

Notering kring den uppdaterade rapporten kring uppföljning av arbetsmiljö 2018

Denna uppdaterade rapport ser annorlunda ut än den tidigare versionen men innehåller, med ett undantag, samma texter som det tidigare underlaget men i en mer lättläst layout.

De innehållsliga förändringar som gjorts avser avsnittet kring ”Delade turer”.

Uppföljning av arbetsmiljö 2018

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer	4
Sjukfrånvaro.....	4
Chefstäthet.....	5
Pensionsålder	5
Personalomsättning.....	6
HME Hållbart medarbetarindex.....	7
Delade turer.....	7
Anmälda tillbud.....	8
Anmälda arbetsskador.....	10
Företagshälsovård.....	11

Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen ligger på 7,5 % av totalt arbetad tid, vilket är drygt 1 procentenhet högre än Malmö Stad. Sjukfrånvaron är oförändrad när perioden maj-dec 2017 jämförs med samma period 2018. Den långa frånvaron har minskat, samtidigt som förvaltningen har fortsatt hög korttidsfrånvaro. I december 2018 var 133 medarbetare helt (87) eller deltid (46) sjukskrivna.

Korttidsfrånvaro (1-14 dagar): Förvaltningens korttidsfrånvaro är högre än stadens genomsnitt per helår 2018. Den vanligaste orsaken till korttidsfrånvaro är infektionssjukdomar, men det är svårt att få full klarhet i orsaken sjukfrånvaro som är kortare än sju dagar eftersom läkarintyg då vanligen saknas. Förvaltningen har 120 medarbetare som är i rehabilitering till följd av upprepad korttidsfrånvaro (sex tillfällen eller mer), där arbetsgivaren tillsammans med medarbetaren gör en planering av vad som kan göras för att frånvaron ska minska.

Medellång frånvaro (15-90 dagar): Den medellånga sjukfrånvaron är också högre än genomsnittet för staden, men inte lika påtagligt som korttidsfrånvaron. Den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro är psykisk ohälsa.

Lång frånvaro (mer än 90 dagar): Den långa sjukfrånvaron har minskat, delvis till följd av Försäkringskassans fortsatt strikta tillämpning av rehabkedjan. Majoriteten även här till följd av psykisk ohälsa.

Den psykiska ohälsan motsvarar 59% av förvaltningens totala sjukfrånvaro över 14 dagar i december 2018. De vanligaste diagnoserna är depression och utmattningssyndrom. En mindre andel utgörs av svårare psykisk ohälsa. Den fysiska ohälsan domineras av muskuloskeletala besvär.

Sjukfrånvaron är låg i stabsavdelningarna. Förvaltningens tre största avdelningar ligger högre både avseende kort och lång sjukfrånvaro (lång frånvaro inom parentes):

LSS-bostäder: 8,23% (3,65%)

Myndighet och socialpsykiatri: 7,28% (2,91%%)

Stöd, hälsa och daglig verksamhet: 7,28% (2,43%)

Samtliga tre avdelningar har en nedåtgående trend gällande den långa sjukfrånvaron, men en stabil till ökad korttidsfrånvaro.

Kvinnor har en högre sjukfrånvaro (8,1%) än män (5,8%), både totalt och nedbrutet på förvaltningens stora yrkesgrupper. Statistik på sjukfrånvaro per yrkeskategori analyseras för yrkeskategorier med ca 40 personer eller fler. De yrken där sjukfrånvaron är högst är undersköterska följt av stödassistent, stödpedagog och aktivitetsledare. De som arbetar natt har i samtliga yrken lägre frånvaro än de som arbetar på schema/dagtid.

Under 2018 har några förebyggande och främjande insatser genomförts i samarbete med företagshälsovården. Medarbetare med risk för sjukskrivning till följd av psykisk ohälsa och/eller smärtproblematik har deltagit i den så kallade Hälsogruppen, som hållits i två omgångar. Dessutom har chefer utbildats av företagshälsovården i Det viktiga samtalet.

Även insatser på enskilda enheter förväntas ha en främjande effekt, t.ex. stöd och utbildningsinsatser gällande verktyg i att möta utmanande beteende hos brukare.

Ett samarbete har under året inletts med Försäkringskassan i form av avsatta dagar för avstämnings/planeringsmöten med medarbetare, chef och handläggare från Försäkringskassan vars syfte varit att förkorta sjukskrivningslängd och göra hållbara planer för återgång i arbete när detta är möjligt.

Ett nytt krav har under året kommit på att arbetsgivaren tillsammans med medarbetaren ska upprätta en skriftlig plan för återgång i arbete för medarbetare som varit sjuka i minst 30 dagar och förväntas vara fortsatt sjukskrivna efter 60 dagar. Detta är ett verktyg både för kommunikation mellan Försäkringskassa och arbetsgivare men framför allt för att förtydliga arbetsgivarens skyldighet att lägga en tydlig plan för rehabiliteringen för den enskilda medarbetaren.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Sjukfrånvarovolym	7,5%	7,5%	8,1%	5,8%
Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare	27	28	30	21

Chefstäthet

Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef i förvaltningen har minskat jämfört med 2017 från 18,9 till 18.

En analys av chefstätheten i olika verksamheter visar att antalet medarbetare per chef varierar mycket. Tre fjärdedelar av förvaltningens chefer i första linjen har maximalt 25 medarbetare, och andelen första linjens chefer som har 26-30 medarbetare samt därutöver minskar stadigt liksom under 2017. Det finns fortfarande enstaka chefer som har fler än 41 medarbetare, men även här har antalet minskat. På stabsavdelningarna (HR, ekonomi, kommunikation och strategisk avd) är andelen medarbetare per chef lägre än för flertalet av verksamheterna. I verksamheterna ledsagning och avlösning har cheferna många medarbetare till följd av att det där är färre månadsavlönade och fler timavlönade. Dessa verksamheter kan statistiskt bidra till att dra ner genomsnittet på chefstäthet trots att cheferna i dessa verksamheter ändå har ett stort ansvarsområde.

Antalet medarbetare per chef är en av flera faktorer som beaktas i samband med organisationsförändringar. Samtliga chefer har administrativt stöd med olika omfattning och tillgänglighet. Upplevelsen av tillgänglighet är delvis beroende av den fysiska närheten till det administrativa stödet, det vill säga om det administrativa stödet har sin arbetsplats i anslutning till chefens.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	18	18,9	18	16

Pensionsålder

Pensionsåldern i förvaltningen ligger i nivå med Malmö stads. Kvinnors pensionsålder är ett år lägre än männens. Någon analys av orsaker till denna skillnad har inte genomförts. Vid vilken ålder en medarbetare väljer att gå i pension är ett individuellt ställningstagande som kan vara beroende av både arbetsrelaterade, hälsorelaterade, ekonomiska och privata överväganden. Förvaltningen arbetar på bred front med att göra arbetsmiljön hållbar både för yngre och äldre medarbetare. Varje medarbetare som börjar närma sig pensionsålder uppmanas att i god tid i förväg fundera över hur och när de önskar gå i pension, och samtal förs både med kvinnor och män kring vad som kan göras i arbetsmiljön för att underlätta möjligheterna till att vilja och kunna fortsätta arbeta till 67 års ålder.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Faktisk pensionsålder	65	65	64	65

Personalomsättning

Förvaltningens personalomsättning 2018 är 11%. Fördelningen mellan kvinnor är 11% respektive 12% för män. Förvaltningens personalomsättning 2017 uppges i KOLL vara 15 %, varav 15% för kvinnor samt 16% för män. Emellertid påverkas uppgifterna av den omorganisation som skedde 1 maj 2017 och siffrorna kan inte betraktas som helt jämförbara med 2018. Således finns inget statistiskt säkerställt jämförbart utfall på förvaltningsnivå, utan 2018 kommer att bli det framtida riktmärke förvaltningen utgår ifrån.

Förvaltningen, liksom övriga förvaltningar i Malmö stad, och övriga kommuner eller landsting övriga står inför utmaningar när det gäller att rekrytera framtida medarbetare för att klara sin personalförsörjning. Genom att erbjuda goda anställningsvillkor, ett nära ledarskap och bra arbetsmiljö arbetar förvaltningen aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare med målsättning att minska personalomsättningen.

I förvaltningen finns yrkesgrupper som är svårrekryterade, exempelvis legitimationsyrken så som arbetsterapeuter, fysioterapeuter/sjukgymnaster eller sjuksköterskor, men även biståndshandläggare, stödpedagoger och erfarna sektionschefer. En rimlig/låg personalomsättning är en förutsättning för att förvaltningen kan klara sitt framtida kompetensbehov.

Förvaltningens baspersonal utgörs huvudsakligen av stödassistenter och stödpedagoger där den största yrkeskategorin utgörs av stödassistenter. Under december 2018 fanns 934 tillsvidareanställda stödassistenter, varav 689 var kvinnor och 245 män. Motsvarande siffra 2017 var 919 tillsvidareanställda stödassistenter, varav 682 kvinnor respektive 237 män.

Då yrkeskategorin stödassistent endast finns inom funktionsstödsförvaltningen finns jämförande statistik i KOLL med god validitet för åren 2018 respektive 2017. Personalomsättningen för yrkeskategorin 2018 var 8%, varav 8% för kvinnor respektive 9% för män. Personalomsättningen under 2017 för yrkeskategorin var 11%, varav 11% för kvinnor respektive 12% för män. Motsvarande statistik finns i KOLL för yrkeskategorin stödpedagoger då dessa *huvudsakligen* finns anställda i funktionsstödsförvaltningen. 2018 hade förvaltningen 183 tillsvidareanställda stödpedagoger, 144 kvinnor och 39 män. Motsvarande siffra 2017 var 167 tillsvidareanställda stödpedagoger, varav 129 var kvinnor och 38 män.

Personalomsättningen 2018 för yrkeskategorin var 14 %, 13% för kvinnor och 18% för män. Motsvarande siffror för 2017 var 19%, varav 20% för kvinnor respektive 17% för män. Generellt är personalomsättningen högre för män än för kvinnor. Om man bortser från det statistiska faktum att en liten/mindre grupp får ett större procentuellt utfall så bedöms *en* anledning till skillnaden vara att arbetsmarknaden är mycket god för utbildade män inom kvinnodominerade yrken, så som stödassistenter och stödpedagoger.

Personalomsättningen har minskat med 3 procentenheter för yrkeskategorin stödassistenter och 5 procentenheter för yrkeskategorin stödpedagoger. Minskningen bedöms bland annat bero på de satsningar funktionsstödsförvaltningen gjort med kompetensutvecklande insatser exempelvis genom studiecirklar, kurser eller praktiktärlärande. Förvaltningen har som målsättning att erbjuda ett praktiktärlärande till medarbetarna. Detta möjliggörs bland annat exempelvis genom omsorgspedagogernas arbete eller genom att administrativa uppgifter hanteras av chefs-/administrativt stöd vilket möjliggör ett nära ledarskap för förvaltningens chefer. Huruvida detta har någon effekt i verksamheten och därmed på statistiken är ännu svårt att säkerställa och först när vi kan följa personalomsättningen för chefer har vi möjlighet att analysera om det finns en korrelation.

Förvaltningen har även arbetat med att förebygga och tidigt fånga upp ohälsa och har exempelvis genom "Hälsgruppen" erbjudit medarbetare i riskzonen för psykisk ohälsa att förbättra sin hälsa och att förebygga sjukskrivning. När personalomsättning sjunker, eller stiger, beror det sällan på enstaka händelser utan är ett resultat av det arbete som bedrivs i förvaltningen eller yttre omvärldsfaktorer. Det innebär att det finns flera påverkansfaktorer som i samverkan ger påverkan på utfallet.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Förvaltningens personalomsättning	11%		11%	12%

HME Hållbart medarbetarindex

Förvaltningens totala HME index uppmättes till 77,5 vilket innebär att målvärdet på 79,8 inte uppnåddes. Jämfört med 2017 års HME värde på 78,6 minskade förvaltningens HME med 1,1 enheter (målvärdet för HME 2017 var 76,8). Liksom 2017 visar alla delområden höga index, som högt räknas allt över 75. Motivation var 76, Ledarskap 78 och Styrning 79. 2017 låg HME för motivation på 77,3, ledarskap på 78,4 och Styrning på 80,1. Detta innebär att förhållandena mellan HME är desamma som 2017 dvs. att högst HME får styrningen, därefter ledarskapet följt av motivationen. Det totala HME värdet 2018 för Funktionsstödsförvaltningen var snarlikt med det totala HME värdet för Malmö stad 2018 vilket uppmättes till 77,9. Medan det totalt HME värdet sjunkit med 1,6 enheter i Malmö stad har det endast sjunkit med 1,4 enheter för Funktionsstödsförvaltningen. Svarsfrekvens i år var för förvaltningen 75% vilket var en minskning med 6% jämfört med 2017 då den var 81%. Varje chef presenterar resultatet för sina medarbetare på APT och arbetar vidare med resultaten vid behov genom upprättande av åtgärder. Åtgärder till följd av resultatet tas upp i uppföljning av SAM på arbetsplatsnivå och den handlingsplan som upprättas i detta arbete.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Totalindex	78	79		
Delindex Motivation	76	77		
Delindex Ledarskap	78	78		
Delindex Styrning	79	80		

Delade turer

Funktionsstödsförvaltningen har mätt delade turer mellan vecka 34 – 45 2018. Varje arbetat pass under dessa tolv veckor har registrerats som en delad tur.

Tre av drygt 100 LSS – bostäder har delade turer både vardagar och helgdagar. Två av boendena rapporterar att de håller på att avveckla sina delade turer.

En verksamhet inom avdelning Myndighet och socialpsykiatri som har delade turer på helgen har minskat antalet arbetspass med delade turer med 86 sedan 2017. En anledning till delade turer under helger är att medarbetare då kan arbeta färre helgpass i schemaperioden. Sammantaget har det under mätperioden arbetats 98 arbetspass med delade turer i de aktuella enheterna.

Inom personlig assistans finns det verksamheter med delade turer. Redovisningen omfattar de 182 arbetspass med delade turer som utförts av anställda på HÖK-avtalet. 816 arbetspass med delade turer utförda av anställda på PAN-avtalet ingår inte i redovisningen.

Delade turer kan bero på:

- Biståndsbeslutet, dvs totala antalet beviljade timmar är lågt. Insatserna/brukarens behov är spridda över dygnet. Både insatserna och medarbetarnas arbetstid blir då uppdelade.
- Biståndsbeslutet, dvs totala antalet beviljade timmar är lågt. Anhöriga, som ofta bor tillsammans med brukaren, är anställda som personliga assistenter. De utför ofta en mycket större insats eftersom de finns på plats. Insatsen personlig assistans gör 'paus' medan annan aktivitet sker för brukaren; såsom brukaren är på daglig verksamhet (DV), i skolan, i annan aktivitet, vill vara själv med en anhörig eller dylikt.

I personalsystemet, Peronec P, kan man inte lägga in två turer samma dag. Detta innebär att det registreras som delad tur om uppehållet mellan två insatser är mer än 60 minuter.

Förvaltningen har fortsatt att arbeta fokuserat med bemanningsplanering under året i syfte att minska antalet delade turer och antalet timavlönade medarbetare till förmån för bättre scheman och tryggare anställningar. I Malmö stad finns det numera verktyg som är ett stöd till cheferna vad gäller bemanningsplanering och schemaläggning.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Antal förekomster	280	333		

Anmälda tillbud

Med anledning av organisationsförändring 1 maj 2017 omfattar underlaget för 2017 endast tertial 2 - 3. Årets statistik är därför inte jämförbar med föregående år.

1 januari 2018 infördes dokumentationssystemet Agera för anmälan och hantering av arbetsskador och tillbud.

I enlighet med förvaltningsövergripande handlingsplan utifrån uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, och systemet för SAM har 2 utbildningstillfällen genomförts för chefer, skyddsombud och fackliga representanter i samverkan om SAM med särskilt fokus på bland annat arbetsskador och tillbud. Därutöver har 2 utbildningstillfällen genomförts avseende systemet Agera med fördjupning angående anmälan och hantering av arbetsskador och tillbud. Utbildningarna har omfattat såväl förebyggande åtgärder som hantering och uppföljning av inträffade händelser.

Utbildningspaket med manus, avsett för APT, om arbetsskador och tillbud har uppdaterats vad gäller hantering i Agera för såväl medarbetare som för chefer. Särskild lathund har tagits fram för att underlätta inloggning och rapportering i Agera för medarbetare.

I verksamheterna har utbildning för medarbetare på APT genomförts om såväl systemet Agera som om vikten av att anmäla händelser för att på så sätt bli bättre på att uppmärksamma risker i arbetsmiljön. Inom avdelning LSS bostäder och avdelning Stöd, hälsa och daglig verksamhet har man gjort särskilda informations- och uppföljningsinsatser för att säkerställa att händelser anmäls så att åtgärdsplaner kan tas fram för identifierade risker.

Under 2018 anmälde förvaltningen 3374 tillbud. Det har skett en ökning av antalet anmälda tillbud.

Allvarligt tillbud har anmälts vid 35 händelser. Dessa utgör drygt 1% av det totala antalet rapporterade tillbud. Den angivna orsaken till allvarligt tillbud har i övervägande del, 60% av fallen, uppgetts vara risk för skada vid hot eller våld. Övriga rapporterade allvarliga tillbud fördelar sig jämnt på ett flertal olika orsaksfaktorer där vi inte kan utläsa något mönster.

Av det totala antalet anmälda allvarligt tillbud har 23 händelser, 59%, rapporterats inom avdelning Myndighet och socialpsykiatri.

Övriga tillbud: 2384 händelser, 71%, klassificeras som tillbud med risk för skada av person i samband med brukares utåtagerande beteende beroende på funktionsnedsättning.

Risk för skada av psykosociala orsaker uppges vara den näst vanligaste tillbudsorsaken. Dessa utgör 568 (eller 17%) av anmälningarna.

Den tredje vanligaste orsaken är risk för psykisk chock, dessa utgör 82 rapporterade händelser vilket motsvarar cirka 2 %.

Risk för skada vid hot eller rån anges i 58 fall vilket motsvarar nästan 2% av totalt antal anmälningar.

Risk för skada p.g.a. buller anges i 43 anmälningar, vilket motsvarar 1%.

Antalet tillbud per verksamhet är högst inom avdelningen Myndighet och socialpsykiatri, 61%.

En arbetsplats inom avdelning Myndighet och socialpsykiatri har under tertial 3 2017 upprättat rutiner för anmälan av tillbud. Verksamheten innefattar boende för äldre personer med svårare psykisk funktionsnedsättning samt gruppboende för demenssjuka med ett särskilt omvårdnadsbehov. Från denna arbetsplats har totalt 1966 tillbud rapporterats under 2018. Den kategorisering som anges är risk för skada pga rivning, nypning, spottning, slag mot medarbetare, verbala eller fysiska hot, bett, vridning eller grepp om medarbetares armar/fingrar, sexuellt antastande. Samtliga händelser är relaterat till utåtagerande beteende hos brukare.

31% av anmälda händelser avser avdelning Stöd, hälsa och daglig verksamhet.

Sammanfattningsvis har förvaltningen arbetat aktivt med kunskapshöjande insatser om såväl förebyggande åtgärder som anmälan, hantering och uppföljning av tillbud och arbetsskador samt infört dokumentationssystemet Agera. För medarbetare är anmälan i Agera väsentligt enklare och snabbare än tidigare rutin.

På samma sätt som under 2018 kommer förvaltningen att erbjuda utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer, skyddsombud och fackliga representanter i samverkan. Denna utbildning innefattar såväl förebyggande arbetsmiljöåtgärder som hantering och uppföljning av arbetsskador och tillbud.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Totalt antal anmälda tillbud	3 374	902		
Elolycka, brand, explosion, sprängning	8	10		
Kemisk/biologiskt ämne	5	3		
Smitta	5	3		
Fall	10	4		
Påstötning av föremål	5	2		
Maskin, rörelse i föremål	4			
Fallande föremål	9	3		
Hantering av föremål (egen)	16			
Person	2 388	574		
Djur	0	2		
Fysisk belastning	9	29		
Psykosociala orsaker	568	216		
Psykisk chock	82	41		
Hot, rån	58			
Snedtramp, feltramp	1	2		
Fordonsolycka	5	2		
Ergonomiska faktorer	13			
Buller	43	3		
Fysikaliska faktorer	26	2		
Övriga anmälda tillbud	186	6		

Anmälda arbetsskador

Med anledning av organisationsförändring 1 maj 2017 omfattar underlaget för 2017 endast 2 tertial. Årets statistik är därför inte jämförbar med föregående år.

1 januari 2018 infördes dokumentationssystemet Agera för anmälan och hantering av arbetsskador och tillbud.

I enlighet med förvaltningsövergripande handlingsplan utifrån uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, och systemet för SAM har 2 utbildningstillfällen genomförts för chefer, skyddsombud och fackliga representanter i samverkan om SAM med särskilt fokus på bland annat arbetsskador och tillbud. Därutöver har 2 utbildningstillfällen genomförts avseende systemet Agera med fördjupning angående anmälan och hantering av arbetsskador och tillbud. Utbildningarna har omfattat såväl förebyggande åtgärder som hantering och uppföljning av inträffade händelser.

Utbildningspaket med manus, avsett för APT, om arbetsskador och tillbud har uppdaterats vad gäller hantering i Agera för såväl medarbetare som för chefer. Särskild lathund har tagits fram för att underlätta inloggning och rapportering i Agera för medarbetare.

I verksamheterna har utbildning för medarbetare på APT genomförts om såväl systemet Agera som om vikten av att anmäla händelser för att på så sätt bli bättre på att uppmärksamma risker i arbetsmiljön. Inom avdelning LSS bostäder och avdelning Stöd, hälsa och daglig verksamhet har man gjort särskilda informations- och uppföljningsinsatser för att säkerställa att händelser anmäls så att åtgärdsplaner kan tas fram för identifierade risker.

Det har skett en ökning av antalet anmälda arbetsskador. Av de totalt 515 anmälda arbetsskadorna avser 4 % allvarliga arbetsolyckor, 4 % avser arbetssjukdomar och 4% avser färdolycksfall. Den vanligast förekommande arbetsolyckan, 70%, uppstår vid hot eller våld mot medarbetare, företrädesvis i kontakt med utåtagerade brukare. Den uppkomna skadan kan vara såväl psykisk som fysisk. Även de allvarliga arbetsolyckorna utgörs till övervägande del av händelser relaterade till utåtagerande beteende från brukare.

Antalet arbetsskador per verksamhet är högst inom avdelning LSS bostäder och avdelning Stöd, hälsa och daglig verksamhet. Relaterat till antal anställda är det mestadels likvärdig frekvens inom dessa verksamheter. Inom avdelning Myndighet och socialpsykiatri har ett endast ett fåtal arbetsskador anmälts.

Sammanfattningsvis har förvaltningen arbetat aktivt med kunskapshöjande insatser om såväl förebyggande åtgärder som anmälan, hantering och uppföljning av arbetsskador och tillbud samt infört dokumentationssystemet Agera. För medarbetare är anmälan i Agera väsentligt enklare och snabbare än tidigare rutin.

På samma sätt som under 2018 kommer förvaltningen att erbjuda utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer, skyddsombud och fackliga representanter i samverkan. Denna utbildning innefattar såväl förebyggande arbetsmiljöåtgärder som hantering och uppföljning av arbetsskador och tillbud.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Totalt antal anmälda arbetsskador	515	117		
Allvarlig arbetsolycka	21	5		
Arbetsolycka	453	98		
Allvarligt tillbud utan personskada	39	9		
Olycka som skett på väg till eller från arbetet	22	8		
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0		
Dödsfall på grund av arbetssjukdom	0	0		
Arbetssjukdom	19	19		

Företagshälsovård

Den genomsnittliga kostnaden för företagshälsovården 2018 per medarbetare var 964 kr. Kostnaden för medarbetare redovisat för 2017 avser perioden maj-december. Beräknad kostnad för helår 2017 motsvarar den för 2018. Främsta delen (72%) av kostnaderna utgörs av efterhjälpande insatser (framför allt stöd och råd i rehabilitering av enskilda medarbetare). Förebyggande och hälsofrämjande insatser står för 28% av den totala kostnaden.

Fördelningen av kostnaden gällande individuella insatser för kvinnor och män är kvinnor 1 543 276 och män 456 922.

I samarbete med företagshälsovården har ett förebyggande arbete startats i form av Hälsogruppen för medarbetare som riskerar att hamna i sjukskrivning till följd av psykisk ohälsa och/eller smärtproblematik. Dessutom har utbildning i det viktiga samtalet hållits för chefer. Fortsatt fokus läggs på att medarbetare skall hanteras av rätt vårdgivare, så att företagshälsovården används i rätt syfte och medarbetaren får adekvat hjälp.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	964	623		
Totalkostnad företagshälsovård	2 414 286	1 522		
Kostnad främjande och förebyggande	678 646	436		
Kostnad efterhjälpande	1 735 640	1 086		