



Sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud

Statistik och analys

Delårsrapport 2022

Funktionsstödsförvaltningen
HR-avdelningen

Upprättad: 2022-09-21

Version: 1

Ansvarig: Åsa Bolltoft
Viktoria Weiderstrand



Inledning

I föreliggande rapport redovisas statistik och analys över sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud för perioden januari–juni 2022.

I Malmö stad ska alla arbetsplatser ha en god arbetsmiljö och förvaltningens arbete för att minska den höga sjukfrånvaron är ett prioriterat område. Nämndens målsättning för sjukfrånvaron vid mandatperiodens slut 2022 är 6% av totalt arbetad tid.

Arbetsskador är i antal jämförbara med motsvarande delår 2021, medan antalet tillbud har ökat. Sjukfrånvaron ligger också på samma nivå för halvåret 2022 som för delåret 2021. Detaljerad statistik och tabeller för sjukfrånvaro finns samlad i bilaga 2 och för arbetsskador och tillbud i bilaga 3 i denna rapport.

Att arbeta hälsofrämjande handlar om att möjliggöra en process för individer, grupper och organisationen att öka kontrollen över faktorer som påverkar hälsan, och därigenom förbättra den. Den hälsofrämjande organisationen präglas av att arbetsmiljö och hälsa samspelar. Genom att arbeta systematiskt och fokuserat för att lära, skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö blir förutsättningarna bättre för medarbetare att hålla sig friska. Denna rapport presenterar aktuella arbetsmiljöindikatorer och är därmed tänkt som ett bidrag till att höja kunskapen inom förvaltningen inom arbetsmiljöområdet. Målet är att kunskapen ska spridas till hela förvaltningen och vara ett underlag till det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla nivåer från arbetsplatsnivå till förvaltningsnivå.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen för det första halvåret 2022 var 9,4% av total arbetad tid. Detta är ungefär samma nivå som för motsvarande period 2021 (9,5%). Malmö stads sjukfrånvaro för samma period var 7,6%, vilket är en liten ökning från samma period 2021 (7,5%).

Sett över ålder och kön på medarbetare i förvaltningen har äldre en högre sjukfrånvaro än yngre och kvinnor en högre sjukfrånvaro än män. Den lägsta sjukfrånvaron går att finna hos män i åldern 20-29 (5,6%) och den högsta hos kvinnor i åldern 60-69 år (15,3%). Trenden visar att kvinnliga medarbetare har högre sjukfrånvaro desto äldre de blir, medan män har en mer jämn sjukfrånvaro per åldersgrupp, även om också män har högst sjukfrånvaro i den äldsta åldersgruppen 60-69 år (11,2%).

Yrkeskategorier med en sjukfrånvaro över förvaltningens snitt (9,4%) är aktivitetsledare, arbetsterapeut, personlig assistent HÖK (ny), stödassistent dag LSS, stödpedagog LSS, och undersköterska. Yrkeskategorier med ökad sjukfrånvaro jämfört med föregående delår är biståndshandläggare, omsorgspedagog, personlig assistent HÖK, stödassistent natt LSS, stödpedagog LSS och vårdbiträde natt. Yrkeskategorier med minskad sjukfrånvaro är exempelvis sektionschef, sjuksköterska, stödpedagog natt och undersköterska. För detaljer hänvisas till bilagan där jämförelse går att göra med föregående delår för ett urval av yrkeskategorier.

Förvaltningen har både hög kort- respektive långtidssjukfrånvaro och jämfört med samma delår 2021 har korttidsfrånvaron, dag 1-14, ökat från 3,5% till 4,0% medan dag 15-90 minskat från 2,4% till 2,0% och den långa sjukfrånvaron över 90 dagar har också minskat något från 3,6% till 3,5%.

Sjukfrånvaron varierar över månaderna och våren 2022 såg lite annorlunda ut än våren 2021. I januari 2022 låg sjukfrånvaron på 14,1% jämfört med januari 2021: 10,5%. Under våren 2022 planade sjukfrånvaron ut för att i juni månad hamna på 7,1% jämfört med juni 2021 8,3%. I bilaga 2 går också att utläsa sjukfrånvaro per avdelning och enhet i förvaltningen.

Arbets-skador

Under delår 2022 rapporterades i fler arbets-skador (355) än för samma period 2021 (337).

Siffror inom parentes visar siffror från delår 2021.

- 83% avsåg arbetsolyckor (72 %)
- 6% avsåg arbetssjukdomar (21%)
- 11% avsåg färdolycksfall (7%)

Antal allvarliga arbets-skador uppgick för delår 2022 till 39 (11%). Motsvarande period 2021 rapporterades 29 (9%).

Den vanligast förekommande arbetsolyckan, både vad gäller allvarliga arbetsolyckor och övriga har klassificerats som hot eller våld mot medarbetare, främst i kontakt med brukare. För delåret 2022 låg denna klassificering bakom 55% av de rapporterade arbetsolyckorna – samma siffra som för föregående delår.

21 arbets-skador har klassificerats som arbetssjukdomar under det senaste halvåret. För samma period förra året klassificerades 71 arbets-skador som arbetssjukdomar. När kategorin arbetssjukdomar bryts ned på orsaker uppges ”sociala och organisatoriska orsaker” vara de vanligaste. Delår 2022 låg denna siffra på 15.

Tillbud

Under delår 2022 rapporterades totalt 800 tillbud (724) varav allvarliga tillbud var 70 (107). Störst andel anmälningar om allvarligt tillbud har varit relaterade till smittrisker, därefter risker relaterade till hot och rån. Siffror inom parentes visar siffror från delår 2021.

Störst andel av de rapporterade tillbuden, 27%, klassificerades som risk för skada på grund av psykiskt påfrestande arbete (22%). Vidare rapporterades 22% av tillbuden som risk för skada av annan person fysiskt (13%). Risk för obalans mellan krav och resurser utgjorde 15% av totalt antal tillbud (5%). Risk för skada vid hot och rån utgjorde 10% under perioden (16%).

13% av tillbuden har i statistiken kategoriserats som ”övrigt” (15%).

Analys

De senaste två åren har präglats av pandemin covid-19 som i skrivande stund har en fortsatt nedgång av bekräftade fall. Pandemin har påverkat arbetsmiljön inom flera områden även under de första månaderna av 2022 och kan troligen förklara den ökande korttidsfrånvaron i förvaltningen till viss del. Sett över delåret 2022 har sjukfrånvaron legat på en hög nivå och den korta sjukfrånvaron ökade under första halvåret 2022, mer hos män (från 3,3% 2021 till 4,0% 2022, men också hos kvinnor (från 3,6% till 3,9%). Män har således en något högre korttidsfrånvaro under delåret 2022 än kvinnor.

Att korttidsfrånvaron är hög bekräftar också den senaste internkontrollen då stickprov gjordes gällande korttidsfrånvaro. I stadens systemstöd för rehab Adato finns 569 (523) unika medarbetare med 6 korttidsfrånvarotillfällen eller fler under rullande helår vilket är närmare 18% av förvaltningens anställda. I enlighet med Malmö stads rehabiliteringsprocess ska en utredning kring orsaker till korttidsfrånvaron initieras av chef och Adato påminner om detta. Den senaste analysen visar att chefer blivit bättre på att i Adato starta upp ett nytt rehabiliterande vid korttidsfrånvaro, detta gjordes i 19 av de 20 utvalda stickproven (vid tidigare mätning var antalet 16). Viktigt att notera är att det inte räcker att starta upp ett ärende utan det är i en utredning och i dialog med medarbetaren och kanske även i kombination med hälsosamtal och handlingsplan med företagshälsovården som en förändring kan ske.

Den stora minskningen av allvarliga tillbud från 107 till 70 kan ses som en följd av att covid-19 från den 1 april 2022 slutade att rapporteras som ett allvarligt tillbud till Arbetsmiljöverket. Även arbetsskador, som klassificerats som arbetssjukdomar, har minskat betydligt från 71 delåret 2021 till 21 delåret 2022, och anses vara relaterade till en pandemi på nedgång. Det går emellertid att konstatera att tillbuden, med risk för obalans mellan krav och resurser, har ökat från 5 % till 15 % jämfört med samma period förra året.

Utöver förklaringen att pandemin bidragit till en hög korttidsfrånvaro kan också den ökade mängden arbetsolyckor, både allvarliga och övriga, som klassificerats som hot eller våld mot medarbetare ha bidragit till att korttidsfrånvaron är högre detta delår än tidigare. Inte bara arbetsolyckorna har ökat utan också de tillbud som är klassificerade som risk för skada på grund av psykiskt påfrestande arbete och risk för skada av annan person. Den här typen av arbetsolyckor och tillbud kan leda till sjukfrånvaro då medarbetare som utsätts för hot och våld blir psykiskt påfrestande och behöver återhämtning.

Värt att notera är att ett 13% av tillbuden kategoriserats med risken ”övrigt”. Det är en marginell minskning jämfört med föregående delår, då samma kategori stod för 15% av tillbuden.

Statistik från Försäkringskassan för medarbetare i längre sjukskrivningar (mer än 14 dagar) visar att i snitt 207 medarbetare från förvaltningen per månad får sjukpenning från Försäkringskassan. Sett till antalet anställda i förvaltningen skulle detta innebära att mer än 6% av medarbetare från förvaltningens medarbetare har sjukpenning. Detta kan jämföras med vår egen sjukfrånvarostatistik där 5,5% av 9,4% sjukfrånvaro finns från dag 15 och längre. Försäkringskassans statistik bekräftar att fler kvinnor har längre sjukskrivningar än män och den vanligaste diagnostypen är psykiska sjukdomar som står för 47% av diagnoserna. Männens andel av psykisk sjukdom är dock högre än kvinnors; 52% jämfört med kvinnors andel 46%.

Enligt uträkningar för delåret 2022, där medarbetares längd på sjukfrånvaro har tagits i beaktan, kan det konstateras att sjukfrånvaron kostat förvaltningen mer än för delåret 2021, trots att förvaltningen har samma nivå på den totala sjukfrånvaron. Anledningen är den ökade korttidsfrånvaron som medför att de faktiska kostnaderna, inte minst i form av sjuklönekostnader, ökat kraftigt. Kostnaden för delåret 2022 är uppskattad till 61.4 msek då 20% overheadkostnad räknats in. Overheadkostnaderna är exempelvis kostnader för lokaler, rekrytering och vikarier men också produktionsbortfall samt tid som framför allt chefer och HR lägger på arbete inom rehabilitering. Enligt Försäkringskassan och andra källor är 20% overheadkostnad lågt uppskattat i sammanhanget. Föregående års delår uppskattades dessa kostnader till 52.5 msek vilket innebär en ökning på närmare 9 msek. Skulle prognosen för sjukfrånvaron fortsätta på liknande nivå för helår 2022 jämfört med delår så blir den uppskattade kostnaden för förvaltningen på helår 123 msek. Målet, att sjukfrånvaron under mandatperioden är på 6% (istället för dagens 9,4%), skulle enligt beräkningar innebära en besparing på helår med 26 msek av de faktiska kostnaderna, exklusive OH kostnader. Räknas OH kostnader in på uppskattas besparingen vara 36.2 msek på helårsbasis.

Förvaltningen har ett nära samarbete med företagshälsovården och deras tjänster har anlåtats för 2.2 msek 2022 jämfört med 2.1 msek delåret 2021. Målet är att långsiktigt arbeta mer hälsofrämjande och förebyggande men då sjukfrånvaron fortsatt är hög i förvaltningen har nyttjandet av efterhjälpande tjänster ökat totalt sett under delåret 2022.

Fortsatt arbete

Förvaltningen ska präglas av en god arbetsmiljö där medarbetare mår bra och det systematiska arbetsmiljöarbetet är centralt för att på lång sikt bygga upp en hälsofrämjande organisation. Att analysera sjukfrånvarostatistik, tillbud och arbetsskador tillsammans med andra kvalitetsavvikelser som sker i verksamheten kan bidra till lärdom och förbättringsåtgärder inom såväl kvalitet som arbetsmiljö. Genom att till exempel ställa andelen timavlönade i relation till bemanning, kvalitetsavvikelser och sjukfrånvaro blir analysen djupare vilket borgar för att mer adekvata åtgärder kan vidtas. Detta arbete har nu påbörjats i förvaltningen genom exempelvis gemensamma riskdialoger för kvalitet, internkontroll och arbetsmiljö, för att flera processer ska kunna samspela och gynna såväl det verksamhetsnära arbetet nära brukaren som arbetsmiljön för medarbetare.

Andra viktiga förändringar som kommer att möjliggöra förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet är det förvaltningsövergripande utvecklingsarbetet med förvaltningens kärnuppdrag som inletts under året. Beredningsgruppen för arbetsmiljö är en partsammansatt grupp som arbetar med syftet att nå förvaltningens arbetsmiljömål och bidra till ett lärande kring arbetsmiljöfrågor inom förvaltningen. Beredningsgruppen har genomfört en inventering av arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen och tagit fram en handlingsplan med åtgärder. Några åtgärder är fördjupade utbildningsinsatser och workshops utifrån ett riskorienterat arbetssätt men framför allt är fokus att hitta en systematik i att lära av varandra i förvaltningen och att göra det lättare för chefer att arbeta systematiskt.

Efter den systeminspektion som Arbetsmiljöverket genomförde i Malmö stad under 2021 har en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet arbetats fram och är nu under implementering i förvaltningen. Den nya modellen bygger på kvalitet snarare än kvantitet där medarbetare genom dialoger mellan chef, skyddsombud och kollegor på arbetsplatserna bidrar med kunskap kring hur kvalitet och arbetsmiljö kan förbättras. Dessa lärdomar inkluderar bland annat att tidigt upptäcka när en medarbetare mår dåligt vilket, om det fokuseras på detta i god tid, förbättrar förutsättningarna för att minska sjukfrånvaron. Lärdomar kring hur vi tar till vara på kunskap från inträffade händelser som tillbud och arbetsskador ingår också i den nya modellen.

Ett lärandeprojekt som förvaltningen ingår i är ett forskningsprojekt som bedrivs av Malmö Universitet med finansiering av AFA. Ett antal arbetsplatser kommer under hösten 2022 respektive våren 2023 att månatligen genomföra workshops under ledning av forskare, där syftet är att utveckla, pröva och utvärdera en metod för att utveckla det sociala klimatet. Projektet har visat sig att över tid öka hövlighet, arbetstillfredsställelse, tillit till ledning och minskad sjukfrånvaro.

Bilaga 1 Arbetsätt och definitioner

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 Tillbud och Arbetskada.

En arbetskada är ett samlingsbegrepp för:

- arbetsolycka – ohälsa eller skada som uppstått till följd av en plötslig händelse
- arbetssjukdom – ohälsa eller sjukdom som kan bero på skadlig inverkan i arbetet under en längre tid
- färdolycka – en skada som skett på väg till eller från arbetet ordinarie väg

Arbetskadorna kan innebära kroppsliga skador såväl som psykisk ohälsa.

Ett tillbud är en oönskad händelse som kunde lett till ohälsa eller olycksfall, men där ingen kom till skada. Åtgärder till följd av tillbudet följs upp på respektive arbetsplats.

Allvarliga arbetskadorna och allvarliga tillbud anmäls till Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål anmäla olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet som orsakat svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare. Detsamma gäller tillbud som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa. Anmälan och handläggning av ärendet görs i Agera och via länk som finns i Agera till www.anmalarbetsskada.se.

När en arbetskada eller ett tillbud har inträffat har arbetsgivaren ett ansvar att undersöka och utreda vad som hänt, bedöma konsekvenser och behov av åtgärder, vidta eventuella åtgärder och följa upp dessa. Uppföljning sker i samverkan/skyddskommitté samt nämnd tre gånger per år. Vidare sker kontinuerlig rapportering avseende aktuella 6 § och skyddsombudsstopp samt allvarliga tillbud och arbetskadorna.

Det går i Agera inte att ta fram händelser uppdelat på kön. Ett tillbud kan klassificeras med flera orsaker i Agera vilket gör det svårt att identifiera vilken bakgrundsfaktor som utgör störst risk. Det är också förklaringen till att summan av de olika tillbudskategorierna blir högre än det totala antalet rapporterade tillbud.

Uppgifterna i rapporten baseras på genomsnittligt antal anställda januari till juni 2022 vilka uppgick till 3 193 jämfört med 3 006 jämfört med samma period föregående år. Den största avdelningen, LSS bostäder, står fortfarande för 43% av antalet anställda, Stöd hälsa och daglig verksamhet samt Myndighet och socialpsykiatri för 23% var. Genomsnittligt antal anställda har ökat med ca 6 % jämfört med motsvarande period 2021.

Sjukfrånvaron mäts i procent av totalt arbetad tid. Detta innebär att ledigheter (semester, vård av barn, flexledighet etc) avräknas, och att frånvaro till följd av sjukfrånvaro anges i procent av den tid som medarbetarna skulle vara i tjänst. All redovisad statistik redovisas per kön.

Könsfördelningen bland förvaltningens medarbetare är ojämn såtillvida att det är fler kvinnor än män i de stora yrkesgrupper som undersökts. Det innebär att det i yrkesgrupper med få manliga medarbetare kan vara svårt att dra generella slutsatser, eftersom enstaka individer då har en stor påverkan på sjukfrånvaron uppdelad på kön.

Vid årsskiftet 2022 genomfördes en organisationsförändring som innebar att Barnenheten flyttades till avdelningen Myndighet, socialpsykiatri och barn och Förvaltarenheten flyttades till ekonomiavdelningen. Den 1 april 2022 lades avdelningen Stöd, hälsa och daglig verksamhet ned och två nya avdelningar bildades. I avdelningen Hälsa, främjande och funktionsrätt ingår hälso- och sjukvårdsenheten, hjälpmedelscentrum och enheten för främjande och förebyggande arbete med organisationsstöd, fritidskonsulent, anhörigstöd, habiliteringen och tillgänglighetssamordnare. Inom avdelning Stöd, assistans och daglig verksamhet finns daglig verksamhet, kontaktpersonsverksamhet LSS /SoL, personlig assistans, ledsagarservice LSS/SoL och avlösarservice LSS/SoL, natteam samt team för stöd och service.

Dessa förändringar har fått genomslag i statistiken avseende arbetsskador och tillbud och sjukfrånvaro. Det försvårar möjligheten att göra jämförelser mellan delåren.

Deskriptiva diagram och tabeller för sjukfrånvaro redovisas i bilaga 2, för arbetsskador och tillbud i bilaga 3.

Bilaga 2 Diagram (delår januari t.o.m. juni)

Antal anställda

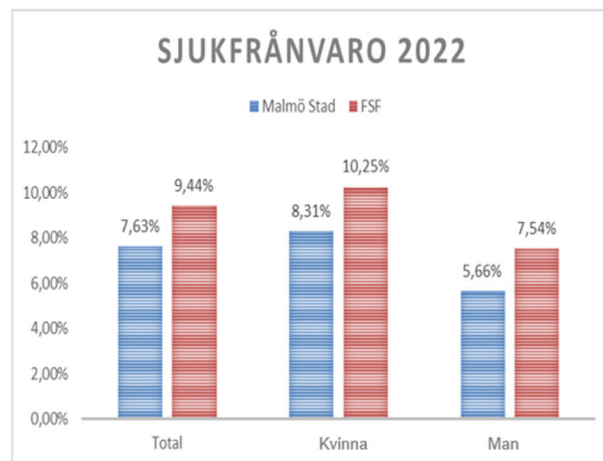
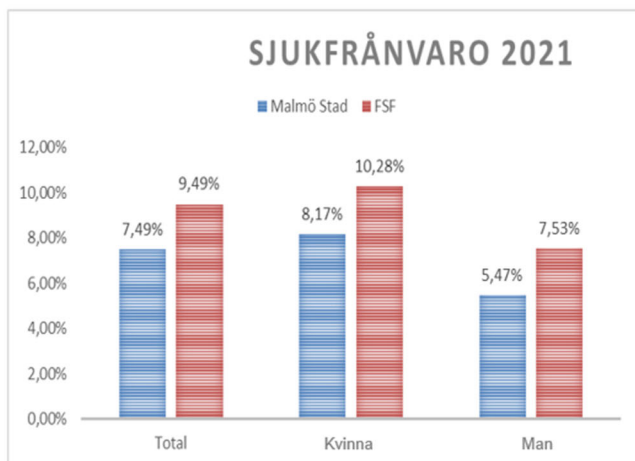
2021

Avdelning FSF	Anst. Tot	% av tot	Anst. K	Andel K	Anst. M
FSF avd LSS bostäder	1 307	43%	937	72%	370
FSF avd MYSB	576	19%	393	68%	183
FSF avd stöd assistans o DV	929	31%	681	73%	248
FSF Ekonomiavdelning	27	1%	14	50%	14
FSF Förvaltningsledning	10	0%	8	80%	2
FSF HR-avdelning	40	1%	38	94%	2
FSF Kansli o kommunikationsavd	9	0%	8	89%	1
FSF Strategisk avdelning	109	4%	68	62%	41
Totalt antal anställda	3 006	100%	2 147	71%	860

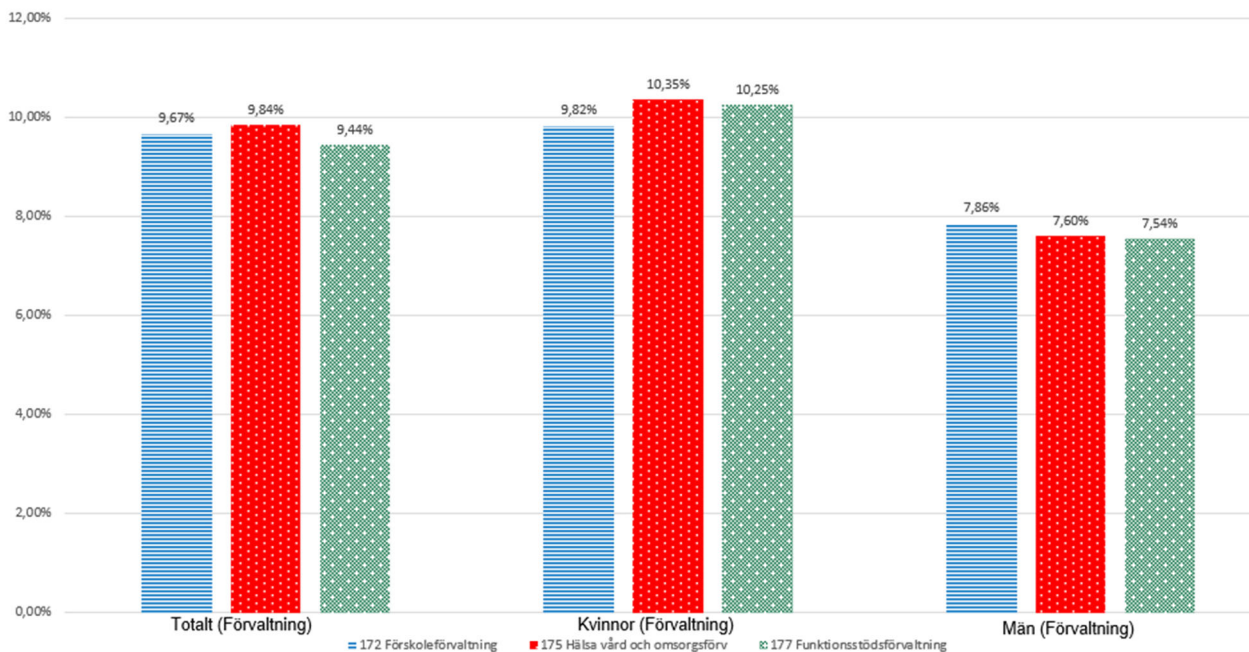
2022

Avdelning FSF	Anst. Tot	% av tot	Anst. K	Andel K	Anst. M
FSF avd hälsa fram o funkrätt	153	5%	117	76%	36
FSF avd LSS bostäder	1 371	43%	954	70%	418
FSF avd MYSB	747	23%	494	66%	253
FSF avd stöd assistans o DV	745	23%	546	73%	199
FSF Ekonomiavdelning	44	1%	23	52%	21
FSF Förvaltningsledning	10	0%	7	75%	2
FSF HR-avdelning	43	1%	39	91%	4
FSF Kansli o kommunikationsavd	10	0%	7	74%	3
FSF Strategisk avdelning	70	2%	44	62%	27
Totalt antal anställda	3 193	100%	2 230	70%	962

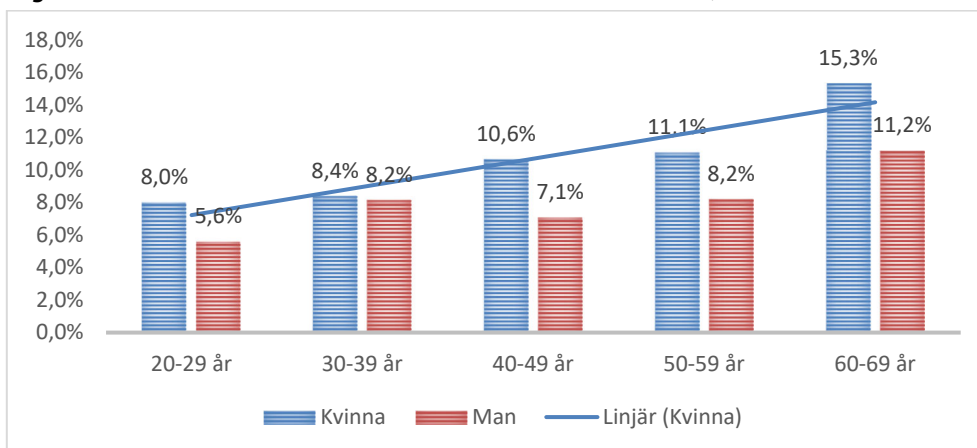
Sjukfrånvaro Malmö stad och funktionsstödsförvaltningen delår 2021 – 2022



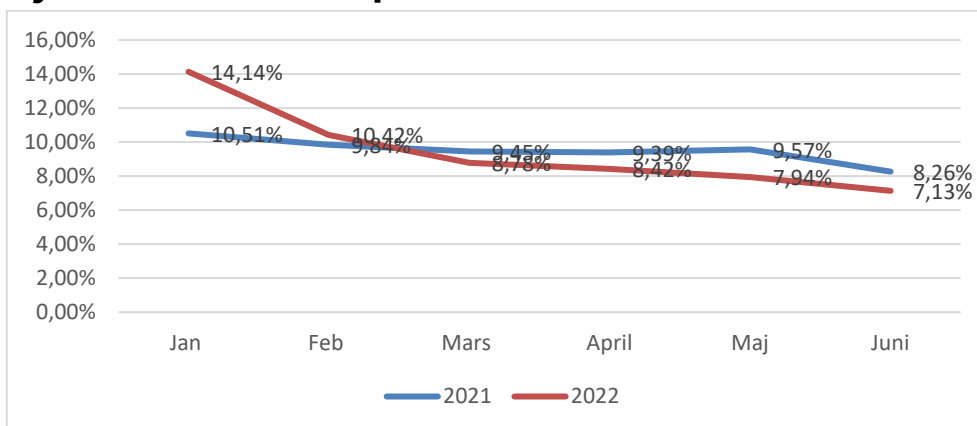
Sjukfrånvaro förskole-, hälsa vård och omsorgsamt funktionsstödsförvaltningen delår 2022



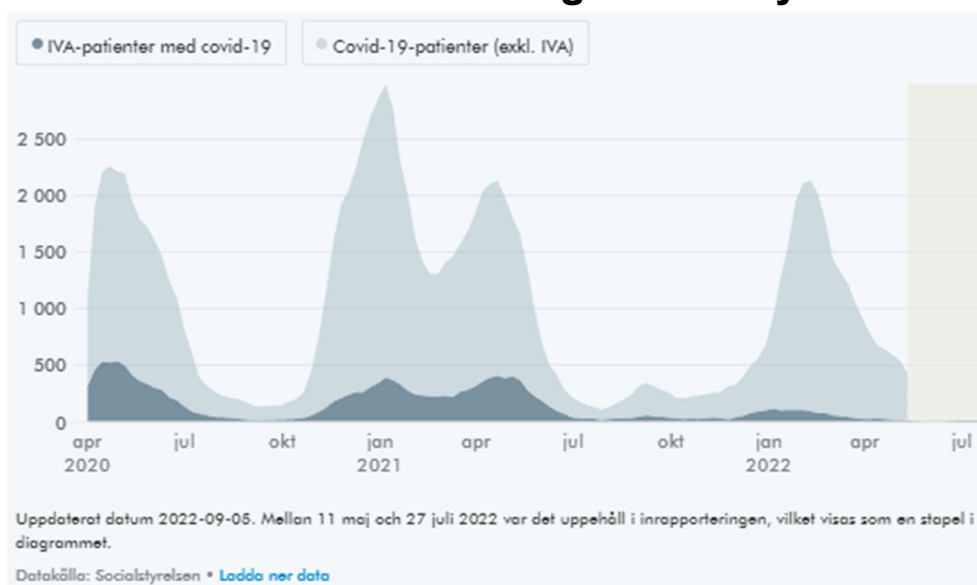
Sjukfrånvaro FSF ålder och kvinna, man



Sjukfrånvaro FSF per månad



Patienter med covid-19 enligt Socialstyrelsen



Sjukfrånvaro yrkeskategorier

2021

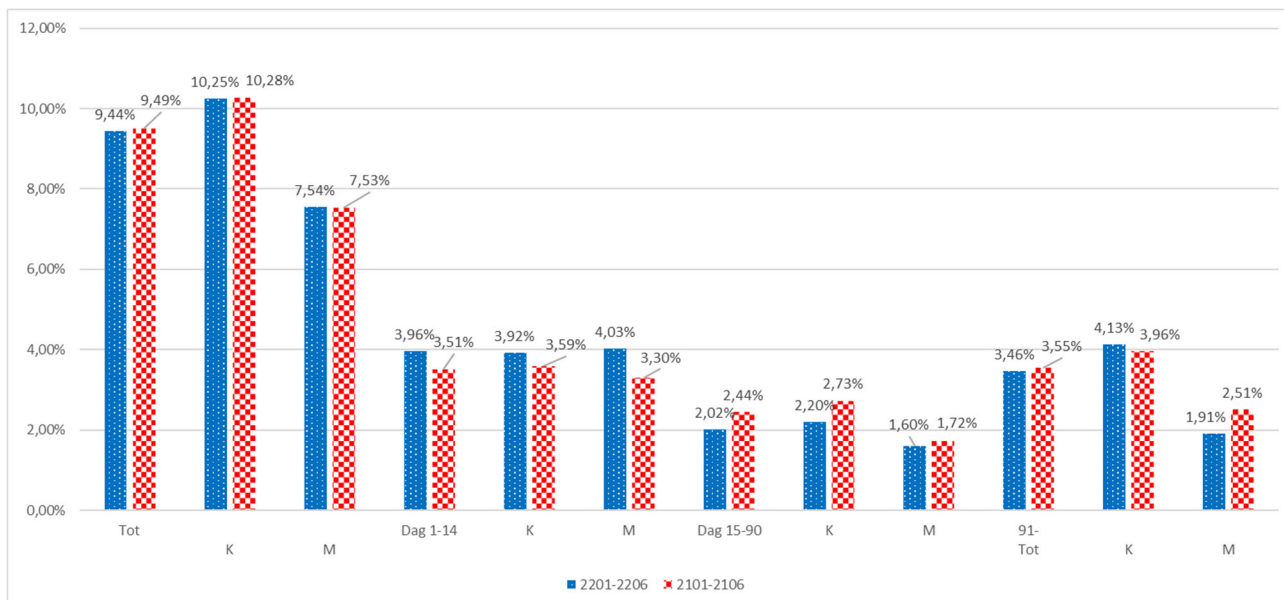
Kategori	Totalt	%	Kvinna	Man
Aktivitetsledare	282	12,40%	13,2%	10,49%
Arbets terapeut	41	10,38%	11,2%	För litet urval
Biståndshandläggare	64	4,00%	4,5%	För litet urval
Omsorgspedagog	162	7,62%	7,7%	7,53%
Personlig assistent HÖK	129	8,68%	9,4%	6,35%
Sektionschef	140	3,85%	4,5%	1,63%
Sjuksköterska	30	8,33%	8,7%	För litet urval
Stödassistent LSS	783	13,38%	14,1%	11,18%
Stödassistent natt LSS	236	9,42%	10,7%	7,04%
Stödpedagog LSS	283	9,41%	9,9%	7,72%
Stödpedagog natt LSS	30	9,72%	15,4%	3,44%
Undersköterska	41	12,47%	11,4%	15,43%
Vårdbitråde dag	275	7,31%	8,6%	5,59%
Vårdbitråde natt	38	2,82%	4,5%	1,80%

2022

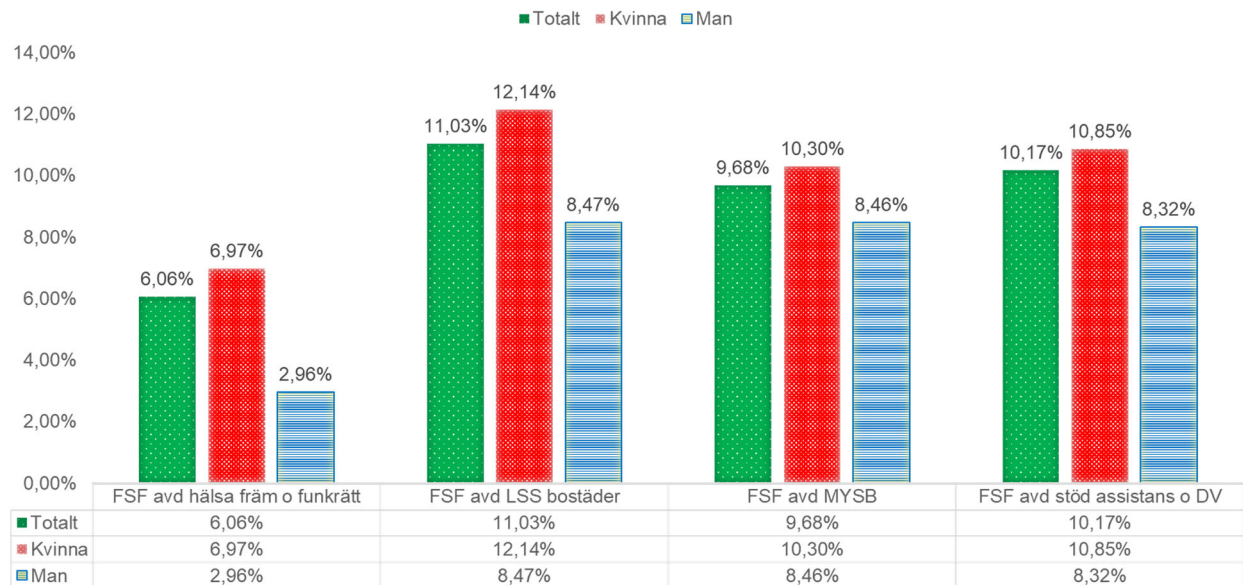
Kategori	Totalt	%	Kvinna	Man
Aktivitetsledare	299	11,62%	12,2%	10,35%
Arbets terapeut	44	10,19%	10,7%	För litet urval
Biståndshandläggare	69	7,40%	8,5%	1,79%
Omsorgspedagog	166	7,87%	8,0%	7,60%
Personlig assistent HÖK	132	9,55%	11,6%	2,48%
Sektionschef	140	3,48%	3,5%	3,57%
Sjuksköterska	41	5,32%	5,9%	3,18%
Stödassistent LSS	810	12,70%	13,0%	11,63%
Stödassistent natt LSS	245	9,94%	11,8%	6,58%
Stödpedagog LSS	306	11,54%	11,7%	11,14%
Stödpedagog natt LSS	30	8,27%	15,4%	1,06%
Undersköterska	39	10,74%	10,5%	För lite urval
Vårdbitråde dag	334	7,32%	8,2%	6,39%
Vårdbitråde natt	53	5,84%	7,5%	4,98%

Sjukfrånvaro total och i antal dagar

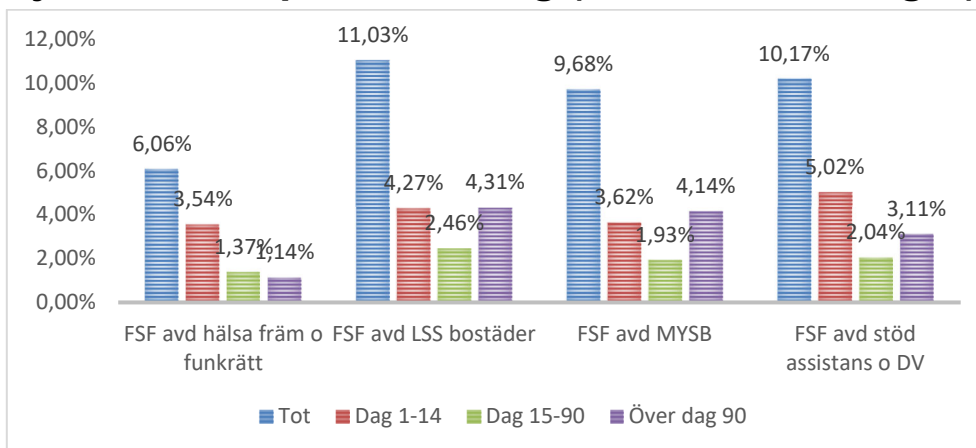
	Tot	K	M	Dag 1-14	K	M	Dag 15-90	K	M	91-Tot	K	M
FSF	9,44%	10,25%	7,54%	3,96%	3,92%	4,03%	2,02%	2,20%	1,60%	3,46%	4,13%	1,91%



Sjukfrånvaro per avdelning (total, kvinna, man)

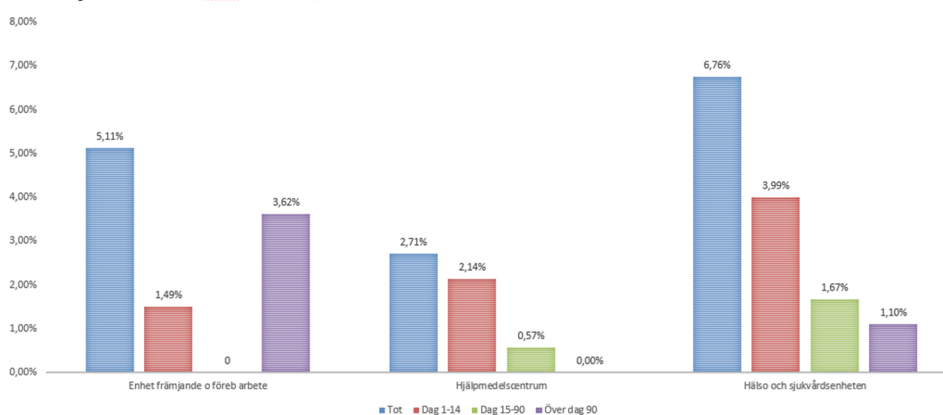


Sjukfrånvaro per avdelning (tot och antal dagar)

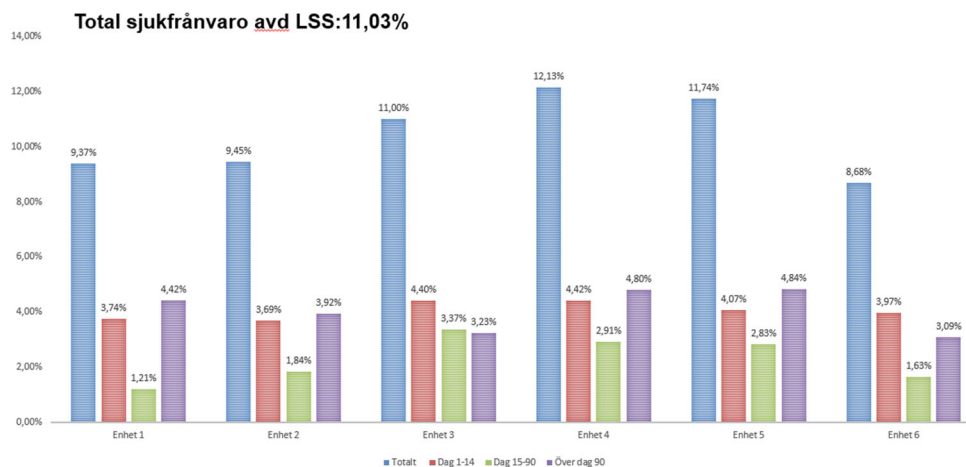


Sjukfrånvaro HFF per enhet

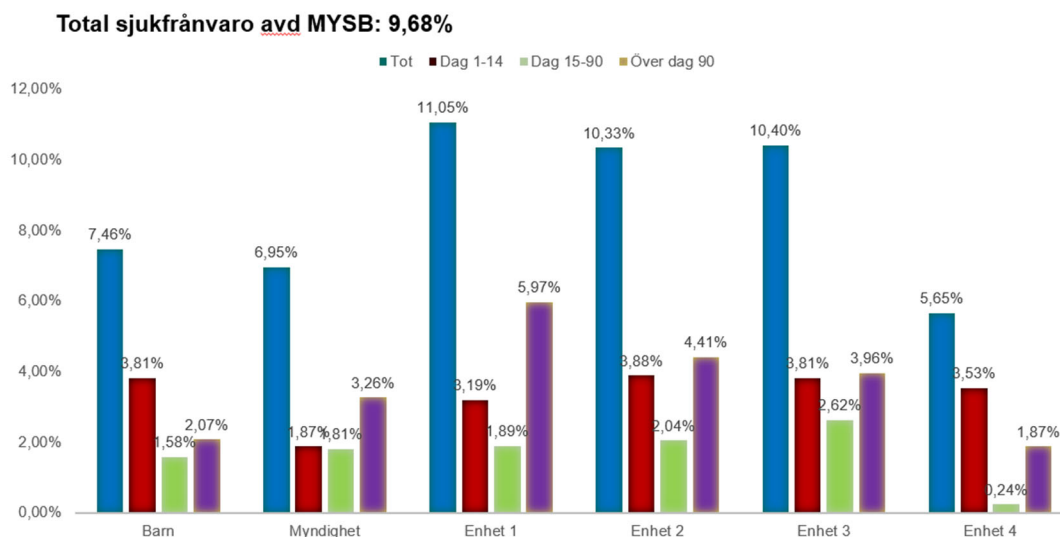
Total sjukfrånvaro avd HFF: 6,06%



Sjukfrånvaro LSS per enhet

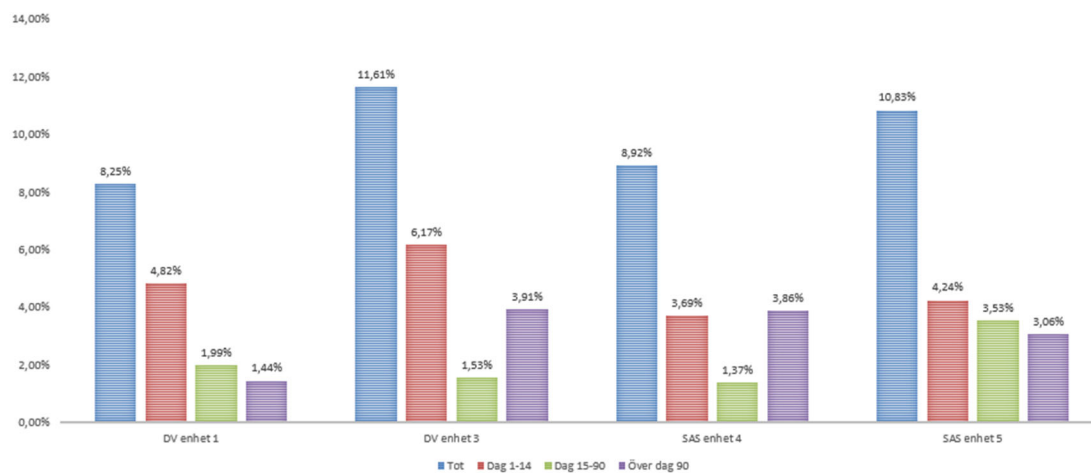


Sjukfrånvaro MYSB per enhet



Sjukfrånvaro SADV per enhet

Total sjukfrånvaro avd SADV: 10,17%

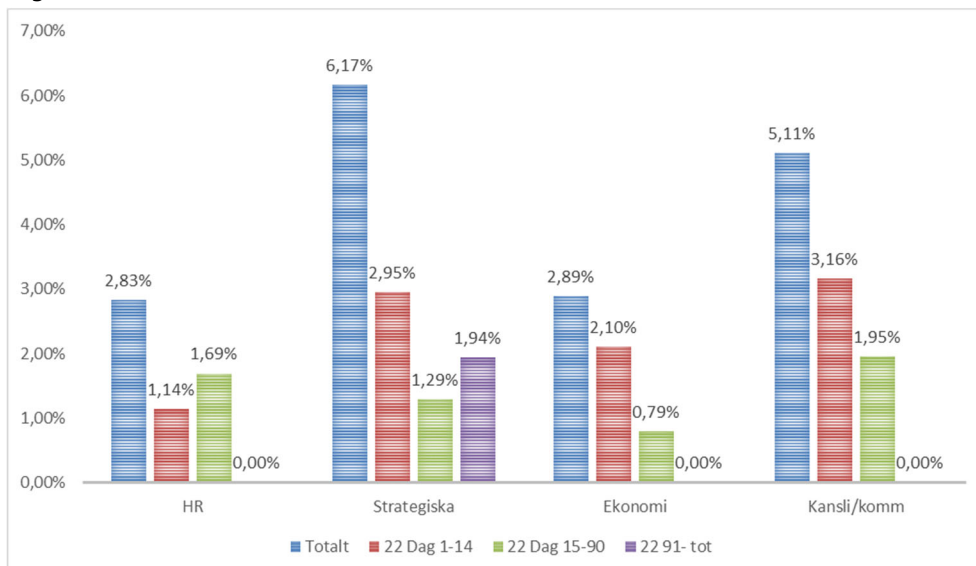


Notera omorganisation under 2022 för SADV. Enhet 2 går ej att utläsa ur KOLL.

Omorganisationen innebär att tidigare DV2 från 1/9 2022 (och i denna statistik) är nya DV3.

Tidigare DV3 är från 1/9 2022 nya DV5 (och i denna statistik).

Sjukfrånvaro staben



Försäkringskassan

Totalt						
DIAGNOS_TEXT	220101	220201	220301	220401	220501	220601
Hjärta-Kärl	6	3	3	2	2	2
Muskel-Skelett	34	29	29	27	28	27
Övriga	42	41	38	36	38	31
Psykiska sjukdomar	100	97	92	95	100	104
Skador-Förgiftningar	16	12	15	13	12	8
Tumörer	14	16	14	15	14	12
Uppgift saknas	11	15	16	14	12	7
	223	213	207	202	206	191

Ekonomi, sjukfrånvarokostnader

Kostnad per dag	Jan-Juni 2021	Helår 2021	Jan-juni 2022	2022 prognos
Dag 1	744 000	1 421 774	825 613	1 642 412
Dag 2-14	36 625 207	73 250 918	44 988 450	89 804 074
Dag 15-90	9 592 001	19 006 709	8 510 681	17 045 676
Dag 91-180	2 391 404	4 758 623	2 448 426	4 909 389
Dag 181-365	1 239 743	2 494 832	1 312 580	2 651 556
Dag 366-	2 730 645	5 527 194	3 286 640	6 706 175
Total	53 322 999	106 460 051	61 372 390	122 759 282

Besparingar ex OH 2021		
Total sjukfrånvaro	Kr	dagar
9%	1 400 000	1 880
8,17%	8 300 000	10 885
7,17%	16 500 000	21 570
6%	26 150 000	34 140

Besparingar ink OH 2021		
Total sjukfrånvaro	Kr	dagar
9,06%	1 400 000	1 286
8,17%	11 700 000	10 885
7,17%	23 421 000	21 769
6,00%	36 200 000	33 643

Företagshälsovård

2021	Efterhjälpande	kr	Förebyggande	kr	Främjande	kr	Totalt	kr
Organisation	2%	31 901	14%	301 202	0%	4 200	16%	337 303
Grupp	2%	47 375	21%	429 379	0%	8 700	23%	485 454
Individ	34%	716 931	26%	541 980	0%	2 800	61%	1 261 711
Total	38%	796 207	61%	1 272 560	1%	15 700	100%	2 084 467

2022	Efterhjälpande	kr	Förebyggande	kr	Främjande	kr	Totalt	kr
Organisation	2%	40 597	13%	284 543	0%	0	15%	325 140
Grupp	3%	68 013	18%	401 493	0%	6 125	22%	475 630
Individ	43%	947 470	20%	432 729	0%	8 359	63%	1 388 559
Total	48%	1 056 080	51%	1 118 765	1%	14 484	100%	2 189 329

Bilaga 3 Diagram arbetsskador och tillbud

