



Sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud

Statistik och analys

Helårsrapport 2022

Funktionsstödsförvaltningen
HR-avdelningen

Upprättad: 2023-03-03
Version: 1
Ansvarig: Åsa Bolltoft
Viktoria Weiderstrand



Inledning

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

I Malmö stad ska alla arbetsplatser ha en god arbetsmiljö och förvaltningens arbete för att minska sjukfrånvaron är ett prioriterat område. Nämndens målsättning har varit att sjukfrånvaron vid mandatperiodens slut (december 2022) skulle vara 6% av totalt arbetad tid.

Fler arbetsskador och tillbud har rapporterats under 2022 jämfört med 2021. Det rör sig om 126 fler arbetsskador och 155 fler tillbud. Sjukfrånvaron i förvaltningen har legat på 9,2% under pandemiåren 2020 och 2021 och har för helåret 2022 sjunkit till 8,7%. 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 för medarbetare att hålla sig friska bättre. 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.

Under 2022 inleddes flertalet processer i förvaltningen kopplat till arbetsmiljö, mycket utifrån den inspektion som genomförts i staden. Styrdokument har arbetats om och implementeras i skrivande stund i verksamheterna, ny uppföljningsmodell för SAM togs fram under hösten och implementeras fullt ut i förvaltningen våren 2023, arbetsmiljöfördelningarna ska skrivas om och ny rutin för detta har tagits fram, och beredningsgruppen för arbetsmiljö, som är partsammansatt, tittar just nu på en kompetensutvecklingsinsats för samtliga chefer och skyddsombud som ska genomföras under våren 2023.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen för helår 2022 var 8,7% av total arbetad tid. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män, 9,6% jämfört med 6,7%.

Detta är en minskning från helår 2021 då den vid motsvarande tid låg på 9,2% totalt, för kvinnor 9,9% och män 7,3%. Sedan i mars 2020 har Sverige, på grund av pandemin covid-19, haft en högre sjukfrånvaro än tidigare år vilket delvis är en förklaring till att mandatperiodens målsättning om 6% uppnåtts. 2022 har den långa sjukfrånvaron (mer än 90 dagars sjukskrivning) minskat något från 3,4% (2021) till 3,2% medan den korta sjukfrånvaron (dag 1-14) ökat de senaste två åren från 3,4% till 3,6% för 2022.

Inom avdelningarna LSS-bostäder, myndighet, socialpsykiatri och barn samt stöd, assistans och daglig verksamhet är sjukfrånvaron högre än andra avdelningar, men nivån har de senaste två åren sjunkit inom avdelning LSS-bostäder från 10,6% 2020 till 10,3% 2021 och nu 10,0% för helåret 2022. Avdelningarna myndighet, socialpsykiatri och barn (8,7%) samt stöd, assistans och daglig verksamhet (9,3%) har båda en något minskad sjukfrånvaro på helår 2022 jämfört med 2021.

När sjukfrånvaron bryts ned på yrkeskategorier går det att utläsa att de flesta yrkeskategorier har samma eller minskad sjukfrånvaro mellan 2021–2022. Några yrkeskategorier utmärker sig både positivt och negativt, exempelvis arbetsterapeuter där sjukfrånvaronivån sjunkit från 9,7% 2021 till 8% 2022 medan biståndshandläggare har en ökad sjukfrånvaro från 4,5% till 6,7% 2022. Inom avdelningen LSS har både stödassistenter och stödpedagoger en hög sjukfrånvaro, dock har nivån minskat för stödassistenter från 13% till 11,9% och ökat för stödpedagoger från 9,4% till 10,4%.

För detaljer hänvisas till bilagan där jämförelse går att göra med föregående helår för ett urval av yrkeskategorier. I bilaga 2 går också att utläsa sjukfrånvaro per avdelning och enhet i förvaltningen.

Företagshälsovård

En arbetsgivare är enligt Arbetsmiljölagen skyldig att anlita företagshälsovård i den omfattning som verksamheten kräver om arbetsförhållandena påkallar det. Företagshälsovården är en viktigt neutral extern resurs och samarbetspartner som anlitas för tjänster inom kategorierna främjande, förebyggande, och efterhjälpande. Tjänsterna delas vidare in i en niofältare på individnivå, gruppnivå och organisationsnivå (se statistik och uppdelning i bilaga 2). Förvaltningen har totalt sett köpt tjänster via företagshälsovården för 4,4 mnkr under 2022 vilket är en ökning från mandatperiodens start 2019 3,3 mnkr.

Förvaltningen har uppnått stadens önskade mål om att minst 45% av resurserna som satsas via företagshälsovården är förebyggande. År 2019 lades 40% av resurserna på förebyggande insatser jämfört med 55% för helåret 2022. Detta motsvarar 2,4 mnkr 2022 jämfört med 1,3 mnkr 2019. Nivån på inköpta efterhjälpande insatser har legat högt från pandemins start i mars 2020 och till och med första halvåret 2022 men nivån har trappats ned något det sista

halvåret 2022. Förebyggande insatser är således nu vanligare än efterhjälpande totalt sett inom kategorierna främjande, förebyggande och efterhjälpande men på individnivå är dock efterhjälpande insatser fortfarande den vanligaste. Främjande insatser ligger på en fortsatt låg nivå, både totalt sett och på individnivå.

Arbets-skador

Under 2022 rapporterades fler arbets-skador (792) jämfört med 2021 (666).

Siffror inom parentes visar siffror från 2021.

- 85% avsåg arbetsolyckor (79%)
- 3% avsåg arbetssjukdomar (14%)
- 12% avsåg färdolycksfall (7%)

Antal allvarliga arbets-skador uppgick 2022 till 95, vilket motsvarar 12%. Motsvarande period 2021 rapporterades 49, vilket motsvarade 7%. 72% av de allvarliga arbets-skadorna har rapporterats inom avdelning LSS bostäder.

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 2022 låg denna klassificering bakom 46% av de rapporterade arbetsolyckorna. Motsvarande siffra för 2021 var 37%. 25% av arbetsolyckorna klassificerades med ”annan orsak”.

25 arbets-skador har klassificerats som arbetssjukdomar under det senaste året. För samma period förra året klassificerades 93 arbets-skador som arbetssjukdomar. När kategorin arbetssjukdomar bryts ned på orsaker uppges ”sociala och organisatoriska orsaker” vara de vanligaste. 2022 låg denna siffra på 17.

Tillbud

Under 2022 rapporterades totalt 1806 tillbud (1651) varav allvarliga tillbud var 154 (180). Störst andel anmälningar om allvarligt tillbud har varit relaterade till annan mänsklig orsak. Siffror nedan inom parentes visar siffror från 2021.

Störst andel av de rapporterade tillbuden, 25%, klassificerades som risk för skada på grund av psykiskt påfrestande arbete (21%). Vidare rapporterades 19% av tillbuden som risk för skada av annan person fysiskt (18%).

Risk för skada vid hot och rån utgjorde 13% under perioden (14%).

Risk för obalans mellan krav och resurser utgjorde 12% av totalt antal tillbud (7%).

Risken ”sociala orsaker medarbetare/chef (samarbetsvårigheter, konflikter, kränkningar)” låg bakom 11% av de rapporterade tillbuden – samma siffra som för 2021.

14% av tillbuden har i statistiken kategoriserats som ”övrigt” (13%).

Analys

De senaste två åren har präglats av pandemin covid-19 och pandemins påverkan på arbetsmiljön har varit oundviklig och en delfaktor till förvaltningens ökade korttidsfrånvaro för 2022. Innan pandemins start 2019 hade förvaltningen en korttidsfrånvaro på 2,4% (dag 1-14) vilket då motsvarade 32% av den totala sjukfrånvaron som var 7,5% det året. Nyckeltalsinstitutet, som mäter och sammanställer personalnyckeltal, har hittat samvariation mellan korttidsfrånvaro och kompetensnivå, fasta arbetstider, utbildningssatsningar och ålder. Eftersom korttidsfrånvaron i förvaltningen för helåret 2022 fortfarande är mycket hög (3,6%), och nu står för 41% av den totala sjukfrånvaron, är pandemin sannolikt bara en liten delförklaring till den ökade korttidsfrånvaron.

Arbetsmiljöverket har nyligen (2022-12-19) publicerat en projektrapport (2017/060396) där det konstateras att organisatoriska och sociala faktorer ligger bakom en stor del av sjukfrånvaron i Sverige. I deras inspektioner under de senaste fyra åren (2018-2022) framkom att det finns ett stort behov av förbättringsåtgärder inom områdena arbetstid, arbetsbelastning, kränkande särbehandling samt hot och våld. Så många som 77% av de kontrollerade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder inom hot och våld och direkt våld var ofta förekommande inslag i den dagliga arbetsmiljön i de inspekterade branscherna.

I funktionsstödsförvaltningen har antalet rapporterade allvarliga tillbud minskat (från 180 till 154) mellan åren 2021 och 2022. Det kan vara 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 14% till 3%) och anses vara direkt relaterade till en pandemi på nedgång.

I denna rapport visar också statistiken att antalet allvarliga arbetsskador ökat från 49 till 95 jämfört med 2021. Merparten av de allvarliga arbetsskadorna har kategoriserats som ”annan mänsklig orsak”. Bakom denna kategori finns

beskrivningar såsom våld och hot, slag, sparkar, drag i håret, bett och utåtagerande beteende.

46% av arbetsolyckorna är inom området hot och våld mot medarbetare och den största delen av allvarliga tillbud är kategoriserad som annan mänsklig orsak. Även tillbud med risk för obalans mellan krav och resurser (arbetsbelastning), har ökat från 7 % till 12 % jämfört med samma period förra året. Dessutom har tillbud som är klassificerade som risk för skada på grund av psykiskt påfrestande arbete och risk för skada av annan person ökat. Det torde därför vara rimligt att tolka dessa arbetsskador och tillbud som delfaktorer till både den ökade korttidsfrånvaron samt ökningen av efterhjälpande insatser hos företagshälsovården. Medarbetare behöver stöd och återhämtning på grund av händelser som ägt rum på arbetet.

Vid en jämförelse mellan förvaltningens och stadens medarbetare med sjukpenningärenden hos Försäkringskassan (från sjukdag 15) går det också att utläsa att förvaltningen i snitt har fler ärenden med sjukskrivningsdiagnoser inom det psykiatriska området (ca 50 %) (se bilaga 2).

Antalet färdolycksfall har under 2022 ökat från 7% till 12% och flertalet färdolycksfall har att göra med att man halkat på väg till eller från arbetet. Andra att man cyklat omkull, blivit påkörd av cykel eller så handlar det om trafikolyckor där motorfordon varit inblandade. Då dessa olyckor händer utanför arbetstid kan det vara svårt för arbetsgivaren att agera men det vore intressant att fördjupa sig inom området för att se om resultatet möjligen är kopplat till el- och förmåncyklar. Att medarbetare cyklar säkert och använder cykelhjälm såväl till, som i, arbetet är av stor vikt för arbetsgivaren.

Trots att förvaltningen har en minskning av sjukfrånvaron totalt sett från 9,2 % 2021 till 8,7 % 2022 är förvaltningens uppskattade kostnader för sjukfrånvaro högre för helåret 2022 än 2021. Den uppskattade kostnaden exklusive overheadkostnader har gått från 75 mnsek till 85 mnsek. När även overheadkostnader inkluderas är de uppskattade kostnaderna 117 mnsek för 2022 jämfört med 105 mnsek 2021. Anledningarna till kostnadsökningarna är att förvaltningens antal anställda är fler 2022 jämfört med 2021 vilket också inneburit ett högre antal sjukfrånvarodagar totalt sett. En ytterligare påverkande faktor är att korttidsfrånvaron, då arbetsgivaren betalar sjuklön, ökat. Vikten av att sänka den korta sjukfrånvaron innebär därmed inte bara en minskad risk för medarbetare att hamna i längre sjukskrivningar, det innebär också en stor kostnadsbesparing. En simulering av en minskad sjukfrånvaro även under 2023, uppskattningsvis från dagens 8,7 % till en nivå på 8,2 % där 0,2 procentenheter är en korttidsfrånvarominskning, visar att

kostnadsbesparingen blir 6,5 mnsek inklusive OH eller 4,7 mnsek exklusive OH. Uträkningen förutsätter att antalet anställda är lika 2023 som 2022.

Vid en närmare analys av sjukfrånvaron nedbrutet på enhetsnivå går det att identifiera enheter som lyckats sänka sin sjukfrånvaro för året 2022 till en lägre nivå än förvaltningens snitt på 8,7%. Inom LSS-avdelningen utmärker sig enhet 6 som både sänkt sin totala sjukfrånvaro från 8,7% till 7,9% samt lyckats bibehålla samma nivå på korttidsfrånvaron (3,4%) som för 2021. Enhetens förklaring till sänkningen är att enheten är stabil med en någorlunda låg personalomsättning bland sektionschefer. Cheferna i enheten arbetar också aktivt med rehabilitering, har täta dialoger och avstämningar med sitt HR-stöd och arbetar fokuserat med bemanningsfrågor. En annan enhet som sänkt sin sjukfrånvaro är enhet 4 inom avdelningen myndighet, socialpsykiatri och barn. Här har sänkningen gått från 8,9% till 6,8% för helåret 2022 tillsammans med en sänkt korttidsfrånvaro på 3,1% jämfört med 3,5% för 2021. Enhetens tolkning av sänkningen är bland annat det aktiva ledarskapet, att det finns stabilitet i chefsleden och en systematik i rehabiliteringsarbetet där omtankesamtal vid korttidsfrånvaro har gett resultat.

Tyvärr är så många som 25% av arbetsolyckorna klassificerade som ”annan orsak”, vilket kan tyckas anmärkningsvärt med tanke på att där finns 13 andra antal kategorier att välja mellan. Värt att notera är att 14% av tillbuden kategoriserats med risken ”övrigt”. Det är en liten ökning jämfört med föregående delår, då samma kategori stod för 13% av tillbuden. Så många borde inte hamna i denna kategori utifrån att det finns så 33 olika kategorier att välja på. HR-avdelningen kommer genomföra en informationsinsats till samtliga arbetsplatser kring rapportering av arbetsskador och tillbud och där poängtera vikten av att klassificera dessa.

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 bidrar till lärdom och förbättringsåtgärder inom såväl kvalitet som arbetsmiljö. Detta arbete pågår 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.

I Arbetsmiljöverkets rapport Ett hållbart arbetsliv beskrivs en god arbetsmiljö som något mer än en neutral arbetsmiljö och följderna av den goda arbetsmiljön

får positiva, eftertraktade effekter på individen. Begreppet ”frisk arbetsplats” är ytterligare bättre och avser en arbetsmiljö som har gynnsamma effekter på såväl individ som verksamhet. Genom att arbeta med målet frisk arbetsplats inom arbetsmiljöområdet tar organisationen fasta i att arbetsmiljöfrågor ses som en strategiskt viktig del i organisationens fortsatta arbetssätt.

Forskning visar att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete där arbetsmiljö är en del av det dagliga arbetet, tidiga insatser och arbetsanpassning samt ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap är några av de friskfaktorer som förvaltningen kommer att arbeta vidare med för att nå sina arbetsmiljömål och därmed få tryggare arbetsplatser och en sänkt sjukfrånvaro. Arbetssättet för att bedriva detta tar utgångspunkt i förvaltningens arbete med kärnuppdraget och arbetet bedrivs i de uppstartade action- och beredningsgrupper som startats under 2022.

Förvaltningens beredningsgrupp för arbetsmiljö är partsammansatt och har tagit avstamp i Arbetsmiljöverkets nyligen genomförda systeminspektion av arbetsmiljön i Malmö stad. Under hösten 2022 gjorde Arbetsmiljöverket en uppföljning på systeminspektionen i form av stickprov i tre av förvaltningens verksamheter. Dessa inspektioner har bidragit till ytterligare kunskap inom arbetsmiljöområdet och mynnade ut i en omfattande handlingsplan som hålls ihop av beredningsgruppen för arbetsmiljö. Några av de insatser som kommer att genomföras under 2023 är exempelvis kompetensinsatser, uppdaterade rutiner och stöddokument, och omskrivna arbetsmiljöfördelningar. Se hela handlingsplanen utifrån systeminspektionen i bilaga 4.

Actiongruppen hälsosam organisation är ytterligare en arbetsgrupp i förvaltningen där arbetet är avgränsat till att främja hälsa på individuell och arbetsplatsnivå. Gruppen har identifierat ett flertal områden som strategiskt ska bidra till att förbättra arbetsmiljön för medarbetare.

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.

Den långsiktiga effekten med beredningsgruppen för arbetsmiljös arbete är att funktionsstödsförvaltningens organisation ska präglas av tillit till alla medarbetare, där trygga anställningar, en god arbetsmiljö fri från diskriminering

med låga risker för att bli utsatt för hot och våld där möjligheten för män och kvinnor att delta i arbetet på lika villkor är självklarheter. Kompetensen hos chefer och skyddsombud i arbetsmiljölagsstiftning ska vara god och arbetsmiljöarbetet sker med systematik, och förvaltningen har utvecklade arbetssätt där man lär av varandra, vilket gynnar kvaliteten i arbetet för de brukare som finns inom verksamheterna.

Bilaga 1 Arbetssätt 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 Arbetsskada.

En arbetsskada 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

Arbetsskador 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 arbetsskador 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 arbetsskada 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 6a§ och skyddsombudsstopp samt allvarliga tillbud och arbetsskador.

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.

Totalt antal anställda var i december 2022 var 3 227 jämfört med 3045 i december 2021. Den största avdelningen, LSS bostäder, står för 42% av antalet

anställda, Stöd hälsa och daglig verksamhet 23% för samt Myndighet, socialpsykiatri och barn för 24% var. Totalt antal anställda har ökat med ca 6 % jämfört med december 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.

Det har under år 2022 genomförts tre större omorganisationer som kan påverka statistiken. Barnenheten flyttades i januari månad till avdelningen Myndighet, socialpsykiatri och Förvaltarenheten flyttades till ekonomiavdelningen. Utöver detta har det skett stora utökningar inom daglig verksamhet och i barnenheten. Den 1 april 2022 lades avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet ned och två nya avdelningar bildades. I avdelningen hälsa, främjande och funktionsrätt ingår nu 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. I september blev två enheter inom daglig verksamhet tre, där verksamheter från de två enheterna fördelades på samtliga tre.

Organisationsförändringarna ovan får genomslag i statistiken avseende arbetsskador och tillbud och sjukfrånvaro. Det försvårar möjligheten att helt göra jämförelser mellan åren och dra fördjupade analyser. Anledningen till att det i graferna för tillbud inte finns några uppgifter för 2021 har att göra med att det tidigare även gjordes manuell rapportering utanför systemet Agera.

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

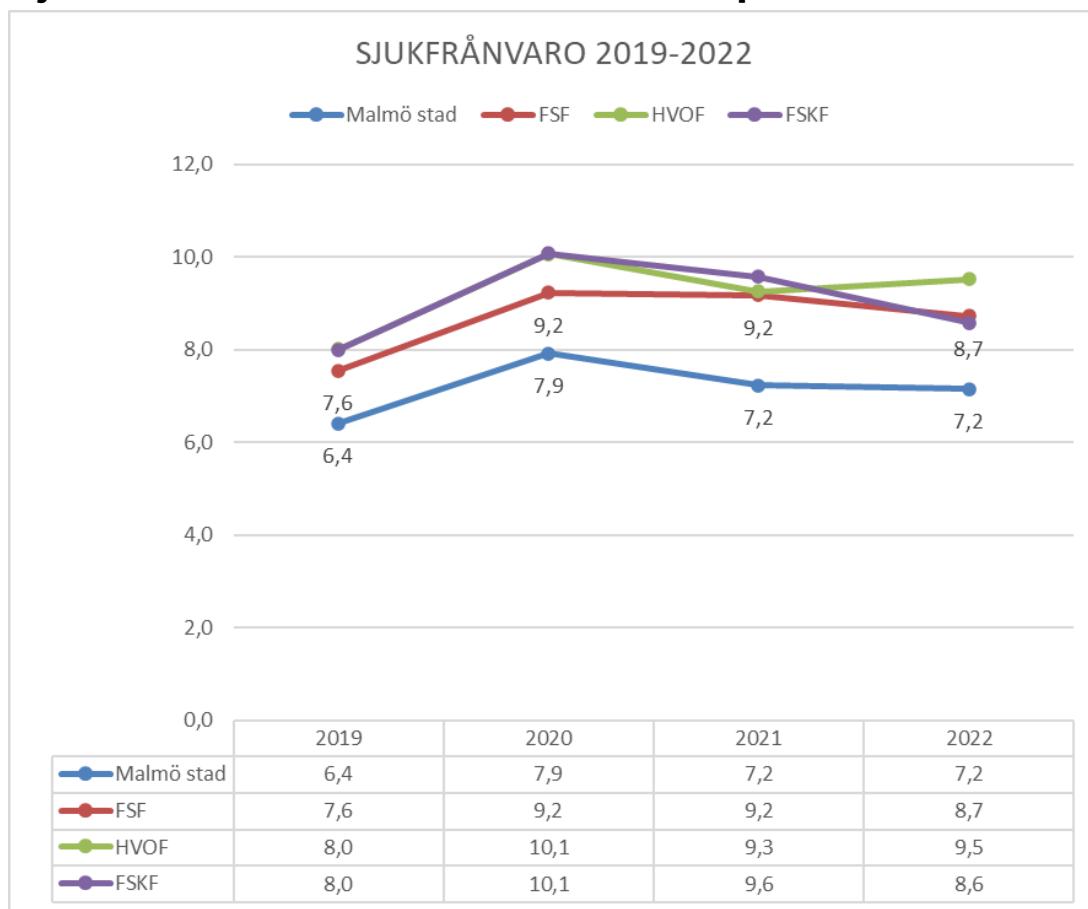
Bilaga 2 Diagram

Antal anställda december 2022 och 2021

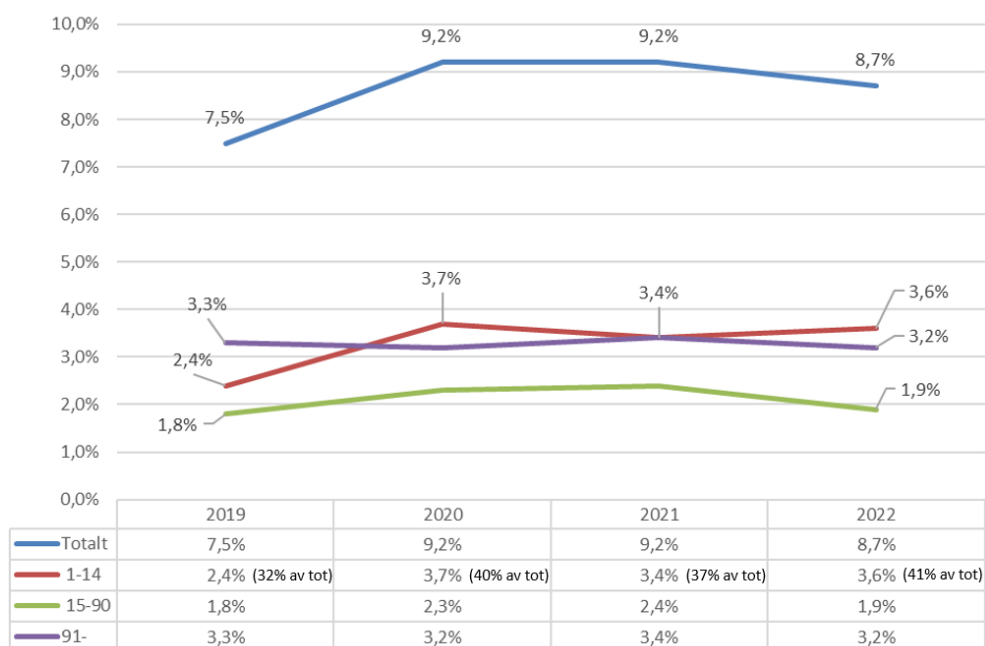
Andelen och antalet anställda per avdelning och kön, dec 2022					
Funktionsstödsförvaltningen					
	Kvinnor		Män		Totalt
Avdelningar	Andel	Antal	Andel	Antal	Antal
LSS bostäder	69%	937	31%	423	1360
Myndighet o socialpsykiatri	65%	497	35%	272	769
Stöd, hälsa och DV	73%	545	27%	203	748
Ekonomiavdelning	50%	24	50%	24	48
Förvaltningsledning	75%	6	25%	2	8
HR-avdelning	87%	39	13%	6	45
Kommunikationsavdelning	71%	10	29%	4	14
Strategisk avdelning	65%	28	35%	15	43
Hälsa främ och funkrätt	69%	133	31%	59	192
Totalt antal		2219		1008	3 227

Andelen och antalet anställda per avdelning och kön, dec 2021					
Funktionsstödsförvaltningen					
	Kvinnor		Män		Totalt
Avdelningar	Andel	Antal	Andel	Antal	Antal
LSS bostäder	70%	920	30%	389	1309
Myndighet o socialpsykiatri	68%	386	32%	182	568
Stöd, hälsa och DV	73%	706	27%	263	969
Ekonomiavdelning	53%	17	47%	15	32
Förvaltningsledning	88%	7	13%	1	8
HR-avdelning	95%	38	5%	2	40
Kommunikationsavdelning	67%	4	33%	2	6
Strategisk avdelning	61%	69	39%	44	113
Totalt antal		2147		898	3 045

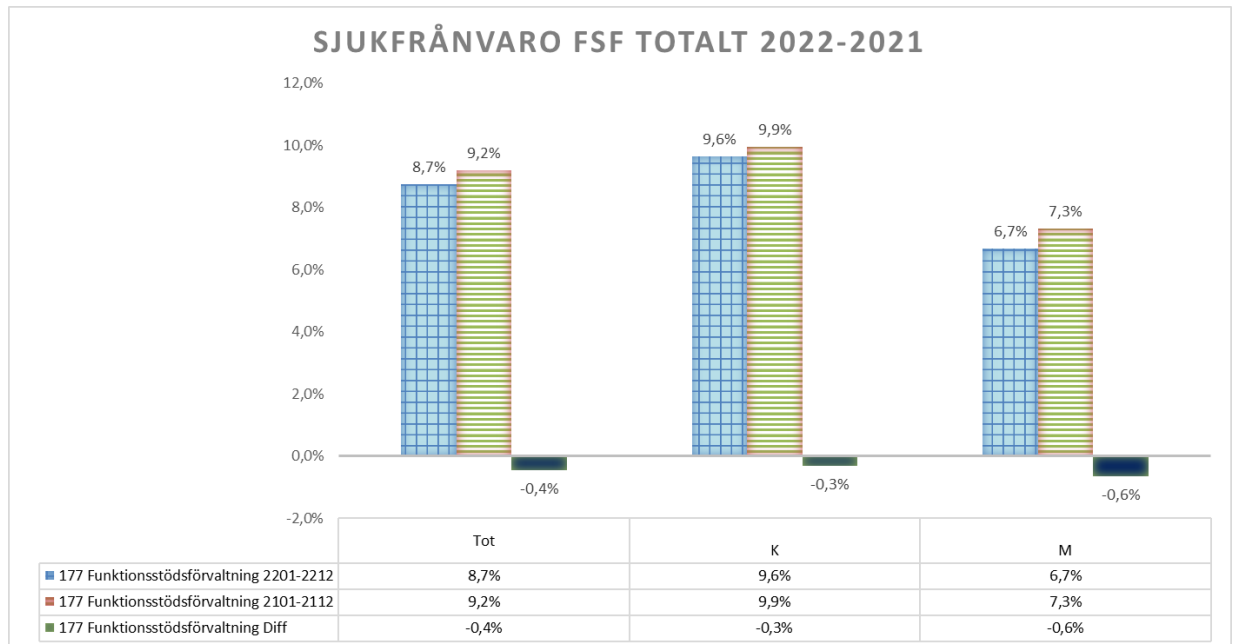
Sjukfrånvaro i staden under mandatperioden



Sjukfrånvaro i dagar under mandatperioden



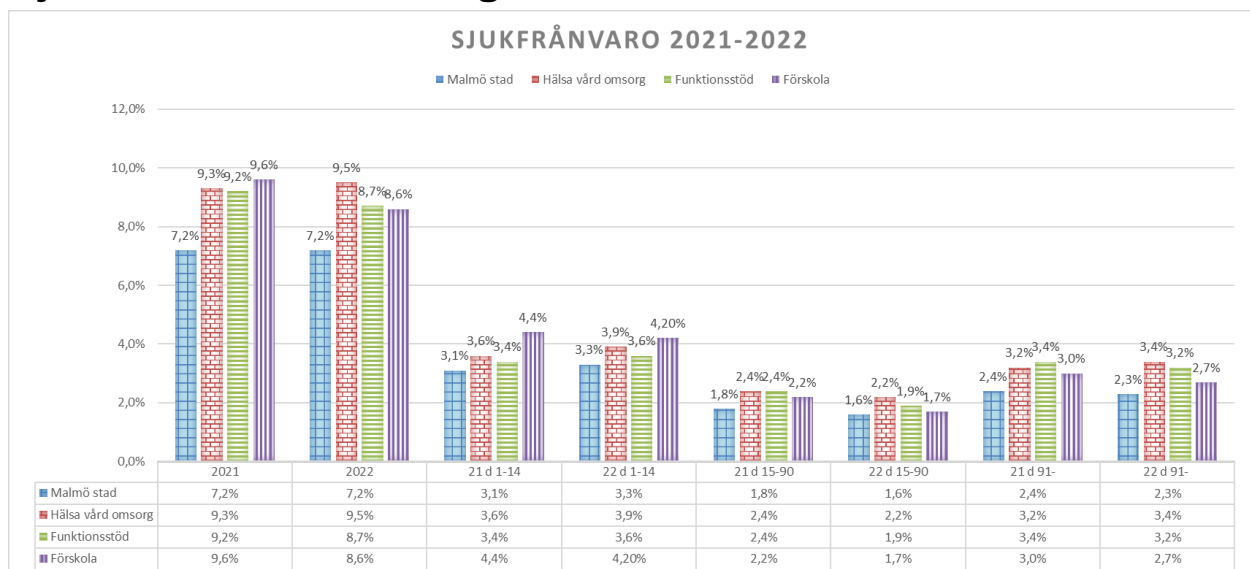
Funktionsstödsförvaltningen 2022-2021



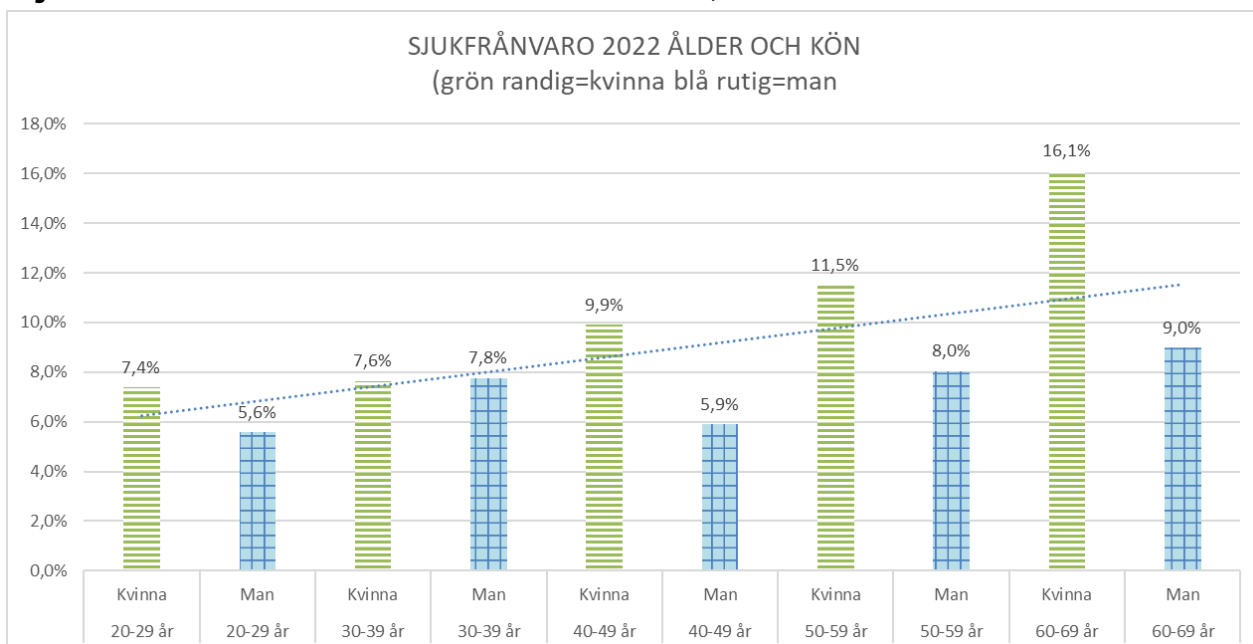
Sjukfrånvaro total FSF och i antal dagar

Förvaltning	Period	Tot	K	M	Tot 1-14	K 1-14	M 1-14	Tot 15-90	K 15-90	M 15-90	91-Tot	K	M
177 FSF	2201-2212	8,7%	9,6%	6,7%	3,6%	3,7%	3,6%	1,9%	2,2%	1,4%	3,2%	3,8%	1,7%
	2101-2112	9,2%	9,9%	7,3%	3,4%	3,4%	3,3%	2,4%	2,7%	1,6%	3,4%	3,9%	2,4%
	Diff	-0,4%	-0,3%	-0,6%	0,3%	0,3%	0,2%	-0,4%	-0,5%	-0,2%	-0,3%	-0,1%	-0,7%

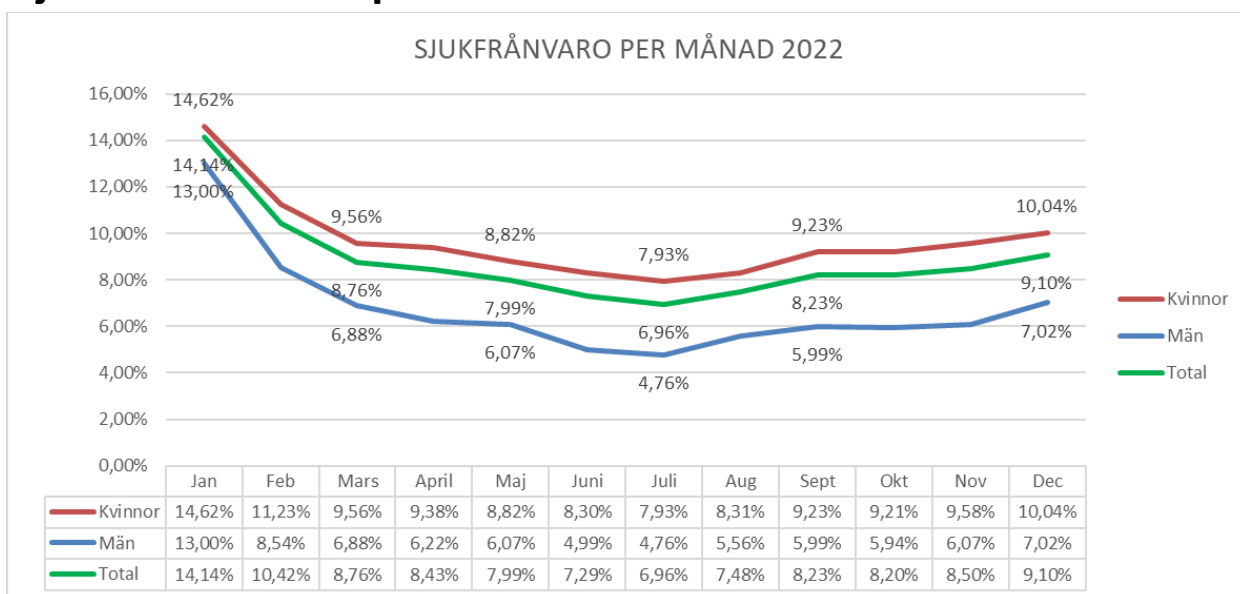
Sjukfrånvaro förvaltningar 2021-2022



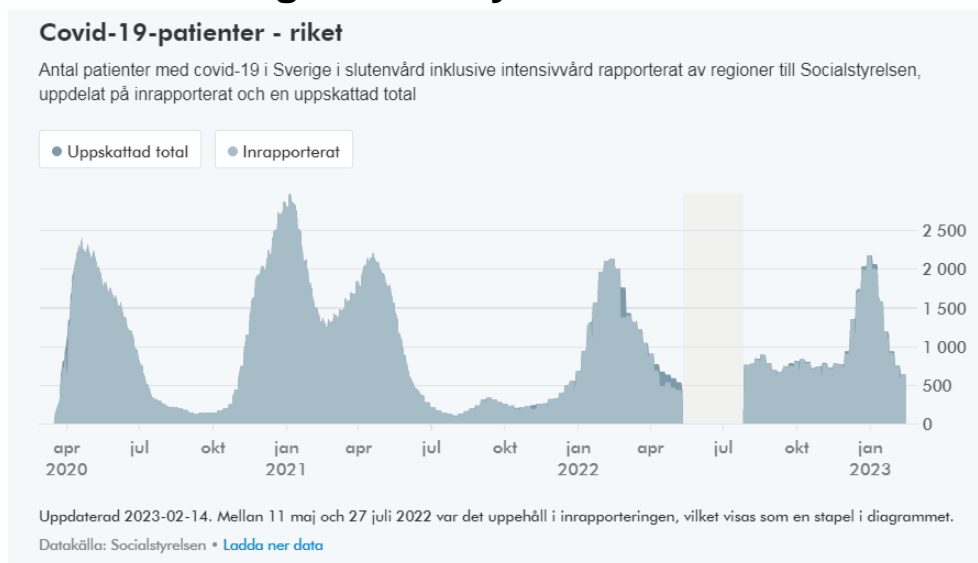
Sjukfrånvaro FSF ålder och kvinna, man



Sjukfrånvaro FSF per månad



Covid-19 enligt Socialstyrelsen



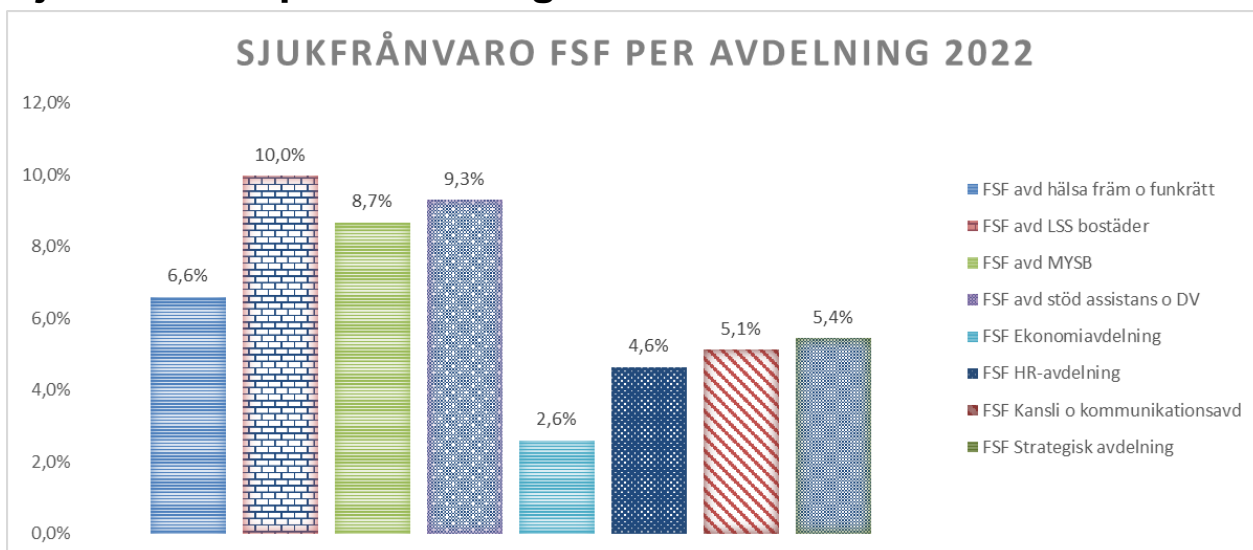
Sjukfrånvaro yrkeskategorier

Kategori	2022						2021						
	Anst.Tot	Anst.K	Anst.M	Tot	K	M	Anst.Tot	Anst.K	Anst.M	Tot	K	M	
Aktivitetsledare	301	206	95	10,2%	10,9%	8,9%	Aktivitetsledare	287	202	85	11,7%	12,3%	10,1%
Arbetsterapeut	44	41	3	8,0%	8,4%	<10	Arbetsterapeut	41	38	3	9,7%	10,3%	<10
Biståndshandläggare	69	56	13	6,7%	7,7%	1,9%	Biståndshandläggare	66	57	10	4,5%	5,2%	<10
Omsorgspedagog	172	121	51	7,7%	8,3%	6,4%	Omsorgspedagog	163	118	45	7,4%	7,4%	7,2%
Personlig assistent HÖK	133	103	29	8,9%	10,5%	3,2%	Personlig assistent HÖK	129	98	31	8,9%	10,3%	4,3%
Sektionschef	143	112	31	2,9%	3,2%	2,0%	Sektionschef	140	107	33	3,7%	4,4%	1,4%
Sjuksköterska	41	31	10	6,7%	7,8%	3,5%	Sjuksköterska	31	26	4	6,4%	6,6%	<10
Stödassistent LSS	808	601	207	11,9%	12,6%	9,8%	Stödassistent LSS	789	588	201	13,0%	13,7%	11,0%
Stödassistent natt LSS	248	157	92	9,0%	11,1%	5,4%	Stödassistent natt LSS	237	153	84	9,2%	10,7%	6,6%
Stödpedagog LSS	308	229	79	10,4%	10,5%	10,2%	Stödpedagog LSS	288	219	69	9,4%	9,7%	8,6%
Stödpedagog natt LSS	30	15	14	7,0%	12,5%	1,4%	Stödpedagog natt LSS	31	16	14	9,4%	15,4%	2,8%
Undersköterska	39	30	9	12,0%	11,6%	<10	Undersköterska	40	30	10	12,8%	11,4%	17,1%
Undersköterska natt (NY)	10	10	0	6,8%	7,1%	<10	Vårdbitråde dag	291	160	131	6,9%	7,8%	5,8%
Vårdbitråde dag	356	185	170	7,1%	7,7%	6,6%	Vårdbitråde natt	43	14	29	4,0%	6,6%	2,4%
Vårdbitråde natt	55	18	38	4,9%	6,1%	4,2%							

Minskad jmf föreg år

Ökad jmf föreg år

Sjukfrånvaro per avdelning



Sjukfrånvaro HFF

Organisation	Tot	1-14	15-90	91-
FSF avd hälsa främ o funkrätt	6,6%	3,4%	1,9%	1,3%
Enhet främjande o förebyggande arbete	5,4%	1,4%	0,2%	3,8%
Hjälpmiddelscentrum	2,8%	2,5%	0,2%	0,2%
Hälsa och sjukvårdsenheten	7,9%	4,0%	2,7%	1,2%

Sjukfrånvaro LSS per enhet 2022 jmf 2021

LSS	Tot	1-14	15-90	91-
Avd LSS 2022	10,0%	3,9%	2,2%	3,9%
Avd LSS 2021	10,3%	3,7%	2,4%	4,3%
LSS 1 -22	9,2%	3,6%	1,5%	4,0%
LSS 1 -21	10,9%	3,6%	2,8%	4,5%
LSS 2 -22	8,2%	3,5%	1,7%	3,0%
LSS 2 -21	9,8%	3,2%	2,1%	4,5%
LSS 3 -22	9,5%	3,9%	2,4%	3,2%
LSS 3 -21	9,1%	3,6%	1,5%	3,9%
LSS 4 -22	11,87%	4,11%	2,73%	5,03%
LSS 4 -21	12,97%	4,53%	2,93%	5,51%
LSS 5 -22	10,55%	4,02%	2,50%	4,03%
LSS 5 -21	9,89%	3,39%	2,54%	3,96%
LSS 6 -22	7,86%	3,41%	1,58%	2,87%
LSS 6 -21	8,68%	3,41%	2,17%	3,11%

Minskad jmf föreg år

Ökad jmf föreg år

Sjukfrånvaro MYSB per enhet

MYSB	Tot	1-14	15-90	91-
Avd MYSB 2022	8,7%	3,3%	1,8%	3,6%
Avd MYSB 2021	8,8%	2,8%	2,5%	3,5%
Barn -22	6,2%	3,7%	1,3%	1,2%
Myndighet -22	6,1%	1,8%	1,5%	2,9%
Myndighet -21	4,5%	1,4%	1,8%	1,3%
Enhet 1 -22	10,1%	2,9%	1,9%	5,3%
Enhet 1 -21	10,0%	2,5%	1,9%	5,6%
Enhet 2 -22	9,8%	3,5%	2,1%	4,2%
Enhet 2 -21	9,0%	3,3%	2,5%	3,2%
Enhet 3 -22	9,3%	3,4%	1,6%	4,3%
Enhet 3 -21	9,7%	3,4%	3,3%	3,0%
Enhet 4 -22	6,8%	3,1%	2,1%	1,6%
Enhet 4 -21	8,9%	3,5%	3,2%	2,2%

Minskad jmf föreg år

Ökad jmf föreg år

Sjukfrånvaro SADV per enhet

SADV	Tot	1-14	15-90	91-
Avd SADV 2022	9,3%	4,5%	2,1%	2,7%
Avd SADV 2021	9,5%	3,9%	2,6%	2,9%
DV 1 -22	7,5%	4,1%	1,7%	1,7%
DV 1 -21	7,8%	3,7%	2,2%	1,9%
DV 2 -22	9,3%	4,8%	3,0%	1,6%
DV 3 -22	10,1%	5,5%	1,5%	3,1%
DV 3 -21	12,5%	4,9%	2,8%	4,8%
SAS 4 -22	8,1%	3,1%	1,6%	3,4%
SAS 4 -21	9,2%	3,3%	2,9%	3,0%
SAS 5 -22	10,86%	4,39%	3,73%	2,73%
SAS 5 -21	8,27%	3,62%	1,11%	1,11%

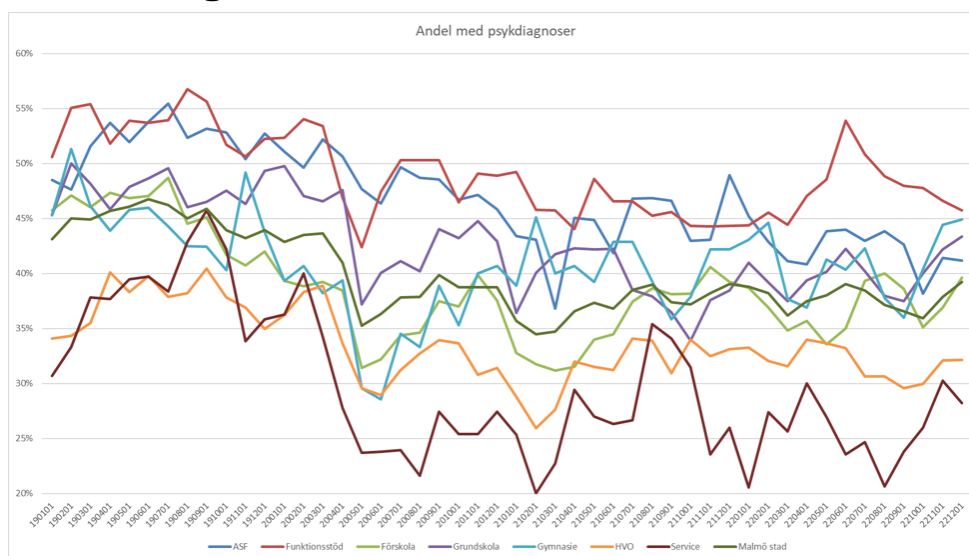
Minskad jmf föreg år

Ökad jmf föreg år

Sjukfrånvaro staben

STAB	Tot	Tot 1-14	Tot 15-90	91- Tot
EKONOMI -22	2,6%	1,9%	0,7%	0,0%
EKONOMI -21	2,8%	1,2%	0,4%	1,2%
HR -22	4,6%	1,5%	2,4%	0,7%
HR -21	3,4%	1,4%	1,7%	0,3%
KANSLI/KOM -22	5,1%	2,9%	2,2%	0,0%
KANSLI/KOM -21	5,2%	2,1%	3,2%	0,0%
STRAT -22	5,4%	2,5%	0,8%	2,2%
STRAT -21	4,8%	1,8%	1,6%	1,4%

Försäkringskassan



Sid 1

Försäkringskassan

Ekonomi - sjukfrånvarokostnader

Ink OH 20%									
Kostnad sjukfrånvaro					Antal dagar				
	2021	2022	Diff	Diff %		2021	2022	Diff	Diff%
Dag 1	1 421 774	1 662 030	240 255	16,9%	Dag 1	2 641	3 050	409	15,5%
Dag 2-14	71 648 712	85 025 800	13 377 088	18,7%	Dag 2-14	34 638	39 610	4 972	14,4%
Dag 15-90	19 006 709	16 911 552	-2 095 157	-11,0%	Dag 15-90	25 742	22 696	-3 046	-11,8%
Dag 91-180	4 515 355	4 139 406	-375 949	-8,3%	Dag 91-180	8 364	7 596	-768	-9,2%
Dag 181-365	2 539 287	2 536 337	-2 950	-0,1%	Dag 181-365	8 502	8 325	-178	-2,1%
Dag 366-	5 618 756	6 421 814	803 058	14,3%	Dag 366-	19 063	21 077	2 014	10,6%
Total	104 750 593	116 696 938	11 946 345	11,4%	Total	98 950	102 354	3 404	3,4%

Ex OH									
Kostnad sjukfrånvaro					Antal dagar				
	2021	2022	Diff	Diff %		2021	2022	Diff	Diff%
Dag 1	626 830	732 753	105 923	16,9%	Dag 1	2 641	3 050	409	15,5%
Dag 2-14	61 251 609	72 957 391	11 705 782	19,1%	Dag 2-14	34 638	39 610	4 972	14,4%
Dag 15-90	11 234 975	9 996 515	-1 238 460	-11,0%	Dag 15-90	25 742	22 696	-3 046	-11,8%
Dag 91-180	1 990 723	1 824 975	-165 748	-8,3%	Dag 91-180	8 364	7 596	-768	-9,2%
Dag 181-365	0	0	0		Dag 181-365	8 502	8 325	-178	-2,1%
Dag 366-	0	0	0		Dag 366-	19 063	21 077	2 014	10,6%
Total	75 104 136	85 511 635	10 407 498	13,9%	Total	98 950	102 354	3 404	3,4%

Simulering ekonomisk besparing

Inkl. OH						
Simulering besparing av minskad sjukfrånvaro med 0,5 procentenheter på 2022 års utfall						
	8,79%		8,29%		Kostnad 8,79%	Kostnad 8,29%
Dag 1	3 050	0,26%	2 883	0,25%	1 662 030	1 571 208
Dag 2-14	39 610	3,40%	37 446	3,22%	85 025 800	80 379 581
Dag 15-90	22 696	1,95%	21 369	1,84%	16 911 552	15 922 572
Dag 91-180	7 596	0,65%	7 152	0,61%	4 139 406	3 897 335
Dag 181-365	8 325	0,71%	7 838	0,67%	2 536 337	2 388 014
Dag 366-	21 077	1,81%	19 845	1,70%	6 421 814	6 046 269
	102 354	8,79%	96 532	8,29%	116 696 938	110 204 980
		Besparing:	6 491 959			

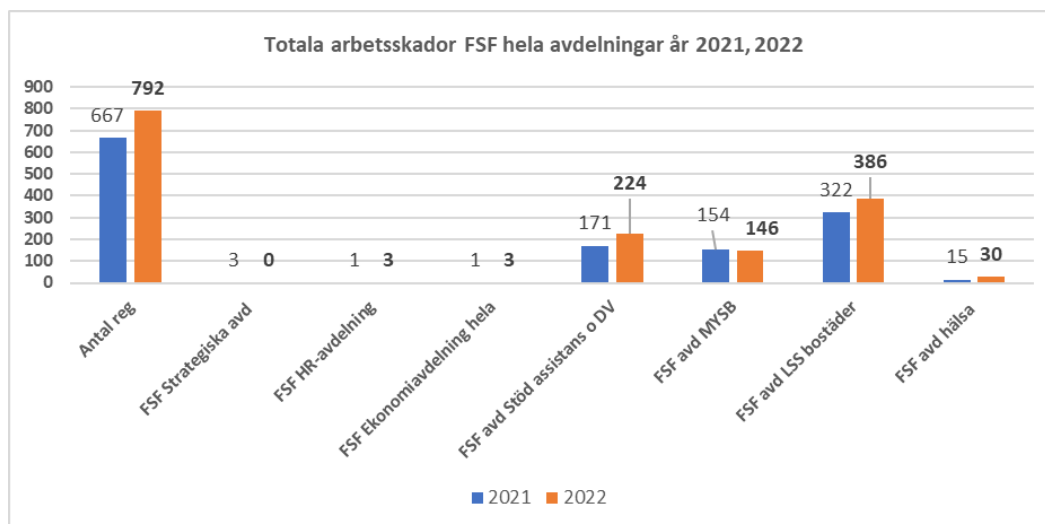
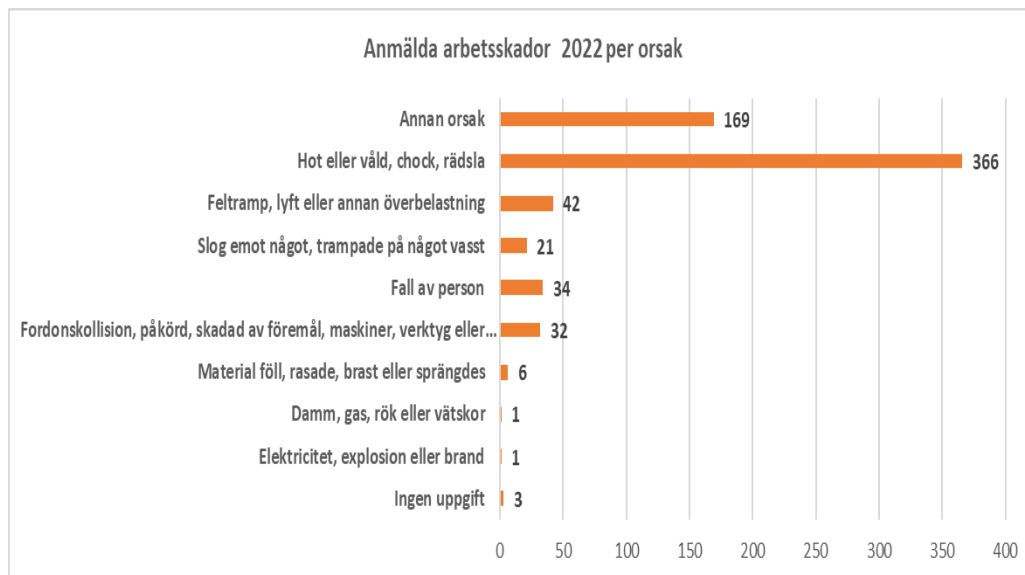
Exkl. OH						
Simulering besparing av minskad sjukfrånvaro med 0,5 procentenheter på 2022 års utfall						
	8,79%		8,29%		Kostnad 8,79%	Kostnad 8,29%
Dag 1	3 050	0,26%	2 883	0,25%	732 753	692 712
Dag 2-14	39 610	3,40%	37 446	3,22%	72 957 391	68 970 649
Dag 15-90	22 696	1,95%	21 369	1,84%	9 996 515	9 411 924
Dag 91-180	7 596	0,65%	7 152	0,61%	1 824 975	1 718 251
Dag 181-365	8 325	0,71%	7 838	0,67%	0	0
Dag 366-	21 077	1,81%	19 845	1,70%	0	0
	102 354	8,79%	96 532	8,29%	85 511 635	80 793 536
		Besparing:	4 718 099			

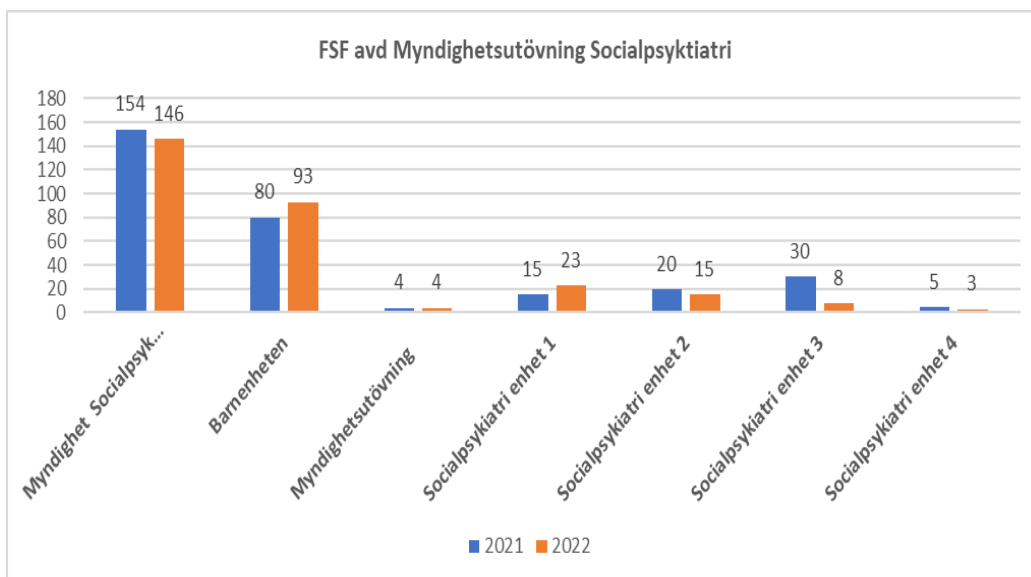
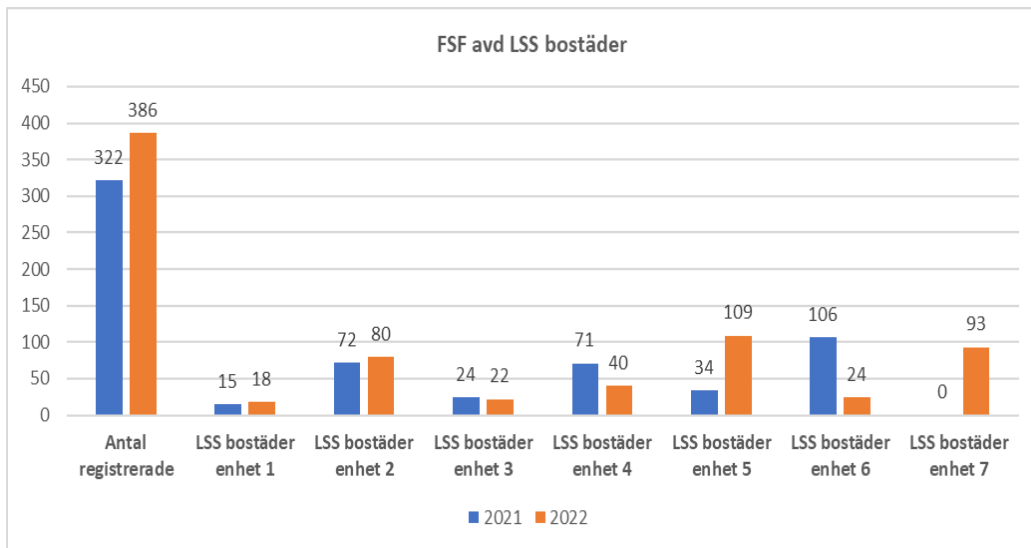
Företagshälsovård 2019-2022

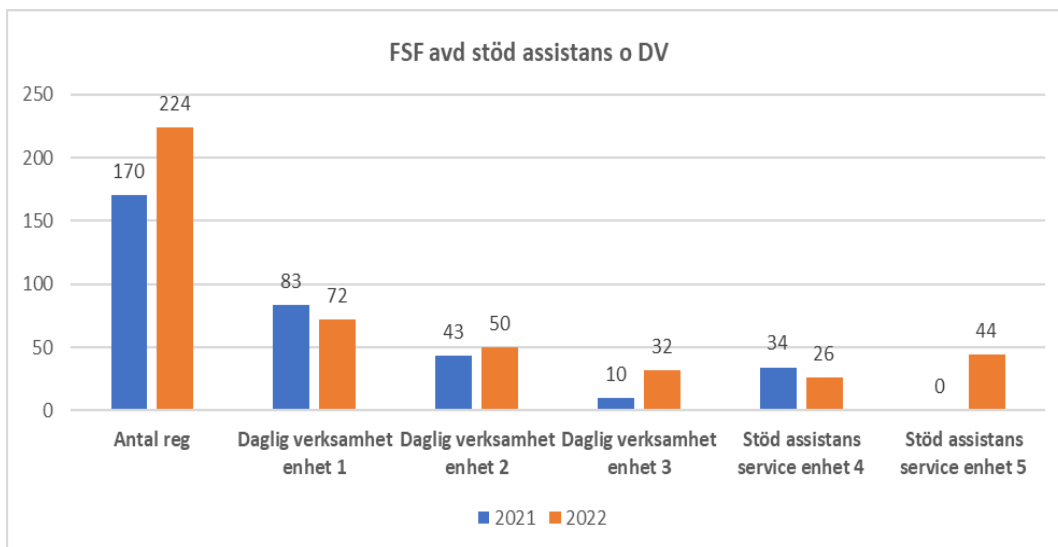
År	Efterhjälpande		Förebyggande		Främjande		
2019							
Organisation	24 855	1%	118 168	4%	9 595	0%	
Grupp	125 230	4%	464 517	14%	46 700	1%	
Individ	1 759 723	53%	728 216	22%	36 700	1%	
	1 909 808	58%	1 310 901	40%	92 995	3%	3 313 704
2020							
Organisation	-2 000	0%	449 000	16%	2 000	0%	
Grupp	8 000	0%	427 000	15%	9 000	0%	
Individ	980 000	34%	985 000	34%	14 000	1%	
	986 000	34%	1 861 000	65%	25 000	1%	2 872 000
2021							
Organisation	37 000	1%	527 000	13%	32 000	1%	
Grupp	83 000	2%	835 000	21%	15 000	0%	
Individ	1 420 000	36%	1 005 000	25%	5 000	0%	
	1 540 000	39%	2 367 000	60%	51 000	1%	3 958 000
2022							
Organisation	48 000	1%	302 000	7%	0	0%	
Grupp	128 000	3%	1 318 000	30%	6 000	0%	
Individ	1 810 000	41%	828 000	19%	14 000	0%	
	1 985 000	45%	2 448 000	55%	20 000	1%	4 453 000

Bilaga 3 Diagram arbetsskador och tillbud

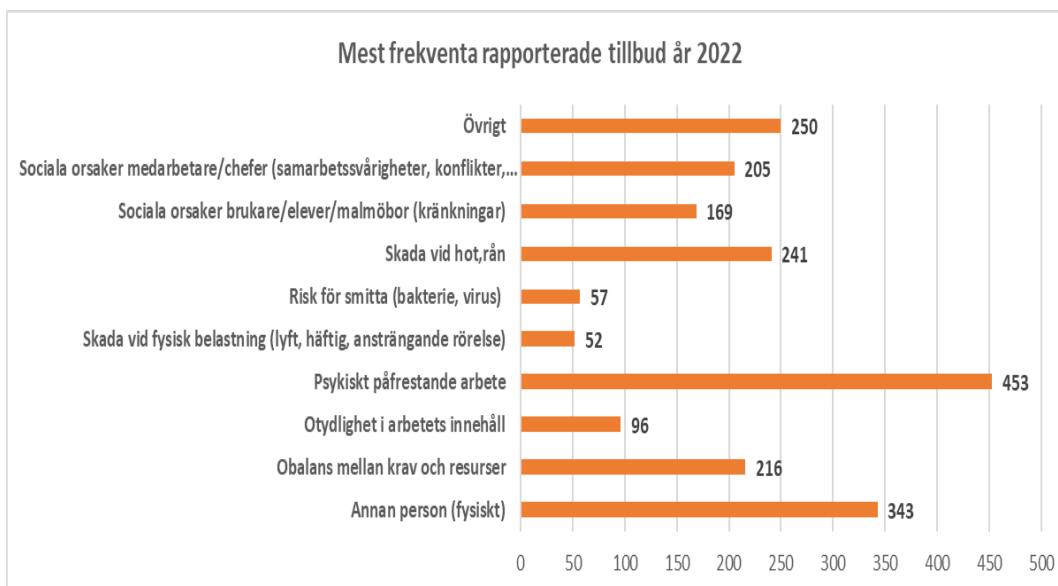
Anmälda arbetsskador per avdelning och enhet

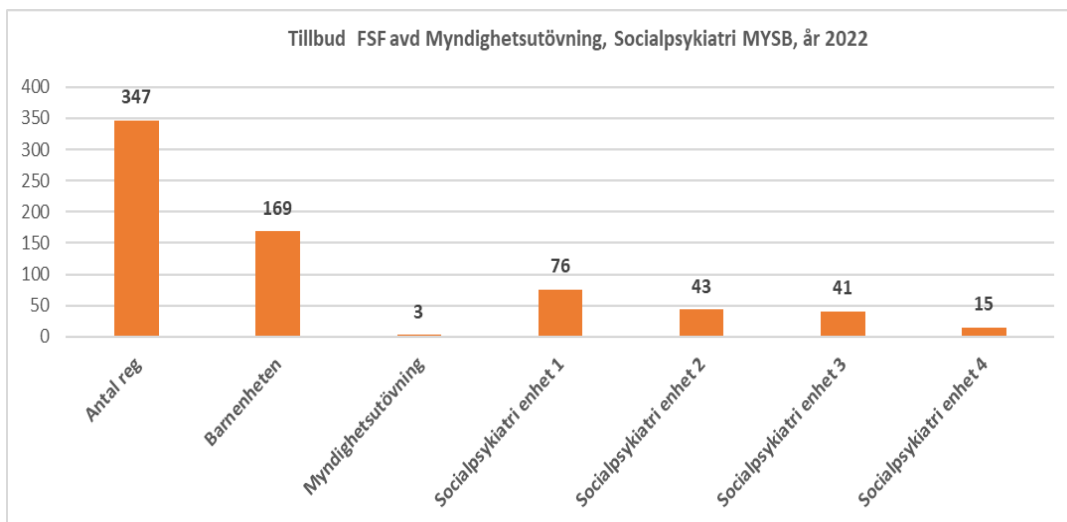
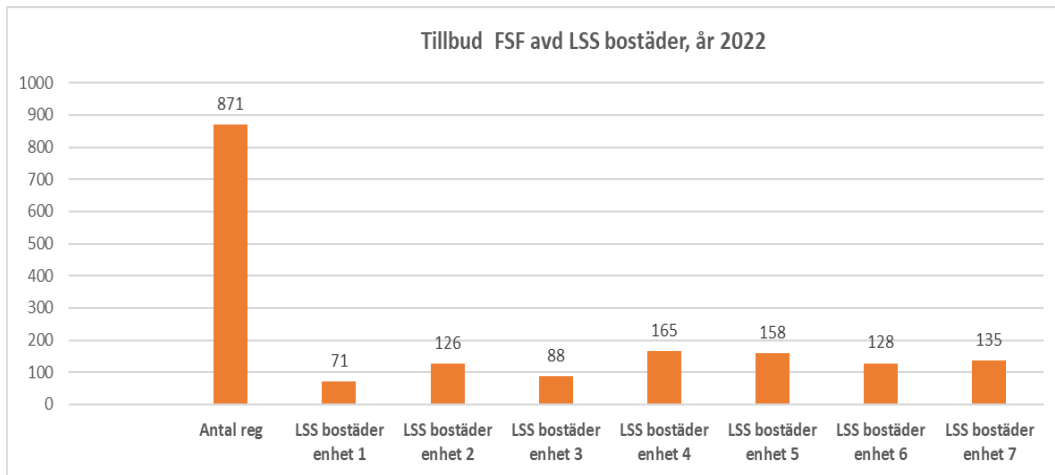


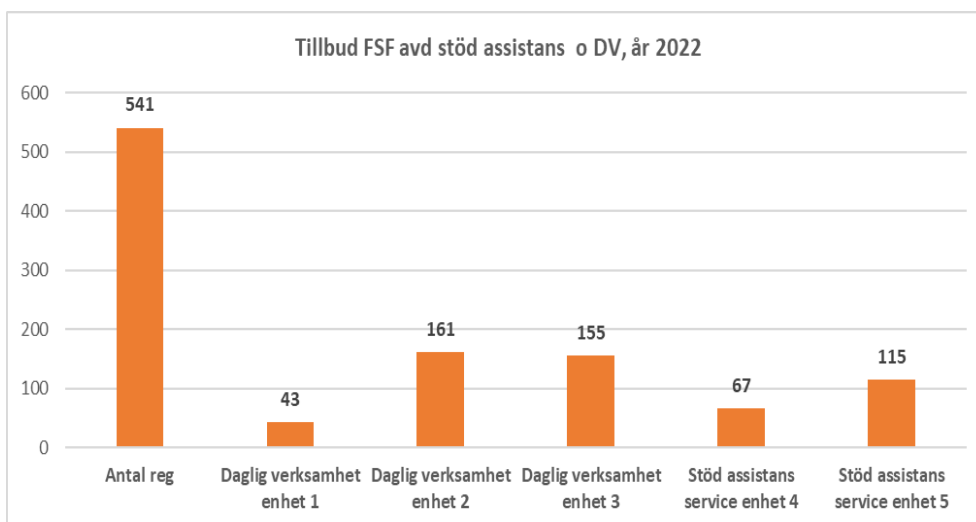




Anmälda tillbud per avdelning och enhet







Bilaga 4 Funktionsstödsförvaltningens handlingsplan gällande Arbetsmiljöverkets systeminspektion

Krav 2.1		
<p>Ni ska vidta åtgärder för att säkerställa att alla arbetsställen i er organisation har lokalt anpassade rutiner för att regelbundet undersöka och riskbedöma de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållanden som kan medföra risker i deras specifika arbetsmiljö. Alla arbetsställen ska ha rutiner som anger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vilka arbetsmiljöförhållanden som ska undersökas. • Hur, när och av vem undersökningarna och riskbedömningarna ska göras • Vilka som ska medverka • Att riskbedömningar ska vara skriftliga • Att det ska stå i riskbedömningen vilka risker som finns och för varje risk om den är allvarlig eller inte 		
Åtgärder	Status	Uppföljning/Klart/Ansvarig
<p>Interna stöddokument är under översyn kring det lokala arbetsmiljöarbetet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Checklista för planering av arbetsmiljö på arbetsplatsnivå • Checklista för allmän skyddsronnd FSF • Rutin för undersökningar och riskbedömningar FSF <p>Alla ovan dokument kommer att kommuniceras samt genomgås i respektive ledningsgrupp i förvaltningen senast 3 feb 2023.</p> <p>Alla verksamhetsnära HR konsulter kommer att kunskapshöjas i januari, direkt därefter planeras för implementering i alla ledningsgrupper i jan/feb (v 3-5) 2023</p> <p>Målgrupp: HR, samt 1:a och andra linjens chefer). På längre sikt ingår dessa i utbildningskoncept, se brist 3.1.</p>	<p>Stöddokumenterna klara i januari 2023.</p> <p>Fackliga tar också ta del av allt material för att ge återkoppling och möjliggör att dokumenten är heltäckande och tillgängliga.</p>	<p>Ansvarig: HR chef</p> <p>Vid årlig uppföljning arbetsmiljö på arbetsplatsnivå (senast 230630)</p>

Handlingsplan Funktionsstödsförvaltningen utifrån Arbetsmiljöverkets systeminspektion 2021

<p>Krav 3.1 Ni ska se till att alla de som har uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet, i hela er organisation, har tillräckliga kunskaper samt tillräcklig kompetens för att kunna utföra uppgifterna. De ska ha kunskap om....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglerna som har betydelse för deras lokala arbetsmiljö • De fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall i den lokala arbetsmiljön • Åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall kopplat till de lokala arbetsmiljöförhållandena • Hur de ska hantera brister och risker som de själva inte har tillräckliga kunskaper, befogenheter eller resurser att åtgärda 		
Åtgärder	Status	Uppföljning/Klart/Ansvarig
<p>Koncept för löpande utbildning inom aktuell arbetsmiljölagstiftning tas fram för målgrupperna chef och skyddsombud. Utbildningen syftar till att tillhandahålla kunskaper och färdigheter i det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet med särskild tonvikt på hot och våld. Ser över såväl introduktion, årlig(a) utbildningar och repetitionstillfällen.</p> <p>Utbildning av medarbetare kring risker kopplade till hot och våld kommer utarbetas.</p>	<p>Koncept klart i feb 2023</p> <p>Uppstartsmöte kring koncept dec 2022</p>	<p>Ansvarig: Förvaltningsdirektör</p> <p>Följs upp i beredningsgrupp hösten 2023</p>
<p>Obligatorisk utbildningsinsats för samtliga chefer och skyddsombud. genomförs för att höja kunskapsnivån både gällande arbetsmiljö generellt men fokus på praktiskt arbetsmiljöarbete och lokala rutiner (0.5+1 dag). Målgrupp: chefer och skyddsombud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljöns regelverk • Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM • Delegering/uppgiftsfördelning • Tillbud och arbetsskador • Uppgifter, ansvar och roller • Riskbedömningar och handlingsplaner 	<p>Ska upphandlas</p>	<p>Ansvarig: Förvaltningsdirektör</p> <p>Ska genomföras under våren 2023 och följs upp vid årlig uppföljning på arbetsplatsnivå (senast 230630).</p>
<p>Digitala informationsträffar (3 st i april) kommer att genomföras med fokus på den årliga uppföljningen på arbetsplatsnivå. Här deltar HR, 1:a och 2:a linjens chef samt skyddsombud. Ett tillfälle spelas in för att kunna ses i efterhand.</p>	<p>Planering pågår</p>	<p>Ansvarig: HR-chef</p> <p>Ska genomföras under våren 2023 (april) och följs upp vid årlig uppföljning på arbetsplatsnivå (senast 230630).</p>
<p>Alla chefer ska skriva om sina arbetsmiljöfördelningar. Rutin för detta tas fram där hur uppföljning ska ske ingår. I samband med detta ska chefer och HR kunskapshöjas.</p>	<p>Rutin tas fram och ska vara klar feb/mars 2023.</p>	<p>Ansvarig: Förvaltningsdirektör</p> <p>Rutin implementeras via HR-konsulter i alla ledningsgrupper i april (v 16-17). Alla skrivs om senast 230630.</p>

Gemensam struktur för handlingsplan på förvaltningsnivå med anledning av Arbetsmiljöverkets inspektion om årlig uppföljning av SAM

Arbetsmiljöverket har gjort en uppföljning av den inspektion om årlig uppföljning av SAM som inleddes under 2021. Den 15 november 2022 redovisade Arbetsmiljöverket sin bedömning av vidtagna och planerade åtgärder samt av resultatet av stickprovsinspektionerna. Deras bedömning innebär att de krav på åtgärder som Malmö stad fick 2021, avseende 2.1 Lokala rutiner för regelbundna undersökningar och riskbedömningar och 3.1 Kunskaper för arbetsmiljöuppgifter, kvarstår och behöver kompletteras med handlingsplaner. Kravet avseende 1.1 Rutiner för årlig uppföljning av SAM anses uppfyllt.

Malmö stad har fram till den 16 december 2022 på sig att inkomma med handlingsplanerna. Det innebär att samtliga förvaltningar ska skicka in handlingsplaner till stadskontoret senast den 6 december avseende krav 2.1 och 3.1. Handlingsplanerna ska vara uppbyggda enligt en gemensam struktur. Stadskontoret sätter därefter samman ett gemensamt svar till Arbetsmiljöverket.

Handlingsplan på förvaltning

Handlingsplanen avser förvaltning:	Funktionsstödsförvaltningen
Har handlingsplanen tagits fram i samverkan med skyddsombud? (Ja/Nej)	Ja (beredningsgrupp, extramöte samt fvr 221208)
Datum för information i nämnd (Om det inte redan har gjorts anges inplanerat datum):	30 januari