

2. Uppföljning av arbetsmiljön – 2019 (Funktionsstödsnämnden inkl. underliggande)

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
Sjukfrånvaro	Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen ligger på 7,5 % av totalt arbetad tid, vilket är drygt 1 procentenhet högre än Malmö Stad (6,32%)	Stadskontoret	Sjukfrånvarovolym (Funktionsstödsnämnden)	7,5%	7,5%		
	<p>Sjukfrånvaron har samma utfall som föregående år.</p> <p>Den långa frånvaron har ökat jämfört med föregående år, och korttidsfrånvaron har minskat något.</p> <p><i>Korttidsfrånvaro</i> (1-14 dagar): Förvaltningens korttidsfrånvaro ligger på liknande nivå som stadens genomsnitt per helår 2019. 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.</p> <p>Förvaltningen har 76 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.</p> <p><i>Medellång frånvaro</i> (15-90 dagar): Den medellånga sjukfrånvaron är marginellt högre än genomsnittet för staden (1,76% vs 1,59%)</p> <p><i>Lång frånvaro</i> (mer än 90 dagar): Den långa sjukfrånvaron har ökat, 2018 uppgick den till 3,09 och 2019 3,31%. Den är högre än Malmö stads (2,25%).</p> <p>De vanligaste diagnoserna är depression och utmattningssyndrom. En mindre andel utgörs av svårare psykisk ohälsa. Den fysiska ohälsan domineras av muskeloskeletala besvär.</p> <p>Sjukfrånvaron är låg i stabsavdelningarna. Förvaltningens tre största avdelningar ligger högre både avseende kort och lång sjukfrånvaro (lång frånvaro inom parentes):</p> <p>LSS-bostäder: 8,33% (3,95%)</p> <p>Myndighet och socialpsykiatri: 7,44% (3,31%)</p> <p>Stöd, hälsa och daglig verksamhet: 6,81% (2,48%)</p>		Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare (Funktionsstödsnämnden)	27	27		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>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 stödassistent, stödpedagog, undersköterska och aktivitetsledare. De som arbetar natt har i samtliga yrken lägre frånvaro än de som arbetar på schema/dagtid.</p> <p>Under 2019 har några förebyggande och främjande insatser genomförts isamarbete med företagshälsovården. Medarbetare med risk för sjukskrivning till följd av psykisk ohälsa och/eller smärtproblematik har deltagit i den så kallade Hälsogruppen som hölls under våren. Chefer har utbildats av företagshälsovården i Det viktiga samtalet och nya chefer har gått utbildning i rehabilitering i praktiken. 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.</p> <p>I enhet 1 avd stöd hälsa och dv, har ett Frisknärvaroprojekt startats med syfte att djupare förstå och på sikt kunna förebygga den relativt höga korttidssjukfrånvaro och personalomsättning som föreligger. Projektets har inletts med en kartläggande medarbetarundersökning i samarbete med Feelgood.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p>						
Chefstäthet	<p>Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef är oförändrat jämfört med föregående år. Chefstätheten i de olika verksamheter visar att antalet medarbetare per chef varierar. Tre fjärdedelar av förvaltningens chefer i första linjen har högst 25 medarbetare. På stabsavdelningarna (HR, ekonomi, kommunikation och strategisk avdelningen) är andelen medarbetare per chef lägre än i flertalet av verksamheterna.</p> <p>I verksamheterna <i>ledsagning och avlösning</i> har cheferna flest medarbetare per chef beroende på att färre är månadsavlönade och fler timavlönade. Dessa verksamheter kan statistiskt bidra till att dra ner genomsnittet på chefstäthet trots att cheferna har ett stort ansvarsområde. Antalet medarbetare per chef är en av faktorerna som beaktas vid organisationsförändringar. Samtliga chefer har administrativt stöd med skiftande omfattning och tillgänglighet. Upplevelsen av tillgänglighet kan bland annat bero på den fysiska närheten till det administrativa stödet, det vill säga om det administrativa stödet har sin</p>	Stadskontoret	Genomsnittligt antal medarbetare per chef (Funktionsstödsnämnden)	18	18		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	arbetsplats i anslutning till chefen. (Funktionsstödsnämnden)						
Pensionsålder	<p>Pensionsåldern i förvaltningen är i nivå med Malmö stads. Kvinnornas pensionsålder är två år lägre än männens. Någon analys av orsaker till skillnad har inte genomförts. Vid vilken ålder medarbetare väljer att gå i pension är ett individuellt ställningstagande som kan vara beroende av t ex arbetsrelaterade, hälsorelaterade, ekonomiska och privata övervägande. Förvaltningen arbetar brett med att göra arbetsmiljön hållbar både för yngre och äldre medarbetare. Varje medarbetare som börjar närma sig pensionsålder uppmanas att i förväg fundera över hur och när de önskar gå i pension, samt tal förs kring vad som kan göras i bland annat arbetsmiljön för att underlätta möjligheterna till att vilja och kunna fortsätta arbeta till 67-års ålder.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p>	Stadskontoret	Faktisk pensionsålder (Funktionsstödsnämnden)	65	64		
Personalomsättning	<p>Funktionsstödsförvaltningens personalomsättning 2019 är 13% med en ökning på två procentenheter sedan 2018. Fördelningen mellan kvinnor och män är 14% respektive 10%. Funktionsstödsförvaltningen (FSF) och övriga förvaltningar inom Malmö stad står i likhet med andra kommuner inför den stora utmaningen att rekrytera framtida medarbetare i svårrekryterade yrkeskategorier 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.</p> <p>Nedan redovisade siffror är hämtade ur KOLL 2020-02-03.</p> <p>Personalomsättningen i procent för stödassistenten 2019 var 11,9%, varav 12,3% för kvinnor respektive 10,7% för män. Personalomsättningen i procent för stödassistenten 2018 var 8,8%, 8,4% för kvinnor och 9,9% för män.</p> <p>Personalomsättningen för stödpedagoger var 13,9 %, 14,3% för kvinnor och 12,3% för män. Under 2018 var personalomsättningen 15%, varav 13,3% för kvinnor respektive 20,8% för män.</p> <p>Generellt är personalomsättningen högre för män än för kvinnor. Om man bortser från det statistiska faktum att en mindre grupp får ett större procentuellt utfall så bedöms en anledning till skillnaden vara att arbetsmarknaden är mycket god för män utbildade inom kvinnodominerade yrken, så som stödassistenten och stödpedagoger. När det gäller yrkeskategorin stödassistenten har personalomsättningen ökat 2019 med 3,1 procentenheter och för yrkeskategorin stödpedagoger minskat med 1,1 procentenheter jämfört med 2018.</p>	Stadskontoret	Förvaltningens personalomsättning (Funktionsstödsnämnden)	11%	13%		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	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. (Funktionsstödsnämnden)						
HME Hållbart medarbetarindex	Förvaltningens totala HME index uppmättes till 78,2, en höjning från 2018 då det uppgick till 77,5. Liksom 2018 visar alla delområden höga index (som högt räknas allt över 75). Motivation var 77,0, Ledarskap 79,1 och Styrning 78,7. Detta innebär en höjning av Motivation och Ledarskapsindexen och att Styrningen upplevs som oförändrad. Detta innebär en viss förändring av förhållandena mellan indexen från 2018 då årets enkät visar att Ledarskapet nu har ett högre index. Det totala HME indexet för Funktionsstödsförvaltningen var snarlikt med det totala HME indexet för Malmö stad 201, vilket uppmättes till 78,5. Dvs både indexet för Malmö stad såväl som Funktionsstödsförvaltningen har ökat med 0,7%. Svarefrekvensen i år för förvaltningen var 76%, vilket är en ökning med 1% från 2018. Varje chef presenterar resultatet för sina medarbetare på APT och arbetar vidare med resultaten vid behov genom upprättande av åtgärder. Till hjälp finns en resultatguide såväl som möjlighet till stöd från HR-avdelningen. Åtgärder till följd av resultatet tas upp i uppföljning av SAM på arbetsplatsnivå och den handlingsplan som upprättas i detta arbete. (Funktionsstödsnämnden)	Stadskontoret	Totalindex (Funktionsstödsnämnden)	78	78		
			Delindex Motivation (Funktionsstödsnämnden)	76	77		
			Delindex Ledarskap (Funktionsstödsnämnden)	78	79		
			Delindex Styrning (Funktionsstödsnämnden)	79	79		
Arbetstidens förläggning	Medicinska kontroller av medarbetare som har sin arbetstid förlagd nattetid genomförs i enlighet med vad som beskrivs i AFS 2019:3 Medicinska kontroller. Inför schemaförändringar i verksamheten finns Malmö stads checklista vid riskbedömning av arbetstidens förläggning. Kunskap om hur den används och i vilka sammanhang den ska användas informeras om vid utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet. Förvaltning har så kallad chef i beredskap i syfte att ge möjlighet till stöd för verksamheten även kvällar, nätter och helger. Det ger även möjlighet till ordinarie chefer till återhämtning efter arbetstid. Förvaltningen arbetar metodiskt och systematiskt med att minska antalet delade turer. Vid schemaförändringar i verksamhet ses delade turer över kopplat till arbetsmiljö.	Förvaltningen	Antal förekomster (Funktionsstödsnämnden)	280			

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>Mätningen görs för tredje året och årets mätmetod är densamma som 2018 och är i år i stort sett jämförbar med föregående års då den omfattar samma verksamheter. Inga organisatoriska förändringar har påverkat resultatet.</p> <p>Delade turer förekommer i begränsad omfattning inom Personlig Assistans, LSS-boenden och Socialpsykiatri.</p> <p>Inom Socialpsykiatrin har en verksamhet delade turer. Under hösten har det förts dialog inom verksamheten med medarbetare och fackliga företrädare om att göra om schemat för att ta bort delade turer. Nytt schema är tänkt att starta under våren 2020.</p> <p>Inom LSS bostäder har det funnits tre boende som har haft delade turer. Antalet delade turer under 2019 har minskats och ett boende har helt tagit bort dem. Ett boende har kunnat reducera antalet delade turer tack vare att verksamheten fått fler medarbetare som jobbar 100%. Sektionschefen jobbar med ett nytt schema där inga delade turer ska förekomma. Det tredje har delade turer på helgen där 1 person/dag har delad tur. Anledningen till att delad tur finns är att verksamheten har fått andra behov pga. två inflyttningar i feb/mars. Sektionschefen ser över schemat tillsammans med schemaansvarig i verksamheten kontinuerligt för att möta brukarnas behov på bästa sätt.</p> <p>Inom personlig assistans finns det verksamheter med delade turer.</p> <p>Delade turer kan bero på:</p> <p>Biståndsbeslutet, dvs totala antalet beviljade timmar är lågt. Insatserna/brukarens behov är spridda över dygnet. Både insatserna och medarbetarnas arbetstid blir då uppdelade. Det kan vara korta insatser såsom dubbelbemanning vid lyft flera gånger under dygnet.</p> <p>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.</p> <p>Hemtjänsten inom HVOF eller Teamet för stöd och service kan utföra vissa korta insatser för att minska antalet delade turer. Team för stöd och service finns inte i hela Malmö än utan håller på att byggas upp.</p> <p>I personalsystemet, Personec P, går det inte att lägga in två turer samma dag. Detta innebär att det registreras som delad tur om uppehållet mellan två</p>						

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>insatser är mer än 60 minuter.</p> <p>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.</p> <p>Förvaltningen har en riktlinje för tillgänglighet i arbetet vars syfte är att reglera när medarbetare förväntas vara tillgängliga för sina kollegor och arbetsgivare samt att minska den digitala stressen.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p>						
Anmälda tillbud	<p>Under 2019 rapporterades totalt 2485 tillbud medan motsvarande siffra för 2018 var 3373.</p> <p>En verksamhet inom Myndighet och socialpsykiatri, som gjort manuella tillbudsanmälningar, har tidigare stått för många av de rapporterade tillbuden. Sedan ett halvår tillbaka har där upprättats en struktur och rutiner som lett till handlingsplaner, vilka i sin tur medfört att antalet rapporterade tillbud minskat. Hela personalgruppen har dessutom gått en utbildning i BPSD, som fokuserar på bemötande och förebyggande arbete.</p> <p>Även några av verksamheterna inom Stöd, hälsa och DV har sedan förvaltningen bildades rapporterat tillbud manuellt men rapporterar nu i högre utsträckning direkt i Agera. Totalt antal rapporterade tillbud för Stöd, hälsa och DV har ökat.</p> <p>De manuellt rapporterade tillbuden har inkluderats i samtlig statistik.</p> <p>Orsakerna till tillbuden i AGERA har reviderats 2019 och nya orsaker har tillkommit, varför det inte är möjligt att göra jämförelser rakt av mellan de båda perioderna. Det kan dock konstateras att orsaken "risk för skada av annan person" står för de flesta tillbuden. Av tillbuden 2019 klassificerades 50,3 % med orsak annan person (fysiskt). Av tillbuden 2018 uppgavs 70,7% härröra till orsaken risk för skada av person. Det är dock vanskligt att dra några slutsatser utifrån detta. Den tidigare klassificeringen "risk för skada av person" kan ha lett till begreppsförvirring, vilket var anledningen till att den reviderades.</p> <p>Under 2019 uppgavs den näst vanligaste orsaken vara "risk för psykiskt påfrestande arbete" (16,5%). Under 2018 var "risk för skada p.g.a. psykosociala orsaker" (14,1%) den näst vanligaste orsaken.</p> <p>Tillbudsorsaken "risk för skada vid hot, rån", som är jämförbar med föregående</p>	Förvaltningen	<p>Totalt antal anmälda tillbud (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Obalans mellan krav och resurser (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Otydlighet i arbetets innehåll (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Psykiskt påfrestande arbete (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Hot, rån (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Arbetstidens förläggning (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetsvärigheter, konflikter, kränkningar) (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar) (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Annan person (fysiskt) (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Buller (Funktionsstödsnämnden)</p>	3 374	2 485		
					87		
					27		
					410		
				58	208		
					12		
					102		
					154		
				2 388	1 250		
				43	36		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	år, stod 2019 för 8,4 % av förvaltningens tillbud. Det är en ökning jämfört med 2018 då motsvarande siffra var 1,7%.		Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse) (Funktionsstödsnämnden)	9	33		
	Under 2019 rapporterades 55 allvarliga tillbud. Motsvarande siffra för 2018 var 38.		Ergonomiska faktorer (Funktionsstödsnämnden)	13	12		
	Åtgärder		Snedtramp, feltramp (Funktionsstödsnämnden)	1	6		
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt fördjupningsutbildning inom området arbetsskador och tillbud i förvaltningens befintliga SAM-utbildning vilken genomförs vid minst två tillfällen per år. • Utbildningsmaterial i form av bildspel med manus finns framtaget anpassat för genomgång på APT av ansvarig chef. • Instruktionsfilm om arbetsskador och tillbud avsett för arbetsplatsträff har tagits fram som stöd för chef. • Obligatorisk utbildningsinsats avseende undersökning av arbetsmiljön och riskbedömning med fokus organisatorisk- och socialarbetsmiljö samt hot och våld påbörjades hösten 2019 och kommer fortgå. • Varje tertial sker rapport och dialog i skyddskommittén om statistik gällande tillbud och arbetsskador. • Varje månad sker rapport i skyddskommittén om alla inträffade allvarliga tillbud och allvarliga arbetsskador i syfte att bevaka, förbättra och lära. • Rutin för genomförande av undersökning, riskbedömning och uppföljning av allvarliga händelser samt händelser relaterade till hot eller våld är under framtagande. 		Fall (Funktionsstödsnämnden)	10	20		
			Fordonsolycka (Funktionsstödsnämnden)	5	13		
			Elolycka, brand, explosion, sprängning (Funktionsstödsnämnden)	8	10		
			Hantering av föremål (egen hantering) (Funktionsstödsnämnden)	16	14		
			Påstötning av föremål (ej vid fall) (Funktionsstödsnämnden)	5	10		
			Smitta (bakterie, virus) (Funktionsstödsnämnden)	5	10		
			Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag) (Funktionsstödsnämnden)	26	8		
			Kemisk ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm) (Funktionsstödsnämnden)	5	7		
			Maskin, föremål i rörelse (Funktionsstödsnämnden)	4	4		
			Fallande föremål (Funktionsstödsnämnden)	9	3		
			Djur (Funktionsstödsnämnden)	0	4		
			Övrigt (Funktionsstödsnämnden)	186	150		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
Anmälda arbetsskador	<p>Förvaltningen använder sig av systemet AGERA för att rapportera händelser och risker inom arbetsmiljö och säkerhet. Medarbetarna rapporterar händelsen i AGERA. Denna händelse klassificeras när chefen handlägger händelsen i samråd med medarbetare och skyddsombud. Arbetsskada innefattar <i>arbetsolycka, arbetssjukdom och färdolycksfall. Allvarliga tillbud och allvarliga arbetsskador</i> anmäls även till Arbetsmiljöverket via länk i AGERA. En händelse kan ha flera rapporterade orsaker. Det går inte att ta fram händelser uppdelat på kön i AGERA.</p> <p>Arbetsskador 2019</p> <p>Under 2019 anmäldes totalt 569 arbetsskador.</p> <ul style="list-style-type: none"> · 86 % avsåg arbetsolyckor, varav 4 % var allvarliga arbetsskador · 6 % avsåg arbetssjukdomar · 6 % avsåg färdolycksfall <p>Under 2018 anmäldes totalt 517 arbetsskador.</p> <ul style="list-style-type: none"> · 88 % arbetsolyckor, varav 4 % var allvarliga arbetsskador. · 4 % avsåg arbetssjukdomar · 4 % avsåg färdolycksfall <p>Vi kan konstatera att antal anmälda arbetsskador ökade mellan åren. Den vanligast förekommande arbetsolyckan, 56%, uppstod i samband med hot eller våld, chock, rädsla – företrädesvis i kontakt med utåtagerande brukare. Under 2018 låg samma orsak bakom majoriteten av rapporterade arbetsolyckor. Då låg siffran på 69%.</p> <p>Antal rapporterade arbetsskador med huvudorsak arbetssjukdom uppgick 2019 till 33. Förra året låg denna siffra på 19. Under båda åren uppgavs sociala och organisatoriska orsaker vara den vanligaste orsaken. Under 2019 låg siffran på 73% jämfört med 68% 2018. Denna kategori innefattar, enligt Försäkringskassans definition: "psykiskt påfrestande arbetsförhållanden (stress, mobbning och andra relationsproblem) som har orsakat psykiska besvär, magsår eller hjärtbesvär."</p> <p>Allvarliga arbetsskador uppgick 2019 till 25 stycken medan det rapporterades 21 stycken under 2018.</p>	Förvaltningen	Totalt antal anmälda arbetsskador (Funktionsstödsnämnden)	515	569		
			Allvarlig arbetsolycka (Funktionsstödsnämnden)	21	25		
			Arbetsolycka (Funktionsstödsnämnden)	453	491		
			Allvarligt tillbud utan personskada (Funktionsstödsnämnden)	39	55		
			Olycka som skett på väg till eller från arbetet (Funktionsstödsnämnden)	22	34		
			Dödsfall på grund av arbetsolycka (Funktionsstödsnämnden)	0	0		
			Dödsfall på grund av arbetssjukdom (Funktionsstödsnämnden)	0	0		
			Arbetssjukdom (Funktionsstödsnämnden)	19	33		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>Åtgärder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt fördjupningsutbildning inom området arbetsskador och tillbud i förvaltningens befintliga SAM-utbildning vilken genomförs vid minst två tillfällen per år. • Utbildningsmaterial i form av bildspel med manus finns framtaget anpassat för genomgång på APT av ansvarig chef. • Instruktionsfilm om arbetsskador och tillbud avsett för arbetsplatsträff har tagits fram som stöd för chef. • Obligatorisk utbildningsinsats avseende undersökning av arbetsmiljön och riskbedömning med fokus organisatorisk- och socialarbetsmiljö samt hot och våld påbörjades hösten 2019 och kommer fortgå. • Varje tertial sker rapport och dialog i skyddskommittén om statistik gällande tillbud och arbetsskador. • Varje månad sker rapport i skyddskommittén om alla inträffade allvarliga tillbud och allvarliga arbetsskador i syfte att bevaka, förbättra och lära. • Rutin för genomförande av undersökning, riskbedömning och uppföljning av allvarliga händelser samt händelser relaterade till hot eller våld är under framtagande. <p>(Funktionsstödsnämnden)</p>						
Företagshälsovård	<p>Kostnaden för företagshälsovården 2019 var 3 313 704 kr.</p> <p>58 % av kostnaderna utgörs av efterhjälpande insatser (b la medicinska bedömningar, stödsamtal och stressutredningar och behandling av enskilda medarbetare för alkoholsjukdom), förebyggande och hälsofrämjande insatser står för 43 % av den totala kostnaden (här ingår chefsstöd, stödsamtal, stressutredning etc.)</p> <p>Fördelningen av kostnaden gällande individuella insatser för kvinnor och män är kvinnor 1 749 656 kr och män 748 414 kr.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p>	Förvaltningen	<p>Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen) (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Totalkostnad företagshälsovård (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Kostnad främjande och förebyggande (Funktionsstödsnämnden)</p> <p>Kostnad efterhjälpande (Funktionsstödsnämnden)</p>	964	1 260		
				2 414 286	3 313 704		
				678 646	1 403 895		
				1 735 640	1 909 808		