion av vård, attityder till sjukskrivning, bemötande i sjukskrivningsprocessen, ansvar för hem och barn samt en mycket könssegregerad arbetsmarknad. Sammantaget går alltså de flesta orsaker till kvinnors relativt sett högre sjukfrånvaro att härleda till olika former av ojämställdhet.”

”För att skapa förutsättningar för en låg och stabil sjukfrånvaro bör således insatserna primärt riktas mot att minska kvinnors sjukfrånvaro. Det förutsätter ett brett jämställdhetsarbete inom en rad områden; på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå.”

Sjukfrånvaroutveckling i förvaltningarna

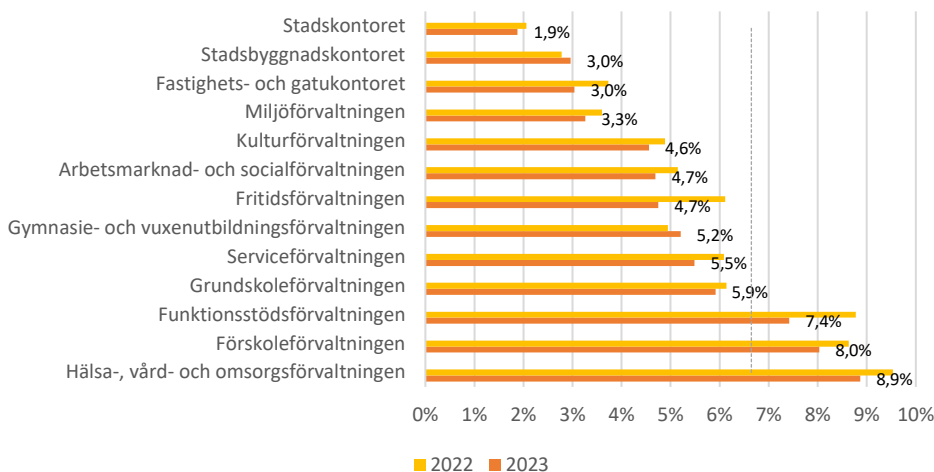
Sjukfrånvaronivån i Malmö stad har minskat mellan 2022 och 2023.

Tio av stadens tretton förvaltningar hade en sjukfrånvaro som var lägre än Malmö stads genomsnittliga. De tre förvaltningar som hade den högsta sjukfrånvaron var hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen och förskoleförvaltningen. Dessa tre förvaltningar har sedan flera år tillbaka haft den högsta sjukfrånvaron men för samtliga framgår en nedgång i sjukfrånvaron 2023.

⁴ *Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringar*, Försäkringskassan, FK 2023/002328, www.forsakringskassan.se

⁵ En jämställd arbetsgivarpolitik – Sveriges Kommuner och Regioner, rapporter.skr.se

Sjukfrånvaro per förvaltning, 2022-2023

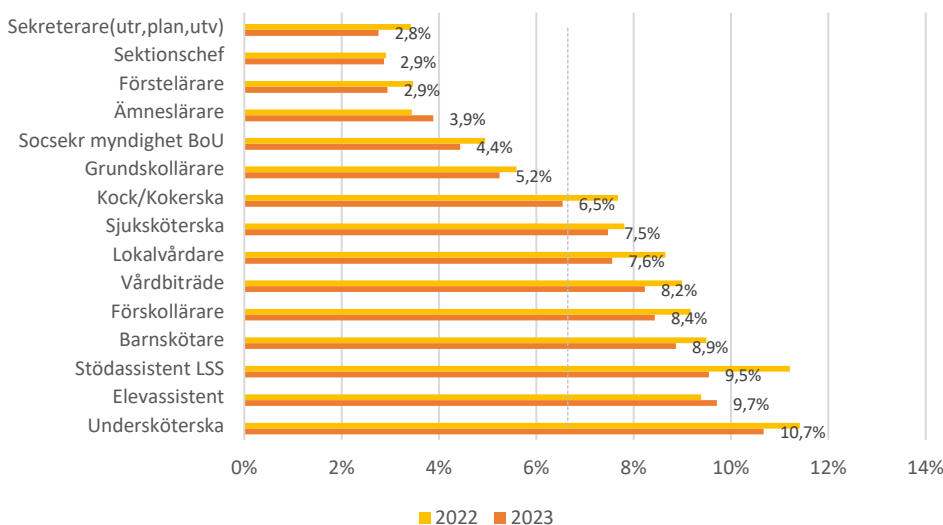


Sjukfrånvaro i yrkeskategorier

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

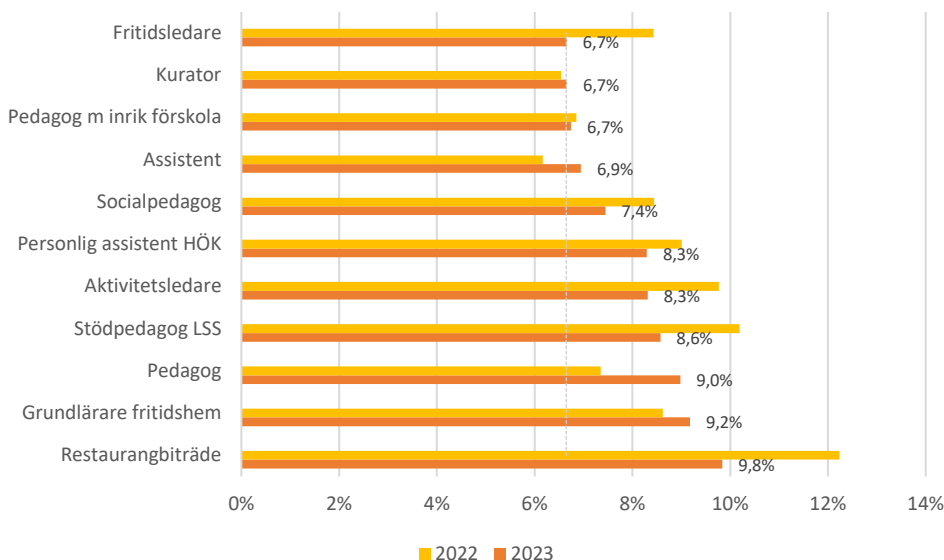
Av de yrkeskategorier med sjukfrånvaro som var högre än Malmö stads genomsnittliga hade samtliga förutom elevassistent en lägre sjukfrånvaro 2023 än 2022. Malmö stads största yrkeskategori, undersköterska, hade också den högsta sjukfrånvaron (10,7 %). Åtgärder för att minska sjukfrånvaron i berörda verksamheter pågår. Läs mer i avsnittet om [Kompetensförsörjning](#) och [Arbete för ett hållbart och förlångt arbetsliv](#).

Sjukfrånvaro i de femton största yrkeskategorierna 2022-2023



Nedan redovisas yrkeskategorier med fler än 100 anställda och som hade högre sjukfrånvaro än genomsnittet (6,6 %) under 2023 men som inte tillhörde någon av de femton största yrkeskategorierna.

Yrkeskategorier med högst sjukfrånvaro och fler än 100 anställda (utöver de 15 största yrkeskategorierna), 2022-2023



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 2023 var 7,4 %. Motsvarande uppgift för Stockholms stad var 7,3 % och för Göteborgs stad 8,5 %.

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning	2023	2022	Förändring
Total sjukfrånvarotid i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid	7,4%	7,9%	-0,6%
varav tid med långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) i förhållande till total sjukfrånvaro	34,2%	31,6%	2,6%
Sjukfrånvarotid för kvinnor i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor	8,0%	8,5%	-0,6%
Sjukfrånvaro för män i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för män	5,7%	6,2%	-0,5%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen –29 år i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	7,5%	7,8%	-0,3%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	6,5%	7,1%	-0,6%

Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år – i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	8,5%	9,0%	-0,5%
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------	------	-------

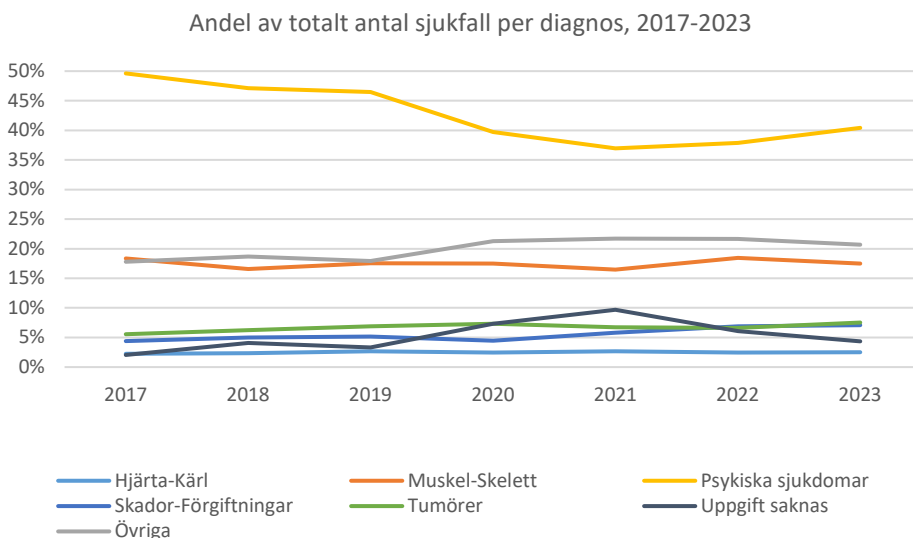
Sjuklönekostnader

De totala sjuklönekostnaderna för 2023 uppgick till 386 miljoner kronor (425 miljoner kronor år 2022). Kostnaderna för den korta sjukfrånvaron (dag 1–14) motsvarade 319 miljoner kronor (83 % av de totala sjuklönekostnaderna). Efter dag 14 i ett sjukfall betalar arbetsgivaren inte längre sjuklön, Försäkringskassan betalar då i stället sjukpenning.

Sjuklönekostnaden motsvarar i storleksordningen 628 antal heltidstjänster (utifrån genomsnittlig lön i Malmö stad). Den minskade sjuklönekostnaden mellan 2022 och 2023 motsvarar 63 antal heltidstjänster.

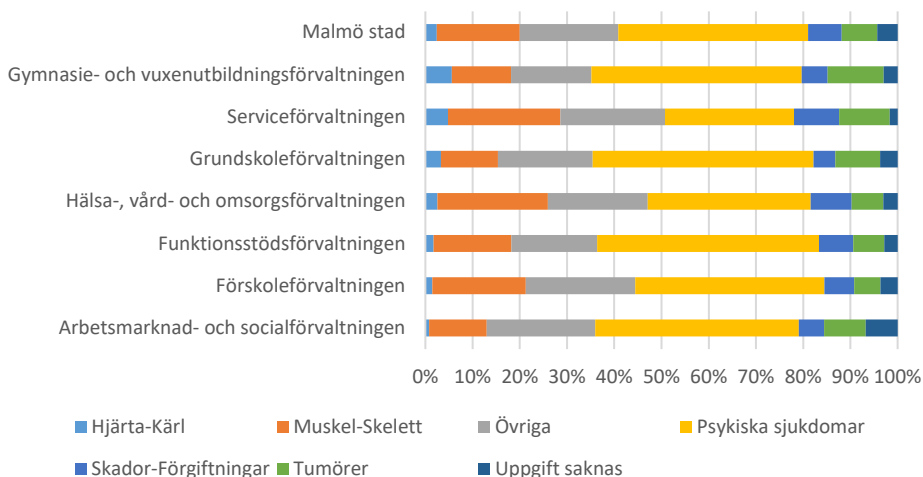
Diagnoser

Nedan presenteras Försäkringskassans statistik över diagnoser i pågående sjukfall för medarbetare i Malmö stad. Diagrammet och tabellen nedan visar att psykiska sjukdomar stod för 40 % av sjukfallen och därmed var den vanligaste diagnosen 2023.



Nedan framgår hur de olika diagnoserna var fördelade på stadens förvaltningar. De förvaltningar som inte finns med i diagrammet hade för få sjukfall för att redovisas på det här sättet. På samtliga förvaltningar var psykiska sjukdomar den vanligaste diagnosen. Funktionsstödsförvaltningen och grundskoleförvaltningen var de förvaltningar som hade störst andel sjukskrivna i en psykisk sjukdom.

Andel av totalt antal sjukfall per förvaltning, 2023



Diagrammet åskådliggör att orsakerna bakom sjukskrivning var 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.

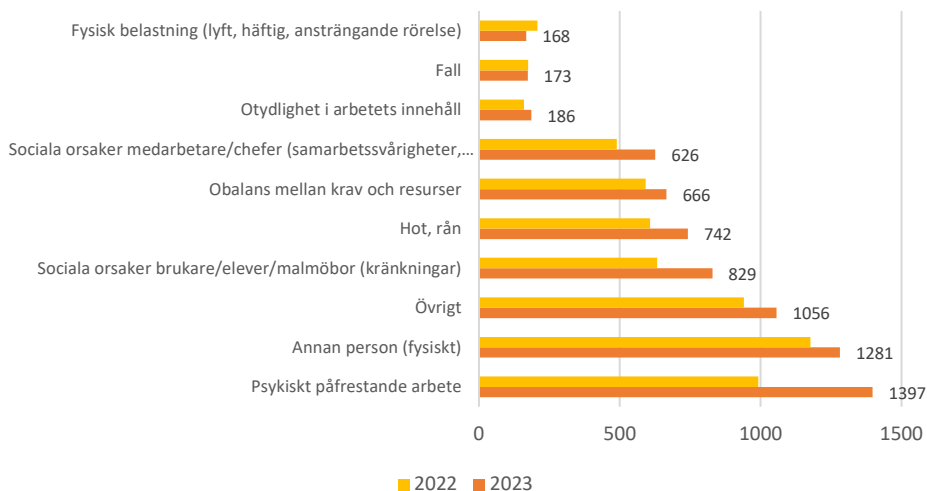
Tillbud och arbetsskador

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. Arbetsmiljöprocessgruppen har gjort förtydliganden i stadens gemensamma rutin för tillbud och arbetsskador bland annat när det gäller vikten av att vid utredning titta på de bakomliggande orsaker. Det är särskilt viktigt och ska alltid göras vid arbetsolyckor och allvarliga tillbud med inslag av hot och våld. Syftet är att förebygga att något liknande sker igen.

Nedan redovisas statistik från det kommungemensamma avvikelshanterings-systemet *Agera*. Statistiken bör betraktas som "levande" då ärenden förflyttar sig i processen så snart en aktiv åtgärd görs av en tjänsteperson – exempelvis då ett ärende förflyttas från handlagt till avslut.

Tillbud

Antal anmälda tillbud uppgick till totalt 6 737 för staden vilket var en ökning jämfört med år 2022 då de uppgick till 6 085. Ökningen kan bero både på insatser som genomförts för att öka medvetenheten om vikten av att rapportera men kan också bero på att faktiska antalet händelser som inneburit risk för skada eller ohälsa har ökat. En händelse som anmäls kan ha flera rapporterade orsaker. Av anmälda tillbud var 342 kategoriserade som *Allvarligt tillbud utan personskada* vilket är en betydande skillnad mot 2022 då de allvarliga tillbudena uppgick till 657 och 2021 då det var 2 075 (vilket sannolikt kan förklaras av den då pågående pandemin).

De tio största tillbudskategorierna i Malmö stad,
2022-2023


Den största minskningen gäller tillbud orsakade av *Risk för skada av smitta* som minskade från 488 till 32 och därför inte kom med bland de tio största tillbudskategorierna. Nivån var i linje med åren före pandemin.

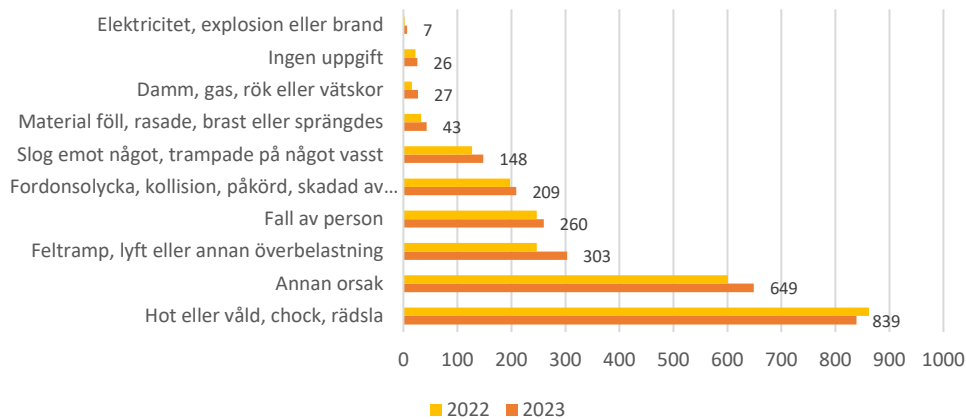
En övervägande del av tillbuderna var kategoriserade som *Risk för skada av psykiskt påfrestande arbete*, *Risk för skada av annan person (fysiskt)* samt *Risk för skada sociala orsaker (brukare, elever, malmöbor)* och skedde en ökning av tillbud inom samtliga dessa kategorier. Även tillbud avseende *Risk för skada vid hot, rån* ökade och mer än hälften av de tillbud som hade denna orsakstyp fanns inom arbetsmarknad- och socialförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Antalet tillbud som kategoriserats som *Övrigt* ökade något jämfört med år 2022 från 940 till 1056.

Arbets-skador

Arbets-skadeanmälningar Malmö stad	2023	2022
Arbetsolycka	2 511	2 356
Olycka till och från arbetet	327	370
Arbets-sjukdom	90	84
Totalt	2 928	2 810

Det totala antalet arbets-skadeanmälningar uppgick till 2 928 och i likhet med tillbuds-anmälningarna var det en ökning jämfört med föregående år, dock inte lika stor. Arbets-olyckorna stod i likhet med föregående år för den största delen av anmälda arbets-skador. Olyckorna till och från arbetet minskade medan det skedde en svag ökning av anmälningar avseende arbets-sjukdom. Av arbets-olyckorna var det 181 som bedömts som allvarliga och motsvarande siffra för år 2022 var 214.

Arbetsplatsolycka per orsak i Malmö stad, 2022-2023



Hot eller våld, chock, rädsla samt *Annan orsak* var de största övergripande kategorierna för arbetsolyckor. *Hot eller våld, chock, rädsla* har minskat något i jämförelse med föregående år, från 862 till 839. Av anmälningarna inom denna kategori har 75 % skett i hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Även grundskoleförvaltningen stod för en betydande del av anmälningarna av arbetsskada inom denna kategori, ca 17 %. I storleksordning kommer därefter de övergripande kategorierna: *feltramp, lyft eller annan överbelastning* samt *fall av person*. I Arbetsmiljöverkets nationella arbetsskadestatistik⁶ var den vanligaste orsaken till arbetsolycka för kvinnor *fall av person* samt *rörelse med belastning* medan för män var det *förlorad kontroll*, ofta kopplat till hantering av maskin eller fordon, samt *fall av person*. Nivåerna för *våld, angrepp, hot* har i den nationella statistiken varit oförändrade sedan ett par år tillbaka.

De vanligaste arbetsskadorna som anmäldes som arbetssjukdom i staden utgjordes under 2023 av *sociala och organisatoriska orsaker* och uppgick till 47 vilket var oförändrat i jämförelse med 2022. Därefter är anmälningar i kategorin *ergonomiska belastningsskador* störst. Det totala antalet anmälningar om arbetssjukdom uppgick till 90 vilket var en liten ökning jämfört med 2022 då anmälningarna uppgick till 84. Även vad gäller arbetssjukdom var *Övrigt, annan orsak* en förhållandevis stor kategori och uppgick till 17 vilket var samma antal som år 2022.

Ej handlagda ärenden i *Agera* uppgick till totalt 2 121. Motsvarande siffra vid uttag för 2022 var 1 798 vilket innebär en ökning. Stadskontoret kommer att göra en uppföljning av vad som ligger bakom dessa siffror under 2024. Statistiken för ej handlagda ärenden avser att chef har mottagit ett ärende för handläggning men att chefen inte har handlagt ärendet för att komma vidare i processen.

⁶ Arbetsskador 2022 – Län och kommun, Arbetsmiljöverket (www.av.se)

När det gäller tillbuds- och arbetsskadestatistik så konstaterar flera förvaltningar att händelser som kategoriseras som *Annan orsak* och *Övrigt* borde ingått i andra kategorier. Stadskontoret kommer att ha med sig frågan i arbetet med framtida avvikelsesystem för att se om det går att förtydliga kategorierna för att få ner antalet anmälningar som rubriceras som *Annan orsak* och *Övrigt*. När det gäller kategorierna för arbetsskador är staden dock bundna av Arbetsmiljöverkets kategorier.

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.

Kostnaderna för företagshälsovård handlar om att investera i hälsa. 2023 köpte Malmö stad tjänster från företagshälsovården för drygt 27 miljoner kronor (även 2022 köptes tjänster för drygt 27 miljoner kronor).

Psykolog och *Case manager* (samordnar och koordinerar insatser) var de yrkeskategorier inom företagshälsovården som användes flest timmar. Därefter kommer *läkare* samt *beteendevetare*.

Drygt 2 300 av Malmö stads medarbetare besökte företagshälsovården under 2023 (74 % av dessa var kvinnor och 26 % var män). Förebyggande och främjande insatser stod för 58 % av inköpen och 42 % stod för efterhjälpande insatser.

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 för erfarenhetsutbyte och uppföljning av avtalet. Nuvarande avtalsperiod löper ut 2024-03-31 varför det har pågått ett intensivt upphandlingsarbete under 2023.

Sammanfattning

Sjukfrånvaron i Malmö stad 2023 var 6,6 % vilket var en nedgång med 0,6 procentenheter jämfört med 2022. Sjukfrånvaron har minskat för såväl män som kvinnor. Psykiska sjukdomar stod för närmre 40 % av sjukfallen.

2023 köpte Malmö stad tjänster från företagshälsovården för drygt 27 miljoner kronor.

Antal anmälda tillbud uppgick till totalt 6 737 för staden. En övervägande del av tillbudena var kategoriserade som *Risk för skada av psykiskt påfrestande arbete*, *Risk för skada av annan person (fysiskt)* 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.

Hot eller våld, chock, rädsla samt *Annan orsak* var de största övergripande kategorierna för arbetsolyckor. De vanligaste arbetsskadorna som anmäldes som arbetssjukdom i staden utgjordes under 2023 av *sociala och organisatoriska orsaker*.

Exempel på kommungemensamma insatser inom arbetsmiljöområdet som genomförts under 2023 är:

- Förstärkning av det lokala arbetsmiljöarbetet vid våld och hot i arbetet.
- Arbete för att få in tillgänglighetsperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Arbete med arbetsgivarperspektivet i planen ”Fri från våld”.
- Påbörjat utveckling av arbetssätt vid kränkande särbehandling och trakasserier.
- Uppföljning av arbetet efter Arbetsmiljöverkets tillsyn.
- Arbete med friskfaktorer.
- Implementering av nya utbildningar inom arbetsmiljöområdet.
- Stödmaterial för dialog mellan chef och skyddsombud.
- Utveckling av Agera samt arbete för ett framtida avvikelssystem.

Kompetensförsörjning

Enligt Malmö stads kommunfullmäktigemål 2023 ska Malmö stad säkerställa en god kompetensförsörjning. I detta avsnitt redovisas delar av Malmö stads arbete med kompetensförsörjning under 2023.

I Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi som antogs av kommunstyrelsen år 2018 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 stad följer *Svenska institutet för standarders (SIS) standard Ledningssystem för kompetensförsörjning* för att definiera kompetens. Den anger att kompetens är förmåga och vilja 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. 2023 har samtliga nämnder gjort kompetensanalyser och en sammanfattning av dessa redovisas nedan. En sammanställning av nämndernas kompetensanalyser redovisas till kommunstyrelsen i ett separat ärende (STK-2023-288).

Kompetensgapen 2023

I tabellen nedan framgår de tio största kvantitativa kompetensgapen i Malmö stad enligt nämndernas kompetensanalyser 2023.

De största kvantitativa kompetensgapen 2023

Yrkeskategori	Gap bedömt 2023 fram till 2028
Grundskollärare	-402
Undersköterskor	-222
Förskollärare	-126
Ämneslärare	-104
Vårdbiträden	-90
Grundlärare fritidshem	-85
Socialsekreterare (samtliga kategorier)	-57
Sjuksköterska (samtliga kategorier)	-44
Barnskötare	-35
Sektionschef	-32
Totalt	-1197

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 arbetssätt.
- Vi satsar på innovativ samverkan.

Att kunna härleda en aktivitets effekt för kompetensgapet är svårt. Insatser och aktiviteter samspelar med inre och yttre omständigheter. Tillsammans påverkar dessa faktorer kompetensgapen på lång sikt. Att förändra ett kompetensgap i grunden tar tid. Trots att ett kompetensgap ökar så kan aktiviteterna ha bidragit till att kompetensgapet inte har blivit ännu större.

En sammanfattning av nämndernas kompetensförsörjningsplaner visar att det pågår en mängd aktiviteter i förvaltningarna som både direkt och indirekt och på kort- och lång sikt förväntas ha effekt på kompetensförsörjningen. Det är bland annat fokus på:

- Kollegialt lärande, kompetensutveckling, utbildning, kompetenshöjande insatser och att skapa och möjliggöra karriärvägar för medarbetare.
- Att ha ett nära samarbete med lärosäten och utbildningsanordnare kring utbildningsbehov, utbildningsinnehåll och att attrahera och skapa ingångar för studenter.
- Stärka chefers förutsättningar för ett bra ledarskap, chefsutveckling, och att utveckla framtida ledare.
- Stärka professionen. Att analysera och tydliggöra roller, uppdrag och arbetsuppgifter för både chefer och medarbetare.
- Utveckla arbetssätt, 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.

- Upprätta önskad lönestruktur och utveckla arbetssätt för lönebildning.
- Utveckla rekryteringsarbetet och bredda rekryteringen.
- Utveckla introduktion.
- Utvecklingsarbete kring förmågan att kompetens- och personalplanera.
- Arbeta aktivt med arbetsgivarvarumärket och attrahera medarbetare.
- Kartläggning, analys och åtgärder för att minska personalomsättning och sjukfrånvaro samt öka andelen heltidsanställda, bland annat genom exitintervjuer/enkäter.

Det finns flera övergripande områden där Malmö stad gemensamt arbetar för att påverka kompetensförsörjningen:

- 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.
- Ett IT-system (learning management system, LMS) är upphandlat för att underlätta administrering, publicering, spridning och uppföljning av utbildning, både digital, hybrid- och lärarledd utbildning.
- ESF-projekt med mål om att spegla malmöbon/öka mångfalden hos medarbetare och chefer bland annat genom breddad rekrytering och att främja en diskrimineringsfri verksamhet.
- Lärande arbetsplatser; Ett arbetssätt, metodstöd och modell är framtaget och kommunicerat för att arbeta systematiskt med kunskapsöverföring och lärande medarbetarskap.
- Sammanhållet arbete kring omställningsmedel inom *Kompetens- och omställningsavtalet* (KOM-KR) för genomförande av flera kompetenshöjande åtgärder där 17 miljoner använts till kompetenshöjande insatser under perioden 2021-2023.
- Ledarskapsutvecklingsinsatser så som till exempel *utvecklande ledarskap* (UL) och en sammanhållen introduktion för nya chefer som hålls samman via stadskontorets ledarcentrum.
- Framtagande av gemensamma processer för schema och bemanning samt rekommendationer för arbetstidens förläggning som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.
- Implementering av ett bemannings- och schemaläggningssystem (Medvind) som ska stödja nämndernas arbete.
- Malmö stads gemensamma strategi för arbetsgivarvarumärket.
- Sammanhållet och gemensamt arbete kring sjuksköterskors och skolsköterskors kompetens, utveckling och karriärmöjligheter.
- Samarbeten med kommuner, landsting, privata aktörer, SKR, arbetsförmedlingen, fackliga samt ideella organisationer, högskolor och lärosäten.

- Pensionsriktlinjer innehållande en förmån om flexibel avgång/nertrappning inför en kommande avgång med hel pension.

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, att 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 sommarpraktik inom *Ung i sommar*. Sommarpraktiken är inte bara en möjlighet att visa upp Malmö stad, det ger även en meningsfull sysselsättning till målgruppen under sommaren. Under 2023 inkom 5 205 ansökningar till *Ung i sommar*. Totalt praktiserade 3 416 ungdomar i olika uppdrag under sommaren, varav 2 371 i Malmö stads verksamheter, 1 276 tjejer och 1 095 killar.

Malmö stad tar även emot studenter för arbetsförlagt lärande och verksamhetsförlagd utbildning inom ramen för studenternas utbildningar. Malmö stad erbjuder bland annat plats till ca 1 260 studerande inom vård- och omsorgsverksamheter, ca 830 studerande inom förskola och ca 870 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 2023 tog Malmö stad emot omkring 1000 ansökningar till 29 olika studentmedarbetaruppdrag. Detta var en ökning från knappt 900 ansökningar året innan. Antalet icke-studerande sökande ökade under 2023. Av studenterna som anställdes var 23 kvinnor och 6 män. Av de sökande var omkring 66 % kvinnor och 33 % män.

Under pandemiåren ersattes de fysiska arbetsmarknadsmässorna som Malmö stad vanligtvis deltar i med digitala mässor och andra digitala sammanhang. 2022 blev en nystartsår för de fysiska mässorna och antalet mässor som staden medverkade vid ökade även under 2023.

Ett närmare samarbete mellan Malmö Universitet och Malmö stad har inletts och förväntas främja både träffsäkerheten för rekryteringen av studentmedarbetare till Malmö stad samt Malmö stads karriärövergångsstrategi. I samarbetet ingår att se över alternativ så som traineeprogram och ingångar till arbete för nyutexaminerade studenter. På sikt kan det även öka Malmö stads

attraktivitet hos studenter som studerar till yrken som verksamheterna bedömer som svårrekryterade.

Undersökning av kandidatupplevelser

Under 2023 fortsatte genomförandet av kandidatupplevelseundersökningar (via leverantören *Trustcruiit*). Under året fokuserade undersökningen på avslagsprocessen i rekryteringar. Resultaten av 2023 års undersökning visade att det finns behov av ytterligare insatser för att öka upplevelsen av Malmö stad som en attraktiv arbetsgivare.

Det största sambandet som undersökningen identifierar är det mellan kandidatupplevelse och återkoppling till kandidater. Enligt *Trustcruiit* visar andra undersökningar som gjorts globalt, att endast omkring hälften av kandidater kan tänka sig att söka ett jobb hos samma arbetsgivare igen, om kandidaten inte erhåller ett svar på en tidigare ansökan. Om kandidaten får svar från arbetsgivaren, även om detta är ett avslag, så ökar andelen kandidater som kan tänka sig söka ett jobb hos arbetsgivaren.

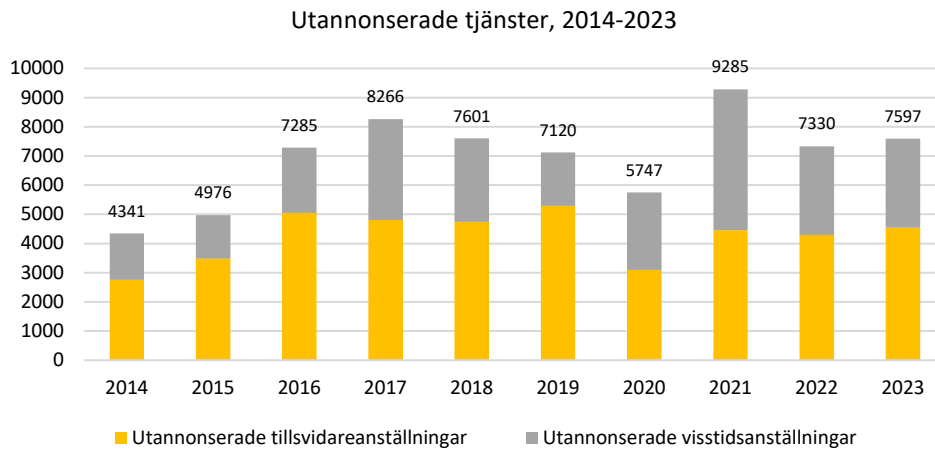
Malmö stads policy är att alla som varit på intervju ska få personlig återkoppling, det vill säga ett telefonsamtal. Undersökningen visade att många kandidater saknade personlig återkoppling. Av de som varit på en eller flera intervjuer uppgav 80 % att de skulle kunna tänka sig att söka ett jobb i staden igen, trots att de getts avslag i processen.

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 2023 utannonserades 7 597 tjänster och under 2022 utannonserades 7 330 tjänster. 2 189 av de utannonserade tjänsterna 2023 ledde till avbrutna rekryteringar.



Under 2023 inkom totalt 162 668 ansökningar till Malmö stads utannonserade tjänster, vilket var en minskning med ca 16 500 ansökningar från föregående år (2022; 179 231).



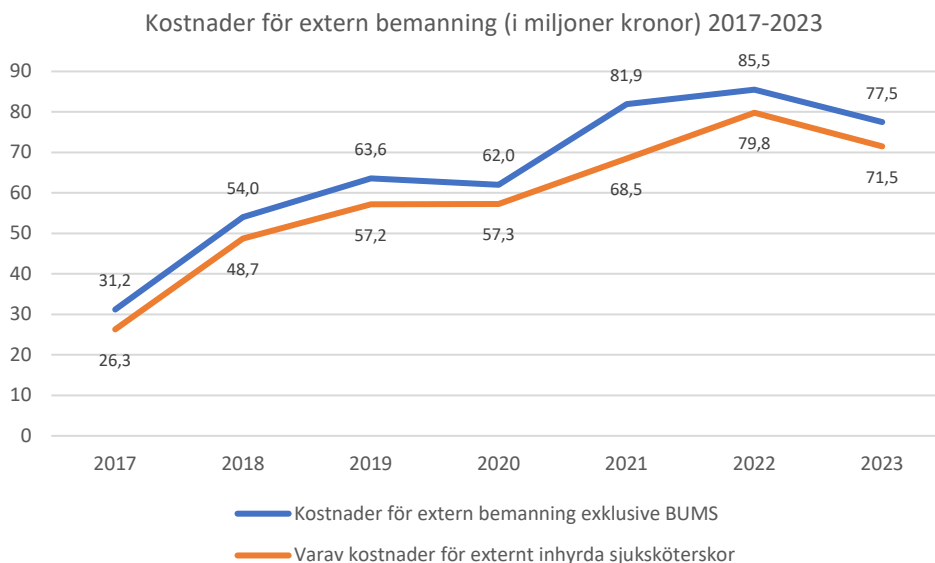
Rekryteringar fria från diskriminering

Malmö stads kompetensbaserade rekryteringsprocess skapar förutsättningar för fördomsfri rekrytering. Av de 162 668 ansökningar som Malmö stad tog emot under 2023 var 67 % av de sökande kvinnor, 32,7 % män och 0,3 % uppgav att de inte var binära. Av de som rekryterades var 73 % kvinnor, 25 % män och 2 % icke binära. Se även avsnittet [Jämställdhet och mångfald](#).

Extern bemanning

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

För 2023 uppgick kostnaderna för extern bemanning till totalt 77,5 miljoner kronor, vilket var en minskning från föregående år med 8 miljoner kronor. Av den totala kostnaden avsåg 71,5 miljoner kronor externt inhyrda sjuksköterskor, även här minskade kostnaden. Jämfört med år 2022 minskade kostnaden med 8,3 miljoner kronor. Utmaningar i att rekrytera sjuksköterskor kvarstår och personalomsättningen i denna yrkesgrupp var fortsatt hög.



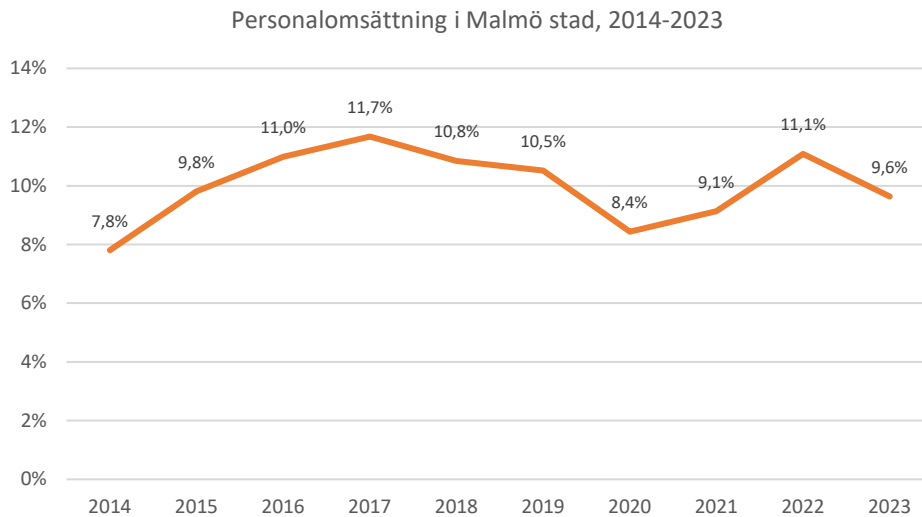
BUMS

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. Till extern bemanning har tidigare års personalredovisningar även redovisat inhyrningskostnaden från det interna bemanningsteamet BUMS. Sedan ett par år tillbaka är BUMS en del av den ordinarie verksamheten och kan därför inte längre räknas till extern bemanning. Kostnaden för BUMS kommer därför fortsättningsvis inte att redovisas i personalredovisningen.

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 2023 för Malmö stad totalt var 9,6 % vilket var en minskning med 1,5 procentenheter (2022: 11,1 %). Personalomsättningen för kvinnor var 9,5 % (2022: 11,0 %) och för män 10,1 % (2022: 11,3 %).

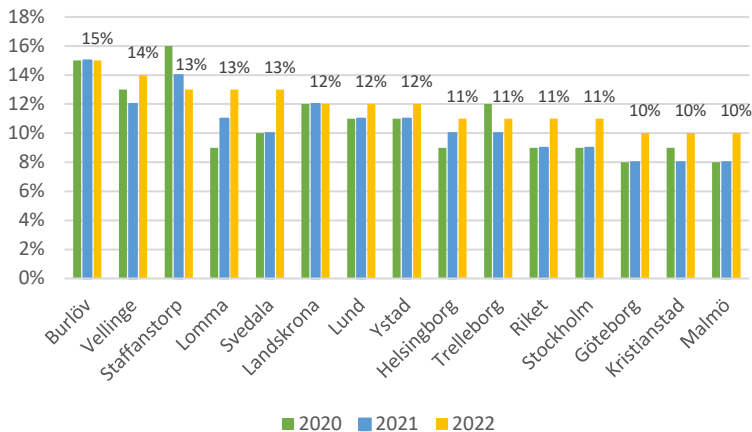


Den minskade personalomsättningen i Malmö stad följer en nationell trend där omsättningen ökade efter pandemin och nu är tillbaka på tidigare nivåer. Att rörligheten minskar kan till viss del också vara en konsekvens av det ekonomiska läget och oroligheter i världen.

I *Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada)* är det möjligt att göra jämförelser mellan kommuner bland annat vad gäller andel avgångna tillsvidareanställda⁷. Vid en jämförelse under åren 2020–2022 med ett urval av andra städer ligger Malmö stad lägre än majoriteten av de skånska kommuner och rikets snitt.

⁷ I *Kolada* beräknas andel avgångna genom att antal avgångna tillsvidareanställda månadsavlönade i årets novemberstatistik/totalt tillsvidareanställda månadsavlönade i förra årets novemberstatistik*100

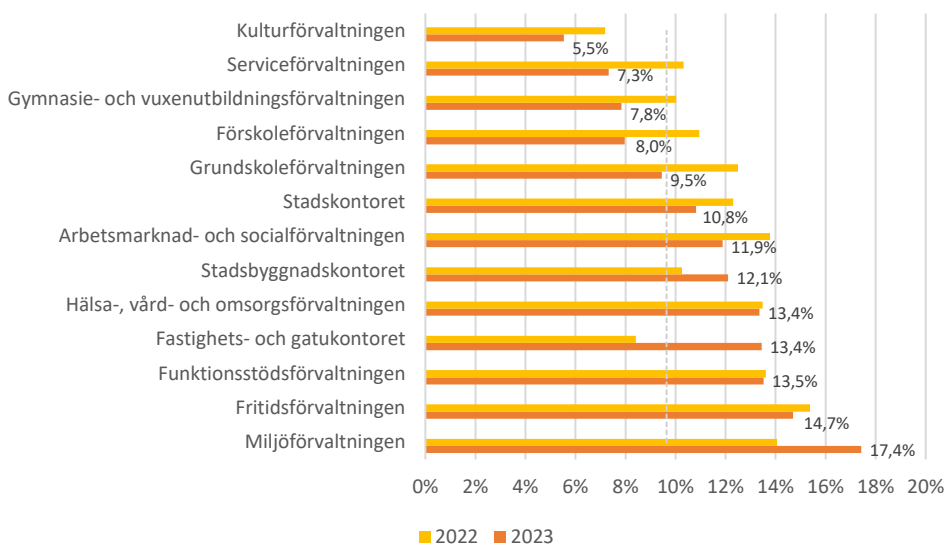
Andel avgångna tillsvidareanställda i ett urval av kommuner 2020-2022



Källa: Uppgifterna i diagrammet kommer från Kolada.

Diagrammet nedan visar personalomsättningen per förvaltning 2022–2023.

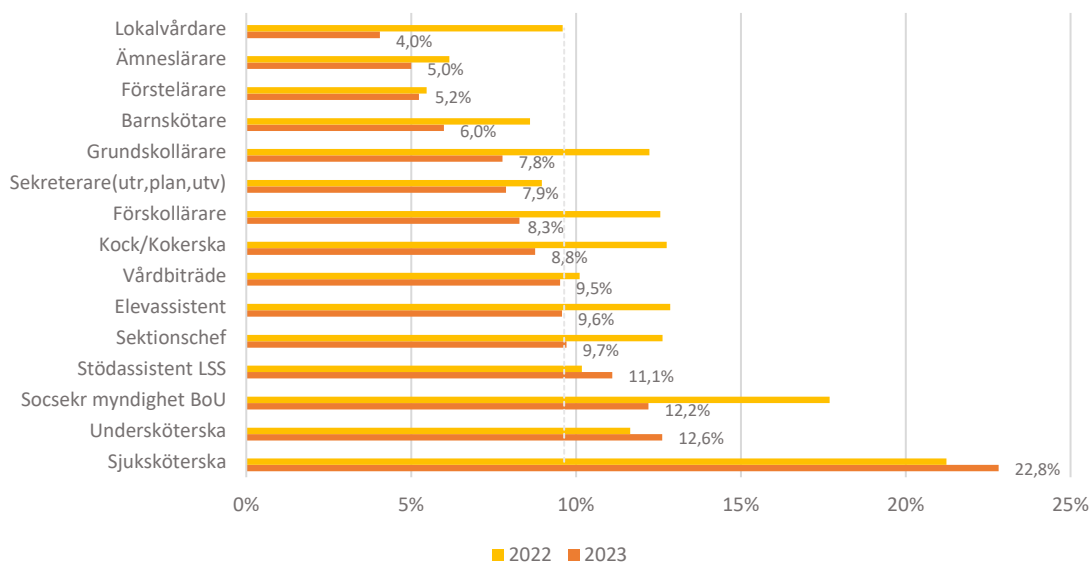
Personalomsättning per förvaltning, 2022-2023



De förvaltningar där omsättningen ökade var fastighets- och gatukontoret miljöförvaltningen och stadsbyggnadskontoret. Vid övriga förvaltningar minskade personalomsättningen.

Personalomsättningen under 2022 och 2023 i Malmö stads femton största yrkesgrupper redovisas i följande diagram.

Personalomsättning i de femton största yrkeskategorierna, 2022-2023



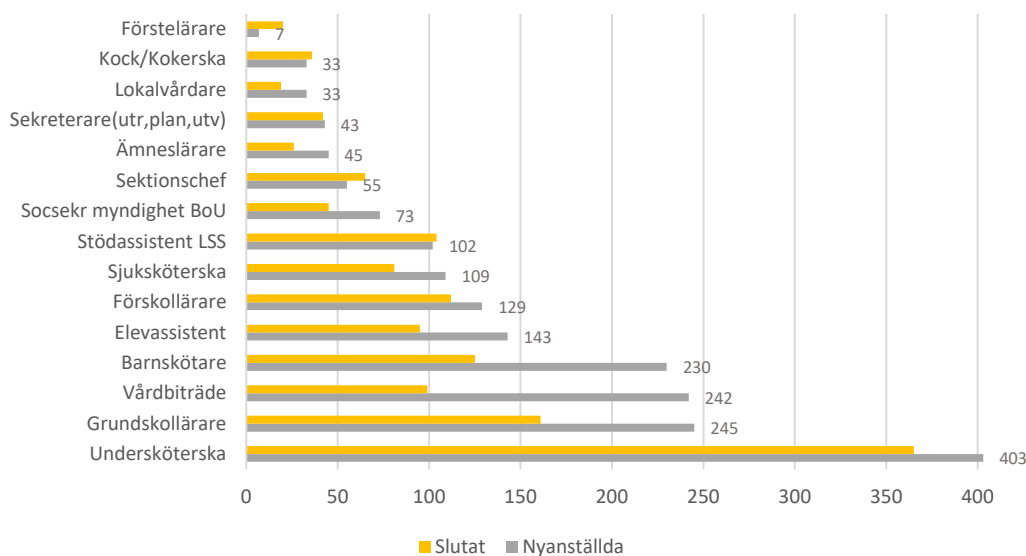
Bland de femton största yrkesgrupperna ökade personalomsättningen för sjuksköterskor, undersköterskor och stödassistenter (LSS) under 2023 jämfört med föregående år. I övriga yrkesgrupper minskade personalomsättningen. Störst minskning ägde rum i yrkeskategorierna lokalvårdare, socialsekreterare myndighet BoU samt grundskollärare.

I tabellen nedan redovisas de yrkeskategorier i Malmö stad med fler än 100 anställda (utöver de 15 största yrkeskategorierna) som hade högst personalomsättning under 2023. Yrkeskategorierna med störst ökning av personalomsättning var enhetschefer, fritidsledare, omsorgspedagog och lärarassistenter. I yrkeskategorierna fysioterapeut, skolsköterska, stödpedagog LSS och specialpedagog minskade personalomsättningen.

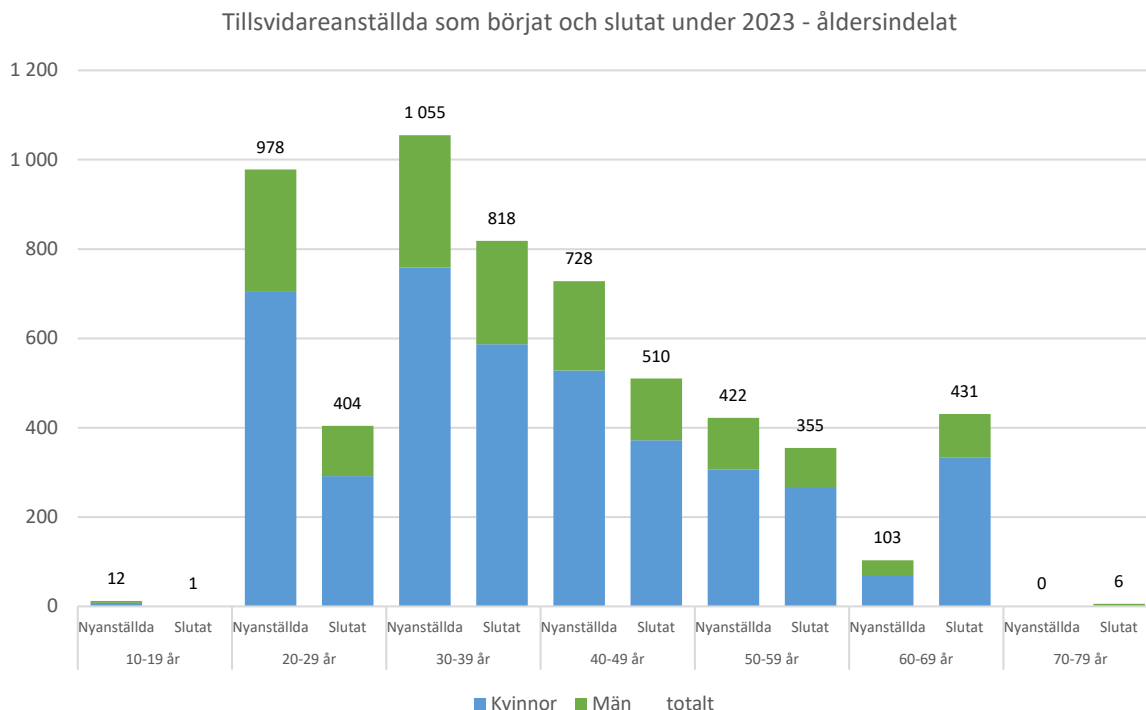
Yrkeskategorier med högst personalomsättning	2023	2022	Förändring
HR-konsult	19,9%	17,6%	2,3%
Arbetssterapeut	19,4%	17,9%	1,5%
Fritidsledare	19,0%	12,6%	6,4%
Socsekr. myndighet ekonomiskt bistånd	18,7%	15,5%	3,2%
Socsekr. myndighet vuxna	17,9%	14,9%	3,0%
Pedagog med inriktning förskola	17,5%	16,2%	1,3%
Fysioterapeut/Sjukgymnast	16,1%	19,2%	-3,1%
Personlig assistent HÖK	15,1%	13,3%	1,7%
Enhetschef	14,9%	7,9%	6,9%
Stödpedagog LSS	14,8%	17,1%	-2,2%
Omsorgspedagog	14,6%	9,8%	4,9%
Biståndshandläggare	13,5%	12,8%	0,7%
HR-administratör	12,9%	10,3%	2,6%
Lärarassistent	12,1%	7,7%	4,3%
Specialpedagog	11,8%	13,8%	-2,0%
Skolsköterska	11,2%	13,9%	-2,7%

Under 2023 nyrekryterades 3 298 medarbetare till tillsvidareanställningar i Malmö stad (2022: 3 481). Med nyrekrytering av tillsvidareanställda avses medarbetare som är nya och/eller har haft en tidsbegränsad anställning inom Malmö stad innan tillsvidareanställningen. 2 525 medarbetare avslutade sin tillsvidareanställning i Malmö stad under året (2022: 2 815 medarbetare). I följande diagram framgår antal nyrekryterade tillsvidareanställda och antal som avslutat sin tillsvidareanställning i de femton största yrkeskategorierna.

Tillsvidareanställda som börjat och slutat under 2023 - femton största yrkeskategorierna



Diagrammet nedan visar antalet tillsvidareanställda som började eller slutade sin anställning under 2023, i olika åldersintervall.

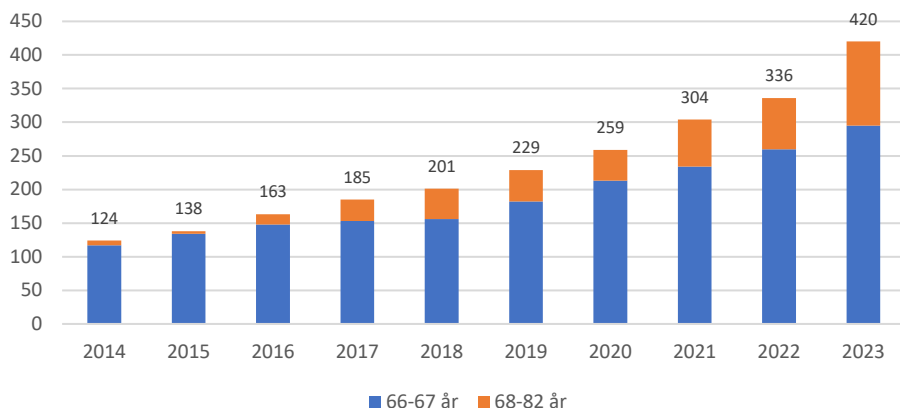


Medarbetare som är 66 år eller äldre

Utifrån Malmö stads kompetensbehov behöver organisationen stärka sin förmåga att behålla och kompetensutveckla medarbetare även efter uppnådd pensionsålder. I Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi⁸ 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 detta görs ”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 fortsätter att öka och har ökat med 296 medarbetare från 2014 till 2023. Andelen medarbetare av alla månadsavlönade som är äldre än 66 år har ökat från 0,5 % (2014) till 1,5 % (2023) under perioden.

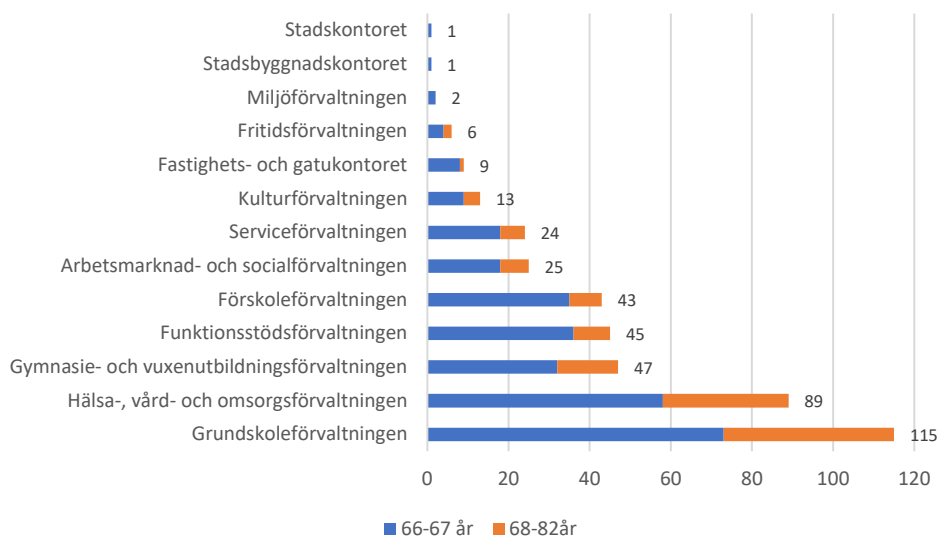
⁸ Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi (2018-05-22)

Antal medarbetare 66 år och äldre, 2014-2023



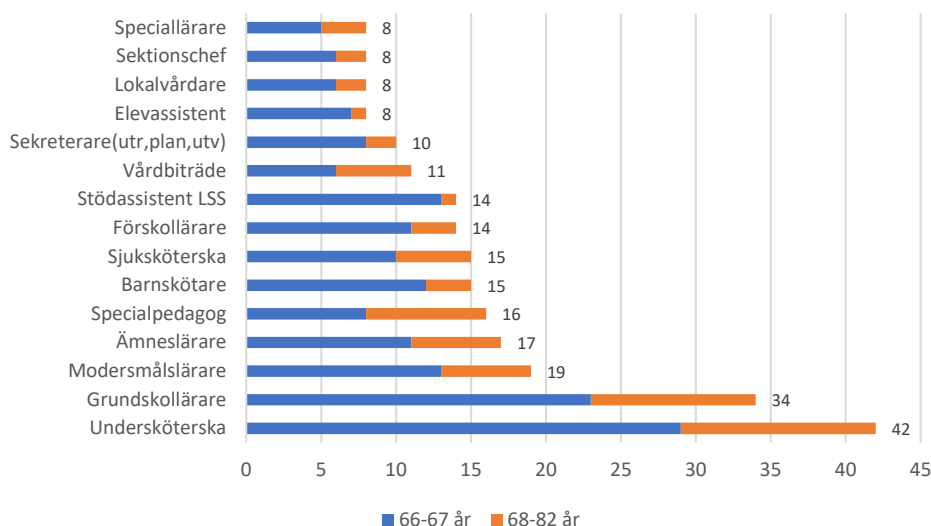
Andelen medarbetare som är 66 år eller äldre var högst på gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen (2,8 %), fastighets- och gatukontoret (1,8 %) och grundskoleförvaltningen (1,8 %).

Medarbetare 66 år och äldre per förvaltning, 2023



De yrkeskategorier som hade flest medarbetare som är 66 år eller äldre var undersköterska, grundskollärare och modersmållärare. Vilket framgår av följande diagram.

Medarbetare 66 år eller äldre per yrkeskategori, 2023



Pensionsavgångar

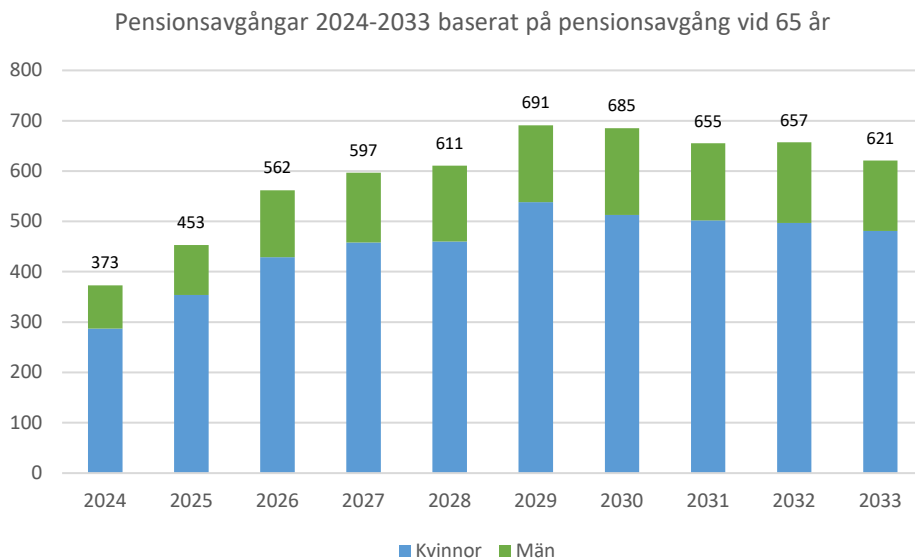
Under 2023 gick 299 medarbetare i ålderspension (2022: 462) vilket motsvarade 1,1 % av de tillsvidareanställda medarbetarna. Av dessa var 232 kvinnor och 66 män. Medelåldern för de som gick i pension i Malmö stad under året var 65,3 år vilket var en ökning jämfört med föregående år (2022: 65 år). För kvinnor var medelpensionsåldern 65,4 år och för män 65,1 år under 2023.

Medarbetare som gick i pension under 2023 från de femton största yrkeskategorierna

	Antal kvinnor	Antal män	Antal totalt	Pensions-medelålder - kvinnor	Pensions-medelålder - män	Pensions-medelålder - totalt
Undersköterska	39	2	41	65,2	66,5	65,3
Ämneslärare	3	3	6	67,0	67,0	67,0
Lokalvårdare	5	2	7	65,2	65,0	65,1
Kock/Kokerska	5		5	65,4		65,4
Förstelärare	3		3	65,7		65,7
Sjuksköterska	4		4	65,3		65,3
Aktivitetsledare	3		3	66,0		66,0
Grundlärare fritidshem	2		2	64,5		64,5
Stödpedagog LSS		2	2		67,5	67,5
Barnskötare	17	1	18	65,5	68,0	65,7
Grundskollärare	10	11	21	66,0	66,1	66,0
Vårdbiträde	5	1	6	65,4	67,0	65,7
Förskollärare	16		16	65,3		65,3
Elevassistent	9		9	64,6		64,6
Stödassistent LSS	11	1	12	65,2	63,0	65,0

I de femton största yrkesgrupperna var skillnaden i medelålder vid pension mellan den yrkesgruppen med högst (Stödpedagog LSS) respektive lägst (grundlärare fritidshem) medelålder drygt 3 år. I dessa yrkesgrupper var det

dock få medarbetare som har gått i pension under 2023, vilket har stor påverkan på medelåldern.



Det årliga antalet pensionsavgångar är svårt 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 2023, beräknas 5 905 tillsvidareanställda medarbetare (4 519 kvinnor och 1 386 män) att gå i pension inom den kommande tioårsperioden. Det motsvarar 22,3 % av det totala antalet tillsvidareanställda medarbetare under 2023 eller 1,9 % av antalet medarbetare (under 2023) årligen de kommande 10 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.

Pensionsavgångarna minskade under året och pensionsmedelåldern ökade. I de största yrkeskategorierna var det inom kategorierna undersköterska, stödassistent inom LSS, sektionschef, kock och förstelärare som fler medarbetare har slutat än börjat. De yrkeskategorier med flest medarbetare som är 66 år eller äldre var undersköterska, grundskollärare och modersmåls lärare. Bland de femton största yrkesgrupperna var det sjuksköterskor, undersköterskor och stödassistenter som hade en ökande personalomsättning. De kategorier med högst omsättning var sjuksköterskor, HR-konsulter, arbetsterapeuter, fritidsledare, socialsekreterare och pedagoger med inriktning förskola. I de övriga av de största yrkeskategorierna minskade omsättningen.

Vid en jämförelse 2020–2022 med ett urval av andra städer ligger Malmö stads personalomsättning lägre än majoriteten av de skånska kommunernas och rikets snitt. Personalomsättningen 2023 för Malmö stad totalt var 9,6 % vilket var en minskning med 1,5 procentenheter (2022: 11,1 %).

Malmö stads kompetensförsörjningsanalyser visar på att de största kompetensgapen finns i yrkeskategorierna grundskollärare, undersköterska, förskollärare, ämneslärare, vårdbiträde, grundlärare fritidshem, socialsekreterare, sjuksköterska, barnskötare och sektionschef.

Ansökningarna till Malmö stads studentmedarbetarprogram har ökat under året. Ökningen kan till stor del ses bland icke-studerande sökande.

Arbetet med att följa upp kandidatupplevelser i Malmö stads rekryteringar har fortsatt och har under året framför allt fokuserat på avslagsprocessen. Undersökningen visar bland annat att återkopplingen till kandidater är viktig även då de inte erbjuds en anställning vid rekrytering, för att dessa kandidater i framtiden ska söka andra anställningar i staden.

Anställning och arbetstid

I budget 2023, i inriktningen till kommunfullmäktigemål *En god organisation*, anges att Malmö stad ska vara en attraktiv 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 att tillsvidareanställningar på heltid ska vara norm och särskilda visstidsanställningar användas restriktivt, inte bara i välfärden utan inom all kommunens verksamhet. Delade turer inom omsorgsverksamheterna ska successivt fasas ut. Det skrivs också fram att villkoren för att delta i arbetslivet skall vara lika för män och kvinnor. Riktlinje *Anställning i Malmö stad* som beslutades under 2019 förtydligar Malmö stads 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 sträckte sig till den 31 maj 2021 och målet var att öka såväl heltidsanställningar som heltidsarbete⁹.

Under 2021 följdes handlingsplanen upp och en slutrapport sammanställdes till kommunstyrelsen i oktober 2021. I slutrapporten konstaterades att målen

⁹ Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd

avseende heltidsanställda och heltidsarbetande hade uppnåtts under planperioden och att andelen heltidsanställda var högre än andelen heltidsarbetande. Andelen heltidsanställda har varit högre under hela planperioden och att skillnaden kvarstår och till och med till viss del har 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 2023 fortsatt att 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	2023	2022	2021	2020	2019
Undersköterska äldreomsorg	Undersköterska	2489	97%	94%	87%	79%	73%
	Undersköterska natt	452	95%	93%	56%	43%	34%
Vårdbiträde äldreomsorg	Vårdbiträde dag	1541	85%	85%	77%	67%	57%
	Vårdbiträde natt	167	75%	79%	57%	48%	44%
Vårdare gruppboende	Stödassistent LSS	711	85%	82%	77%	71%	60%
	Stödassistent natt LSS	247	87%	82%	75%	67%	60%
	Stödpedagog LSS	293	95%	91%	89%	84%	74%
	Stödpedagog natt LSS	29	72%	68%	63%	60%	60%
Elevassistent	Elevassistent	1114	91%	91%	90%	89%	88%
Sjuksköterska	Sjuksköterska	358	95%	93%	93%	93%	91%
	Sjuksköterska natt	17	53%	50%	50%	47%	38%
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	Grundskollärare	131	92%	91%	91%	90%	89%
Måltidspersonal	Köksbiträde	70	50%	55%	57%	53%	59%
	Restaurangbiträde	136	94%	92%	91%	90%	41%
Personlig Assistent	Ledsagare/avlösare	65	91%	42%	20%	25%	28%
	Personlig assistent HÖK	135	46%	45%	43%	42%	30%
Kurator	Kurator	152	89%	91%	87%	86%	85%
Skolsköterska	Skolsköterska	118	81%	79%	79%	79%	80%
Lärare kulturskola	Kulturpedagog	33	45%	42%	34%	46%	52%
	Musiklärare	80	44%	48%	54%	57%	58%
Biblioteksassistent	Biblioteksassistent	53	75%	74%	75%	78%	70%

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, vilket nu är en mer permanent del i verksamheten. En direkt effekt av arbetssättet är att andelen heltidsanställda har ökat kraftigt de senaste åren. Ur kompetensförsörjningshänseende är det fortsatt betydelsefullt att öka andelen heltidsarbetande undersköterskor och vårdbiträden.

Under 2023 har implementeringen av resursmodellen fortskridit. Grunden för resursmodellen är att sektioner tillsammans samarbetar med att koordinera bemanning vid frånvaro och tillfälliga behovstoppar. Effekterna av resursmodellen har tidigare varit svårbedömda, eftersom det under pandemiåren inte varit möjligt att dela personalresurser mellan verksamheter av smittskyddsskäl. Resursgrupperna återaktualiserades under 2022 och 2023. Införande och optimering behöver fortsätta under 2024.

Funktionsstödsförvaltningen

Berörda yrkeskategorier i förvaltningen är *stödassistent*, *stödpedagog natt* och *personlig assistent*. Arbetet för att heltidsarbete ska bli norm inom förvaltningen fortgår. Förvaltningen har främst ett fokus på tillsvidareanställda, även om visstidsanställda följs. Andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning har ökat från 87,6 % i december 2022 till 89,8 % i december 2023, vilket innebär en ökning med 2,2 procentenheter. Samtliga avdelningar har fortsatt uppdrag att nyrekrytera på heltid i samband med nyetablering och vid nyanställning. Arbetet med heltidsorganisering handlar dock inte bara om att fokusera på medarbetarnas anställningar. För att öka andelen medarbetare som också arbetar heltid är det viktigt att skapa goda förutsättningar för heltidsarbete där återhämtning och hållbara arbetstider är i fokus. Målet för förvaltningen är 90,0 %.

Ett omfattande arbete med att finna formerna för en övergång från en deltidstillsvidareorganisation 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 2023 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.

Förskoleförvaltningen

Berörd yrkeskategori i förvaltningen är *köksbiträden*. Av förvaltningens 59 tillsvidareanställda köksbiträden var 49 % deltidanställda vilket motsvarar 30 köksbiträden. Av dessa hade 22 köksbiträden en sysselsättningsgrad på 75 % eller mer. Förvaltningen hade färre köksbiträden jämfört med 2022. Antalet deltidanställda har dock inte minskat så totalt har andelen deltidanställda inom yrkesgruppen köksbiträden ökat något.

Förvaltningen har under 2023 använt den valideringstjänst som köptes in, vilket har möjliggjort för erfarna köksbiträde att kompetensutvecklas och idag ha uppdraget som kock. Det finns utmaningar i de mindre förskolorna där deltidarbete inom köken främst förekommer. Förändring av organiseringen i flera förskolekök fortsätter. Avvecklingen av förskolor sker enligt plan, vilket även har en påverkan på andelen deltidsanställda.

Förvaltningens nya *Måltidsenhet* som implementeras under 2024 - 2025 kommer på sikt att bidra till ett förändrat behov av yrkesgruppen köksbiträde. Med tydlig styrning och ledning, strategiskt arbete med bemanningsplanering och kompetensutveckling ser förvaltningen andra möjligheter för ett minskat antal deltidsanställda köksbiträden.

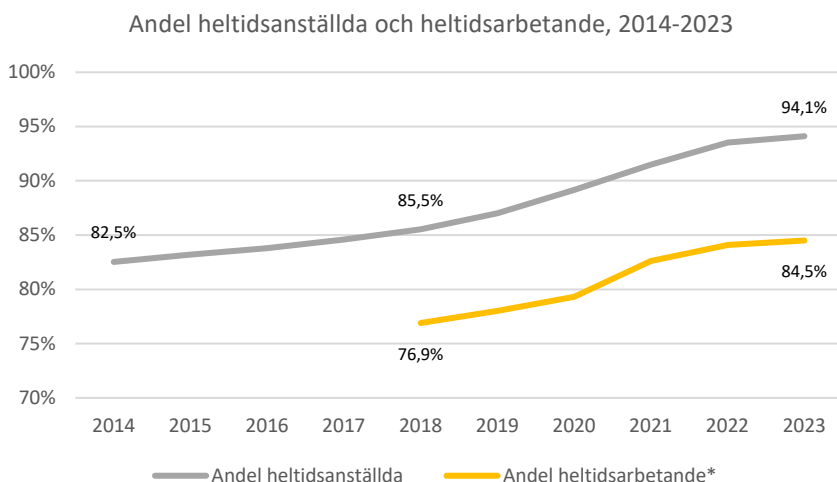
Grundskoleförvaltningen

Berörd yrkeskategori i förvaltningen är *elevassistent*.

Andelen medarbetare på heltidstjänster i grundskoleförvaltningen som helhet låg kring 94 % för samtliga månadsavlönade och 96 % specifikt för de tillsvidareanställda. Sedan flera år tillbaka har andelen heltidstjänster ökat stadigt. I enlighet med Malmö stads riktlinjer erbjuds deltidsanställda medarbetare utökad tjänstgöringsgrad. Inga specifika insatser har skett direkt kopplat till att öka andelen heltid utan detta vävs in i det ordinarie bemanningsplaneringsarbetet där dialog förs mellan berörda chefer och HR löpande för att se till att önskemål om utökad tjänstgöringsgrad beaktas i verksamhetens bemanningsplanering.

Heltidsanställda och heltidsarbetande

Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat med 8,6 % respektive 7,6 % under den senaste 5 års perioden. Andelen heltidsanställda var fortsatt högre än andelen heltidsarbetande och skillnaden har ökat med 0,2 procentenheter i jämförelse med 2022.

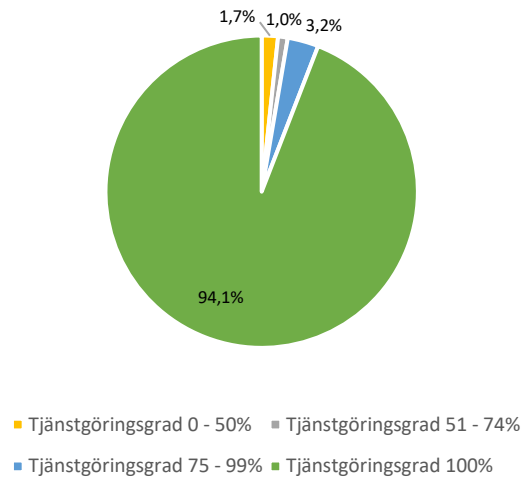


*Uppgifter finns inte tidigare än 2018.

Heltidsanställda

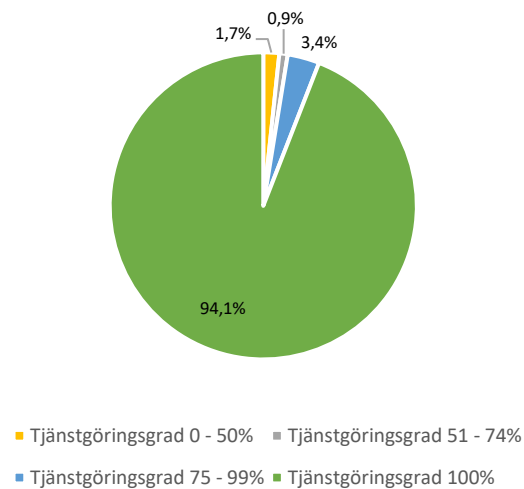
I december 2023 var 94,1 procent av Malmö stads medarbetare heltidsanställda. Andelen heltidsanställda medarbetare ökade med 0,6 procentenheter jämfört med 2022 (93,5 procent).

Tjänstgöringsgrad månadsavlönade medarbetare, 2023

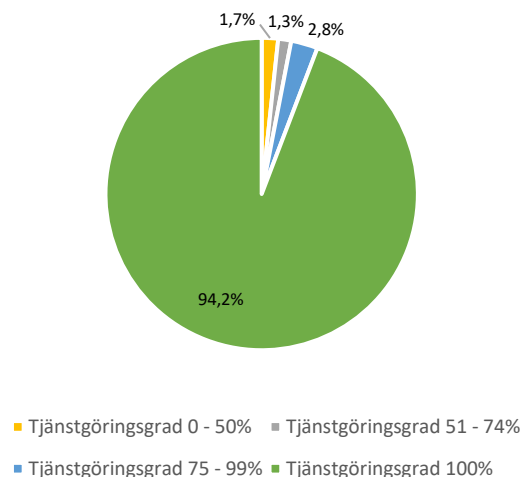


Andel heltidsanställda kvinnor var 94,1 procentenheter, vilket var en ökning motsvarande 0,7 procentenheter i förhållande till 2022. Andelen heltidsanställda män var 94,2 procentenheter, vilket var en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2022. I nedanstående diagram framgår fördelningen avseende tjänstgöringsgrad.

Tjänstgöringsgrad månadsavlönade kvinnor, 2023

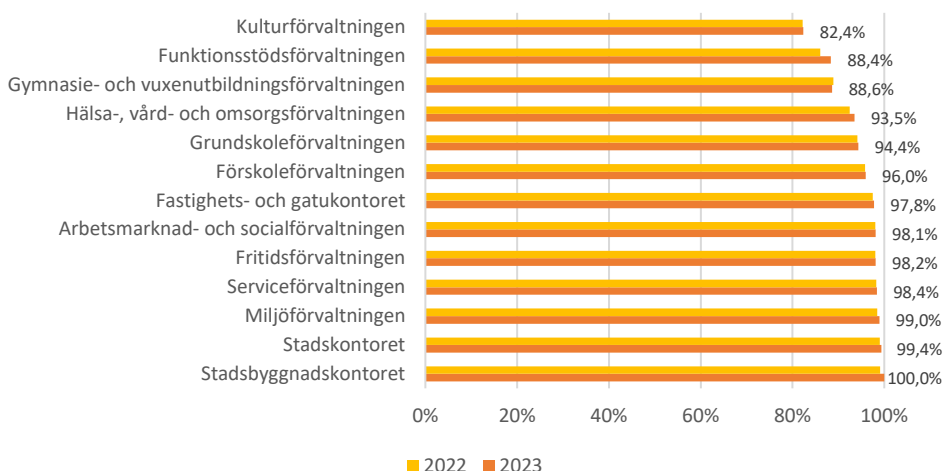


Tjänstgöringsgrad månadsavlönade män, 2023



Kulturförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen, gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen och hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen var de förvaltningar med lägst andel heltidsanställda medarbetare. De förvaltningar där andelen heltidsanställda ökade i störst omfattning var, precis som föregående år, hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen där ökningen var 1,0 procentenhet jämfört med 2022 och funktionsstödsförvaltningen, där ökningen var 2,4 procentenheter jämfört med 2022. På kulturförvaltningen ökade andelen heltidsanställda med 0,2 procentenheter medan andelen heltidsanställda på gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen minskade något under 2023.

Andel heltidsanställda per förvaltning, 2022-2023

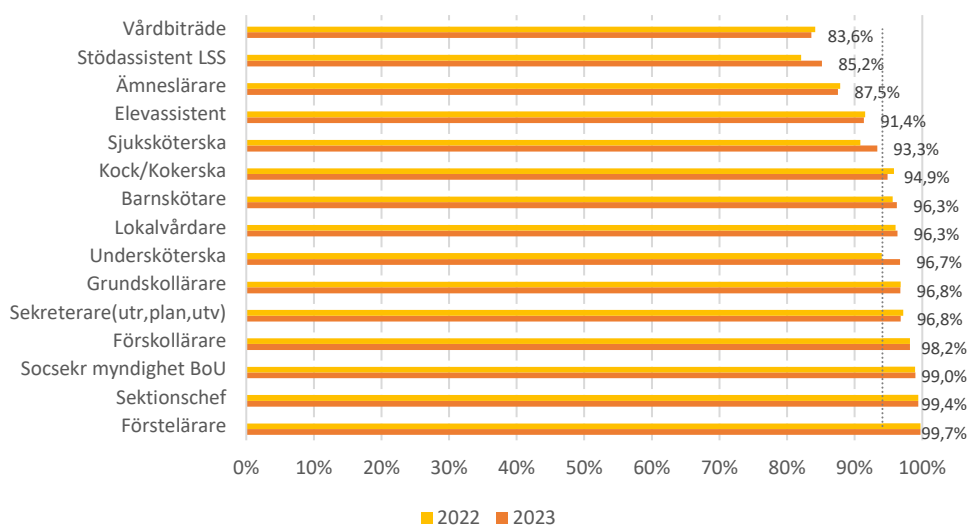


Under 2023 var andelen heltidsanställda män högre än andelen heltidsanställda kvinnor på majoriteten av stadens förvaltningar. På hälsa- vård- och omsorgsförvaltningen, arbetsmarknad- och socialförvaltningen, miljöförvaltningen och fastighets- och gatukontoret var andelen heltidsanställda

kvinnor högre än andelen heltidsanställda män. Skillnaden mellan andelen heltidsanställda kvinnor och män var störst på hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen där den uppgick till 2,9 procentenheter.

Andel medarbetare med heltidsanställning varierar mellan Malmö stads yrkeskategorier. Fem yrkeskategorier hade lägre andel heltidsanställda än genomsnittet (94,1 procentenheter) i Malmö stad. Lägst andel medarbetare med heltidsanställning återfanns i yrkeskategorierna stödassistent LSS och vårdbiträde. Andelen heltidsanställda ökade i majoriteten av de femton största yrkeskategorierna jämfört med 2022. De yrkeskategorier där andelen heltidsanställda ökade i störst omfattning jämfört med 2022 var sjuksköterska som ökade med 2,5 procentenheter, undersköterska som ökade med 2,7 procentenheter och stödassistent LSS som ökade med 3,1 procentenheter. Kock/kokerska och Vårdbiträde var de yrkeskategorier som minskade andelen heltidsanställda mest: 0,9 respektive 0,5 procentenheter jämfört med föregående år.

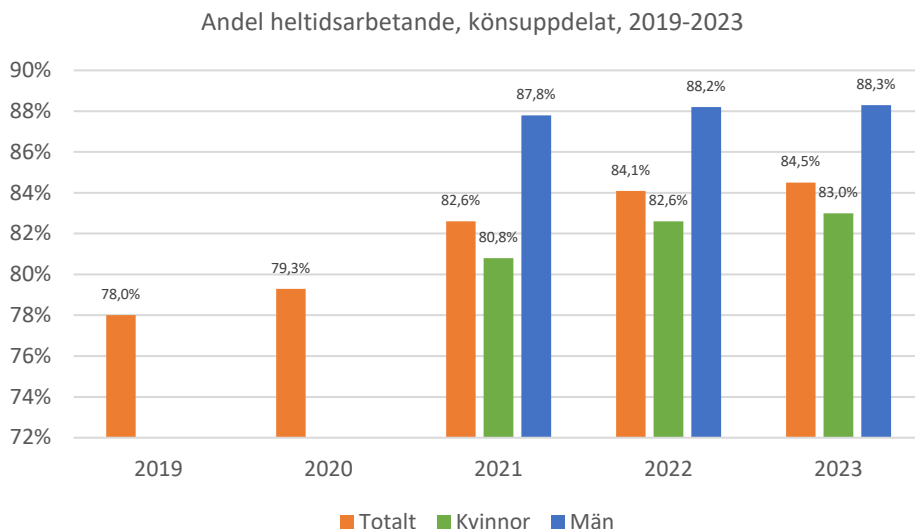
Andel heltidsanställda i de femton största yrkeskategorierna, 2022-2023



Heltidsarbetande

I december 2023 hade Malmö stad 27 185 heltidsanställda medarbetare (94,1 %) varav 84,5 procent var heltidsarbetande. För kvinnor var siffran 83 procent och för män 88,3 procent. Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd¹⁰. Andelen heltidsarbetande medarbetare ökade med 0,4 procentenheter jämfört med 2022 (84,1 %).

¹⁰ Heltidsarbetande (100 % faktisk sysselsättningsgrad) månadsavlönade inom kommunen totalt dividerat med sysselsatta månadsavlönade (www.kolada.se).



*Uppgifter för kvinnor och män finns bara från år 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 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.

Mot bakgrund av att Malmö stad har arbetat med att utveckla organisationens förmåga till såväl lång- som kortsiktig bemanningsplanering samt har 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 arbetssätt 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 arbetets framrekommendationer 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 2023 ingått som ett avsnitt i utbildningarna avseende IT-stödet *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.

Dygns- och veckovila

Under 2023 genomfördes flera stora förändringar, med bäring på arbetstid, inom gällande kollektivavtal *Allmänna bestämmelser (AB)* som påverkar medarbetare och stadens chefer. EU-kommissionen har riktat kritik mot regleringen om dygnsvila i kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser (AB)*. SKR, och de fackliga parterna som tecknat avtalet har analyserat avtalet och dragit samma slutsats. Parterna har därför förhandlat fram nya regleringar om dygnsvila som bedöms uppfylla minimikraven enligt EU:s arbetstidsdirektiv.

Från den 1 oktober 2023 gäller som huvudregel att alla medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila, det vill säga alternerande arbete och vila. De nya bestämmelserna är normerande, vilket innebär att lokala kollektivavtal inte får tecknas som avviker från de nya reglerna.

Det nya regelverket är en skyddslagstiftning, och det är därför viktigt att HR och chefer på alla nivåer aktivt arbetar för att följa det nya regelverket och anpassar bemanning och arbetssätt därefter. I vissa förvaltningar har detta inneburit nytänkande och större och mer genomgripande förändringar.

Dessa förändringar har haft påverkan på Malmö stads arbetstidsmodeller på så vis att det praktiska arbetet har behövts anpassas för att leva upp till skyddslagstiftningen, bland annat så har alla Malmö stads förvaltningar sett över sina flexitidsöverenskommelser för att säkerställa att dygns- och veckovilan efterlevs.

Malmö stad håller sedan ett par år på att driftsätta ett schemalägnings- och bemanningssystem, *Medvind*, vilket kommer ge förutsättningar för att, på ett

strukturerat sätt, arbeta för att regelverket om bland annat dygns- och veckovila efterlevs. Det finns en fastställd tidsplan för införandet där antalet förvaltningar och verksamheter som går in systemet *Medvind* successivt ökar i antal.

Förändringarna i AB samt förtydligandet avseende dygns- och veckovila påverkar förvaltningarna på olika sätt, flera förvaltningar ser att det kan uppstå målkonflikter i att få ihop kvalitén i verksamheten (brukares behov/önskningsar), personalen (arbetsmiljön, kompetensbrist med mera) och ekonomin (budget, lagar och avtal) i verksamheten. Förändringarna utmanar förvaltningarna och dess medarbetare på så sätt att tidigare arbetssätt utvärderas och till viss del förändras, upplevelsen av dessa förändringar går isär, vissa förvaltningar påverkas mer än andra. I samband med dessa förändringar har det även skett dialoger med fackliga parter.

Arbetsätt och IT-stöd för schema och bemanning

Införandet av IT-stödet *Medvind* i stadens verksamheter har utökats under 2023, genom att fler verksamheter inom Malmö stad har implementerat *Medvind* under året.

Under 2023 påbörjades ett arbete med integration mellan IT-stöden *Skola24* och *Medvind* tillsammans med grundskoleförvaltningen och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen för att underlätta administration av arbetstider inför piloten i *Medvind* till hösten 2024.

Sammanlagt ingår nu omkring 8 200 medarbetare med chefer i *Medvind*. Medverkande förvaltningar är hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen, serviceförvaltningen, stadskontoret stadsbyggnadskontoret, fritidsförvaltningen och förskoleförvaltningen.

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. Under 2023 fanns det fortsatt en efterfrågan om att delvis kunna arbeta på distans då det påverkar möjligheterna att kombinera arbetsliv och privatliv. Möjligheten att erbjuda distansarbete upplevs också kunna bidra till att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

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.

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

Delade turer

En delad tur innebär att arbetsdagen delas upp i två eller flera pass med fri tid emellan. Det finns inte någon allmänt giltig definition. I Malmö stads partssammansatta arbetstidsgrupp enades parterna år 2013 om att definiera delad tur som ”arbetspass där enskild rast överstiger 60 minuter”. Flera kommuner har samma definition. Arbetstagarorganisationen Kommunal, som organiserar majoriteten av de medarbetare som har delade turer använder följande definition: ”En *delad tur* är ett arbetspass som delas upp med minst ett obetalt uppehåll i arbetspasset som uppgår till mer än en normalt förekommande rast (det vill säga mer än 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-anställda¹¹ är undantagna i beräkningen. För 2023 redovisades en förekomst på 4 800 delade turer, varav hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen hade 3 086 (2022: 3 346), funktionsstödsförvaltningen 80 (2022: 88) och serviceförvaltningen 1 634 (2022: 1 599).

Hälsa, vård och omsorgsförvaltningen

Inom hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen förekom delade turer inom verksamheter i boendeform. Nämnden följer och arbetar för att minska antalet delade turer. Antalet delade turer var drygt 200 färre under mätperioden 2023 jämfört med 2022. Minskningen berodde främst på förvaltningens satsning där fem särskilda boenden har tagit bort de delade tureorna under 2022 och 2023. Satsningen har finansierats med statsbidrag, den så kallade ”återhämtningsbonusen” för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg.

Funktionsstödsförvaltningen

På enheten *personlig assistans* inom avdelningen *stöd, assistans och daglig verksamhet* fanns det delade turer i funktionsstödsförvaltningen. 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

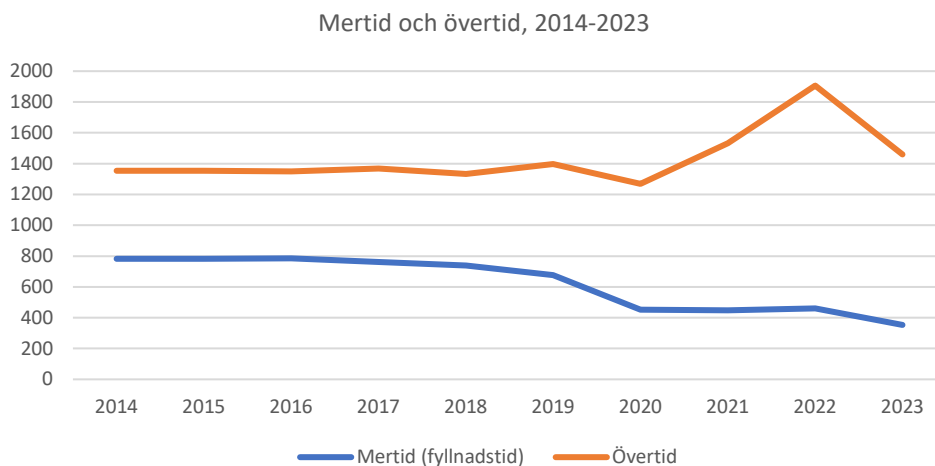
Inom serviceförvaltningen förekom delade turer inom avdelningen kommuntjänster i sektionen specialtransporter. Specialtransporter hade 1634 delade turer i beräkningen för 2023 enligt beskriven definition, vilket var en

¹¹ Kollektivavtal PAN - Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare.

marginell ökning sedan föregående år. Det fanns 43 schemalagda färdtjänstförare och för att klara av flödet av resor morgon och eftermiddag har specialtransporter sedan många år tillbaka schemalagt dagsturerna med 90 minuters rast. Verksamheten ser inget alternativ för 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

I Malmö stad utfördes det under året mertid¹² (fyllnadstidsarbete) motsvarande 353 heltidstjänster (i genomsnitt 29 heltidstjänster per månad) och övertid¹³ motsvarande 1 460 heltidstjänster (i genomsnitt 122 heltidstjänster per månad). Utförd mertid har varit relativt stabilt sedan 2012 men började minska 2020, den trenden håller i sig. Avseende övertidssiffrorna för 2023 så pekar dessa på ett trendbrott, övertiden har successivt ökat varje år mellan 2020 och 2022 för att under 2023 falla tillbaka. Flera förvaltningar har under 2023 ett pågående arbete kring strategisk personalplanering, och det skulle kunna förklara att andelen heltidsanställda har fortsatt att öka samtidigt som mertid och övertid har minskat.



Allmän/särskild visstidsanställning

I Malmö stads budget för 2023 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

¹² Mertid (fyllnadstidsarbete) är arbetstid utöver den deltidsanställdes arbetstid upp till heltidsmättet för anställningen.

¹³ Övertid är arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid för heltidsanställd.

erbjudas goda anställningsvillkor genom tillsvidareanställning i så hög utsträckning som möjligt, att särskild visstidsanställning (SÄVA-anställning) ska användas strikt och begränsat samt att en tidsbegränsad anställning som innebär att medarbetaren är timavlönad endast ska tillämpas i begränsad utsträckning.

Den 1 oktober 2022 ändrades Lagen om anställningsskydd (LAS) och *Särskild visstidsanställning* (SÄVA-anställning) ersatte den tidigare tidsbegränsningsgrunden *Allmän visstidsanställning* (AVA-anställning). AVA-anställningar som ingicks före lagändringen har dock haft fortsatt giltighet och har löpt parallellt med nya SÄVA-anställningar. Under 2023 kvarstod endast enstaka AVA-anställningar i Malmö stad.

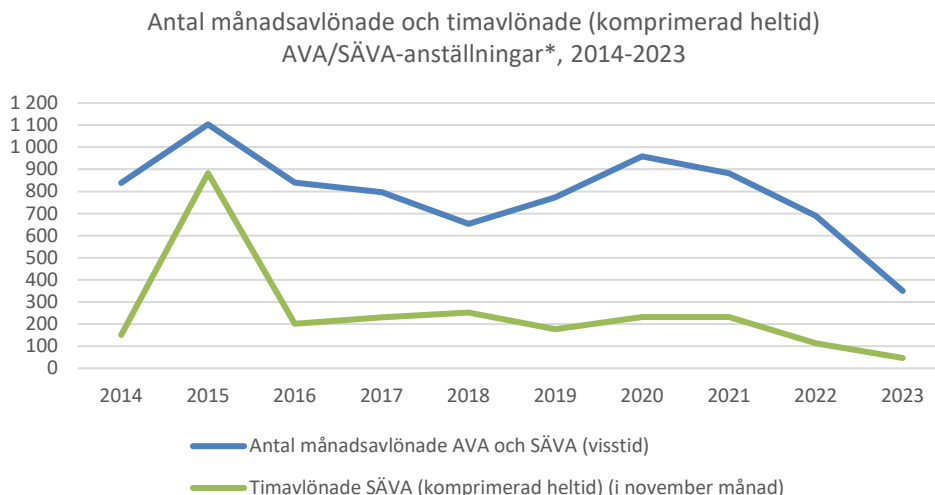
Under perioden 2013 till 2019 har antalet medarbetare med AVA-anställning legat på en relativt konstant nivå bortsett från 2015 då flyktingkrisen medförde stora behov av att tillfälligt utöka personalmängden. Dock syntes en ökning under pandemin 2020–2021. Under 2022 minskade antalet medarbetare med en AVA/SÄVA-anställning¹⁴. Minskningen fortsatte under 2023 och antalet månadsavlönade och timavlönade¹⁵ (komprimerad heltid¹⁶) med AVA/SÄVA minskade från 803 till 397.

I slutet av 2023 hade 16 % av de visstidsanställda medarbetarna (2022: 25 %) och 6 % (2022: 11 %) 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 14 % (2022: 21 %). Både antalet och andelen AVA/SÄVA-anställningar har således minskat under 2023.

¹⁴ Den 1 oktober 2022 (då SÄVA ersatte AVA) stängdes pågående överenskommelser med timavlönade med AVA-anställningar och nya överenskommelser tecknades med SÄVA som tidsbegränsningsgrund inför kommande erbjudande om anställning. Detta kan ha påverkat antalet och andelen AVA/SÄVA-anställningar 2022.

¹⁵ Uppgifter för timavlönade avser november. Uppgifter för månadsavlönade avser december.

¹⁶ *Komprimerad heltid* för timavlönade innebär att alla arbetade timmar utförda av timavlönade under perioden räknas om till heltidstjänster.

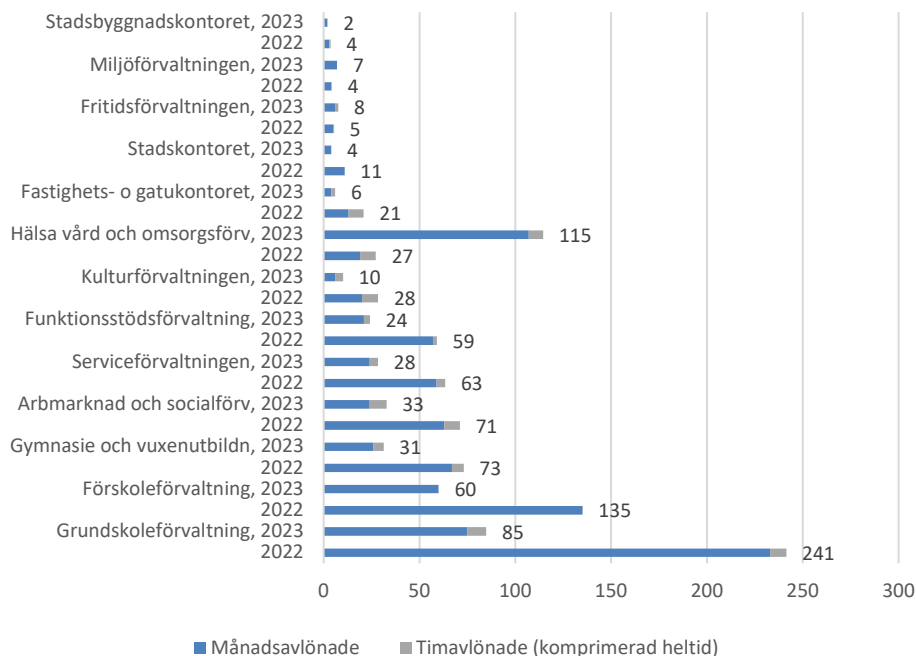


*Tidsbegränsningsgrunden Allmän visstidsanställning (AVA-anställning) ersattes av Särskild visstidsanställning (SÄVA-anställning) 2022-10-01.

Antalet SÄVA-anställningar ökade vid hälsa-, vård-, och omsorgsförvaltningen och ökade marginellt på miljöförvaltningen och fritidsförvaltningen år 2023 under de aktuella månaderna för mätningen (november och december). Vid övriga förvaltningar minskade antalet SÄVA-anställningar under året. De förvaltningar som minskade mest var grundskoleförvaltningen, förskoleförvaltningen och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Ungefär hälften av förvaltningarna uppger att de inte har genomfört några särskilda insatser under 2023 i syfte att minska antalet SÄVA-anställningar. Flera förvaltningar redogör för pågående översyner och förändringsarbeten för att minska antalet SÄVA-anställningar samt antalet medarbetare med timlön till exempel i form av schemaöversyn, samordnad och strategisk bemanningsplanering och bemanningsteam/-enheter.

AVA/SÄVA-anställning* - antal månadsavlönade och timavlönade (komprimerad heltid) per förvaltning, 2022-2023



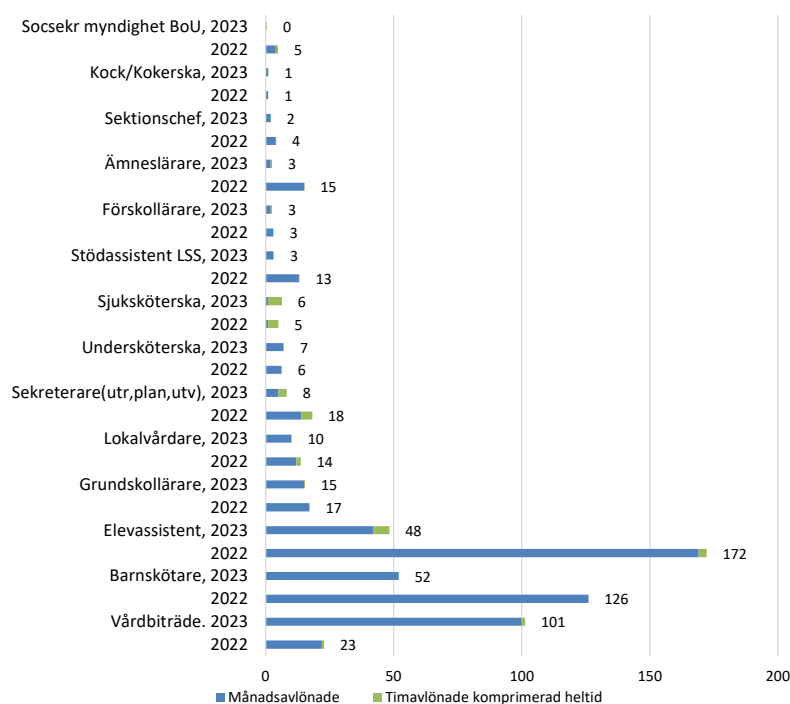
*Tidsbegränsningsgrunden *Allmän visstidsanställning* (AVA-anställning) ersattes av *Särskild visstidsanställning* (SÄVA-anställning) 2022-10-01

Under 2023 var vårdbiträde den yrkesgrupp som hade flest AVA/SÄVA-anställningar. Vårdbiträden anställs främst i hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och ökningen av antalet vårdbiträden med AVA/SÄVA-anställningar beror enligt förvaltningen på att de i större utsträckning erbjudit timavlönade vikarier månadsanställning med tidsbegränsningsgrund SÄVA.

Elevassistent och barnskötare var precis som 2022 med bland de yrkesgrupper som hade flest AVA/SÄVA-anställningar. Elevassistent anställs primärt i grundskoleförvaltningen. En orsak som anges till att det var en av yrkesgrupperna med flest AVA/SÄVA-anställningar 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 fortsatte att minska under 2023. Minskningen kan enligt förvaltningen bland annat bero på att vissa skolor tillgodosett behovet av stöd med lärare i större utsträckning samt att det stramare budgetläget gjort att antalet visstidsanställningar har minskat. Andra insatser som pågår sedan ett par år vid förvaltningen är uppdragsutbildning där det ofta är elevassistenter som studerar till grundlärare fritidshem.

Barnskötare anställs primärt i förskoleförvaltningen. Antalet barnskötare med AVA/SÄVA-anställningar fortsatte att minska under 2023. Förvaltningen anger att den löpande har information till chefer och då framför allt nya chefer angående hur SÄVA-anställningar ska hanteras. Även arbetet med strategisk bemanningsplanering och förvaltningens bemanningsenhet, som sedan januari 2023 är placerad inom HR-avdelningen, kan ha bidragit till minskningen av antalet barnskötare med SÄVA-anställningar.

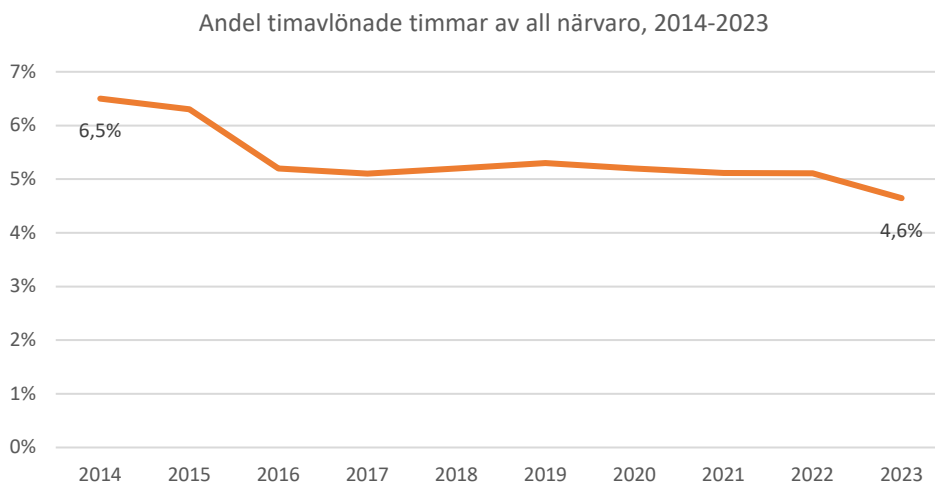
AVA/SÄVA-anställning* - antal månadsavlönade och timavlönade (komprimerad heltid) i de femton största yrkesgrupperna 2022-2023



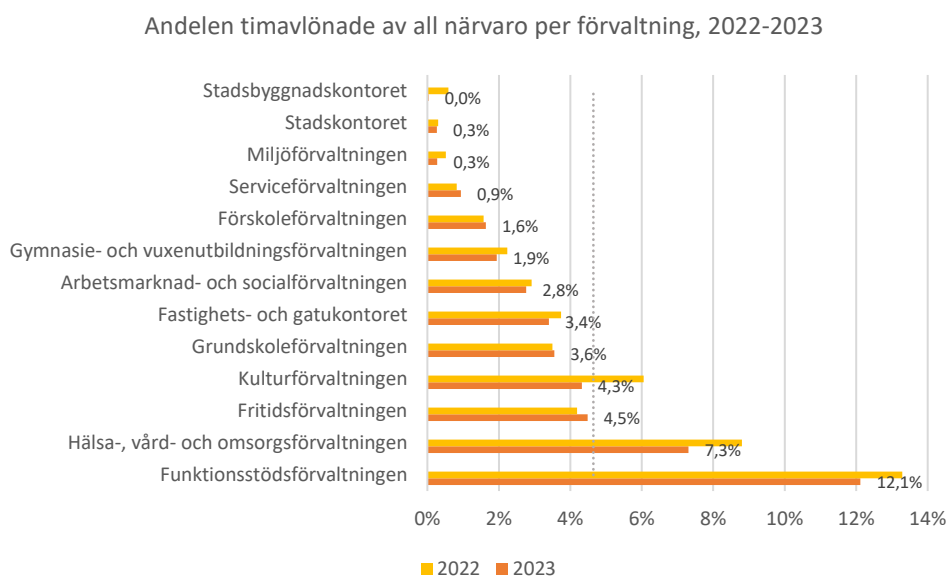
* Tidsbegränsningsgrunden *Allmän visstidsanställning* (AVA-anställning) ersattes av *Särskild visstidsanställning* (SÄVA-anställning) 2022-10-01. Även *föreläsare* ingår bland de femton största yrkeskategorierna. I kategorin fanns inga månads- eller timavlönade under 2022 eller 2023.

Timavlönade timmar

Under 2022 var andelen timavlönade timmar 5,1 % och andelen har legat stabilt däromkring sedan 2016. 2023 sjönk andelen timavlönade till 4,6 %. Totalt var 7 455 medarbetare timavlönade i Malmö stad under året och de arbetade i genomsnitt 980 heltidstjänster varje månad.



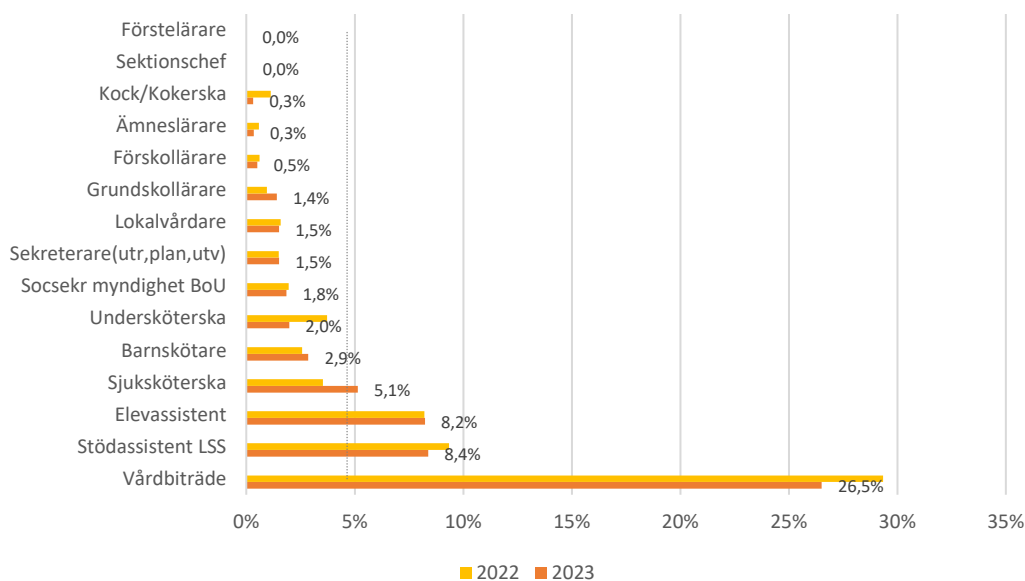
Två förvaltningar hade en högre andel timavlönade än genomsnittet i Malmö stad. Högst andel timavlönade hade precis som föregående år funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen. Andelen timavlönade av all närvaro minskade vid åtta förvaltningar under 2023.



Precis som föregående år var andelen timavlönade timmar av all närvaro högre än genomsnittet inom yrkeskategorierna vårdbiträde, stödassistent LSS och

elevassistent. Under 2023 var även andelen högre än genomsnittet för yrkeskategorin sjuksköterska. De yrkeskategorier där andelen timavlönade minskade mest var vårdbiträde (-2,8 procentenheter) och undersköterska (-1,8 procentenheter). Vårdbiträden och undersköterskor anställs främst i hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och förvaltningen anger att minskningen främst beror på att de under 2023 erbjudit timavlönade månadsanställning i större utsträckning samt en förbättrad förmåga att planera bemanning.

Andelen timavlönade timmar av all närvaro i de femton största yrkeskategorierna, 2022-2023



Under 2023 utgjorde kvinnor huvuddelen av antalet unika timavlönade medarbetare och kvinnor arbetade högre andel timavlönade timmar. De yrkeskategorier som hade störst andel timavlönade timmar utförda av män var, kock/kokerska, vårdbiträde och lokalvårdare.

I tabellen nedan 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.

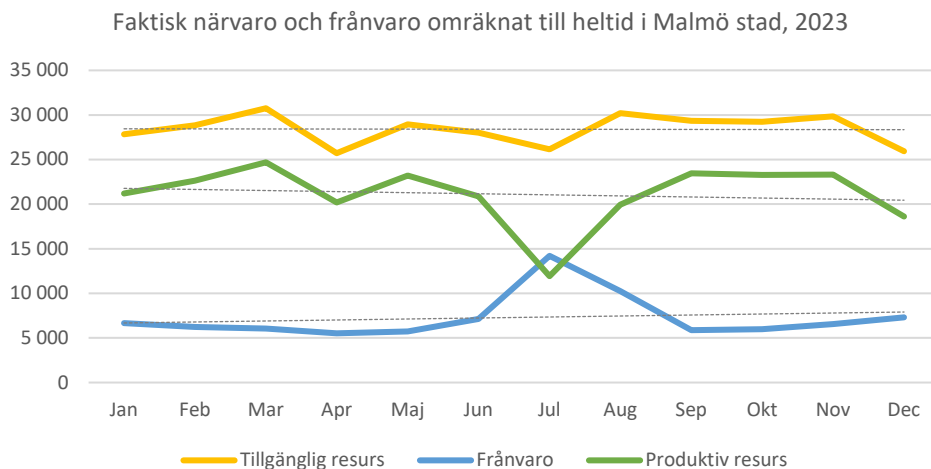
Yrkeskategori	Antal unika timavlönade medarbetare		Antal heltidsresurser (40t/v) timavlönade medarbetare		Fördelning timavlönade timmar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
	Vårdbiträde	2 149	1 166	128	84	60%
Undersköterska	378	83	15	5	76%	24%
Barnskötare	373	29	23	2	93%	7%
Stödassistent LSS	303	102	22	8	73%	27%
Elevassistent	287	169	21	11	64%	36%
Grundskollärare	72	36	6	3	64%	36%
Sjuksköterska	61	8	6	1	84%	16%
Sekreterare(utr,plan,utv)	51	8	3	1	81%	19%
Socsekr myndighet BoU	39	1	2	0	98%	2%
Lokalvårdare	38	21	2	1	60%	40%
Förskollärare	27	1	2	0	96%	4%
Ämneslärare	16	9	0	0	85%	15%
Kock/Kokerska	6	10	0	0	47%	53%
Sektionschef	2	0	0	0	100%	0%
Förstelärare	0	0	0	0		

Produktiv resurs och arbetstid

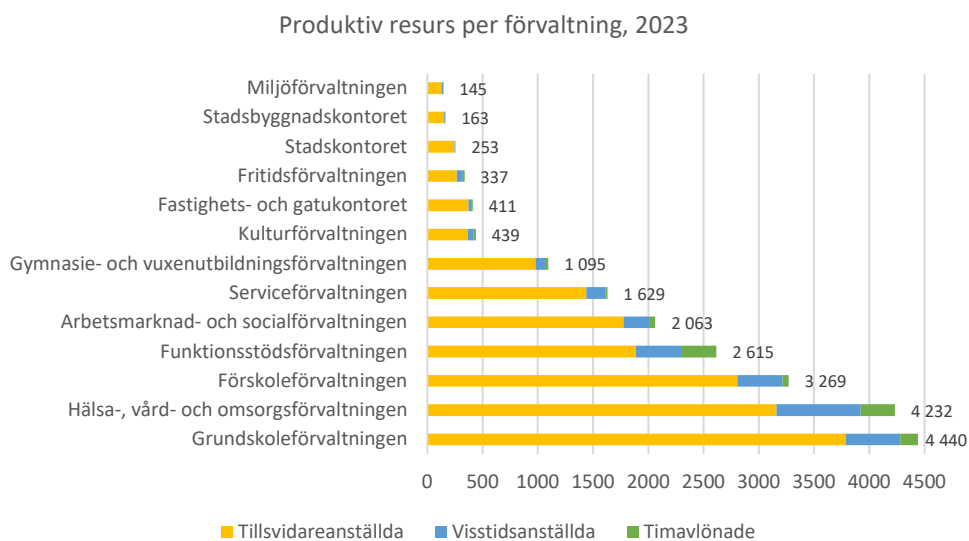
Produktiv resurs visar hur mycket personalresurser, omräknat till heltidsresurser, som faktiskt använts för att bedriva Malmö stads verksamhet efter att frånvaro räknats bort. I den produktiva resursen ingår månadsavlönade, timavlönade samt extra närvaro i form av fyllnads- och övertid.

Under 2023 fanns det i genomsnitt 28 400 (28 031, år 2022) heltidsresurser tillgängliga. När all frånvaro i form av semester, sjukfrånvaro, föräldraledighet, tillfällig föräldraledighet och annan frånvaro tagits bort (7 293 heltidsresurser) var den kvarstående produktiva resursen 21 107 i genomsnitt per månad (20 563, år 2022).

Den produktiva resursen för Malmö stad har under 2023 ökat med ungefär 550 heltidsresurser i jämförelse med 2022, vilket beror på att antalet anställda var fler samtidigt som frånvaron har minskat.



Diagrammet nedan visar den genomsnittliga närvaron (produktiv resurs) under 2023 omvandlad till heltid på respektive förvaltning. Den produktiva resursen var högre på nästan alla förvaltningar 2023 jämfört med 2022.

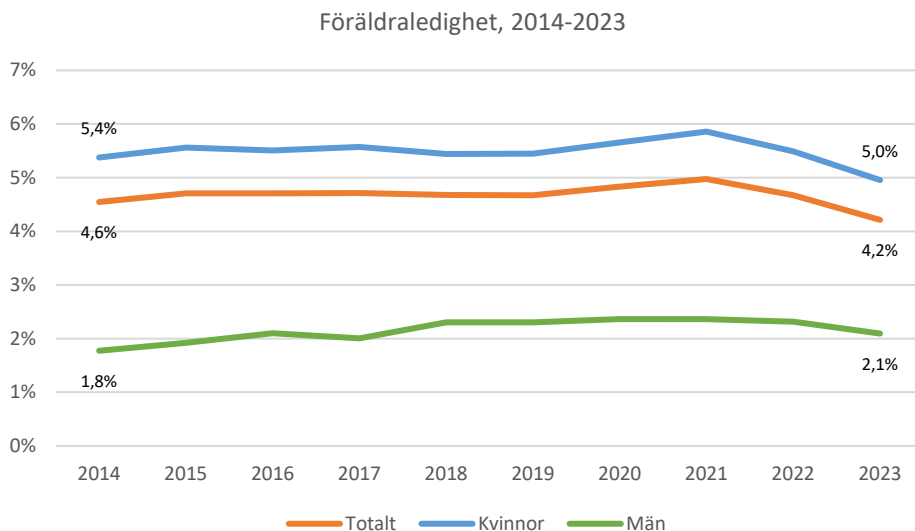


Föräldraledighet och vård av barn

Uttag av föräldraledighet

Under 2023 tog 18,5 % av kvinnorna och 15,4 % av männen ut föräldraledighet och procenttalen låg i stort sett kvar på samma nivå som för 2022 (kvinnor 18,4 % och män 15,4 %). 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.

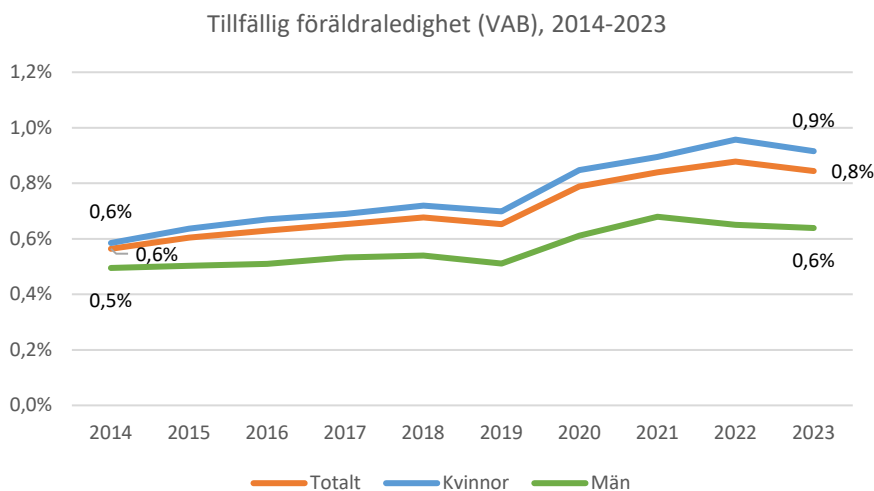
I diagrammet nedan visas omfattningen av uttag av föräldraledighet som andel av månadsavlönade medarbetares anställning. Detta inkluderar även partiell ledighet men inte tillfällig föräldraledighet (vård av barn).



Både kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet minskade något i jämförelse med föregående år. Omvandlat till antal dagar var kvinnor i genomsnitt föräldralediga i 18,09 dagar och män i 7,64 dagar. Skillnaden mellan kvinnor och mäns uttag av föräldraledighet minskade något under året och uppgick till 2,9 procentenheter (2022: 3,2 procentenheter).

Uttag av tillfällig föräldraledighet (vård av barn, VAB)

I diagrammet nedan visas omfattningen av uttag för tillfällig föräldraledighet. Både kvinnors och mäns uttag minskade marginellt i jämförelse med 2022. Skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag uppgick till 0,28 procentenheter 2023 och låg på ungefär samma nivå som föregående år.



Sammanfattning

Både andelen heltidsanställda och heltidsarbetande ökade under året. Andelen heltidsanställda var fortsatt högre än andelen heltidsarbetande. De förvaltningar som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning jämfört med 2022, var 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 2023 genomfördes flera stora förändringar, med bäring på arbetstid, inom gällande kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB) som påverkade såväl stadens medarbetare som stadens chefer. Från den 1 oktober 2023 gäller som huvudregel att alla medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila, det vill säga alternerande arbete och vila.

Det nya regelverket är en skyddslagstiftning, och det är viktigt att HR och chefer på alla nivåer aktivt arbetar för att följa det nya regelverket och anpassar bemanning och arbetssätt därefter. I vissa förvaltningar har detta inneburit nytänkande och större och mer genomgripande förändringar.

Arbetet inom ramen för projekt *Schema och bemanning* har fortgått under året. Införandet av IT-stödet *Medvind* i stadens verksamheter har fortsatt under 2023. Sammanlagt ingår nu ca 8 200 medarbetare med chefer i *Medvind*. Medverkande förvaltningar är hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen, serviceförvaltningen, stadskontoret, stadsbyggnadskontoret, fritidsförvaltningen och förskoleförvaltningen. *Medvind* ger förutsättningar att på ett strukturerat sätt arbete för att regelverket om bland annat dygns- och veckovila efterlevs.

Avseende övertidssiffrorna för 2023 så pekar dessa på ett trendbrott, övertiden har successivt ökat varje år mellan 2020 och 2022 för att under 2023 falla tillbaka. Flera förvaltningar hade under 2023 ett pågående arbete kring strategisk personalplanering, där det av redovisningen framgår att andelen heltidsanställda fortsatte att öka samtidigt som mertid och övertid minskade.

Både antalet och andelen AVA/SÄVA-anställningar minskade 2023 jämfört med 2022 och antalet månadsavlönade och timavlönade (komprimerad heltid) har i stort sett halverats under året. Förvaltningarna anger pågående översyner och förändringsarbeten i form av schemaöversyn, samordnad och strategisk bemanningsplanering och bemanningsteam/-enheter som exempel på insatser som genomförts under året för att minska antalet SÄVA-anställningar samt antalet medarbetare med timlön.

Andelen timavlönade timmar har legat stabilt runt 5 % sedan 2016. Under 2023 sjönk andelen till 4,6 %. Inom yrkeskategorierna vårdbiträde,

stödassistent LSS, elevassistent och sjuksköterska var andelen timavlönade timmar av all närvaro högre än genomsnittet 2023.

Lönebildning

Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte och är gemensam för stadens förvaltningar och omfattar såväl lönesättning vid rekrytering som löneöversyn för anställda. I Malmö stads inriktning för lönebildning 2023, som fastställdes av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott, framgår att staden ska vara en bra arbetsgivare för alla medarbetare där arbetet med löneprocessen och anställningsvillkor för stadens yrken skapar goda förutsättningar för att kunna behålla, utveckla och rekrytera engagerade medarbetare med rätt kompetens. Utvecklingen av lönesättningsarbetet fortsatte både ur ett övergripande perspektiv och specifikt för ett antal yrkesgrupper genom ett förvaltningsstrategiskt arbete för önskvärda lönerelationer och lönespridning utifrån verksamhetens mål och ställningstagande.

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 på kommunövergripande nivå.

Av Malmö stads inriktning för lönebildning 2023 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 medarbetarens 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 2023 var kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts inriktning för lönebildning 2023 parallellt med de centrala avtalen.

I löneöversyn 2023 fanns det gällande centrala avtal med samtliga förbund. Avseende Kommunal och Sveriges Läkare fastställdes nivån för utrymmet efter att industrins avtal satt det så kallade märket. Detta blev klart först under april månad vilket försenade stadens lokala process. Nya löner utbetalades till medarbetarna enligt avtalen i april med undantag för medarbetare inom avtalsområdena Sveriges Läkare vilka utbetalades i juni och Kommunal vilka utbetalades i oktober, bägge med retroaktivitet från april.

Det genomsnittliga löneutfallet för medarbetare som omfattades av löneöversyn 2023 blev 3,35%. Utfallet blev 3,39 % för kvinnor och 3,25 % för män.

Löneutveckling Malmö stad 2023

Medellönen för samtliga månadsanställda var 34 824 kronor den 31 december 2023. Det innebar en ökning med 1 137 kronor eller 3,4 % jämfört med föregående år.

	Medellön	Förändring	Förändring %
Kvinna	34 820	1 142 kr	3,4%
Man	34 838	1 122 kr	3,3%
Totalt	34 824	1 137 kr	3,4%

Läs mer om Malmö stads lönestatistik i bilagan *Lönestatistik för Malmö stad 2023*.

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 2022

Lönekartläggning 2022 fastställdes av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott den 25 april 2023. I kartläggningen avseende lika arbete framgick att kulturförvaltningen inte har kunnat utesluta osakliga löneskillnader i yrkena administrativ assistent, sekreterare och enhetschef. I övrigt föreligger inga osakliga löneskillnader avseende lika arbete. Lönejusteringar kommer att göras

avseende administrativ assistent och sekreterare. Enhetschef kommer att utredas ytterligare. Inga osakliga löneskillnader har konstaterats avseende likvärdigt arbete eller mellan de yrken som är kvinnodominerade och de yrken som inte är kvinnodominerade där kraven är lägre men lönen högre.

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 2022* 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 i stället för per den 1 april för ett stort antal kvinnodominerade grupper. För 2021 sågs åter en fortsatt utjämning och även om det för 2022 syns en liten uppgång, till 0,6%, så är fortsatt skillnaden mindre än en procentenhet. Statistiken från Medlingsinstitutet har större eftersläpning än stadens egen men siffrorna ger ändå vid handen att Malmö stad ligger väl till, relativt sett.”

Under hösten 2023 påbörjades arbetet med lönekartläggning 2023. Lönekartläggningen kommer att sammanställas för att redovisas och fastställas i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott under våren 2024.

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 inom *Aktiva åtgärder*, ledarskapsprogrammet *Framtida ledare*, digitala utbildningar, och kompetenshöjande insatser. Arbetet redovisas nedan.

Utvecklingsarbete inom jämställdhet och mångfaldsområdet

Projektet Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö

Under 2023 ansökte och beviljades Malmö stad medfinansiering från ESF (Europeiska socialfonden) för att i september starta projektet *Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö* som är en kraftsamling för att åstadkomma förflyttningar inom breddad rekrytering och inkludering. Inför projektansökan genomfördes en förstudie i samarbete med *Malmö mot diskriminering* som mynnade ut i rekommendationer för Malmö stads fortsatta utvecklingsarbete. Projektets aktiviteter utgår ifrån dessa rekommendationer. Projektet kommer att pågå i tre års tid och aktiviteterna som är av både undersökande, kunskapshöjande och utvecklande karaktär förväntas bidra till Malmö stads långsiktiga mål att kommunens medarbetare ska spegla Malmöbornas skilda bakgrunder och erfarenheter samt vara en organisation fri från diskriminering. Aktiviteterna som ska genomföras omfattar att utveckla nuvarande arbetssätt för aktiva åtgärder mot diskriminering, kompetens-utvecklande insatser för rekryterare, genomföra ett program för dubbelt mentorskap, genomföra exitsamtal med chefer som väljer att säga upp sig, följa deltagare som under 2023 avslutat Malmö stads interna program för framtida ledare samt se över olika möjligheter att använda jämlikhetsdata¹⁷. Projektets aktiviteter genomförs till stor del inom fyra förvaltningar, Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, förskoleförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen och stadskontoret. Dessa förvaltningar blir plattform för undersökande och att testa nya arbetssätt.

Aktiva åtgärder i Malmö stad

Malmö stad har ett ramverk för arbetet med aktiva åtgärder. Ramverket innefattar bland annat en workshop som samtliga ledningsgrupper ska

¹⁷ Jämlikhetsdata är en beteckning på en metod för att på ett etiskt, rättssäkert och vetenskapligt sätt ta fram kunskap som kan utgöra underlag för att medvetet och aktivt driva jämlikhets- och diskrimineringsfrågor.

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. Läs mer i avsnittet om [Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen](#).

Under hösten 2023 har en översyn av arbetssättet för aktiva åtgärder påbörjats för att utveckla metoden. Målet är att leverera ett stadsgemensamt arbetssätt som inkluderar medarbetarnas delaktighet och att i delar integrera aktiva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utvecklingsarbetet kommer att genomföras i tre faser under tre år och börjar med översynen av nuvarande arbetssätt för att sedan förbättra, utveckla och testa nya arbetssätt.

För att främja undersökandet inom ramen för aktiva åtgärder mot diskriminering kommer Malmö stads medarbetarenkät att ha frågor rörande diskriminering i det nya koncept som tagit fram för medarbetarenkäten. Den nya enkäten lanseras 2024.

Kompetensutveckling för ett öppet, inkluderande och tryggt Malmö

Under 2023 har webbaserade utbildningar inom mångfald, inkludering och normer köpts in och lanserats under hösten. Utbildningarna omfattar fyra moduler varav en introduktionsutbildning, en som riktar sig till chefer, en till arbetsgrupper, samt en modul som specifikt vänder sig till medarbetare som träffar stadens invånare. Till varje utbildning finns diskussionsmaterial och övningar. Utbildningarna kommer att finnas tillgängliga på Malmö stads intranät under ett år men utifrån utvärdering kan de komma att förlängas. Som stöd till Malmö stads ledningsgrupper i arbetet med aktiva åtgärder togs ett diskussionsmaterial med övningar att samtala kring fram. Detta lanserades under hösten.

Malmö stads årliga ledarskapsdag där alla chefer samlas arrangerades 2023 med temat inkluderande ledarskap då förändring inom mångfaldsområdet kräver att högsta ledning och chefer på alla nivåer engageras. En föreläsare lyfte fram att det inkluderande ledarskapet handlar om att vara empatisk, modig och att reflektera över sitt ledarskap. Det talades om en definition av mångfald som det som gör dig unik, på insidan och utsidan. Inkludering är känslan som uppstår när alla känner sig välkomna, uppskattade och likabehandlade. Deltagarna fick även en föreläsning om arbete med inkludering tillsammans med andra aktörer. Här lyftes vikten av att se sig omkring, fundera på vad en kan påverka och låt inkludering vara en viktig faktor i beslut som fattas. Malmö stads chefer fick också en föreläsning om hur olika ledarstilar påverkar möjligheterna att skapa tillit och vad chefer behöver göra för att komma dit. Här betonades hur viktigt det är att inte prioritera ned relationerna när det är mycket att göra.

Även för HR-medarbetare anordnades en heldag på temat mångfald och inkludering med externa föreläsare inom området. En föreläsning och workshop hölls i hur man skapar större mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Föreläsaren lyfte hur mångfald och inkludering går hand i hand och att det i en organisation bland annat skapar större medarbetarengagemang och leder till bättre beslut, prestation och produktivitet. Deltagarna fick också en föreläsning om kultur, kommunikation och kemi, där de fick reflektera över normer genom att se mångfald med utgångspunkt i sig själva och de värderingar en själv har som andra kan tycka är underliga.

Rekrytering fri från diskriminering

Malmö stad har tidigare genomfört flera åtgärder för att motverka osakliga faktorer påverkan vid rekrytering. Bland annat har det personliga brevet i ansökan till tjänster ersatts med urvalsfrågor för att enbart få in relevant information då det personliga brevet ofta innehåller oväsentliga uppgifter som riskerar att påverka urvalet. Även digital referenstagning är en tidigare insats som bidrar till ett mer systematiskt och likvärdigt sätt att inhämta referenser. Malmö stad har sedan flera år en kompetensbaserad rekryteringsprocess som motverkar att osakliga faktorer som fördomar eller magkänsla ges utrymme vid rekrytering. Under 2023 har implementeringen av ett stadsgemensamt kompetensramverk påbörjats. Kompetensramverket är ytterligare ett steg i att höja kvalitén och säkerställa en kompetensbaserad rekryteringsprocess. Inom projektet *Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö* tas nya steg bland annat genom kompetenshöjande insatser för rekryterande HR. Hösten 2023 genomfördes en halvdags workshop om kompetensbaserad och fördomsfri rekrytering som innehöll arbete med inkluderande annonser och kravprofiler. Insatsen var den första av tre som kommer att genomföras inom ramen för projektet.

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 som resulterade i att andelen deltagare med utländsk bakgrund ökade från ca 17 % (2020–2021) till 30 % (2022–2023). Den stora ökningen visar hur stor påverkan ett inkluderande språk och normmedvetenhet har på breddad rekrytering då förändringen som genomfördes för att öka andelen med utländsk bakgrund enbart var att synliggöra utmaningen vid rekrytering av deltagare till programmet och ändra till ett mer inkluderande språk på intranätets anmälningssida. Läs mer i avsnittet om [Chefer med utländsk bakgrund](#).

För en fortsatt utveckling i samma riktning kommer uppföljning att ske med deltagarna som fullföljde *Framtida ledare* 2023 genom intervjuer och enkäter.

Syftet är att fånga upp vad programmet leder till i karriärväxling och eventuella skillnader mellan deltagare med svensk respektive utländsk bakgrund.

Exitsamtal med chefer

En aktivitet som påbörjats inom ramen för projektet *Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö* är att erbjuda chefer som valt att säga upp sig exitsamtal. Syftet med samtalet är ta reda på eventuella skillnader i varför en valt att säga upp sig och upplevelsen av chefskap i Malmö stad. Resultatet används till att jämföra eventuella skillnader i svar kopplat till mångfalds- och inkluderingsperspektiv. Minst 60 exitsamtal kommer att genomföras under projektets tre år varav minst tolv intervjuer ska vara med chefer som i något avseende tillhör en minoritetsgrupp. Genom att ta del av chefers erfarenheter kan behov av insatser identifieras för fortsatt utvecklingsarbete.

Jämställdhet

Kön är en av Sveriges sju diskrimineringsgrunder vilket innebär att missgynnande utifrån könstillhörighet har ett särskilt lagstiftat skydd. En stor del av jämställdhetsarbetet görs inom ramen för aktiva åtgärder mot diskriminering där samtliga sju diskrimineringsgrunder beaktas. Malmö stads stora satsning på breddad rekrytering och inkludering genom det ESF-finansierade projektet *Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö* har genomgående ett könsperspektiv då Europeiska socialfondens kräver att projektaktiviteter och resultat analyseras utifrån deras horisontella principer som omfattar genus. Nedan redovisas utvecklingsarbete inom Malmö stad specifikt kopplat till jämställdhet.

Malmö stad använder jämställdhetsintegrering som strategi för att införliva jämställdhetsperspektivet i beslut, planering, genomförande, uppföljning och utveckling av verksamheter. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv innebär det bland annat att redovisa statistik könsuppdelad vid väsentliga skillnader. I personalredovisningen återges bland annat sjukfrånvaro, chefstäthet och könsfördelning bland medarbetare och chefer.

Malmö stad genomför årligen en JÄMIX-rapport (jämställdhetsindex) som köps in från Nyckeltalsinstitutet för att genom olika nyckeltal skapa en bild av hur jämställd organisationen är utifrån ett arbetsgivarperspektiv och genom poängsättning kunna jämföras med andra kommuner. JÄMIX-rapporten följer Nyckeltalsinstitutets tidplan vilket innebär att siffror för 2023 är klara först i april. Malmö stads JÄMIX-poäng för år 2022 var 130 poäng (2021: 119 poäng). Maxpoäng är 180 poäng. Medianvärdet för kommuner var 123 poäng och 125 poäng för samtliga organisationer. De nyckeltal som mäts i JÄMIX liknar i SKR:s niopunkts program för en jämställd arbetsgivarpolitik som omfattar heltidsarbete, föräldraledighet, arbetsmiljö, sjukfrånvaro, kränkande särbehandling, trakasserier, lön, andel chefer, yrkesval och karriärvägar.

Ett av nyckeltalen som mäts i JÄMIX är könsfördelningen bland medarbetare som på den svenska arbetsmarknaden är särskilt stor inom offentlig sektor.

Dock syns ett positivt trendbrott i Sverige då fler unga män söker sig till vård- och omsorgsyrkena. Utmaningen att komma till rätta med könsfördelningen beror på många faktorer i samhället. Föreställningar om kön är en faktor med mycket hög påverkan som begränsar unga människors utbildningsval vilket i förlängningen påverkar urvalet bland sökande vid rekrytering. Arbetsgivare ska i enlighet med diskrimineringslagen arbeta för att främja en jämn könsfördelning inom organisationen och yrkesgrupper men det är också avgörande för kompetensförsörjningen inom välfärden. Att öka normmedvetenheten bland chefer och HR, samt marknadsföra en nyanserad bild av jobben i välfärden som attraherar fler är några grepp som kan bidra till jämnare könsfördelning. Lönevillkor och möjligheter att göra karriär är också viktiga faktorer som påverkar attraktionskraften då kvinnodominerade yrkesområden generellt har lägre lön. En insats som Malmö stad genomfört under 2023 för att främja en jämn könsfördelning har varit genomförandet av en halvdag för rekryterande HR där fokus har varit att arbeta med könskodade begrepp och exkluderande formuleringar i jobbannonser. Workshopen avsåg att ge konkret kunskap om begränsande begrepp och formuleringar genom att deltagarna fick granska och analysera reella annonser hämtade från nätet vilket synliggjorde hur vanligt det är med omedveten exkludering och indirekt diskriminering vid rekrytering. Deltagarna fick också resonera kring hur krav kan formuleras på ett sätt som är mer inkluderande. En digital utbildning i kandidatattraktion erbjöds även rekryterande HR under 2023 där könskodade begrepp var en del av innehållet.

Heltid som norm bedömer Sveriges kommuner och regioner, SKR, som en av de viktigaste jämställdhetsinsatserna som kan göras. Malmö stad har sedan flera år genomfört ett gediget arbete för att komma till rätta med detta med goda resultat och ökningen fortsätter. I JÄMIX jämförelse med andra kommuner framgår att Malmö stad ligger i framkant på området även om mer finns att göra. Fler kvinnor än män är timavlönade och anställningsformen är också mer förekommande inom verksamheter med hög andel kvinnor (se avsnittet [Anställning och arbetstid](#)).

Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivare att årligen kartlägga skillnader i lön mellan kvinnor och män i syfte att komma till rätta med osakliga löneskillnader. 2023 års lönekartläggning påbörjades under hösten för att redovisas och fastställas våren 2024. Vid löneskillnader där osaklighet konstaterats ska åtgärder kopplas i en handlingsplan (se avsnittet [Lönebildning](#)).

Malmö stad har under 2023 påbörjat ett utvecklingsarbete av arbetssättet vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier som kommer att fortsätta framöver (se avsnittet [Utveckling av arbetssätt vid kränkande särbehandling och trakasserier](#)).

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 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.

Identifierade risker och åtgärder

Arbetsförhållanden

Området arbetsförhållande innefattar så väl fysisk som psykosocial arbetsmiljö. De risker som identifierats kring den fysiska arbetsmiljön är arbetsplatsers och lokalers anpassning för medarbetares olika fysiska och psykiska behov, samt att arbetskläder inte är anpassade utifrån olika behov. För den psykosociala arbetsmiljön handlar det framför allt om kultur, jargong, språkbruk och uttryck som skulle kunna vara exkluderande.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Störst risk för diskriminering 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

I området rekrytering och befordran har förvaltningarna identifierat risker kopplade till rekryteringsprocessen, där brist i kunskap kring kompetensbaserad rekrytering och processen ses som störst risk. Risk för diskriminering finns om kravprofilen inte följs vid annonsering och att formuleringar i annonser inte är inkluderande. Förvaltningarna ser också risker om kandidater inte får samma frågor vid intervjutillfället. Det finns även en risk att lämpliga kandidater väljs bort på grund av exempelvis ålder, funktionsnedsättning eller att kandidaten avviker från normen, i de fall då kompetensbaserad rekrytering frångås. Ytterligare en risk som identifierats är att för höga krav på språkkunskaper ställs i annonser i förhållande till vad som krävs för tjänsten.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

De risker som identifierats i området utbildning och kompetensutveckling är att alla medarbetare inte får samma möjligheter. Här lyfts medarbetare som är helt eller delvis föräldralediga, tjänstlediga eller sjukskrivna fram. Det finns även en risk att även erfarna medarbetare och medarbetare som närmar sig pensionsavgång inte erbjuds kompetensutveckling i lika hög grad. Förvaltningarna ser också att det finns risker i form av att förutsättningar saknas för att ta till sig utbildningar och kompetensutveckling, såsom funktionsvariationer och bristande språkkunskaper bland medarbetare.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Förvaltningarna har identifierat att medarbetare som är föräldralediga på heltid riskerar att missa viktig information, inbjudningar till personalsammankomster eller medarbetar- och lönesamtal. För medarbetare och chefer som är partiellt föräldralediga finns risk att arbetsbelastningen inte minskas, här ser förvaltningarna också risk att möten, arbetsplatsträffar och utbildningar förläggs på tider som medför det svårt att delta.

Åtgärder

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

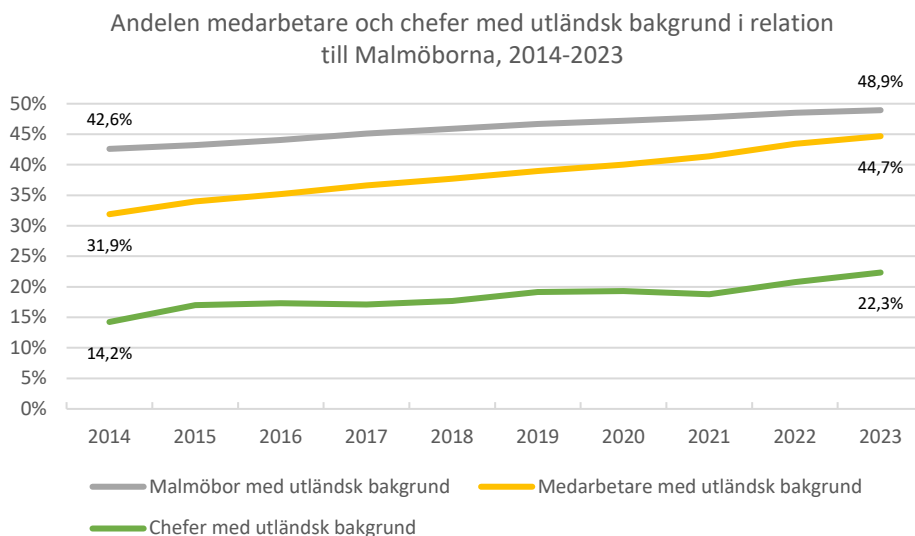
Granskning av kommunövergripande dokument och riktlinjer samt förvaltningsspecifika styrdokument och riktlinjer

Under 2023 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.



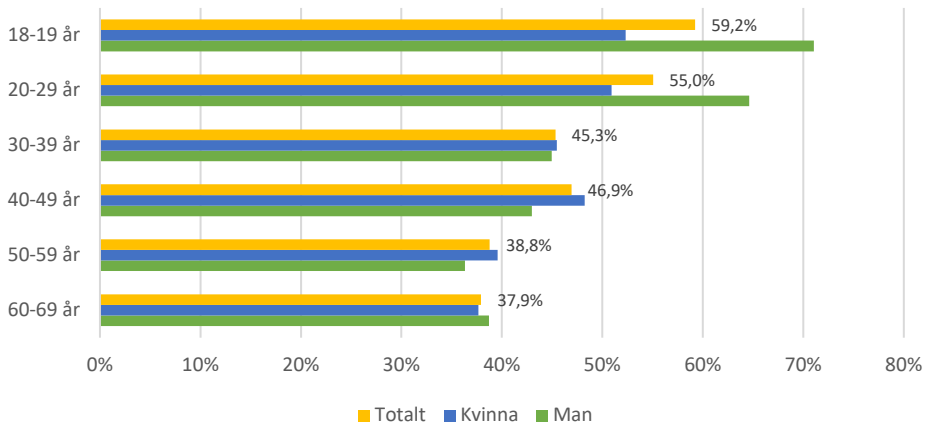
Andelen medarbetare med utländsk bakgrund har ökat med 1,3 procentenhet till 44,7 % under 2023 (2022: 43,4 %). Andelen Malmöbor med utländsk bakgrund har ökat med 0,4 procentenheter till 48,9 % (2022: 48,5 %). Skillnaden mellan andelen medarbetare och andelen Malmöbor med utländsk bakgrund har minskat från 10,7 procentenheter år 2014 till 4,3 procentenheter år 2023.

Av Malmö stads chefer hade 22,3 % utländsk bakgrund (2022: 20,8 %). Läs mer om chefer med utländsk bakgrund i avsnittet [Chefer med utländsk bakgrund](#).

Av medarbetarna hade 44,6 % av kvinnorna utländsk bakgrund (2022: 43,4 %) och 45 % av männen (2022: 43,4 %). Det var fler visstidsanställda än tillsvidareanställda som hade utländsk bakgrund. Av de visstidsanställda hade 61,1 % utländsk bakgrund och 43,2 % av de tillsvidareanställda.

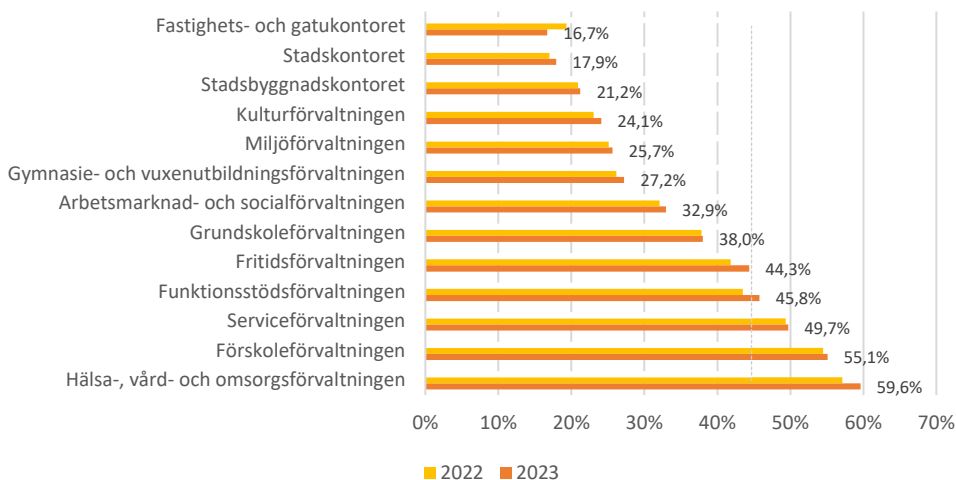
Andelen medarbetare med utländsk bakgrund var högst i åldersgrupperna 18–19 år och 20–29 år. Män i dessa åldersgrupper hade en högre andel utländsk bakgrund än kvinnor.

Andel medarbetare med utländsk bakgrund uppdelat i intervall utifrån ålder, 2023



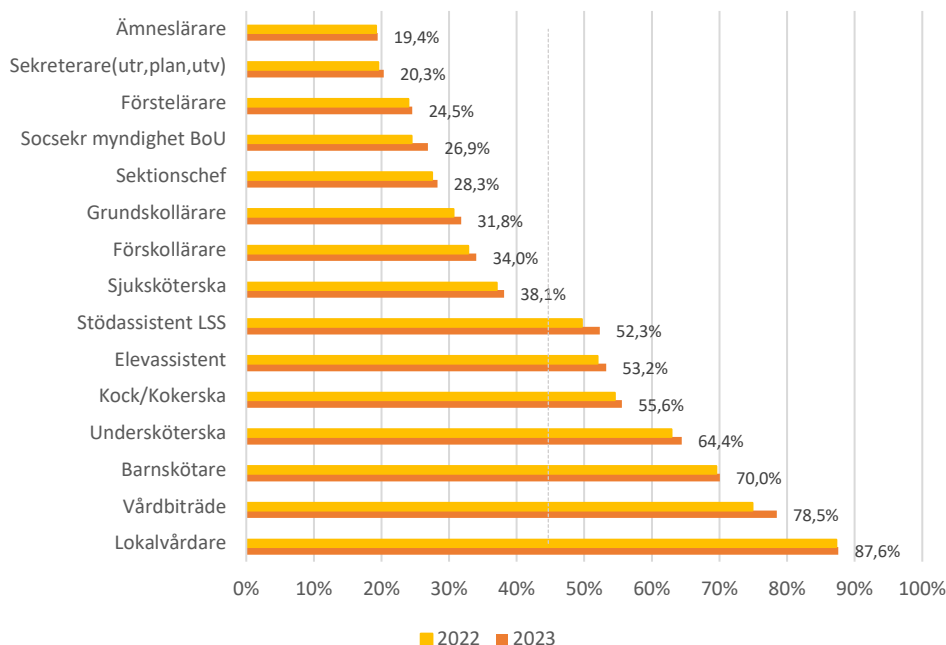
Närmast att spegla Malmöborna avseende andelen medarbetare med utländsk bakgrund (48,9 %) av förvaltningarna var serviceförvaltningen (49,7 %) och funktionsstödsförvaltningen (45,8 %).

Andel medarbetare med utländsk bakgrund per förvaltning, 2022-2023



Graden av att spegla Malmöborna vad gäller utländsk bakgrund skiljde sig åt i de olika yrkeskategorierna i Malmö stad. Andelen medarbetare med utländsk bakgrund har ökat inom alla de stora yrkeskategorierna förutom ämneslärare. Närmast att spegla Malmöborna vad gäller utländsk bakgrund av dessa yrkeskategorier var yrkeskategorin Stödassistent LSS (52,3 %).

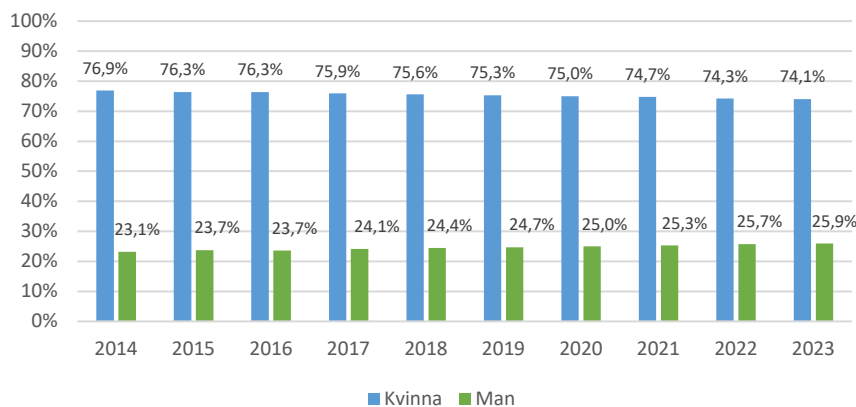
Andel medarbetare med utländsk bakgrund i de 15 största yrkeskategorierna, 2022-2023



Könsfördelning

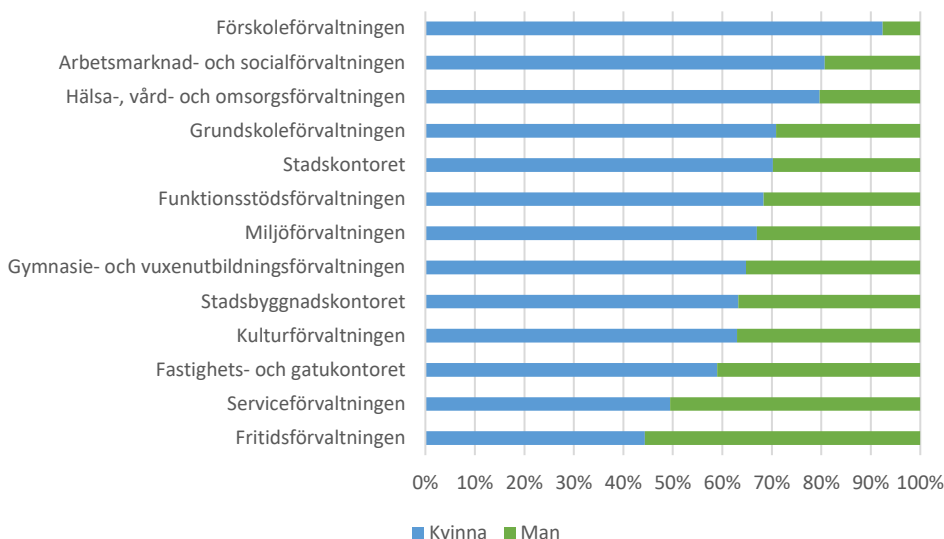
I december 2023 var 74,1 % av alla Malmö stads medarbetare kvinnor och 25,9 % var män. Under året har andelen män ökat med 0,2 procentenheter. Diagrammet nedan visar könsfördelningen i Malmö stad de senaste tio åren. Andelen män har ökat med 2,8 procentenheter sedan år 2014.

Könsfördelning medarbetare i Malmö stad, 2014-2023



På samtliga förvaltningar förutom fritidsförvaltningen och serviceförvaltningen var andelen kvinnor högre än andelen män.

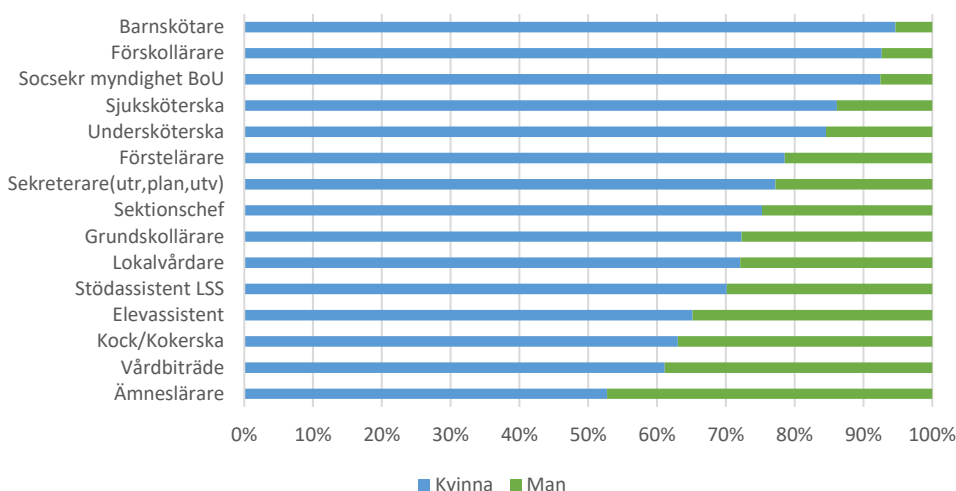
Könsfördelning per förvaltning, 2023



Jämfört med föregående år har andelen män minskat med 3,1 procentenheter på stadskontoret och marginellt på kulturförvaltningen (0,4 procentenheter) under 2023. Under samma period var ökningen av andelen män störst på stadsbyggnadskontoret (2 procentenheter), hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen (1,2 procentenheter) och miljöförvaltningen (1,2 procentenheter).

I samtliga av Malmö stads femton största yrkeskategorier är kvinnor i majoritet. De yrkeskategorier med högst andel män var ämneslärare (47,3 %), vårdbiträde (38,9 %) och kock/kokerska (37 %).

Könsfördelning i de femton största yrkeskategorierna, 2023



De största ökningarna av andelen män jämfört med föregående år fanns bland yrkeskategorierna grundskolelärare, undersköterska och stödassistent LSS.

JÄMIX-rapport 2022

Nyckeltalsinstitutets *JÄMIX-rapport* innehåller nyckeltal som är kopplade till jämställdhet. Malmö stads JÄMIX-poäng för år 2022 var 130 poäng (2021: 119 poäng). Maxpoäng är 180 poäng. Medianvärdet för kommuner var 123 poäng och 125 poäng för samtliga organisationer. JÄMIX-rapport för 2023 kommer att vara klar i april 2024.

Sammanfattning

I ledningsgruppernas workshop för *Aktiva åtgärder*, som ingår Malmö stads ramverk, har ett antal risker för diskriminering identifierats och handlingsplaner är framtagna. Workshoparnas syfte är att identifiera eventuella strukturella risker för diskriminering.

Malmö stad ansökte om och beviljades medel från ESF (Europeiska socialfonden) för projektet *Kompetensförsörjning genom att spegla Malmö* under 2023. Projektet ska under tre år genomföra flera aktiviteter som bygger på en förstudie som gjorts av *Malmö mot diskriminering* sedan tidigare. Projektet påbörjades i september 2023.

Under året har andelen medarbetare med utländsk bakgrund ökat med 1,3 procentenhet till 44,7 % samtidigt som andelen Malmöbor med utländsk bakgrund har ökat med 0,4 procentenhet till 48,9 %. Andelen medarbetare med utländsk bakgrund är högst i åldersgrupperna 18–19 år och 20–29 år.

Av Malmö stads medarbetare är 74,1 % kvinnor och 25,9 % män.

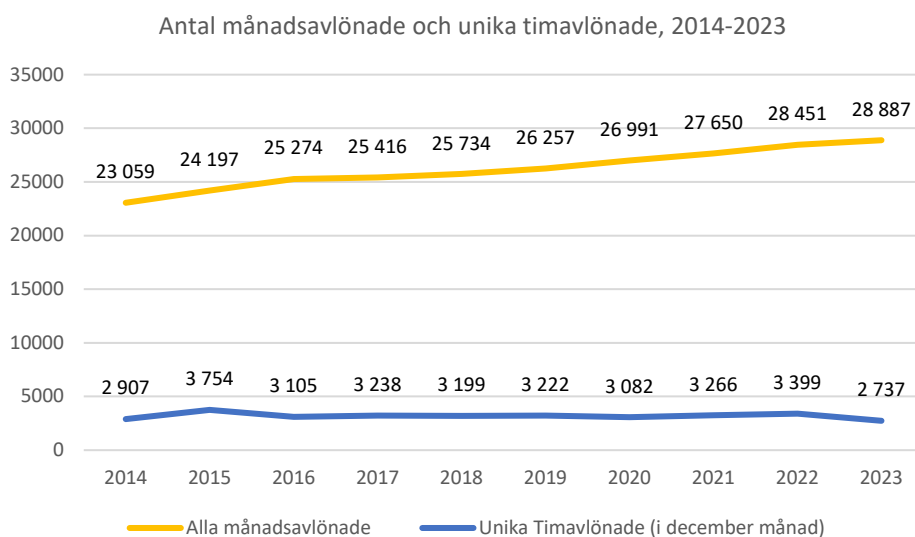
Fritidsförvaltningen och serviceförvaltningen är de förvaltningar som har en högre andel kvinnor än andel män bland de anställda. Andelen män har ökat i majoriteten av Malmö stads förvaltningar. En minskning av andelen män har skett på stadskontoret (3,1 procentenheter) och marginellt på kulturförvaltningen (0,4 procentenheter). På övriga förvaltningar har andelen män ökat eller förblivit likartad jämfört med år 2022.



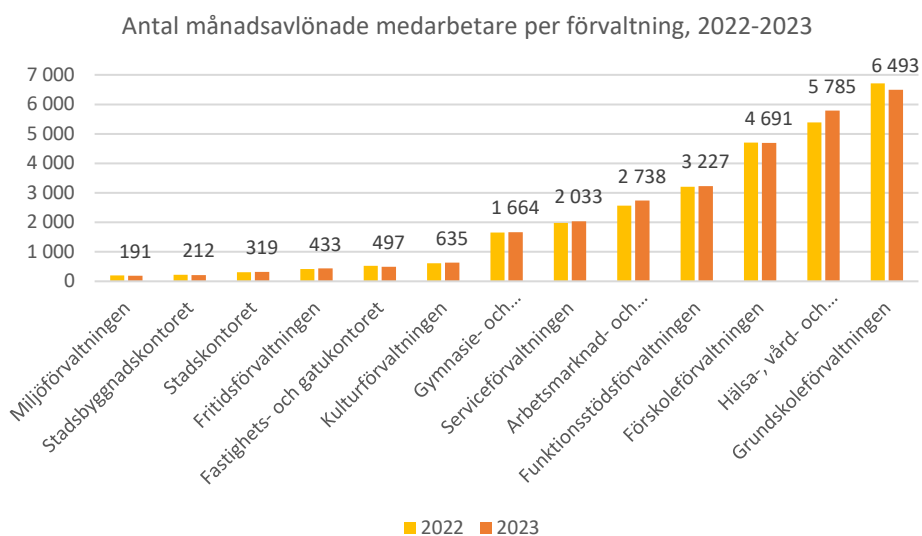
**Del 2 - Uppföljning av
övergripande
personalområden**

Personalfakta

Vid årsskiftet 2023/2024 hade Malmö stad 28 887 månadsavlönade medarbetare. I genomsnitt har antalet medarbetare ökat med cirka 650 per år sedan 2014. Utöver de månadsavlönade medarbetarna var det under december månad 2 737 unika timavlönade. Omräknat till heltid (40 timmar per vecka), arbetade de motsvarande 846 heltidstjänster. Läs mer om timavlönade medarbetare under avsnittet [Anställning och arbetstid](#).

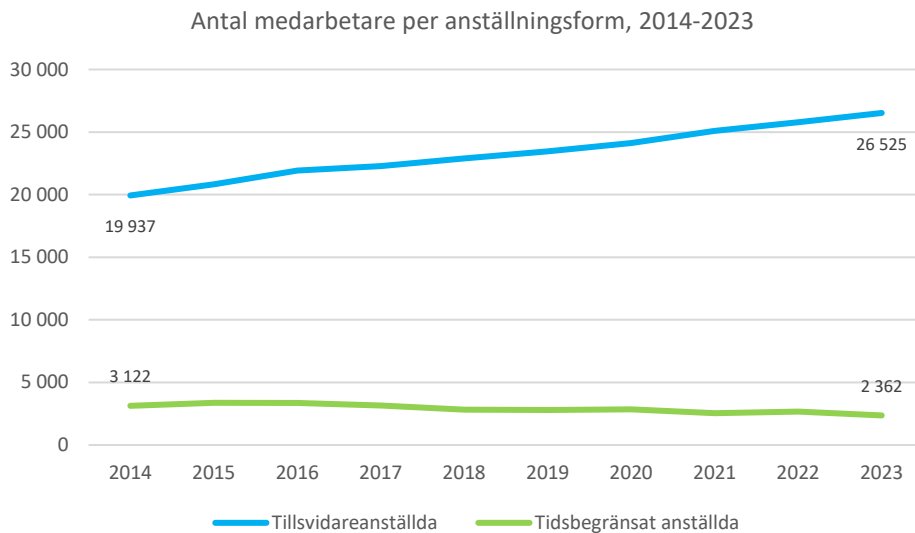


Malmö stad har 14 förvaltningar. Minst var stadsrevisionen med 11 månadsavlönade medarbetare i december 2023. Förvaltningsstatistik i personalredovisningen redovisar inte statistik om stadsrevisionen på grund av få antal medarbetare. Vid de resterande förvaltningarna varierade antalet medarbetare från 191 till 6493 medarbetare i december månad.



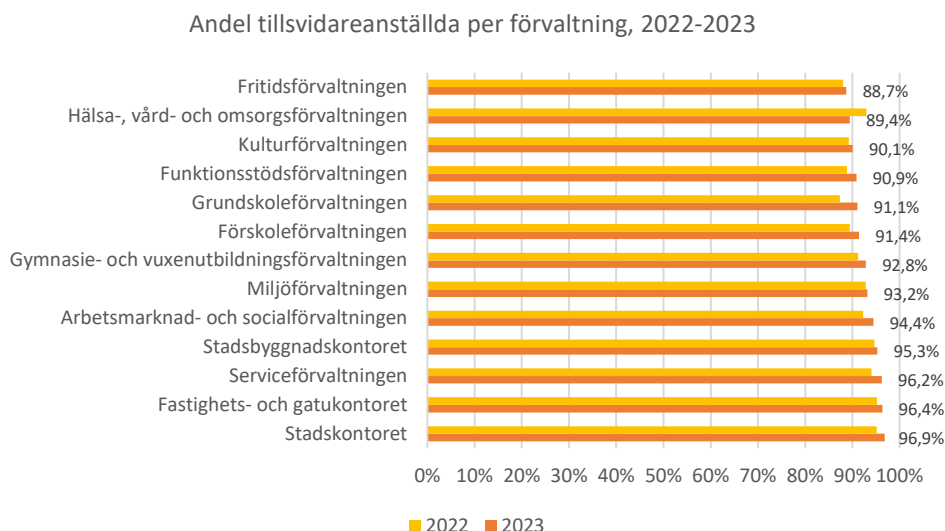
Anställningsformer

Av Malmö stad månadsavlönade var 91,8 % (26 525) tillsvidareanställda och 8,2 % (2 362) tidsbegränsat anställda, en minskning av andelen visstidsanställda med 1,2 procentenheter jämfört med föregående år.



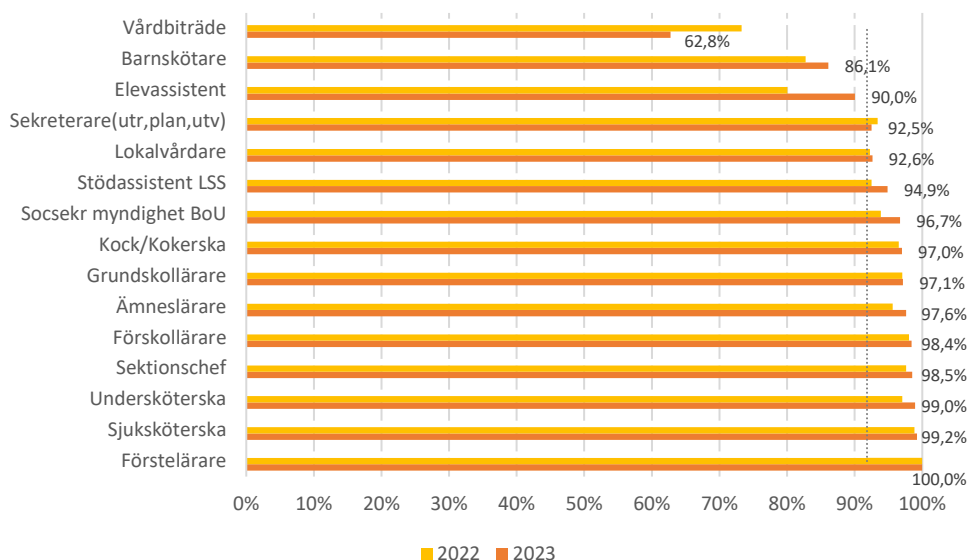
Andelen tillsvidareanställda kvinnor var 92,5 % (2022: 91,3 %) och andelen tillsvidareanställda män var 90 % 2023 (2022: 88,7 %).

Diagrammet nedan visar andelen tillsvidareanställda per förvaltning.



Diagrammet nedan visar andel tillsvidareanställda i de femton största yrkeskategorierna.

Andel tillsvidareanställda i de femton största yrkeskategorierna, 2022-2023



Yrkeskategorier

I Malmö stad fanns det 303 yrkeskategorier varav 140 hade 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.

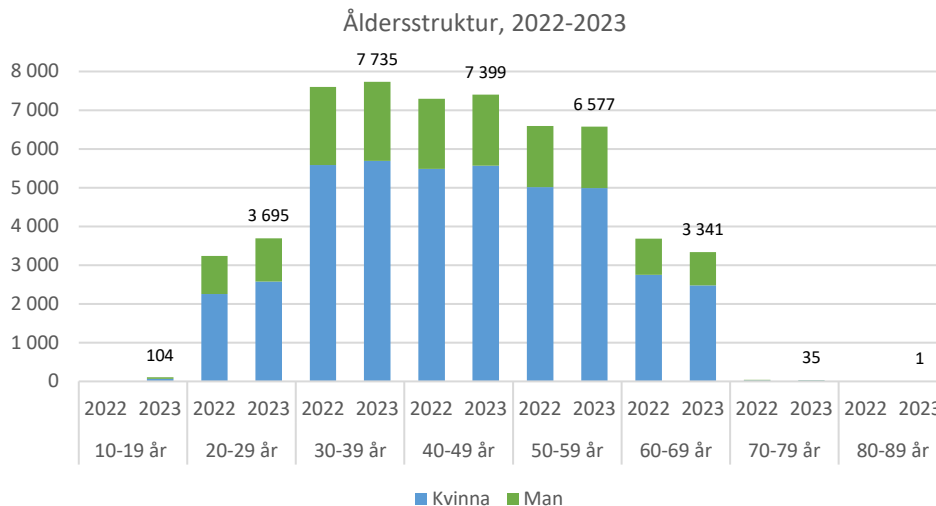
Den 31 december 2023 var följande yrkeskategorier de femton största kategorierna i Malmö stad.

De 15 största yrkeskategorierna i Malmö stad 2023

Yrkeskategori	Antal anställda	Förändring	Andel kvinnor	Andel män
Undersköterska	2 959	79	85%	15%
Barnskötare	2 457	-21	95%	5%
Grundskollärare	2 163	52	72%	28%
Vårdbiträde	1 727	308	61%	39%
Förskollärare	1 376	13	93%	7%
Elevassistent	1 114	-115	65%	35%
Stödassistent LSS	958	-80	70%	30%
Sektionschef	679	14	75%	25%
Sekreterare(utr,plan,utv)	561	-43	77%	23%
Ämneslärare	546	20	53%	47%
Lokalvårdare	516	12	72%	28%
Kock/Kokerska	430	-2	63%	37%
Socsekr myndighet BoU	397	21	92%	8%
Förstelärare	387	3	79%	21%
Sjuksköterska	375	25	86%	14%

Åldersstruktur

Medelåldern för Malmö stads medarbetare var 43,8 år, vilket var 0,3 år högre än vid slutet av år 2022. Medelåldern för kvinnor var 44 år och för män 43,1 år.



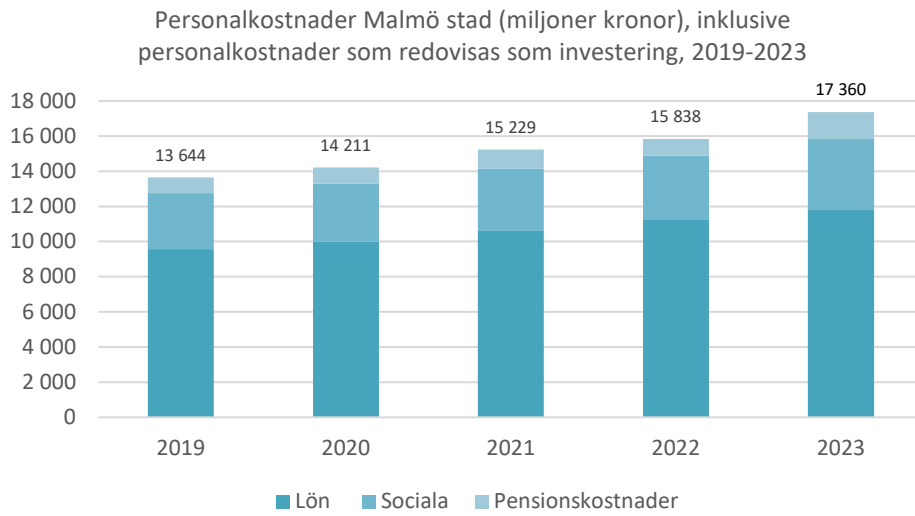
I jämförelse med 2022 har antalet medarbetare, oavsett kön, minskat i åldersgrupperna 50–59 år, 60–69 år och 70–79 år. Antalet och andelen medarbetare i åldersgruppen 66–81 år har dock ökat de senaste åren. Läs mer om antalet medarbetare som är 66 år och äldre i avsnittet [Personlörörlighet](#).

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.

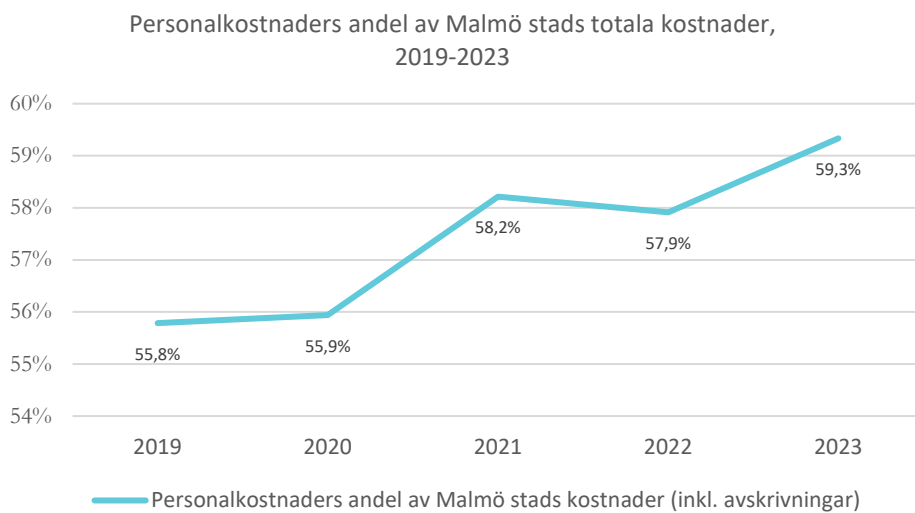
Personalkostnader

Personalkostnaderna omfattar lön, sociala avgifter och pensionskostnader och dessa har under året ökat med 1 522 miljoner till 17 360 miljoner kronor¹⁸. Ökning beror på att det var fler anställda samt att de sociala avgifterna för unga har höjts. Vidare har det under året införts ett nytt pensionsavtal vilket har ökat pensionskostnaderna med cirka 530 miljoner kronor.

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 och motsvarar 0,5% av lönekostnaderna.



Personalkostnadernas andel av Malmö stads totala kostnader (inklusive avskrivningar) har ökat successivt sedan 2019 och var 59,3 % år 2023.



Chef och ledarskap

Chefsförsörjning

Chefsförsörjning innebär att säkerställa att chefer i Malmö stad har rätt kompetens för att klara uppdraget och nå verksamhetens mål. Det omfattar att ta tillvara och stimulera intresset för ledarskap, kvalitetssäkra chefsrekryteringen, introducera, utveckla och motivera chefer för ett hållbart och gott ledarskap. Under 2023 genomfördes ett antal kommunövergripande aktiviteter. För blivande chefer genomfördes utvecklingsprogrammet *Framtida ledare*. För befintliga chefer genomfördes *The Human Element, introduktion för nya chefer, mentorskap, chefsgrupper* samt den årliga *ledarskapsdagen*. Mot slutet av 2023 inleddes även en satsning på Utvecklande Ledarskap (UL) för befintliga chefer.

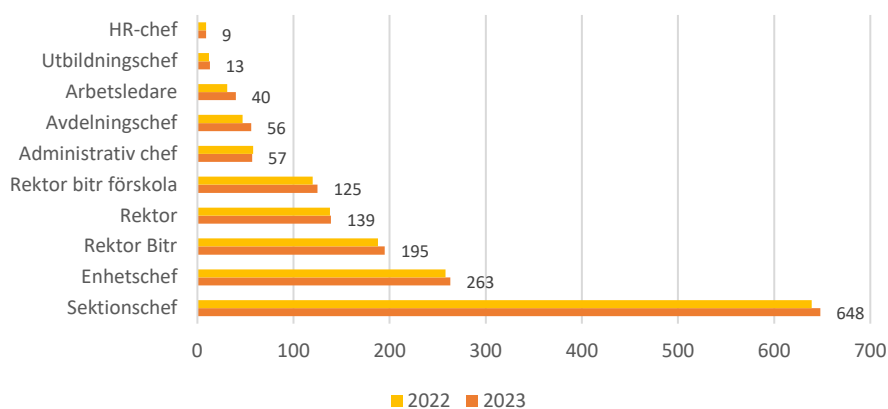
För att vidareutveckla chefsförsörjningen har ett flertal områden identifierats att arbeta vidare med, så som; tydliggörande av chefsuppdraget, analys av chefers förutsättningar, beskrivning/utveckling av rekryteringsprocessen, utveckling av mångfaldsarbetet samt interna insatser för att öka intresset för chefsrollen. Ledarskapsutvecklingsinsatser har förutom i kommunövergripande regi även genomförts i olika omfattning på respektive förvaltning.

Chefer i Malmö stad

Den 31 december 2023 hade Malmö stad totalt 1 588 chefer (2022: 1 559). Av samtliga chefer var 1 275 första linjens chefer (2022: 1 260) och 313 högre chefer/mellanchefer (2022: 299). Med första linjens chef avses chef för medarbetare och med högre chefer/mellanchefer avses chef för andra chefer.

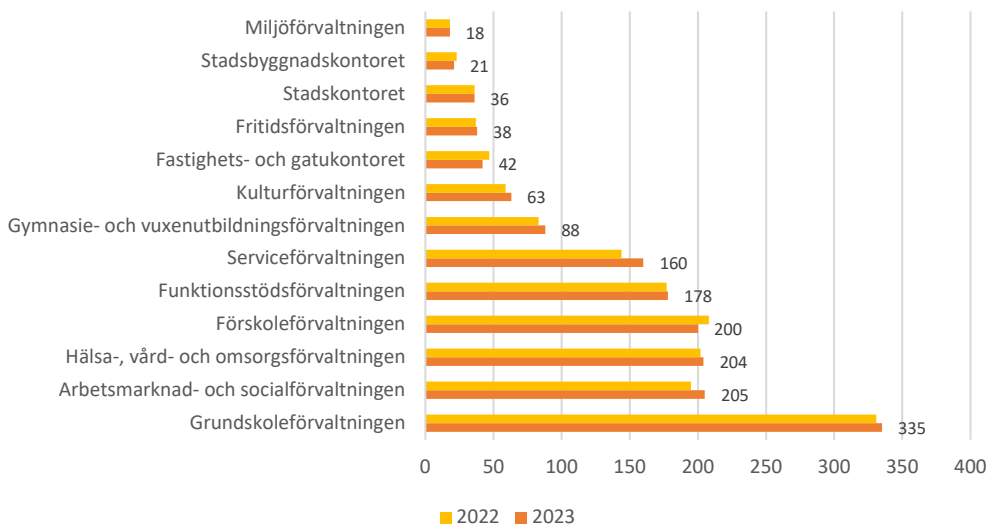
Sektionschef är den största chefsyrkeskategorin (648 chefer) följt av enhetschef (263 chefer) och biträdande rektor (195 chefer).

De tio största chefskategorierna, 2022-2023



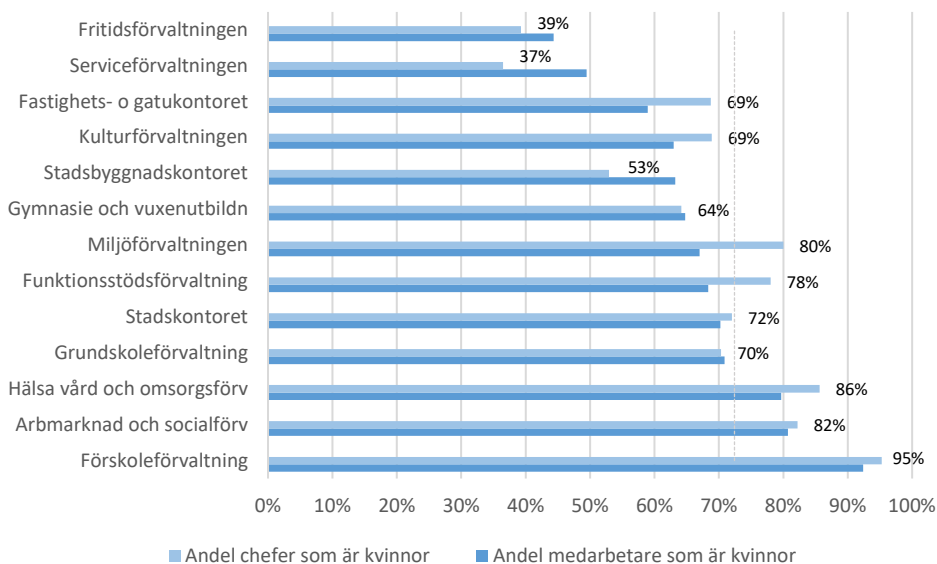
Diagrammet nedan visar hur det totala antalet chefer fördelas per förvaltning.

Antal chefer per förvaltning, 2022-2023



Av Malmö stads chefer var 72,4 % kvinnor (2022: 72,2 %) att jämföras med Malmö stads medarbetare där 74,1 % var kvinnor. Statistik för medarbetare finns i avsnittet [Jämställdhet och Mångfald](#).

Andel chefer som är kvinnor i relation till andelen medarbetare som är kvinnor, 2023

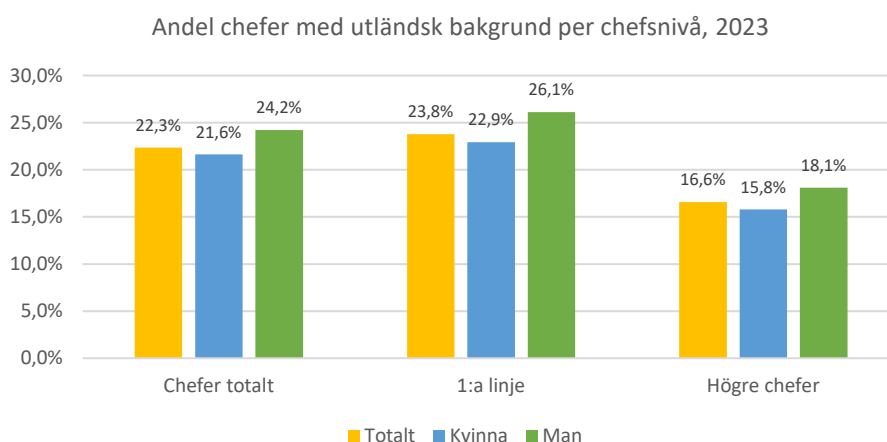


På miljöförvaltningen, fastighets- och gatukontoret samt funktionsstödsförvaltningen var skillnaden störst mellan andelen chefer som är kvinnor och andelen medarbetare som är kvinnor. På dessa förvaltningar var andelen chefer som är kvinnor högre än andelen medarbetare som är kvinnor.

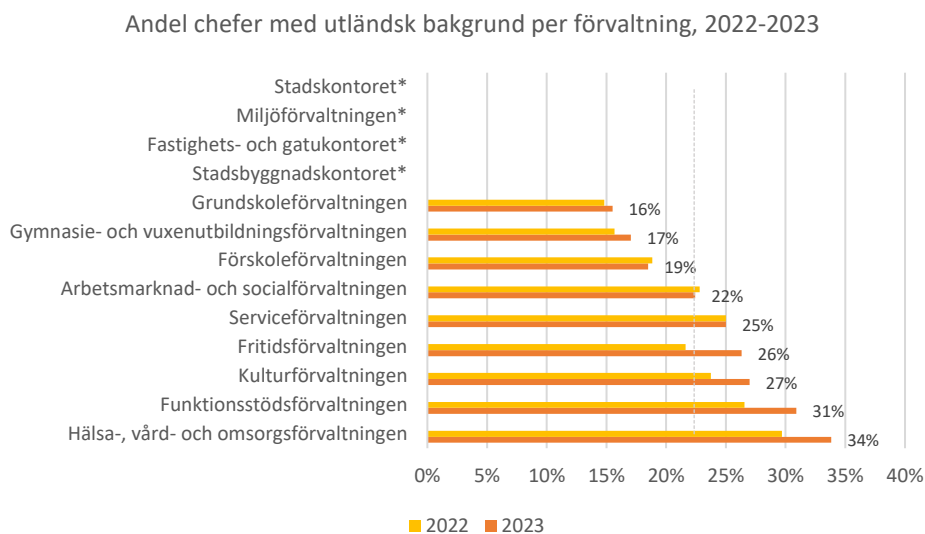
Serviceförvaltningen urskiljer sig som den förvaltning där förhållandet är det motsatta, det vill säga könsfördelningen bland chefer motsvarar inte könsfördelningen bland medarbetare genom att andelen chefer som är män var högre än andelen medarbetare som är män.

Chefer med utländsk bakgrund

Den 31 december 2023 hade 22,3 % av Malmö stads chefer utländsk bakgrund (2022: 20,8 %). Under perioden 2014 till 2023 har andelen chefer med utländsk bakgrund ökat från 14,2 % till 22,3%.



Andelen första linjens chefer med utländsk bakgrund ökade med 1,7 procentenheter under 2023. Det var större andel första linjens chefer med utländsk bakgrund än i gruppen högre chefer. Andelen män med utländsk bakgrund var större än andelen kvinnor i både första linjens chefsroll och bland högre chefer. Diagrammet nedan visar andel per förvaltning.



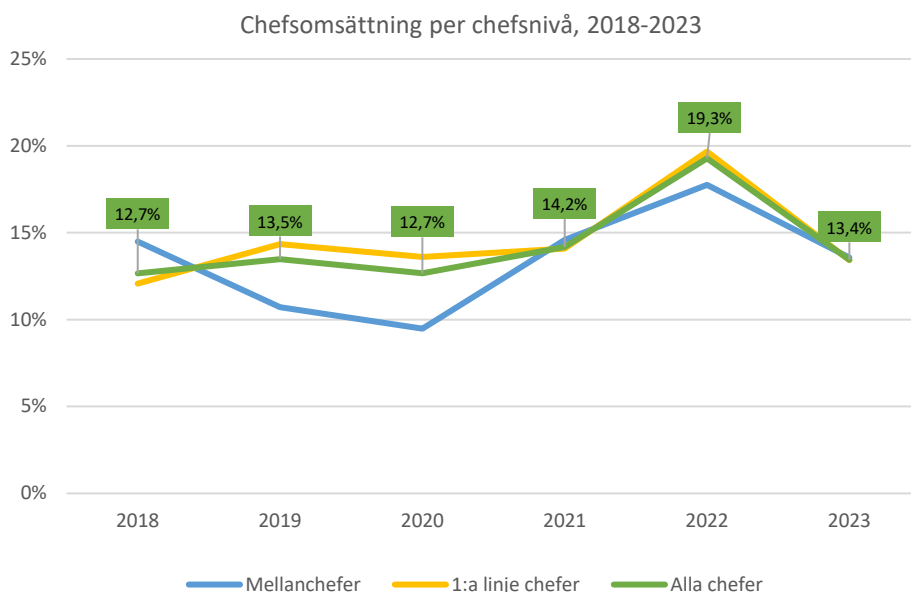
*Uppgifter saknas på grund av integritetsskäl.

De tre förvaltningarna med högst andel chefer med utländsk bakgrund var hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen och kulturförvaltningen. De förvaltningar där andelen chefer med utländsk bakgrund ökade mest mellan år 2022 och 2023 var fritidsförvaltningen (5 procentenheter), funktionsstödsförvaltningen (4 procentenheter), hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen (4 procentenheter) samt kulturförvaltningen (3 procentenheter).

Chefsomsättning

Med chefsomsättning avses antalet chefer som avslutade sin anställning. Begreppet innefattar, förutom de som lämnar Malmö stad, både pensionsavgångar och de chefer som lämnar chefsrollen, men är kvar i organisationen.

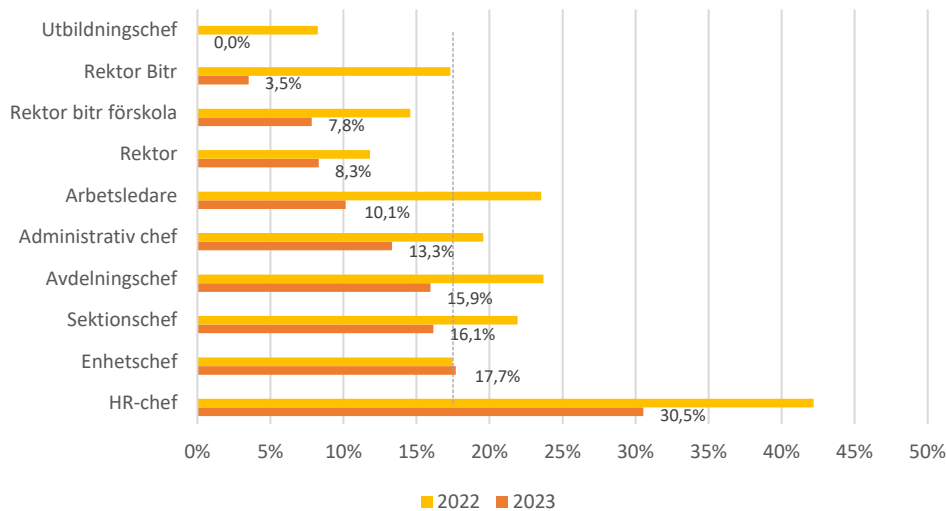
Diagrammet nedan visar uppdelad chefsomsättning per hierarkisk nivå.



Den totala chefsomsättningen 2023 var 13,4 % (2022: 19,3%). För högre chefer/mellanchefer var siffran 13,6 % (2022: 17,8%) och för första linjens chefer var siffran 13,4 % (2022: 19,7%). Chefsomsättningen bland kvinnor var 13,6% (2022: 19,6 %) och bland män 13,1 % (2022: 18,3 %).

Diagrammet nedan visar omsättning per chefskategori.

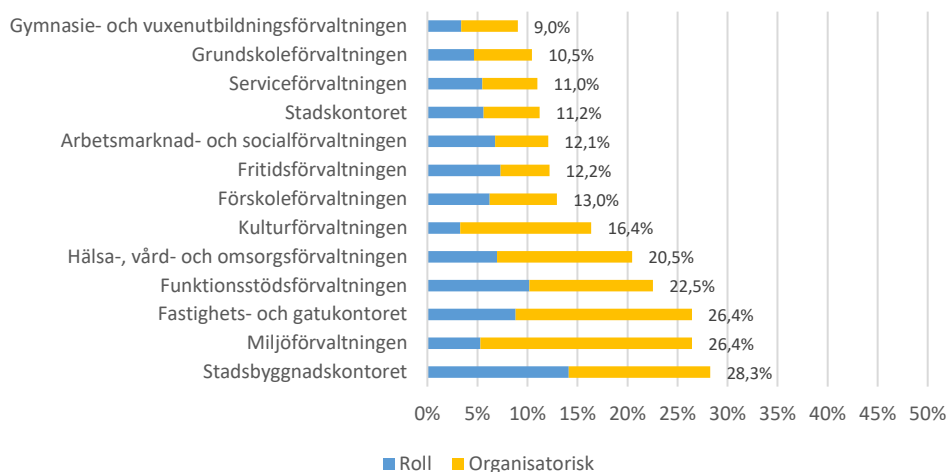
Chefsomsättning i de tio största chefskategorierna, 2022-2023



Sektionscheferna, vilka utgör en stor andel av stadens chefer, hade en omsättning på 16,1 %. I vissa chefskategorier är det få individer per kategori, vilket gör att omsättningen kan vara hög trots att bara ett fåtal individer avslutat sin anställning.

Diagrammet nedan visar omsättning relaterat till roll, uppdelat per förvaltning. I diagrammet avser *Roll* att personen var kvar i förvaltningen men inte som chef. *Organisatorisk* avser att personen har avslutat sin anställning i förvaltningen eller har gått i pension.

Chefsomsättning uppdelat på roll och organisatorisk omsättning, 2023

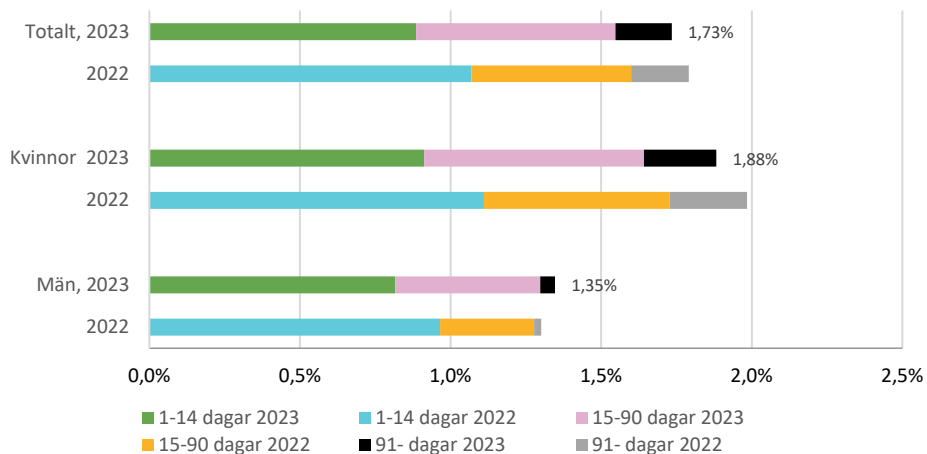


De förvaltningarna med störst omsättning av chefer var stadsbyggnadskontoret, miljöförvaltningen och fastighets- och gatukontoret. Dessa förvaltningar hade störst procentuell chefsomsättning, även om antalet individer var lågt.

Sjukfrånvaro för chefer

Diagrammet nedan visar sjukfrånvaro för chefer uppdelat på antal dagar.

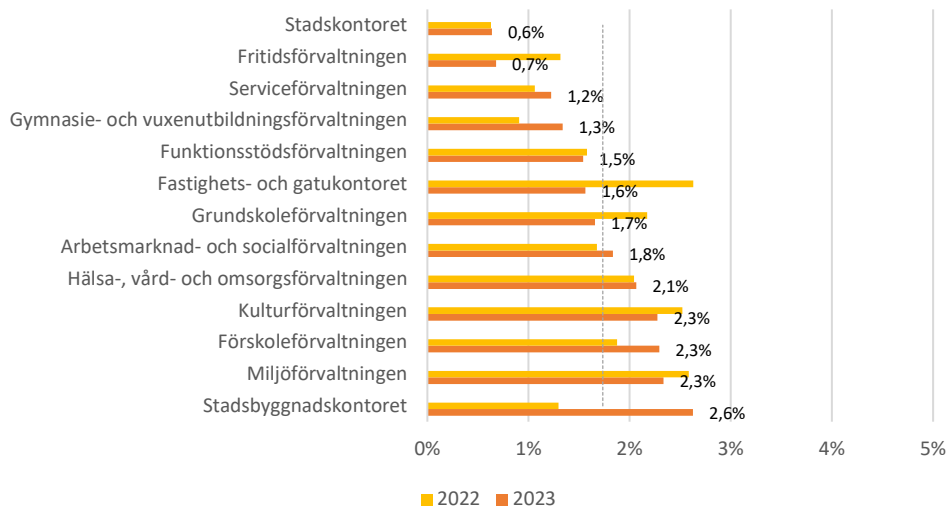
Sjukfrånvarovolymer i intervall om antal dagar för chefer, 2022-2023



Sjukfrånvaron för chefer 2023 var 1,7 % (2022: 1,8%). Bland kvinnor var sjukfrånvaron 1,9 % vilket är en minskning med 0,2 procentenheter. Bland män var sjukfrånvaron 1,4 % vilket är en marginell ökning med 0,1 procentenheter jämfört med 2022. Malmö stads chefer hade 2023 en låg sjukfrånvaro i jämförelse med Malmö stads medarbetare, enligt redovisningen i avsnittet [Sjukfrånvaro](#).

Sjukfrånvaron bland högre chefer/mellanchefer var 1,1 % vilket var en minskning med 0,1 procentenheter (2022: 1,2 %). Den totala sjukfrånvaron bland första linjens chefer 2023 var 1,9%. I jämförelse med 2022 var detta en minskning med 0,1 procentenheter.

Sjukfrånvaro för chefer per förvaltning, 2022-2023



De största procentuella förändringarna i jämförelse med 2022 års siffror stod fastighets- och gatukontoret respektive stadsbyggnadskontoret för. På fastighets- och gatukontoret har sjukfrånvaron minskat bland chefer med 1,1 procentenheter. Sjukfrånvaron har ökat bland chefer på stadsbyggnadskontoret med 1,3 procentenheter.

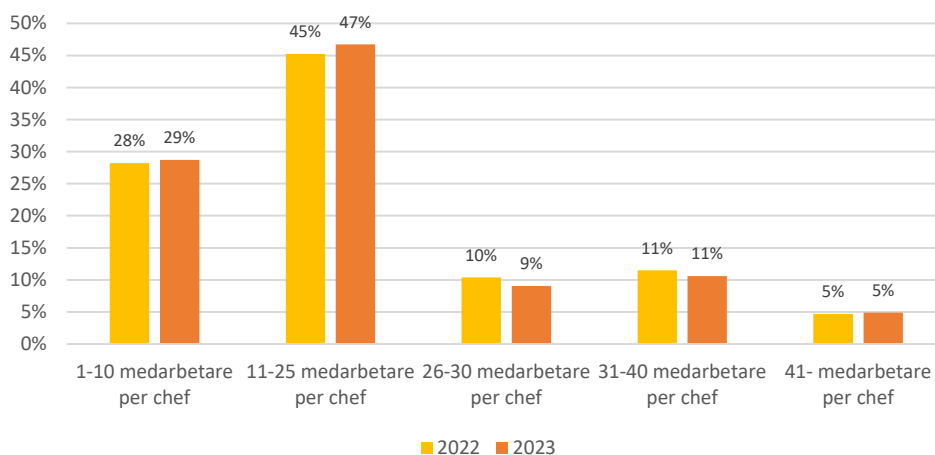
Chefstäthet

I SKR:s rapport *Chefer i välfärden*¹⁹ (med flera rapporter) beskrivs relationen mellan ett rimligt antal medarbetare, ett framgångsrikt ledarskap och goda arbetsförhållanden. I rapporten belyses hur ett lämpligt antal medarbetare står i förhållande till andra faktorer i chefens uppdrag såsom exempelvis verksamhetens art, om verksamheten är geografiskt utspridd, organisatorisk stabilitet samt homogenitet i arbetsgruppen.

Diagrammet nedan visar den procentuella fördelningen av antal medarbetare per chef i Malmö stad.

¹⁹ Rapporten [Chefer i välfärden](https://www.skr.se), Sveriges Kommuner och Regioner, www.skr.se

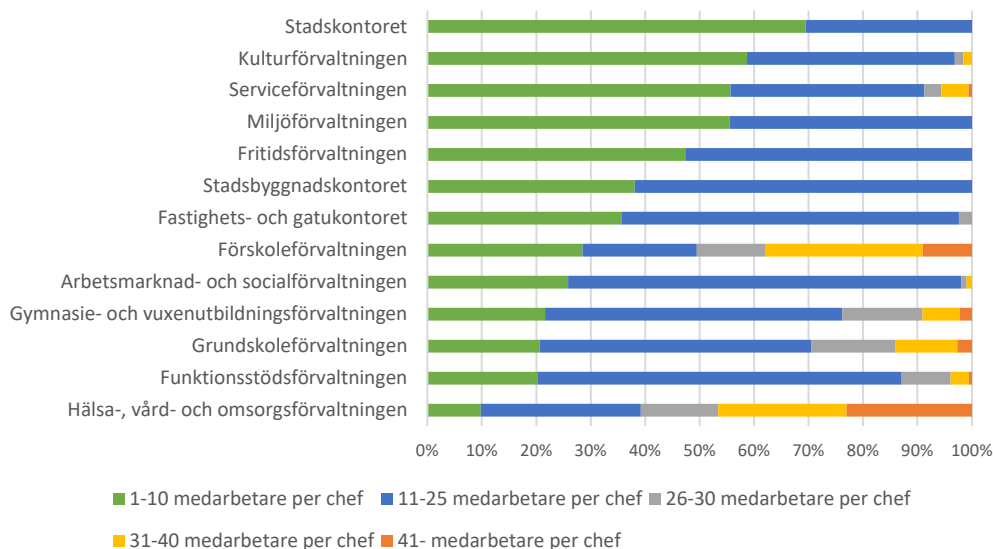
Chefstäthet - antal medarbetare per chef, Malmö stad, 2022-2023



I jämförelse med fördelningen 2022 är skillnaderna små. 25% av stadens chefer har 26 eller fler medarbetare. Se även avsnittet [Hälsa och arbetsmiljö](#).

Diagrammet nedan visar siffrorna för chefstäthet uppdelat per förvaltning.

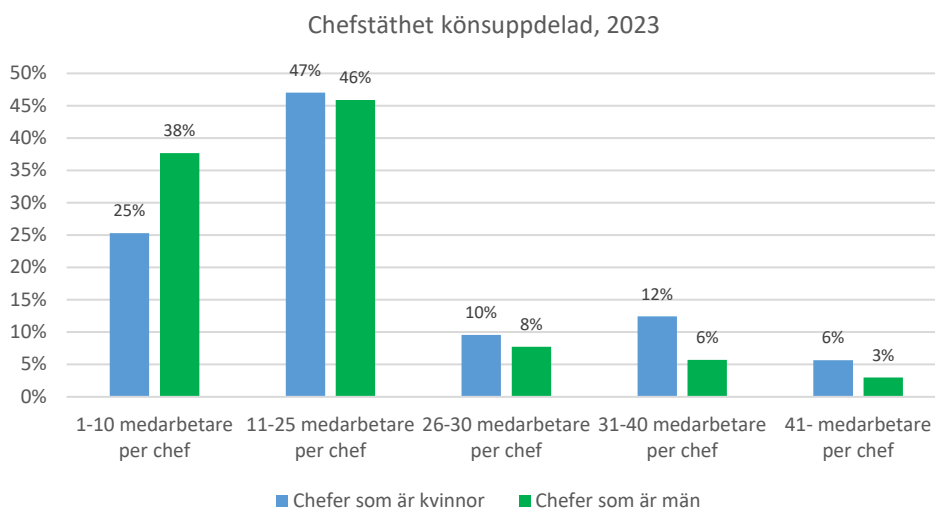
Chefstäthet per förvaltning, 2023



Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen var den förvaltning som hade högst andel chefer (61%) med 26 medarbetare eller fler (2022: 57 %). I förskoleförvaltningen hade 51 % av cheferna 26 medarbetare eller fler (2022: 49 %). Andelen chefer på grundskoleförvaltningen med 26 medarbetare eller fler var 30 % (2022: 35%).

Fyra förvaltningar hade inga chefer med fler än 26 medarbetare per chef; stadskontoret, fritidsförvaltningen, stadsbyggnadskontoret och miljöförvaltningen.

Diagrammet nedan visar en könsuppdelad chefstäthet.



Diagrammet visar att en större andel chefer som är kvinnor har flera medarbetare än vad gruppen chefer som är män har.

Sammanfattning

Ett gott ledarskap är viktigt för en bra arbetsmiljö, trivsel och en välfungerande organisation. För att få en bra bild av chefers förutsättningar behövs en tydlig översikt över variabler som exempelvis antal medarbetare per chef och sjukfrånvaro. 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. Ett gott ledarskap som representerar befolkningens sammansättning är även avgörande för att verksamheten ska kunna ge god service till alla Malmöbor.

Siffrorna för Malmö stad visar att antalet medarbetare per chef varierar stort mellan förvaltning och chefsnivå.

Sjukfrånvaron bland chefer var låg jämfört med sjukfrånvaron för Malmö stads medarbetare.

Andelen chefer med utländsk bakgrund har ökat även under 2023. Andelen män med utländsk bakgrund var större än andelen kvinnor i både första linjens chefsroll och bland högre chefer.

För främjande av en fortsatt god tillgång på kompetenta chefer är aktiviteter inom chefsförsörjningens alla delar avgörande.

²⁰ Suntarbetsliv, [Friskfaktorlabbet](https://www.friskfaktorlabbet.se), www.suntarbetsliv.se

Resultat medarbetarenkät 2023

Under 2023 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. Resultatet av medarbetarenkäten ger en nulägesbild och är ett viktigt verktyg i verksamheternas utvecklings- och förbättringsarbete.

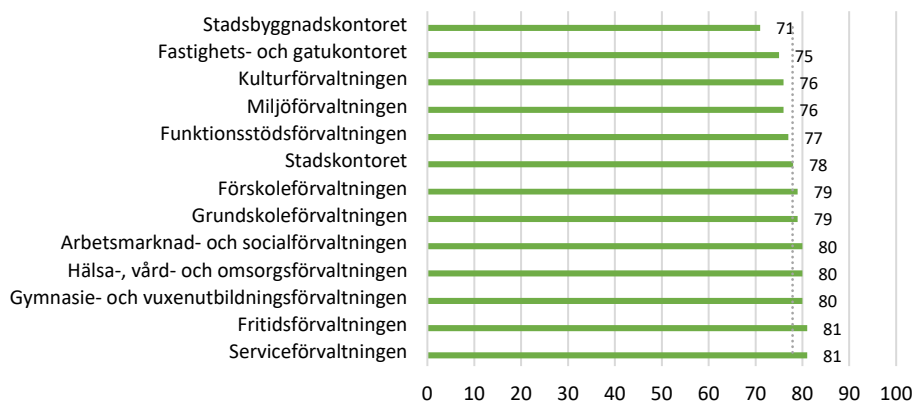
Totalt fick 26 905 medarbetare möjlighet att svara på enkäten. 21 285 medarbetare svarade på hela enkäten, vilket gav en svarsfrekvens på 79 % (2022: 83 %). Resultatet och analysen bestod av tre delindex, (motivation, ledarskap och styrning) som tillsammans skapade ett totalindex (HME total). Delindex *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 2023 var 79 vilket är en minskning jämfört med tidigare år. Varje förvaltning och arbetsplats arbetar med sina resultat ner på arbetsplatsnivå.

Resultat medarbetarenkät Malmö stad	2021	2022	2023
HME totalt	80	81	79
Delindex - motivation	79	79	77
Delindex - ledarskap	80	81	80
Delindex - styrning	80	81	80

För 2022 var totalindex (HME Total) för Stockholm stad 80, för Göteborgs stad 79 och för Sveriges kommuner i genomsnitt 80.

Nedan redovisas HME totalt per förvaltning i Malmö stad.

HME Total per förvaltning, 2023



Resor i tjänsten

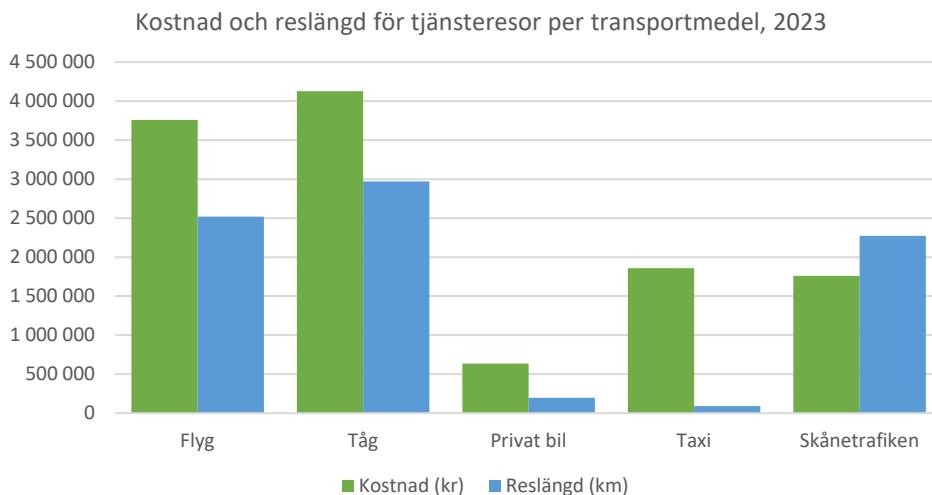
Tjänsteresor

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*, uppgifterna avseende kollektivtrafik lämnas av Skånetrafiken, uppgifterna om 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 öka och under 2023 har ökningen fortsatt, dock inte tillbaka till 2019 års nivå.

Kostnaderna för Malmö stads resande i tjänsten år 2023 uppgick till 12,1 miljoner kronor vilket var en ökning med närmare 3 miljoner kronor sedan 2022. Tåg och flyg stod för omkring en tredjedel vardera av kostnaderna medan taxi och bokningar via Skånetrafiken stod för en knapp tredjedel tillsammans. Körning med privat bil i tjänst stod för 5 % av kostnaderna. Såväl flyg som tåg ökade i andel av den totala reslängden där tåg 2023 stod för 37 %. Antal resor med Skånetrafiken fortsatte att öka under 2023 och var ca 184 500 (177 000 år 2022).



Koldioxidutsläpp (Co2) och antal tjänsteresor per transportmedel, 2023

Transportmedel	Co2-utsläpp (kg)	Antal resor
Flyg	535 532	1 547
Privat bil	25 854	Uppgift saknas
Skånetrafiken	21 695	184 487
Taxi	2 656	13 265
Tåg	12	8 236
Totalt	585 749	207 533

Koldioxidutsläpp

Koldioxid(Co2)-utsläppen från Malmö stads tjänsteresor var 586 ton (inklusive Skånetrafiken), en ökning med 138 ton jämfört med föregående år. Flygresorna stod för 91 % av utsläppen medan taxi och körning med privat bil stod för 4 % vardera.

Högst koldioxidutsläpp avseende tjänsteresor per förvaltning stod gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, stadskontoret och grundskoleförvaltningen för.

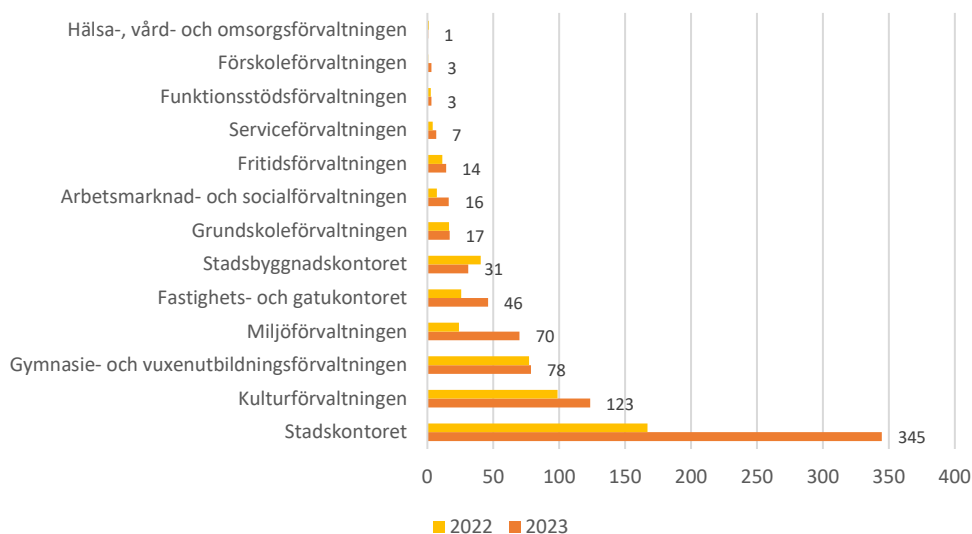
Koldioxidutsläpp* per förvaltning, 2023

Förvaltning	Kilogram koldioxid
Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen	3 873
Fritidsförvaltningen	6 119
Stadsbyggnadskontoret	6 588
Funktionsstödsförvaltningen	10 248
Miljöförvaltningen	13 351
Serviceförvaltningen	13 422
Förskoleförvaltningen	14 569
Fastighets- och gatukontoret	22 884
Arbetsmarknad- och socialförvaltningen	44 579
Kulturförvaltningen	78 377
Grundskoleförvaltningen	109 484
Stadskontoret	109 959
Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen	130 598

*exklusive Skånetrafiken eftersom uppgift saknas på förvaltningsnivå från Skånetrafiken om koldioxidutsläpp.

När det gäller koldioxidutsläpp per medarbetare stod stadskontoret och kulturförvaltningen för de högsta värdena, 345 kg respektive 123 kg per medarbetare.

Koldioxidutsläpp (kg Co2) av tjänsteresor* per medarbetare, 2022-2023

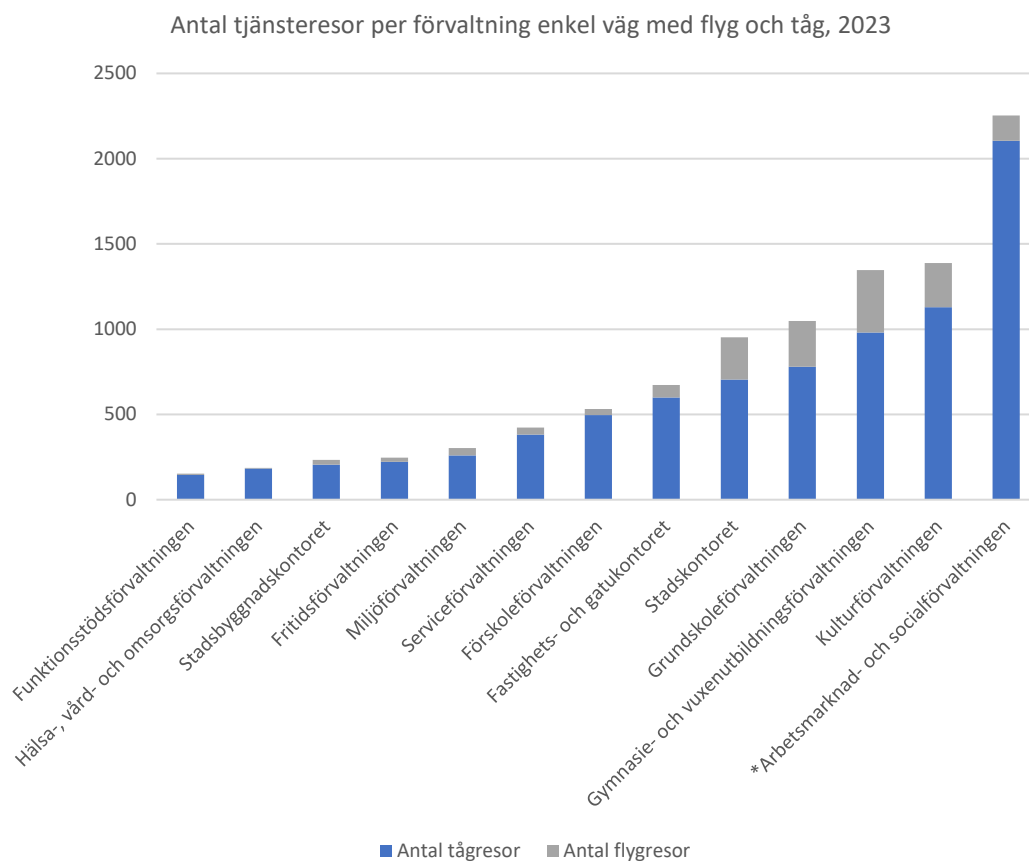


*exklusive Skånetrafiken eftersom uppgift saknas på förvaltningsnivå från Skånetrafiken om koldioxidutsläpp.

Tjänsteresor med flyg och tåg

Antalet tjänsteresor med tåg och flyg ökade med närmare 1 700 resor jämfört med 2022. Tåget stod för den största andelen när det gäller reslängd och kostnader, antalet tågresor år 2023 var drygt 8 200. Antalet utrikes tågresor ökade från 643 (2022) till 734 under 2023.

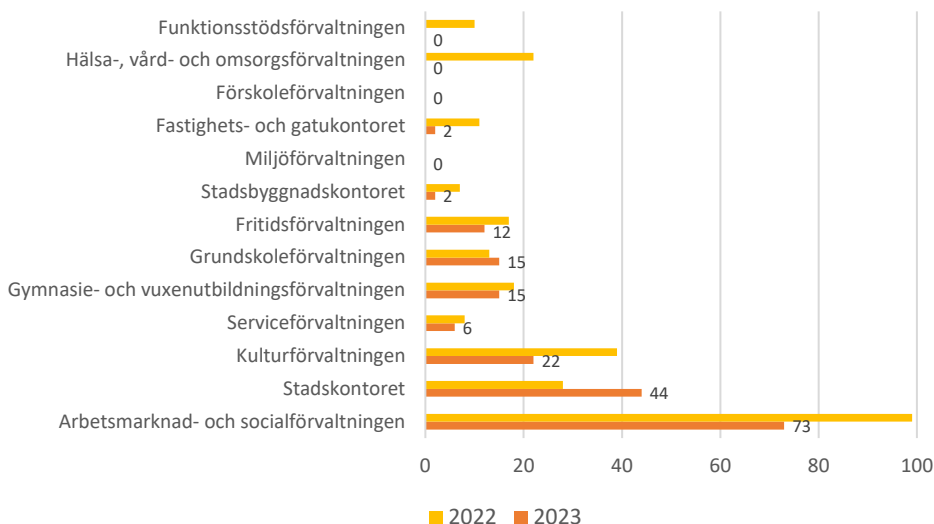
Antalet flygresor har ökat med drygt 200 sedan föregående år och var år 2023 1 547. Av dessa var merparten utrikesresor medan omkring 12 % var flygresor till eller från Stockholm.



*Inklusive klientresor.

Antalet tjänsteresor till Stockholm under 2023 ökade med 19 % jämfört med föregående år. I statistiken nedan framgår antal tjänsteresor till Stockholm med flyg per förvaltning under 2022 - 2023.

Antal tjänsteresor till Stockholm med flyg, 2022-2023

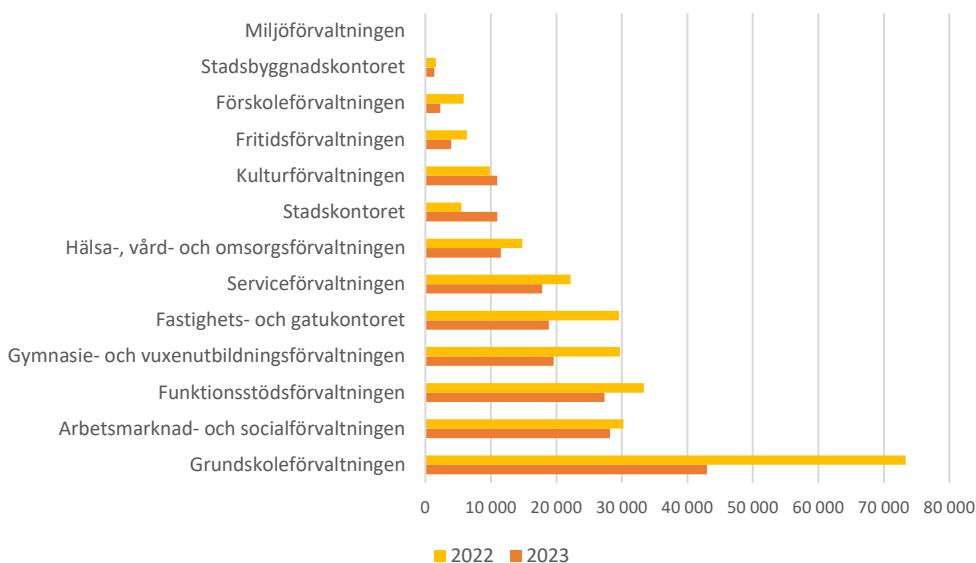


För Malmö stad som helhet har andelen tjänsteresor till eller från Stockholm med flyg minskat med 30 procentenheter 2023 jämfört med 2022 vilket är i linje med den beslutade resepolicyen. Stadskontoret har dock under 2023 ökat antalet flygresor till eller från Stockholm. En marginell ökning skedde även vid grundskoleförvaltningen.

Tjänsteresor med privat bil

Användning av privat bil i tjänsten minskar stadigt sedan 2019 när mätningarna startade, dock syns en ökning på några förvaltningar år 2023 jämfört med 2022.

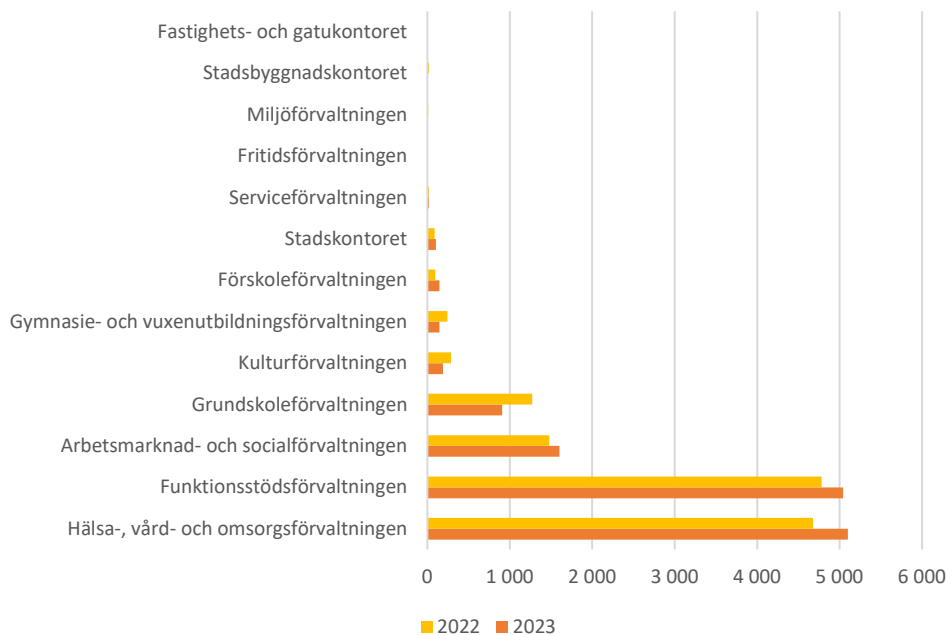
Antal kilometer tjänsteresor med privat bil per förvaltning, 2022-2023



Tjänsteresor med taxi

Antalet taxiresor i tjänsten i Malmö stad har ökat något jämfört med 2022 och ökningen ligger främst inom vård- och omsorgsförvaltningarna.

Antal taxiresor per förvaltning, 2022-2023



Snittlängden per resa har minskat jämfört med 2022 och ligger på några förvaltningar under 5 km.

Genomsnittlig längd (km) per taxiresa

Förvaltning	2023	2022
Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen	6,7	6,4
Funktionsstödsförvaltningen	7,8	8,1
Arbetsmarknad- och socialförvaltningen	5,2	7,2
Grundskoleförvaltningen	6,6	6,8
Kulturförvaltningen	5,5	5,4
Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen	6,0	6,9
Förskoleförvaltningen	6,8	5,5
Stadskontoret	9,6	7,3
Serviceförvaltningen	5,5	5,7
Fritidsförvaltningen	4,3	4,2
Miljöförvaltningen	3,8	5,5
Stadsbyggnadskontoret	3,0	3,4
Fastighets- och gatukontoret	0,0	5,0
Malmö stad	5,4	5,9

Bilaga – lönestatistik för Malmö stad 2023

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.

Tabellbeskrivning

Kvinnligt dominerade yrken (mer än 60 %)

(K)

Manligt dominerade yrken (mer än 60 %)

(M)

Jämmt könsfördelade yrken

(J)

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Administrativ assistent (K)	Total	78	46	32 067	100,4%	28 700	31 685	35 800
	Kvinna	66	47	32 078		28 960	31 850	35 500
	Man	12	40	32 006		28 220	30 900	35 800
Administrativ chef (K)	Total	59	48	46 716	98,7%	43 590	46 500	50 670
	Kvinna	39	47	46 508		43 900	46 500	49 940
	Man	20	49	47 123		43 410	46 250	51 600
Administratör (K)	Total	85	50	32 504	98,3%	28 000	32 350	36 900
	Kvinna	69	50	32 399		28 000	32 200	36 900
	Man	16	47	32 967		28 800	33 600	35 450
Aktivitetsledare (K)	Total	369	42	29 163	103,3%	26 700	29 000	32 100
	Kvinna	254	43	29 467		27 000	29 200	32 600
	Man	115	39	28 478		26 150	28 200	31 000
Anläggningsarbetare (M)	Total	57	44	31 767	98,6%	30 250	32 000	33 050
	Kvinna	3	43	31 342				
	Man	54	44	31 790		30 250	32 000	33 050
Arbetsförman (M)	Total	57	50	31 929	94,4%	27 600	31 750	35 885
	Kvinna	12	53	30 524		27 200	29 400	33 600
	Man	45	50	32 313		28 200	32 000	36 000
Arbetsledare (M)	Total	76	47	37 805	95,5%	33 700	38 500	41 500
	Kvinna	18	44	36 472		33 300	36 150	40 000
	Man	58	47	38 220		33 760	39 000	41 900
Arbetsmarknadssekreterare (K)	Total	228	46	36 319	100,3%	33 500	36 250	39 150
	Kvinna	182	45	36 341		33 600	36 200	39 050
	Man	46	47	36 233		33 200	36 400	39 650
Arbetssterapeut (K)	Total	153	41	36 698	102,2%	33 050	36 500	40 200
	Kvinna	142	42	36 753		33 000	36 550	40 430
	Man	11	37	35 994		33 850	36 500	37 800
Arkivarie (K)	Total	27	43	37 201	103,2%	32 600	37 700	41 329
	Kvinna	18	41	37 636		34 500	37 700	40 780
	Man	9	49	36 297				
Arkivassistent (J)	Total	14	51	28 982	95,3%	27 300	28 425	31 000
	Kvinna	8	53	28 381				
	Man	6	48	29 783				

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Assistent (K)	Total	302	48	30 699	101,1%	27 400	30 450	34 400
	Kvinna	258	48	30 734		27 400	30 500	34 400
	Man	44	49	30 489		26 600	30 150	34 400
Avdelningschef (K)	Total	62	52	73 080	95,3%	65 000	73 000	82 000
	Kvinna	44	51	72 132		64 600	72 800	81 000
	Man	18	53	75 453		66 550	73 250	90 650
Badvård (J)	Total	59	30	26 054	102,0%	23 800	25 800	29 470
	Kvinna	28	29	26 327		24 000	26 100	29 200
	Man	31	30	25 808		23 500	24 915	29 650
Barnskötare (K)	Total	2 456	42	26 395	100,5%	23 300	26 000	30 100
	Kvinna	2 323	42	26 402		23 300	26 050	30 100
	Man	133	38	26 283		23 001	26 000	29 800
Behandlingsassistent (J)	Total	135	41	32 163	101,4%	28 970	31 400	37 000
	Kvinna	71	41	32 386		29 200	31 500	36 200
	Man	64	42	31 921		28 050	31 000	38 000
Beredskapssamordnare (J)	Total	12	40	43 750	98,2%	38 350	43 000	48 300
	Kvinna	6	40	43 557				
	Man	6	40	43 975				
Bibliotekarie (K)	Total	161	46	35 293	102,3%	32 900	35 300	37 560
	Kvinna	128	47	35 467		33 000	35 400	37 900
	Man	33	44	34 620		32 750	34 650	36 300
Biblioteksassistent (K)	Total	52	47	30 297	103,5%	27 080	30 700	34 000
	Kvinna	33	49	30 651		26 000	31 050	34 000
	Man	19	43	29 696		27 500	28 950	33 150
Bilförare (M)	Total	20	45	28 890	97,1%	27 560	28 800	30 200
	Kvinna	1						
	Man	19	45	28 933		27 020	28 800	30 200
Bilmekaniker (M)	Total	10	53	32 330		29 900	32 500	33 825
	Man	10	53	32 330		29 900	32 500	33 825
Biståndshandläggare (K)	Total	196	36	35 067	101,6%	31 750	34 800	39 320
	Kvinna	167	36	35 145		31 750	34 800	39 500
	Man	29	34	34 608		31 500	34 000	37 600
Boendepedagog (K)	Total	95	44	31 178	100,6%	29 350	31 000	33 100
	Kvinna	72	46	31 220		29 500	31 000	33 100
	Man	23	40	31 048		29 125	31 400	32 600
Bygglövsarkitekt (J)	Total	14	49	44 664	98,1%	41 000	43 825	49 400
	Kvinna	8	51	44 294				
	Man	6	47	45 158				
Byggnadsinspektör (J)	Total	11	43	44 500	100,7%	42 000	44 800	47 000
	Kvinna	5	33	44 680				
	Man	6	51	44 350				
Controller (K)	Total	90	47	47 043	103,7%	41 800	46 200	52 090
	Kvinna	59	48	47 550		41 800	46 600	52 100
	Man	31	46	46 062		41 700	45 200	50 900
Distriktsköterska (K)	Total	57	52	45 630	94,8%	42 800	45 370	49 020
	Kvinna	55	52	45 545		42 800	45 235	49 005
	Man	2	51	48 040				
Ekonom (K)	Total	89	45	40 218	101,0%	35 000	39 200	48 200
	Kvinna	65	45	40 339		34 550	39 500	48 620
	Man	24	46	39 906		36 000	39 000	48 000
Ekonomiassistent (K)	Total	15	53	31 580	90,7%	28 150	31 800	34 550
	Kvinna	14	53	31 333		28 150	31 500	33 600
	Man	1						
Elevassistent (K)	Total	1 087	41	27 172	102,0%	24 200	27 000	30 450
	Kvinna	712	42	27 356		24 450	27 150	30 650
	Man	375	38	26 823		24 000	26 500	29 900
Elevkoordinator (K)	Total	79	38	35 514	98,3%	32 630	35 400	38 710
	Kvinna	50	38	35 285		32 110	34 950	38 620
	Man	29	38	35 909		33 625	35 500	38 530
Elmontör (M)	Total	30	41	35 617		28 500	36 650	41 100

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Enhetschef (K)	Man	30	41	35 617		28 500	36 650	41 100
	Total	273	50	58 451	100,3%	53 050	57 950	64 500
	Kvinna	179	51	58 501		54 000	58 000	64 870
Exploateringsingenjör (J)	Man	94	49	58 353		52 500	57 400	64 500
	Total	20	37	44 950	103,0%	41 360	44 350	51 990
	Kvinna	12	37	45 483		42 700	44 350	51 900
Familjestödsassistent (K)	Man	8	37	44 150				
	Total	26	52	29 354		28 250	29 300	30 300
	Kvinna	26	52	29 354		28 250	29 300	30 300
Familjeterapeut (K)	Total	12	52	38 338	96,7%	35 850	38 350	40 400
	Kvinna	10	52	38 120		36 330	38 350	40 310
	Man	2	52	39 425				
Fastighetsförvaltare (M)	Total	32	42	40 651	99,1%	38 150	40 700	43 000
	Kvinna	10	38	40 353		36 750	41 000	43 000
	Man	22	43	40 789		38 450	40 675	42 900
Fastighetsreparatör (M)	Total	37	52	31 214	101,3%	30 000	31 400	32 150
	Kvinna	1						
	Man	36	52	31 204		30 000	31 350	32 150
Fritidsassistent (K)	Total	19	39	31 208	95,5%	29 560	30 800	33 550
	Kvinna	14	37	30 762		29 000	30 800	32 000
	Man	5	47	32 379				
Fritidsledare (J)	Total	186	37	29 343	99,3%	27 000	29 000	32 600
	Kvinna	81	37	29 224		27 000	28 900	32 400
	Man	105	38	29 434		27 000	29 100	33 000
Fysioterapeut/Sjukgymnast (K)	Total	129	42	36 916	99,9%	33 700	36 800	40 700
	Kvinna	98	41	36 910		33 700	36 800	40 571
	Man	31	42	36 936		33 500	36 900	40 900
Färdtjänstm handikapptransport (M)	Total	43	51	28 787	99,4%	27 700	28 500	29 800
	Kvinna	6	52	28 650				
	Man	37	51	28 809		27 700	28 500	30 000
Förrådsarbetare (M)	Total	27	45	27 819	98,9%	24 400	28 000	31 050
	Kvinna	7	40	27 465				
	Man	20	47	27 933		24 400	28 220	33 100
Förskollärare (K)	Total	1 371	44	36 795	101,4%	33 000	36 500	40 850
	Kvinna	1 270	44	36 834		33 000	36 500	41 000
	Man	101	40	36 296		32 900	36 000	40 000
Förste förskollärare (K)	Total	122	47	43 402	106,0%	40 000	43 450	46 600
	Kvinna	116	48	43 523		40 000	43 500	46 650
	Man	6	37	41 058				
Förstelärare (K)	Total	436	48	51 153	100,6%	46 400	50 900	56 000
	Kvinna	334	48	51 227		46 600	51 000	56 100
	Man	102	47	50 912		46 000	50 850	55 350
Förstelärare fritidshem (K)	Total	22	49	44 541	96,7%	42 000	45 150	46 300
	Kvinna	19	51	44 337		41 300	44 650	46 300
	Man	3	37	45 833				
Förvaltare (J)	Total	26	44	38 775	95,5%	34 000	37 800	44 000
	Kvinna	15	39	38 238		34 000	37 600	43 300
	Man	11	51	39 488		33 050	37 900	45 000
Förvaltningsjurist (K)	Total	22	41	50 021	102,9%	43 300	50 450	54 500
	Kvinna	17	42	50 431		43 300	50 600	54 500
	Man	5	37	48 578				
GIS-ingenjör (J)	Total	17	41	39 674	98,2%	36 000	39 000	45 605
	Kvinna	9	42	39 395				
	Man	8	39	39 986				
Grundlärare fritidshem (K)	Total	356	42	36 940	101,2%	34 000	36 600	40 200
	Kvinna	231	45	37 093		34 000	36 500	40 600
	Man	125	39	36 658		34 000	36 700	39 700
Grundskollärare (K)	Total	2 153	43	40 049	99,6%	35 750	39 900	44 700
	Kvinna	1 554	42	40 009		35 800	39 800	44 550
	Man	599	43	40 155		35 700	40 000	45 000

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Hemtjänstkoordinator (K)	Total	93	45	33 213	103,7%	30 500	33 100	36 050
	Kvinna	80	46	33 381		30 735	33 300	36 160
	Man	13	40	32 176		29 050	32 000	35 000
HR-administratör (K)	Total	112	46	33 431	98,6%	30 000	32 900	37 000
	Kvinna	108	46	33 411		30 000	32 900	37 000
	Man	4	36	34 040				
HR-chef (K)	Total	10	49	71 342	107,1%	65 000	73 000	78 500
	Kvinna	8	49	72 289				
	Man	2	50	67 200				
HR-konsult (K)	Total	177	42	41 693	102,3%	35 700	41 600	47 900
	Kvinna	147	42	41 853		36 870	41 750	47 900
	Man	30	41	40 914		34 500	39 800	48 500
HR-specialist (K)	Total	20	51	50 653	102,6%	44 780	50 400	55 800
	Kvinna	17	51	50 844		44 600	50 800	58 500
	Man	3	55	49 567				
Idrottsplatsvaktmästare (M)	Total	96	47	27 590	98,8%	25 400	26 750	30 900
	Kvinna	19	45	27 333		25 150	26 500	30 540
	Man	77	48	27 654		25 500	27 000	31 000
Ingenjör (M)	Total	100	46	45 479	94,1%	38 800	44 600	53 350
	Kvinna	38	43	43 837		39 500	42 350	50 000
	Man	62	47	46 476		38 400	46 750	53 900
Ingenjör/Projektledare (M)	Total	16	44	49 968	99,6%	47 000	48 800	53 500
	Kvinna	5	35	49 800				
	Man	11	48	50 046		47 000	48 800	53 400
IT-administratör (M)	Total	98	45	31 641	97,0%	27 210	31 850	35 500
	Kvinna	39	42	31 054		26 900	31 570	35 500
	Man	59	47	31 996		28 200	31 900	36 000
IT-pedagog (J)	Total	32	48	39 609	98,1%	35 300	38 500	44 100
	Kvinna	13	43	39 192		34 400	37 000	43 800
	Man	19	51	39 896		35 680	38 500	44 100
IT-samordnare (J)	Total	16	48	38 984	102,7%	34 375	38 700	44 000
	Kvinna	7	51	39 360				
	Man	9	45	38 694				
IT-sekreterare (M)	Total	15	47	40 085	106,5%	36 300	40 300	42 150
	Kvinna	4	53	41 921				
	Man	11	44	39 414		36 900	39 950	41 000
IT-specialist (M)	Total	47	50	48 951	91,7%	42 600	49 000	55 000
	Kvinna	14	49	45 971		39 650	45 050	52 000
	Man	33	50	50 218		43 600	52 000	55 500
IT-tekniker (M)	Total	58	45	34 048	106,4%	29 150	34 000	40 300
	Kvinna	6	46	35 983				
	Man	52	45	33 825		29 285	33 150	39 525
Jourbiträde (K)	Total	31	41	27 631	103,8%	24 800	27 960	30 000
	Kvinna	19	41	28 017		24 898	29 000	30 400
	Man	12	41	27 001		23 451	27 490	29 000
Kock/Kokerska (K)	Total	432	49	30 445	97,8%	28 000	30 400	33 200
	Kvinna	273	49	30 202		27 600	30 050	33 200
	Man	159	48	30 840		28 750	30 700	32 800
Kommunikatör (K)	Total	129	44	41 215	98,5%	36 144	40 300	47 000
	Kvinna	94	43	41 080		36 600	40 300	46 300
	Man	35	46	41 556		36 000	40 200	49 404
Kommunvägledare (K)	Total	62	38	32 464	101,5%	30 500	32 025	35 100
	Kvinna	47	38	32 581		30 500	32 100	35 600
	Man	15	38	32 097		30 500	31 800	34 350
Kulturpedagog (K)	Total	36	45	34 286	102,4%	30 400	34 700	36 800
	Kvinna	29	45	34 447		30 550	34 800	36 800
	Man	7	42	33 571				
Kurator (K)	Total	150	42	38 759	101,9%	35 400	38 700	41 615
	Kvinna	125	43	38 881		35 900	38 700	41 675
	Man	25	42	38 146		34 800	38 700	41 000

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Köksbiträde (K)	Total	68	53	25 826	98,5%	23 815	25 550	27 905
	Kvinna	61	53	25 786		23 800	25 300	27 800
	Man	7	52	26 171				
Landskapsarkitekt (K)	Total	33	42	43 488	98,3%	37 500	44 500	46 500
	Kvinna	26	42	43 360		37 500	44 250	46 300
	Man	7	41	43 994				
Landskapsingenjör (K)	Total	15	42	41 400	106,5%	38 100	39 000	44 600
	Kvinna	11	44	42 082		38 100	42 500	44 600
	Man	4	39	39 525				
Lastbilsförare (M)	Total	14	55	31 646	95,8%	30 000	31 675	34 400
	Kvinna	2	54	30 500				
	Man	12	55	31 838		30 000	31 800	34 400
Ledsagare/Avlösare (K)	Total	65	50	28 175	104,6%	26 000	28 000	31 000
	Kvinna	50	51	28 467		26 612	28 335	31 030
	Man	15	46	27 203		25 000	27 000	29 100
Livsmedelsinspektör (K)	Total	23	43	36 635	92,9%	32 800	36 500	41 100
	Kvinna	14	40	35 571		32 800	35 100	41 000
	Man	9	49	38 289				
Logoped (K)	Total	30	42	39 346	97,0%	36 700	38 700	42 365
	Kvinna	27	41	39 233		36 700	38 700	42 350
	Man	3	50	40 481				
Lokalförstärkare (K)	Total	10	43	46 005	102,6%	40 940	46 475	49 855
	Kvinna	8	41	46 244				
	Man	2	52	45 050				
Lokalsamordnare (J)	Total	34	40	38 131	99,6%	34 500	37 500	44 150
	Kvinna	16	39	38 093		33 600	37 450	44 150
	Man	18	40	38 165		34 700	37 500	43 850
Lokalvårdare (K)	Total	513	47	25 468	100,1%	24 000	25 200	27 300
	Kvinna	369	48	25 485		24 000	25 200	27 100
	Man	144	46	25 427		23 600	25 300	27 550
Lärarassistent (K)	Total	116	39	29 594	99,9%	27 150	29 450	32 600
	Kvinna	71	42	29 579		27 000	29 250	32 750
	Man	45	36	29 617		27 300	29 900	32 200
Lärare obehörig (K)	Total	368	39	31 283	99,0%	27 000	31 000	35 680
	Kvinna	229	39	31 161		27 000	31 000	35 860
	Man	139	39	31 482		27 200	31 500	35 320
Markförvaltare (K)	Total	15	40	38 517	103,5%	36 100	39 000	41 000
	Kvinna	12	40	38 779		36 650	39 000	41 000
	Man	3	43	37 467				
Miljöingenjör (J)	Total	12	46	46 660	104,7%	42 500	48 500	50 900
	Kvinna	6	45	47 552				
	Man	6	47	45 736				
Miljöinspektör (K)	Total	62	38	36 458	99,5%	31 800	36 300	41 500
	Kvinna	44	38	36 405		32 000	36 700	39 500
	Man	18	38	36 589		31 710	35 450	44 500
Modersmåls lärare (K)	Total	257	52	32 779	101,4%	29 000	33 000	36 500
	Kvinna	183	51	32 912		29 000	33 200	36 500
	Man	74	54	32 449		29 000	32 650	36 350
Museiassistent (J)	Total	22	44	29 164	100,4%	27 200	28 750	31 350
	Kvinna	11	45	29 227		28 100	28 800	30 940
	Man	11	42	29 101		27 000	28 700	31 600
Museiintendent (K)	Total	19	53	37 568	103,8%	35 600	37 600	41 900
	Kvinna	13	53	38 053		35 800	37 600	41 900
	Man	6	54	36 548				
Museipedagog (J)	Total	15	53	35 784	101,2%	34 300	35 200	38 900
	Kvinna	9	53	35 961				
	Man	6	54	35 525				
Museitekniker (M)	Total	14	57	31 352	113,0%	28 150	31 200	35 100
	Kvinna	1						
	Man	13	59	31 045		28 150	31 200	33 600

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Musiklärare (J)	Total	81	43	35 312	100,9%	32 500	34 400	39 300
	Kvinna	44	42	35 459		32 500	34 750	39 000
	Man	37	44	35 138		31 600	34 300	39 300
Mätningingenjör (M)	Total	10	43	36 845	93,2%	34 250	36 000	39 925
	Kvinna	3	43	35 050				
	Man	7	43	37 614				
Näringslivsutvecklare (J)	Total	21	48	48 514	99,0%	43 600	46 100	55 300
	Kvinna	10	49	48 300		44 000	46 100	51 900
	Man	11	47	48 714		43 600	46 900	55 300
Omsorgspedagog (K)	Total	176	39	34 796	98,2%	32 600	34 475	37 450
	Kvinna	127	39	34 621		32 600	34 250	36 500
	Man	49	41	35 250		33 000	35 000	38 140
Pedagog (K)	Total	135	40	31 850	98,1%	28 300	31 900	35 600
	Kvinna	91	40	31 662		28 100	31 800	35 400
	Man	44	41	32 236		29 000	31 900	35 600
Pedagog med inriktning förskola (K)	Total	275	41	29 720	101,5%	26 850	29 500	32 900
	Kvinna	247	41	29 766		27 000	29 500	33 050
	Man	28	40	29 315		26 500	29 040	32 400
Personlig assistent HÖK (K)	Total	130	44	28 048	104,0%	25 690	28 000	30 460
	Kvinna	102	45	28 284		26 000	28 200	30 550
	Man	28	41	27 191		25 000	27 025	29 250
Personligt ombud (K)	Total	15	46	34 301	98,8%	33 000	34 500	34 910
	Kvinna	11	43	34 186		33 000	34 150	34 900
	Man	4	56	34 615				
Planarkitekt (J)	Total	34	44	45 728	98,0%	41 900	45 950	49 200
	Kvinna	18	46	45 300		39 740	45 950	49 145
	Man	16	42	46 209		42 300	46 150	49 500
Projektassistent (J)	Total	11	42	30 626	109,3%	24 000	31 175	37 805
	Kvinna	5	39	31 679				
	Man	6	45	29 783				
Projektkoordinator (J)	Total	19	45	38 936	113,2%	31 700	39 400	47 100
	Kvinna	10	48	41 388		32 000	40 000	49 380
	Man	9	42	36 178				
Projektledare (K)	Total	146	44	42 461	97,4%	36 000	40 850	48 500
	Kvinna	90	43	41 944		35 880	40 700	48 500
	Man	56	44	43 273		36 200	40 850	48 000
Psykolog (K)	Total	67	43	46 397	101,8%	43 165	45 620	49 100
	Kvinna	53	43	46 551		43 150	45 710	50 500
	Man	14	43	45 832		43 300	45 500	48 000
Receptionist (K)	Total	13	54	30 141		27 590	29 490	34 100
	Kvinna	13	54	30 141		27 590	29 490	34 100
Redovisningsassistent (K)	Total	10	56	31 583	100,4%	30 350	31 200	32 800
	Kvinna	8	60	31 600				
	Man	2	40	31 525				
Rektor (K)	Total	146	53	63 371	97,4%	58 200	64 000	68 100
	Kvinna	108	53	62 939		57 800	64 000	67 800
	Man	38	54	64 492		59 700	64 500	69 000
Rektor bitr (K)	Total	203	49	55 037	99,3%	52 000	54 800	59 000
	Kvinna	146	49	54 927		51 800	54 725	59 000
	Man	57	49	55 319		52 000	55 000	59 200
Rektor bitr förskola (K)	Total	131	49	44 637	107,2%	42 000	44 500	47 500
	Kvinna	127	49	44 729		42 000	44 600	47 500
	Man	4	38	41 713				
Restaurangbiträde (K)	Total	135	53	26 751	100,4%	24 950	26 500	29 000
	Kvinna	123	53	26 760		24 950	26 500	29 000
	Man	12	51	26 657		24 950	26 750	28 200
Sekreterare(utr,plan,utv) (K)	Total	565	44	41 109	98,1%	35 224	40 700	46 700
	Kvinna	435	44	40 936		35 082	40 700	46 700
	Man	130	45	41 700		35 800	41 100	47 050
Sektionschef (K)	Total	704	46	48 220	100,1%	44 000	48 000	52 650

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
SFI-lärare (K)	Kvinna	528	46	48 228		44 000	48 000	52 600
	Man	176	47	48 196		43 500	47 950	52 750
	Total	87	51	38 916	104,5%	36 700	38 780	41 700
Sjuksköterska (K)	Kvinna	74	52	39 166		37 025	39 175	41 700
	Man	13	48	37 498		33 970	37 300	40 060
	Total	371	45	41 776	98,1%	36 500	41 750	46 800
Skoladministratör (K)	Kvinna	319	45	41 662		36 500	41 500	46 800
	Man	52	44	42 482		37 300	43 000	46 400
	Total	88	48	33 213	94,4%	30 500	33 100	35 800
Skolsekreterare (K)	Kvinna	84	48	33 123		30 500	33 000	35 600
	Man	4	49	35 100				
	Total	16	45	32 895	100,3%	32 000	32 487	34 509
Skolsköterska (K)	Kvinna	13	46	32 913		32 125	32 500	34 500
	Man	3	40	32 819				
	Total	119	47	43 677	100,3%	41 350	43 500	46 050
Skötselarbetare (M)	Kvinna	117	47	43 678		41 300	43 500	46 050
	Man	2	47	43 600				
	Total	157	49	26 945	100,6%	25 000	27 000	28 550
Snickare (M)	Kvinna	25	45	27 070		25 700	26 750	28 700
	Man	132	49	26 921		25 000	27 030	28 500
	Total	13	44	33 384		32 100	33 500	33 900
Socialpedagog (K)	Man	13	44	33 384		32 100	33 500	33 900
	Total	208	42	34 270	98,8%	30 600	33 450	39 000
	Kvinna	150	43	34 161		30 580	33 300	38 920
Socialsekreterare förste (K)	Man	58	41	34 555		30 600	33 880	39 300
	Total	78	40	42 256	102,6%	39 000	41 750	45 700
	Kvinna	72	40	42 339		39 200	42 000	45 700
Socsekr myndigh ek bistå (K)	Man	6	41	41 267				
	Total	297	34	33 783	99,8%	30 900	32 900	38 296
	Kvinna	244	34	33 770		30 900	32 850	38 000
Socsekr myndigh famhem (K)	Man	53	33	33 845		30 800	33 000	38 296
	Total	62	44	39 977	96,8%	36 500	39 925	44 400
	Kvinna	52	43	39 763		36 500	39 800	44 300
Socsekr myndigh vuxna (K)	Man	10	48	41 085		36 770	40 475	46 950
	Total	154	37	36 202	97,1%	32 600	35 300	41 700
	Kvinna	135	37	36 069		32 600	35 100	41 000
Socsekr myndighet BoU (K)	Man	19	40	37 147		32 650	35 800	43 805
	Total	391	36	38 635	101,8%	33 700	37 800	45 300
	Kvinna	362	36	38 686		33 700	37 950	45 300
Socsekr samtal/behandl (K)	Man	29	36	37 997		33 290	36 500	43 700
	Total	201	44	39 033	97,8%	35 400	39 200	42 300
	Kvinna	175	43	38 921		35 000	39 100	42 100
Socsekr stöd o rådgiv (K)	Man	26	47	39 792		36 500	40 300	43 200
	Total	224	40	36 412	100,7%	32 500	36 142	40 800
	Kvinna	188	39	36 456		32 300	36 500	40 800
Specialistsjuksköterska (K)	Man	36	42	36 184		32 700	34 950	40 900
	Total	57	48	46 218	98,9%	43 000	46 200	49 600
	Kvinna	50	49	46 150		42 550	46 000	49 600
Speciallärare (K)	Man	7	43	46 714				
	Total	150	50	45 810	102,1%	43 000	45 800	48 900
	Kvinna	134	51	45 911		43 000	46 000	49 000
Specialpedagog (K)	Man	16	48	44 968		41 900	44 790	48 250
	Total	264	51	45 302	96,7%	41 800	45 500	48 500
	Kvinna	242	51	45 174		41 700	45 300	48 500
Stadsjurist (K)	Man	22	54	46 662		44 000	46 500	50 000
	Total	25	47	54 018	96,0%	45 700	54 300	62 000
	Kvinna	19	46	53 482		44 850	54 000	60 300
Strateg (I)	Man	6	51	55 717				
	Total	46	51	55 934	88,4%	46 200	54 900	64 500
	Kvinna	19	48	52 245		46 200	51 000	61 800

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
Studie- och yrkesvägledare (K)	Man	27	53	58 413		49 400	57 550	67 000
	Total	105	43	36 508	100,1%	33 100	36 400	40 860
	Kvinna	86	43	36 505		33 400	36 400	40 818
Ställföreträdare FVH (K)	Man	19	44	36 524		32 400	35 700	41 850
	Total	12	51	39 327	100,4%	37 970	39 325	40 010
	Kvinna	8	51	39 381				
Stödassistent LSS (K)	Man	4	51	39 219				
	Total	953	44	28 778	99,9%	26 100	28 625	31 700
	Kvinna	669	44	28 766		26 000	28 570	31 818
Stödpedagog LSS (K)	Man	284	43	28 807		26 500	28 738	31 200
	Total	312	41	30 868	101,0%	28 450	30 700	33 700
	Kvinna	216	42	30 970		28 530	30 750	33 800
Systemförvaltare (J)	Man	96	40	30 641		28 050	30 270	33 000
	Total	39	50	43 294	96,9%	38 590	42 800	48 750
	Kvinna	23	51	42 734		38 950	42 550	47 100
Tekniker (M)	Man	16	48	44 069		38 147	43 670	49 250
	Total	57	44	33 082	111,2%	28 650	33 100	36 600
	Kvinna	2	40	36 500				
Teknisk assistent (K)	Man	55	44	32 959		28 650	33 000	36 600
	Total	12	46	32 379	100,2%	30 100	32 750	34 000
	Kvinna	9	47	32 394				
Terapiinstruktör (K)	Man	3	43	32 333				
	Total	12	49	32 100	102,2%	30 000	31 550	34 700
	Kvinna	9	49	32 272				
Tillsynsperson (J)	Man	3	51	31 583				
	Total	23	42	28 337	101,7%	26 100	28 950	30 000
	Kvinna	11	42	28 593		26 100	28 960	29 950
Trafikingenjör (J)	Man	12	41	28 103		26 650	27 500	30 000
	Total	20	45	40 847	103,2%	37 300	39 525	47 000
	Kvinna	12	49	41 492		37 900	39 750	47 000
Trafikplanerare (J)	Man	8	41	39 957				
	Total	57	42	47 136	99,6%	41 000	46 700	52 700
	Kvinna	31	41	47 091		39 700	47 200	53 250
Undersköterska (K)	Man	26	42	47 190		41 900	46 650	52 000
	Total	2 945	46	29 318	102,6%	26 450	29 050	32 500
	Kvinna	2 488	47	29 431		26 500	29 160	32 694
Upphandlare (K)	Man	457	42	28 689		25 950	28 325	31 900
	Total	32	42	46 189	99,6%	39 500	46 800	52 000
	Kvinna	21	43	46 179		39 600	46 100	52 000
Utbildningschef (J)	Man	11	40	46 208		39 300	47 200	49 800
	Total	13	54	78 164	93,3%	69 350	77 100	84 300
	Kvinna	7	54	75 236				
Utredare (K)	Man	6	55	81 200				
	Total	52	40	41 923	97,8%	36 000	41 000	48 400
	Kvinna	32	41	41 558		35 800	40 100	47 605
Utvecklingsledare (K)	Man	20	39	42 507		36 200	41 550	50 385
	Total	19	52	51 268	87,3%	45 000	51 050	57 050
	Kvinna	14	49	49 393		45 000	49 000	54 300
Utvecklingspedagog (K)	Man	5	60	56 502				
	Total	23	48	39 784	104,5%	36 800	39 000	43 450
	Kvinna	19	48	40 080		37 550	39 000	43 575
Utvecklingsamordnare (K)	Man	4	48	38 363				
	Total	157	46	44 154	97,7%	37 000	44 000	50 700
	Kvinna	111	45	43 807		36 500	43 500	50 000
Vaktmästare (M)	Man	46	47	45 001		38 000	45 300	50 700
	Total	144	51	29 867	102,9%	26 900	29 900	32 550
	Kvinna	4	50	30 791				
Verksamhetscontroller (J)	Man	140	52	29 842		26 830	29 890	32 530
	Total	10	45	48 732	95,5%	46 900	48 200	52 500
	Kvinna	6	46	47 783				

Kategori	Kön	Antal	Medel- ålder	Medellön	Kv lön i % av män	10:e	Median	90:e
	Man	4	44	50 071				
Vårdbiträde (K)	Total	1 697	36	24 874	101,1%	22 020	24 750	27 800
	Kvinna	1 035	38	24 975		22 275	24 820	27 920
	Man	662	33	24 714		22 000	24 600	27 588
Vård (J)	Total	11	42	28 741	92,3%	26 900	27 500	34 000
	Kvinna	5	33	27 554				
	Man	6	49	29 649				
Yrkeslärare (J)	Total	137	51	41 812	100,7%	37 400	41 800	45 450
	Kvinna	79	52	41 928		37 505	42 300	44 970
	Man	58	51	41 654		37 300	41 500	46 450
Äldrepedagog (K)	Total	12	41	32 561	99,9%	31 650	32 730	34 000
	Kvinna	10	42	32 556		31 660	32 730	33 504
	Man	2	33	32 585				
Ämneslärare (J)	Total	520	48	41 335	100,6%	37 500	41 400	45 275
	Kvinna	276	47	41 449		37 200	41 615	45 500
	Man	244	48	41 207		37 800	41 020	45 030
Överförmyndarhandläggare (K)	Total	28	39	36 671	99,9%	34 700	36 450	40 400
	Kvinna	18	37	36 661		34 800	36 500	40 000
	Man	10	44	36 690		34 630	36 300	41 000