



Tjänsteskrivelse

Datum

2026-03-11

Vår referens

Emil Bengtsson

Planeringssekreterare

emil.bengtsson@malmo.se

Personalredovisning 2025

STK-2025-1509

Sammanfattning

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

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

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige godkänner Personalredovisning 2025.

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen, för egen del, besluta

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

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 260323 Personalredovisning 2025

Beslutsplanering

Kommunstyrelseberedningen 2026-03-18

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2026-03-23

Kommunstyrelsen 2026-04-01



Kommunfullmäktige 2026-04-23

Beslutet skickas till

Stadskontoret, HR-avdelningen.

Stadskontorets handläggare

Ärendet

Personalredovisning 2025 ger en samlad bild av personalförhållanden i Malmö stads organisation under 2025. Redovisningen kompletterar årsredovisningen och syftar till att ge kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ett underlag för uppföljning och analys av personalpolitiska mål samt övergripande personalområden.

Underlaget bygger huvudsakligen på uppgifter från stadens HR-system och beslutsstöd samt på rapportering från förvaltningarna. Redovisningen omfattar Malmö stads nämnder men inte de kommunala koncernföretagen.

I personalredovisningen redovisas utvecklingen avseende bland annat arbetsmiljö och hälsa, kompetensförsörjning, anställningsformer och arbetstid, jämställdhet och mångfald samt chefers förutsättningar. Redovisningen beskriver även hur Malmö stad arbetar för att vara en attraktiv, hållbar och inkluderande arbetsgivare samt vilka utmaningar som kvarstår.

Utveckling och statistik

Personalredovisningen visar att Malmö stad under 2025 haft en positiv utveckling inom flera centrala personalområden. Sjukfrånvaron minskade något till 6,4 procent (6,6 procent 2024), vilket är ett viktigt resultat både ur arbetsmiljö- och kompetensförsörjningsperspektiv. Personalomsättningen minskade till 7,5 procent vilket stärker kontinuitet och kvalitet i verksamheterna. Mängden ansökningar till Malmö stads rekryteringar ökade, trots att antalet utannonserade tjänster var färre än under föregående år. Arbetet med heltid som norm har fortsatt och andelen heltidsanställda uppgick under året till 95,6 procent. Utvecklingen mot mer strukturerad bemanningsplanering syns också i att mertid och övertid minskat de senaste åren. Användningen av särskild visstidsanställning och timavlönade följs fortsatt upp med fokus på restriktivitet och trygga anställningar.

Utvecklingsinsatser

Redovisningen beskriver hur arbetet med arbetsmiljö och hälsa har stärkts, bland annat genom utvecklade gemensamma arbetssätt, utvecklat digitalt stöd samt ökat fokus på friskfaktorer. När det gäller arbetsmiljön är också det politiska beslutet om ett riktvärde på max 30 medarbetare per chef till 2030 centralt för att skapa bättre organisatoriska förutsättningar och ett hållbart ledarskap. Även andra riktade ledarskapsinsatser pågår för att förbättra chefers förutsättningar i Malmö stad.



Betydande satsningar på kompetenshöjande insatser har genomförts under året och när det gäller jämställdhet och mångfald visar redovisningen att Malmö stad bedriver ett långsiktigt och systematiskt arbete, och att ingen osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män har konstaterats utifrån diskrimineringslagens regelverk.

Stadskontorets bedömning

Stadskontoret bedömer att de pågående och genomförda insatserna för att uppnå de personalpolitiska målen bidrar till den positiva utveckling som bibehållits och i vissa fall förbättrats ytterligare under 2025.

Samtidigt framgår det tydligt av redovisningen att Malmö stad står inför betydande utmaningar som kräver fortsatt gemensamt fokus. Inom kompetensförsörjningen bidrar ökade kompetenskrav, högre komplexitet i uppdraget, digitalisering samt behov av specialistkompetenser till utmaningar som är särskilt framträdande i flera stora välfärdsverksamheter. Malmö stad behöver därför fortsätta stärka förmågan att attrahera, behålla och utveckla kompetens – och samtidigt skapa organisatoriska förutsättningar som främjar att fler orkar och vill stanna kvar som medarbetare i Malmö stad.

Arbetsmiljöutmaningar kvarstår också. Tillbud och arbetsskador visar att risker kopplade till psykiskt påfrestande arbete samt hot och våld fortsatt är centrala, särskilt i kontaktyrken. Därtill behöver Malmö stad fortsätta arbeta systematiskt med jämställda och inkluderande arbetsvillkor, eftersom skillnader i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män består, och förutsättningarna varierar mellan yrkesgrupper.

Det finns ett behov av fördjupad analys av den höga sjukfrånvaron i vissa yrkes- och åldersgrupper framöver. Dessa analyser kan därefter hjälpa stadskontoret och berörda verksamheter vidare för att identifiera lämpliga och fokuserade insatser för att minska sjukfrånvaron även i dessa grupper.

I tillägg till att kommunfullmäktige föreslås godkänna Personalredovisningen föreslår stadskontoret därför även att kommunstyrelsen ger stadskontoret i uppdrag att genomföra en fördjupad analys av sjukfrånvaron i de åldersgrupper och yrkesgrupper där sjukfrånvaron är hög. Uppdraget ska genomföras i samarbete med berörda förvaltningar och ska leda till förslag på åtgärder för att förebygga sjukfrånvaro. Uppdraget ska återrapporteras i ett särskilt ärende till kommunstyrelsen.

Ansvariga

Nicklas Löfström Nämndsekreterare
Johanna Juhlin HR-direktör
Andreas Norbrant Stadsdirektör