

2. Uppföljning av arbetsmiljön - 2019 (Arbetsmarknads- och socialnämnden inkl. underliggande)

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
Sjukfrånvaro	<p>Utfallet är i nivå med 2018 och liksom tidigare omkring en procentenhet lägre än genomsnittet i Malmö stad. Fördelningen mellan sjukfrånvarointervallen 1-14 dagar, 15-90 dagar och fler än 90 dagar, är i linje med föregående år.</p> <p>Nämndens verksamheter har arbetat aktivt och utifrån sina olika förutsättningar och behov för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsmiljömål upprättades på alla organisatoriska nivåer vid årets början. Samarbetet med företagshälsovården har fortsatt att utvecklas under året och bedöms möjliggöra kvalitativa och effektiva rehabiliteringsprocesser.</p>	Stadskontoret	Sjukfrånvarovolym	5,3%	5,3%	5,6%	3,7%
			Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare	20			
Chefstäthet	<p>Satsningar har tidigare gjorts för att minska storleken på personalgrupperna inom socialtjänsten, med syfte att stärka det nära ledarskapet och förbättra arbetsmiljön för både socialsekreterare och sektionschefer. Målsättningen är att det inte bör vara mer än 16 medarbetare per chef.</p> <p>I årets medarbetarenkät uppgav 77 procent av medarbetarna att de alltid eller oftast får stöd och hjälp från sin chef vid behov. Det är en ökning med fyra procentenheter jämfört med föregående år.</p>	Stadskontoret	Genomsnittligt antal medarbetare per chef	13	13	13	14
Pensionsålder		Stadskontoret	Faktisk pensionsålder	65	66	66	66
Personalomsättning	<p>Personalomsättningen var 11,7 procent, vilket är i ungefärlig linje med föregående år. Skillnaderna mellan olika yrkesgrupper och arbetsplatser är stora.</p> <p>Trenden med minskande personalomsättning bland socialsekreterare fortsätter. För 2019 uppmättes andelen socialsekreterare som lämnade anställning i förvaltningen till 12,1 procent jämfört med 13,3 procent 2018, 14,4 procent 2017 och 18 procent 2016.</p> <p>Personalomsättningen bland socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd var 17,7 procent, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med föregående år.</p> <p>Verksamhetsområdet genomgår ett flertal olika</p>	Stadskontoret	Förvaltningens personalomsättning	11%	12%	11%	14%

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>förändringar i arbetssätt, vilket kan vara en förklaring till den ökade personalomsättningen. Socialsekreterare barn och unga uppvisade en personalomsättning på 12,4 procent, vilket är en minskning med 1,6 procentenheter.</p> <p>Den interna rörligheten inom förvaltningen är betydande, vilket medför att personalomsättningen på vissa avdelningar och arbetsplatser kan upplevas som högre än vad den faktiskt uppmäts till på förvaltningsövergripande nivå.</p>						
HME Hållbart medarbetarindex	<p>Totalindex är på samma nivå som 2017, vilket innebär en liten minskning jämfört med 2018. Minskningen beror på ett lägre utfall i delindex motivation. Genomsnittligt totalindex i Malmö stad var 79.</p> <p>Skillnaderna mellan könen avseende totalt HME-värde och delindex är i linje med föregående år, det vill säga att män uppvisar något lägre eller samma utfall jämfört med kvinnor.</p> <p>Gruppen som svarat <i>annat</i> på frågan om vilket deras kön är har ett markant lägre totalindex (60) jämfört med män och kvinnor och även jämfört med föregående år (67). Den största minskningen i denna grupp skedde i delindex ledarskap. Gruppens storlek ökade från 22 svarande 2018 till 36 svarande 2019. Även de genomsnittliga HME-utfallen i Malmö stad är lägre för denna grupp än för män och kvinnor.</p> <p>I samband med Malmö stads medarbetarenkät ställdes åtta förvaltningsspecifika och kompletterande frågor kopplade till arbetsmiljö och arbetsbelastning. Analys och arbete med resultaten pågår i verksamheterna.</p>	Stadskontoret	Totalindex	78	77		
			Delindex Motivation	78	76		
			Delindex Ledarskap	78	79		
			Delindex Styrning	77	77		
Arbetstidens förläggning	<p>I samband med tecknande av nya flexitidsöverenskommelser har flexramarna begränsats jämfört med tidigare överenskommelser. Detta har skett i förebyggande syfte för att underlätta återhämtning.</p> <p>I förvaltningen är det få medarbetare som har nattarbete. Under året har rutin om medicinska kontroller vid nattarbete reviderats utifrån förändringar i föreskriften för organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), i syfte att säkerställa att sådana kontroller erbjuds berörda medarbetare.</p> <p>På de arbetsplatser som bedriver verksamhet utanför</p>	Förvaltningen	Antal förekomster	0	0		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	chefs ordinarie arbetstid har förvaltningen vidgat uppdraget för chef i beredskap (CIB) under året. Detta ger möjlighet för verksamheten att få stöd av en chef även på kvällar, nätter och helger. Det ger även ordinarie chefer möjlighet till återhämnning efter arbetstid.						
Anmälda tillbud	<p>I likhet med tidigare år framstår hot och våld och psykiskt påfrestande arbete som de huvudsakliga riskområdena. Malmö stads system för avvikelshantering inom arbetsmiljö och säkerhet (Agera) har utvärderats och förbättrats under året. Dock kvarstår svårigheten att kategorisera händelser rätt på grund av att det finns så många olika kategorier att välja bland.</p> <p>Hot och våld</p> <p>Risk för skador och ohälsa kopplat till hot och våld är tillsammans med psykiskt påfrestande arbete den vanligaste kategorin bland de rapporterade tillbuden. En del av de rapporterade tillbuden är sannolikt i själva verket arbetsskador som felaktigt rapporterats som tillbud.</p> <p>Psykiskt påfrestande arbete är en kategori som infördes 2019. Det stora flertalet av de rapporterade tillbuden inom psykiskt påfrestande arbete är kopplade till hot och våld. Under 2019 har en kartläggning gjorts med fokus på riskområdet hot och våld i syfte att fördjupa bilden inom förvaltningen och ge underlag för åtgärder. Kunskaphöjande aktiviteter inom organisatorisk och social arbetsmiljö samt våld och hot planeras för 2020. Övriga kategorier inom organisatorisk och social arbetsmiljö, t ex: obalans mellan krav och resurser, otydlighet i arbetets innehåll, sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar) är nya kategorier och därför finns inget jämförelsetal med föregående år. Kategorin "annan person" har ändrats från "skada av person" vilket sannolikt har påverkat rapporteringen.</p> <p>Övrigt</p> <p>Rapporterade tillbud i kategorin "övrigt" har minskat. Händelserna kan kopplas till säkerhetsfrågor som inbrott, utrymning, larm men även i denna kategori förekommer rapporterade hotsituationer.</p>	Förvaltningen	Totalt antal anmälda tillbud	448	412		
			Obalans mellan krav och resurser		15		
			Otydlighet i arbetets innehåll		13		
			Psykiskt påfrestande arbete		108		
			Hot, rån	57	99		
			Arbetstidens förläggning		2		
			Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)		4		
			Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar)		24		
			Annan person (fysiskt)	47	9		
			Buller	0	0		
			Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)	1	1		
			Ergonomiska faktorer	2	3		
			Snedtramp, feltramp	2	3		
Fall	3	2					
Fordonsolycka	6	4					

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
			Elolycka, brand, explosion, sprängning	20	4		
			Hantering av föremål (egen hantering)	1	3		
			Påstötning av föremål (ej vid fall)	0	0		
			Smitta (bakterie, virus)	1	3		
			Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag)	8	4		
			Kemiskt ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm)	0	1		
			Maskin, föremål i rörelse	2	1		
			Fallande föremål	4	2		
			Djur	1	0		
			Övrigt	91	64		
Anmälda arbetsskador	<p>Rapporteringen av allvarliga arbetsolyckor har nästan fördubblats. De flesta allvarliga arbetsolyckorna är inte korrekt kategoriserade.</p> <p>De anmälda arbetsolyckorna utgörs nästan uteslutande av fysiska skador. Bedömningen är dock att det fortsatt är en underrapportering av avseende arbetsolyckor kopplade till hotsituationer. Hotsituationer rapporteras i stället som tillbud.</p> <p>Allvarliga tillbud utan personskada ökade jämfört med tidigare år och i likhet med föregående år är det hotsituationer som rapporterats. Bedömningen är dock att det fortsatt finns en underrapportering av allvarliga tillbud avseende hot.</p> <p>De flesta anmälningar av arbetssjukdom har orsakats av ohälsosam arbetsbelastning och stark psykisk påfrestning, vilket skiljer sig från föregående år då anmälningarna handlade om inomhusklimat.</p> <p>För att förenkla verksamheternas arbete med</p>	Förvaltningen	Totalt antal anmälda arbetsskador	78	112		
			Allvarlig arbetsolycka	5	9		
			Arbetsolycka	35	37		
			Allvarligt tillbud utan personskada	13	21		
			Olycka som skett på väg till eller från arbetet	21	29		
			Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0		
			Dödsfall på grund av arbetssjukdom	0	0		
			Arbetssjukdom	4	16		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	arbetssskador och tillbud föreslår arbetsmarknads- och socialnämnden att Malmö stads digitala stöd för avvikelshantering inom arbetsmiljö och säkerhet (Agera) utvärderas och förbättras.						
Företagshälsovård	<p>Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har köpt företagshälsovård för i genomsnitt 2 procent mindre, i kronor räknat per månad, under 2019 jämfört med 2018. 2019 fördelades de olika företagshälsovårdsinsatserna enligt nedanstående. 2018 års fördelning redovisas inom parentes.</p> <p>Efterhjälpande insatser 63 procent (67 procent) Förebyggande insatser 37 procent (33 procent) Främjande insatser 0 procent (0 procent)</p> <p>Företagshälsovården har under 2019 använts mer i förebyggande syfte än vad som gjordes 2018. Efterhjälpande insatser såsom t ex medicinska utlåtanden, behandling och sjukskrivning har fortsatt att minska jämfört med tidigare år.</p> <p>De förebyggande insatserna, det vill säga att företagshälsovården gör insatser innan ohälsa uppstår hos individ och/eller grupp, kan bero på att förvaltningens rutiner att använda företagshälsovården proaktivt istället för reaktivt är mer inarbetade. Ett annat skäl till att de förebyggande insatserna ökat bedöms vara de fortsatta strategiska uppföljningsmöten som förvaltningen har med företagshälsovården. Vid dessa möten förs det dialog om bland annat hur samarbetet mellan förvaltningen och företagshälsovården har varit och kan utvecklas, statistik över aktuell sjukfrånvaro och över vilka företagshälsovårdsinsatser som använts, samt planering för gemensamma hälsofrämjande insatser för att förebygga ohälsa.</p> <p>Förvaltningen har under 2019 fortsatt med att i egen regi arbeta med det främjande arbetsmiljöarbetet genom de upparbetade rutiner och arbetsmetoder som utvecklats under åren och även genom exempelvis utbildning och grupputvecklingsinsatser för både chefer och arbetsgrupper. Förvaltningens skyddskommitté reviderar, beslutar, genomför och följer också årligen upp en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet som innehåller just</p>	Förvaltningen	Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	828	830		
			Totalkostnad företagshälsovård	1 892 682	1 932 965		
			Kostnad främjande och förebyggande	624 388	715 787		
			Kostnad efterhjälpande	1 268 294	1 217 178		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	främjande och förebyggande insatser.						