



Peter Koon

2006

PERSONALREDOVISNING



Ewa Lewné



Joachim Grusell

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3	8. PERSONALUTVECKLING	30
SAMMANFATTNING	5	Kompetensutveckling	30
1. PERSONALSTRUKTUR	6	Några exempel på insatser	30
Antal anställda	6	Medarbetarsamtal	31
Tjänstgöringsgrad	7	Ny personalpolicy	31
2. PERSONAL- OCH LÖNEKOSTNADER	10	Kompetensstege för äldreomsorgen	31
Lönepolicy	10	Skolutveckling	31
Löneöversyn	10	9. IT-STÖD I PERSONALARBETE	32
Arbetsvärdering	10	Prima Personalsystem	32
Medellön	12	Självservice	32
Lönestatistik för Malmö stad	12	Schemaläggning	32
3. LEDARSKAP	13	Rehabilitering	32
Ledartäthet	13	Vikariehantering	32
Utvecklingsprogram	13	Förstudie PA-system	32
Engagemang för Malmö	14	Lediga tjänster	32
Ledarskapsdag	14	E-lärande	33
Några exempel på insatser	14	BESKRIVNING OCH DEFINITIONER AV OLIKA BEGREPP	34
4. MÅNGFALD	15	BILAGA	35
Kulturell mångfald	15		
Equalprojektet "Mångfald som personalidé"	16		
Rekrytering för kulturell mångfald	16		
Några exempel på insatser	16		
Jämställdhet	17		
Några exempel på insatser	18		
Ålder	19		
5. HÄLSA	20		
Frisknärvaro	20		
Sjukfrånvaro	20		
Tidsbegränsad sjukersättning	22		
Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning	22		
Sjuklönekostnader	22		
Några exempel på insatser	23		
6. ARBETSMILJÖ	24		
Delaktighet och samverkan	24		
Partssammansatt grupp	24		
FAS 05	24		
Några exempel på insatser	24		
Ledarskaps- och medarbetarskapsundersökning	25		
7. PERSONALFÖRSÖRJNING	27		
Rekryteringsläget	27		
Marknadsföring	28		
Bemanningsföretag	28		
Pensionsavgångar	28		
Personalomsättning	29		
Ledigförklarade befattningar	29		
Omstrukturering	29		

INLEDNING

Malmö stad är den största arbetsgivaren i Malmö, den näst största i Skåne. Nära hälften av Malmö stads budget läggs på personalkostnader. Verksamheterna finns inom många viktiga områden, där våra medarbetare möter malmöborna i livets alla skeden. Att vara anställd i Malmö stad är att spela en viktig roll i Malmös utveckling.

Årets personalredovisning är den andra i ordningen. Med personalredovisningen vill vi beskriva på vilket sätt vi arbetar för att skapa bra arbetsplatser. Den ger oss också möjligheten att följa upp områden som är viktiga för oss. Målet är att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare, som utvecklar en god personalpolitik för att kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare. För det är genom medarbetarnas engagemang och kompetens som Malmöborna får service av hög kvalitet.

2006 var ett mycket bra "personalår". Vi rekryterade och anställde fler medarbetare, sjukfrånvaron fortsatte att minska, andelen anställda med utländsk bakgrund ökade och vår personalomsättning var fortsatt låg. För första gången genomfördes en gemensam ledarskaps- och medarbetarskapsundersökning för hela Malmö stad. I den framgick bland annat att 85% av medarbetarna var starkt engagerade i sitt arbete. Undersökningen visade också på områden vi måste bli bättre på, det finns till exempel behov av att öka kvalitén i medarbetarsamtalen.

Under året genomfördes en ny omgång av Engagemang för Malmö, avsikten var att skapa förståelse och insikt om helheten i vår stora organisation. Dessutom påbörjades arbetet med att förnya vår personalpolicy, för vi vill bli tydligare kring våra grundvärderingar och förhållningsätt i relationerna på arbetsplatserna.

Med Malmö stads personalredovisning följer vi upp strategiska personalområden och hur vi utvecklar vår viktigaste resurs – personalen!

Inger Nilsson
Stadsdirektör

Liselott Nilsson
Personaldirektör

SAMMANFATTNING

I personalredovisningen beskrivs på vilket sätt vi arbetar för att skapa bra arbetsplatser. Den ger också möjligheten att följa upp områden som är viktiga för oss. Målet är att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare, som utvecklar en god personalpolitik för att kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

I personalredovisningen följs strategiskt viktiga frågor upp inom personalområdet. De olika områdena beskrivs utifrån ett statistiskt material och exemplifieras med insatser från olika områden inom stadens förvaltningar. De utgör därmed ingen heltäckande beskrivning av pågående insatser, utan är endast exempel från olika verksamheter.

I den mån tillgänglig statistik finns i Malmö stads intranät Komin har dessa använts. Övrigt statistiskt material är framtaget från personalsystemet PRIMA. Beskrivning och definition av olika begrepp som används i personalredovisningen återfinns på sidan 34.

Nedan följer en kort summering av personalredovisningens innehåll:

- Antalet månadsanställda var 20 048, vilket var en ökning med 748 medarbetare.
- 1 758 befattningar utannonserades, vilket var en ökning jämfört med föregående år. Antalet ansökningar som kom in via "Lediga tjänster" var 53 849.
- Andelen medarbetare med heltidstjänstgöring var 79,5%, vilket var en ökning jämfört med 2005 då siffran var 78,4%.
- Minst andel heltidsanställda fanns inom verksamheten vård och omsorg.
- Personalkostnaderna för 2006 var 7,2 miljarder kr, vilket var cirka 50% av Malmö stads kostnader.
- Under 2006 fortsatte arbetet med att genomföra särskilda löneökningar utifrån arbetsvärderingsresultatet, för att uppnå mer jämställda löner.
- Antalet ledare med personal- och verksamhetsansvar var cirka 1 100 och 69,4% av dessa hade 1–25 medarbetare.
- 76% av medarbetarna var kvinnor, vilket var en ökning med en tiondel från föregående år.
- Genomsnittsåldern för Malmö stads medarbetare var 44,6 år, vilket var oförändrat sedan 2005.
- Andelen månadsanställda med utländsk bakgrund motsvarade 24,2%, medan andelen i befolkningssammansättningen motsvarade 36%.
- Under perioden 2002–2006 minskade sjukfrånvaron med 19,8%. Under 2006 hade 38,3% av medarbetarna ingen sjukfrånvaro.
- Under 2006 genomfördes för första gången en kommungemensam ledarskaps- och medarbetarskapsundersökning inom Malmö stad. I den framgick bland annat att 85 % av medarbetarna var starkt engagerade i sitt arbete.
- En ny omgång av Engagemang för Malmö genomfördes, för att skapa förståelse och insikt om helheten i vår stora organisation.

Med Malmö stads personalredovisning visar vi våra strategiska personalområden och hur vi utvecklar vår viktigaste resurs – personalen!

1. PERSONALSTRUKTUR

Antal anställda

Den 31 december 2006 var 20 048 medarbetare månadsanställda i Malmö stad, vilket innebar en ökning med 748 jämfört med föregående år. Andelen kvinnor ökade från 75,9% (2005) till 76,0% (2006).

(I årsredovisningen för Malmö stad 2006 redovisas 20 151 anställda. Denna siffra omfattar samtliga tillsvidare- och visstidsanställda inklusive timavlönade omräknat till heltid.)

Medelåldern för kvinnor var 44,5 år och för män 45,1 år. Totalt var medelåldern 44,6 år, vilket var oförändrat jämfört med föregående år.

Totalt antal månadsanställda i Malmö stad, olika anställningsformer samt komprimerad heltid december 2005 och 2006

Antal medarbetare	2005	2006	% förändring
Tillsvidare	16 812	16 863	0,3
Vikarier	2 135	2 845	33,3
Projektanst	353	340	-3,7
Totalt antal månadsanst	19 300	20 048	3,9
Komprimerad heltid	18 129,5	18 910,8	4,3

Av medarbetarna var 16 863 tillsvidareanställda, vilket var 84,1% av de månadsanställda. År 2005 var motsvarande siffra 87,1%, vilket innebar att andelen tillsvidareanställda minskade jämfört med 2005.

Antalet månadsanställda ökade med 748 medarbetare, varav 51 medarbetare blev tillsvidareanställda under 2006. Ökningen av antalet månadsanställda berodde till stor del på att antalet vikarier ökade. I ökningen ingick 542 visstidsanställda medarbetare inom ramen för Plusjobb, som var statens satsning på subventionerade anställningar i offentlig verksamhet. Malmö Brandkår övergick vid årsskiftet 2005/2006 till det nybildade kommunalförbundet Räddningstjänst Syd med 266 medarbetare. Det innebar att den faktiska ökningen av antalet månadsanställda var 1 014 medarbetare under året.

Antal månadsanställda, respektive förvaltning december 2005 och 2006

	Antal månadsanställda		
	dec 2005	dec 2006	% förändring
Stadskontoret	194	220	13,4
Serviceförvaltningen	1 082	1 206	11,5
Fastighetskontoret	74	73	-1,4
Gatukontoret	190	205	7,9
VA-verket	213	217	1,9
Miljöförvaltningen	102	103	1,0
Stadsbyggnadskontoret	186	186	0
Utbildningsförvaltningen	1 673	1 735	3,7
Kulturförvaltningen	466	541	16,1
Fritidsförvaltningen	147	238	61,9
SDF Centrum	1 515	1 583	4,5
SDF Södra Innerstaden	1 484	1 564	5,4
SDF Västra Innerstaden	1 527	1 618	6,0
SDF Limhamn-Bunkeflo	1 650	1 767	7,1
SDF Hyllie	1 993	2 067	3,7
SDF Fosie	2 381	2 420	1,6
SDF Oxie	560	610	8,9
SDF Rosengård	1 796	1 765	-1,7
SDF Husie	903	967	7,1
SDF Kirseberg	992	1 077	8,6

Ökningen i flera stadsdelsförvaltningar berodde bland annat på utbyggnad av antalet förskoleplatser och nya LSS-boenden.

I SDF Limhamn-Bunkeflo och SDF Centrum pågår en nybyggnation som skapat ökad efterfrågan på kommunal service.

Ökningen av antalet medarbetare inom SDF Kirseberg berodde bland annat på att de tog över ansvaret för särskoleverksamheten från tre andra stadsdelsförvaltningar.

SDF Rosengårds minskning av antalet anställda orsakades delvis av att Arbetsbyrån övergick till Serviceförvaltningen under året.

Ökningen inom SDF Västra Innerstaden berodde bland annat på att tre förskolor startades under 2006 samt att förvaltningen ansvarar för ett samarbetsprojekt mellan Malmö stad och psykiatri i Region Skåne.

Den stora ökningen av antalet medarbetare på Fritidsförvaltningen och Kulturförvaltningen föranledades av anställningar inom ramen för Plusjobb. Kulturförvaltningen fick dessutom medel från Kulturrådet för att anställa 28 medarbetare.

Antalet timanställda komprimerat till heltid motsvarade 1 202, vilket var en ökning med 33 medarbetare jämfört med 2005. Det motsvarade cirka 6% av de månadsanställda.

Malmö stad har en mångfald av olika kompetenser. Det finns cirka 425 olika yrkesgrupper inom stadens olika verksamhetsområden. De tio största yrkesgrupperna motsvarade drygt 11 500 (58%) av medarbetarna.

10 största yrkesgrupperna

	Antal månadsanställda	% kvinnor	% män
Undersköterska	2 585	91,8	8,2
Barnskötare	1 627	92,9	7,1
Förskollärare	1 401	94,6	5,4
Lärare 1-7	1 291	80,7	19,3
Vårdbiträde	1 034	86,9	13,1
Vårdare	968	79,0	21,0
Assistent	790	74,6	25,4
Lärare 4-9	673	64,2	35,8
Lärare allmänna ämnen	614	60,7	39,3
Socialsekreterare	569	81,4	18,6

Tjänstgöringsgrad

"Alla anställda i Malmö stad skall beredas möjlighet till arbete på heltid eller önskad tjänstgöringsgrad."

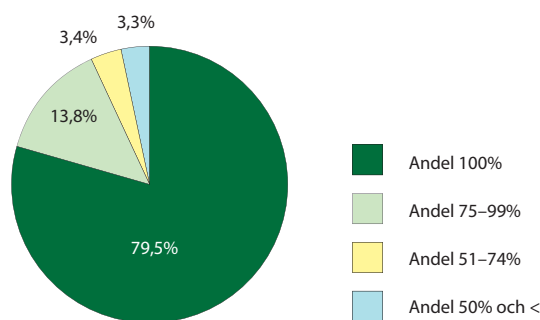
Ur Malmö stads riktlinjer avseende hel- och deltidstjänstgöring (2002)

En mycket viktig aspekt ur personalförsörjningssynpunkt är att kunna erbjuda bra anställningsvillkor. Genom att ge medarbetarna möjlighet till önskad tjänstgöringsgrad förbättras förutsättningen för en jämnare könsfördelning. Stadskontoret påbörjade under 2006 ett arbete med att förtydliga riktlinjerna för önskad tjänstgöringsgrad. Ofrivillig deltidstjänstgöring ska identifieras och omvandlas till önskad tjänstgöringsgrad.

Förvaltningarna arbetar på olika sätt med att minska ofrivillig deltidstjänstgöring. Flertalet gör någon form

av årlig kartläggning av önskemål om önskad tjänstgöringsgrad. Flera förvaltningar genomför också särskilda insatser och projekt för att minska ofrivillig deltid. Under året har lokalt ramavtal tecknats för arbets-tidsmodell – timbank, som kan möjliggöra önskad tjänstgöringsgrad.

Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidstjänstgörande, totalt Malmö stad



Andelen månadsanställda som arbetade heltid motsvarade 79,5%, vilket var en ökning jämfört med 2005 då siffran var 78,4%.

Andelen heltidsanställda kvinnor har ökat från 75,1% (2005) till 76,4% (2006) och andelen heltidsarbetande män har ökat från 88,6% (2005) till 89,0% (2006). Siffrorna avseende tjänstgöringsgrad baseras på de månadsanställda medarbetarnas grundanställning. (I personalredovisningen 2005 baserades siffrorna på faktisk tjänstgöringsgrad.)

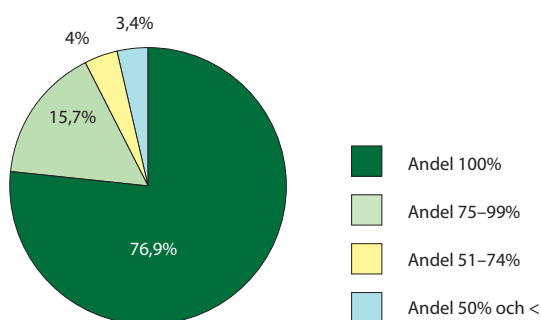
Förutom Serviceförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna hade övriga förvaltningar mer än 85% heltidsanställda. Stadskontoret hade högst andel heltidsanställda (98,6%).

Stadsbyggnadskontoret, VA-verket och Gatukontoret kunde erbjuda samtliga medarbetare heltid eller önskad tjänstgöringsgrad.

Alla medarbetare som anställdes av Kulturförvaltningen 2006 anställdes på heltid.

Andelen deltidstjänstgörande är störst i stadsdelsförvaltningarna.

Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidsanställda, stadsdelsförvaltningarna

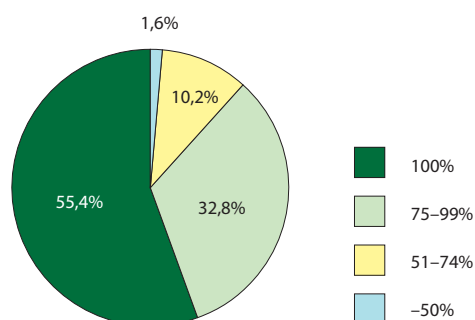


Andelen månadsanställda i stadsdelsförvaltningarna som arbetade heltid ökade från 75,5% (2005) till 76,9% (2006). Andelen heltidsanställda varierade mellan stadsdelsförvaltningarna. Sju av tio stadsdelsförvaltningar hade mindre än 80% heltidsanställda och SDF Husie hade minst andel heltidsanställda (62,9%).

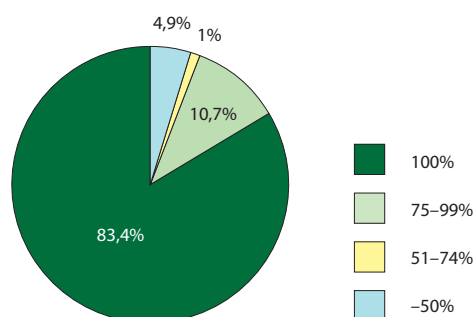
Andelen heltidsanställda kvinnor inom stadsdelsförvaltningarna ökade från 73,9% (2005) till 75,2% (2006) och andelen heltidsarbetande män ökade från 83,8% (2005) till 85,1% (2006).

Följande stora yrkesgrupper är kvinnodominerade och hade en stor andel deltidsanställda. De flesta arbetade inom verksamheten vård och omsorg. Vårdare var den yrkesgrupp där störst andel arbetade deltid. Det var ingen utmärkande skillnad i könsfördelningen mellan hel- och deltidsanställda i nämnda yrkesgrupper.

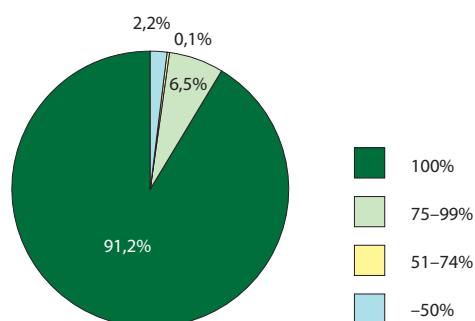
Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidsanställda, de sex största yrkesgrupperna



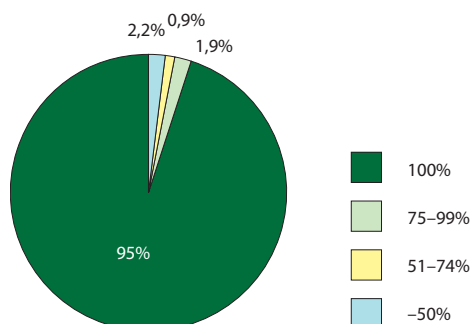
Totalt 2 585 **undersköterskor**, varav 2 373 kvinnor och 212 män



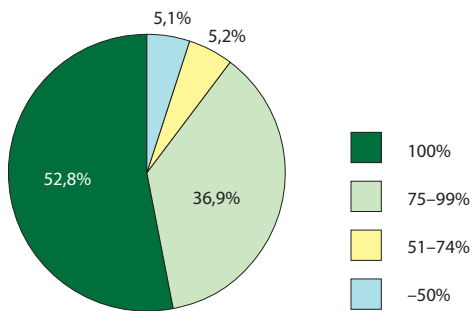
Totalt 1 627 **barnskötare**, varav 1 511 kvinnor och 116 män.



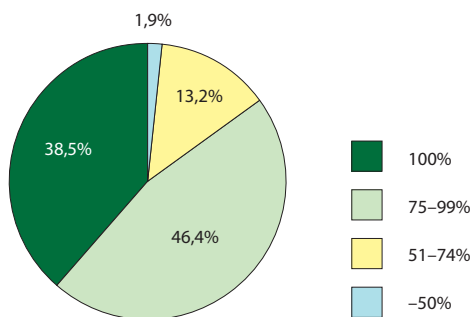
Totalt 1 401 **förskollärare**, varav 1 326 kvinnor och 75 män.



Totalt 1 291 **lärare 1-7**, varav 1 042 kvinnor och 249 män.



Totalt 1 034 **vårdbiträden**,
varav 899 kvinnor och 135 män.



Totalt 968 **vårdare**,
varav 765 kvinnor och 203 män.

2. PERSONAL- OCH LÖNEKOSTNADER

Personalkostnaderna uppgick till 7,2 miljarder kronor, vilket var cirka 50% av Malmö stads kostnader år 2006.

Lönepolicy

"Malmö stads lönepolitik har ett långsiktigt syfte och är gemensam för stadens förvaltningar."

Utdrag ur Malmö stads lönepolitik

Malmö stads löne- och anställningsvillkor ska tillsammans vara sådana att vi kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare. Grunden för lönesättningen är ansvar, arbetets svårighetsgrad, arbetsmarknadsfaktorer samt medarbetarens kompetens och prestation. Den individuella lönesättningen ska stimulera medarbetarna till ett bra arbetsresultat.

Löneöversyn

Malmö stad har som mål att vara en god och attraktiv arbetsgivare. Viktiga förutsättningar i arbetet med lönesättningen är stadens lönepolitik samt ekonomiska förutsättningar och prioriteringar.

Individuell och differentierad lönesättning gäller sedan flera år för alla medarbetare inom Malmö stad. Löneöversyn sker antingen genom dialog-chef-medarbetare (CMD-metoden) eller i traditionell förhandling.

Båda löneöversynsmetoderna förutsätter årliga medarbetarsamtal. Grunden för individuell och differentierad lönesättning är att det finns kända och förankrade lönekriterier som är kopplade till verksamhetens mål.

Under 2006 genomfördes löneöversynsförhandlingar med samtliga fackliga organisationer med undantag för Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) på grund av att deras löneöversyn 2006 inkluderades i löneöversyn 2005. Fortsatta lönesatsningar gjordes inom vård och omsorg, individ- och familjeomsorg samt skola/förskola i syfte att uppnå önskade lönestrukturer inom Malmö stad. Även arbetsledare och verksamhetschefer inom dessa områden prioriterades.

CMD-metoden användes under året med Akademiker Alliansen, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Lärarförbundets skolledarförening, Sveriges Skolledarförbund, SKTF och Vårdförbundet. Löneöversynen med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund genomfördes som traditionell förhandling.

Utfallet i löneöversynen för samtliga Malmö stads medarbetare (med undantag för Kommunals avtalsområde) uppgick till 2,71%.

Arbetsvärdering

Malmö stads arbetsvärdering utgår från "BAS"-systemet (från Hewitt-Löneanalyser AB) för att fastställa vilka befattningar som värderas likvärdiga, även om arbetsinnehållet kan vara olika. De värderade faktorerna utifrån svårighetsgrad är:

- kunskande
- problemlösning
- ansvar
- arbetsförhållanden

Cirka 100 befattningar har arbetsvärderats, vilket motsvarar cirka 16 000 medarbetares befattningar. De värderade befattningarna har grupperats i ett antal intervall (B-J), där varje intervall innehåller likvärdiga befattningar utifrån svårighetsgrad. De befattningar som låg påtagligt under medellönen inom sitt intervall lyftes fram för särskilda satsningar. Dessa befattningar är med två undantag kvinnodominerade.

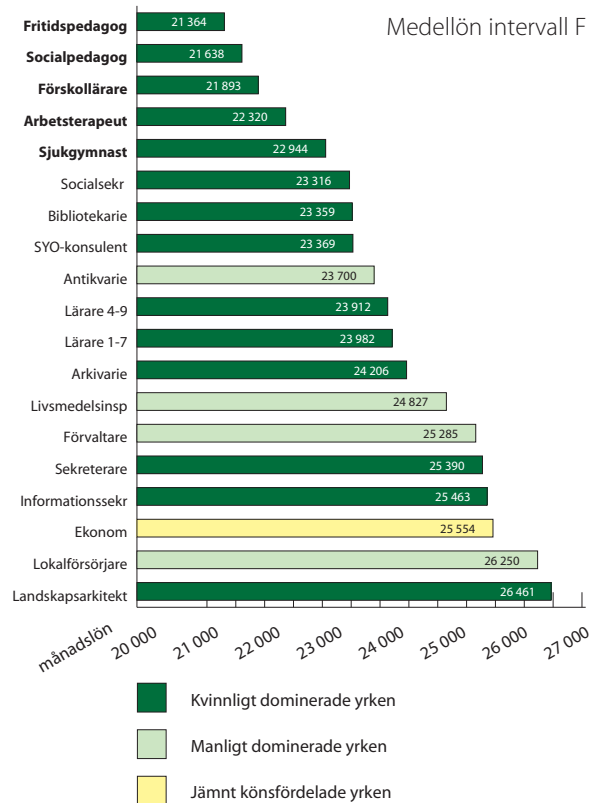
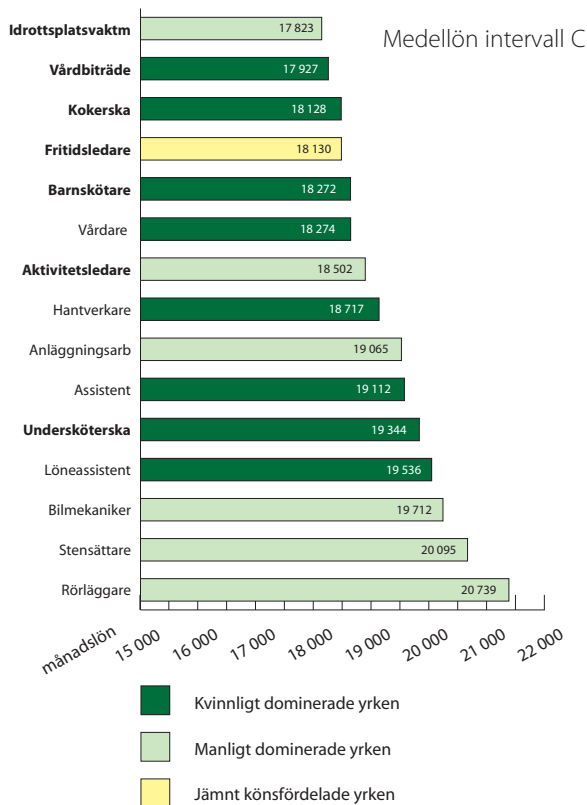
Utifrån arbetsvärderingens resultat genomfördes i januari 2006 särskilda löneökningar utöver ordinarie löneöversyn. Cirka 7 000 tillsvidareanställda medarbetare inom 18 kvinnodominerade yrkesgrupper (92% kvinnor) fick en ökning motsvarande 300–900 kronor per befattning. Även visstids- och timanställda medarbetare inom de identifierade yrkesgrupperna fick dessa särskilda löneökningar. Totalt blev det 40,3 miljoner kronor, cirka 0,7% av Malmö stads totala lönesumma år 2006.

Befattningar som fick särskild löneökning under 2006 inom ramen för avsatta medel för arbetsvärdering.

	Antal tillsvidareanställda	Löneökning (kr)
Aktivitetsledare	123	300
Arbetsterapeut	93	400
Barnskötare	1 270	300
Dagbarnvårdare	59	300
Ekonomibiträde mott. kök	135	400
Elevassistent	113	400
Fritidsledare	92	400
Fritidspedagog	292	450
Föreståndare (kök)	70	400
Förskollärare	1 217	450
Hemvårdsinspektör	74	900
Idrottsplatsvaktmästare	72	400
Kokerska	69	300
Sjukgymnast	47	300
Skolmåltidsbiträde	170	400
Socialpedagoger	87	450
Undersköterska	2 239	300
Vårdbiträde	888	300

I följande diagram illustreras två av de nio arbetsvärderingsintervallen, C och F. Intervallen innehåller 92% av de medarbetare som fick löneökningar utifrån arbetsvärdering 2006. Yrkesgrupper markerade med fet stil fick särskilda löneökningar.

Trots att Malmö stad de senaste åren aktivt valt att satsa på kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg, individ- och familjeomsorg samt skola/förskola, så har inte önskade lönestrukturer uppnåtts. Arbetet med arbetsvärderingen fortsätter och medel är avsatta för särskilda löneökningar 2007.

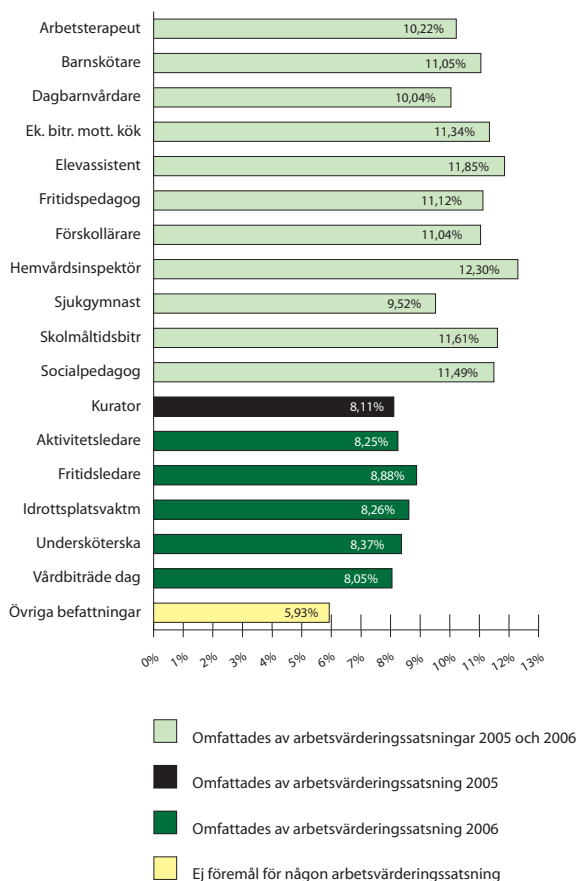


De yrkesgrupper som var föremål för särskilda löneökningar utifrån arbetsvärderingen 2005 och 2006 har också varit prioriterade i de två senaste årens löneöversyner.

De yrkesgrupper som omfattades av

- **en** särskild löneökning har ökat med drygt 2 procentenheter mer än övriga yrkesgrupper.
- **två** särskilda löneökningar har ökat med 4–6 procentenheter högre än övriga yrkesgrupper.

Medellöneökning i procent, löneöversyn 2005 och 2006 (inklusive arbetsvärdering) för tillsvidareanställda medarbetare (identiska personer):



I ovanstående diagram framgår den samlade medellöneökningen, för yrkesgrupper som omfattades av arbetsvärderingssatsningar 2005 och 2006, i jämförelse med den samlade medellöneökningen under perioden för övriga yrkesgrupper inom kommunen.

Medellön

Medellön och medellöneökning inom respektive förvaltning:

Förvaltning	Medellön	Ökning%
Stadskontoret	29 143	0,7
Serviceförvaltningen	20 356	0,7
Fastighetskontoret	27 477	3,5
Gatukontoret	26 947	3,1
VA-verket	24 579	2,7
Miljöförvaltningen	26 476	3,0
Stadsbyggnadskontoret	25 076	2,2
Utbildningsförvaltningen	24 775	1,5
Kulturförvaltningen	22 503	0,0
Fritidsförvaltningen	18 640	7,7
SDF Centrum	20 503	1,5
SDF Södra Innerstaden	20 852	1,2
SDF Västra Innerstaden	20 437	1,0
SDF Limhamn-Bunkeflo	20 565	0,7
SDF Hyllie	20 106	1,3
SDF Fosie	20 770	1,7
SDF Oxie	21 312	0,5
SDF Rosengård	21 420	1,3
SDF Husie	20 747	1,1
Sdf Kirseberg	20 550	1,6
Malmö stad	21 351	1,1

Medellönen för samtliga månadsanställda var 21 351 kronor den 31 december 2006. Det innebar en ökning med 1,1% (234 kr) jämfört med föregående årsskifte.

Den låga medellöneökningen (1,1%) berodde delvis på att Kommunals löneöversyn 2006 inkluderades i löneöversyn 2005 samt att Malmö Stad anställde 542 medarbetare i Plusjobb under året.

Kvinnornas medellön ökade under motsvarande period med 1,5% (308 kr) till 20 710 kr och männens medellön minskade med 0,2% (52 kr) till 22 374 kr. Männens minskade medellön berodde bland annat på att en hög andel av de nyanställda i Plusjobb var män med lägre lönenivå.

Lönestatistik för Malmö stad

I bilaga "Lönestatistik för Malmö stad 2006" redovisas löner för olika grupper uppdelat på kvinnor, män och totalt. Läs mer i bilagan som finns i slutet av personalredovisningen.

3. LEDARSKAP

”Bra ledarskap består av ett väl fungerande samspel mellan chef och medarbetare. Våra ledare ska kunna kommunicera, vägleda och stimulera sina medarbetare.”

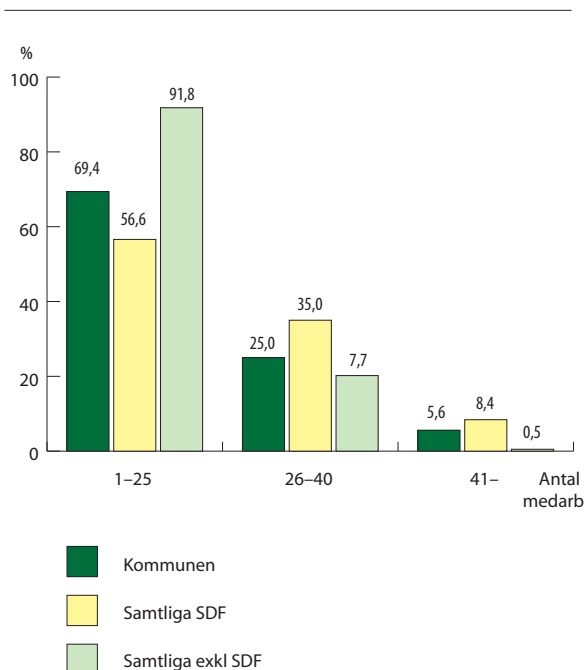
Ur Malmö stads värdegrund.

Antalet ledare med personal- och verksamhetsansvar var cirka 1 100. Omsättningen av ledare har de senaste åren varit mellan 80 och 100 per år.

Ledartäthet

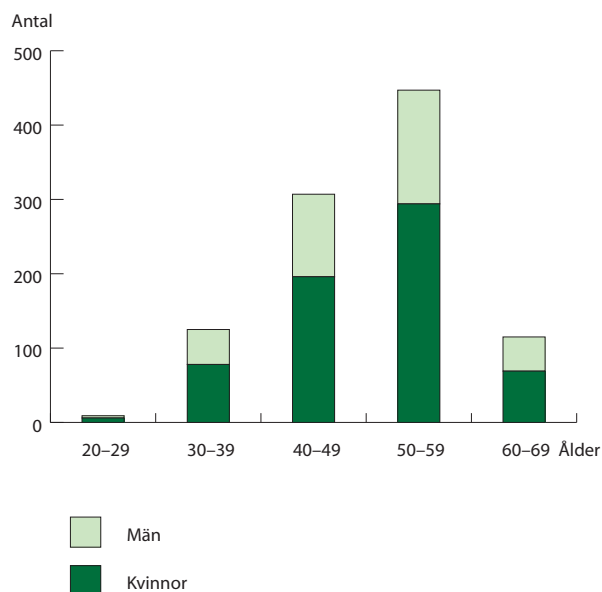
I Malmö stads strategier för ”Friskare arbetsplatser” framgår att kommunens ledare inte bör ha mer än 25 medarbetare.

Andel arbetsledare med antal medarbetare inom olika intervall



År 2006 hade 69,4% av Malmö stads ledare 1-25 medarbetare. 25% hade 26-40 medarbetare och 5,6% hade mer än 41 medarbetare. Ledartätheten var lägre inom stadsdelsförvaltningarna än inom övriga förvaltningar. Det var framförallt inom verksamhetsområdena vård och omsorg samt skola/förskola som ledarna hade fler än 25 medarbetare.

Arbetsledare, åldersstruktur, fördelning kvinnor/män



Medelåldern bland Malmö stads ledare 2006 var 49,8 år och cirka 45% av ledarna återfanns inom intervallet 50-59 år. Cirka 64% av ledarna var kvinnor.

Av Malmö stads cirka 1 100 ledare hade 102 utländsk bakgrund, varav 67 var kvinnor. Det var ungefär samma åldersstruktur bland ledarna med utländsk bakgrund som i ovanstående diagram.

Utvecklingsprogram

Malmö stads ledarcentrum genomför årligen ett antal utvecklingsprogram riktade till olika ledarskapsnivåer. Om man inkluderar andra omgången av Engagemang för Malmö deltog samtliga ledare i utvecklingsprogram under 2006. Ser man enbart till de ettåriga utvecklingsprogrammen var deltagarantalet cirka 140.

Ledarcentrum avslutade under våren 2006 det sjätte programmet för Framtida ledare. Utvecklingsprogrammet omfattade 26 deltagare och fem interna handledare har varit ett stöd under programmet.

LIVO, ledarutveckling inom vård och omsorg, som påbörjades 2005 avslutades under 2006 med 22 ledare och tre interna handledare. Under hösten påbörjade ett nytt program, det tredje i ordningen med motsvarande antal deltagare.

I samarbete med UMAS och Region Skåne genomför Ledarcentrum årligen SSL, SjälvStyrt Lärande. År 2006 omfattade SSL sammanlagt 110 deltagare (44 som avslutade och 66 som påbörjade programmet). Programmet riktar sig till erfarna ledare och nyckelpersoner på olika nivåer under cirka ett år.

Engagemang för Malmö

Under våren genomfördes en ny omgång av Engagemang för Malmö i form av internat med seminarier för samtliga chefer. 33 inspiratörer från samtliga förvaltningar planerade och ledde seminarierna. Dessa syftade till att skapa förståelse och insikt om helheten samt överbygga kulturskillnaderna mellan förvaltningarna. Särskild uppmärksamhet riktades mot frågorna inom Valfärd för alla. Internaten gav möjligheter för ledare på olika nivåer att utbyta erfarenheter och kunskaper.

Engagemang för Malmö gav också impulser och verktyg för att tillsammans med medarbetarna utveckla den egna verksamheten. Alla chefer fick i uppdrag att tillsammans med medarbetarna arbeta vidare med Engagemang för Malmö.

Ledarskapsdag

För sjätte året i rad genomfördes i november den årliga ledarskapsdagen. Ledarskapsdagen är en möjlighet för Malmö stads ledare att mötas och få tillfälle till både reflektion och inspiration. Ledarskapsdagen 2006 hade som tema att visa på den kraft som kan mobiliseras hos den enskilda människan om bara förutsättningarna ges.

Det talades om begreppet empowerment (möjliggörande, stärka inifrån). Den primära resursen är inte en ekonomisk resurs, utan det är människan. Det är människorna som gör skillnaden och de är inte mottagare, utan aktörer.

Några exempel på insatser kring ledarutveckling under 2006

Förvaltningarna genomför egna utvecklingsprogram för sina ledare. Programmen innehåller en stor variation av olika kompetensutvecklingsinsatser till exempel hälsa, lagstiftning, avtal, Ledarskaps- och medarbetarskapsundersökningen, medarbetarsamtal, miljöfrågor, Valfärd för alla och Engagemang för Malmö.

SDF Oxie använde sig av fokusgrupper som metod i utvecklingsarbetet. Förvaltningen hade också erfarenhetsutbyte med Göteborgs stad.

SDF Västra Innerstaden hade, förutom insatser avseende Engagemang för Malmö, även rekryteringsutbildning för sina arbetsledare.

SDF Södra Innerstaden fokuserade på att kvalitetssäkra rekryteringen av chefer och upprättande av ledarkontrakt.

VA-verket genomförde chefsutvecklingsprogram där fokus låg på medarbetarskap.

Gatukontoret, Serviceförvaltningen, Miljöförvaltningen, Räddningstjänst Syd och Fastighetskontoret genomförde ett "mentor-adept" program. Styrkan i programmet var att man sammanförde medarbetare från olika verksamheter.

Inom Serviceförvaltningen genomfördes utbildningar för arbetsledarna kring hälsofrämjande ledarskap. För fjärde gången startades det egna ledarutvecklingsprogrammet och det genomfördes tre heldagar inom Serviceakademin kring mötesteknik.

Som en del i ett flertal utvecklingsaktiviteter inom Utbildningsförvaltningen, genomgick alla nyanställda chefer en introduktionsutbildning bestående av elva moduler med olika teman.

4. MÅNGFALD

Mångfald är av stort värde för Malmö stad. En arbetsplats som har medarbetare med olika bakgrund och kompetens har bättre förutsättningar att kunna ge en hög service i mötet med Malmöbor med olika behov.

Mångfald är ett brett begrepp och innefattar bland annat kön, ålder, kulturell bakgrund och kompetens.

Malmö stad har en mångfald av olika kompetenser. Det finns cirka 425 olika yrkesgrupper inom stadens olika verksamhetsområden (läs mer under avsnittet Personalstruktur).

Kulturell mångfald

"Det mångkulturella är av stort värde för Malmös utveckling som arbetsgivare."

Utdrag ur Personalpolicyn P2006

Malmö har en hög andel medborgare med utländsk bakgrund. Med begreppet utländsk bakgrund avses här person som antingen är född i utlandet eller är född i Sverige av föräldrar som båda är födda i utlandet (SCBs definition).

Andelen medborgare med utländsk bakgrund i Malmö var 36%. För att kunna ge malmöborna bästa möjliga service är det nödvändigt med mångkulturell kompetens i de kommunala verksamheterna. Malmö stad har som mål att mångfalden i befolkningssammansättningen skall återspeglas i personalsammansättningen. Stadens förvaltningar har därför de senaste åren arbetat aktivt för att rekrytera medarbetare med utländsk bakgrund.

Vid årsskiftet fanns 4 839 personer (24,2%) med utländsk bakgrund av de 20 048 månadsanställda. Det innebar en ökning med 548 personer eller 1,9 procentenheter jämfört med förra årsskiftet.

Av de månadsanställda med utländsk bakgrund var 3 605 kvinnor och 1 234 män. Malmö stad har totalt cirka 1 100 ledare varav 102 hade utländsk bakgrund, 67 av dessa ledare var kvinnor och 35 var män.

Andel anställda med utländsk bakgrund i respektive förvaltning

Förvaltning	Antal månadsanställda	% Andel utländsk bakgrund
Stadskontoret	220	10,5
Serviceförvaltningen	1206	23,4
Fastighetskontoret	73	13,7
Gatukontoret	205	11,3
VA-verket	217	12,9
Miljöförvaltningen	103	17,5
Stadsbyggnadskontoret	186	10,8
Utbildningsförvaltningen	1 735	18,4
Kulturförvaltningen	541	14,3
Fritidsförvaltningen	238	30,3
SDF Centrum	1 583	25,1
SDF Södra Innerstaden	1 564	29,7
SDF Västra Innerstaden	1618	22,3
SDF Limhamn-Bunkeflo	1 767	17,7
SDF Hyllie	2 067	27,6
SDF Fosie	2 420	24,9
SDF Oxie	610	16,9
SDF Rosengård	1 765	43,8
SDF Husie	967	18,2
SDF Kirseberg	1 077	22,8
Malmö stad	20 048	24,2

Av de månadsanställda med utländsk bakgrund arbetade vid årsskiftet 3 976 (82,2%) i stadsdelsförvaltningarna och 863 (17,8%) i övriga förvaltningar. Förvaltningar med högst andel personal med utländsk bakgrund i december 2006 var SDF Rosengård (43,8%), Fritidsförvaltningen (30,3%) och SDF Södra Innerstaden (29,7%). Inom SDF Rosengård är hemspråklärare anställda och andelen medarbetare exklusive hemspråklärarna var 37,3%. De tre förvaltningarna med lägst andel medarbetare med utländsk bakgrund var Stadskontoret (10,5%), Stadsbyggnadskontoret (10,8%) och Gatukontoret (11,3%).

Yrkesgrupper med mer än 30% medarbetare med utländsk bakgrund

	Antal månadsanställda	% Andel utländsk bakgrund
Städare	108	56
Kokerska	246	46
Fritidsledare	193	40
Ekonomi/skolmåltidsbiträde	436	39
Ekonomihandläggare	71	37
Barnskötare	1 628	36
Undersköterska	2 585	35
Datatekniker	54	33
Vårdbiträde	1 034	31
Vaktmästare/bilförare	269	31
Bad-/idrottshallsarbetare	36	31

Till de yrkesgrupper som hade störst andel anställda med utländsk bakgrund hör städare och kokerska. Förutom nämnda yrkesgrupper har hemspråklärare av naturliga skäl en hög andel medarbetare med utländsk bakgrund.

Equalprojektet "Mångfald som personalidé"

För att öka andelen medarbetare med utländsk bakgrund ingick Malmö stad i ett transnationellt Equalprojekt "Mångfald som personalidé" under perioden 2002–2005.

Syftet med projektet var "att utveckla och stödja värderingar, normer, strukturer och arbetssätt, som bidrar till en ökad mångfald på arbetsplatserna och ett arbetsliv utan diskriminering".

Under 2006 bidrog ESF-rådet med finansiering till spridningsaktiviteter, till exempel uppdatering av hemsidan Equalnews.com samt medverkan vid två seminarier, MINE (Malmö i nya Europa) och Länstyrelsens MR-dagar som inriktas på mänskliga rättigheter.

Information om Equalprojektet finns på www.equalnews.com.

Rekrytering för kulturell mångfald

För att nå målet för Malmö stads mångfaldsarbete krävs att rekryteringen av nya medarbetare genomförs på ett professionellt och objektiva sätt utan diskriminerande inslag. Inom ramen för Equalprojektet "Mångfald som personalidé" arbetade ett av delpro-

jekten under 2006 fram ett verktyg för kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen, KARP.

KARP-metoden syftar till att säkerställa kvaliteten på rekryteringsarbetet. Verktyget dokumenterar hela rekryteringsprocessen och kan bland annat fungera som stöd vid tvister i diskrimineringsärenden. Under året testades KARP av olika verksamheter på fyra stadsdelsförvaltningar. Utvärderingen var positiv och verktyget rekommenderas till alla förvaltningar.

KARP och utvärderingsrapporten finns på Malmö stads intranät Komin under Administration/Personal.

Några exempel på insatser kring mångfald under 2006

SDF Fosie, Hyllie, Centrum, Rosengård och Husie har deltagit i utvecklingsarbetet med KARP och kommer att fortsätta att tillämpa verktyget i rekryteringsprocessen.

SDF Oxies stadsdelsfullmäktige beslutade att alla arbetssökande med utomnordisk bakgrund, som uppfyller de efterfrågade kompetenskraven, ska kallas till anställningsintervju.

Fastighetskontoret bildade en mångfaldsgrupp, som tog initiativ till att samtliga medarbetare gjorde studiebesök i olika stadsdelar kring pågående integrationsprojekt i Malmö. Samtliga medarbetare deltog i ett seminarium i detta ämne.

I SDF Södra Innerstaden har alla verksamheter tagit fram egna mål för mångfald och jämställdhet. Alla verksamheter har representanter som ingår i en referensgrupp för mångfaldsfrågorna. Skolledare, lärare och annan pedagogisk personal har fått kompetensutveckling kring den mångkulturella skolan och kring de pedagogiska metoder som har visat sig framgångsrika på andra skolor.

Gatukontoret och SDF Kirseberg genomförde under hösten rekrytering med avidentifierade ansökningshandlingar.

Jämställdhet

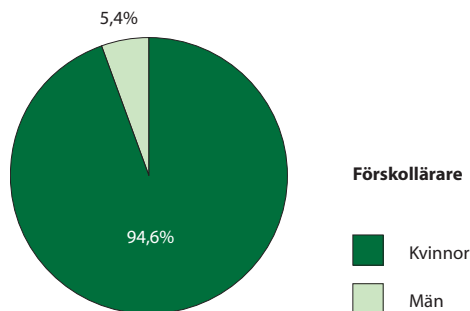
"Jämställdhet ger kvalitet i relationerna och ska präglade våra arbetsplatser och vår service... Jämställdhet är en angelägenhet för alla oavsett var i organisationen man befinner sig. Varje ledares och varje medarbetares eget förhållnings-sätt är betydelsefullt."

Utdrag från Övergripande plan för jämställdhetsarbete i Malmö stad

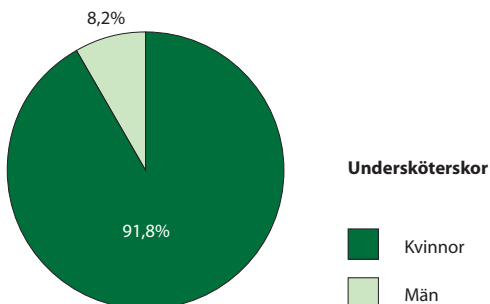
Av 20 048 månadsanställda var 15 231 kvinnor och 4 817 män. Förändringen i könsfördelning var marginell då andelen män minskade från 24,1% till 24,0%. Andelen kvinnor var något högre i åldersgruppen 30 - 49 år (76,8%), än i åldersgruppen över 50 år (74,5%).

I de fem största yrkesgrupperna rådde en ojämn könsfördelning. Andelen män har dock ökat något i fyra av de fem största yrkesgrupperna.

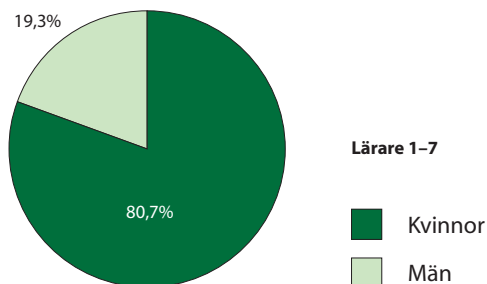
Andel kvinnor och män, fem största yrkesgrupperna



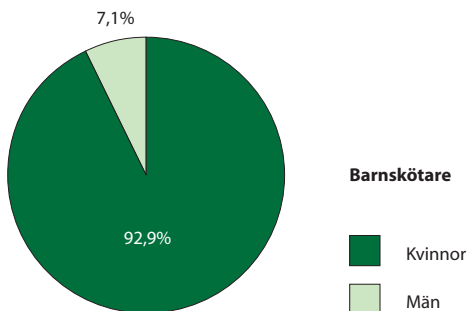
Andelen män ökade med 0,2 procentenheter under 2006. Totalt 1 401 **förskollärare**, varav 1 326 kvinnor och 75 män.



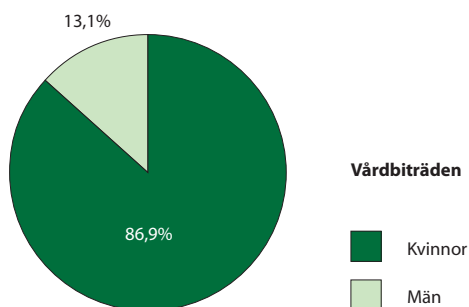
Andelen män ökade med 0,2 procentenheter under 2006. Totalt 2 585 **undersköterskor**, varav 2 373 kvinnor och 212 män.



Andelen män minskade med 0,2 procentenheter under 2006. Totalt 1 291 **lärare 1-7**, varav 1 042 kvinnor och 249 män.



Andelen män ökade med 1,3 procentenheter under 2006. Totalt 1 627 **barnskötare**, varav 1 511 kvinnor och 116 män.



Andelen män ökade med 1,1 procentenheter under 2006. Totalt 1 034 **vårdbiträden**, varav 899 kvinnor och 135 män.

Några exempel på insatser kring jämställdhet under 2006

I maj 2006 genomfördes en jämställdhetskongress i Malmö inom ramen för samarbetet i Skånes Jämställdhetsråd. På kongressen presenterades ett nytt skånskt kunskapsunderlag som Stadskontoret förmedlade till förvaltningarna.

Malmö stad ingick i det regionala utvecklingsprogrammet "Det jämställda ledarskapet" som pågick 2005-2006. Ett tiotal av Malmös förvaltningar deltog tillsammans med sju andra skånska kommuner.

SDF Kirseberg beslutade att alla verksamheter framöver i sina planer ska ha mål och åtgärder också ur ett brukarperspektiv. Planen har av Länsstyrelsen bedömts som föredömlig, då den innefattar jämställdhetsinsatser ur både personal- och brukarperspektiv. Ett projekt kring genuspedagogik bedrivs i stadsdelens förskolor.

SDF Hyllie har inrättat åtta befattningar för "män i förskolan". Kvalifikationskraven har öppnat upp för fler kompetenser än de traditionella.

SDF Oxie genomförde arbetsmiljöutbildning på temat "kränkande särbehandling" med arbetsstället reflekterande team och fick då underlag för revidering av sin jämställdhetsplan.

SDF Västra Innerstaden bedrev en särskild kampanj för att sprida kunskap om rutinerna gällande kränkande särbehandling.

SDF Husie genomförde ett Open Space-projekt inom vård- och omsorgsområdet. Projektet var inriktat på hur man bedriver jämställdhetsarbete i praktiken på arbetsplatsen.

Inom SDF Rosengård fick alla arbetsledare individuellt beskriva vad de hade gjort på jämställdhetsområdet under 2006 och vad de avser att arbeta med 2007.

SDF Centrum delar ut ett årligt jämställdhetspris. Priset 2006 gick till Arena 305, som arbetat för att hälften av dem som tar del av utbudet av fritidsverksamhet ska vara tjejer.

SDF Limhamn-Bunkeflo, SDF Hyllie och SDF Södra Innerstaden påbörjade projektet "Jämt anställd – Ledig ibland". Projektet drivs av Trygghetsfonden och finansieras med EU-medel.

Gatukontoret informerade om pappors möjligheter att ta ut föräldraledighet och genomförde insatser för att föräldralediga skulle kunna delta i utbildnings- och planeringsdagar.

Serviceförvaltningen fullföljde "Killprojektet" som ett samarbetsprojekt mellan skolrestauranger och Utbildningsförvaltningen. 11 arbetslösa män fick heltidsjobb till följd av projektet och kombinerar arbete inom skolrestaurangers verksamhet med arbete inom Kommunteknik.

Fritidsförvaltningen genomförde jämställdhetsseminarium tillsammans med Skåneidrotten.

Utbildningsförvaltningen anställde en genuspedagog.

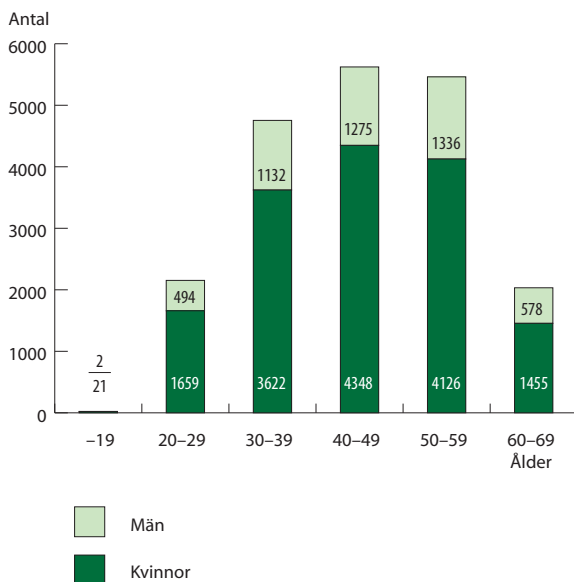
Inom Kulturförvaltningen införde Stadsbiblioteket under 2006 en metod, JämKAS, som ett hjälpmedel i jämställdhetsarbetet. Det genomfördes bland annat värderingsövningar på arbetsplatsträffar, och en utredning påbörjades om ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med katalogisering och ämnesordsindexering.

Ålder

"Det mångkulturella är av stort värde för Malmös utveckling som arbetsgivare. Det är värdefullt för både personal- och verksamhetsutvecklingen i Malmö stad. Olika generationers värderingar, ungdomlig framåtanda, ny kunskap och äldres erfarenhet ger tillsammans en dynamik som främjar utveckling och förnyelse. Vi vill ge utrymme för nya impulser genom rekrytering av ungdomar, men vi skall också ta tillvara äldre medarbetares erfarenheter på ett bra sätt."

Utdrag från personalpolicy P2006

Antal anställda i olika åldersgrupper, fördelning kvinnor och män, Malmö stad



Medelåldern för Malmö stads medarbetare var 44,6 år, vilket var oförändrat jämfört med föregående år. Kvinnornas medelålder var 44,5 år och männens var något högre med 45,1 år.

Antalet medarbetare var högst i åldersintervallet 40-49 år. Flest kvinnliga medarbetare återfanns också i detta åldersintervall, medan antalet män var högst i åldersintervallet 50-59 år.

5. HÄLSA

"Kunskap och medvetenhet om hälsans betydelse är en viktig faktor för att förebygga ohälsa. Ökad kunskap om hälsans betydelse hos medarbetarna bidrar till ett hälsofrämjande tänkande och agerande. En viktig del i detta är att tydliggöra varje medarbetares ansvar för sin egen hälsa och för att skapa en balans i såväl arbetslivet som på fritiden."

Ur Friskare arbetsplatser
– strategier för minskad sjukfrånvaro

Medarbetarnas hälsa är en viktig faktor för att arbetet inom Malmö stads olika verksamheter ska kunna genomföras med kvalitet och kontinuitet. Sjukfrånvaroproblematiken är mångfacetterad med en mängd olika orsaker som påverkar dess utveckling. Det finns därmed behov av många olika insatser inom olika områden, för att få ett hälsosammare arbetsliv.

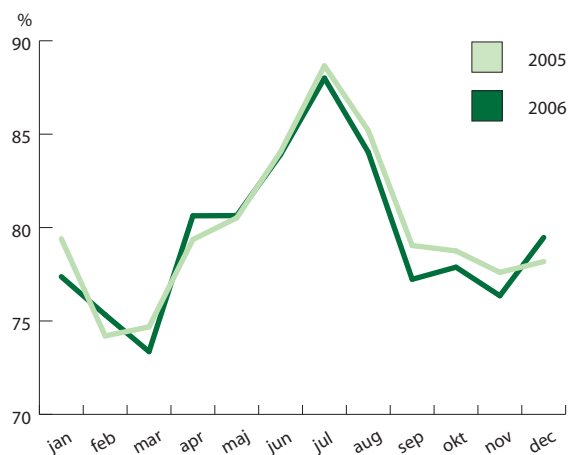
Kommunstyrelsen har antagit strategierna "Friskare arbetsplatser - minskad sjukfrånvaro i Malmö stad". Här framgår att förvaltningarnas arbete med att sänka sjukfrånvaron ska utgå från de tre övergripande strategierna:

- en väl fungerande arbetsorganisation
- en satsning på hälsofrämjande arbete
- ett aktivt rehabiliteringsarbete

Frisknärvaro

Det är viktigt att konstatera att en stor andel av Malmö stads medarbetare är friska. Under 2006 hade 38,3% ingen sjukfrånvaro. Drygt 75% av medarbetarna hade en sjukfrånvaro som maximalt omfattade 14 kalenderdagar.

Frisknärvaro 2005 och 2006, Malmö stad

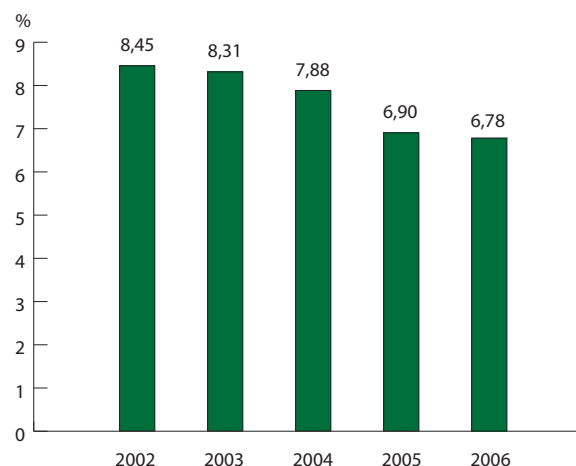


Diagrammet visar frisknärvaro, det vill säga procentuell andel av Malmö stads medarbetare som inte haft någon sjukskrivningsperiod under respektive månad 2005 och 2006. Frisknärvaron för de båda åren följer samma mönster, men var högre under fler månader under 2005.

Sjukfrånvaro

Problematiken med sjukfrånvaron har under senaste åren uppmärksammats på såväl nationell nivå som kommunnivå och på enskilda arbetsplatser, eftersom sjukfrånvaron ökade kraftigt i slutet av 90-talet.

Sjukfrånvaroutveckling 2002–2006, Malmö stad



Sjukfrånvaron har minskat med 19,8% under perioden 2002-2006. Minskningen mellan 2005 och 2006 motsvarade 1,7%. Förändringen är störst mellan 2004 och 2005, där minskningen motsvarade 12,4%.

Sjukfrånvarovolym i procent 2005 och 2006 samt procentuell förändring, respektive förvaltning

Förvaltning	% 2005	% 2006	% förändring
Stadskontoret	1,97	2,29	16,2
Serviceförvaltning	7,13	7,37	3,4
Fastighetskontoret	3,79	3,63	-4,2
Gatukontoret	2,48	3,05	23,0
VA-verket	3,85	3,53	-8,3
Miljöförvaltningen	3,28	2,49	-24,1
Stadsbyggnadskontoret	4,17	3,56	-14,6
Utbildningsförvaltningen	4,78	5,06	5,9
Kulturförvaltningen	4,42	4,37	-1,1
Fritidsförvaltningen	2,10	2,23	6,2
SDF Centrum	8,57	7,97	-7,0
SDFSödra Innerstaden	8,38	7,65	-8,7
SDF Västra Innerstaden	7,67	7,72	0,7
SDF Limhamn-Bunkeflo	6,02	6,20	3,0
SDF Hyllie	7,28	6,86	-5,8
SDF Fosie	7,04	6,75	-4,1
SDF Oxie	7,50	7,80	4,0
SDF Rosengård	7,51	7,34	-2,3
SDF Husie	7,59	7,99	5,3
SDF Kirseberg	8,17	7,69	-5,9
Malmö stad	6,90	6,78	-1,7

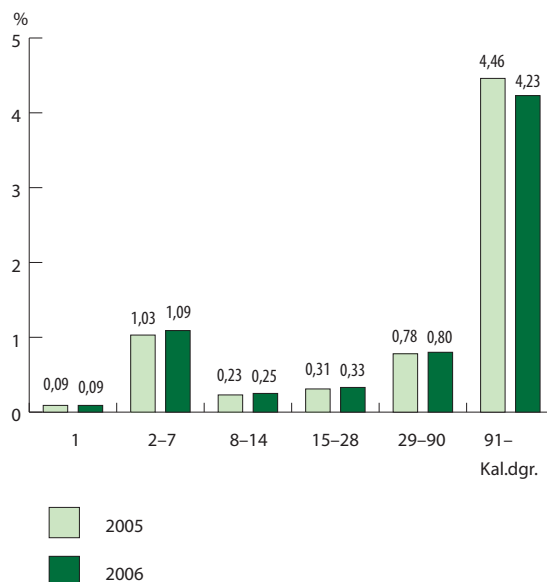
Sjukfrånvaron varierar mellan förvaltningarna. Den högsta sjukfrånvaron var inom stadsdelsförvaltningarna och Serviceförvaltningen. Sjukfrånvarovolymen för samtliga stadsdelsförvaltningar 2006 uppgick till 7,29%, vilket var en minskning motsvarande 3,19% i förhållande till 2005. Under 2006 ökade sjukfrånvaron för fyra av stadsdelsförvaltningarna och Serviceförvaltningen i förhållande till föregående år. Enstaka personers ändrade frånvaro kan påverka den procentuella förändringen mellan åren och ge stort utslag inom förvaltningar med ett mindre antal medarbetare.

Sjukfrånvarovolym i procent 2005 och 2006 samt procentuell förändring, tio största yrkesgrupperna

	% 2005	% 2006	% förändring
Vårdbiträde	12,42	12,32	-0,8
Undersköterska	10,05	9,74	-3,1
Barnskötare	9,06	8,39	-7,4
Förskollärare	7,45	7,25	-2,7
Vårdare	7,40	6,88	-7,0
Assistent	5,87	5,92	0,9
Socialsekreterare	5,62	5,89	4,8
Lärare 1-7	4,01	4,68	16,7
Lärare allmänna ämnen	4,39	4,66	6,2
Lärare 4-9	3,65	3,81	4,4

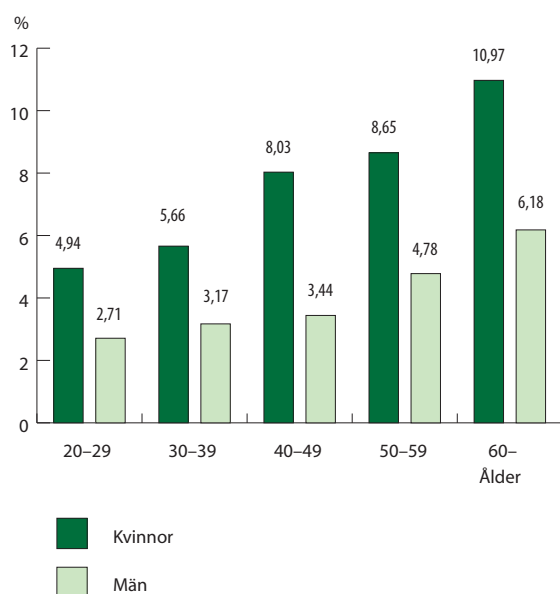
Inom stadsdelsorganisationen fanns yrkesgrupper med ett stort antal medarbetare som hade hög sjukfrånvaro. Sjukfrånvarovolymen 2006 minskade i förhållande till 2005 för hälften av de redovisade yrkesgrupperna.

Sjukfrånvarovolym 2005 och 2006, fördelning olika intervall



Den största andelen av sjukfrånvaron i Malmö stad var långtidssjukfrånvaron över 90 kalenderdagar och den utgjorde drygt 60% av den totala sjukfrånvaron 2006. Sjukfrånvaron över 90 kalenderdagar minskade 2006 i förhållande till föregående år, medan sjukfrånvaro mellan 2-90 kalenderdagar ökade.

Sjukfrånvarovolym olika åldersintervall, kvinnor och män



I likhet med riket i övrigt var sjukfrånvaron i Malmö stad högre för kvinnor än för män och ökar med ökad ålder. I samtliga grupper utom kvinnor och män i åldersgruppen 40-49 år minskade sjukfrånvaron vid en jämförelse mellan 2005 och 2006.

Tidsbegränsad sjukersättning

Tidsbegränsad sjukersättning (30-64 år) och aktivitetsersättning (19-29 år) är den ersättning som tidigare benämndes sjukbidrag. Antalet medarbetare med tidsbegränsad sjukersättning och aktivitetsersättning (25-100% av arbetstiden) har ökat med 3 medarbetare under 2006. Vid sjukersättning som inte är tidsbegränsad omregleras anställningen.

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning

Total sjukfrånvarotid i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid	8,5%
- varav tid med långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) i förhållande till total sjukfrånvaro	70%
Sjukfrånvarotid för kvinnor i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor	9,5%
Sjukfrånvaro för män i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för män	5,3%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen -29 år i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	4,1%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	7,9%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år - i förhållande till gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid	10,8%

Det är lagreglerat att årsredovisning ska innehålla obligatorisk sjukfrånvaroredovisning utifrån särskilt anvisat beräkningsunderlag (inklusive timanställda, tjänstlediga, aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning, rehabiliteringsersättning och förebyggande sjukpenning). Av denna anledning skiljer sig ovanstående siffror från tidigare redovisade uppgifter i avsnittet.

Sjuklönekostnader

Lag om särskild sjukförsäkringsavgift, som innebar att arbetsgivaren finansierade 15% av sjuklönekostnaderna från dag 15 för medarbetare som är heltidssjukskrivna, upphörde 2006-10-31. De totala sjuklönekostnaderna för 2006 inklusive den särskilda sjukförsäkringsavgiften (januari-oktober) uppgick till cirka 112,9 miljoner kronor.

Några exempel på insatser för att sänka sjukfrånvaron under 2006

Sjukfrånvaroproblematiken är mångfacetterad med en mängd olika orsaker som påverkar dess utveckling. Det finns därmed behov av olika insatser inom olika områden för att få ett hälsosammare arbetsliv. Komplexiteten kring sjukfrånvarons orsaker innebär att det inte finns enskilda insatser som lösning på hela problematiken. Det är arbetsplatsens och förvaltningens sammantagna insatser som har betydelse tillsammans med individens ansvar. Utifrån detta är det inte möjligt att peka på enskilda insatser på arbetsplatser som särskilt minskat sjukfrånvaron. Det är inte heller enbart faktorer på arbetsplatsen som påverkar sjukfrånvaron, eftersom en hel del ligger utanför arbetsgivarens påverkansmöjlighet exempelvis livssituation, allvarliga sjukdomstillstånd, attityd hos sjukskrivande läkare med mera.

Flera förvaltningar genomförde insatser för att öka medvetenheten om hälsa, kost och motion samt anordnade rökavvänjnings- och viktnedskningsgrupper.

Ett antal förvaltningar har anställt hälsopromotor/friskvårdskonsulent och inom vissa verksamheter erbjuds friskvård på arbetstid.

SDF Centrum, Södra Innerstaden, Limhamn-Bunkeflo, Hyllie och Oxie samt Miljöförvaltningen arbetade under året förebyggande genom att bland annat genomföra hälsoprofilsbedömningar, som kopplats till individuella hälsoplaner för medarbetare.

Inom SDF Centrum, Södra Innerstaden, Västra Innerstaden, Limhamn-Bunkeflo, Hyllie, Fosie genomfördes särskilda insatser för medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro.

SDF Rosengård har tillsammans med Försäkringskassan påbörjat projektet Fortuna, som medfinansieras av Svenska EFS-rådet. Målgrupp i projektet är långtidssjukskrivna. Syftet är att utveckla hållbara metoder och program för återgång till arbetslivet med ett helhetsperspektiv på individens livssituation.

SDF Limhamn-Bunkeflo startade ett nätverk för långtidssjukskrivna. Deltagarna träffas en gång per månad och mötena har ett hälsoinriktat tema. Förvaltningen

fortsatte även med projektet "Plus Alla", som bland annat möjliggör tre timmars friskvård på arbetstid för samtliga medarbetare inom hemtjänsten. Projektet "Hälsosamt medarbetarskap" som syftar till att upptäcka tidiga signaler på ohälsa och snabbt sätta in adekvata åtgärder fortsatte under året. SDF Centrum påbörjade ett liknande arbete under 2006.

SDF Fosie fortsatte arbetet inom Vårsångens friskvårdscentrum, som riktar sig till alla medarbetare, såväl sjukskrivna som till övriga medarbetare, i förebyggande syfte. Förvaltningen erbjöd friskprofiler och rökavvänjningsgrupper för rökare.

SDF Västra Innerstaden bjöd in samtliga medarbetare till föreläsning, som handlade om vad chefer och medarbetare tillsammans kan göra för att skapa mer arbetsglädje och hälsa på arbetsplatsen samt metoder för att se möjligheter istället för problem.

Serviceförvaltningens arbete fokuserade på att utveckla friskfaktorer. Förvaltningens hälsoinspiratörer har varit delaktiga i förvaltningens friskvårdsarbete.

SDF Hyllie, VA-verket, Miljöförvaltningen, Gatukontoret och Stadsbyggnadskontoret har tillgång till externt personalstödsprogram, som innebär att medarbetare kan få stöd och rådgivning vid arbetsrelaterade och privata problem.

Utbildningsförvaltningen genomförde ett utvecklingsprogram för medarbetare som upplever risk att inte orka med sitt arbete. Utvecklingsprogrammets struktur utgår från den pedagogiska utvecklingsmodellen SjälvStyrt Lärande (SSL).

Serviceförvaltningen och SDF Husie påbörjade ett samarbete med AFA-försäkring i slutet av året, för att med hjälp av metodstöd utveckla det hälsofrämjande arbetet.

Miljöförvaltningen är hälsodiplomerad sedan 2004 och blev nominerad som en av åtta i Korpens riksfattande tävling "Årets friskaste företag 2006".

6. ARBETSMILJÖ

Delaktighet och samverkan

"Genom samverkansavtalet vill vi skapa förutsättningar för väl fungerande verksamheter där de anställda känner motivation för sitt arbete. Inflytandet över det egna arbetet är en förutsättning för delaktighet och engagemang på arbetsplatsen. Genom engagerade anställda som tar ansvar för sitt arbete får Malmöborna bättre service."

Ur förordet till Samverkan Malmö stad

Sedan 1997 har Malmö stad ett Samverkansavtal, som reglerar medarbetarnas formella delaktighet samt inflytande över verksamheten och arbetet. Grundtankarna i avtalet kan sammanfattas i fyra punkter:

- så många frågor som möjligt ska hanteras av dem som är direkt berörda
- integrering av verksamhet, medbestämmande och arbetsmiljö
- dialog som metod för beslutsfattande
- mötesplatser

Samverkan är viktigt och följs därför upp och utvärderas på olika nivåer i organisationen. Samverkansarbetet genomförs på följande nivåer; arbetsplatsträffar, samverkansgrupper på verksamhets- och förvaltningsnivå, kommuncentral samverkansgrupp.

Partssammansatt grupp

I Malmö stads samverkanssystem finns en central partssammansatt grupp (PSG). Den har till uppgift att följa upp samverkansavtalet, ge råd och stöd vid tillämpningen samt planera information och utbildning kring avtalet. Gruppen informerade under året bland annat om FAS 05 (se följande stycke) och arrangerade en partsgemensam konferens om "Utveckla samverkan" och FAS 05.

Under året kartlade PSG förvaltningarnas genomförda och planerade arbetsmiljö- och samverkansutbildningar. Kartläggningen visade att flertalet av förvaltningarna hade genomfört utbildning och att fler planerade att göra det under 2007. Det är en förbättring jämfört med tidigare år.

Kartläggningen visade också att den enhetliga kursplanen för arbetsmiljöutbildning, som PSG tidigare arbetat fram, har följts i allt större utsträckning.

FAS 05

Sedan 2005-04-01 finns en central överenskommelse, FAS 05, om "Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan". Den är kortare än Samverkan Malmö stad, men överensstämmer innehållsmässigt till stor del. Namnet på överenskommelsen markerar att det inte är ett nytt avtal, utan en förnyelse där hälsa och arbetsmiljö fått en tydligare position i samverkansarbetet. Nytt är däremot att den arbetsrättsliga grunden, medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML), nu har utökats med LFF (lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen). Partsammansatta gruppen påbörjade en diskussion om att omarbete avtalet Samverkan Malmö stad, för att i större utsträckning anpassa det till FAS 05.

Några exempel på insatser kring arbetsmiljö under 2006

Flertalet av förvaltningarna genomförde arbetsmiljöutbildningar för ledare och skyddsombud, utbildning för partsgemensam samverkan samt rehabilitering.

SDF Centrum genomförde under hösten dialogträffar med deltagare i verksamhetsråden och skyddskommittéerna samt representanter från personalavdelningen, i syfte att klargöra handläggningen av arbetsmiljöfrågor

Inom SDF Kirseberg genomfördes utbildning kring "Utveckla samverkan" för personal inom förskola, skola och IOF. Utbildning i medarbetarskap genomfördes för 60 medarbetare inom LSS.

SDF Västra Innerstaden genomförde dialogmöten med alla arbetsledarna, för att öka kvalitén i den årliga handlingsplanen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Miljöförvaltningen tog fram en ny struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtliga chefer och skyddsombud utbildades i de nya rutinerna.

Utbildningsförvaltningen gjorde en handbok för det systematiska arbetsmiljöarbetet, som innehåller aktuella rutiner och policies.

Ledarskaps- och medarbetarskapsundersökning

Genom åren har många förvaltningar genomfört egna undersökningar kring medarbetarskap och ledarskap. 2005 beslutades att göra en kommungemensam undersökning och under våren 2006 genomfördes en Ledarskaps- och medarbetarskapsundersökning i samarbete med Synovate Temo.

Undersökningens syfte var att få kännedom om hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation, arbetsplats samt Malmö stad som arbetsgivare. Undersökningen skulle visa på respektive förvaltnings, verksamhets och arbetsplats starka och svaga sidor samt innefatta metod för förbättrings- och uppföljningsåtgärder. Undersökningen skulle också ge chefer och arbetsledare underlag för att utveckla sitt ledarskap.

En partsammansatt arbetsgrupp arbetade tillsammans med Synovate Temo fram ett 70-tal enkätfrågor inom områdena:

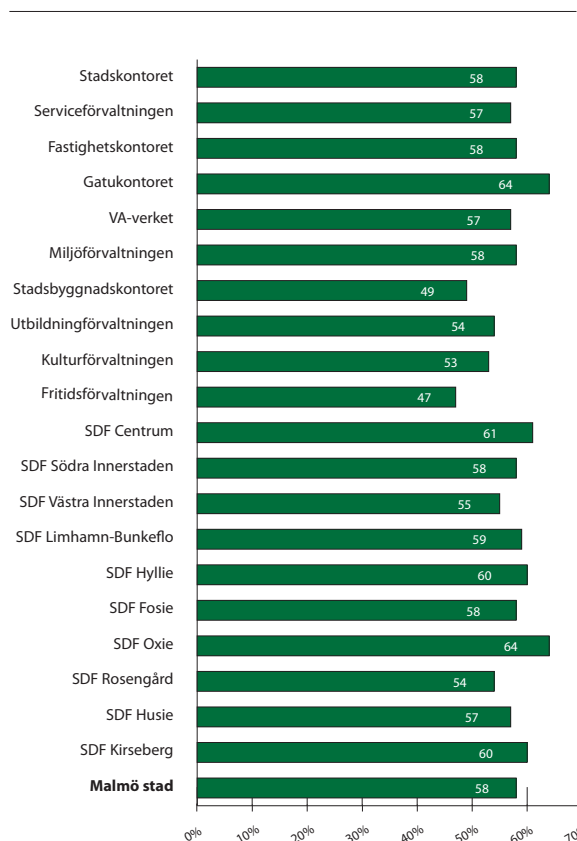
- arbetsorganisation
- ledarskap
- medarbetarskap
- delaktighet
- organisationsklimat
- jämställdhet och mångfald
- stress och mobbing
- relation till Malmöbor

Synovate Temo ansvarade för distribution av enkäten och för bearbetning av det statistiska materialet. Vid svarstidens utgång var andelen som svarat 56% för Malmö stad totalt. Spridningen mellan förvaltningarna var mellan 49% och 78%.

Medarbetarindex

Ett viktigt mått som Synovate Temo har tagit fram är ett så kallat medarbetarindex som ger ett genomsnitt av andelen nöjda medarbetare, det vill säga de som svarat fyra eller fem på en femgradig skala.

Medarbetarindex för respektive förvaltning



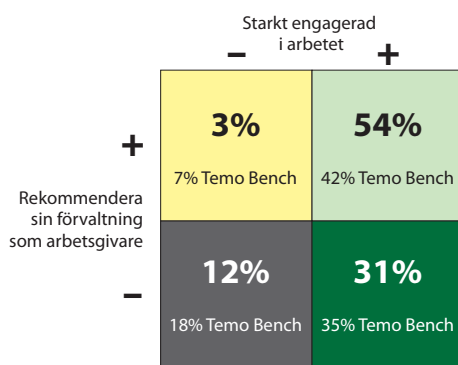
Medarbetarindexet för Malmö stad totalt låg enligt undersökningen på 58 att jämföras med Temo Bench (ett genomsnittligt värde från Synovate Temo för offentliga organisationer i motsvarande storlek) som 2006 var 59.

Merparten av kommunens förvaltningar låg kring det genomsnittliga värdet. Medarbetarindex har också tagits fram för tre verksamhetsområden, individ- och familjeomsorg, vård och omsorg samt pedagogisk verksamhet. Samtliga tre verksamhetsområden hade ett medarbetarindex som sammanföll med Malmö stads genomsnitt.

Attraktionsindex

Attraktionsindex för Malmö stad visade att 85% av medarbetarna var starkt engagerade i sitt arbete. Drygt hälften (54%) var både starkt engagerade i arbetet och kunde rekommendera förvaltningen som arbetsgivare. Här låg Malmö stad 12 procentenheter över Temo Bench. Samtidigt var drygt en tredjedel (31%) starkt engagerade, men kunde inte rekommendera sin förvaltning som arbetsgivare. 12% hade lågt engagemang i arbetet och kunde heller inte rekommendera vänner och bekanta att arbeta inom sin förvaltning. En mindre andel (3%) kunde rekommendera förvaltningen som arbetsgivare trots ett lågt engagemang i arbetet.

Attraktionsindex Malmö stad



Undersökningens resultat för hela Malmö stad finns tillgängligt på intranätet Komin under Administration /Personal.

Malmö stads starka sidor och utvecklingsområden kan mycket kortfattat sammanfattas enligt följande:

Styrkor

- det genomförs regelbundna arbetsträffar
- medarbetarna bidrar till god stämning
- det finns en tydlighet i organisationen avseende ansvar och befogenheter
- medarbetaren har tillgång till den information som krävs för att uträtta sitt arbete
- det finns ett stort engagemang hos medarbetarna
- chefer och medarbetare har kunskap och kompetens för att leva upp till malmöbornas krav och önskemål

Utvecklingsområden

- förbättra kvaliteten i medarbetarsamtalen
- förmågan att ge konstruktiv kritik
- möjligheter att utvecklas i arbetet
- våga kritisera och ha avvikande åsikter
- öka samverkan mellan olika arbetsplatser för att göra det bästa för malmöborna
- ökat ansvar för helheten
- bättre följa upp satta mål
- ta lärdom av andra verksamheter som är framgångsrika

Förvaltningarna fick i uppdrag att följa upp resultatet från undersökningen och genomföra åtgärder inom områden där resultaten var mindre bra.

7. PERSONALFÖRSÖRJNING

”Det är lika viktigt att ta hand om våra nyanställda som att hantera övertalighet på ett kompetent och professionellt sätt.”

Utdrag ur Personalpolicyn P2006

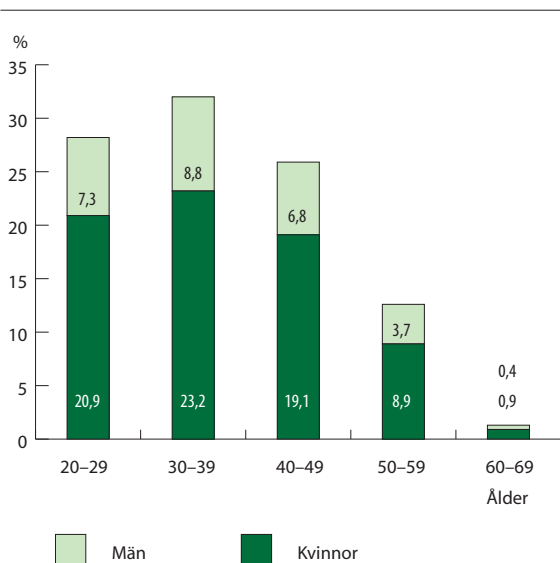
Rekryteringsläget

Malmö stad genomförde under 2006 ett omfattande rekryteringsarbete. Tillgången på sökande var god, även om enstaka yrkesgrupper var svårrekryterade. Det gällde till exempel förskollärare, lärare i praktiska/estetiska ämnen, specialiserade sjuksköterskor och civilingenjörer.

Under året fanns cirka tio övertaliga medarbetare kontinuerligt aktuella för ny placering inom kommunen. Totalt fick cirka 30 medarbetare nya placeringar under året.

En särskild utmaning var rekryteringen av statens satsning på subventionerade anställningar i offentlig verksamhet, de så kallade Plusjobben. I samråd med de fackliga organisationerna och Arbetsförmedlingen tecknades ett avtal som innebar 500 platser inom stadens verksamheter. Successivt förbättrades arbetet med att hitta lämpliga arbetsökande till de förhandlade platserna. När den nya regeringen avslutade åtgärden i oktober 2006, hade 542 personer fått anställning i Malmö stad.

Nyrekrutering av tillsvidareanställda, procentuell fördelning i olika åldersintervall fördelat på kvinnor och män.



Nyrekruteringen av tillsvidareanställda var högst i åldersgruppen 30-39 och motsvarade 32% av det totala antalet.

Andelen män som rekryterades totalt till tillsvidareanställningar var 27,1%, vilket var högre än andelen män inom gruppen tillsvidareanställda totalt (22,6%).

Inom **vård och omsorg** fortsatte Malmö stad under 2006 den kommungemensamma kompetensförsörjningen inom vård och omsorg med fokus på utbildning, marknadsföring och ledarskap. För sjätte året i rad genomfördes vård- och omsorgsdagar, för att skapa möten, mångfald och möjligheter för cirka 1 000 medarbetare.

Tidningen "Händer i vården" bytte namn till "Spaning" och utkommer från och med 2006 med fyra nummer per år. Syftet med tidningen är att informera om aktuella arbetsgivarfrågor, personalutveckling och utbildningsaktiviteter inom Kompetensstegen för äldreomsorgen, för att marknadsföra vård och omsorg externt och internt.

För verksamheterna **förskola och fritidshem** avslutades ett drygt tvåårigt projekt kring personalförsörjning vid årsskiftet 2005/2006. Projektet ledde till att kommunstyrelsen antog strategier för personalförsörjning inom förskolan. Stadsdelsförvaltningarna fick ansvar för att genomföra strategierna som innebär att:

- komplettera med fler yrkesgrupper/kompetenser
- marknadsföra verksamheten
- fortsätta arbetet med harmonisering av villkoren inom lärarkollektivet
- skapa en gemensam ledarutveckling inom förskolan och grundskolan

Inom **individ- och familjeomsorg** startades projektet PUMA (praktikutbildad i Malmö) i syfte att utveckla mottagandet och kontakten med socionomstudenter. Projektet är ett samarbete mellan Malmö stad, Malmö Högskola och Socialhögskolan i Lund. Målet med projektet är att utveckla en modell för mottagandet inom hela Malmö stad. Modellen ska implementeras och vara i gång innan projektet avslutas i september 2008.

Marknadsföring

Under 2006 genomfördes olika insatser för att marknadsföra Malmö stad som attraktiv arbetsgivare.

Målgrupp för marknadsförings- och informationsinsatserna var studerande på grundskolor, gymnasier, högskolor och Komvux samt arbetslösa med olika kulturell bakgrund.

Marknadsföring och information har skett i samband med:

- yrkes- och utbildningsmässor
- gymnasimässan
- SACO-mässan
- arbetsmarknadsdagar på Malmö Högskola (till exempel lärarutbildningen, IMER, Hälsa och Samhälle)
- arbetsmarknadsdagar inom Lunds universitet (till exempel socionomutbildningen, LTH och Samhällsvetenskapens dag).

Malmö stads olika verksamheter och yrken marknadsfördes genom olika broschyrer och skrifter. Ett exempel är Framtidshäftet, som alla elever i grundskolor och gymnasier får.

Under året fortsatte Malmö stad att utveckla informationsverksamheten på hemsidan malmo.se. Under rubriken "Jobba hos oss" finns olika projekt och utvecklingsinsatser, viktiga avtal och styrdokument, lediga tjänster, ledar- och medarbetarskap med mera som beskriver Malmö stad som attraktiv arbetsgivare.

Bemanningsföretag

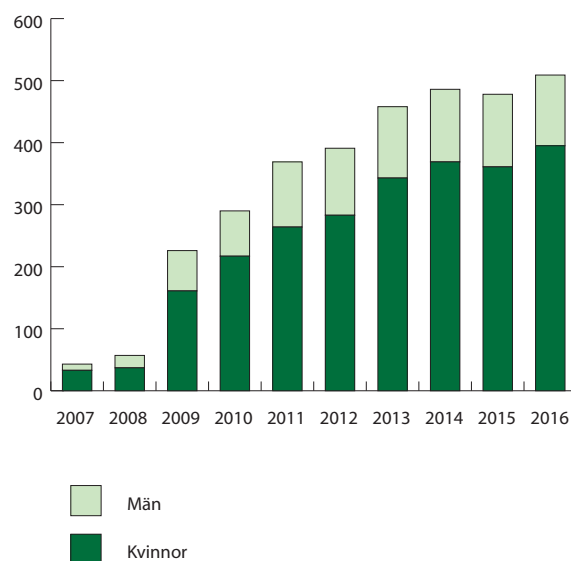
Den interna resursenheten "BUMS", Bemannings Uttyrning Malmö Sjuksköterskor, tillhandahåller sjuksköterskor på korta vikariat och tillhör organisatoriskt SDF Södra Innerstaden. Under året utvärderades resursenheten och verksamheten permanentades från och med den 1 oktober 2006.

Användandet av bemanningsföretag ökade under 2006. Ökningen berodde på svårigheter att akut- och semesterrekrytera sjuksköterskor.

Pensionsavgångar

Under 2006 avgick 324 medarbetare med ålderspension, vilket innebar cirka 1,6% av de tillsvidareanställda medarbetarna.

Kommande pensionsavgångar, 2007–2016



Under den kommande tioårsperioden kommer cirka 3 300 tillsvidareanställda medarbetare, knappt 20%, att avgå med ålderspension, beräknat på 67 år. 2 463 kvinnor och 844 män. Det årliga antalet pensionsavgångar är svårbedömt, beroende på att den enskilde medarbetaren bestämmer när avgång med ålderspension mellan 61–67 år skall ske.

För några förvaltningar medför en hög koncentration av pensionsavgångar under en kort period, att särskilda insatser måste planeras för att säkerställa fortsatt hög kompetensnivå. Bland annat har Stadsbyggnadskontoret upprättat en särskild generationsväxlingsplan, för att tidigarelägga rekrytering och därmed möjliggöra en längre tids bredvidgång. Centrala medel är avsatta, för att delfinansiera och därmed underlätta nödvändig kompetensöverföring.

Vid 29 tillfällen under 2006 genomförde Arbetsgivarpolitiska avdelningen särskilt riktade informationsinsatser till cirka 1 000 medarbetare över 60 år. Avsikten med dessa var att informera om olika pensionslösningar/alternativ.

Personalomsättning 2006

Personalomsättning, respektive förvaltning

Förvaltning	Personalomsättning %
Stadskontoret	6,9
Serviceförvaltningen	8,0
Fastighetskontoret	14,6
Gatukontoret	6,3
VA-verket	7,9
Miljöförvaltningen	13,4
Stadsbyggnadskontoret	7,6
Utbildningsförvaltningen	7,9
Kulturförvaltningen	6,6
Fritidsförvaltningen	6,7
SDF Centrum	7,9
SDF Södra Innerstaden	7,6
SDF Västra Innerstaden	7,3
SDF Limhamn-Bunkeflo	7,9
SDF Hyllie	8,5
SDF Fosie	7,5
SDF Oxie	8,3
SDF Rosengård	7,7
SDF Husie	8,0
SDF Kirseberg	7,0
Malmö stad	6,3

Personalomsättningen på kommunnivå var under året 6,3%, vilket var en minskning jämfört med 2005 (7,8%). Det var variation mellan förvaltningarnas personalomsättning. Den högsta personalomsättningen hade Fastighetskontoret (14,6%) och den lägsta hade Gatukontoret (6,3%).

Ledigförklarade befattningar

Under 2006 utannonserades 1 758 befattningar. Antalet utannonserade befattningar har åter ökat något, efter att under de tre senaste åren sjunkit.

Den kommungemensamma rekryteringsajten på Malmö stads hemsida, "Lediga tjänster", drivs i samarbete med "Offentliga jobb". Läs mer under avsnittet IT-stöd i personalarbete. Antalet ansökningar som under året kom in via "Lediga tjänster" var 53 849, vilket i genomsnitt motsvarade cirka 30 sökande per annons.

Omstrukturering

Demografiska förändringar, såsom minskat elevunderlag samt verksamhetsförändringar föranledda av vårdtagares möjlighet till kvarboende i hemmet, påverkade medarbetarnas anställningsförhållande. Övertalighet hanterades i första hand inom respektive förvaltning och i andra hand genom väl fungerande samarbete mellan förvaltningarna med kommuncentralt stöd. För att undvika uppsägning av tillsvidareanställda medarbetare avslutades bland annat några visstidsanställningar. I vissa fall erbjöds äldre medarbetare särskild ålderspension, för att möjliggöra en ökad anställningstrygghet för yngre medarbetare.

Utbildningsförvaltningen beviljades 858 000 kronor för delfinansiering av övertalighetsproblematik uppkommen på grund av förändringar i elevunderlag.

SDF Rosengård beviljades 1,8 miljoner kronor för kostnader avseende övertalig personal.

Samtliga stadsdelsförvaltningar och Utbildningsförvaltningen tilldelades 3 miljoner kronor för särskilda insatser till äldre lärare, för att möjliggöra en övergång från central till lokal finansiering.

Ett centralt anslag för omstrukturering- och trygghetsfrågor på 17,8 miljoner kronor delfinansierade under året dessa lösningar.

8. PERSONALUTVECKLING

Kompetensutveckling

"Kompetensutveckling ska ses som en investering i utveckling, kvalitet och service"

Ur Personalpolicyn P2006

Kompetensutveckling är en strategiskt viktig del av personalpolitiken och Malmö stad ser kompetensutveckling som en investering.

Kompetensutveckling omfattar betydligt mycket mer än utbildnings- och kursverksamhet. Det kan exempelvis vara mentorskap, arbetsbyte, studiebesök, litteraturstudier, utökat ansvar, deltagande i nätverk samt medverkan i projekt- och förändringsarbete. Dessa former av kompetensutveckling är svåra att kvantifiera och någon gemensam statistik över aktiviteterna finns därför inte. Exempel på insatser kring kompetensutveckling finns även under andra avsnitt, till exempel Ledarskap.

Några exempel på insatser kring kompetensutveckling 2006

Flera förvaltningar tog fram ett förvaltningsgemensamt underlag för medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner.

Under året erbjöds personalen inom äldreomsorgen från alla stadsdelsförvaltningar fortbildning inom Kompetensstegens ram. Fortbildningsinsatserna samordnades och inriktades främst på Äldreplanens fyra prioriterade målområden: vård i livets slutskede, rehabilitering, demensvård och hälsofrämjande insatser.

SDF Oxie gav i samband med samverkans- och arbetsmiljöutbildningen under hösten 2006 samtliga arbetsledare i uppdrag att föra en dialog med medarbetarna kring följande frågor: Vad är ett medarbetarsamtal? Vad ska vi ha det till? Hur ska det genomföras? Vad ska det innehålla? I Ledarforum har det varit erfarenhetsutbyte mellan cheferna och bland annat har kopplingen mellan medarbetarsamtal och lönesamtal tagits upp.

SDF Oxie genomförde under året en gemensam utbildning i Motiverande Intervjuer (MI), som syftade till att förbättra samverkan avseende arbetet med barn och ungdomar samt skapa en gemensam metodgrund. Samverkansutbildningen genomfördes gemensamt med skola, fritid, polis samt individ och familjeomsorg.

SDF Fosie införde en mall i alla verksamheter som "mäter temperaturen" på arbetsplatsträffarna.

Inom SDF Kirsebergs individ- och familjeomsorg fick missbrukshandläggarna särskild utbildning och inom övrigt bistånd fick medarbetarna utbildning i kognitiv beteendeterapi.

SDF Kirsebergs förskolor hade nätverk för fortbildning, genusinriktat arbetssätt och informationsutbyte.

SDF Västra Innerstaden påbörjade ett EU-finansierat personalutvecklingsprojekt inom vård och omsorg, "VISA VÄGEN". Projektet innebär ett långsiktigt förändringsarbete, som bygger på medarbetarnas kompetens, delaktighet och engagemang.

Även SDF Södra Innerstaden drog igång EU-finansierade delprojekt för förvaltningens personal och inom flertalet av verksamheterna, exempelvis deltagandet i Växtkraft Mål-3 från Europeiska Socialfonden. Drygt 200 medarbetare fick cirka 1,8 miljoner kronor att fördela för kompetensutvecklingsinsatser för såväl enhetsspecifika utbildningar som mer generella satsningar, till exempel ledarskapsutveckling, stresshantering, mångfaldsarbete och e-learning.

SDF Södra Innerstaden och Stadskontoret (Arbetsgivarpolitiska avdelningen och IT-avdelningen) startade upp ett projekt för e-lärande. Projektet har tagit fram koncept för e-lärande inom området introduktionsutbildning för nyanställda.

Miljöförvaltningen började under året att arbeta med en flerårig kompetensstrategisk plan för hela förvaltningen. Syftet är att identifiera vissa nyckelområden för kompetensutvecklingsåtgärder, däribland mediahantering, myndighetskunskap, engelska med mera.

Serviceförvaltningen har genom den så kallade Serviceakademien 2006 genomfört två lärandeforum under året. Lärandeforum är en modell för dialog och lärande utifrån aktuella och kundrelaterade händelser inom Serviceförvaltningen. Syftet är att lära av både

goda och mindre goda exempel för att skapa förståelse och egen insikt, vilket ska leda till bestående förändringar i arbetssättet.

Serviceförvaltningen genomförde en serviceutbildning under tre dagar. Avsikten var dels att pröva Institutionen för Service management vid Lunds universitet som utbildningsledare, dels att få synpunkter från deltagarna om hur utbildningen bör utformas, så att den leder till en gemensam syn på service och därmed stödjer visionen.

Skolrestauranger inom Serviceförvaltningen anordnade en utbildning i föreställningsform. Två skådespelare fick uppdraget att levandegöra verkliga händelser och problem som förekommer i ett skolkök. Temat var "Att hantera svåra situationer" och föreställningen berörde det svåra samtalet, personalkonflikter, mobbing med mera.

Medarbetarsamtal

I Malmö stads samverkansavtal och personalpolicyn P2006 står att alla chefer ska ha medarbetarsamtal med sina medarbetare minst en gång per år. Under dessa samtal ska bland annat kompetens och behovet av kompetensutveckling diskuteras och individuella utvecklingsplaner ska upprättas.

Av den genomförda Ledarskaps- och medarbetarskapsundersökningen (läs mer under avsnittet om Arbetsmiljö) framgick att medarbetarsamtal är ett område som måste utvecklas. Även om åtta av tio uppgav att de hade haft medarbetarsamtal med sin närmsta chef de senaste 12 månaderna, så var endast varannan medarbetare nöjd med samtalet.

Undersökningen visade vidare att endast tre av tio instämde i att individuella utvecklingsplaner tagits fram. Flertalet förvaltningar genomförde därför under 2006 utbildningar i både medarbetar- och lönesamtal. På vissa förvaltningar är dock brist på utbildning inte problemet utan det är brist på tid. Detta hänger i sin tur samman med att många arbetsledare fortfarande har för många medarbetare. Sådan är situationen framför allt inom vård och omsorg och skola/förskola där det finns arbetsledare som har 40–60 medarbetare.

Ny personalpolicy

Under 2006 påbörjades en översyn av Malmö stads personalpolicy P2006. En arbetsgrupp med personalchefer och representanter från Arbetsgivarpolitiska avdelningen påbörjade processen med att revidera och ge förslag till en ny personalpolicy. Under hösten genomfördes sex dialogmöten med cirka 350 deltagare (medarbetare, fackliga företrädare och chefer). Vid mötena prövades olika "vardagsdilemmor" mot grundvärderingar och förhållningssätt i den kommande personalpolicyn. Arbetet fortsätter 2007 med att ett förslag diskuteras i samverkanssystemet innan kommunfullmäktige beslutar om ny personalpolicy.

Kompetensstegen för äldreomsorgen

Under 2006 startade Stadskontoret tillsammans med stadsdelsförvaltningarna en mängd utbildningsaktiviteter inom Kompetensstegen, en treårig nationell satsning på äldreomsorgen. Malmö stad har tilldelats 32,1 miljoner kronor för att under 2006–2008 ge ökad kvalitet för äldre genom kompetensutveckling av omvårdnadspersonal. Under året deltog cirka 1 300 medarbetare i olika utbildningsaktiviteter kring demensvård, rehabilitering, palliativ vård, hälsofrämjande insatser samt professionellt medarbetarskap och ledarskap.

Inom ramen för kommungemensam kompetensförsörjning inom vård och omsorg har ett flertal aktiviteter genomförts: mötesplatser, utbildningsdagar, gymnasieutbildning och uppdragsutbildning på Malmö högskola för drygt 100 deltagare utöver de årliga vård- och omsorgsdagarna för 1 000 medarbetare. Dessutom deltog Malmö stad med cirka 100 medarbetare på årets Äldreomsorgsdagar i Stockholm.

Skolutveckling

Välfärd för alla har satt fokus på behovet av ökad måluppfyllelse i skolan. Verksamheten behöver utvecklas för att möta de särskilda förutsättningar som finns i Malmö. För att stödja detta arbete tog en arbetsgrupp fram ett kommungemensamt arbetsgivar dokument. Dokumentet innehåller strategiska ställningstaganden som berör alla medarbetare i skolan och verksamheterna inom samtliga skolformer. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade 2006-05-08 att godkänna dokumentet "Arbetsgivarens inriktning för fortsatt skolutveckling inom Malmö stad".

9. IT-STÖD I PERSONALARBETE

Malmö stad ska ha väl fungerande IT-stöd som förenklar och underlättar det dagliga personal- och lönearbetet. IT-stöden ska förses med ny funktionalitet i takt med att verksamheternas krav förändras.

Prima Personalsystem

Malmö stad använder personal- och lönesystemet Prima. Prima är ett interaktivt system, vilket innebär att användaren läser och uppdaterar händelser direkt i systemet. Under 2006 utbetalades löner, ersättningar och arbetsgivaravgifter för cirka 6,5 miljarder kronor via systemet. I början av 2006 skickades cirka 33 000 kontrolluppgifter ut för 2005.

Genom att bemanning och schema finns i systemet kan arbetstagare registrera sin arbetstid via flex- och timbanksmodulen som tillhör Prima. Många andra delar såsom kostnadsfördelning av löner, utplock av förhandlingsunderlag, framräkning av pensionsunderlag samt möjlighet att ta fram statistik och olika intyg finns i systemet.

Självservice

Det pågår ett projekt kring självservicemodul som ska rationalisera ansöknings- och rapporteringsprocessen gällande olika ledigheter. Som ett första steg kunde medarbetarna under 2006 se egna uppgifter i personalsystemet, exempelvis semester, kompensationsledighet, frånvaro, lönespecifikation samt uppdatera adress och telefonuppgifter med mera. Informationsinsatser genomfördes för förvaltningarnas kontaktpersoner under våren 2006. I december hade 5 600 personer behörighet till självservice och det gjordes cirka 130 000 sökningar under månaden.

Schemaläggning

Att själv planera sin tid minskar stressen och ökar medarbetarens inflytande på arbetsplatsen. Genom schema- och bemanningsplaneringssystemen TimeCare och Timetool kan medarbetarna önska sina arbetstider utifrån verksamhetens behov. När schemat godkänts förs det över till Prima.

Rehabilitering

Arbetet med att utveckla och förbättra rehabiliteringsarbetet pågår. Ett rehabiliteringssystem kan bidra till en förbättring och effektivisering av rehabiliteringsarbetet. Sedan hösten 2006 testar Serviceförvaltningen rehabiliteringssystemet Adato. Från Prima-systemet överförs dagligen nödvändiga uppgifter till Adato.

Vikariehantering

Vikarietillsättning är både tidsödande, kostsamt och ibland måste tillsättning ske snabbt så att verksamheten inte störs. För att underlätta detta arbete använder SDF Kirseberg, Limhamn-Bunkeflo, Västra Innerstaden och Oxie systemet Vikariebanken och SDF Hyllie systemet Bemanna.com som ett hjälpmedel vid tillsättandet av vikarie.

Förstudie PA-system

För att kunna ta ställning till hur Malmö stad ska gå vidare med IT-stöd i personalarbetet startade ett projekt under hösten 2006 för att genomföra en behovsanalys. Behovsanalysen ska utgå från verksamhetens krav och behov av IT-stöd i personalarbetet:

- Kartlägga ett antal personalprocesser utifrån nuläget och därefter fastställa ett tänkt arbetssätt för respektive process (bör läge).
- Kartlägga vilka processer i personalarbetet som lämpar sig för IT-stöd för att stödja personalarbetet i verksamheterna.
- Genomföra en omvärldsanalys. Hur arbetar andra större kommuner? Undersöka marknaden och se vilka system/leverantörer som kan hantera Malmö stads krav på IT-stöd i personalarbetet.

Lediga tjänster

Den kommungemensamma rekryteringssajten på Malmö stads hemsida, "Lediga tjänster", drivs i samarbete med Offentliga jobb.

Under 2006 fortsatte arbetet med att styra sökande att söka utannonserade befattningar direkt i "Lediga tjänster". Där finns ansökningsblankett och ett rekryteringsverktyg, som medger bedömning och urval till intervjuer direkt från skärmen samt dokumentation av rekryteringshändelser och kommunikation med de sökande. Därigenom minskas administrationen av ansökningshandlingar och meritsammanställningar. Rekryteringsverktyget ger också möjlighet att hantera

avidentifierade ansökningar. Antalet ansökningar som under året lämnades direkt i rekryteringsverktyget var 53 849.

Under 2006 genomfördes utbildningsinsatser för cirka 70 användare/annonsregistrerare och samtliga förvaltningar anslöts till den nya versionen.

E-lärande

I ett samarbetsprojekt under 2006 utarbetade Stadskontoret och SDF Södra Innerstaden en e-lärandebaserad introduktionsutbildning. Tyngdpunkten i utbildningen ligger på området offentlighet och sekretess. Introduktionsutbildningen är ett komplement till övriga introduktionsinsatser och visar på e-lärandets möjligheter.

Stadskontoret och SDF Södra Innerstaden kommer att prova introduktionsutbildningen i samband med rekryteringar under 2007. Vid en positiv utvärdering kan introduktionsutbildningen introduceras och användas i övriga förvaltningar. Projektet gav värdefulla erfarenheter inför framtida överväganden om e-lärande och kompetensutveckling inom Malmö stad.

BESKRIVNING OCH DEFINITIONER AV OLIKA BEGREPP

Aktivitetsersättning

Försäkringskassans beslut om ersättning till personer 19–29 år med nedsatt arbetsförmåga (25, 50, 75 och 100%). Nedsättningen kan vara varaktig eller under begränsad tid (minst ett år). Ersättningen är alltid tidsbegränsad och beviljas för högst tre år i taget.

Frisknärvaro

Procentuell andel medarbetare som inte haft någon sjukskrivningsperiod under respektive månad.

Hälsoprofilsbedömning

Bedömning av levnadsvanor utifrån frågeformulär kompletterat med konditionstest och hälsoundersökning samt medvetandegörande om livsstilsförändring.

Komprimerad heltid

Samtliga månadsanställdas tjänstgöringsgrad omräknat till heltidsbefattningar.

LSS

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade.

Utfall i löneöversyn

Procentuell löneökning för identiska individer med oförändrade befattningar, som fått löneökning vid löneöversynstillfället.

Medellöneökning

Ökning av medellönen för månadsanställda inom en kategori (t.ex. kön eller yrke) mellan 2005-12-31 och 2006-12-31.

Månadsanställd

Tillsvidare- och visstidsanställda (vikarier, projektanställda) med månadslön.

Nyrekrytering av tillsvidareanställda

Medarbetare som är nya på förvaltning eller haft vikariat/projekt inom Malmö stad innan tillsvidareanställningen.

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning

Särskild anvisning i årsredovisningslagen om att sjukfrånvaro skall redovisas utifrån särskilt beräkningsunderlag i årsredovisning.

Offentliga jobb

Rekryteringsverktyg för offentliga sektorn.

Personalomsättning på förvaltningsnivå

Antal tillsvidareanställda som har avslutat anställningen på förvaltningen i förhållande till medeltal antal anställda på förvaltningen under perioden januari–december 2006.

Personalomsättning på kommunnivå

Antal tillsvidareanställda som har avslutat anställningen inom kommunen i förhållande till medeltal antal anställda inom kommunen under perioden januari–december 2006.

Sjukersättning

Försäkringskassans beslut om varaktig ersättning till personer 30–64 år med nedsatt arbetsförmåga (25, 50, 75 och 100%).

Sjukfrånvarovolym

Antal sjukdagar (kalenderdagar) dividerat med antalet anställningsdagar under perioden multiplicerat med 100.

Tidsbegränsad sjukersättning

Försäkringskassans beslut om tidsbegränsad ersättning till personer 30–64 år med nedsatt arbetsförmåga under begränsad tid, minst ett år (25, 50, 75 och 100%).

Utländsk bakgrund

Person som antingen är född i utlandet eller är född i Sverige av föräldrar som båda är födda i utlandet (SCBs definition).

MALMÖ STADS LÖNESTATISTIK 2006, MÅNADSANSTÄLLDA




Löne statistik indelad efter BSK (Befattningssystem för Kommuner).
Förekommande deltidslöner är uppräknade till heltid.

Befattningar med fler än elva individer. Om endast en individ per kön finns redovisas ingen lön.

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

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

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

	Kvinnligt dominerade yrken (mer än 60%)
	Manligt dominerade yrken (mer än 60%)
	Jämnt könsfördelade yrken

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
1:e Kokerska/Kökschef	Kvinnor	14	19765	18950	19830	20330
	Män	1				
	Totalt	15	19698	18950	19830	20330
Aktivitetsledare	Kvinnor	124	17854	15800	18210	19300
	Män	42	17546	15900	17390	19100
	Totalt	166	17776	15800	18140	19200
Anläggningsarbetare	Män	26	19289	18200	19300	20000
	Totalt	26	19289	18200	19300	20000
Antikvarie/Intendent	Kvinnor	48	22967	20000	22130	25950
	Män	55	23253	20000	22800	26500
	Totalt	103	23120	20000	22450	26300
Arbetsledare	Kvinnor	13	25299	18780	24550	34300
	Män	75	25081	21150	24000	31000
	Totalt	88	25113	21000	24130	31000
Arbetsterapeut	Kvinnor	114	22290	20600	22280	24200
	Män	8	21425		21430	
	Totalt	122	22233	20400	22230	24110
Arkitekt	Kvinnor	29	26647	23000	25550	30500
	Män	16	28228	24000	27800	32800
	Totalt	45	27209	23500	26300	32000

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Assistent	Kvinnor	593	18682	16200	18770	20800
	Män	200	17612	15500	17200	20550
	Totalt	793	18412	15700	18500	20800
Avdelningschef administration	Kvinnor	21	39559	32200	39300	44800
	Män	24	43790	31320	44000	57000
	Totalt	45	41815	32200	40360	55200
Avdelningschef ekonomi	Kvinnor	4	41051		40550	
	Män	7	41379		39250	
	Totalt	11	41260	37000	39500	44400
Avdelningschef miljö/teknik	Kvinnor	4	42075		40300	
	Män	14	46700	34600	49150	55800
	Totalt	18	45672	36500	47000	52000
Avdelningschef personal	Kvinnor	12	38951	31750	39500	41300
	Män	5	43120		43500	
	Totalt	17	40177	33200	40100	44500
Avdelningschef skola	Kvinnor	20	35710	29200	34800	40400
	Män	10	36045	29500	35600	44000
	Totalt	30	35822	29500	34800	43000
Avdelningschef vård och omsorg	Kvinnor	16	41363	38000	41700	43300
	Män	4	40113		39530	
	Totalt	20	41113	38000	41350	43300
Bad- och Idrottshallsarbetare	Kvinnor	18	17018	15500	17000	18500
	Män	17	16586	15500	16500	17000
	Totalt	35	16809	15500	16500	18850
Barnskötare	Kvinnor	1511	17689	15300	17900	19750
	Män	110	16751	15000	16400	19000
	Totalt	1621	17625	15300	17780	19730
Biblioteksassistent	Kvinnor	63	18579	16000	18600	21190
	Män	13	18190	16350	18050	20200
	Totalt	76	18513	16400	18490	20700
Bibliotekarie	Kvinnor	129	22696	20500	22300	25530
	Män	24	22096	19000	21800	25000
	Totalt	153	22602	20150	22200	25530
Biträdande Skolledare	Kvinnor	120	32071	29800	32000	34500
	Män	49	32756	29800	32450	35500
	Totalt	169	32270	29800	32000	35050
Byråingenjör	Kvinnor	15	26843	23600	25700	33450
	Män	48	31496	24000	29530	41100
	Totalt	63	30388	23800	29180	37400
Dagbarnvårdare	Kvinnor	51	18739	17100	19000	19540
	Män	1				
	Totalt	52	18733	17100	19000	19540
Datatekniker	Kvinnor	7	19936		20000	
	Män	47	20709	18000	20800	22800
	Totalt	54	20609	18000	20740	22800

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Distriktssjukköterska	Kvinnor	76	26670	25000	26700	28100
	Män	1				
	Totalt	77	26701	25000	26700	28230
Ekonom/Kamrer/Controller	Kvinnor	92	26218	20900	25830	30500
	Män	69	27003	21500	26500	33450
	Totalt	161	26554	21500	26150	31730
Ekonomi/Skolmåltidsbiträde	Kvinnor	389	16975	15400	17030	18380
	Män	59	16131	14300	16400	17330
	Totalt	448	16864	15010	17030	18280
Ekonomiassistent	Kvinnor	25	20207	18280	20200	22400
	Män	1				
	Totalt	26	20007	18040	20100	21500
Ekonomihandläggare	Kvinnor	61	18590	17000	18580	19700
	Män	6	17850		17780	
	Totalt	67	18524	17200	18510	19680
Elevassistent	Kvinnor	136	17546	15200	17700	19550
	Män	72	16964	15000	16740	19090
	Totalt	208	17344	15150	17520	19490
Elmontör	Kvinnor	1				
	Män	15	21370	20000	21200	23200
	Totalt	16	21066	18900	21200	23000
Enhetschef administration	Kvinnor	99	30215	26500	29700	34300
	Män	31	30771	26800	30950	34840
	Totalt	130	30347	26500	30050	34350
Enhetschef miljö/teknik	Kvinnor	7	34379		33000	
	Män	19	34116	28750	34500	38500
	Totalt	26	34187	28750	33750	39000
Enhetschef vård och omsorg	Kvinnor	116	25793	22730	25550	29000
	Män	19	26445	23880	26400	28600
	Totalt	135	25885	22780	25620	29000
Enhetschef/Sektionschef loF	Kvinnor	60	28852	24000	28950	33000
	Män	31	30597	25300	29700	36500
	Totalt	91	29447	24300	29250	34400
Fritids-/Turistassistent	Kvinnor	15	19139	17000	19080	21500
	Män	12	19597	17200	19360	21930
	Totalt	27	19343	17050	19250	21500
Fritidsledare	Kvinnor	88	17822	15400	17690	20250
	Män	98	17493	15300	17400	19790
	Totalt	186	17649	15400	17500	20100
Fritidspedagog	Kvinnor	258	21094	19150	21050	23220
	Män	88	20885	19200	20840	22700
	Totalt	346	21041	19150	20970	23150
Förare av tyngre fordon	Kvinnor	1				
	Män	42	19043	17000	19280	20180
	Totalt	43	19037	17000	19250	20180

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Förrädsarbetare	Kvinnor	8	15750		15500	
	Män	23	16985	15000	17200	19150
	Totalt	31	16666	15000	16590	18900
Förskollärare	Kvinnor	1319	21614	19100	21850	23850
	Män	73	21476	19120	21470	23730
	Totalt	1392	21606	19100	21820	23830
Förvaltare	Kvinnor	8	24800		23750	
	Män	21	25643	22850	26000	27300
	Totalt	29	25410	22000	25700	27850
Förvaltningschef	Kvinnor	8	58075		53500	
	Män	12	57100	50500	56750	61800
	Totalt	20	57490	50500	55800	62300
Hemspråklärare	Kvinnor	118	21056	17650	20550	24950
	Män	66	21070	18000	20600	24710
	Totalt	184	21061	17750	20550	24950
Hemtjänstinspektör/Assistent	Kvinnor	99	22927	20400	22600	26200
	Män	2	24225		24230	
	Totalt	101	22952	20300	22600	26280
Hemvårdare	Kvinnor	26	17780	15840	17850	18650
	Män	1				
	Totalt	27	17800	15840	17890	18650
Informationssekreterare	Kvinnor	40	24527	20500	24100	28780
	Män	11	24571	20500	23300	28900
	Totalt	51	24537	20500	23750	28800
Ingenjör	Kvinnor	38	24791	21150	24550	27750
	Män	102	26103	22500	25640	31270
	Totalt	140	25747	22150	25130	29900
Instruktionsstödare	Kvinnor	14	17843	16000	17920	18830
	Män	1				
	Totalt	15	17810	16650	17760	18830
IT-sekreterare	Kvinnor	12	24661	20950	25200	26400
	Män	36	25477	21620	24780	28850
	Totalt	48	25273	21620	24780	28800
Jourbiträde	Kvinnor	19	17126	15000	17100	18500
	Män	7	16425		16500	
	Totalt	26	16937	15000	17000	18400
Jurist	Kvinnor	9	33450		33600	
	Män	4	37711		36650	
	Totalt	13	34761	27000	34000	36900
Kartteknisk personal	Kvinnor	14	19966	18500	19980	20750
	Män	1				
	Totalt	15	19958	19200	19950	20750
Kokerska	Kvinnor	208	17824	16240	18040	19090
	Män	39	17775	15540	18080	19450
	Totalt	247	17816	16240	18050	19100

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Kontorsvaktmästare	Kvinnor	2	17700		17700	
	Män	28	17557	15950	17330	19530
	Totalt	30	17566	15950	17330	19530
Kultur/Museiassistent	Kvinnor	5	17860		18000	
	Män	6	19183		19400	
	Totalt	11	18582	15000	18700	20100
Kurator	Kvinnor	66	23831	20500	24020	26350
	Män	10	24426	20990	24150	26750
	Totalt	76	23910	20600	24020	26750
Laboratorieingenjör	Kvinnor	12	23258	21000	21900	27500
	Män	7	22029		21900	
	Totalt	19	22805	20000	21900	26300
Lärare allmänna ämnen	Kvinnor	361	25399	20940	25340	29880
	Män	236	25434	21640	24900	29930
	Totalt	597	25413	21100	25190	29930
Lärare årskurs 1-7 m.fl.	Kvinnor	1059	23422	19850	22920	27650
	Män	257	23025	19400	22820	26800
	Totalt	1316	23345	19700	22900	27520
Lärare årskurs 4-9 m.fl.	Kvinnor	438	22912	19500	22590	27080
	Män	236	23093	19550	22880	27020
	Totalt	674	22975	19500	22730	27170
Lärare estetiska ämnen	Kvinnor	127	23707	19910	23990	27350
	Män	118	23558	20000	23330	28100
	Totalt	245	23635	20000	23750	27420
Lärare särskola	Kvinnor	50	25223	21830	25140	28450
	Män	6	27165		27610	
	Totalt	56	25431	21830	25250	28510
Löneassistent	Kvinnor	33	19325	17500	19700	20300
	Män	1				
	Totalt	34	19351	17500	19700	20300
Maskinbefäl/Drifttekniker	Män	20	23656	21900	23100	26400
	Totalt	20	23656	21900	23100	26400
Miljö- och Hälsoskyddsinspektör	Kvinnor	17	24674	22500	25000	25980
	Män	17	25326	22500	25000	27530
	Totalt	34	25000	22500	25000	26800
Musik-/Danslärare	Kvinnor	17	21376	18500	21930	23000
	Män	7	18430		18500	
	Totalt	24	20517	16800	21540	23000
Musiklärare	Kvinnor	21	23583	21000	22860	26120
	Män	24	24326	22220	24330	26180
	Totalt	45	23979	21950	23830	26180
Mätningingenjör	Kvinnor	6	20892		20600	
	Män	5	22106		22000	
	Totalt	11	21444	19200	21500	23640

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Omsorgspedagog	Kvinnor	28	19623	17950	19800	20650
	Män	18	19984	18050	19800	21650
	Totalt	46	19764	18050	19800	21350
Park-/Trädgårdsarbetare/Fastighetsskötare	Kvinnor	17	18035	14700	18300	19800
	Män	105	18085	14700	18200	21000
	Totalt	122	18078	14700	18200	20900
Personal-/Förhandlingssekr/Pers.konsulent	Kvinnor	71	25182	21500	24800	29230
	Män	15	25104	20400	24550	31850
	Totalt	86	25168	21300	24750	29230
Personalassistent	Kvinnor	26	19708	18000	20000	21250
	Totalt	26	19708	18000	20000	21250
Personlig assistent	Kvinnor	73	17036	15300	16900	19100
	Män	18	16491	15000	16000	18570
	Totalt	91	16928	15200	16700	18900
Projektledare	Kvinnor	49	26289	21500	25400	31000
	Män	34	27714	22600	28440	32000
	Totalt	83	26873	22000	26200	32000
Psykolog	Kvinnor	30	28646	25500	28950	31100
	Män	13	27218	16000	28250	30000
	Totalt	43	28214	24000	28550	31100
Receptionist/Telefonist	Kvinnor	46	17716	16500	17620	18700
	Totalt	46	17716	16500	17620	18700
Rektor, Skolledare	Kvinnor	53	38411	34880	38200	42000
	Män	39	38853	35000	38760	43980
	Totalt	92	38598	34900	38350	42800
Sekreterare (plan, utredn, org, skol)	Kvinnor	305	23898	19600	22850	30500
	Män	161	25910	20000	25000	33030
	Totalt	466	24593	19780	23400	31400
Sfi-lärare	Kvinnor	17	23095	19830	22500	25560
	Män	3	23526		23870	
	Totalt	20	23159	19830	22850	25600
Sjukgymnast	Kvinnor	56	22488	20400	22450	24200
	Män	14	22168	19500	22240	23850
	Totalt	70	22424	20300	22350	24150
Sjuksköterska/Barnmorska	Kvinnor	264	25169	22550	25070	27500
	Män	29	24753	21000	24980	26780
	Totalt	293	25127	22310	25050	27390
Skolsekreterare	Kvinnor	43	21177	19380	21180	22550
	Män	3	21267		20000	
	Totalt	46	21183	19500	21060	22550
Skolsköterska	Kvinnor	70	25299	23890	25180	26300
	Totalt	70	25299	23890	25180	26300
Skötare	Kvinnor	44	18594	16950	18590	20200
	Män	15	18305	16000	18650	19770
	Totalt	59	18520	16780	18650	20110

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Socialpedagog/Behandlingsassistent	Kvinnor	162	20766	18450	20750	23250
	Män	56	20534	17300	20480	23600
	Totalt	218	20706	18200	20710	23250
Socialsekreterare	Kvinnor	457	22431	19100	22250	25700
	Män	105	22845	19500	22950	25800
	Totalt	562	22508	19100	22430	25800
Speciallärare	Kvinnor	138	26434	23950	26800	28710
	Män	31	26189	19600	27340	30170
	Totalt	169	26389	22900	26850	28990
Specialpedagog	Kvinnor	58	25244	22700	25430	27500
	Män	4	24463		23100	
	Totalt	62	25193	22340	25320	27500
Specialpedagog med lärares villkor	Kvinnor	99	25380	22570	25260	28190
	Män	10	25407	21440	25050	26400
	Totalt	109	25382	22500	25200	28190
Städare	Kvinnor	91	16343	15250	16400	17200
	Män	20	16088	15000	15860	17760
	Totalt	111	16297	15200	16300	17250
Syokonsulent	Kvinnor	71	22828	20000	22550	25750
	Män	13	23890	20500	23000	28300
	Totalt	84	22992	20500	22720	25970
Tekniker	Kvinnor	1				
	Män	10	19836	17500	19570	21000
	Totalt	11	20224	17500	19980	22530
Undersköterska	Kvinnor	2362	18500	16200	18700	20430
	Män	211	17970	15800	17950	19950
	Totalt	2573	18456	16150	18640	20400
Vaktmästare/Bilförare	Kvinnor	12	17415	14600	18040	19300
	Män	250	17388	15000	17500	19120
	Totalt	262	17389	14900	17550	19150
Vårdare	Kvinnor	774	17872	15510	18050	19840
	Män	204	17660	15400	17630	19700
	Totalt	978	17828	15500	18000	19800
Vårdbiträde	Kvinnor	882	17041	15000	17000	18950
	Män	131	16205	14480	16100	18300
	Totalt	1013	16933	15000	16800	18900
Yrkesarbetare/Hantverkare	Kvinnor	3	17617		17600	
	Män	183	20169	18200	20300	22000
	Totalt	186	20128	18150	20300	22000
Yrkeslärare vård/ hushåll	Kvinnor	44	27393	23990	27660	30440
	Män	2	27127		27130	
	Totalt	46	27382	24350	27660	29890
Yrkeslärare	Kvinnor	64	24645	20300	25100	28000
	Män	109	25709	21700	25950	28950
	Totalt	173	25315	21050	25550	28640

Yrkesgrupper	Kön	Antal	Medel	10:e perc	Median	90:e perc
Annan administrativ handläggare	Kvinnor	86	25628	19730	24630	31520
	Män	52	29421	18350	29190	37450
	Totalt	138	27057	19600	26500	35200
Annan arbetsledare bildning, fritid	Kvinnor	30	33672	24500	32530	43650
	Män	21	30891	22000	30600	37000
	Totalt	51	32527	23100	31800	43150
Annan kulturpersonal	Kvinnor	10	21143	18500	21100	23400
	Män	4	21238		20480	
	Totalt	14	21170	18500	20900	23680
Annan teknisk handläggare	Kvinnor	13	21067	17330	18830	28000
	Män	33	28805	20000	28900	36400
	Totalt	46	26619	18000	26300	35500
Annan teknisk personal	Kvinnor	30	20060	18700	19850	21150
	Män	49	20612	18000	20600	23950
	Totalt	79	20402	18400	20300	22780



Malmö stad

Stadskontoret

Arbetsgivarpolitiska avdeln
205 80 Malmö