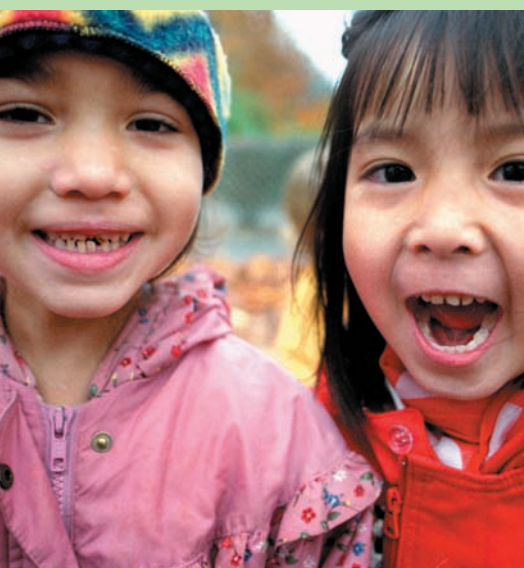


2005

PERSONALREDOVISNING



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	3
SAMMANFATTNING	5
1. PERSONALSTRUKTUR	6
Antalet anställda	6
Tjänstgöringsgrad	7
2. PERSONAL- OCH LÖNEKOSTNADER	10
Lönepolicy	10
Löneöversyn	10
Arbetsvärdering	10
Medellön	11
Lönebild	12
Löneöversynsprocess	12
3. LEDARSKAP	13
Ledartäthet	13
Utvecklingsprogram	13
Ledarskapsdag	14
Engagemang för Malmö	14
Övriga insatser för ledarutveckling	14
4. MÅNGFALD	15
Jämställdhet	15
Jämställdhetsinsatser	16
Ålder	16
Kulturell mångfald	16
Equalprojektet "Mångfald som personalidé"	17
5. HÄLSA	19
Frisknärvaro	19
Sjukfrånvaro	19
Tidsbegränsad sjukersättning	21
Sjukfrånvarokostnader	21
Insatser för att sänka sjukfrånvaron	21
6. ARBETSMILJÖ	23
Delaktighet och samverkan	23
Utbildningsinsatser	23
Medarbetarenkät	23
7. PERSONALFÖRSÖRJNING	24
Rekryteringsläget	24
Vård och omsorg	24
Förskola och fritidshem	24
Individ- och familjeomsorg	24
Marknadsföring	24
Verksamhetsövergångar	25
Bemanningsföretag	25
Pensionsavgångar	25
Personalomsättning	26
Ledigförklarade befattningar	26
Omstrukturering	26
8. PERSONALUTVECKLING	27
Medarbetarsamtal	27
Kompetensutveckling	27
E-lärande	27
Kompetensstege för äldreomsorgen	27
BESKRIVNING OCH DEFINITIONER	28
BILAGA	29

INLEDNING

Malmö är en spännande stad. Här finns visioner om framtiden och mycket är på gång. Kommunen är själv den störste arbetsgivaren med verksamheter inom många viktiga områden. Våra medarbetare möter Malmöborna i livets alla skeden. Att vara anställd i Malmö stad är att spela en viktig roll i Malmös utveckling.

För att beskriva och följa upp att vi lever som vi lär har vi tagit fram denna personalredovisning, som visar hur vi i praktiken arbetar för att utveckla en god personalpolitik.

Malmö stad har goda möjligheter, men också ett stort ansvar, att vara ett föredöme som arbetsgivare. Jämställdhet, mångfald, hälsa, samverkan och en bra dialog är viktiga ledord såväl i vardagen som i det strategiska arbetet.

För att kunna ge Malmöborna bästa möjliga service måste medarbetarnas kompetens kring kulturella olikheter öka samtidigt som den kulturella mångfalden återspeglas i personalsammansättningen.

Ett aktivt jämställdhetsarbete innebär att jämställdhetsaspekterna beaktas i alla sammanhang i det dagliga arbetet. Genom en jämnare könsfördelning skapar vi bättre förutsättningar att utveckla verksamheten för Malmöborna.

Kunskap och medvetenhet om hälsans betydelse är en viktig faktor för att förebygga ohälsa. Ökad kunskap om hälsans betydelse hos medarbetarna bidrar till hälsofrämjande tänkande och agerande.

Genom samverkan vill vi skapa goda relationer, en god arbetsmiljö och ett bra resultat. Dialogen är grunden för en bra kommunikation, utan att prata med varandra kan vi inte göra ett bra arbete.

Med en god personalpolitik vill vi skapa förutsättningar för att vara en attraktiv arbetsgivare och visa att våra medarbetare är viktiga. Vi hoppas att med denna vår första personalredovisning i Malmö stad, bidra till en fortsatt bra utveckling.



Inger Nilsson
Stadsdirektör



Liselott Nilsson
Personaldirektör

SAMMANFATTNING

För att beskriva och följa upp att vi lever som vi lär har vi tagit fram denna personalredovisning, som visar hur vi i praktiken arbetar för att utveckla en god personalpolitik. Planeringen är att årligen göra en särskild personalredovisning, som ett komplement till Malmö stads årsredovisning.

I personalredovisningen lyfts strategiskt viktiga frågor fram 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 kortfattade exempel från olika verksamheter.

I den mån beskriven statistik finns i Malmö stads intranät KomIn har dessa använts i redovisningen. Övrigt statistiskt material är beställt från personalsystemet PRIMA. Beskrivning och definition av olika begrepp som används i personalredovisningen återfinns på sidan 28.

Nedan följer en kort summering av personalredovisningens innehåll:

- Antalet månadsanställda var 19 300, vilket var en ökning med 141 personer.
- Andelen medarbetare med deltidstjänstgöring motsvarade 20,5%, vilket var en ökning med en tiondel jämfört med 2004.
- Högst andel deltidsanställda återfinns inom verksamheten vård och omsorg.
- Personalkostnaderna för 2005 var 6,9 miljarder kr, vilket utgjorde drygt 50% av Malmö stads kostnader.
- Under året genomfördes särskilda löneökningar utifrån resultat av en genomförd arbetsvärdering, för att uppnå mer jämställda löner.
- Medellöneökningarna för samtliga månadsanställda motsvarade 4,1% (825 kronor) sedan föregående årsskifte.
- Antalet ledare med personal- och verksamhetsansvar var cirka 1 100 och 71,3% av dessa hade 1–25 medarbetare.
- 75,8% 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 föregående

år.

- Andelen månadsanställda med utländsk bakgrund motsvarade 22,3%, medan andelen i befolkningsammansättningen motsvarade 34%.
- Under perioden 2002–2005 har sjukfrånvaron minskat med 18,3%. Frisknärvaron har ökat under flertalet av månaderna under 2005 och 39,1% av medarbetarna hade ingen sjukfrånvaro under året.
- Arbetet med Valfärd för alla, ledarskap och medarbetarskap samt Malmös fortsatta utveckling fram till 2015 är viktiga frågor för Malmö stads medarbetare. Under hösten påbörjades ett planeringsarbete för en fortsättning av Engagemang för Malmö, som bland annat kommer att fokusera på dessa frågeställningar.

Malmö stad har goda möjligheter, men också ett stort ansvar, att vara ett föredöme som arbetsgivare. Jämställdhet, mångfald, hälsa, samverkan och en bra dialog är viktiga ledord såväl i vardagen som i det strategiska arbetet. Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och att utveckla arbetet med personalredovisningen fortsätter 2006.

1. PERSONALSTRUKTUR

Antalet anställda

Den 31 december 2005 var 19 300 medarbetare månadsanställda i Malmö stad. I årsredovisningen 2005 redovisas 19 420, vilket omfattar samtliga tillsvidare- och visstidsanställda månadsanställda inklusive timavlönade omräknat till heltid. Denna siffra var en ökning med 125 jämfört med föregående år.

Andelen kvinnor ökade med en tiondel från 75,8% (2004) till 75,9% (2005).

Medelåldern för kvinnor var 44,5 år och för män 45,0 år. Totalt var medelåldern 44,6 år vilket var oförändrat jämfört med föregående år.

Antal månadsanställda i Malmö stad totalt, olika anställningsformer samt komprimerad heltid december 2004 och 2005

Antal anställda	2004	2005	% förändring
Tillsvidare	16 888	16 812	-0,45
Vikarier	1 932	2 135	10,51
Projektanst	339	353	4,13
Kompr heltid	18 000,7	18 129,5	0,72
Totalt	19 159	19 300	0,74

Av de anställda var 16 812 tillsvidareanställda, vilket utgör 87% av de månadsanställda. Antalet månadsanställda har ökat med 141 personer, medan antalet tillsvidareanställda har minskat med 76 personer under 2005. Ökningen av antalet månadsanställda beror främst på att antalet vikarier ökat.

Antal månadsanställda, respektive förvaltning december 2004 och 2005

	Antal månadsanställda		% förändring
	dec 2004	dec 2005	
Fastighetskontoret	69	74	7,25
Stadsbyggnadskontoret	183	186	1,64
Serviceförvaltningen	1 063	1 082	1,79
Gatukontoret	187	190	1,60
VA-verket	212	213	0,47
Fritidsförvaltningen	144	147	2,08
Miljöförvaltningen	90	102	13,33
Malmö Brandkår	361	266	-26,32
Stadskontoret	199	194	-2,51
Kulturförvaltningen	478	466	-2,51
SDF Centrum	1 479	1 515	2,43
SDF Södra Innerstaden	1 582	1 484	-6,19
SDF Västra Innerstaden	1 516	1 527	0,73
SDF Limhamn-Bunkeflo	1 594	1 650	3,51
SDF Hyllie	1 897	1 993	5,06
SDF Fosie	2 317	2 381	2,76
SDF Oxie	548	560	2,19
SDF Rosengård	1 780	1 796	0,90
SDF Husie	908	903	-0,55
SDF Kirseberg	928	992	6,90
Utbildningsförvaltningen	1 720	1 673	-2,73

Förändring av antal anställda har framförallt skett inom och mellan stadsdelsförvaltningarna. Ökningen av antalet anställda beror delvis på utbyggnad av förskoleverksamhet bland annat i SDF Limhamn-Bunkeflo.

SDF Hyllie har ökat med cirka 80 personer med anledning av nya enheter inom vård och omsorg. SDF Kirseberg har övertagit KRA (Kommunens rehabiliteringsavdelning) från SDF Södra Innerstaden med 44 medarbetare.

Miljöförvaltningen har en stor procentuell ökning av antalet månadsanställda, framförallt beroende av att antalet projekt- och visstidsanställda har ökat.

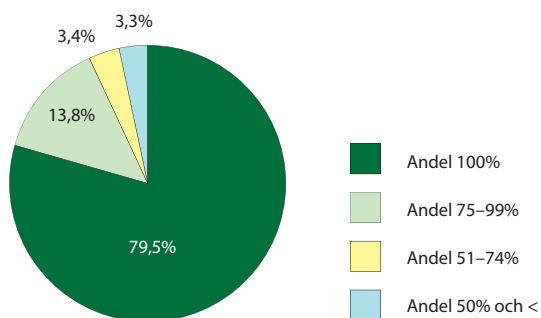
Malmö Brandkår har minskat med 95 medarbetare, då ambulanssjukvården vid årsskiftet 2004/2005 överfördes till Region Skåne

Tjänstgöringsgrad

I den övergripande planen för jämställdhetsarbetet i Malmö stad från 2001 är ett av målen att jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40% anställda av endera könet. En av åtgärderna för att uppnå målet är att ofrivillig deltidstjänstgöring ska identifieras och omvandlas till heltid.

Under 2002 beslutade kommunstyrelsens personalutskott om riktlinjer avseende hel- och deltidstjänstgöring: "Alla anställda i Malmö stad skall beredas möjlighet till arbete på heltid eller önskad tjänstgöringsgrad".

Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidsanställda, totalt Malmö stad

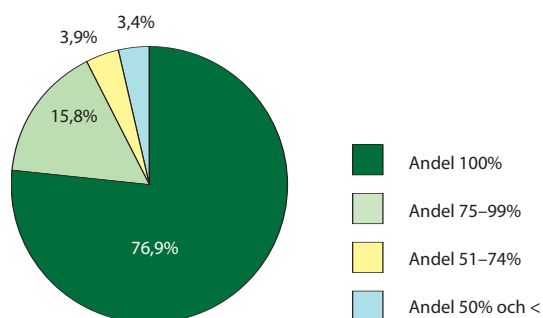


Andelen medarbetare med heltidstjänstgöring 2005 motsvarade 79,5%, vilket var en minskning med en tiondel jämfört med 2004.

Andelen heltidsanställda kvinnor har ökat från 76,3% (2004) till 76,5% (2005) och andelen heltidsanställda män har minskat från 90,0% (2004) till 89,1% (2005).

Siffrorna avseende tjänstgöringsgrad baseras på samtliga månadsanställdas faktiska tjänstgöringsgrad i december 2005 (materialet är ej hämtat från personalnyckeltalen i KomIn som grundar sig på medarbetarnas grundanställning).

Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidsanställda, stadsdelsförvaltningarna



Andelen deltidsanställda varierar mellan stadsdelsförvaltningarna. SDF Rosengård har lägst andel deltidsanställda med 15,2% och SDF Husie har högst andel med 32,2%.

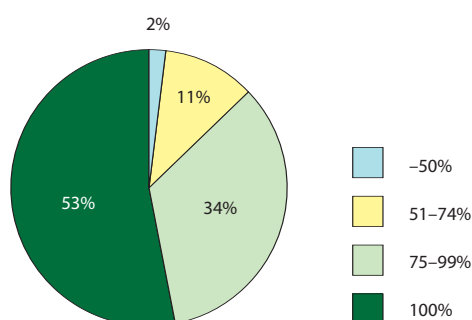
Förvaltningarna arbetar på olika sätt med de ofrivilliga deltidsanställningarna. I SDF Västra Innerstaden har vård och omsorg under året byggt upp en internetbaserad vikariebank, som syftar till att öka kontinuiteten för verksamheterna, reducera antalet tillfälliga vikarier samt erbjuda bättre anställningsvillkor för medarbetare. Vikariebanken omfattar medarbetare i kompetenspool och deltidsanställda som önskar utökad tjänstgöringsgrad samt ett begränsat antal timanställda. Kompetenspoolen består för närvarande av tolv heltidsanställda undersköterskor, som arbetar dag- och kvällstid i en arbetstidsmodell med flex.

SDF Kirseberg arbetar aktivt med alla medarbetare som önskar högre tjänstgöringsgrad och i samband med vakanser prövas möjligheten att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda önskad tjänstgöringsgrad. Cirka 45 medarbetare önskade i december 2005 högre tjänstgöringsgrad, varav hälften av dessa kan tänka sig att byta arbetsplats eller arbeta på flera arbetsplatser, för att erhålla önskad tjänstgöringsgrad.

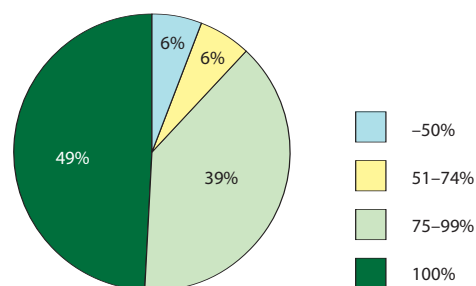
SDF Oxie tillfrågar deltidsanställda i förvaltningen årligen om intresse för önskad tjänstgöringsgrad.

I SDF Limhamn-Bunkeflo har antalet deltidsanställda ökat, främst inom vård och omsorg. Av de 472 deltidsanställda hade 87 personer anmält önskemål om höjd tjänstgöringsgrad i december 2005. 38 av dessa önskemål har ej kunnat tillgodoses.

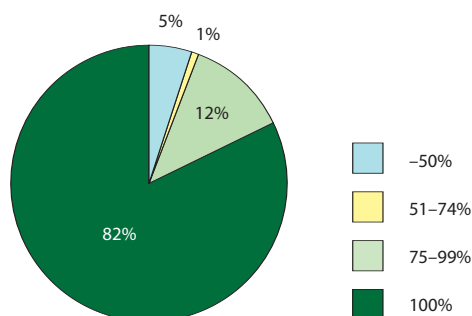
Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidsanställda, sex största yrkesgrupperna



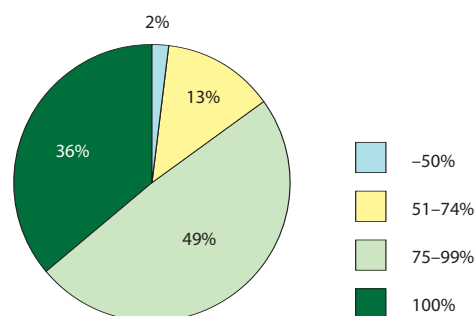
Totalt 2 438 **undersköterskor**, varav 2 242 kvinnor och 196 män.



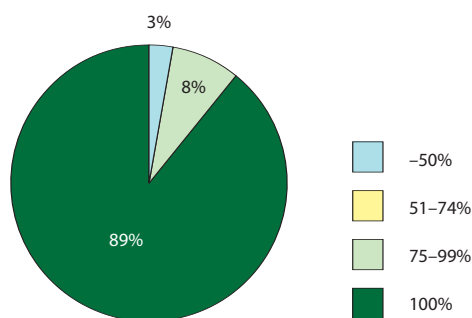
Totalt 1 052 **vårdbiträden**, varav 926 kvinnor och 126 män.



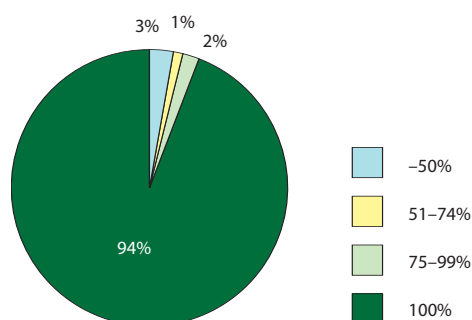
Totalt 1 522 **barnskötare**, varav 1 433 kvinnor och 89 män.



Totalt 921 **vårdare**, varav 744 kvinnor och 177 män.



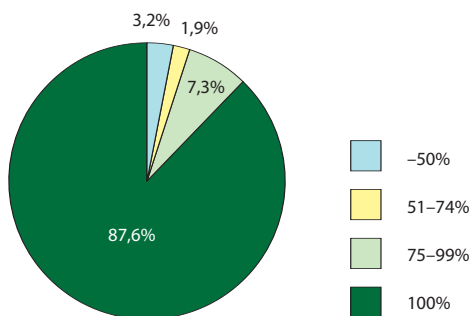
Totalt 1 354 **förskollärare**, varav 1 284 kvinnor och 70 män.



Totalt 1 273 **lärare 1-7**, varav 1 025 kvinnor och 248 män.

Andelen deltidsanställda var störst inom stadsdelsförvaltningarna, där ovanstående stora yrkesgrupper med stor andel deltidsanställda återfinns. Det var framförallt verksamheten vård och omsorg som hade stor andel deltidsanställda. Vårdare är den yrkesgrupp där störst andel arbetade deltid. Det var ingen signifikant skillnad i könsfördelningen mellan hel- och deltidsanställda i nämnda yrkesgrupper.

Tjänstgöringsgrad, andel hel- och deltidsanställda,
samtliga förvaltningar exklusive SDF



Andelen medarbetare med heltidsanställning var högre inom samtliga förvaltningar exklusive SDF än inom stadsdelsförvaltningarna.

VA-Verket har endast heltidsanställda. Stadsbyggnadskontoret och Gatukontoret uppger att de kan erbjuda samtliga anställda heltid.

2. PERSONAL- OCH LÖNEKOSTNADER

Personalkostnaderna uppgick till 6,9 miljarder kr, vilket utgör drygt 50% av Malmö stads kostnader år 2005.

Lönepolicy

Utdrag ur Malmö stads lönepolitik:

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

Grundläggande principer för lönesättningen ska vara ansvar, arbetets svårighetsgrad, arbetstagarens kompetens och duglighet samt sättet att utföra arbetet. Lönen ska stimulera till förbättringar i verksamheten, skapa engagemang och motivation samt arbetstillfredsställelse.

Lönenivåerna ska anpassas till andra arbetsmarknadssektorer i staden och vara sådan, att man vid varje tidpunkt kan rekrytera och behålla kvalificerad personal på alla nivåer samt trygga personalförsörjningen på kort och lång sikt. Lönen ska så långt som möjligt vara individuell och differentierad.

Löneöversyn

Löneöversynsförhandlingar har under året genomförts med samtliga fackliga organisationer. Fortsatta lönesatsningar har gjorts inom vård och omsorg, individ- och familjeomsorg samt skola/förskola.

För Kommunalarbetareförbundets avtalsområde omfattade löneöversynen både 2005 och 2006, med ny lön från och med 1 oktober 2005, vilket innebär en genomsnittlig höjning på cirka 1 100 kronor (6,49%). Omräknat för de båda avtalsåren motsvarar det en årlig höjning om 3,19%.

Utfallet i årets löneöversyn för samtliga Malmö stads medarbetare uppgick till 3,02%.

Arbetsvärdering

Under året togs ett första viktigt steg för att uppnå mer jämställda löner inom Malmö stad. Strategiskt riktade lönesatsningar har genomförts för att på sikt uppnå lika lön för likvärdiga arbeten.

Arbetsvärdering har genomförts för att fastställa vilka befattningar som värderas likvärdiga, även om arbetsinnehållet kan vara olika. "BAS"-systemet från Löneanalyser AB har använts för att värdera grundkraven i befattningarna. De värderade faktorerna är kunnande, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden. Cirka 100 befattningar har värderats, vilket motsvarar cirka 16 000 medarbetares befattningar. De värderade befattningarna grupperades i ett antal intervall (B-J), där varje intervall innehåller likvärdiga befattningar. De befattningar som låg påtagligt under medellönen inom sitt intervall har lyfts fram för särskilda satsningar. Dessa befattningar är samtliga kvinnodominerade.

I januari 2005 genomfördes särskilda löneökningar utöver ordinarie löneöversyn utifrån resultat av genomförd arbetsvärdering.

Löneökningarna som genomfördes med beaktande av arbetsvärderingsresultatet riktades till cirka 3 500 medarbetare inom tolv kvinnodominerade yrkesbefattningar och motsvarade 300–500 kr per medarbetare. Lönesatsningen motsvarade totalt 22 miljoner kr, vilket utgjorde cirka 0,4% av Malmö stads totala lönesumma år 2005.

De befattningar som fick ett extra lönepåslag under 2005 inom ramen för arbetsvärderingsstudien var:

- skolmåltidsbiträden
- ekonomibiträden mottagningskök
- barnskötare
- elevassistenter
- dagbarnvårdare
- fritidspedagoger
- socialpedagoger
- förskollärare
- arbetsterapeuter
- sjukgymnaster
- hemvårdsinspektörer
- kuratorer

Medellönen för ovanstående befattningar har ökat mellan 585 och 2 073 kronor. Dessa medellöneökningar inkluderar såväl arbetsvärderingssatsningen som löneöversynen för 2005. För Kommunalarbetareförbundets avtalsområde var även löneöversynen 2006 inkluderad.

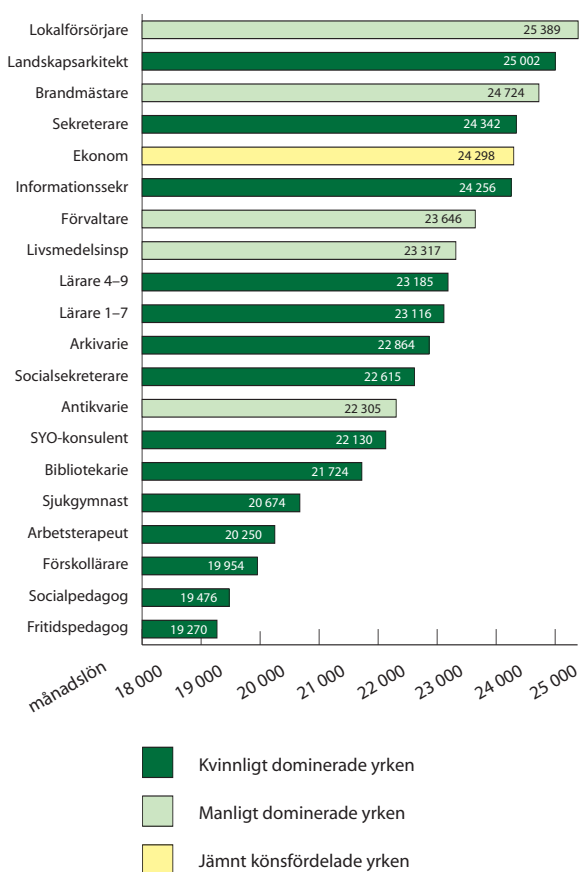
Den lägsta medellöneökningen inom dessa yrkesbefattningar fick hemvårdsinspektörer. En bidragande orsak till att medellöneökningen inte blev högre var den relativt höga personalomsättningen under 2005.

Den yrkesbefattning som fick den högsta medellöneökningen var elevassistenter, vars medellön höjdes med 2 073 kronor. Tvåårsuppgörelsen, det vill säga sammanslagning av löneöversyn 2005 och 2006 med Kommunalarbetarförbundet, har bidragit till den högre nivån.

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.

I nedanstående diagram exemplifieras arbetsvärderingsintervall F. Intervallet innehåller flest av de prioriterade yrkesbefattningarna, som erhållit lönesatningar utifrån resultatet av genomförd arbetsvärdering.

Medellön intervall F



De fem nedersta befattningarna i diagrammet erhöi de särskilda lönesatningarna i arbetsvärderingsintervall F.

Medellön

Medellön och medellöneökning, respektive förvaltning

Förvaltning	Medellön	Ökning%
Fastighetskontoret	26 540	4,0
Stadsbyggnadskontoret	24 529	4,0
Serviceförvaltningen	20 222	6,2
Gatukontoret	26 132	3,5
VA-Verket	23 939	3,8
Fritidsförvaltningen	20 199	5,7
Miljöförvaltningen	25 711	4,2
Stadskontoret	28 930	2,3
Kulturförvaltningen	22 496	3,7
SDF Centrum	20 207	4,5
SDF Södra Innerstaden	20 613	5,2
SDF Västra Innerstaden	20 237	4,6
SDF Limhamn-Bunkeflo	20 421	4,4
SDF Hyllie	19 846	4,3
SDF Fosie	20 428	4,4
SDF Oxie	21 203	3,8
SDF Rosengård	21 143	3,4
SDF Husie	20 517	4,3
Sdf Kirseberg	20 231	4,6
Utbildningsförvaltningen	24 414	3,1
Malmö stad	21 117	4,1

Den totala medellöneökningen blev högre för förvaltningar med hög andel av prioriterade grupper och stor andel arbetstagare inom Kommunalarbetarförbundets avtalsområde (sammanslagning av löneöversyn 2005 och 2006) än för övriga förvaltningar inom kommunen. Denna effekt fick störst genomslag inom stadsdelsförvaltningarna, Serviceförvaltningen och Fritidsförvaltningen.

Medellönen för samtliga månadsanställda uppgick 2005-12-31 till 21 117 kr, vilket innebar en ökning med 4,1% (825 kr) sedan föregående årsskifte.

Kvinnornas medellön ökade under motsvarande period med 4,3% (861 kr) till 20 710 kr och männens medellön ökade med 3,7% (798 kr) till 22 426 kr.

I medellöneökningen 4,1% inrymdes löneökning för Kommunalarbetareförbundet avseende såväl 2005 som 2006. Med hänsyn tagen endast till löneökning för Kommunalarbetareförbundet 2005 samt exkludering av de särskilda löneökningarna i arbetsvärde-

ringssatsningen motsvarade medellöneökningen 2,64% för Malmö stads medarbetare.

Lönebild

Inom Malmö stad finns cirka 480 yrkesbefattningar. I bilaga "Malmö stads lönebild 2005" redovisas lönebilderna för respektive yrkesbefattning uppdelat på kvinnor, män och totalt. Endast befattningar med minst sex individer redovisas i materialet. Om det bara återfinns en man/kvinna inom befattningen redovisas ingen lön. Minimi- och maximilön redovisas bara om antalet individer överstiger två i den könsuppdelade statistiken.

I bilagan framgår antalet individer, lägsta lön (min), högsta lön (max), 10:e percentilen, median och 90:e percentilen.

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

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

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

Färgkoderna i bilagan visar om yrket är jämnt könsfördelat, kvinnligt (mer än 60% kvinnor) eller manligt (mer än 60% män) dominerat.

Löneöversynsprocess

Individuell och differentierad lönesättning gäller sedan flera år för alla medarbetare inom Malmö stad. Löneöversyn sker antingen genom dialog-chef-medarbetare (CMD-modellen) eller i traditionell förhandling. I CMD-modellen genomförs löneöversyn genom att chefen i dialog med medarbetaren ger motivering till ny lön. Båda löneöversynsmetoderna förutsätter tydliga mål för verksamheten, genomförda medarbetarsamtal samt att lönekriterierna är kända för medarbetarna. Varje förvaltning ska se till att dessa förutsättningar uppfylls.

En central del av Malmö stads gällande löneavtal är överläggningen med arbetstagarorganisationerna. Målet med överläggningarna är att kommunens förslag till löneåtgärder görs tydliga och förståeliga för arbetstagarorganisationerna, för att skapa acceptans för planerade åtgärder. Val av löneöversynsmetod är en bärande del i de överläggningar som ska genomföras med samtliga arbetstagarorganisationer inför varje löneöversynstillfälle.

2005 års löneöversyn genomfördes enligt CMD-modellen med undantag för Kommunalarbetareförbundet, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Akademikerförbundet SSR.

I likhet med de senaste årens löneöversyner har det gjorts särskilda lönesatsningar i det långsiktiga lönepolitiska arbetet. Dessa syftar till att uppnå önskade lönestrukturer inom Malmö stad och för att i enlighet med jämställdhetslagens regler åtgärda osakliga löneskillnader. Satsningarna har därför återigen riktats till verksamhetsområdena vård och omsorg, individ och familjeomsorg samt skola/förskola.

3. LEDARSKAP

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

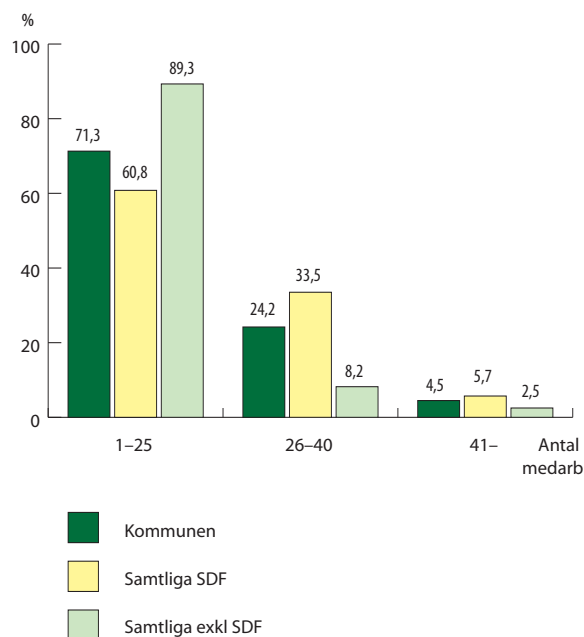
Från Malmö stads värdegrund.

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

Ledartäthet

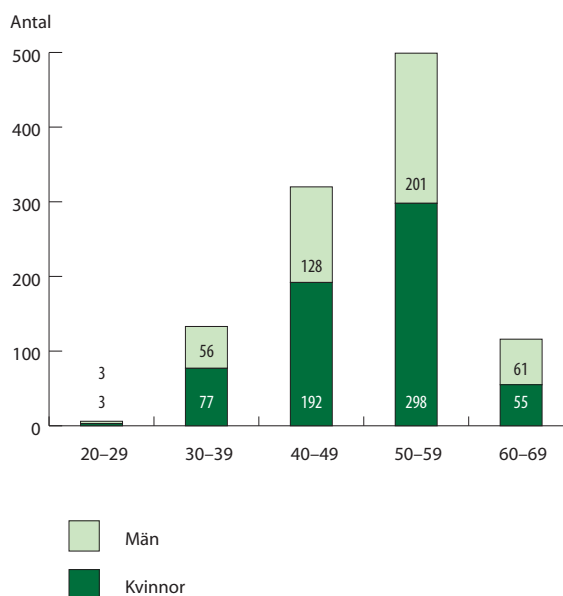
I Malmö stads strategier för ”Friskare arbetsplatser” framgår att kommunens ledare inte bör ha mer än 25 medarbetare.

Andel arbetsledare med antal medarbetare inom olika intervall



År 2005 hade 71,3% av Malmö stads ledare 1-25 medarbetare. 24,2% hade 26-40 medarbetare och 4,5% hade mer än 41 medarbetare. Ledartätheten är lägre inom stadsdelsförvaltningarna än inom övriga förvaltningar. Det är framförallt inom verksamhetsområdena vård- och omsorg samt skola/förskola som ledarna har mer än 25 medarbetare.

Arbetsledare, åldersstruktur, fördelning kvinnor/män



Medelåldern bland Malmö stads ledare 2005 var 50 år och närmare 50% av ledarna återfanns inom intervalllet 50-59 år. 58,2% av ledarna var kvinnor.

Av Malmö stads cirka 1 100 ledare hade 85 utländsk bakgrund, varav 70% 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. Under 2005 har cirka 120 ledare deltagit i olika utvecklingsprogram för ledare.

Samtliga nya och nyanställda ledare genomgick under 2005 ett introduktionsprogram som omfattade sju tillfällen. Programmet omfattade bland annat:

- Malmö stads värdegrund
- väsentliga utvecklingsområden
- ekonomi och budgetprocess
- organisation och arbetsgivaransvar
- kommunikationsplattform

Ledarcentrum avslutade under våren 2005 det femte programmet för Framtida ledare. Under hösten påbörjades ett nytt utvecklingsprogram för Framtida ledare,

omfattande 26 deltagare och där fem interna handledare utgjort ett stöd under programmet.

Ett nytt LIVO, ledarutveckling inom vård- och omsorg, startade under 2005 med 22 ledare och tre interna handledare.

I samarbete med UMAS och Region Skåne genomför Ledarcentrum årligen SSL, Självstyrt Lärande. Utvecklingsprogrammet omfattade ett fyrtiotal personer under 2005 och riktar sig till erfarna ledare på olika nivåer under cirka ett år.

Ledarskapsdag

För femte året i rad genomfördes i november den årliga ledarskapsdagen. Ledarskapsdagen är ett tillfälle för Malmö stads ledare att mötas och få tillfälle till både reflektion och inspiration. Ledarskapsdagen 2005 hade som tema att se möjligheter istället för hinder och att belysa mångfaldens möjligheter.

Engagemang för Malmö

Under hösten påbörjades ett planeringsarbete för en fortsättning av Engagemang för Malmö, som startades för fem år sedan.

Engagemang för Malmö syftar till att öka kunskapen om staden, se de stora sammanhangen och överbrygga kulturskillnader mellan förvaltningarna. Dessutom möjliggörs nätverk för erfarenhetsutbyte och kunskapsöverföring mellan ledare på olika nivåer och skilda verksamheter.

Fortsättningen av Engagemang för Malmö kommer att fokusera på arbetet med Välfärd för Alla, ledarskap och medarbetarskap samt Malmös fortsatta utvecklingen fram till 2015.

Övriga insatser för ledarutveckling

Förutom Ledarcentrums verksamhet genomför förvaltningarna egna utvecklingsprogram för sina ledare. Utvecklingsprogrammen innehåller en stor variation av kompetensutveckling t ex hälsa, lagstiftning, avtal och medarbetarsamtal.

Stadsdelsförvaltningarna har under 2005 utarbetat ett särskilt introduktionsprogram för nya skolledare. Programmet kommer att omfatta såväl teori och praktik kring ledarskap som genomgång av lagar och regle-

menten som styr skolområdet.

Några exempel på insatser som förvaltningarna genomfört under 2005:

SDF Södra Innerstaden har under året arbetat fram en kompetens katalog med utvecklingsinsatser för både befintliga och nya chefer. Innehållet är dels obligatoriska utbildningar och dels utbildningar utifrån det personliga ledarskapet. Ledarforum genomförs fyra gånger per år och frukostmöten en gång i månaden, där erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande är en viktig del. För att tydliggöra uppdraget som ledare genomför förvaltningschefen dialog-möten med alla nya chefer utifrån Malmö stads värdegrund.

SDF Västra Innerstaden har årligen aktiviteter för alla arbetsledare samt har tagit fram ett introduktionsprogram för alla nya ledare.

Utbildningsförvaltningen genomför kontinuerligt introduktionsprogram för sina nya ledare.

Serviceförvaltningen och SDF Oxie har under året genomfört program för sina ledare kring hälsofrämjande ledarskap.

VA-verket har ett eget chefsutvecklingsprogram.

4. MÅNGFALD

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

Mångfald innefattar bland annat kön, ålder, kulturell bakgrund och kompetens.

Malmö stad har en mångfald av olika kompetenser. Det finns cirka 480 olika yrkesbefattningar inom stadens olika verksamhetsområden.

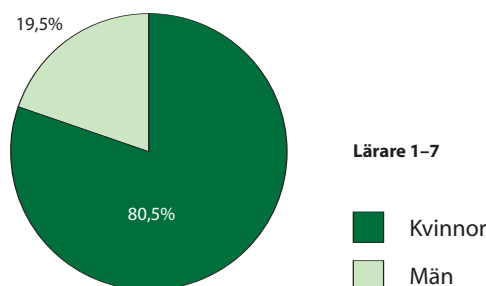
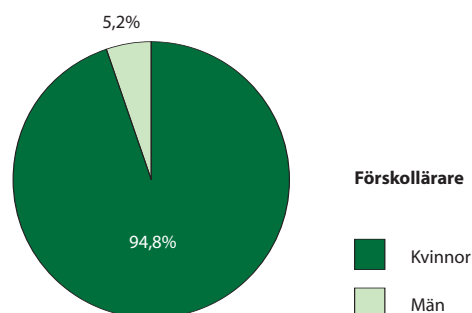
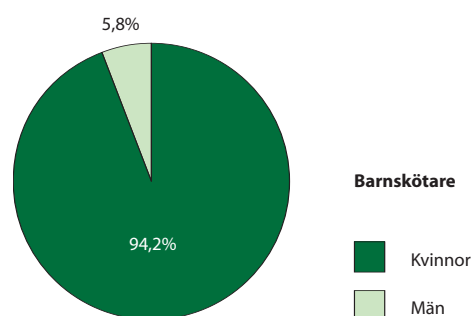
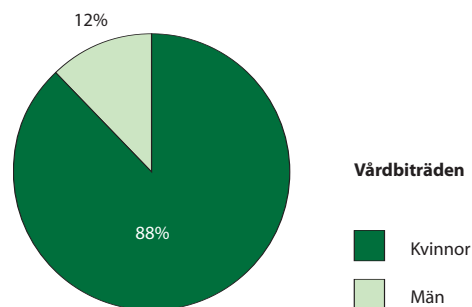
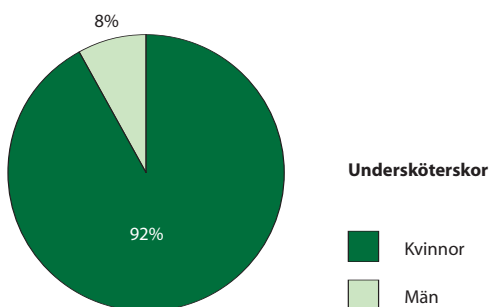
Jämställdhet

Jämställdhet är ett prioriterat område i Malmö stads personalpolicy P2006. "Målsättningen är att det ska bedrivas ett så aktivt jämställdhetsarbete ute på arbetsplatserna att Malmö stad blir pådrivande för att skapa lika förutsättningar och villkor för kvinnor och män".

Malmö kommunfullmäktige antog i april 2001 en övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad där ett av målen är: "En jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40% anställda av endera könet". Till detta mål är kopplat en åtgärd: "Förvaltningarna ska sätta upp mål för en jämnare könsfördelning och vidta erforderliga åtgärder".

Av 19 300 månadsanställda var 14 649 kvinnor och 4 651 män. Förändringen från 2004 är marginell, då andelen män har minskat med en tiondel från 24,2% till 24,1%. Andelen kvinnor var något högre i åldersgruppen 30–50 år (76,6%) än i åldersgruppen över 50 år (74,7%).

Andel kvinnor och män, fem största yrkesgrupperna



I de fem största yrkesgrupperna råder en ojämn könsfördelning (se sid 8 angående antal kvinnor och män i respektive yrkesgrupp)

Jämställdhetsinsatser

Förvaltningarna ansvarar för att jämställdhetsarbetet bedrivs i enlighet med den övergripande planen för jämställdhetsarbetet i Malmö stad. Stadskontoret svarar för utvecklings- och samordningsinsatser såsom Malmö stads jämställdhetsnätverk, som består av kontaktpersoner från respektive förvaltning. Flertalet förvaltningar har en särskild jämställdhetskommitté eller jämställdhetsgrupp samt jämställdhetsombud på större arbetsplatser.

I februari 2005 genomfördes en heldagskonferens "Ingen utveckling utan jämställdhet" i Malmö. Konferensen var ett samarrangemang av Malmö stad, Länsstyrelsen, Region Skåne, ESF-rådet och Kommunförbundet Skåne inom ramen för samarbetet i Skånes Jämställdhetsråd.

Ett tiotal förvaltningar är under 2005 och 2006 engagerade i det regionala projektet "Det jämställda ledarskapet" tillsammans med länsstyrelsen, ESF-rådet och sju andra kommuner.

Inom ett antal stadsdelsförvaltningar finns nätverk för män inom verksamheterna förskola samt vård och omsorg.

SDF Västra Innerstaden har genomfört en särskild jämställdhetsenkät, för att bland annat få underlag för jämställdhetsdiskussioner på arbetsplatsträffarna.

SDF Kirseberg är den stadsdel som har störst andel män (18%). Vid rekrytering av personal till förskolan kallas som regel alla manliga sökande till intervju.

Serviceförvaltningen har tillsammans med Utbildningsförvaltningen startat ett projekt för att uppnå en bättre könsfördelning. Projektet riktar sig mot yngre arbetslösa män för arbete inom skolrestauranger. För att skapa heltidsarbete kombineras skolmåtidsarbetet med arbete inom Kommunteknik.

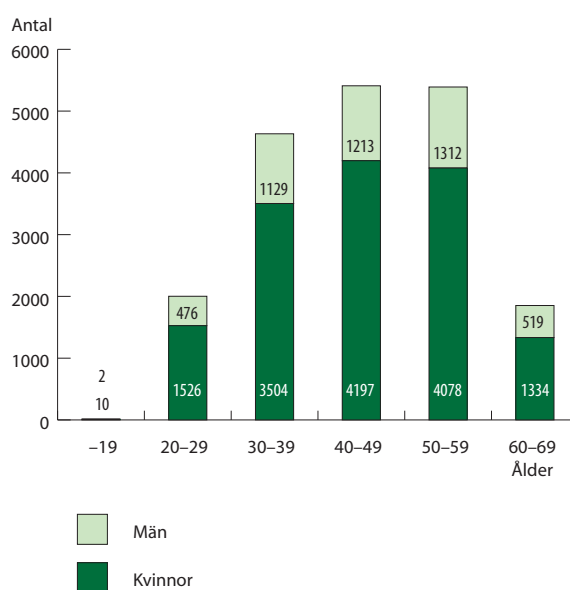
Ålder

"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."

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 45,0 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.

Kulturell mångfald

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 (SCB:s definition).

De senaste två åren har andelen medborgare med utländsk bakgrund uppgått till 34%. 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. Därför har stadens förvaltningar de senaste åren arbetat aktivt för att rekrytera medarbetare med utländsk bakgrund.

Av 19 300 månadsanställda hade vid årsskiftet 4 291 personer (drygt 22,3%) utländsk bakgrund. Det innebär en ökning med 299 personer eller 1,4 procentenheter jämfört med förra årsskiftet.

Av 4 291 månadsanställda med utländsk bakgrund var 3 256 (75,8%) kvinnor och 1 035 (24,2%) män. Malmö stad har totalt cirka 1 100 ledare varav 85 (7,7%) hade utländsk bakgrund, 56 av dessa ledare var kvinnor och 29 är män.

Andel anställda med utländsk bakgrund i respektive förvaltning

Förvaltning	Antalet månadsanställda	% Andel utländsk bakgrund
Fastighetskontoret	74	13,5
Stadsbyggnadskontoret	186	8,6
Serviceförvaltningen	1 082	21,3
Gatukontoret	190	11,1
VA-Verket	213	11,7
Fritidsförvaltningen	147	17,0
Miljöförvaltningen	102	14,9
Malmö Brandkår	266	6,3
Stadskontoret	194	9,3
Kulturförvaltningen	466	11,7
SDF Centrum	1 515	23,2
SDF Södra Innerstaden	1 484	26,7
SDF Västra Innerstaden	1 527	21,0
SDF Limhamn-Bunkeflo	1 650	15,6
SDF Hyllie	1 993	26,1
SDF Fosie	2 381	24,1
SDF Oxie	560	13,4
SDF Rosengård	1 796	41,0
SDF Husie	903	16,6
SDF Kirseberg	992	23,4
Utbildningsförvaltningen	1 673	16,4
Malmö stad		22,3

Av de 4 291 anställda med utländsk bakgrund arbetade vid årsskiftet 3 588 (24,4%) i stadsdelsförvaltningarna och 703 (15,4%) i övriga förvaltningar. Förvaltningar med högst andel personal med utländsk bakgrund i december 2005 var SDF Rosengård (41%), SDF Södra Innerstaden (26,7%) och SDF Hyllie (26,1%). Hemspråklärare är anställda i SDF Rosengård. De tre förvaltningarna med lägst andel medarbetare med utländsk bakgrund var Malmö Brandkår (6,3%), Stadsbyggnadskontoret (8,6%) och Stadskontoret (9,3%).

Yrkesgrupper med mer än 28% medarbetare med utländsk bakgrund

	Antalet månadsanställda	% Andel utländsk bakgrund
Städare	125	52,0
Kokerska	228	45,2
Datatekniker	55	36,4
Ekonomihandläggare	79	35,4
Ekonomi/Skolmåltidsbiträde	400	34,0
Fritidsledare	156	34,0
Barnskötare	1 523	33,0
Undersköterska	2 438	32,3
Vårdbiträde	1 052	29,9
Skötare	63	28,6

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 har Malmö stad ingått i det transnationella Equal-projektet "Mångfald som personalidé" under perioden 2002–2005.

Syftet med projektet har varit "att utveckla och stödja värderingar, normer, strukturer och arbetssätt som bidrar till en ökad mångfald på arbetsplatserna och ett arbetsliv utan diskriminering". Medarbetare från olika förvaltningar har varit involverade i projektet.

Projektet har bedrivits tillsammans med Malmö Högskola och PA-forum. Dessutom har Köpenhamn, Bradford och Bremen varit internationella samarbetspartners.

Malmö stad har medverkat i sex delprojekt. Genom enkäter, intervjuer, kartläggningar, seminarier och workshops har grupperna undersökt vilka möjligheter, problem och hinder som finns för ökad mångfald på våra arbetsplatser.

Delprojekten har tagit fram verktyg, material och underlag som stöd i det fortsatta mångfaldsarbetet. Bland annat har arbetet varit inriktat på ledarnas attityder och förhållningssätt, behov av en tydligare roll- och ansvarsfördelning i mångfaldsarbetet, kontaktpersonsverksamhet, mentorsprogram samt utvecklingsprogram för chefer med utländsk bakgrund.

Även en modell för kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen har utarbetats under året och testas för närvarande inom olika verksamheter på fyra stadsdelsförvaltningar. Syftet är att säkerställa att rekryteringsarbetet genomförs på ett så professionellt och objektivt sätt som möjligt utan diskriminerande inslag. Målsättningen är att andelen medarbetare med utländsk bakgrund skall öka. Mångfalden förväntas också öka, när attityder och värderingar domineras av synsättet att det är mer värdefullt med mångfald än utan.

Ytterligare information om Equal finns i KomIn och på projektets hemsida www.equalnews.com.

5. HÄLSA

Medarbetarnas hälsa är en viktig faktor, för att arbetet inom Malmö stads olika verksamheter skall 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.

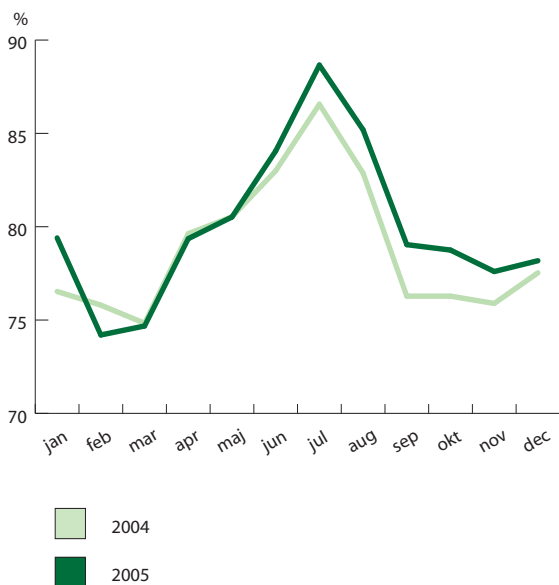
Under 2005 har kommunstyrelsen reviderat strategierna "Friskare arbetsplatser - minskad sjukfrånvaron i Malmö stad". I de antagna strategierna framgår att förvaltningarnas arbete med att sänka sjukfrånvaron skall utgå från de tre övergripande strategierna:

- 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 2005 hade 39,1% ingen sjukfrånvaro och 38,3% hade 1–14 dagars sjukfrånvaro. Detta innebär att 77,4% av medarbetarna hade en sjukfrånvaro som maximalt omfattade 14 kalenderdagar.

Frisknärvaro 2004 och 2005, Malmö stad

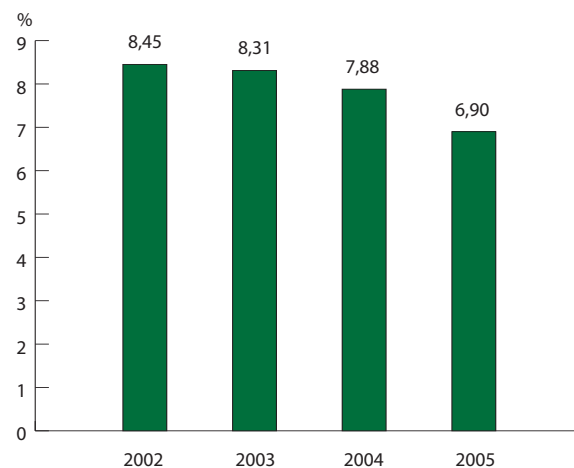


Diagrammet visar frisknärvaro, dvs procentuell andel av Malmö stads medarbetare som inte haft någon sjukskrivningsperiod under respektive månad 2004 och 2005. Frisknärvaron för de båda åren följer samma mönster, men är högre under flertalet månader under 2005.

Sjukfrånvaro

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

Sjukfrånvaroutveckling 2002–2005, Malmö stad



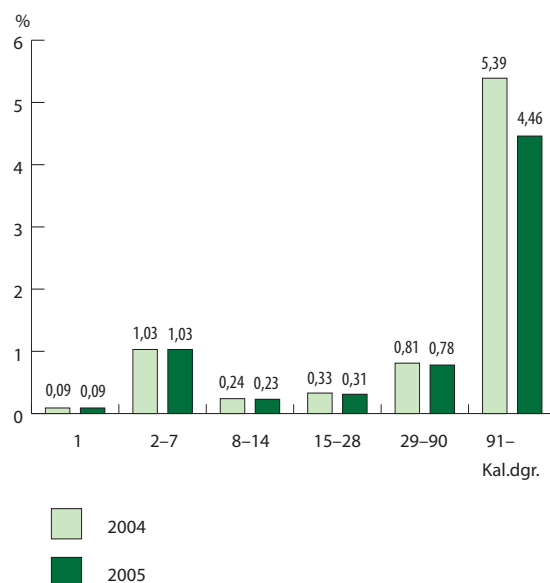
I "Friskare arbetsplatser" sattes målet för 2003 att stoppa ökningen och för 2004 att sjukfrånvaron skulle minska med 10%. I jämförelse med 2002 har sjukfrånvaron minskat med 18,3% under 2005. Förändringen är störst mellan 2004 och 2005, där minskningen motsvarade 12,4%.

Sjukfrånvarovoly m 2004 och 2005 samt procentuell förändring, respektive förvaltning

Förvaltning	2004	2005	% förändring
Fastighetskontoret	2,86	3,79	32,52
Stadsbyggnadskontoret	5,44	4,17	-23,35
Serviceförvaltningen	8,29	7,13	-13,99
Gatukontoret	2,52	2,48	-1,59
VA-verket	3,84	3,85	0,26
Fritidsförvaltningen	4,37	2,10	-51,95
Miljöförvaltningen	4,89	3,28	-32,92
Malmö Brandkår	4,5	4,31	-4,22
Stadskontoret	3,42	1,97	-42,40
Kulturförvaltningen	4,84	4,42	-8,68
SDF Centrum	9,71	8,57	-11,74
SDF Södra Innerstaden	10,02	8,38	-16,37
SDF Västra Innerstaden	8,91	7,67	-13,92
SDF Limhamn-Bunkeflo	7,58	6,02	-20,58
SDF Hyllie	8,64	7,28	-15,74
SDF Fosie	8,17	7,04	-13,83
SDF Oxie	7,89	7,50	-4,94
SDF Rosengård	8,18	7,51	-8,19
SDF Husie	8,15	7,59	-6,87
SDF Kirseberg	8,95	8,17	-8,72
Utbildningsförvaltningen	4,88	4,78	-2,05
Malmö stad	7,88	6,90	-12,44

Inom stadsdelsorganisationen återfinns yrkeskategorier med ett stort antal medarbetare som hade hög sjukfrånvaro. Sjukfrånvarovoly m 2005 minskade i förhållande till 2004 för samtliga redovisade yrkeskategorier.

Sjukfrånvarovoly m 2004 och 2005, fördelning olika intervall



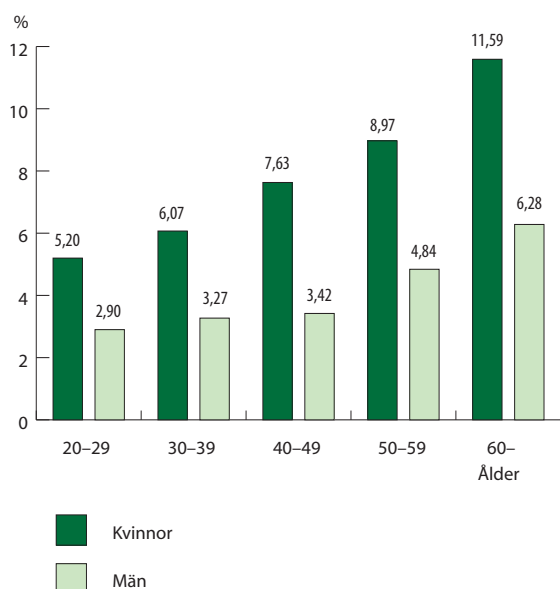
20

Sjukfrånvaron varierar kraftigt mellan förvaltningarna. Den högsta sjukfrånvaron var inom stadsdelsförvaltningarna och Serviceförvaltningen. Frånvarovoly m för samtliga stadsdelsförvaltningar 2005 uppgick till 7,5%, vilket var en minskning motsvarande 13,1% i förhållande till 2004. Samtliga förvaltningar utom VA-verket och Fastighetskontoret hade en lägre sjukfrånvaro 2005 än 2004. Enstaka personers ändrade frånvaro kan påverka den procentuella förändringen mellan åren och ge stort utslag inom förvaltningar med ett mindre antal medarbetare.

Det är långtidssjukfrånvaron som utgör den största delen av sjukfrånvaron i Malmö stad. Sjukfrånvaron över 90 kalenderdagar utgjorde ca 65% av den totala sjukfrånvaron. Nivån minskade i samtliga intervall över 8 kalenderdagar 2005 i förhållande till föregående år. Intervallen i 1 och 2-7 kalenderdagar var oförändrat mellan åren.

Sjukfrånvaro 2004 och 2005 samt procentuell förändring, fem största yrkesgrupperna

	% 2004	% 2005	% jmf 2004-2005
Vårdbiträde	14,5	12,42	-14,34
Undersköterska	11,94	10,05	-15,82
Barnskötare	9,82	9,06	-7,74
Förskollärare	8,59	7,45	-13,27
Lärare 1-7	5,14	4,01	-21,98



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 män i åldersgruppen 30-39 år minskade sjukfrånvaron vid en jämförelse mellan 2004 och 2005.

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 44 personer under 2005. Vid sjukersättning som ej är tidsbegränsad omregleras anställningen.

Total sjukfrånvarotid i

förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid	8,6%
- varav tid med långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) i förhållande till total sjukfrånvaro	72,4%
Sjukfrånvarotid för kvinnor i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor	9,7%
Sjukfrånvaro för män i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för män	5,4%
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	11,0%

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

Sjukfrånvarokostnader

Från och med 2005-01-01 infördes lag om särskild sjukförsäkringsavgift, vilket innebar förändringar för arbetsgivarens medfinansieringsansvar för sjukfrånvaron. De totala sjuklönekostnaderna för 2005 inklusive den särskilda sjukförsäkringsavgiften uppgick till cirka 108,6 miljoner kronor.

Den ändrade sjuklönereformen har inte inneburit några ökade kostnader för Malmö stad, vid beräkning med hänsyn tagen till den i reformen inkluderade sänkningen av arbetsgivaravgiften med 0,24% samt att sjuklöneperioden för arbetsgivaren återställdes till 14 dagar.

Insatser för att sänka sjukfrånvaron

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 pro-

blematiken. 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 ej 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.

Några exempel på insatser som förvaltningarna genomfört under 2005:

- utvecklat systematiskt rehabiliteringsarbete genom bland annat utbildningsinsatser för ledare
- särskilda insatser för medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro
- särskilda insatser för medarbetare som varit långtidssjukskrivna
- hälsoprofilsbedömningar som kopplats till individuella hälsoplaner
- utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- alternativa arbetstidsmodeller
- friskvårds- och hälsoinspiratörer
- årlig folkhälsovecka
- rökavvänjningsgrupper
- viktningskurser
- insatser för att öka medvetenheten om hälsa, kost och motion
- friskvård på arbetstid
- externt personalstödsprogram för medarbetare
- fördjupat samarbete med Försäkringskassan och respektive företagshälsovård

SDF Fosie har utvecklat Vårsångens friskvårdscentrum, som riktar sig till alla medarbetare, såväl sjukskrivna som till övriga medarbetare i förebyggande syfte.

SDF Limhamn-Bunkeflo har under året arbetat vidare med projektet "Hälsosamt medarbetarskap", som syftar till att upptäcka tidiga signaler på ohälsa. Erfarenheterna av projektet innebär att det försättningsvis omfattar hela förvaltningen.

SDF Limhamn-Bunkeflo fortsätter även med projektet "Plus Alla" ytterligare två år. Projektet innebär bland annat fysisk träning på arbetstid för alla undersköterskor och vårdbiträden inom hemtjänsten.

Serviceförvaltningen har under året startat ett hälsoprojektet med visionen "världens friskaste arbetsplats",

vars handlingsplan bland annat syftar till att skapa en arbetsplats med tydliga mål, öppet klimat, och att synliggöra medarbetarna.

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

Det pågår ett ständigt arbete med att vårda och utveckla samverkansarbetet. Samverkan är en viktig del, som följs upp och utvärderas på olika nivåer i organisationen.

Samverkansarbetet genomförs på följande nivåer:

- arbetsplatsträffar, APT
- samverkansgrupper på verksamhets- och förvaltningsnivå
- kommuncentral samverkansgrupp

Utbildningsinsatser

En partsammansatt grupp har i uppgift att följa upp samverkansavtalet, ge råd och stöd vid tillämpningen samt planera information och utbildning kring avtalet. Gruppen har under året bland annat arbetat fram en enhetlig arbetsmiljöutbildning för stadens förvaltningar samt utarbetat riktlinjer för samverkan i samband med upphandling.

Flera förvaltningar har kontinuerligt genomfört arbetsmiljöutbildningar för nya arbetsledare och skyddsombud. Utbildningsinsatser har även genomförts kring samverkan.

Medarbetarenkät

Flera av stadens förvaltningar har under de senaste åren genomfört någon form av personalenkät, för att fånga upp medarbetarnas synpunkter på arbetssituation, delaktighet, trivsel, kompetensutveckling, arbetsmiljö med mera.

För att skapa en gemensam struktur för framtiden beslutade kommunledningen hösten 2004 att en kommungemensam ledarskaps- och medarbetarskapsenkät skulle genomföras. Syftet var att få kunskap om hur chefer och medarbetare upplever sitt arbete, sin arbetsplats och Malmö stad som arbetsgivare. Resultatet från undersökningen skall ligga till grund för insatser som utvecklar ett positivt ledarskap och medarbetarskap, skapar en god och stimulerande arbetsmiljö med delaktighet för alla samt förstärker Malmö stads anseende som attraktiv arbetsgivare.

Upphandlingen gjordes under 2005 och uppdraget att genomföra enkäten gick till Temo. Den första undersökningen genomförs våren 2006. Enligt planerna kommer enkäten att upprepas vartannat eller vart tredje år, vilket ger möjlighet att följa upp utvecklingsarbetet både inom Malmö stad i stort, på de olika förvaltningarna och på de olika arbetsplatserna.

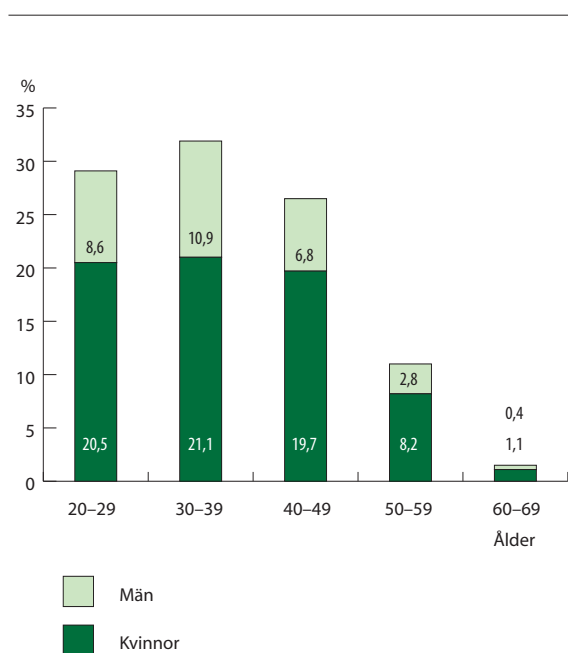
7. PERSONALFÖRSÖRJNING

Rekryteringsläget

Malmö stad har under 2005 i stort sett haft balans mellan rekrytering och övertalighet. Vid början av året fanns cirka 40 tillsvidareanställda medarbetare aktualiserade för ny placering inom kommunen. Vid årets slut hade antalet reducerats till åtta medarbetare.

Flertalet förvaltningar konstaterar att tillgången på sökande var god under 2005, men att enstaka befattningar var svårrekryterade. Nämnas kan förskollärare inom stadsdelsorganisationen, civilingenjörer på den tekniska administrativa sidan och rörläggare på den tekniska produktionssidan.

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



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

Andelen män som rekryterades totalt till tillsvidareanställningar var 29,4%, vilket var högre än andelen män inom gruppen tillsvidareanställda totalt (23,4%).

Vård och omsorg

Under 2005 har Malmö stad fortsatt sina kommun-gemensamma insatser kring utbildning, marknadsföring och ledarskap inom vård och omsorg. För femte året i rad genomfördes Vård och omsorgsdagar för att skapa möten, mångfald och möjligheter för cirka 1 000 medarbetare.

Förskola och fritidshem

Ett drygt tvåårigt projekt kring personalförsörjning inom förskola och fritidshem avslutades vid årsskiftet. Projektet har bland annat lett till att kommunstyrelsen i oktober antog strategier för personalförsörjning inom förskolan. Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för att genomföra strategierna som innebär att:

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

Individ- och familjeomsorg

Under året har verksamheten individ- och familjeomsorg antagit en strategi för kompetensutveckling för socialarbetare i Malmö stad. Introduktion, fortbildning, mentorsroll, särskilda uppdrag samt utveckling och forskning är områden som lyfts fram i strategin.

Marknadsföring

Under 2005 har olika insatser genomförts, för att marknadsföra Malmö stad som attraktiv arbetsgivare. Målgrupp för marknadsförings- och informationsinsatserna har varit studerande på grundskolor, gymnasier, högskolor och Komvux samt arbetslösa med olika kulturell bakgrund.

Marknadsföring och information har skett i samband med:

- yrkes- och utbildningsmässor
- gymnasie-mässan
- 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 har även marknadsförts genom olika broschyrer och skrifter.

Under året har Malmö stad fortsatt att utveckla informationen på hemsidan. Under rubriken "Jobba hos oss" finns olika projekt och utvecklingsinsatser, viktiga avtal och personalpolicyn, lediga tjänster, ledar- och medarbetarskap, friskvård med mera, som beskriver Malmö stad som attraktiv arbetsgivare.

Verksamhetsövergångar

Året inleddes med att ambulanssjukvården överfördes till Region Skåne och avslutades med att Malmö Brandkår från årsskiftet 2006 ingår i det nystartade kommunalförbundet Räddningstjänst Syd. Under året har i övrigt endast mindre förändringar skett, där vissa enskilda verksamheter har överförts till andra förvaltningar inom kommunen.

Bemanningsföretag

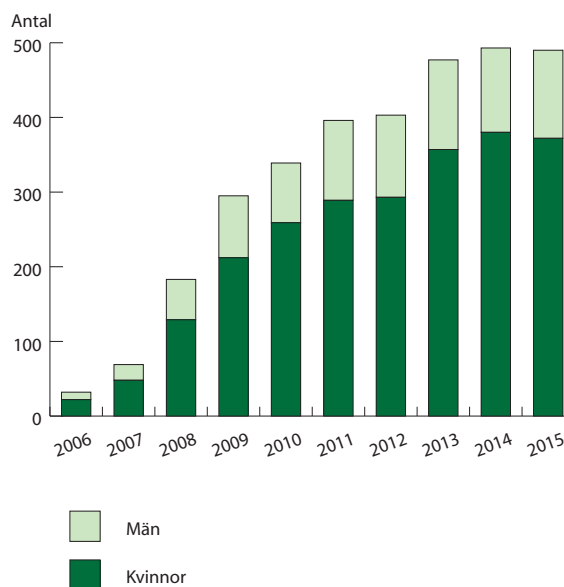
Användandet av bemanningsföretag har fortsatt att minska och förvaltningarna beskriver det som marginellt.

Den interna resursenheten "BUMS", Bemanning Uthyrning Malmö Sjuksköterskor, tillhandahåller sjuksköterskor på korta vikariat och tillhör organisatoriskt SDF Södra Innerstaden. Under året har resursenheten utvärderats. Ställningstagande till fortsatt verksamhet förväntas ske under 2006.

Pensionsavgångar

Under 2005 avgick 243 medarbetare med ålderspension, vilket innebär ca 1,4% av de tillsvidareanställda medarbetarna.

Kommande pensionsavgångar, 2006–2015



Under den kommande tioårsperioden kommer cirka 3 200 tillsvidareanställda medarbetare, närmare 19%, att avgå med ålderspension (67 år). Det årliga antalet pensionsavgångar är svårbedömt, beroende på att den enskilde medarbetaren bestämmer när avgång med ålderspension mellan 61–67 år skall ske.

Under hösten 2005 har särskilt riktade informationsinsatser genomförts till medarbetare över 60 år. Avsikten med dessa är att informera om olika pensionslösningar/alternativ som finns.

För några förvaltningar medför en hög koncentration av pensionsavgångar under en kort period, att särskilda insatser måste planeras för att säkerställa fortsatt hög kompetensnivå.

Stadsbyggnadskontoret ska under de kommande 10 åren generationsväxla cirka 50% av de tillsvidareanställda medarbetarna. Förvaltningen har därför 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.

Personalomsättning

Personalomsättning, respektive förvaltning.

Förvaltning	Personalomsättning %
Fastighetskontoret	6,0
Stadsbyggnadskontoret	6,0
Serviceförvaltningen	7,8
Gatukontoret	8,3
VA-Verket	6,0
Fritidsförvaltningen	5,5
Miljöförvaltningen	8,9
Stadskontoret	3,6
Kulturförvaltningen	6,3
SDF Centrum	9,0
SDF Södra Innerstaden	9,5
SDF Västra Innerstaden	8,4
SDF Limhamn-Bunkeflo	6,7
SDF Hyllie	7,2
SDF Fosie	7,8
SDF Oxie	6,1
SDF Rosengård	10,7
SDF Husie	11,3
SDF Kirseberg	6,8
Utbildningsförvaltningen	7,2
Malmö stad	7,8

Personalomsättningen var under året 7,8%, vilket var en ökning jämfört med 2004 (6,3%). Det var variation mellan förvaltningarnas personalomsättning. Den högsta personalomsättningen hade SDF Husie (11,3%) och den lägsta hade Stadskontoret (3,6%).

Ledigförklarade befattningar

Under 2005 utannonserades 1 395 befattningar. Antalet utannonserade befattningar har sjunkit under de tre senaste åren, delvis beroende på övertalighet i vissa grupper och inplacering av tillsvidareanställda på lediga befattningar.

Sex förvaltningar har under året inlett ett försök att styra sökande att söka utannonserade befattningar direkt i "Lediga tjänster". Den kommungemensamma rekryterings sajten på Malmö stads hemsida drivs i samarbete med "Offentliga jobb". En administrativ produkt som medger bedömning och urval till intervjuer direkt från skärmen har tagits fram. Genom att minska administrationen av ansökningshandlingar

och meritsammanställningar frigörs personella resurser. SDF Kirseberg anger att minst 80 % av ansökningarna för närvarande kommer digitalt. Produkten ger också möjlighet att hantera ansökningar avidentifierade. Efter utvärdering och förbättringar under 2006, kommer tjänsten eventuellt erbjudas samtliga förvaltningar.

Omstrukturering

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

Ett centralt anslag för omstrukturings- och trygghetsfrågor på 40 miljoner kronor har under året kunnat delfinansiera dessa lösningar.

Några exempel på insatser:

Utbildningsförvaltningen har beviljats 2 066 tkr för delfinansiering av kostnader i en fortsatt avveckling av Arbetsmarknadsavdelningen och 2 456 tkr för att delfinansiera reduceringen av Vingaskolan samt övertalighetsproblematik uppkommen på grund av förändringar i elevunderlag. Därtill har förvaltningen beviljats befrielse från finansieringsansvar avseende tomställda lokaler inom Arbetsmarknadsavdelningens verksamheter med motsvarande 4 938 tkr.

SDF Södra Innerstaden har beviljats 2 615 tkr för befrielse från finansieringsansvar för tomställda lokaler, 2 100 tkr för att lösa övertalighet inom skolverksamhet, flyttning av KRA och lönekostnader under avveckling av Lönngården.

SDF Rosengård har beviljats 12 171 tkr för befrielse från finansieringsansvar för tomställda lokaler och 3 777 tkr för kostnader kring en positiv avveckling av övertalig personal.

8. PERSONALUTVECKLING

Medarbetarsamtal

Av både Malmö stads Samverkansavtal och Personalpolicyn P2006 framgår att alla chefer ska ha medarbetarsamtal med sina medarbetare minst en gång per år. Individuella utvecklingsplaner upprättas i samband med medarbetarsamtalen.

Flera förvaltningar har under 2005 genomfört utbildningar i medarbetarsamtal och lönesamtal, för att höja kvaliteten på dessa. Några förvaltningar är medvetna om att det inte fungerar fullt ut, men menar att det till stor del beror på tidsbrist. Detta hänger i sin tur ofta samman med att arbetsledare har alltför många medarbetare. Arbetsledare som har 60–80 medarbetare förekommer bland annat inom vård och omsorg.

Av den kommungemensamma ledarskaps- och medarbetarenkäten som genomförs 2006 kommer det att framgå hur många anställda som haft medarbetarsamtal under 2005.

Kompetensutveckling

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

Kompetensutveckling omfattar mer än utbildnings- och kursverksamhet, exempelvis arbetsbyte, studiebesök, litteraturstudier, utökat ansvar, deltagande i nätverk, och medverkan i förändringsarbete. Dessa former av kompetensutveckling är svåra att kvantifiera och någon gemensam statistik över aktiviteterna finns därför inte.

Samtliga förvaltningar har under året genomfört kurser och andra utvecklingsaktiviteter med olika innehåll för enskilda medarbetare eller arbetslag.

Några exempel på insatser som förvaltningarna genomfört under 2005:

SDF Södra Innerstaden har under året genomfört en dialogutbildning för all personal inom vård och omsorg. Målgrupp har varit omvårdnadspersonal, legitimerade yrken och chefer, totalt 180 medarbetare. Syftet med utbildningen har varit att via dialogen se sambanden mellan hälsa, arbetsmiljö, ekonomi och

utveckling. Utbildningen har resulterat i att 25 medarbetare går en processhändlerutbildning, för att arbeta med metoden balanskartan (hälsa, ekonomi, utveckling och arbetsmiljö).

Serviceförvaltningen har på försök startat ett lärandeforum – en modell för dialog och lärande utifrån aktuella, kundrelaterade händelser inom Serviceförvaltningen. Inom förvaltningen har också testats en ”praktikmodell” i syfte att öka förståelsen för varandras arbetsområden.

SDF Kirseberg har genomfört utbildning i teckenkommunikation inom ett LSS-boende. Inom barn och ungdomsverksamheten har genomförts utbildning i sexuell hälsa, livskunskap, SET (social och emotionell hälsa).

Inom stadsdelsförvaltningarna har grundläggande datautbildning och utbildning i Origo genomförts under året.

Utbildning i systematiskt brandskyddsarbete, SBA, har genomförts inom flertalet förvaltningar.

E-lärande

Under 2005 påbörjades flera insatser för att utveckla e-lärande i Malmö stad. Stadskontoret har börjat bygga upp ”e-skolan i Malmö” på KomIn, med avsikten att medarbetare där skall finna kurser och utbildning, som bygger på interaktivt e-lärande.

Kompetensstege för äldreomsorgen

Under 2005 har Stadskontoret tillsammans med stadsdelsförvaltningarna arbetat med att identifiera och tydliggöra behoven inför ansökan till Kompetensstegen, en treårig nationell satsning på äldreomsorgen. Malmö stad har tilldelats 32,1 miljoner kronor, som under 2006–2008 ska ge ökad kvalitet för äldre genom kompetensutveckling av omvårdnadspersonal.

En ”Kunskapsverkstad” på FoU-enheten för äldre har skapats under året, för att samordna och genomföra insatserna kring Kompetensstegen som kommer att beröra en majoritet av medarbetarna inom äldreomsorgen.

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.

Löneöversynsresultat

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

Medellöneökning

Ökning av medellönen för månadsanställda inom en kategori (t.ex. kön eller yrke) mellan 2004-12-31 och 2005-12-31.

Månadsanställd

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

Nyrekrytering av tillsvidareanställda

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

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning

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

Personalomsättning på förvaltningsnivå

Antal tillsvidareanställda som har avslutat anställningen på förvaltningen i förhållande till medeltal antal anställda på förvaltningen under perioden januari–december 2005.

Personalomsättning på kommunnivå

Antal tillsvidareanställda som har avslutat anställningen inom kommunen i förhållande till medeltal antal anställda inom kommunen under perioden januari–december 2005.

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 (SCB:s definition)

MALMÖ STADS LÖNEBILD 2005, MÅNADSANSTÄLLDA

Förekommande deltidslöner uppräknade till heltid.

Befattningar med fler än fem individer.

Om endast en individ per kön finns redovisas ingen lön.

Minimi- och maximilön redovisas bara om antalet individer överstiger två.


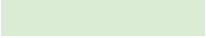

Min är den lägsta enskilda lönen i respektive kategori. Nivån kan dock understiga löneavtalets lägstlön om enskild individ ej uppfyller krav på utbildning eller ålder.

Max är den högsta enskilda lönen i respektive kategori.

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
	Manligt dominerade yrken
	Jämnt könsfördelade yrken (vart och ett av könen motsvarar maximalt 60% av populationen)

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
ADB-SEKRETERARE	Kvinnor	4	20350	23975	25500		25030	
	Män	4	21500	27106	35800		25570	
	Totalt	8	20350	25541	35800		25030	
ADB-TEKNIKER	Kvinnor	1						
	Män	5	17425	20076	26000		19130	
	Totalt	6	17425	19821	26000		18840	
ADJUNKT	Kvinnor	2		28944			28950	
	Män	4	24550	27911	30100		28500	
	Totalt	6	24550	28255	30100		28750	
ADM CHEF	Kvinnor	4	36500	38525	41600		38000	
	Män	4	30615	37716	49700		35280	
	Totalt	8	30615	38121	49700		36800	
AKTIVITETSLED	Kvinnor	113	14145	17715	23000	15500	17940	19060
	Män	39	15000	17309	19710	15700	17510	18410
	Totalt	152	14145	17611	23000	15700	17900	18910
ANLÄGGNINGSARB	Män	18	16200	18950	20000	17000	19200	20000
	Totalt	18	16200	18950	20000	17000	19200	20000
ANTIKVARIE	Kvinnor	29	18100	20919	26450	18300	20700	23050
	Män	27	18000	21233	24400	18200	21000	23350
	Totalt	56	18000	21071	26450	18300	20800	23300

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
ANTIKVARIE FÖ	Kvinnor	3	22850	23633	25000		23050	
	Män	8	22650	25388	28050		25230	
	Totalt	11	22650	24909	28050	22650	25000	27000
ARBETSFÖRMAN	Kvinnor	1						
	Män	13	16500	19143	22000	16500	18550	21500
	Totalt	14	16500	19351	22050	16500	19780	22000
ARBETSLEDARE	Kvinnor	8	19000	22425	30000		21730	
	Män	61	19000	22942	28000	20700	22600	25900
	Totalt	69	19000	22882	30000	20450	22600	25900
ARBETSMARKNSEKR	Kvinnor	62	17900	20913	26000	19100	20400	23200
	Män	21	17000	20888	24925	18500	20600	23650
	Totalt	83	17000	20907	26000	19000	20400	23500
ARBETSTERAPEUT	Kvinnor	65	18500	20880	23400	19600	20700	22400
	Män	5	19500	20420	21950		19950	
	Totalt	70	18500	20847	23400	19500	20700	22250
ARBTERAPIBITR	Kvinnor	6	17500	18727	19470		19110	
	Män	1						
	Totalt	7	17500	18609	19470		18880	
ARKITEKT	Kvinnor	13	22000	26619	31150	22000	26000	31000
	Män	12	21500	26063	31800	21500	25180	29800
	Totalt	25	21500	26352	31800	22500	25750	31000
ARKIVARIE	Kvinnor	7	20200	22764	25000		22500	
	Män	3	21500	25500	30000		25000	
	Totalt	10	20200	23585	30000	20200	23130	25000
ARKIVASSISTENT	Kvinnor	5	16200	18097	20450		18100	
	Män	10	16760	18401	19550	16760	18450	19340
	Totalt	15	16200	18300	20450	16760	18200	19550
ASSISTENT	Kvinnor	438	14350	18202	22000	16300	18300	19900
	Män	66	14500	17977	24900	15600	17840	20450
	Totalt	504	14350	18172	24900	16100	18200	20000
ASSISTENT FÖ	Kvinnor	46	17500	20460	29125	18900	20080	22100
	Totalt	46	17500	20460	29125	18900	20080	22100
AVDELNINGSCHEF	Kvinnor	19	27750	40107	54000	32000	39700	48000
	Män	21	33000	43807	54300	36000	44000	50800
	Totalt	40	27750	42049	54300	34000	41300	50800
BADVAKTMÄSTARE	Kvinnor	8	14000	16841	18850		17240	
	Män	5	14000	16217	18850		16100	
	Totalt	13	14000	16601	18850	14000	16550	18850
BADVÄRD	Kvinnor	5	14350	15907	17170		16100	
	Män	2		15345			15350	
	Totalt	7	14350	15746	17170		15750	
BARNSKÖT	Kvinnor	1432	13800	17663	21700	15500	17880	19550
	Män	89	14000	16720	20100	15000	16500	19190
	Totalt	1521	13800	17608	21700	15450	17800	19500

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
BEHANDLINGSASS	Kvinnor	41	15900	18933	21800	16650	19300	20550
	Män	30	15888	19321	23800	16500	18980	22400
	Totalt	71	15888	19097	23800	16650	19000	20600
BIBLIOTEK FÖ	Kvinnor	7	26450	27939	30100		27700	
	Män	1						
	Totalt	8	26450	27884	30100		27600	
BIBLIOTEKARIE	Kvinnor	115	16000	21909	29450	19530	21600	24800
	Män	18	19500	22253	28600	20510	21550	24100
	Totalt	133	16000	21956	29450	19530	21600	24700
BIBLIOTEKSASS	Kvinnor	59	14750	18348	24960	16200	18100	20390
	Män	10	15800	17768	20200	15800	17780	19250
	Totalt	69	14750	18264	24960	16200	18050	20280
BILFÖRARE	Män	31	15000	19093	23738	15900	19380	20600
	Totalt	31	15000	19093	23738	15900	19380	20600
BILMEKANIKER	Män	16	18475	19911	21400	18680	19980	21150
	Totalt	16	18475	19911	21400	18680	19980	21150
BYRÅING FÖ	Män	7	28900	30861	35350		30250	
	Totalt	7	28900	30861	35350		30250	
BYRÅINGENJÖR	Kvinnor	6	18500	23492	28300		23130	
	Män	15	23500	28467	43900	24650	27650	30600
	Totalt	21	18500	27045	43900	23000	27150	29650
CHEF	Kvinnor	4	25000	33000	43500		31750	
	Män	4	31000	35595	42280		34550	
	Totalt	8	25000	34298	43500		33550	
CHEF ADM FUNK	Kvinnor	5	23475	28155	38700		26800	
	Män	1						
	Totalt	6	23475	27733	38700		26220	
CHEF BARN- UNGD	Kvinnor	5	41900	42640	43000		42800	
	Män	3	41000	43597	46790		43000	
	Totalt	8	41000	42999	46790		42900	
CHEF BITRÄDANDE	Kvinnor	5	22500	25250	27100		25200	
	Män	1						
	Totalt	6	22500	25458	27100		25850	
CONTROLLER	Kvinnor	11	26900	29791	36500	26900	29000	33400
	Män	9	25000	30950	39500		30200	
	Totalt	20	25000	30313	39500	26300	29800	33500
DAGBARNVÅRDARE	Kvinnor	58	15800	18513	20304	17390	18700	19240
	Män	1						
	Totalt	59	15800	18506	20304	17390	18700	19240
DISTRARBTERAPEU	Kvinnor	40	19000	21547	23850	19700	21690	22910
	Totalt	40	19000	21547	23850	19700	21690	22910
DISTRJUKGYMN	Kvinnor	28	19700	22094	25800	20100	21900	24600
	Män	6	19300	21442	23050		21480	
	Totalt	34	19300	21979	25800	19700	21850	24600

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
DISTRSKÖTERSKA	Kvinnor	86	23800	26180	30200	24500	26100	27600
	Totalt	86	23800	26180	30200	24500	26100	27600
DRIFTCHEF	Män	16	27100	33038	41900	28900	33450	34900
	Totalt	16	27100	33038	41900	28900	33450	34900
DRIFTELEKTRIKER	Män	6	19000	20775	21750		21200	
	Totalt	6	19000	20775	21750		21200	
DRIFTEKNIKER	Män	14	20350	22054	24750	20350	21750	23600
	Totalt	14	20350	22054	24750	20350	21750	23600
EKONOM	Kvinnor	64	16700	24605	34700	20950	24470	28400
	Män	46	18500	24539	31700	20730	24630	27630
	Totalt	110	16700	24577	34700	20900	24520	28400
EKONOMIASS	Kvinnor	14	16200	19391	21000	16200	19880	20550
	Män	1						
	Totalt	15	16200	19398	21000	17150	19850	20550
EKONOMIB MOTKÖK	Kvinnor	139	13800	17291	21800	15700	17400	18690
	Män	16	15100	17487	19500	15300	18120	18470
	Totalt	155	13800	17312	21800	15700	17450	18690
EKONOMIB STÄD	Kvinnor	12	15500	16449	17575	15500	16470	17200
	Män	4	14500	15720	17850		15270	
	Totalt	16	14500	16267	17850	14650	16280	17200
EKONOMIBITRÄDE	Kvinnor	111	13800	16270	19050	14600	16310	17700
	Män	14	13800	15755	20200	13800	15150	18290
	Totalt	125	13800	16212	20200	14600	16170	17750
EKONOMICHEF	Kvinnor	4	37575	39819	42900		39400	
	Män	7	36250	38121	39100		38300	
	Totalt	11	36250	38739	42900	36250	38600	39800
EKONOMIHANDL	Kvinnor	66	14500	18110	21500	16630	18190	19250
	Män	8	14300	16881	18350		17050	
	Totalt	74	14300	17978	21500	16200	18080	19250
EKONOMISK RÅDG	Kvinnor	4	23800	23963	24050		24000	
	Män	2		24300			24300	
	Totalt	6	23800	24075	24600		24000	
ELEVASSISTENT	Kvinnor	117	13800	17680	22500	15850	17600	19290
	Män	64	13800	16522	19965	14750	16500	18700
	Totalt	181	13800	17270	22500	15150	17250	19130
ELMONTÖR	Män	7	20000	21486	23200		20800	
	Totalt	7	20000	21486	23200		20800	
ENHETSCHEF	Kvinnor	162	22000	29387	43000	24500	29250	33700
	Män	73	22000	30858	41300	26300	30600	36000
	Totalt	235	22000	29844	43000	25010	29800	34300
EXPLOATERINGING	Kvinnor	2		29550			29550	
	Män	5	25000	28570	34500		27050	
	Totalt	7	25000	28850	34500		28500	

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
FAMILJETERAPEUT	Kvinnor	5	22000	22480	23600		22200	
	Män	2		24250			24250	
	Totalt	7	22000	22986	26400		22200	
FAMILJEVÅRDSEKR	Kvinnor	16	20000	23231	25800	20150	23550	25000
	Män	3	22900	24300	25000		25000	
	Totalt	19	20000	23400	25800	20150	23900	25000
FAMRÅDGIVARE	Kvinnor	4	25300	25550	26300		25300	
	Män	2		25800			25800	
	Totalt	6	25300	25633	26300		25300	
FASTIGHETSREP	Män	26	17000	20033	22300	18300	20100	21000
	Totalt	26	17000	20033	22300	18300	20100	21000
FASTIGHETSSKÖT	Män	7	16400	17500	18300		17700	
	Totalt	7	16400	17500	18300		17700	
FRITIDSASS	Kvinnor	6	17050	20085	23100		20430	
	Män	10	16700	19279	22700	16700	19160	21500
	Totalt	16	16700	19581	23100	17050	19380	21500
FRITIDSLEDARE	Kvinnor	57	14800	17716	20800	16000	17650	19200
	Män	54	13838	16999	20794	14800	17000	19000
	Totalt	111	13838	17367	20800	15500	17500	19200
FRITIDSPEDAGOG	Kvinnor	248	15000	20183	25342	18250	20170	22220
	Män	88	17370	20063	23650	18510	19850	21760
	Totalt	336	15000	20152	25342	18300	20070	22150
FÖRESTÅNDARE	Kvinnor	74	16475	18153	23250	17680	18080	18480
	Män	4	17975	20692	22905		20950	
	Totalt	78	16475	18283	23250	17680	18080	18580
FÖRRÅDSARBETARE	Kvinnor	5	15000	17120	19000		17100	
	Män	20	14500	17410	19425	14900	17600	19150
	Totalt	25	14500	17352	19425	15000	17500	19150
FÖRSKOLLÄR M L	Kvinnor	5	18000	20367	22800		21080	
	Män	2		23181			23180	
	Totalt	7	18000	21171	25553		21080	
FÖRSKOLLÄRARE	Kvinnor	1274	15046	20717	26450	18470	20860	22810
	Män	70	17650	20430	26900	18070	20480	22600
	Totalt	1344	15046	20701	26900	18410	20850	22800
FÖRVALTARE	Kvinnor	9	21500	24556	28250		25950	
	Män	21	19700	24312	27700	20000	24200	26600
	Totalt	30	19700	24385	28250	21500	24450	26600
FÖRVALTNSTÅDARE	Kvinnor	21	15110	16312	17070	15250	16530	16870
	Män	7	14100	15831	16770		16100	
	Totalt	28	14100	16192	17070	15110	16540	16830
GRUPPTERAPEUT	Kvinnor	16	18050	20881	27000	18200	20600	22430
	Män	5	20200	21562	24000		21200	
	Totalt	21	18050	21043	27000	18200	20650	23000

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
HANTVERKARE	Kvinnor	1						
	Män	12	14700	18329	21050	14700	18080	20510
	Totalt	13	14700	18315	21050	14700	18150	20510
HEMVÅRDARE	Kvinnor	29	15000	17191	19100	15000	17490	18310
	Män	1						
	Totalt	30	15000	17218	19100	15000	17490	18310
HEMVÅRDSINSP	Kvinnor	89	18000	21805	31200	19500	21500	24650
	Män	2		23275			23280	
	Totalt	91	18000	21837	31200	19500	21500	24650
IDRPLATSVAKTM	Kvinnor	3	17575	17592	17625		17580	
	Män	75	13800	17117	18910	15480	17460	18110
	Totalt	78	13800	17135	18910	15480	17480	18110
INFORMATIONASS	Kvinnor	14	18950	20210	22415	18950	19850	22200
	Män	4	18795	19399	20500		19150	
	Totalt	18	18795	20029	22415	18950	19580	21500
INFORMATIONSEKR	Kvinnor	32	18000	24147	36875	19800	23700	28380
	Män	12	20500	24028	32955	20500	22630	28200
	Totalt	44	18000	24115	36875	19800	23590	28380
INGENJÖR	Kvinnor	28	19900	24335	29450	20500	24450	27200
	Män	87	17000	24920	33000	21100	24800	28500
	Totalt	115	17000	24778	33000	21000	24650	28500
INGENJÖR FÖ	Kvinnor	1						
	Män	10	27060	34494	45000	27060	32700	40500
	Totalt	11	27060	34345	45000	27060	32850	40500
INGENJÖR/PROJL	Kvinnor	3	20500	25383	30000		25650	
	Män	11	21050	28355	35000	21050	30400	32400
	Totalt	14	20500	27718	35000	20500	29550	32400
INSTRSTÄDARE	Kvinnor	14	16000	17858	18875	16000	17920	18830
	Totalt	14	16000	17858	18875	16000	17920	18830
INTENDENT	Kvinnor	10	18600	23960	33000	18600	23750	26300
	Män	18	17100	23990	33700	18700	23750	30000
	Totalt	28	17100	23979	33700	18700	23750	30000
INVANDRARSEKR	Kvinnor	13	18000	20998	24200	18000	19650	23800
	Män	5	18500	21535	23800		22480	
	Totalt	18	18000	21147	24200	18500	20430	23800
IT-ADM	Kvinnor	6	18375	18754	19375		18620	
	Män	3	18400	19635	20300		20200	
	Totalt	9	18375	19048	20300		18650	
IT-SAMORDNARE	Kvinnor	1						
	Män	5	23275	25860	27900		25900	
	Totalt	6	23275	25850	27900		25850	
IT-SEKRETERARE	Kvinnor	7	22200	23969	25632		24150	
	Män	24	19000	24770	32400	21020	23750	28350
	Totalt	31	19000	24589	32400	22200	24150	28000

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
IT-TEKNIKER	Kvinnor	3	18000	19417	21350		18900	
	Män	40	16000	20021	25000	17450	20090	22200
	Totalt	43	16000	19979	25000	17450	20000	22200
JOURBITRÄDE	Kvinnor	22	14000	16881	19105	14450	17000	18400
	Män	7	15000	16201	17160		16400	
	Totalt	29	14000	16717	19105	14920	16500	18300
KAMRER	Kvinnor	3	26300	27183	27850		27400	
	Män	3	25700	27717	28800		28650	
	Totalt	6	25700	27450	28800		27630	
KANSLIST	Kvinnor	14	15500	16841	19300	15500	16630	18950
	Män	2		18325			18330	
	Totalt	16	15500	17026	20100	15700	16630	18950
KARTEKNIKER	Kvinnor	15	18660	19585	21100	19080	19450	20490
	Män	1						
	Totalt	16	18660	19571	21100	19080	19430	20150
KOCK/KOKERSKA	Kvinnor	24	14000	18030	19850	16100	18200	19550
	Män	12	16000	17870	21190	16000	17230	19800
	Totalt	36	14000	17976	21190	16100	18100	19550
KOKERSKA SKOLA	Kvinnor	35	17275	18079	18675	17280	18280	18580
	Män	3	18275	18375	18575		18280	
	Totalt	38	17275	18103	18675	17280	18280	18580
KONSERVATOR	Kvinnor	6	19200	21158	22800		21100	
	Män	1						
	Totalt	7	19200	21050	22800		20800	
KONTORSVAKTMÄST	Kvinnor	2		17100			17100	
	Män	25	13400	16830	19182	15600	16700	18800
	Totalt	27	13400	16850	19182	15600	16700	18250
KULTURPEDAGOG	Kvinnor	13	19900	21460	22640	19900	21380	22530
	Män	3	18085	21322	24380		21500	
	Totalt	16	18085	21434	24380	19900	21400	22530
KULTURSEKR	Kvinnor	8	19800	22813	25250		23280	
	Totalt	8	19800	22813	25250		23280	
KURATOR	Kvinnor	57	17400	23283	27550	20930	23350	25600
	Män	9	21300	23644	27225		23400	
	Totalt	66	17400	23332	27550	20950	23380	25600
KÖKSCHEF	Kvinnor	12	18950	19715	20575	18950	19580	20330
	Totalt	12	18950	19715	20575	18950	19580	20330
LABORATORIEING	Kvinnor	11	20750	22459	27900	20750	21200	26000
	Män	5	20850	22030	25500		21200	
	Totalt	16	20750	22325	27900	20850	21200	25500
LANDSKAPSARK	Kvinnor	11	21400	24800	30300	21400	24700	26350
	Män	2		26200			26200	
	Totalt	13	21400	25015	30300	21400	24800	26400
LARMOPERATÖR	Kvinnor	16	16100	18494	21700	16100	18680	20030
	Män	5	15650	16420	17950		15950	
	Totalt	21	15650	18000	21700	15800	17700	20030

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
LEKTOR	Kvinnor	8	27635	31261	35445		31290	
	Män	8	31049	32934	34200		32910	
	Totalt	16	27635	32097	35445	29490	31990	33990
LIVSMEDELSINSP	Kvinnor	6	23500	24850	25900		25250	
	Män	6	20000	23775	25750		23950	
	Totalt	12	20000	24313	25900	20000	24500	25750
LOGOPED	Kvinnor	9	24700	25880	28500		25700	
	Totalt	9	24700	25880	28500		25700	
LOKALFÖRSÖRJARE	Kvinnor	3	22500	25667	27800		26700	
	Män	7	24000	25536	29200		25000	
	Totalt	10	22500	25575	29200	22500	25280	27800
LÄR ALLM ÄMNINGEN	Kvinnor	378	17200	25015	31970	20880	24920	29330
	Män	233	18000	24993	31659	21500	24410	29220
	Totalt	611	17200	25006	31970	21000	24780	29280
LÄR BARN/UNGDOM	Kvinnor	11	21500	25453	28033	21500	26210	27600
	Totalt	11	21500	25453	28033	21500	26210	27600
LÄR HEMKUNSKAP	Kvinnor	30	17300	22926	27185	18250	23190	26310
	Män	3	19000	20792	23675		19700	
	Totalt	33	17300	22732	27185	18250	23150	26310
LÄR HEMSPRÅK	Kvinnor	114	16550	20917	26244	17200	20210	24670
	Män	67	16000	20645	27214	17480	20130	24710
	Totalt	181	16000	20817	27214	17480	20130	24710
LÄR SÄR LM	Kvinnor	8	20350	23169	25880		23030	
	Totalt	8	20350	23169	25880		23030	
LÄR SÄR MH	Kvinnor	13	20810	24711	28200	20810	23800	28030
	Män	2		26348			26350	
	Totalt	15	20810	24929	28200	22000	23910	28030
LÄR SÄRTRÄN LM	Kvinnor	20	19994	24189	29047	20300	23480	27730
	Män	1						
	Totalt	21	19994	24548	31730	20300	23900	27920
LÄRARE BILD	Kvinnor	31	18950	22992	26825	19500	23080	25810
	Män	12	19824	24247	28722	19820	24090	27650
	Totalt	43	18950	23342	28722	19820	23290	26740
LÄRARE DANS	Kvinnor	6	20450	22393	25100		22200	
	Män	3	19500	21533	22800		22300	
	Totalt	9	19500	22106	25100		22300	
LÄRARE IDROTT	Kvinnor	46	18800	24063	28620	19260	24520	27210
	Män	60	18000	23406	29800	18900	23470	28400
	Totalt	106	18000	23690	29800	19200	24010	27530
LÄRARE KOMB	Kvinnor	9	18950	24403	28278		24610	
	Män	10	19150	23162	25243	19150	23690	25100
	Totalt	19	18950	23750	28278	19150	24150	26380
LÄRARE MUSIK	Kvinnor	47	18000	22742	27166	19000	23200	25550
	Män	42	17000	22101	27725	19270	21760	25250
	Totalt	89	17000	22439	27725	19270	22400	25400

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
LÄRARE SLÖJD TM	Kvinnor	5	19500	22350	28150		20600	
	Män	61	15500	22264	28457	18200	22250	26400
	Totalt	66	15500	22270	28457	18300	22160	26400
LÄRARE SLÖJD TX	Kvinnor	68	15500	21538	29300	17100	21500	26370
	Totalt	68	15500	21538	29300	17100	21500	26370
LÄRARE SPEC	Kvinnor	158	16050	25801	29335	23340	26140	28120
	Män	31	19600	26173	30037	21000	26790	29770
	Totalt	189	16050	25861	30037	23000	26220	28510
LÄRARE ÅRSK 1-7	Kvinnor	941	17000	23202	30938	19750	22600	27270
	Män	191	17700	22799	30096	19600	22350	26600
	Totalt	1132	17000	23134	30938	19750	22550	27180
LÄRARE ÅRSK 4-9	Kvinnor	437	16300	22628	30557	19500	22180	26650
	Män	236	14500	22727	29905	19000	22450	26900
	Totalt	673	14500	22662	30557	19450	22300	26720
LÖNEASSISTENT	Kvinnor	29	14700	19020	20850	17680	19400	20000
	Män	1						
	Totalt	30	14700	19023	20850	17680	19370	20000
METALLARBETARE	Män	9	17600	18939	20100		19050	
	Totalt	9	17600	18939	20100		19050	
MILJÖINSPEKTÖR	Kvinnor	10	21000	23925	25525	21000	24550	25400
	Män	10	20000	24730	28300	20000	24750	26630
	Totalt	20	20000	24328	28300	21000	24750	26080
MUSEIPEDAGOG	Kvinnor	2		23815			23820	
	Män	6	20750	21858	23700		21650	
	Totalt	8	20750	22348	26630		21650	
MUSEITEKNIKER	Män	13	16100	19627	23400	16100	19450	23300
	Totalt	13	16100	19627	23400	16100	19450	23300
MUSEIVAKTM	Kvinnor	6	16100	17467	18200		17600	
	Män	5	16500	17420	18800		17000	
	Totalt	11	16100	17445	18800	16100	17600	18200
MUSIKLÄRARE	Kvinnor	19	20434	23038	26341	21000	22340	25490
	Män	25	21641	24055	26532	22390	23830	25750
	Totalt	44	20434	23616	26532	21380	23630	25650
MÄTNINGSING	Kvinnor	1						
	Män	5	19890	21246	22940		21000	
	Totalt	6	19200	20905	22940		20450	
NATURPEDAGOG	Kvinnor	3	24050	24083	24100		24100	
	Män	3	24250	25923	28920		24600	
	Totalt	6	24050	25003	28920		24180	
NÄRINGSLIVSKONS	Kvinnor	4	32380	35638	40260		34960	
	Män	3	35500	36550	38500		35650	
	Totalt	7	32380	36029	40260		35650	
OMRÅDESCHEF	Kvinnor	9	22800	26463	30000		26600	
	Män	5	26883	28217	30700		28000	
	Totalt	14	22800	27089	30700	22800	26940	30000

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
OMSORGSPELAGOG	Kvinnor	28	17000	19146	22750	17700	19000	20310
	Män	14	17200	19516	23900	17200	19030	21250
	Totalt	42	17000	19269	23900	17700	19000	20660
PARKARBETARE	Kvinnor	14	15400	18193	20000	15400	18250	19400
	Män	69	16900	18807	21000	17600	18800	20000
	Totalt	83	15400	18703	21000	17400	18800	20000
PERSONALASS	Kvinnor	23	16800	19468	21000	17870	19500	20800
	Totalt	23	16800	19468	21000	17870	19500	20800
PERSONALCHEF	Kvinnor	9	31050	37779	40300		39110	
	Män	5	36100	40086	42230		40200	
	Totalt	14	31050	38603	42230	31050	39330	42200
PERSONALKONS	Kvinnor	8	23400	26573	29900		26320	
	Totalt	8	23400	26573	29900		26320	
PERSONALSEKR	Kvinnor	57	19000	24477	31000	20700	24350	27900
	Män	12	19700	23621	26900	19700	23980	26400
	Totalt	69	19000	24328	31000	20300	24000	27600
PERSONLIG ASS	Kvinnor	76	14500	17085	20370	15200	17000	18850
	Män	13	14900	16887	18900	14900	16320	18800
	Totalt	89	14500	17056	20370	15000	17000	18850
PLANERINGSSEKR	Kvinnor	19	21450	27555	33493	23040	28100	30550
	Män	18	22600	27891	32550	24350	27130	31780
	Totalt	37	21450	27719	33493	24150	27150	31700
PROJEKTASS	Kvinnor	6	15000	16825	18350		17000	
	Män	6	16500	18900	21000		18880	
	Totalt	12	15000	17863	21000	15000	18200	20000
PROJEKTLEDARE	Kvinnor	35	18650	25794	41200	22000	24900	30000
	Män	34	18500	27629	35200	21300	28030	33400
	Totalt	69	18500	26698	41200	22000	26000	32500
PROJEKTSEKR	Kvinnor	19	18000	20923	26600	18700	20500	24600
	Män	16	18400	22255	29050	19550	21600	25200
	Totalt	35	18000	21532	29050	18860	20600	25200
PSYKOLOG	Kvinnor	26	25000	28164	34000	25500	28180	29550
	Män	9	26200	28189	31280		28300	
	Totalt	35	25000	28171	34000	25900	28300	30300
RECEPTIONIST	Kvinnor	24	15300	17232	19450	15770	17070	18820
	Totalt	24	15300	17232	19450	15770	17070	18820
REDOVISNINGASS	Kvinnor	7	17800	19700	22700		19500	
	Totalt	7	17800	19700	22700		19500	
REKTOR BITR.	Kvinnor	125	25500	31258	36600	29000	31300	33800
	Män	57	27000	31822	39525	29000	31400	34360
	Totalt	182	25500	31435	39525	29000	31300	34300
REKTOR	Kvinnor	60	30645	37051	46020	33500	37000	39760
	Män	37	31000	37849	44505	33900	37900	42900
	Totalt	97	30645	37356	46020	33800	37150	41600

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
REPARATÖR	Män	29	18000	20430	22000	19640	20420	21400
	Totalt	29	18000	20430	22000	19640	20420	21400
REVISOR	Kvinnor	4	19000	27688	36300		27730	
	Män	6	22900	29150	32700		29800	
	Totalt	10	19000	28565	36300	19000	29000	32700
RÖRLÄGGARE	Män	42	15500	20683	22800	18200	21250	22100
	Totalt	42	15500	20683	22800	18200	21250	22100
SEKRETERARE	Kvinnor	150	15500	23674	40400	19500	22500	28750
	Män	87	18200	25876	41000	20430	25910	31400
	Totalt	237	15500	24482	41000	19640	23450	30250
SEKRETERARE FÖ	Kvinnor	4	27000	33525	39000		34050	
	Män	11	28625	38864	51000	28630	36700	49500
	Totalt	15	27000	37440	51000	28630	36380	49500
SEKTIONSCHEF	Kvinnor	134	20000	25590	31845	22100	25350	29500
	Män	34	23000	26303	31400	23300	25750	29470
	Totalt	168	20000	25734	31845	22300	25400	29470
SFI-LÄRARE	Kvinnor	8	21500	24340	28293		24460	
	Män	4	21115	22528	25096		21950	
	Totalt	12	21115	23736	28293	21120	24080	25500
SJKGYMNAST	Kvinnor	20	19500	21290	23850	19650	21480	22550
	Män	7	20100	21111	22275		21100	
	Totalt	27	19500	21244	23850	20000	21350	22450
SJKSKÖT NATT	Kvinnor	29	23400	24880	29075	23700	24450	26460
	Totalt	29	23400	24880	29075	23700	24450	26460
SJKSKÖTERSKA	Kvinnor	232	19000	24518	30900	22000	24440	26830
	Män	27	20000	24629	29475	21000	24650	26720
	Totalt	259	19000	24529	30900	22000	24500	26830
SJKSKÖT-MAS	Kvinnor	6	29900	31151	32857		31080	
	Män	1						
	Totalt	7	29600	30930	32857		30750	
SKOLDAGHEMSASS	Kvinnor	6	17520	20379	21263		21020	
	Män	4	19598	20884	22129		20910	
	Totalt	10	17520	20581	22129	17520	21020	21260
SKOLLÄKARE	Kvinnor	3	51200	52900	56000		51500	
	Män	3	52000	55167	57900		55600	
	Totalt	6	51200	54033	57900		53800	
SKOLMÅLTIDBITR	Kvinnor	173	16000	16686	17675	16330	16630	17130
	Män	13	16175	16752	17425	16180	16830	17130
	Totalt	186	16000	16691	17675	16330	16630	17130
SKOLSEKRETERARE	Kvinnor	47	17550	20619	25400	18930	20500	22280
	Män	2		21525			21530	
	Totalt	49	17550	20655	25400	18930	20500	22500
SKOLSKÖTERSKA	Kvinnor	73	21150	24433	28810	23000	24300	25650
	Totalt	73	21150	24433	28810	23000	24300	25650

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
SKOLSTÄD	Kvinnor	84	14450	16304	18200	15250	16210	17430
	Män	11	14700	16320	19900	14700	15800	17760
	Totalt	95	14450	16306	19900	15250	16150	17470
SKOLVAKTMÄSTARE	Män	6	14800	17820	21868		17780	
	Totalt	6	14800	17820	21868		17780	
SKOLVÄRD	Kvinnor	19	14500	16779	18550	14500	17200	17990
	Män	15	14000	16756	19290	14250	16630	18500
	Totalt	34	14000	16768	19290	14500	17040	18040
SKÖTARE	Kvinnor	41	16000	18828	21500	16950	18850	20360
	Män	13	14300	18220	20346	14300	18600	19770
	Totalt	54	14300	18682	21500	16780	18770	20350
SKÖTARE NATT	Kvinnor	11	17350	18424	19100	17350	18710	18950
	Män	2		19350			19350	
	Totalt	13	17350	18567	19600	17350	18730	19100
SNICKARE	Män	6	16000	18760	20359		19260	
	Totalt	6	16000	18760	20359		19260	
SOCIALBYRÅCHEF	Kvinnor	6	35500	39411	42600		39550	
	Män	2		37550			37550	
	Totalt	8	35500	38946	42600		38150	
SOCIALPEDAGOG	Kvinnor	92	17500	20334	26500	18500	20180	22260
	Män	14	18100	20594	26500	18100	19860	23500
	Totalt	106	17500	20369	26500	18500	20100	22260
SOCIALSEKR	Kvinnor	377	17500	22264	28500	18900	22200	25800
	Män	84	17600	22424	29600	19000	22700	25400
	Totalt	461	17500	22293	29600	19000	22300	25800
SOPMASKINFÖR	Kvinnor	1						
	Män	10	17950	18745	20000	17950	18800	19100
	Totalt	11	17950	18750	20000	17950	18800	19100
SPEC.PED M L V	Kvinnor	77	20400	24813	29230	22060	24830	27490
	Män	10	20820	24743	30142	20820	24370	27050
	Totalt	87	20400	24805	30142	22060	24750	27490
SPECIALARBETARE	Män	10	18900	20990	22500	18900	20750	22500
	Totalt	10	18900	20990	22500	18900	20750	22500
SPECIALPEDAGOG	Kvinnor	58	20200	24636	29800	22200	24970	26850
	Män	2		25326			25330	
	Totalt	60	20200	24659	29800	22200	24970	27000
STADSDELSCHEF	Kvinnor	6	48200	50633	56000		49750	
	Män	4	49000	51488	54600		51180	
	Totalt	10	48200	50975	56000	48200	50500	54600
STADSJURIST	Kvinnor	7	31820	33617	35950		33000	
	Män	4	32885	36031	41830		34710	
	Totalt	11	31820	34495	41830	31820	33400	36010
STENSÄTTARE	Män	24	17075	20086	22000	18100	20150	22000
	Totalt	24	17075	20086	22000	18100	20150	22000

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
SYO-KONSULENT	Kvinnor	85	18000	22102	29439	19500	21880	25190
	Män	15	20610	23045	28475	20780	22400	27500
	Totalt	100	18000	22244	29439	19600	21920	25200
TEKN ASSISTENT	Kvinnor	13	17900	18921	20450	17900	18550	19800
	Män	2		16775			16780	
	Totalt	15	15550	18635	20450	17900	18500	19800
TEKNIKER	Kvinnor	14	18200	19262	20500	18200	19230	20050
	Män	17	18100	21422	25400	18100	21150	24900
	Totalt	31	18100	20446	25400	18200	19850	22800
TELEFONIST	Kvinnor	14	15800	17204	18350	15800	17350	17750
	Totalt	14	15800	17204	18350	15800	17350	17750
TERAPIINSTR	Kvinnor	6	16900	17772	18280		17880	
	Män	4	16700	17500	17850		17730	
	Totalt	10	16700	17663	18280	16700	17830	18200
TRAFIKMARKERARE	Män	8	19125	19728	20250		19930	
	Totalt	8	19125	19728	20250		19930	
TRANSPORTSAMORD	Kvinnor	8	17000	18041	18750		18320	
	Män	4	17600	20613	25475		19690	
	Totalt	12	17000	18898	25475	17000	18380	21000
TURISTASSISTENT	Kvinnor	7	17800	18933	20390		18500	
	Totalt	7	17800	18933	20390		18500	
UNDERSKÖT NATT	Kvinnor	334	15000	18822	21100	17200	19100	19930
	Män	31	16000	18092	20725	16000	17850	19870
	Totalt	365	15000	18760	21100	17050	19070	19930
UNDERSKÖTERSKA	Kvinnor	1913	14000	18304	22595	16130	18400	20200
	Män	164	14500	17859	21330	16000	17780	19650
	Totalt	2077	14000	18269	22595	16100	18350	20180
UTREDARE	Kvinnor	3	24225	24558	25000		24450	
	Män	7	16850	23564	32900		23500	
	Totalt	10	16850	23863	32900	16850	24040	26650
UTREDNINGSSSEKR	Kvinnor	4	22300	28490	38210		26730	
	Män	6	22500	28860	34700		29050	
	Totalt	10	22300	28712	38210	22300	28800	34700
UTVECKLINGSSSEKR	Kvinnor	10	19000	27463	35000	19000	27600	33400
	Män	1						
	Totalt	11	19000	27230	35000	19000	27000	33400
VAKTMÄSTARE	Kvinnor	1						
	Män	120	14300	17810	23090	15830	17800	20210
	Totalt	121	14300	17822	23090	15830	17800	20210
VÅRD- OMSCHEF	Kvinnor	8	37500	40086	42000		40050	
	Män	3	38600	39933	41700		39500	
	Totalt	11	37500	40045	42000	37500	39800	41700
VÅRDARE	Kvinnor	631	13800	17953	21800	15700	18110	19880
	Män	115	14400	17614	28300	15650	17200	19750
	Totalt	746	13800	17901	28300	15700	18000	19850

Bef text	Kön	Antal	Min	Medel	Max	10:e perc	Median	90:e perc
VÅRDARE NATT	Kvinnor	117	14000	17928	20980	15300	18260	19800
	Män	61	13800	17807	22110	15400	18000	19500
	Totalt	178	13800	17887	22110	15400	18140	19800
VÅRDBITR DAG	Kvinnor	831	13800	16891	21450	15000	16950	18660
	Män	114	13800	16033	19000	14500	15980	18000
	Totalt	945	13800	16788	21450	14950	16750	18650
VÅRDBITR NATT	Kvinnor	69	14933	17650	19335	16130	17920	18580
	Män	8	15000	17173	18880		17150	
	Totalt	77	14933	17600	19335	16130	17870	18580
YRKESLÄR BYGG	Män	25	20000	24055	31331	20500	24160	28020
	Totalt	25	20000	24055	31331	20500	24160	28020
YRKESLÄR ELTELE	Män	12	19500	27139	30584	19500	27790	30010
	Totalt	12	19500	27139	30584	19500	27790	30010
YRKESLÄR ENERGI	Män	9	25500	28132	29369		28650	
	Totalt	9	25500	28132	29369		28650	
YRKESLÄR FORDON	Män	16	20800	25452	28370	22800	25820	27750
	Totalt	16	20800	25452	28370	22800	25820	27750
YRKESLÄR HAND K	Kvinnor	30	18000	25040	28800	21530	25470	27490
	Män	14	19000	24155	28201	19000	25220	26830
	Totalt	44	18000	24759	28800	21280	25320	27490
YRKESLÄR HANTV	Kvinnor	6	18800	23319	29035		23600	
	Män	10	20200	24747	28253	20200	25250	27830
	Totalt	16	18800	24211	29035	19830	25050	27830
YRKESLÄR LIVSM	Kvinnor	4	23375	25239	26962		25310	
	Män	7	24229	25238	27407		25030	
	Totalt	11	23375	25238	27407	23380	25030	26960
YRKESLÄR REST	Kvinnor	11	17700	24335	27894	17700	23430	27840
	Män	7	21000	25045	28668		25430	
	Totalt	18	17700	24611	28668	21000	24370	27890
YRKESLÄR TRÄTEK	Män	6	20300	23688	26332		23770	
	Totalt	6	20300	23688	26332		23770	
YRKESLÄR VÅRD	Kvinnor	30	22550	27243	31406	23600	27440	30660
	Män	3	22951	25002	27649		24410	
	Totalt	33	22550	27039	31406	23230	27400	30660



Stadskontoret
Arbetsgivarpolitiska avdelningen
205 80 Malmö