

# Halvårsredovisning av personalstatistik 2025

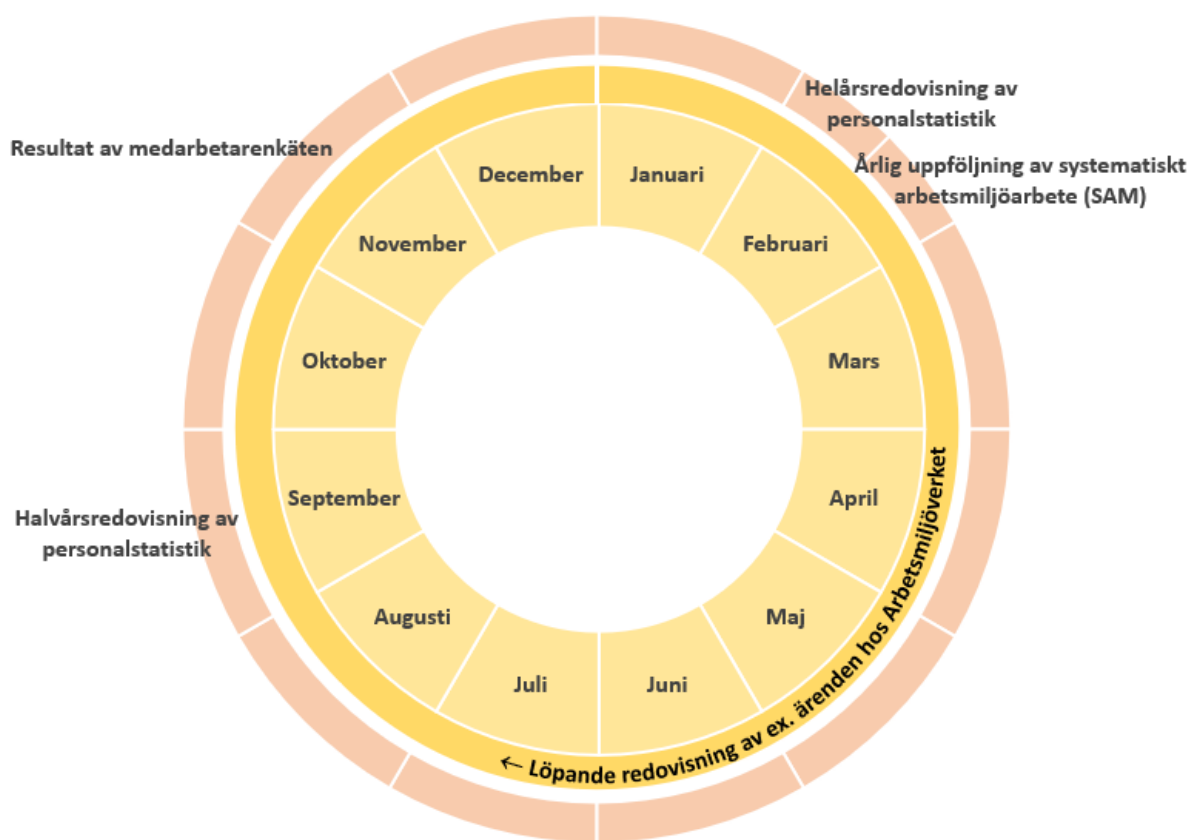
---

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

## Redovisning av personalstatistik

Redovisningen syftar till att ge nämnden en bild av förvaltningens personaldata vid halvårsskiftet 2025. 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.

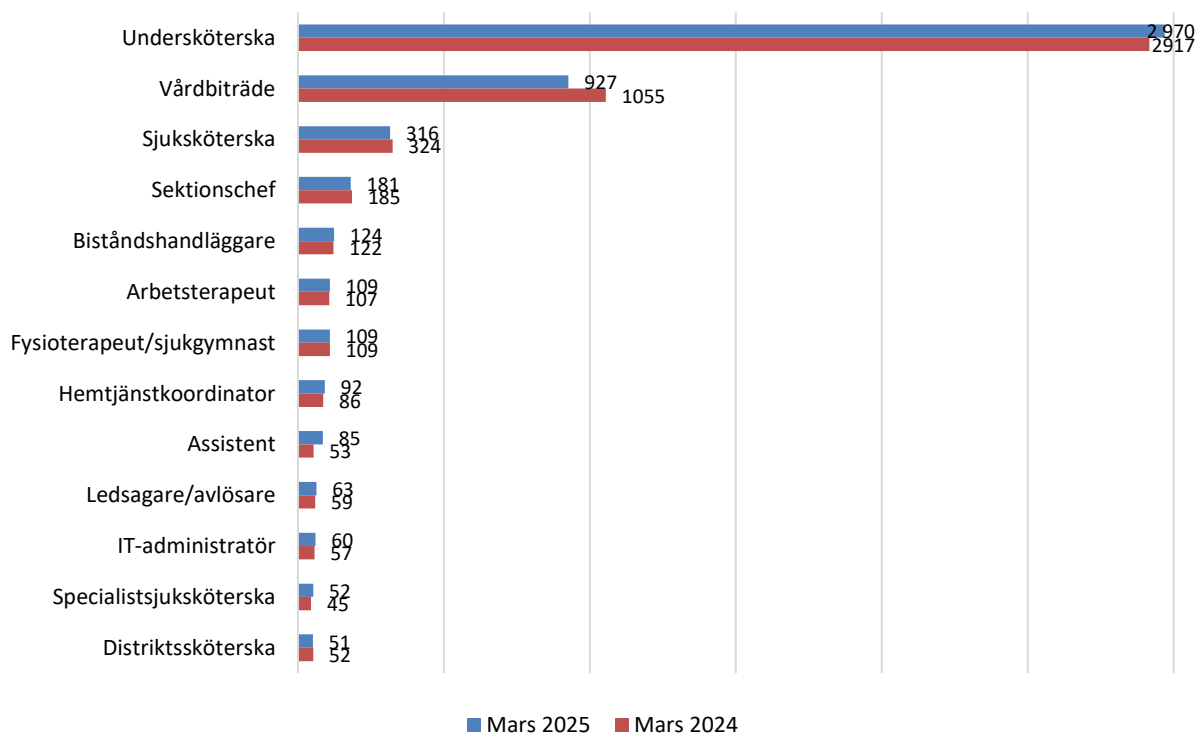


## Personalfakta



I mars 2025 hade hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen 5 544 månadsavlönade medarbetare, varav 5 239 var tillsvidareanställda (+0,7% jfr 2024) och 305 tidsbegränsat anställda (-12% jfr 2024). Därtill arbetade 1130 timavlönade medarbetare (+17% jfr 2024) i mars motsvarande 340 heltidstjänster (+21% jfr 2024).

### Antal månadsavlönade i yrkeskategorier >45 medarbetare, mars 2025 jfr 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.

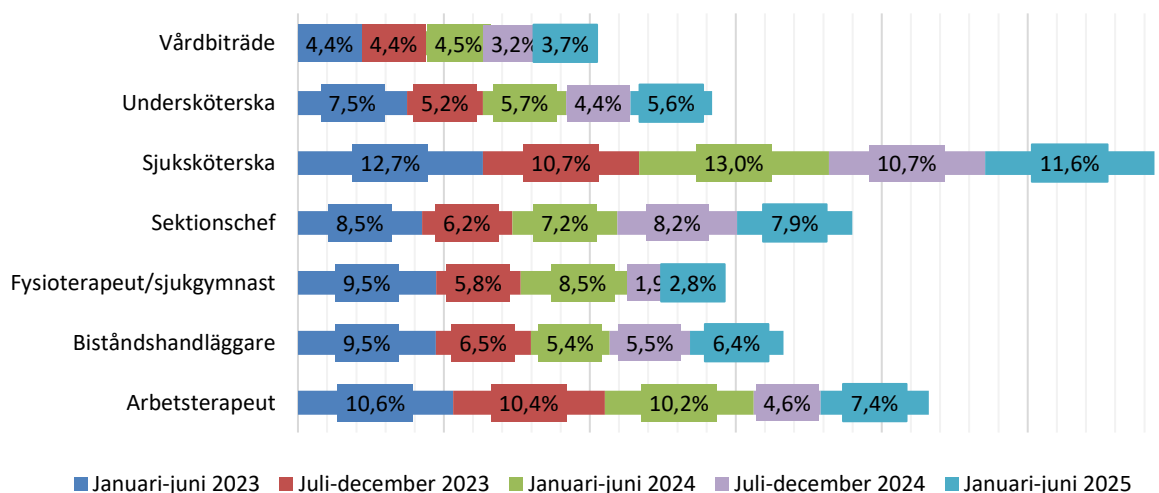
### Utfall

Under första halvåret uppmättes personalomsättningen till **5,7 procent**, jämfört med 5,2 procent det närmast föregående halvåret och 6,2 procent första halvåret 2024. I faktiska tal lämnade **296 tillsvidareanställda medarbetare** sina anställningar i förvaltningen under första halvåret, varav **55 pensionsavgångar**. Pensionsavgångarna var 22 procent fler än under första halvåret 2024. De kommande åren förväntas pensionsavgångarna öka ytterligare. Prognosen baseras på antalet befintliga medarbetare som uppnår 65 års ålder.

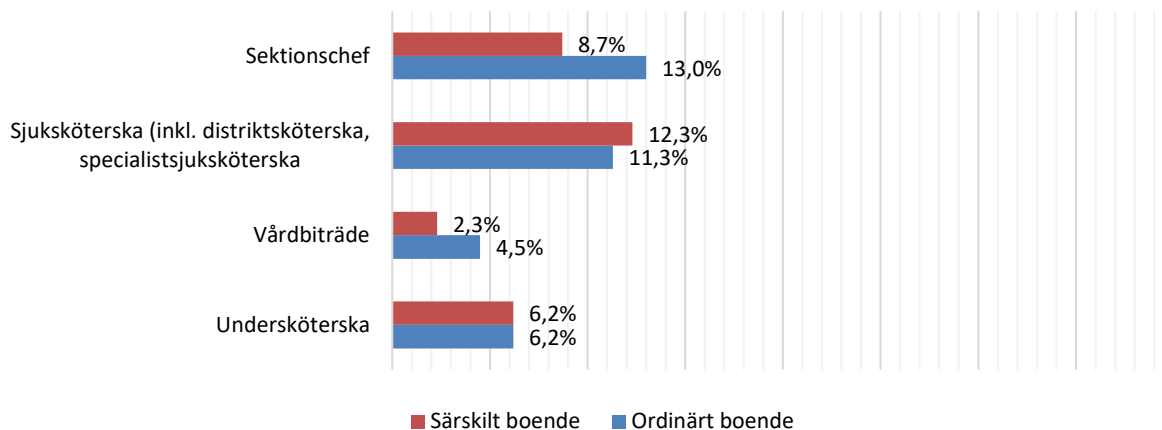
Under första halvåret **anställdes 293 medarbetare tillsvidare**. Den interna rörligheten (antal medarbetare som bytt organisatorisk tillhörighet inom förvaltningen) uppmättes till 194.

Personalomsättningen varierar mellan yrkeskategorier och mellan olika delar av förvaltningen. Under första halvåret noteras inga större avvikelser i förhållande till tidigare års omsättning.

### Personalomsättning % i yrkeskategorier >100 medarbetare



## Personalomsättning % i yrkeskategorier >50 medarbetare, jan–jun 2025, jfr ordinärt/särskilt boende



## Sjukfrånvaro

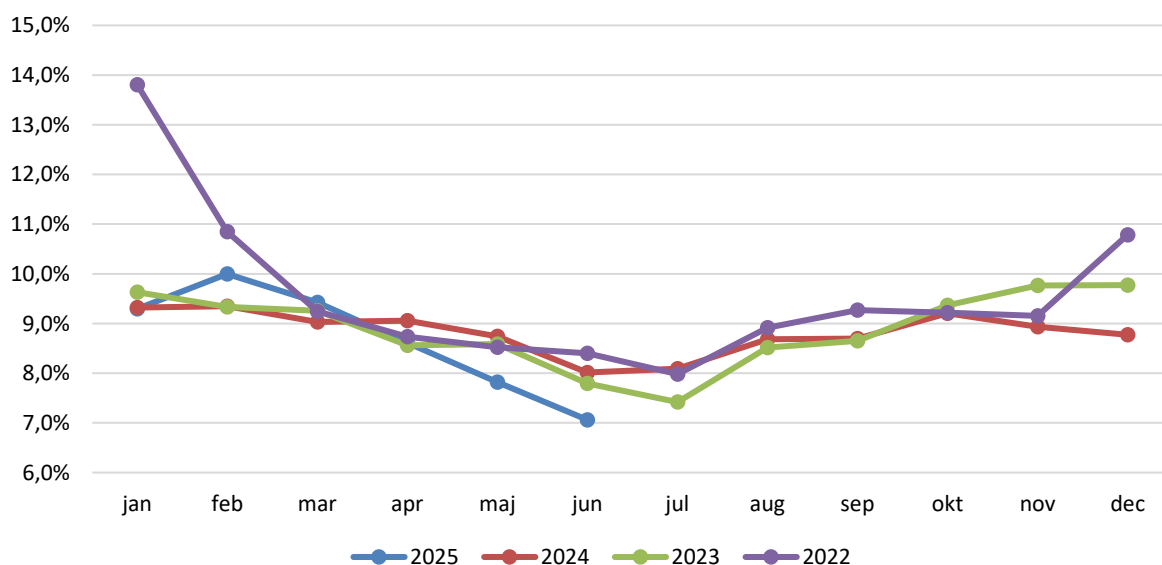
### Definition

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

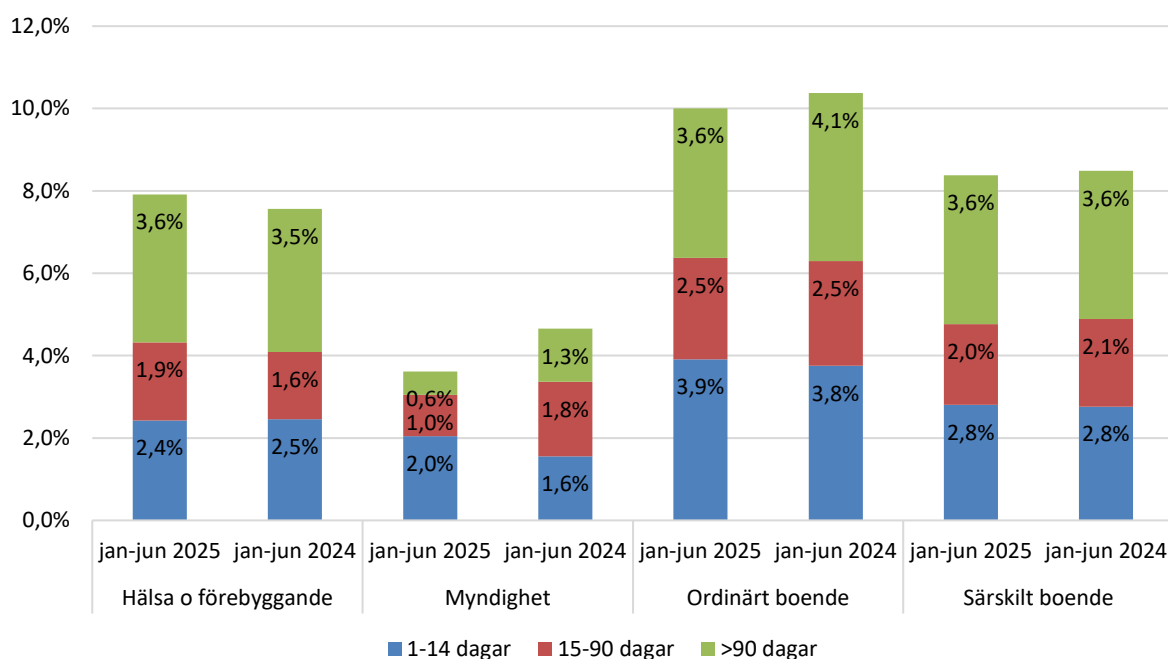
### Utfall

Sjukfrånvaron ökade kraftig till följd av pandemin 2020 och under påföljande år. Sjukfrånvarovolymen under första halvåret var **8,7 procent**, vilket är i linje med helårsutfallet 2024. I februari och mars uppmättes sjukfrånvaron på en högre nivå jämfört med tidigare år, vilket beror på hög korttidssjukfrånvaro. Den förhöjda sjukfrånvaron under årets inledande månader har balanserats av lägre nivåer mot slutet av perioden, vilket sammantaget resulterar i en total sjukfrånvaro som ligger i linje med tidigare år.

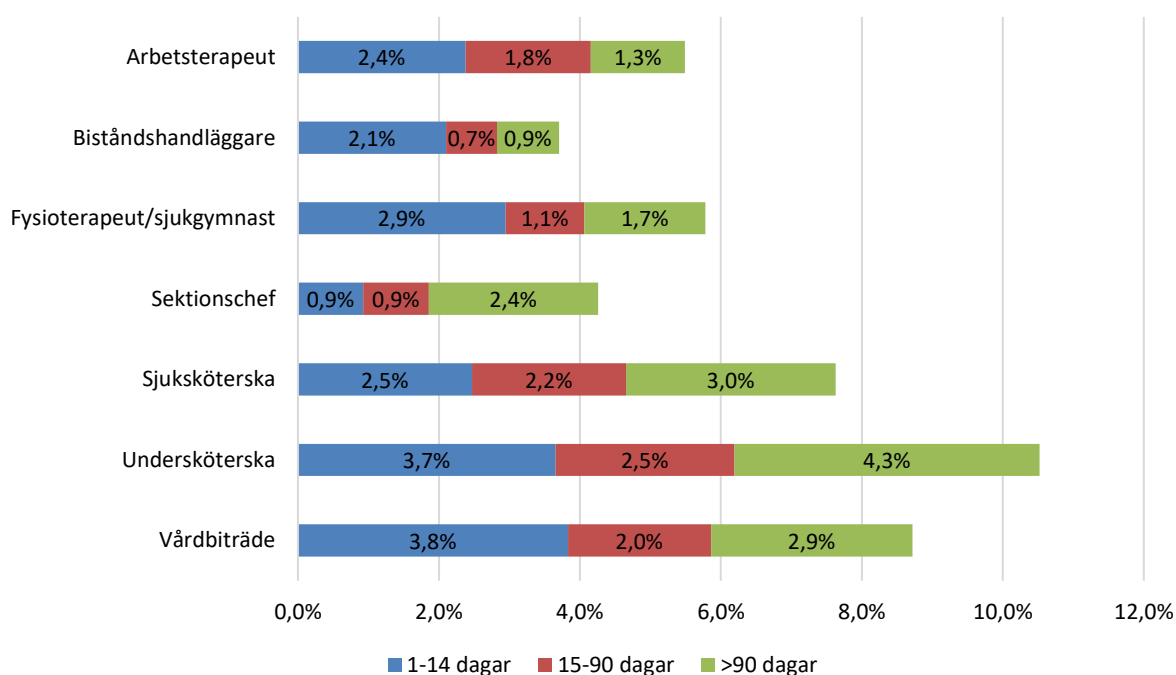
### Total sjukfrånvaro per månad 2022–2025



## Sjukfrånvarointervall per avdelning (>100 medarbetare) jan–jun 2025 jfr 2024



## Sjukfrånvarointervall per yrkeskategori (>100 medarbetare) jan–jun 2025



## Övertid

### Definition

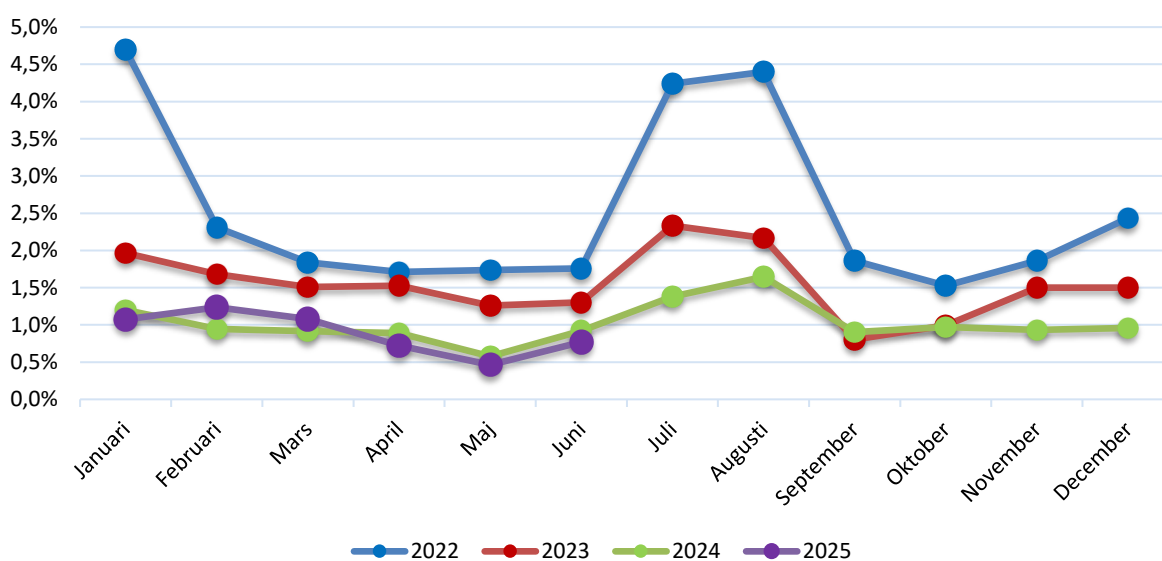
Övertid inkluderar allt arbete utöver ordinarie överenskommen arbetstid, för såväl heltids- som deltidsarbetande.

## Utfall

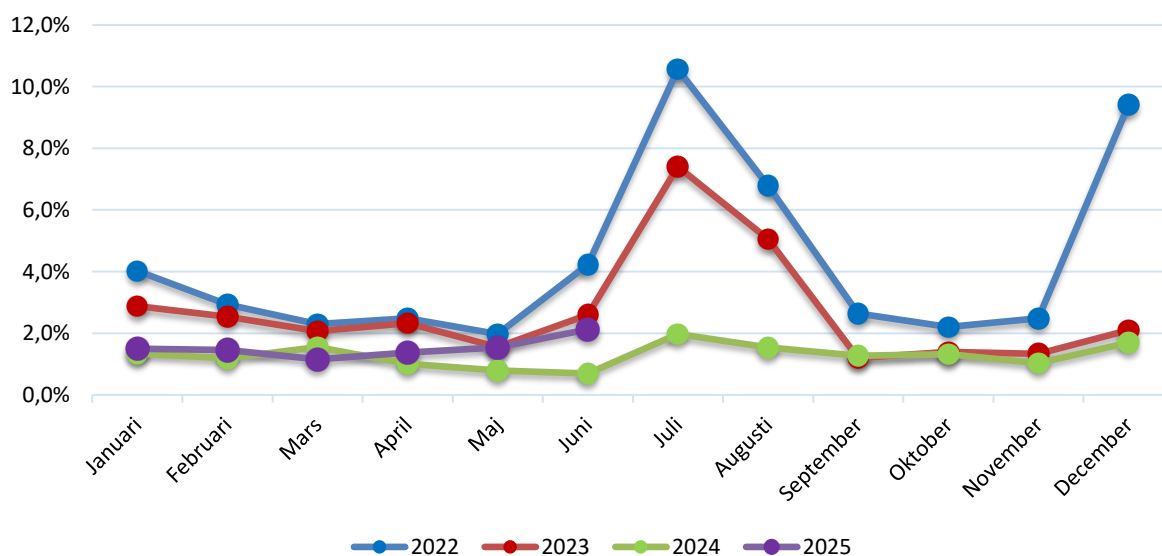
Övertid utgjorde i genomsnitt **0,8 procent av den arbetade tiden** under första halvåret, vilket är i linje med samma period 2024.

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 juni–augusti historiskt sett mest tyngda av övertidsarbete. Under senare år har ett ökat fokus på ett mer jämnt semesteruttag bidragit till att minska övertidsarbetet under bemanningskritiska månader. Även om dessa månader ännu inte kan utvärderas fullt ut, tyder den ökade övertiden bland sjuksköterskor på ett möjligt samband med den kraftigt minskade användningen av inhyrd personal. En större andel av arbetet – både inom ordinarie arbetstid och på övertid – utförs idag av personal i egen regi.

### Andel övertidsarbete av total arbetstid: undersköterska och vårdbiträde 2022–2025



### Andel övertidsarbete av total arbetstid: sjuksköterska 2022–2025



## Arbetsskador och tillbud

Åtgärder och analys av anmälda tillbud och arbetsskador 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 framtaget analysstöd.

### Utfall

Under januari till och med augusti rapporterades **1 310 tillbud**. Av dessa var **26 allvarliga tillbud**. De vanligaste tillbudsorsakerna (minst 45 förekomster) redovisas i nedanstående tabell. Ett anmält tillbud kan kategoriseras i mer än en kategori. Merparten av tillbuden rapporterades inom avdelning för särskilt boende (53 procent) och avdelning för ordinärt boende (44 procent). Förhållandet mellan avdelningarna är det motsatta jämfört med 2024. Det kan framför allt tillskrivas ökningen i tillbudskategorin psykiskt påfrestande arbete i avdelning för särskilt boende.

### Vanligaste tillbudskategorier (>45 förekomster) i anmälda tillbud senaste 12 mån"

Tillbudskategori	Organisation	Tertial 3 2024	Tertial 1 2025	Tertial 2 2025	Totalsumma
Psykiskt påfrestande arbete	<b>Totalt HVOF</b>	<b>107</b>	<b>140</b>	<b>165</b>	<b>412</b>
	Säbo	57	86	103	246
	Ordbo	47	54	55	156
Obalans mellan krav och resurser	<b>Totalt HVOF</b>	<b>88</b>	<b>139</b>	<b>137</b>	<b>364</b>
	Säbo	45	50	70	165
	Ordbo	43	89	67	199
Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)	<b>Totalt HVOF</b>	<b>79</b>	<b>94</b>	<b>119</b>	<b>292</b>
	Säbo	38	42	64	144
	Ordbo	39	51	53	143
Övrigt	<b>Totalt HVOF</b>	<b>65</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>221</b>
	Säbo	33	45	33	111
	Ordbo	29	35	28	92
Hot, rån	<b>Totalt HVOF</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>141</b>
	Säbo	18	36	47	101
	Ordbo	15	8	14	37
Annan person (fysiskt)	<b>Totalt HVOF</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>41</b>	<b>140</b>
	Säbo	33	56	30	119
	Ordbo	3	7	9	19
Sociala orsaker brukare/elever/malmöbor (kränkningar)	<b>Totalt HVOF</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>33</b>	<b>138</b>
	Säbo	39	24	22	85
	Ordbo	11	25	10	46
Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)	<b>Totalt HVOF</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>104</b>
	Säbo	19	13	18	50
	Ordbo	12	19	20	51
Otydlighet i arbetets innehåll	<b>Totalt HVOF</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>66</b>
	Säbo	1	7	13	21
	Ordbo	6	14	25	45
Ergonomiska faktorer	<b>Totalt HVOF</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>47</b>
	Säbo	1	13	4	18
	Ordbo	13	5	5	23

Till och med augusti anmäldes **664 arbetsskador**, knappt 80 fler än samma period 2024. Av de anmälda arbetsskadorna var **38 allvarliga arbetsolyckor**. Närmare 90 procent av de anmälda arbetsskadorna var arbetsolyckor, 6 procent var färdolycksfall till och från arbetet och 4 procent var arbetssjukdomar.

62 procent av de anmälda arbetsskadorna var inom särskilt boende och 36 procent inom ordinärt boende, vilket är i linje med föregående år.



## Vanligaste arbetsskadekategorier (>45 förekomster) i anmälda arbetsskador senaste 12 mån

Arbetsskadekategori	Organisation	Tertial 3 2024	Tertial 1 2025	Tertial 2 2025	Totalsumma
Hot eller våld, chock, rädsla	<b>Totalt HVOF</b>	<b>83</b>	<b>78</b>	<b>97</b>	<b>258</b>
	Säbo	75	71	91	237
	Ordbo	8	5	6	19
Annan orsak	<b>Totalt HVOF</b>	<b>63</b>	<b>83</b>	<b>68</b>	<b>214</b>
	Säbo	38	53	40	131
	Ordbo	21	28	26	75
Feltramp, lyft eller annan överbelastning	<b>Totalt HVOF</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>133</b>
	Säbo	30	26	16	72
	Ordbo	20	20	21	61
Fordonsolycka, kollision, påkörd, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur	<b>Totalt HVOF</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>95</b>
	Säbo	8	2	8	18
	Ordbo	17	33	23	73
Fall av person	<b>Totalt HVOF</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>91</b>
	Säbo	5	14	17	36
	Ordbo	13	23	16	52

Under det första halvåret har Arbetsmiljöverket genomfört ett flertal inspektioner med anledning av att förvaltningen anmält allvarliga arbetsskador. Generellt har inspektionerna visat att nämnden har goda rutiner och hög efterlevnad, och samt att cheferna hanterar utredningar av arbetsskador på ett tillfredsställande sätt. En majoritet av de allvarliga arbetsskadorna är relaterade till hot- och våldssituationer kopplade till demenssjukdom. Den ökande problematiken utgör en betydande utmaning för personalen och påverkar arbetsmiljön negativt.

För att möta dessa utmaningar arbetar nämnden aktivt med kompetenshöjande insatser, säkerställer att rutiner och handlingsplaner är kända och ändamålsenliga, samt utvecklar samarbetet mellan verksamhet, chef, HR och säkerhetsfunktionerna. I vissa fall har det varit nödvändigt att anlita väktare och personskydd. Det förebyggande arbetet, såsom att stärka rutinkännedom, har visat sig vara en framgångsfaktor.

Under året har Arbetsmiljöverket inlett en nationell tillsynsinsats inom hemtjänsten. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom hemtjänstens nattverksamhet har redan inspekterats av Arbetsmiljöverket, vilket har lett till krav på åtgärder. De utmaningar som identifierats är till stora delar gemensamma för hemtjänsten, vilket understryker behovet av att tillämpa insikterna från inspektionen brett.

## Företagshälsovård

Förvaltningen har det senaste året fokuserat på att utveckla samarbetsformer med den nya leverantören av företagshälsovård och att starta upp och etablera de viktigaste processerna.

### Kostnad företagshälsovård jan–jun 2025

	Efterhjälpande	Främjande	Förebyggande	Total
<b>Grupp</b>	0 kr	24 750 kr	8 500 kr	<b>33 250 kr</b>
<b>Individ</b>	433 822 kr	43 628 kr	948 467 kr	<b>1 425 917 kr</b>
<b>Organisation</b>	0 kr	0 kr	138 075 kr	<b>138 075 kr</b>
<b>Total</b>	<b>433 822 kr</b>	<b>68 378 kr</b>	<b>1 095 042 kr</b>	<b>1 597 242 kr</b>

## Fördelning av insatser via företagshälsovård jan–jun 2025

	Efterhjälpande	Främjande	Förebyggande	Total
<b>Grupp</b>	0%	2%	1%	<b>8%</b>
<b>Individ</b>	27%	3%	59%	<b>87%</b>
<b>Organisation</b>	0%	0%	9%	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>