

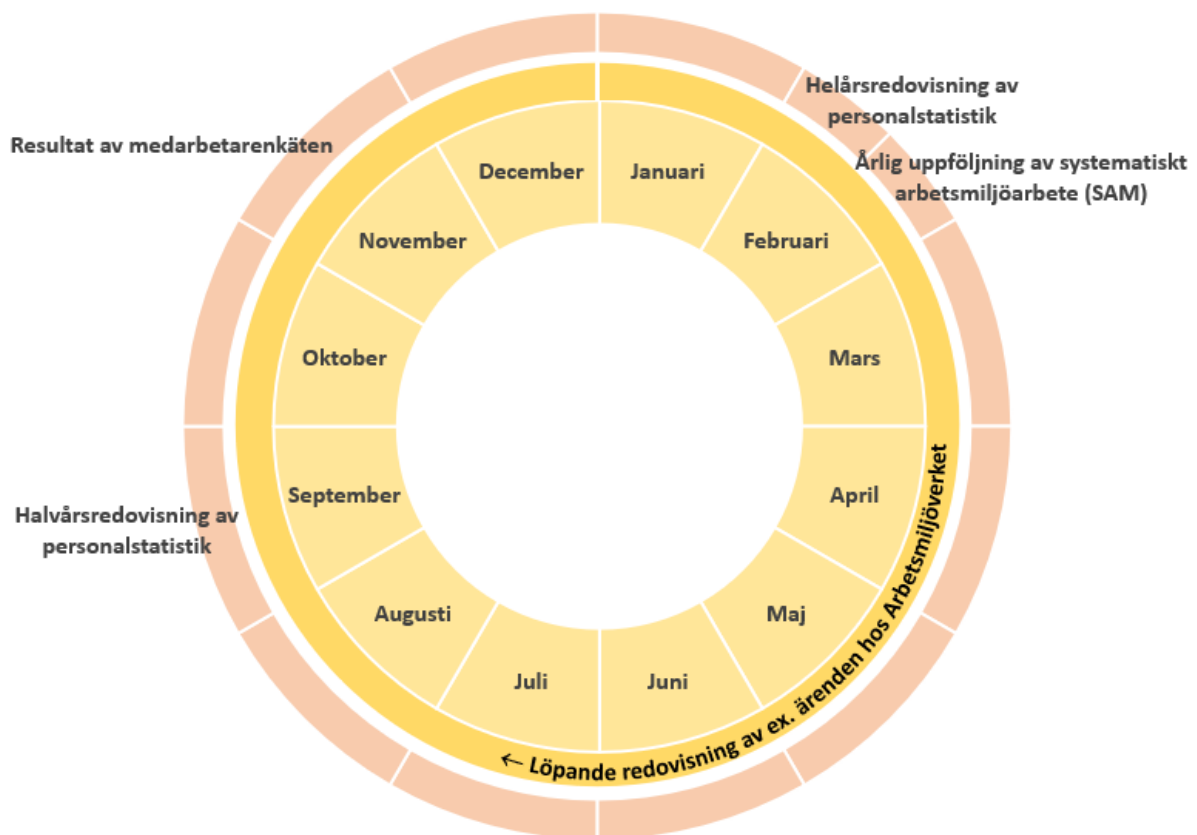
Helårsredovisning av personalstatistik 2024

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

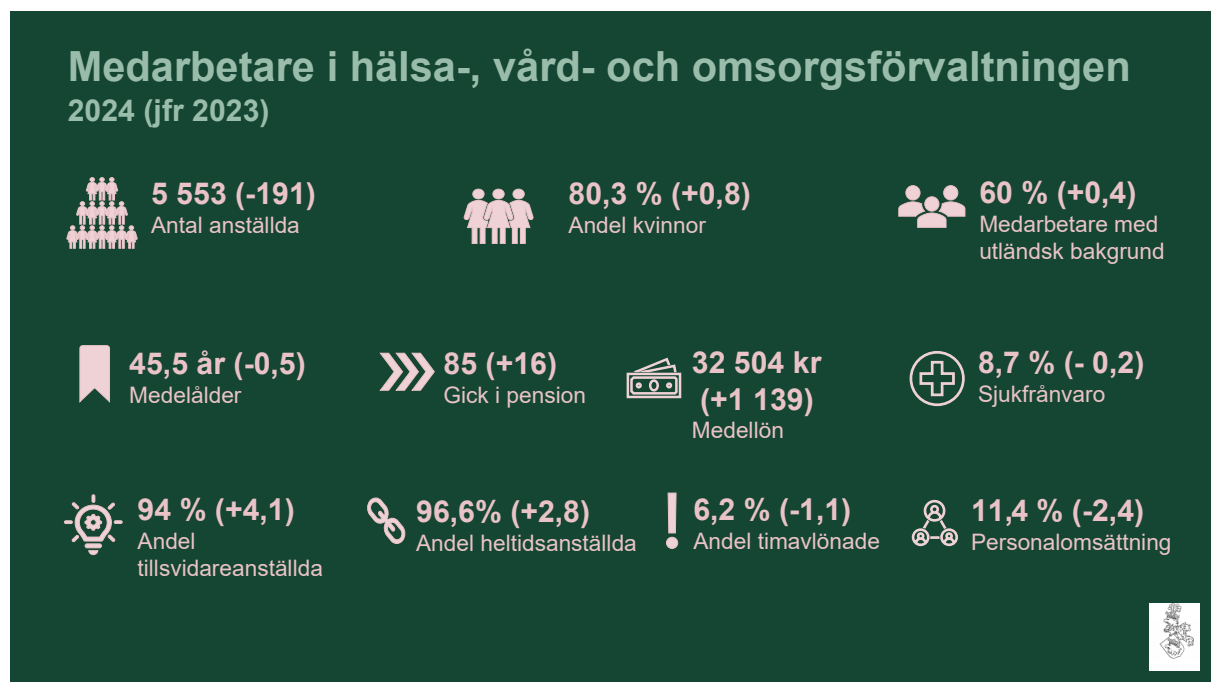
Redovisning av personalstatistik

Redovisningen syftar till att ge nämnden en bild av förvaltningens personaldata vid helårsskiftet 2024. Statistiken kompletteras med beskrivningar av påbörjade och planerade insatser. Redovisningen är en del av den återkommande rapporteringen inom arbetsmiljöområdet som förvaltningen redovisar till nämnden, men gör inte anspråk på att kunna ange hur god arbetsmiljön är inom förvaltningen. Det är inte möjligt att på aggregerad nivå i en stor organisation beskriva arbetsmiljöns beskaffenhet, eftersom den dels ser olika ut i olika verksamheter, dels är subjektiv.

Viss personalstatistik kan endast redovisas på helårsbasis. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på alla nivåer, från arbetsplats till förvaltningsledning, under hösten. Resultatet redovisas i årsanalysens uppföljning av målområdet en god organisation.



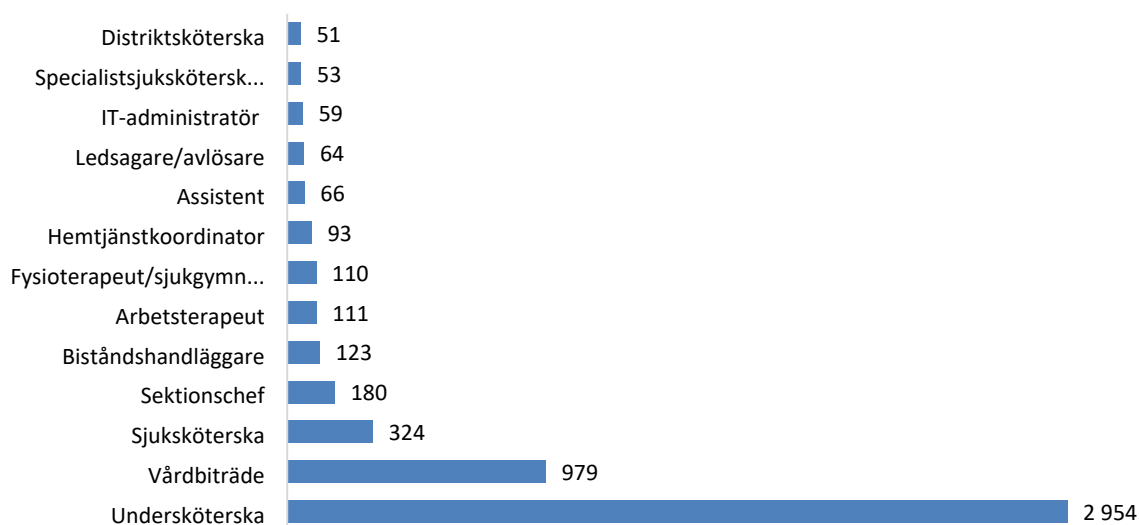
Personalfakta



I december 2024 hade hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen 5 550 månadsavlönade medarbetare, varav 5 219 var tillsvidareanställda (+1 % jfr 2023) och 334 tidsbegränsat anställda (-42% jfr 2023). Därtill arbetade 1 019 timavlönade (+45 % jfr 2023) i december motsvarande 385 heltidstjänster (+39 % jfr 2023).

Ovanstående utfall har i tidigare helårsrapport avsett november månad. Från och med denna rapport avser helårsstatistiken december månad, med anledning av att det är mät månaden i Malmö stads personalredovisning. Personalomsättning, pensionsavgångar, sjukfrånvaro och timavlönade avser precis som tidigare januari-december ackumulerat.

Antal månadsavlönade i yrkeskategorier >45 medarbetare, december 2024



Personalomsättning

Definition

Personalomsättning beräknas på följande sätt: antal tillsvidareanställda som under en period har avslutat sina anställningar, oavsett anledning, i relation till medeltal tillsvidareanställda. Personalomsättningen räknas på den organisatoriska nivå som redovisas. Om inget annat anges avser statistiken förvaltningsnivå, vilket innebär att medarbetarna har lämnat förvaltningen. På avdelningsnivå avser statistiken medarbetare som lämnat avdelningen, men som fortsatt kan vara anställda någon annanstans i förvaltningen.

Statistiken utgör enligt ovan definition den ”organisatoriska omsättningen”. Den tar inte hänsyn till att medarbetare byter yrkeskategori, så länge anställningarna är tillsvidareanställningar och den organisatoriska tillhörigheten är oförändrad. Exempel: Om ett vårdbiträde blir undersköterska inom samma organisatoriska enhet, räknas det inte som en avgång enligt denna definition. Det är förklaringen till att antalet tillsvidareanställda vårdbiträden i förvaltningen minskar, trots att personalomsättningen visar ett högre antal nyanställda än avgångna.

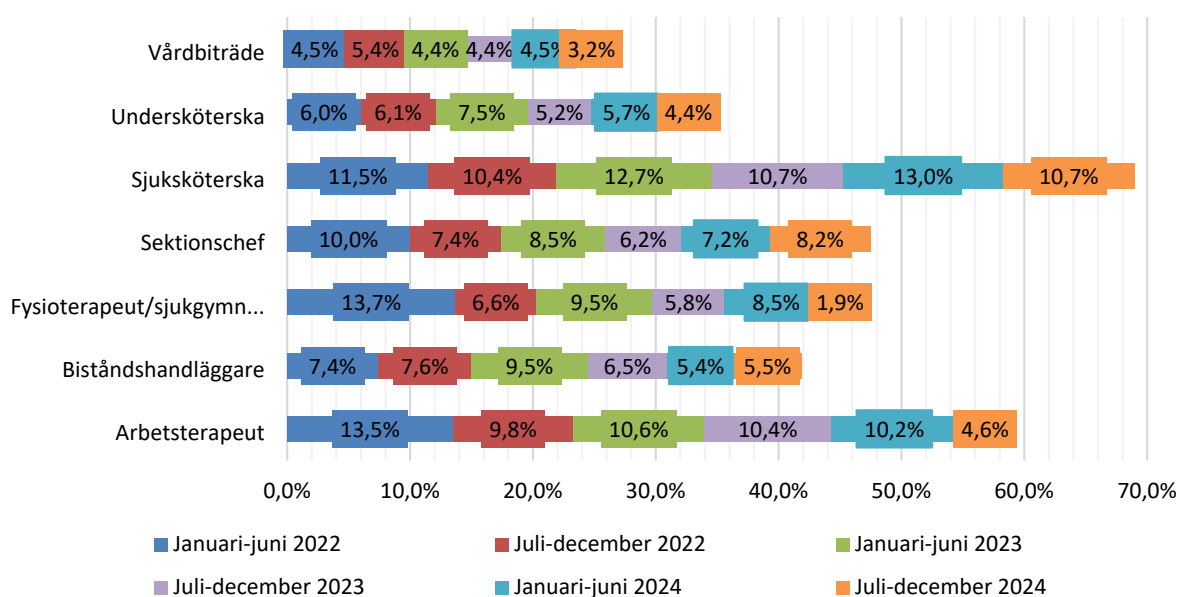
Utfall

Under första halvåret uppmättes personalomsättningen till **11,4 procent**, jämfört med 13,8 procent 2023. I faktiska tal lämnade **591 tillsvidareanställda medarbetare** sina anställningar i förvaltningen under året, varav **85 pensionsavgångar**. Pensionsavgångarna var 23 procent fler än 2023. De kommande åren förväntas pensionsavgångarna öka ytterligare. Prognosen baseras på antalet befintliga medarbetare som uppnår 65 års ålder.

Under året anställdes 656 medarbetare tillsvidare. Den interna rörligheten (antal medarbetare som bytt organisatorisk tillhörighet inom förvaltningen) uppmättes till 494.

Personalomsättningen varierar mellan yrkeskategorier och mellan olika delar av förvaltningen. Notabelt är att omsättningen bland arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster minskade kraftigt under årets andra hälft.

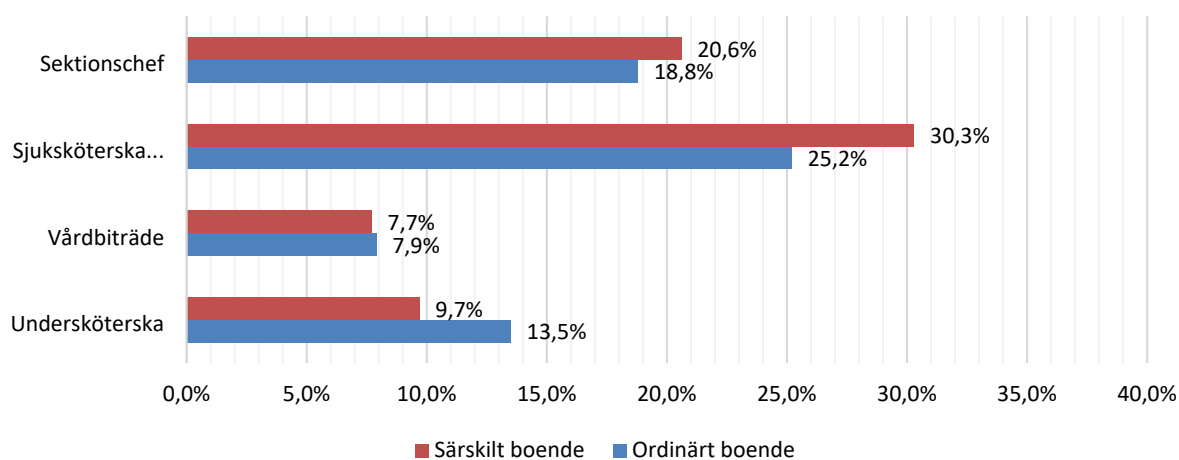
Personalomsättning % i yrkeskategorier >100 medarbetare



Antal nyanställda och avgångna tillsvidareanställda 2024

Yrkesgrupp	Nyanställda	Slutat
Arbetsterapeut	21	16
Biståndshandläggare	13	12
Fysioterapeut/sjukgymnast	16	11
Sektionschef	30	28
Sjuksköterska	82	76
Specialistsjuksköterska/distriktsköterska	17	17
Undersköterska	245	292
Vårdbiträde	158	58

Personalomsättning % i yrkeskategorier >50 medarbetare 2024, jfr ordinärt/särskilt boende



Sjukfrånvaro

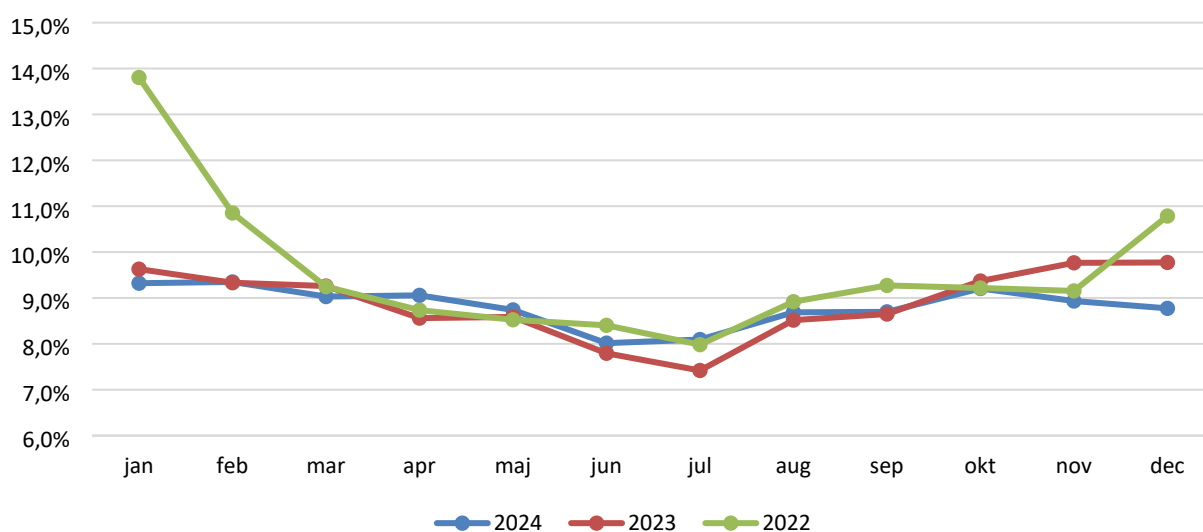
Definition

Sjukfrånvaron beräknas på följande sätt: antal sjukfrånvarodagar i relation till det totala antalet anställningsdagar under en period.

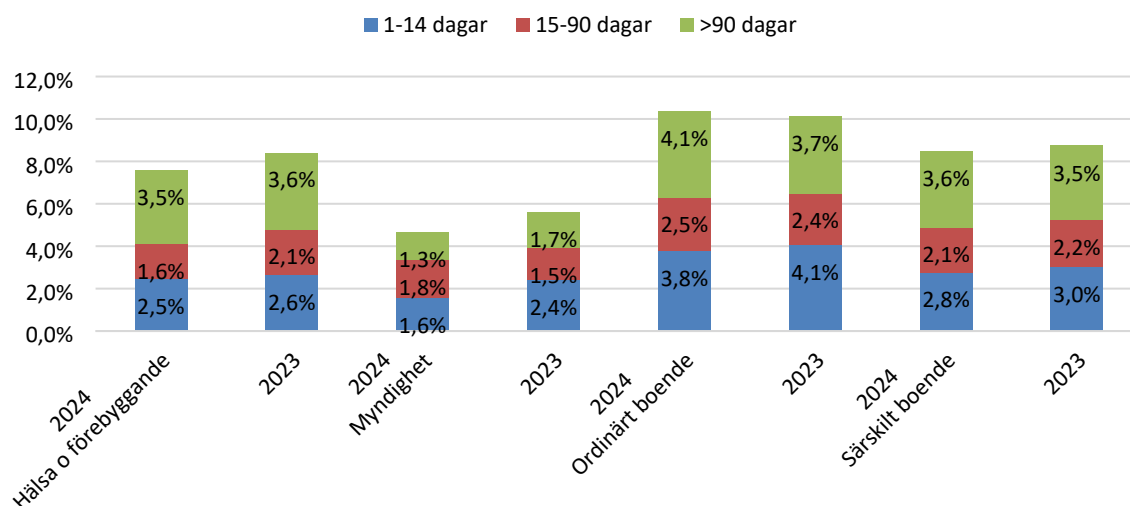
Utfall

Sjukfrånvaron ökade kraftig till följd av pandemin 2020 och under påföljande år. Sjukfrånvarovolymen under 2024 var **8,71 procent**, vilket är något lägre än 2023.

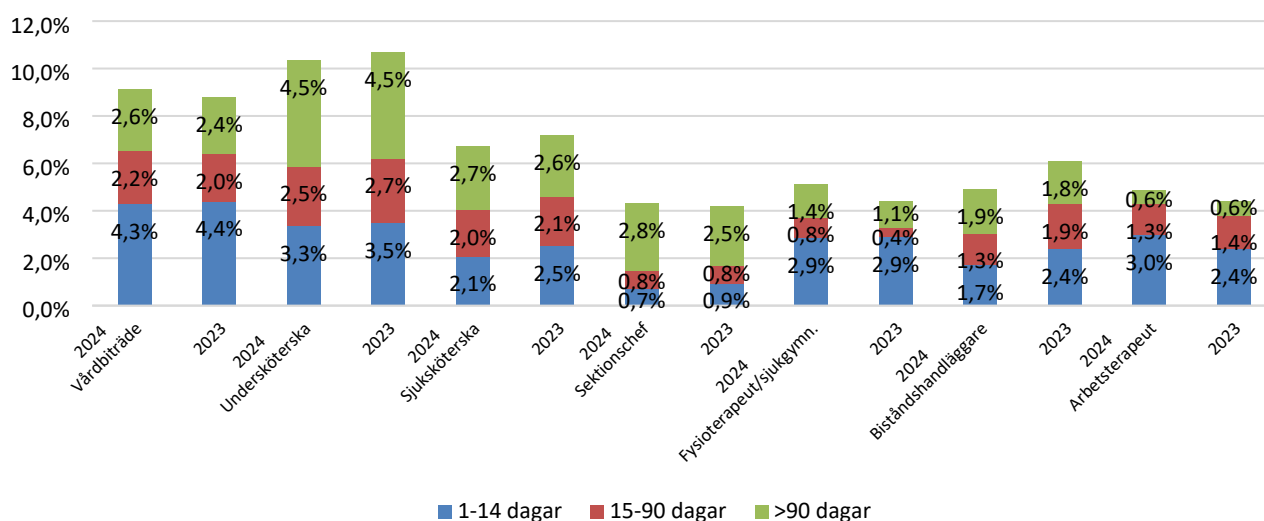
Total sjukfrånvaro per månad 2024 jfr 2023 och 2022



Sjukfrånvarointervall per avdelning (>100 medarbetare) 2024 jfr 2023



Sjukfrånvarointervall per yrkeskategori (>100 medarbetare) 2024



Övertid

Definition

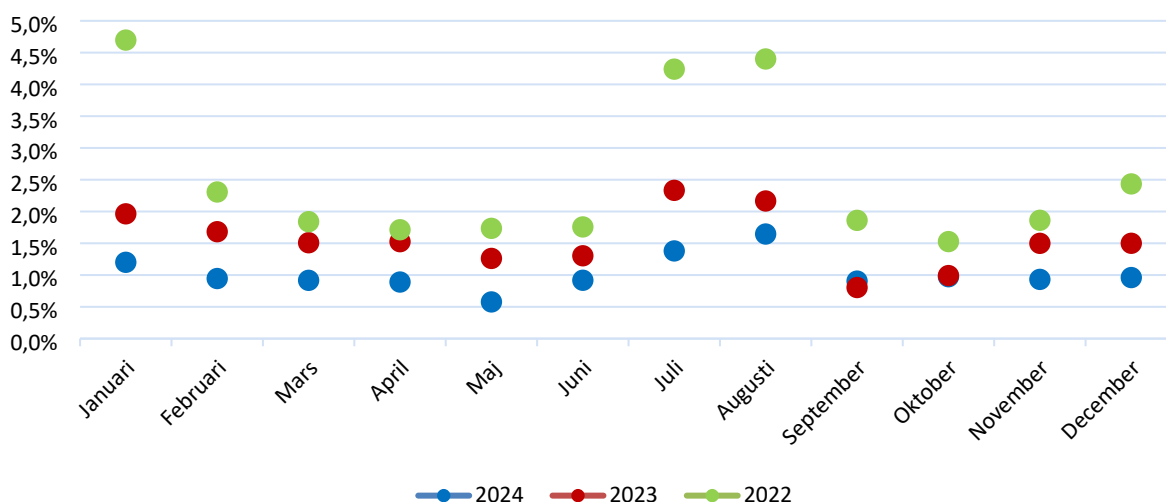
Övertid inkluderar allt arbete utöver ordinarie överenskommen arbetstid, för såväl heltids- som deltidsarbetande.

Utfall

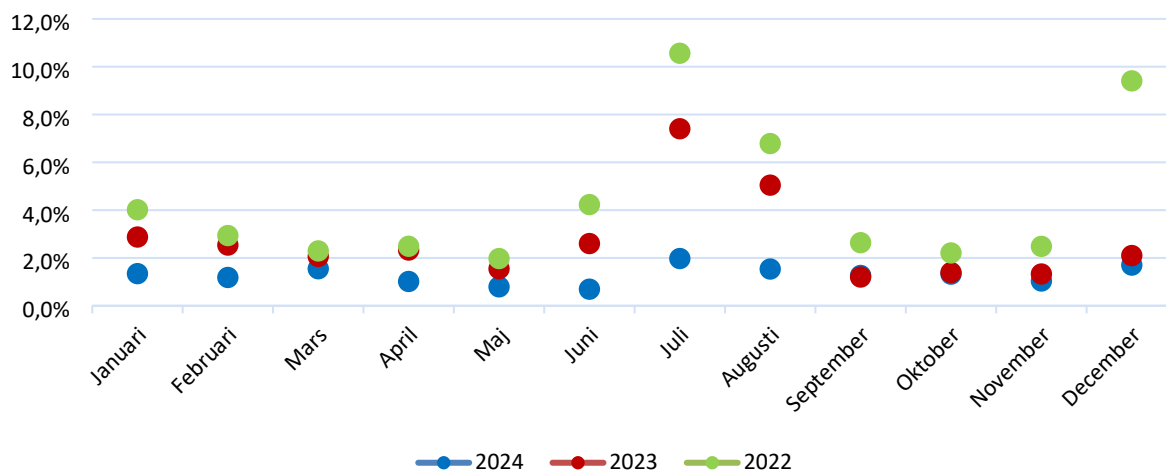
Övertid utgjorde i genomsnitt **0,9 procent av den arbetade tiden** under året, jämfört med 1,4 procent året innan.

De yrkeskategorier där övertid förekommer är framför allt sjuksköterska, undersköterska och vårdbiträde. Verksamheternas oförutsägbarhet och marginalerna mellan planering och bemanning är stora påverkansfaktorer. Förutom att hög korttidssjukfrånvaro samvarierar med högre uttag av övertid så är sommarmånaderna juli-augusti historiskt sett mest tyngda av övertidsarbete. På senare år har emellertid ett allt större fokus på att åstadkomma ett jämnare semesteruttag resulterat i minskat övertidsarbete under dessa bemanningskritiska månader. Vårdförbundets övertidsblockad hade en påverkan på mängden övertidsarbete i maj och juni men den nedåtgående trenden noteras även dessförinnan.

Andel övertidsarbete av total arbetstid: undersköterska och vårdbiträde 2022–2024



Andel övertidsarbete av total arbetstid: sjuksköterska 2022–2024



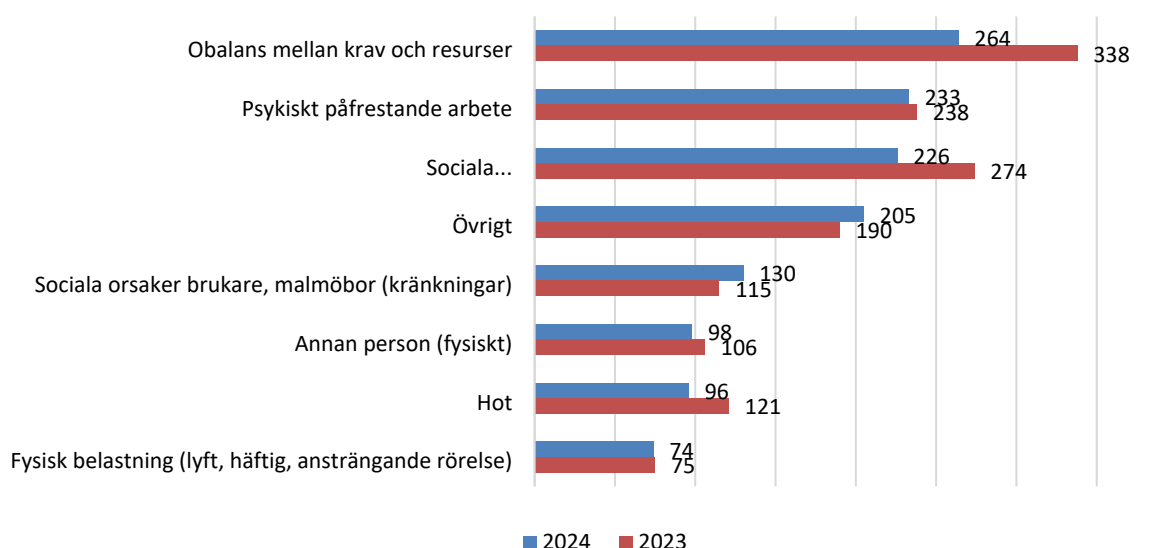
Arbets-skador och tillbud

Åtgärder och analys av anmälda tillbud och arbets-skador genomförs regelbundet på alla nivåer. Uttag och redovisning av statistik sker tertialvis. Arbetssättet ska säkerställa att risker förebyggs och hanteras på arbetsplatserna, men även att sprida helhetsbilden och skapa förståelse för de arbetsmiljörisker som förekommer. För att stödja arbetet finns ett framtage analysstöd.

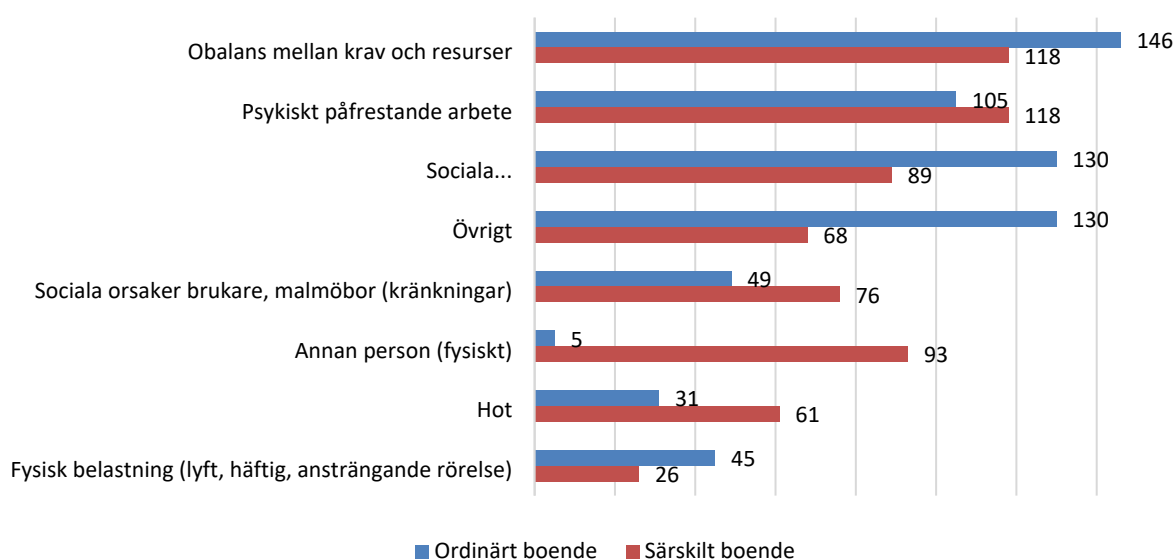
Utfall

Under året rapporterades **1 360 tillbud**. Av dessa var **39 allvarliga tillbud**. De vanligaste tillbudsorsakerna (minst 50 förekomster) var i fallande ordning: obalans mellan krav och resurser, psykiskt påfrestande arbete, sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter), sociala orsaker brukare (kränkningar), annan person (fysiskt) och hot. Merparten av tillbuden rapporterades inom avdelning för ordinärt boende (49 procent) och avdelning för särskilt boende (47 procent).

Antal anmälda tillbud: vanligaste tillbudskategorier 2024 jfr 2023



Antal anmälda tillbud: vanligaste tillbudskategorier 2024 jfr 2023, jfr ordinärt/särskilt boende



Till och med december anmäldes **873 arbetsskador**, drygt 100 färre än 2023. Av de anmälda arbetsskadorna var **42 allvarliga arbetsolyckor**. 85 procent av de anmälda arbetsskadorna var arbetsolyckor, 11 procent var färdolycksfall till och från arbetet och 4 procent var arbetssjukdomar.

59 procent av de anmälda arbetsskadorna var inom särskilt boende och 36 procent inom ordinärt boende, vilket är i linje med föregående år. Av de anmälda arbetsolyckorna inom särskilt boende var 38 procent i orsakskategorin *hot eller våld, chock, rädsla*. Anmälda hotsituationer inom särskilt boende har vid tidigare fördjupade granskningar i de flesta fall kunnat härledas till brukare med kognitiv svikt. De vanligaste orsakerna inom ordinärt boende var *fordonsoolyckor* följt av *feltramp, lyft eller annan överbelastning* och *fall av person*. Tillsammans stod de för drygt hälften av de anmälda arbetsskadorna i avdelningen.

Under 2024 inledde Arbetsmiljöverket inspektioner av kommunala och privata vård- och omsorgsboenden med fokus på hot och våld. Inspektionsperioden pågår till december 2025. Fyra av nämndens boenden har hittills genomgått inspektion i denna särskilda inspektionsinsats. Arbetsmiljöverket genomför därutöver även inspektioner med anledning av anmälda händelser. Inspektionerna har bland annat lett till ett intensifierat arbete med rutiner och riskbedömning av brukares hem. Under 2024 har förvaltningen också upprättat en specifik rutin för arbetsmiljöarbete kopplat till hot, våld och otillåten påverkan. Därefter har cheferna påbörjat eller slutfört arbetet med att ta fram anpassade rutiner för respektive arbetsplats, med stöd från förvaltningens säkerhetsfunktion och HR-avdelning.

Företagshälsovård

Den 1 juli bytte Malmö stad leverantör av företagshälsovård på grund av en ny upphandling. Förvaltningen har därefter fokuserat på att utveckla samarbetsformer med den nya leverantören och att starta upp och etablera de viktigaste processerna. Detta arbete fortsätter under 2025.

Utnyttjandet av företagshälsovård var, baserat på kostnad, 58 procent lägre jämfört med 2023. Det beror på att medel ur statsbidraget ”återhämtningsbonusen” användes för insatser i samarbete med företagshälsovården år 2023. Dessa medel upphörde till 2024.

Av den totala användningen av företagshälsovård var 87 procent på individnivå, 8 procent på gruppnivå och 5 procent på organisationsnivå. På individnivå genomfördes framför allt insatser i form av konsultation eller stödsamtal.

Kostnad företagshälsovård 2024

	Efterhjälpande	Främjande	Förebyggande	Total
Grupp	49 000 kr	-	157 500 kr	206 500 kr
Individ	1 224 204 kr	20 269 kr	969 428 kr	2 213 901 kr
Organisation	-	-	138 231 kr	138 231 kr
Total	1 273 204 kr	20 269 kr	1 265 159 kr	2 558 632 kr

Fördelning av insatser via företagshälsovård 2024

	Efterhjälpande	Främjande	Förebyggande	Total
Grupp	2%	0%	6%	8%
Individ	48%	1%	38%	87%
Organisation	0%	0%	5%	5%
Total	50%	1%	49%	100%

