

## 2. Uppföljning av arbetsmiljön - 2020 (Funktionsstödsnämnden inkl. underliggande)

| Indikator           | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått  | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|---------------------|--|------------------------------|---|-------------|-------------|----------------|------------|
| <b>Sjukfrånvaro</b> | <p>Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen har ökat i förhållande till 2019, från 7,5 % till 9,2 % av totalt arbetad tid.</p> <p>Den långa sjukfrånvaron (mer än 90 dagar) ligger på 3,2% och den korta (1-14 dagar) ligger på 3,7%. Avdelning LSS- bostäder har den högsta sjukfrånvaron inom förvaltningen (10,6%). Avdelning myndighet och socialpsykiatri har 8,5% och avdelning stöd hälsa och daglig verksamhet 9,3%. Högst frånvaro noteras inom yrkeskategorierna stödassistent och aktivitetsledare. I majoriteten av yrkeskategorierna är det kvinnor som har högre sjukfrånvaro än män. Statistik på sjukfrånvaro per yrkeskategori analyseras för yrkeskategorier med ca 40 personer eller fler. De yrken där sjukfrånvaron är högst är aktivitetsledare, stödassistent och stödpedagog.</p> <p>I början av mars bekräftades inhemsk smittspridning av Corona och den 11 mars konstaterade WHO (Världshälsoorganisationen) att virusutbrottet var en pandemi. I Sverige vidtogs</p> | <b>Stadskontoret</b>         | <b>Sjukfrånvarovolym</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                                 | 7,5%        | 9,16%       |                |            |
|                     |  |                              | <b>Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 27          | 33          |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>flera myndighetsåtgärder till följd av detta, bl a Folkhälsomyndighetens inrådan att man ska stanna hemma vid minsta symtom. Det gjordes även förändringar i sjukförsäkringen. I vanliga fall behöver medarbetare lämna läkarintyg från dag 8 till arbetsgivaren men det kravet har regeringen tillfälligt tagit bort. Likaså förändrades regelverket gällande läkarintyg till Försäkringskassan när medarbetaren ansöker om sjukpenning, som nu inte behöver lämnas in förrän dag 22. Detta har naturligtvis haft inverkan på sjukfrånvaron i förvaltningen 2020. I februari låg sjukfrånvaron i förvaltningen på 7,7 %, för att i mars uppgå till 12,2 %, en ökning med 4,5 %.</p> <p>Majoriteten av de längre sjukskrivningarna i förvaltningen beror på psykisk ohälsa. I Försäkringskassans nya socialförsäkringsrapport "Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser" undersöks psykisk ohälsa i Sveriges arbetande befolkning i åldrarna 20-69 år. Rapporten visar att psykiatriska diagnoser leder till längre sjukskrivningar än de flesta andra sjukdomar och sjukfallslängden relaterad till psykisk ohälsa har ökat över tid. Den stressrelaterade psykiska ohälsan står för en allt större del av sjukskrivningarna i psykiatrisk</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>diagnos, till exempel utmattningssyndrom, vilket ofta innebär halvårslånga sjukskrivningar. Dessutom drabbas yngre kvinnor oftare än andra, och vissa yrkesgrupper löper högre risk att drabbas av psykisk ohälsa, bland annat inom vård- och omsorgsarbete. Generellt sett löper kvinnor 25 procent högre risk än män att påbörja ett sjukfall. För sjukfall med psykiatrisk diagnos är motsvarande siffra 31 procent och för <i>stressrelaterad psykisk ohälsa</i> är skillnaden ännu större: det är 41 procent högre risk att kvinnor drabbas än män.</p> <p><b>Insatser som gjorts under året:</b><br/> Medarbetare med risk för sjukskrivning till följd av psykisk ohälsa och/eller smärtproblematik har deltagit i den så kallade Hälsogruppen, som tyvärr behövde pausas efter några tillfällen på grund av Corona.<br/> Chefer har utbildats av företagshälsovården i Det viktiga samtalet och nya chefer har gått utbildning i rehabilitering i praktiken.<br/> Samarbetet med Försäkringskassan har fortskridit i form av avsatta dagar för avstämnings/planeringsmöten med medarbetare, chef och handläggare från Försäkringskassan vars syfte</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator          | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått   | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|--------------------|---|------------------------------|--|-------------|-------------|----------------|------------|
|                    | <p>varit att förkorta sjukskrivningslängd och göra hållbara planer för återgång i arbete när detta är möjligt. Chefer och skyddsombud har deltagit i en digital utbildning med Alna kring missbruk och riskbruk - vikten av tidiga insatser. Pandemin har inneburit en ökad påfrestning på förvaltningens sektionschefer, och därför har de som en förebyggande åtgärd erbjudits möjlighet att delta i webinarier med psykolog från företagshälsovården. Fokus i dessa har legat på att skapa en känsla av gemenskap och hanterbarhet, samt att ge verktyg till att leda i dessa tider av osäkerhet.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p> |                              |  |             |             |                |            |
| <b>Chefstäthet</b> | <p>Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef skiljer sig 2020 med ytterligare en medarbetare per chef 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</p>  | <b>Stadskontoret</b>         | <b>Genomsnittligt antal medarbetare per chef (Funktionsstödsnämnden)</b> | 18          | 19          |                |            |

| Indikator            | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått  | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|----------------------|--|------------------------------|---|-------------|-------------|----------------|------------|
|                      | <p>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 arbetsplats i anslutning till chefen.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p> |                              |   |             |             |                |            |
| <b>Pensionsålder</b> | <p>Pensionsåldern i förvaltningen är i nivå med Malmö stads. Kvinnornas pensionsålder är ett år lägre än männens i förvaltningen. 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 till exempel av arbetsrelaterade, hälsorelaterade, ekonomiska och privata övervägande. Förvaltningen arbetar brett</p>  | <b>Stadskontoret</b>         | <b>Faktisk pensionsålder</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 64          | 64          |                |            |

| Indikator                 | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått   | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|---------------------------|---|------------------------------|--|-------------|-------------|----------------|------------|
|                           | <p>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, samtal förs kring vad som kan göras i bland annat arbetsmiljön för att underlätta möjligheterna till att vilja och kunna fortsätta arbeta till 68-års ålder.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p>  |                              |  |             |             |                |            |
| <b>Personalomsättning</b> | <p>Funktionsstödsförvaltningens personalomsättning 2020 är 9% med en sänkning på fyra procentenheter sedan 2019. Fördelningen mellan kvinnor och män är 9% respektive 10%.</p> <p>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>När det gäller yrkeskategorin stödassistenter och stödpedagoger i FSF är personalomsättningen för</p> | <b>Stadskontoret</b>         | <b>Förvaltningens personalomsättning (Funktionsstödsnämnden)</b> | 13%         | 9%          |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>stödassistenter 2020 9,5% (varav 10,1% för kvinnor respektive 7,9% för män). Motsvarande siffror för 2019 är 11,8% (12,2% för kvinnor och 10,8% för män).</p> <p>Personalomsättningen för stödpedagoger är 2020 11,9% (10,6% för kvinnor och 15,7% för män). Under 2019 var personalomsättningen 14,5% (15,1% för kvinnor respektive 12,4% för män).</p> <p>Personalomsättningen för stödassistenter visar sig genom åren vara högre för män än för kvinnor. En anledning till skillnaden kan vara att arbetsmarknaden är mycket god för män utbildade inom kvinnodominerade yrken. Personalomsättningen har minskat 2020 med 2,3 procentenheter för stödassistenter och för yrkeskategorin stödpedagoger 2,6 procentenheter jämfört med 2019. <i>(De redovisade siffrorna för stödassistenter och stödpedagoger är angivna med decimal och hämtade ur Koll 2021-02-02.)</i></p> <p>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.</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator                           | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått  | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-------------------------------------|---|------------------------------|---|-------------|-------------|----------------|------------|
|                                     | (Funktionsstödsnämnden)   |                              |   |             |             |                |            |
| <b>HME Hållbart medarbetarindex</b> | <p>Det totala HME-värdet för förvaltningen 2020 är 78,7, en positiv förflyttning med 0,5 jämfört med 2019. Önskat utfall för 2022 är 79,7, årets utfall är därför enligt plan. För samtliga svarsgrupper, som i enkäten delas in i kvinnor, män och annat, har indexvärdet ökat något jämfört med 2019. Indexvärdet för svarsgruppen annat har ökat med 2,5 sedan 2019, dock är det fortfarande stor skillnad mellan svarsgruppen annat (65,9) och kvinnor (79,4) respektive män (77,9).</p> <p>Frågorna som ställs inom HME-enkäten delas in i tre index: motivation, ledarskap och styrning. Kvinnor har högst index i samtliga områden, dock har skillnaden mellan kvinnor och män minskat till följd av att resultatet för män har gjort en positiv förflyttning. Svarsgruppen annat har genomgående lägre resultat än kvinnor och män.</p> <p>För index motivation ses ungefär samma resultat totalt samt för kvinnor och män 2019 och 2020, medan indexvärdet för gruppen annat har ökat från 61,4 till 69,5. Även om resultatet ökat, kvarstår skillnader mellan denna svarsgrupp och resultatet för kvinnor respektive män. Indexvärdet för ledarskap har</p> | <b>Stadskontoret</b>         | <b>Totalindex</b><br>(Funktionsstödsnämnden)          | 78          | 79          |                |            |
|                                     |   |                              | <b>Delindex Motivation</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 77          | 77          |                |            |
|                                     |   |                              | <b>Delindex Ledarskap</b><br>(Funktionsstödsnämnden)  | 79          | 80          |                |            |
|                                     |   |                              | <b>Delindex Styrning</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 79          | 79          |                |            |



| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>ökat något totalt och för både kvinnor och män, medan det har minskat för svarsgruppen annat. Den största ökningen har skett bland män, från 77,4 år 2019 till 80,1 2020. Skillnaderna mellan kvinnor och män har jämnats ut genom denna förflyttning. För svarsgruppen annat har indexvärdet mellan åren sjunkit från 62,4 till 59,0. Det är också inom detta index där störst skillnad mellan grupperna kan ses, där upplevelsen av ledarskap är markant sämre för svarsgruppen annat jämfört med kvinnors och mäns upplevelse.</p> <p>För index styrning ses en liten ökning totalt samt för kvinnor och män 2019 och 2020, och en något större ökning för svarsgruppen annat från 66,4 år 2019 till 69,1 2020. Dock är skillnaden i indexvärde mellan gruppen annat och kvinnor respektive män fortsatt stor.</p> <p>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.</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator                       | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått  | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|---------------------------------|--|------------------------------|---|-------------|-------------|----------------|------------|
|                                 | (Funktionsstödsnämnden)  |                              |   |             |             |                |            |
| <b>Arbetstidens förläggning</b> | <p>Arbetstidens förläggning är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom ramen för förvaltningens uppdrag inom "Heltid som norm" finns ett flertal faktorer som är direkt kopplade till arbetstidens förläggning. Modellen som tillämpas inbegriper <b>Behov</b>, <b>Bemanning</b> och <b>Planering</b>.</p> <p><b>Modellen:</b> Övergången till en heltidsorganisation inleds med en behovsbedömning. Hela processen bygger på vårt uppdrag och brukarnas <b>Behov</b> och vikten av att medarbetarna är aktivt medvetna och delaktiga i denna planering. I nästa steg sker <b>Bemanning</b> av en heltidsorganisation, utifrån uppdraget "heltid som norm". I samband med detta sker en dialog i arbetet om bemanningsförutsättningarna samt en riskanalys. Därefter vidtar arbetet med <b>Planering</b> genom samplanering av resurstid och rutiner inom ett samarbetsområde som oftast inbegriper två arbetsplatser. Genomförandet kräver en omfattande implementerings och planeringsfas inom arbetslaget och där chefen bär förändringsarbetet.</p> <p><b>Genomförda aktiviteter:</b></p> <p>En genomlysning och kartläggning har skett av huvuddelen av samtlig verksamhet – ner på</p> | <b>Förvaltningen</b>         | <b>Antal förekomster</b><br>(Funktionsstödsnämnden) |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|--|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>individnivå. Förvaltningen har genomfört individuella kartläggningar av tjänstgöringsgrader och individuella samtal, som inkluderar erbjudande om heltid, har genomförts i den del av verksamheten som har en hög andel heltider.</p> <p>Nyetablerad verksamhet bemannas utifrån heltidsorganisation – föregångna av riskanalyser.</p> <p>Förvaltningen har påbörjat övergången från deltids- till heltidsorganisation. Modellen som tillämpas inbegriper Behovsbedömning – Bemanning av en heltidsorganisation – Planering genom samplanering av resurstid och rutiner inom ett samarbetsområde.</p> <p>Genomförandet kräver en omfattande implementerings och planeringsfas. Ett arbete där cheferna kan förväntas behöva ett större stöd än de har idag. Inom fem arbetsplatser har pilotprojekt påbörjats inom LSS-verksamhet och Stöd, Hälsa o DV. Inom dessa projekt prövas modeller för genomförandet.</p> <p><b>Bemanningsfaktorer:</b></p> <p>Delade turer och långa arbetspass innebär en risk för ohälsa.</p> <p>Delade turer är mycket sällanförekommande under veckodagarna men förekommer helger. De delade</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>turerna finns uteslutande inom verksamheter i boendeform. Helgbemanningen är en utmaning som kvarstår kommande år. Huvudorsaken är att arbetsplatser inom funktionsstöd är små med arbetsvolymen motsvarande 8-10 medarbetare (dag och natt). Personalen arbetar var annan helg vilket är klart uttalat av förvaltningsledning är maxgränsen för helgarbete.</p> <p>Övertiden inom förvaltningen minskar. Just 2020 har varit exceptionellt med tanke på Covid men uttagen har gått att balansera. Till viss del på bekostnad av att förvaltningen fortfarande står kvar vid ett för stort uttag av timavlönade relaterat till det mål som är uppsatt.</p> <p>Både chefer och medarbetare inom förvaltningen behöver mer kunskap om arbetstidens förläggning och hur den påverkar arbetsmiljön. Det är också viktigt att tid för dialog om arbetstid och schema avsätts på arbetsplatsträffar. Chefer behöver stöd i arbetet och Malmö stad håller på att ta fram ett nytt verktyg i form av en checklista bestående av frågor kopplat till arbetstidens förläggning utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Checklistan kommer att pilotas i ett antal verksamheter under början av 2021.</p> <p><b>Delade turer</b></p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>Delade turer förekommer i begränsad omfattning inom Personlig Assistans, LSS-boenden och Socialpsykiatri.</p> <p>Inom Socialpsykiatri 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 kommer att börja januari 2021.</p> <p>Inom LSS bostäder har det funnits två boende som har haft delade turer under mätperioden. 2019 var det tre boende som hade delade turer, ett boende har kunnat ta bort delade turer helt under 2020. Sektionschefen jobbar med ett nytt schema där inga delade turer ska förekomma på ett boende. Det nya schemat beräknas börja i januari 2021. 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:<br/>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</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>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>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 insatser är mer än 60 minuter.</p> <p>I avdelning stöd hälsa och daglig verksamhet pågår ett stort arbete med att se över insatserna personlig assistans, ledsagning, avlösning och teamet för korta insatser. 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. De två enheter som har haft dessa insatser omorganiserats och arbetssättet ses över. Det ska resultera i ökade möjligheter till heltid för medarbetarna och möjliggöra schema med färre</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator  | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått   | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|--|---|------------------------------|--|-------------|-------------|----------------|------------|
|  | antal delade turer.<br>(Funktionsstödsnämnden)  |                              |  |             |             |                |            |
| <b>Anmälda tillbud</b>   | <p>AGERA är ett system för att rapportera händelser och risker inom arbetsmiljö och säkerhet. Medarbetarna rapporterar händelser i AGERA. Dessa händelser klassificeras när chefen handlägger händelser i samråd med medarbetare och skyddsombud. Klassificeringar vad gäller arbetsmiljö i AGERA är <i>Tillbud</i> och <i>Arbetskada</i>. Arbetskada innefattar <i>arbetsolycka</i>, <i>arbetssjukdom</i> och <i>färdolycksfall</i>. <i>Allvarliga tillbud</i> och <i>allvarliga arbetsskador</i> anmäls även till Arbetsmiljöverket via länk i AGERA. En händelse kan ha flera rapporterade orsaker. Det går i systemet inte att ta fram händelser uppdelat på kön.</p> <p>Under år 2020 rapporterades totalt 1689 tillbud. Under år 2019 rapporterades 2485 tillbud. Minskningen uppgår till 32 %.</p> <p>Under 2020 rapporterades 137 allvarliga tillbud. Motsvarande siffra för 2019 var 55.</p> <p>Orsak risk för skada pga psykiskt påfrestande arbete låg bakom de flesta rapporterade tillbuden under 2020. Då svarade den risken för 20,1% av de rapporterade tillbuden vilket är en ökning jämfört med 2019 då motsvarande siffra låg på</p> | <b>Förvaltningen</b>         | <b>Totalt antal anmälda tillbud</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 2 485       | 1 689       |                |            |
|  |   |                              | <b>Obalans mellan krav och resurser</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 87          | 136         |                |            |
|  |   |                              | <b>Otydlighet i arbetets innehåll</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 27          | 70          |                |            |
|  |   |                              | <b>Psykiskt påfrestande arbete</b><br>(Funktionsstödsnämnden)  | 410         | 322         |                |            |
|  |   |                              | <b>Hot, rån</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 208         | 303         |                |            |
|  |   |                              | <b>Arbetstidens förläggning</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 12          | 13          |                |            |
|  |   |                              | <b>Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 102         | 183         |                |            |
|  |   |                              | <b>Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar)</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                            | 154         | 119         |                |            |
|  |   |                              | <b>Annan person (fysiskt)</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 1 250       | 465         |                |            |
|  |   |                              | <b>Buller</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 36          | 20          |                |            |
| <b>Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 33  | 63                           |  |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått   | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|--|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | 16,5%.<br>Risk för skada vid hot, rån utgjorde 19,3% av tillbuden år 2020. Det är en ökning jämfört med föregående år, då motsvarande siffra låg på 8,4%.<br>Den orsakskategori som stod för de flesta tillbuden under 2019 var "annan person (fysiskt)" (50,3%). Motsvarande siffra för år 2020 var 16,8 %.<br>En mindre ökning kan ses i tillbudsorsak "sociala orsaker brukare/elever/malmöbor" mellan åren. 2019 svarade 6,2% av tillbuden för detta – att jämföra med 9,2% under 2020. I tillbudsorsak "sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)" är skillnaden större. Under 2019 utgjorde de 4,1% av de rapporterade tillbuden medan de under 2020 utgjorde 14,3%.<br>Av rapporterade tillbud år 2020 klassificerades 16,8 % som tillbud orsakade av annan person (fysiskt). Under 2019 var motsvarande siffra 50,3%, dvs. betydligt högre.<br>Rådande pandemi kan förmodas ligga bakom det faktum att risk för smitta rapporterats i högre utsträckning under 2020 än under 2019 (4,2% jämfört med 0,4%). |                              | <b>Ergonomiska faktorer</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                                       | 12          | 16          |                |            |
|           |   |                              | <b>Snedtramp, feltramp</b><br>(Funktionsstödsnämnden)  | 6           | 2           |                |            |
|           |   |                              | <b>Fall</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 20          | 14          |                |            |
|           |   |                              | <b>Fordonsolycka</b><br>(Funktionsstödsnämnden)  | 13          | 5           |                |            |
|           |   |                              | <b>Elolycka, brand, explosion, sprängning</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                     | 10          | 0           |                |            |
|           |   |                              | <b>Hantering av föremål (egen hantering)</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                      | 14          | 11          |                |            |
|           |   |                              | <b>Påstötning av föremål (ej vid fall)</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                        | 10          | 1           |                |            |
|           |   |                              | <b>Smitta (bakterie, virus)</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                                   | 10          | 72          |                |            |
|           |   |                              | <b>Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag)</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 8           | 18          |                |            |
|           |   |                              | <b>Kemisk ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm)</b><br>(Funktionsstödsnämnden)        | 7           | 7           |                |            |
|           |   |                              | <b>Maskin, föremål i rörelse</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                                  | 4           | 1           |                |            |
|           |   |                              | <b>Fallande föremål</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 3           | 4           |                |            |
|           |   |                              | <b>Djur</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 4           | 4           |                |            |



| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått                              | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|--|------------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>Förvaltningen avser att ytterligare analysera utfallet av rapporterade tillbud.</p> <p>Åtgärder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsatt fördjupningsutbildning inom området arbetsskador och tillbud i förvaltningens befintliga SAM-utbildning erbjuds chefer och skyddsombud minst två tillfällen per år.</li> <li>• Reviderat utbildningsmaterial i form av bildspel med manus som tagits fram kommungemensamt kommer att implementeras för genomgång på APT av ansvarig chef.</li> <li>• Instruktionsfilm om arbetsskador och tillbud avsett för att visas på arbetsplatsträff finns som stöd för chef.</li> <li>• Instruktionsfilm om hur man handlägger ärende i systemet Agera finns tillgängligt på Komin.</li> <li>• Obligatorisk utbildningsinsats avseende regelbunden undersökning av arbetsmiljön och</li> </ul> |                              | Övrigt<br>(Funktionsstödsnämnden) | 150         | 191         |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|---|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>riskbedömning med fokus organisatorisk- och social arbetsmiljö samt hot och våld påbörjades hösten 2019 och kommer fortsatt erbjudas chefer och skyddsombud vid 6 tillfällen per år.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Varje tertial sker rapport och dialog i skyddskommittén om statistik gällande tillbud och arbetsskador.</li> <li>• Varje månad sker rapport och dialog i skyddskommittén om alla inträffade allvarliga tillbud och allvarliga arbetsskador i syfte att bevaka, förebygga, förbättra och lära.</li> <li>• Rutin för kompletterande utredning och uppföljning av allvarliga händelser samt alla händelser med inslag av våld eller hot är framtagna och används.</li> <li>• Chefer erbjuds personlig genomgång av Agera.</li> </ul> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator                   | Beskrivning av genomförda insatser och analys   | Utfall i mått rapporteras av | Mått  | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------------------------|---|------------------------------|---|-------------|-------------|----------------|------------|
| <b>Anmälda arbetsskador</b> | <p>AGERA är ett system för att rapportera händelser och risker inom arbetsmiljö och säkerhet. Medarbetarna rapporterar händelser i AGERA. Dessa händelser klassificeras när chefen handlägger händelser i samråd med medarbetare och skyddsombud. Klassificeringar vad gäller arbetsmiljö i AGERA är <i>Tillbud</i> och <i>Arbetskada</i>. Arbetskada innefattar <i>arbetsolycka</i>, <i>arbetssjukdom</i> och <i>färdolycksfall</i>. <i>Allvarliga tillbud</i> och <i>allvarliga arbetsskador</i> anmäls även till Arbetsmiljöverket via länk i AGERA. En händelse kan ha flera rapporterade orsaker. Det går i systemet inte att ta fram händelser uppdelat på kön.</p> <p>Under år 2020 anmäldes totalt 617 arbetsskador, varav 1 % var allvarliga arbetsskador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 89 % avser arbetsolyckor</li> <li>• 6 % avser arbetssjukdomar</li> <li>• 5 % avser färdolycksfall</li> </ul> <p>Under 2019 anmäldes totalt 569 arbetsskador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 86 % avsåg arbetsolyckor, varav 4 % var allvarliga arbetsskador</li> <li>• 6 % avsåg arbetssjukdomar</li> <li>• 6 % avsåg</li> </ul> | <b>Förvaltningen</b>         | <b>Totalt antal anmälda arbetsskador</b><br>(Funktionsstödsnämnden)               | 569         | 617         |                |            |
|                             |   |                              | <b>Allvarlig arbetsolycka</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                          | 25          | 43          |                |            |
|                             |   |                              | <b>Arbetsolycka</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                                    | 491         | 550         |                |            |
|                             |   |                              | <b>Allvarligt tillbud utan personskada</b><br>(Funktionsstödsnämnden)             | 55          | 137         |                |            |
|                             |   |                              | <b>Olycka som skett på väg till eller från arbetet</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 34          | 30          |                |            |
|                             |   |                              | <b>Dödsfall på grund av arbetsolycka</b><br>(Funktionsstödsnämnden)               | 0           | 0           |                |            |
|                             |   |                              | <b>Dödsfall på grund av arbetssjukdom</b><br>(Funktionsstödsnämnden)              | 0           | 0           |                |            |
|                             |   |                              | <b>Arbetssjukdom</b><br>(Funktionsstödsnämnden)                                   | 33          | 38          |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|--|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>färdolycksfall</p> <p>Anledningen till att det inte blev 100 % i arbetsskador för 2019 berodde på att det fanns arbetsskador i den totala siffran som ännu inte klassificeras.</p> <p>Antalet allvarlig arbetsolyckor uppgick till 43 under år 2020 att jämföra med 25 under samma period förra året.</p> <p>Antalet arbetsolyckor totalt har ökat. Under 2020 rapporterades 550 arbetsolyckor att jämföra med 491 under 2019. Den vanligaste orsaken är hot eller våld, chock, rädsla. Vi ser här en ökning från 273 år 2019 till 288 år 2020.</p> <p>Avdelning LSS bostäder har rapporterat 285 arbetsolyckor och avdelning Stöd, hälsa daglig verksamhet har rapporterat 210 arbetsolyckor. Övervägande andel av dessa kategoriseras som hot eller våld, chock, rädsla. (158 respektive 109).</p> <p>En ökning har också skett av de arbetsolyckor där den bakomliggande faktorn beskrivs som "annan orsak" – från 94 förra året till 127 år 2020.</p> <p>Antal rapporterade arbetsskador med orsak arbetsjukdom uppgick 2020 till 38. Förra året låg denna siffra på 33. Under båda åren uppgavs sociala och organisatoriska orsaker vara</p> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|--|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>det vanligaste skälet. Under 2019 låg siffran på 24 jämfört med 4 år 2020.</p> <p>Under 2020 har det även inträffat en dödsolycka som skett till eller från arbetet där motorfordon varit involverat.</p> <p>Åtgärder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsatt fördjupningsutbildning inom området arbetsskador och tillbud i förvaltningens befintliga SAM-utbildning erbjuds chefer och skyddsombud minst två tillfällen per år.</li> <li>• Reviderat utbildningsmaterial i form av bildspel med manus som tagits fram kommungemensamt kommer att implementeras för genomgång på APT av ansvarig chef.</li> <li>• Instruktionsfilm om arbetsskador och tillbud avsett för att visas på arbetsplatsträff finns som stöd för chef.</li> <li>• Instruktionsfilm om hur man handlägger ärende i systemet Agera finns tillgängligt på Komin.</li> <li>• Obligatorisk utbildningsinsats</li> </ul> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|-----------|--|------------------------------|------|-------------|-------------|----------------|------------|
|           | <p>avseende regelbunden undersökning av arbetsmiljön och riskbedömning med fokus organisatorisk- och social arbetsmiljö samt hot och våld påbörjades hösten 2019 och kommer fortsatt erbjudas chefer och skyddsombud vid 6 tillfällen per år.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Varje tertial sker rapport och dialog i skyddskommittén om statistik gällande tillbud och arbetsskador.</li> <li>• Varje månad sker rapport och dialog i skyddskommittén om alla inträffade allvarliga tillbud och allvarliga arbetsskador i syfta att bevaka, förebygga, förbättra och lära.</li> <li>• Rutin för kompletterande utredning och uppföljning av allvarliga händelser samt alla händelser med inslag av våld eller hot är framtagen och används.</li> <li>• Chefer erbjuds personlig genomgång av Agera.</li> </ul> |                              |      |             |             |                |            |

| Indikator                | Beskrivning av genomförda insatser och analys  | Utfall i mått rapporteras av | Mått   | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall kvinnor | Utfall män |
|--------------------------|--|------------------------------|--|-------------|-------------|----------------|------------|
|                          | (Funktionsstödsnämnden)  |                              |  |             |             |                |            |
| <b>Företagshälsovård</b> | <p>Under 2020 var 65% av förvaltningens köpta tjänster via företagshälsovården i förebyggande och främjande syfte. Det är en ökning jämfört med 2019 då 40% av de köpta tjänsterna var förebyggande.</p> <p>Fördelningen av kostnaden gällande individuella tjänster för kvinnor och män är kvinnor 1 402 905 mkr och män 547 814 tkr.</p> <p>Tjänsterna som ökat mest är chefsstöd, förebyggande organisation och stödsamtal för förebyggande individ.</p> <p>(Funktionsstödsnämnden)</p> | <b>Förvaltningen</b>         | <b>Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)</b><br>(Funktionsstödsnämnden) | 1 260       | 975         |                |            |
|                          |  |                              | <b>Totalkostnad företagshälsovård</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 3 313 704   | 2 847 919   |                |            |
|                          |  |                              | <b>Kostnad främjande och förebyggande</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 1 403 895   | 1 861 572   |                |            |
|                          |  |                              | <b>Kostnad efterhjälpande</b><br>(Funktionsstödsnämnden)   | 1 909 808   | 986 347     |                |            |