

# Uppföljning av arbetsmiljö

---

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

## Innehållsförteckning

<b>Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer .....</b>	<b>3</b>
Sjukfrånvaro.....	3
Chefstäthet.....	4
Pensionsålder .....	4
Personalomsättning.....	4
Medarbetarenkät .....	5
Delade turer.....	5
Anmälda tillbud.....	6
Anmälda arbetsskador.....	8
Företagshälsovård.....	9

# Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer

## Sjukfrånvaro

Förvaltningens sjukfrånvaro är hög i förhållande till många andra förvaltningar i Malmö stad, vilket indikerar att fortsatt arbete krävs för att ytterligare sänka sjukfrånvaron. Kvinnornas sjukfrånvaro är högre än männens, liksom i flertalet av stadens övriga förvaltningar.

Eftersom förvaltningen i sin nuvarande form inte har varit aktiv i två hela kalenderår är jämförelser och analyser svåra att göra. I följande text har statistik hämtats 190201 från KOLL, Malmö stads verktyg för uppföljning och statistik. Statistik daterad 190201 innehåller statistik till och med december 2018.

Under perioden januari-december 2018 var den ackumulerade totala sjukfrånvaron i hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen 7,7 %. Därmed är målvärdet om högst åtta procents sjukfrånvaro uppfyllt. Det är inte möjligt att jämföra och analysera samma period med föregående år eftersom förvaltningsstatistik inte finns före maj 2017.

Nedan redovisas därför sjukfrånvaro, utan vidare jämförelser eller analyser, för verksamhetsavdelningar och de tre yrkesgrupper med högst sjukfrånvaro, för perioden januari-december 2018.

### Sjukfrånvaro per verksamhetsavdelning

- Ordinärt boende 8,1 %
- Särskilt boende 7,7 %
- Myndighet 6,2 %
- Hälsa och förebyggande 6,1 %

### De två yrkesgrupper vilka har högst sjukfrånvaro

- Distriktssköterska 10,8 %
- Undersköterska hemtjänst 8,6 %

I december 2018 fanns det 289 långa (mer än två veckor) sjukskrivningar inom förvaltningen. De är fördelade enligt nedan baserat på statistik från Försäkringskassan 181211.

- Psykisk ohälsa 34,8 %
- Muskuloskeletal 33,1 %
- Internmedicin 12,2 %
- Tumörsjukdomar 8,7 %
- Neurologi 6,3 %
- Osäker diagnoskod 4,9 %

## Genomförda och planerade insatser

Förvaltningens höga sjukfrånvaro kräver ett fortsatt arbete med aktiva åtgärder och planering tidigt i processen i syfte att förhindra långa sjukskrivningar och att främja att medarbetaren kommer åter i arbete så snart det medicinska tillståndet tillåter. Från den 1 juli 2018 finns lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att upprätta en plan för återgång i arbete för medarbetare som varit sjuka i 30 dagar och som inte förväntas återgå i arbete efter 60 dagar. En effekt av detta förväntas bli en tidigare gemensam planering där både medarbetare och chef blir delaktiga, i syfte att korta sjukskrivningar och bedriva ett aktivt arbete med rehabilitering.

Under 2018 har en planering lagts för ett gemensamt arbetssätt för förvaltningen med rehabilitering, med utgångspunkt från Malmö stads rehabiliteringsprocess. Detta planeras införas under 2019. En förutsättning för att skapa bra arbetsvillkor och minska risken för ohälsa är att det systematiska arbetsmiljöarbetet ges fortsatt hög prioritet och att chefer har möjlighet att utöva ett nära ledarskap.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Sjukfrånvarovolymer	7,7%	7,4%	8,1%	5,5%
Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare	28	27	30	20

Tabell 1 Sjukfrånvaro - Indikationer rapporterade av HR-strategiska.

## Chefstäthet

Under 2018 har en översyn av ledarskapet påbörjats genom en tidsstudie bland sektionschefer inom avdelning för ordinärt boende och särskilt boende. Genom tidsstudien erhöles ett faktaunderlag för att kunna se över ledarnas förutsättningar med det övergripande syftet att förbättra arbetsmiljön. Tidsstudien kommer tillsammans med andra studier gjorda i Malmö stad och aktuell forskning sammanställas i en rapport och vara ett underlag för beslut kring åtgärder som kan sättas in för att skapa bättre organisatoriska förutsättningar för chefer. Förvaltningen kommer 2019 tillsätta en styrgrupp med ansvar för arbetet med chefers förutsättningar. Styrgruppen leds av förvaltningsdirektören.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	26	26,1	27	27

Tabell 2 Chefstäthet - Indikationer rapporterade av HR-strategiska.

## Pensionsålder

Den faktiska pensionsåldern i förvaltningen ligger i paritet med stadsgenomsnittet. Under det gångna året har inga förvaltningsövergripande planer eller strategier funnits för att få medarbetare att stanna i yrkeslivet vid högre åldrar, men medarbetarsamtalet är ett forum där frågor om pension och möjligheten att underlätta för medarbetare utifrån individuella önskemål diskuteras.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Faktisk pensionsålder	65	65	65	66

Tabell 3 Pensionsålder - Indikationer rapporterade av HR-strategiska.

## Personalomsättning

Förvaltningens totala personalomsättning var 10 %. Personalomsättningen för kvinnor 10 % och män 11 %. Det föreligger ingen signifikant skillnad mellan kvinnor och män.

Följande yrkeskategorier hade en personalomsättning vilken översteg 12 %, enligt statistik hämtad 190130 från KOLL, Malmö stads verktyg för uppföljning och statistik.

- Arbetsterapeut 14 %
- Biståndshandläggare 12 %
- Sektionschef 14 %
- Sjukgymnast/fysioterapeut 14 %
- Sjuksköterska/sjuksköterska natt 23 %

Personalomsättningen varierar mellan förvaltningens yrkeskategorier. För de brukarnära yrkena är omsättningen mellan 8–23 %. De stora grupperna undersköterska och vårdbiträde har en omsättning på 8 %, medan andra grupper har en högre omsättning. Eftersom de stora grupperna ligger relativt lågt blir den totala omsättningen också relativt låg. Förvaltningen har identifierat att det finns en utmaning i personalomsättning för legitimerade medarbetare, det vill säga sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster, men även för biståndshandläggare och sektionschefer. För att få ökad kunskap om or-

sakerna till personalomsättningen har förvaltningen under året infört avgångsenkäter för ett antal yrkeskategorier. Avgångsenkät kompletteras med avgångssamtal för flera av yrkeskategorierna. Resultaten av enkäter och samtal ska sammanställas och analyseras.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Förvaltningens personalomsättning	10%	8,7%	10%	11%

Tabell 4 Personalomsättning - Indikatorer från HR-strategiska.

## Medarbetarenkät

Förvaltningen genomförde Malmö stads medarbetarenkät under oktober 2018. Enkäten fokuserar på Hållbart medarbetarengagemang (HME). Resultatet redovisas på en indexskala mellan 1 till 100 vilken delas upp i nivåer med olika färg, rött 0–65, gult 66–75 samt grönt 76–100. Förvaltningens HME (totalindex) samt de tre delindexen är samtliga inom den gröna nivån.

Totalindex för HME ligger något lägre i förvaltningen (77) jämfört med genomsnittet i staden (78). Delindexet styrning får högst värde i förvaltningen som helhet (79), följt av ledarskap (77) och motivation (76). På delfrågorna framkommer att uppföljning och utvärdering av mål kan bli bättre på många arbetsplatser (69). Stor andel av svarande upplever att förväntningarna på sitt arbete är tydliga (86). Det är även många som upplever sitt arbete som meningsfullt (84).

Svarsfrekvensen för hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen var 73 %.

När kvinnor jämförs med män, ses små skillnader på samtliga delindex, där kvinnorna genomgående har ett något högre utfallsvärde än män.

Nyhet för 2018 är att delindex på tio yrkeskategorier tagits fram. HME för sektionschef och sekreterare (utrednings-, utvecklings- och planeringssekreterare) är 80, vårdbiträde 78, undersköterska 78, arbetsterapeut 76, sjuksköterska 75, undersköterska natt 74, vårdbiträde natt 74, biståndshandläggare 73, sjukgymnast 72.

Förvaltningen valde att inkludera åtta frågor kring organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i medarbetarenkäten. Frågorna ställdes som påståenden och besvarades på en skala 1 - 5 där ett står för "stämmer mycket dåligt" och fem står för "stämmer mycket bra". Påståendet "vi har lagom arbetstempo och arbetsbelastning" har medelvärdet 3.2 vilket var det lägsta resultatet. Det högsta värdet har påståendet "vi har en chef som är tillgänglig" vars medelvärde är 4.1.

Arbetsplatserna har tagit del av resultatet på undersökningen och tar fram handlingsplaner med aktiviteter för att utveckla och förbättra arbetsförhållandena ytterligare. Respektive arbetsplats ska även ta fram OSA-mål för att förbättra arbetsmiljön.

Mått	Utfall 2018*	Utfall 2017*	Utfall kvinnor 2018**	Utfall män 2018**
HME total	77	79	78	76
Delindex Motivation	76	78	76	75
Delindex Ledarskap	77	77	77	76
Delindex Styrning	79	81	80	77

Tabell 5 HME - \*Indikatorer redovisade av HR-strategiska. \*\*Indikatorer redovisade av HR-avdelningen, HVOF.

## Delade turer

Förvaltningen arbetar fokuserat och metodiskt med att minska antalet delade turer genom information och riktat arbete vid förändring av scheman, genom arbetet med heltid som norm och genom arbetet med att öka antalet heltidsanställningar.

Mätmetoden 2018 skiljer sig från metoden vilken användes 2017, det första året delade turer mättes. 2017 utfördes mätningen genom att räkna antalet delade turer under periodens första vecka, därefter multiplicerades denna summa med 12 veckor vilket var mätperiodens längd.

Inför årets mätning fördes dialog med funktionsstödsförvaltningen och ett gemensamt arbetssätt och informationsmaterial till chefer togs fram. Mätningen har gjorts på arbetsplatsnivå och inte delats upp kvinnor/män. Årets mätning gjordes under perioden 2018-08-20—2018-11-11 och mätningen har utförts av sektionschef/administratör genom att manuellt räkna antalet delade turer under hela perioden.

Av de totalt rapporterade 3 844 delade turerna är endast 6 förlagda till måndag-fredag, resterande 3 838 är förlagda till lördag/söndag. Delade turer förekommer inom korttidsboende samt vård- och omsorgsboenden.

Minskningen av antalet delade turer ska ses mot bakgrund av det pågående arbetet med heltid som norm, ökad andel heltidsanställningar och inte minst arbetet med att minska antalet delade turer vid schemaförändringar.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Antal förekomster	3 844	4 032		

Tabell 6 Delade turer - Indikatorer redovisade av HR-avdelningen.

## Anmälda tillbud

Medarbetaren anmäler en händelse i avvikelssystemet Agera. I enlighet med Malmö stads rutin bedöms händelsen av chef, i samråd med anmälare och skyddsombud, och händelsen kategoriseras som ett tillbud eller allvarligt tillbud, alternativt en arbetsskada. Händelsen tillskrivs därefter en orsak, dock kan samma tillbud tillskrivas flera orsaker i Agera (t.ex. person, chock och hot och våld) vilket gör det svårt att se vilken orsak som är störst risk. Det sistnämnda är också förklaringen till att summan av de olika tillbudsorsakerna blir högre än det totala antalet rapporterade tillbud.

Definitionen av tillbud är en oönskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall. Det vill säga en "nästan-olycka" där någon kunnat skada sig men ingen kom till skada. Även vid hot och våld i arbetet, som inte utlöst psykiska reaktioner hos den utsatte, ska händelsen rapporteras som tillbud. Ett allvarligt tillbud är en "nästan-olycka" som bedöms kunna innebära allvarlig fara för liv eller hälsa. I nästa avsnitt "anmälda arbetsskador" redogörs för händelser vilka bedömts vara arbetsskada.

2018 är förvaltningens första hela kalenderår, vilket innebär att helårs-jämförelser inte är möjliga, statistik från 2017 redovisas för perioden maj-december. Där det är möjligt redovisas istället ett genomsnitt per månad.

Till skillnad från 2017 har det under 2018 rapporterats fler tillbud än arbetsskador vilket är positiv utveckling då tillbud är en viktig varningssignal i arbetsmiljöarbetet.

Under 2018 bedömdes 623 anmälningar som tillbud, av dessa bedömdes 50 som allvarligt tillbud. Genomsnitt för 2018 är 52 tillbud/månad vilket är en markant ökning i jämförelse med 2017 då det anmäldes 33 tillbud/månad. Det går dock inte dra slutsatsen att antalet tillbud faktiskt har ökat då förvaltningen har genomfört informationsinsatser och ser mycket positivt på att händelser anmäls för att på så sätt kunna arbeta preventivt och proaktivt med arbetsmiljöarbetet.

De fyra vanligaste kategorierna är desamma för 2017 och 2018, men rangordningen har ändrats.

- Övrigt - 15 tillbud/månad i jämförelse med 2017 6 tillbud/månad.
- Risk för skada på grund av psykosociala orsaker – 13 tillbud/månad i jämförelse med 2017 11 tillbud/månad.
- Risk för skada av person – 11 tillbud/månad i jämförelse med 2017 8 tillbud/månad.
- Psykisk chock – 6 tillbud/månad i jämförelse med 2017 5 tillbud/månad.

Den stora ökningen i kategorin Övrigt kan möjligen tillskrivas att förvaltningens arbete varit lyckosamt med att sänka tröskeln för vad som ska anmälas för att på ett tidigt stadium arbeta förebyggande, men det är önskvärt att denna orsak används sparsamt. Ökningen i kategorin Person, syns även i en ökning av arbetsskador Person, och denna ökning är en bidragande orsak till det pågående arbetet med rutinen hot och våld. Förändringar i övriga kategorier, i tabellen nedan, får anses vara marginella med hänsyn tagen till antalet medarbetare inom förvaltningen.

Allvarliga tillbud och arbetsskador orsakskodas inte i Agera. Orsakskodningen nedan har därför gjorts manuellt baserat på händelsebeskrivningen. De 50 tillbud som klassificerades som allvarliga fördelas över följande orsaker. Jämförelse med 2017 är tyvärr inte möjlig att göra.

- Risk för ohälsa på grund av hot eller våld från brukare eller anhörig – 33 tillbud
- Konflikter/kränkningar av chef/kollegor – 6 tillbud
- Arbetsbelastning/stress – 4 tillbud

Resterande 7 allvarliga tillbud bedöms tillhöra lika många orsakskoder.

I Agera fanns vid årsskiftet cirka 316 händelser vilka inte var hanterade och därmed inte bedömda av chef. En förklaring kan vara de organisatoriska förändringar som skett i förvaltningen under 2018, vilket tyvärr innebär svårigheter i Agera där anmälda ärenden kan falla bort från ansvarig chef som därmed inte får möjlighet att handlägga dem. Arbete pågår för att hantera dessa fel.

Det finns risk för missvisande statistik till följd av att gränsdragningen mellan tillbud och arbetsskada kan vara oklar och ärenden klassas fel. Flera tillbud klassas också som orsak - Övrigt trots att det finns en mer lämplig klassning.

### Genomförda åtgärder

Under året har en riktad utbildningssatsning kring säkerhetsmedvetenhet gjorts i de områden och för de yrkesgrupper där det var en ökad risk för hot och våld; exempelvis för undersköterskor, vårdbiträde och i verksamheter placerade i Seved, Rosengård och Hermodsdal. I utbildningssatsningen informerades det om vikten av att rapportera alla händelser i Agera.

Under 2018 har ett analysstödsmaterial tagits fram tillsammans med chefer och fackliga organisationer för att förbättra och underlätta uppföljning av tillbud och arbetsskador. I materialet är det också fastställt när, hur och på vilka organisatoriska nivåer tillbud och arbetsskador ska följas upp. Förvaltningen kommer börja arbeta med analysstöds materialet under 2019 och utvärdering av materialet sker i samband med den årliga uppföljningen av systemet för SAM 2019.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Totalt antal anmälda tillbud	623	270		
Elolycka, brand, explosion, sprängning	2	0		
Kemisk/biologiskt ämne	3	0		
Smitta	0	0		
Fall	15	18		
Påstötning av föremål	6	6		
Maskin, rörelse i föremål	3	2		
Fallande föremål	1	1		
Hantering av föremål (egen)	6	3		
Person	126	62		
Djur	4	2		
Fysisk belastning	11	6		

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Psykosociala orsaker	157	84		
Psykisk chock	74	39		
Hot, rån	20	15		
Snedtramp, feltramp	4	1		
Fordonsolycka	8	1		
Ergonomiska faktorer	24	12		
Buller	0	0		
Fysikaliska faktorer	6	0		
Övriga anmälda tillbud	181	45		

Tabell 7 Anmälda tillbud - Indikatorer rapporterade av HR-avdelningen baserat på statistik från Agera.

## Anmälda arbetsskador

En händelse klassificeras som arbetsskada om anledningen är en arbetsolycka, olycksfall som skett till eller ifrån arbetet, eller arbetssjukdom som beror på skadlig inverkan i arbetet under längre tid. Observera att kategorin Allvarligt tillbud redovisas under rubriken ”Anmälda tillbud”.

2018 är förvaltningens första hela kalenderår, vilket innebär att helårs-jämförelser inte är möjliga, statistik från 2017 redovisas för perioden maj-december. Där det är möjligt redovisas istället ett genomsnitt per månad.

Under 2018 bedömdes 566 anmälningar som arbetsskador, av dessa bedömdes 46 som allvarliga.

I genomsnitt anmäldes under 2018 47 arbetsskador/månad, motsvarande siffra för 2017 är 44 arbetsskador/månad. Ökningen är inte markant och några slutsatser är svåra att dra.

Av de 46 arbetsskador som klassats som **allvarliga** beror 21 på fall eller trafikolycka, 10 på hot eller våld och 4 på överbelastning. Resterande 11 arbetsskador beror bland annat på konflikter, stick-/skärskada, brand, smitta och stress.

Under 2018 klassades i genomsnitt 4 arbetsskador/månad som allvarliga och motsvarande siffra för 2017 var 4 arbetsskador/månad.

Arbetsskador orsakskodas inte. Orsakskodningen nedan har därför gjorts manuellt baserat på händelsebeskrivningen.

443 av arbetsskadorna var **arbetsolyckor**, där orsaken till olyckan framför allt berodde på:

- Hot eller våld, chock, rädsla, framför allt våld från brukare
- Feltramp, lyft eller annan överbelastning, framför allt överbelastning i samband med omvårdnadsinsats
- Fall av person, gåendes eller vid cykelolycka
- Stickkada

Under 2018 anmäldes 37 arbetsskador/månad som arbetsolyckor. 2017 anmäldes 36 arbetsskador/månad.

30 av arbetsskadorna var **arbetssjukdomar**, där orsaken till sjukdomen berodde på:

- Sociala och organisatoriska orsaker (17 st) till följd av dåligt bemötande av chef/kollegor (7 st), stress på grund av hög arbetsbelastning (5 st) och hotfull situation med brukare/anhörig (5 st)
- Ergonomiska belastningsorsaker/överbelastning (6 st)

Under 2018 anmäldes 3 arbetsskador/månad som arbetssjukdom och motsvarande siffra för 2017 var 1 arbetsskada/månad. Orsaken till denna ökning kan möjligen vara att medvetenheten har ökat och benägenheten att anmäla arbetsskador. Förväntningarna är att anmälningar även kommer att öka under 2019.

49 av arbetsskadorna berodde på olycka till och från arbetet (**Färdolycka**).



Under 2018 kategoriserades 4 arbetsskador/månad och motsvarande siffra för 2017 är 3 arbetsskador/månad.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2017	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Totalt antal anmälda arbetsskador	566	355		
Allvarlig arbetsolycka	46	31		
Arbetsolycka	443	290		
Allvarligt tillbud utan personskada	50	18		
Olycka som skett på väg till eller från arbetet	49	27		
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0		
Dödsfall på grund av arbetsjukdom	0	0		
Arbetsjukdom	30	7		

Tabell 8 Anmälda tillbud - Indikatorer rapporterade av HR-avdelningen baserat på statistik från Agera.

## Företagshälsovård

Uppföljning av samarbetet med Feelgood. Avtalet med Feelgood löper t.o.m. 2020-03-31.

2018 är förvaltningens första hela kalenderår, vilket innebär att helårs-jämförelser inte är möjliga, statistik från 2017 redovisas för perioden maj-december.

Förvaltningens totala kostnad för företagshälsovård 2018 var 4 301 865 kronor. För maj-december 2017 var förvaltningens totala kostnad för företagshälsovård 3 373 153 kronor.

Den största kostnaden under 2018 var köp av tjänsterna läkare och psykolog kopplat till rehabiliteringsarbetet.

Kostnader för grupputveckling redovisas inte per kvinnor och män, vilket medför att totalkostnaden för företagshälsovård är högre än summan av kostnaden för kvinnor och män. Utfallet i statistiken från Feelgood redovisas inte uppdelat på kvinnor och män när det gäller kostnad för främjande/förebyggande samt efterhjälpande.

Mått	Utfall 2018*	Utfall 2017*	Utfall kvinnor 2018	Utfall män 2018
Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	827	691		
Totalkostnad företagshälsovård	4 301 865	3 373 153	3 461 042	461 016
Kostnad främjande och förebyggande	1 024 356	844 319		
Kostnad efterhjälpande	3 277 509	2 528 835		

Tabell 9 Företagshälsovård - Indikatorer rapporterade av HR-avdelningen baserat på statistik från Feelgood. \*Notera att utfall 2018 baserar sig på januari-december, och 2017 baserar sig på perioden maj-december.