

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljö 2019

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

Årlig systemuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).....	3
Sammanfattande kommentar.....	3
Förvaltningens systemuppföljning - tabell.....	4
Årlig uppföljning av arbetsmiljöindikatorer	5
Sjukfrånvaro	5
Chefstäthet	5
Pensionsålder	6
Personalomsättning	6
HME Hållbart medarbetarindex.....	6
Arbetstidens förläggning	7
Anmälda tillbud.....	8
Anmälda arbetsskador	9
Företagshälsovård	11

Årlig systemuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Sammanfattande kommentar

23 av förvaltningens 23 samverkansgrupper har genomfört den årliga uppföljningen och det förvaltningsövergripande genomsnittet har ökat med 0,1 till 4,2.

2018 identifierades §9 *Utreda ohälsa, olycksfall och tillbud* som ett förbättringsområde vilket ledde till att ett analysstöd för analys av tillbud och arbetsskador togs fram för att stötta chefer och samverkansgrupper med uppföljning och dialog. Analysstödet var klart i januari 2019. Genomsnittet för §9 *Utreda ohälsa, olycksfall och tillbud* har i årets uppföljning ökat från 4,1 till 4,3. Det är högst troligt att analysverktyget är en bidragande orsak till den stora förbättringen. Antagande är att man i bland annat samverkansgrupper, men också ute i verksamheterna, har kunnat diskutera konstruktivt med stöd av analysstödet.

Årets identifierade förbättringsområde

Följande förbättrings-, utvecklingsområden har identifierats baserat på samverkansgruppernas självskattningar och handlingsplaner.

§7 *arbetstagarnas kunskaper/introduktion och kännedom*

§8 *undersökning och riskbedömning*

§10 *uppföljning av åtgärder*

Kopplat till de identifierade förbättringsområdena redovisas nedan några av de kommentarer vilka förekommit mer frekvent i samverkansgruppernas handlingsplaner.

§7 *arbetstagarnas kunskaper/introduktion och kännedom*

Flera samverkansgrupper önskar prata mer om arbetsmiljökunskap med medarbetare.

Generellt önskar samverkansgrupperna att ansvar-, och uppdragsfördelning i den övergripande introduktionen av medarbetare i brukarnära yrken förtydligas.

Åtgärder är redan planerade då liknande önskemål/reflektioner framkom i uppföljningen av sommaren 2019 och i kartläggning av Kompetenscentrums uppdrag.

§8 *undersökning och riskbedömning*
















Flera samverkansgrupper lyfter att det behövs mer kunskap kring undersökning/riskbedömning och handlingsplan.

Åtgärd är redan planerad. Utbildningstillfällen kommer att genomföras under våren 2020.

§10 *uppföljning av åtgärder*

Överlag vill samverkansgrupperna bli bättre på att boka in uppföljningar med god framförhållning.

Förvaltningens systemuppföljning - tabell

Sammanfattning av förvaltningens systemuppföljning	Identifierade förbättringar kommun	Systemuppföljning per område	Självskattning	Värde	Kommentar	
Bedömning av system för SAM	 Tillfredsställande	Inga.	4 § Samverkan	 4	4,1	
			5 § Arbetsmiljöpolicy	 5	4,7	
			5 § Rutiner	 5	4,7	
			6 § Uppgiftsfördelning	 4	4,5	
			6 § Uppgiftsfördelning och kunskaper	 4	4,4	
			7 § Arbetstagarnas kunskaper	 4	3,8	
			7 § Arbetstagarnas kunskaper - introduktion och kännedom	 4	3,6	
			7 § Arbetstagarnas kunskaper - instruktioner	 4	4	
			8 § Undersökning och riskbedömning	 4	3,7	
			9 § Utredda ohälsa, olycksfall och tillbud	 4	4,3	
			10 § Åtgärder och handlingsplan	 4	4,4	
			10 § Uppföljning av åtgärder	 3	3,5	
			11 § Uppföljning av SAM-arbetet	 5	4,9	
12 § Extern sakkunnig hjälp	 5	4,8				

Årlig uppföljning av arbetsmiljöindikatorer

Sjukfrånvaro

Förvaltningen arbetar aktivt inom flera olika processer med att minska risken för sjukskrivning bland annat genom det systematiska arbetsmiljöarbetet eftersom en god arbetsmiljö är en viktig delfaktor för minskad sjukfrånvaro. De under 2018 planerade åtgärderna som startats upp under 2019 är: genomförandet av ett gemensamt arbetssätt med rehabilitering med utgångspunkt i Malmö stads rehabiliteringsprocess, fördjupat samarbete med Försäkringskassan med fokus på tidig gemensam planering där medarbetare och chef är delaktiga, samt inom förvaltningen bedriva ett aktivt arbete med rehabilitering i syfte att korta de långa, +60 dagar, sjukskrivningarna. De åtgärder som fokuserar på den långa sjukfrånvaron som inletts under 2019 reflekteras ännu inte i förvaltningens statistik. Förvaltningens sjukfrånvaro har ökat något från i genomsnitt 7,79 procent 2018, till 8,00 procent 2019. Kvinnors sjukfrånvaro är fortsatt högre än mäns. Förvaltningen förväntar sig att effekten av påbörjade åtgärder blir märkbara genom minskad sjukfrånvaro under 2021.

Förvaltningen har i denna rapport valt att inte ha med mer detaljerad statistik avseende sjukfrånvaron, då det i nuläget råder osäkerhet om den statistik förvaltningarna kan få ut ur personaldatasystemet är korrekt. En eventuell orsak till bristande tillförlitlighet är de nya reglerna för karensavdrag som infördes i början av 2019, vilka inneburit ett nytt sätt att beräkna frånvaroadrag. Förvaltningen har för avsikt att återkomma med mer detaljerad statistik när säkrade uppgifter finns att tillgå.

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Sjukfrånvarovolym	8,00%	7,79%		
Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare		28		

Chefstäthet

Utvecklingsarbete kring chefers organisatoriska förutsättningar har pågått under hela 2019 och fortsätter under 2020. Utifrån forskningsrapporter tillsammans med förvaltningens egen inventering och kartläggning har åtta utvecklingsområden tagits fram. Under året har förvaltningsdirektör haft dialogmöten i samtliga ledningsgrupper kring dessa. En grupp med chefer, 11-gruppen, har fördjupat sig i frågan och föreslagit möjliga utvecklingsinsatser. Detta är ett långsiktigt arbete och en utvecklingsplan kommer att tas fram i början av 2020.

Utvecklingsområdena följer nedan.

- chefers uppdrag
- samordna och prioritera processerna
- stödfunktioner
- antal medarbetare
- chefers arbetsmiljö
- introduktion
- kommunikation mellan ledningsnivåer
- kompetens.

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	27	26	28	25

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 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Faktisk pensionsålder	65	65	65	66

Personalomsättning

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

Följande yrkeskategorier hade en personalomsättning vilken översteg 12 procent, enligt statistik hämtad i januari 2020 från KOLL, Malmö stads verktyg för uppföljning och statistik. Statistiken i verktyget Koll/Quickview uppdateras en gång per månad och den statistik som redovisas här är inläst i januari 2020. På grund av att det kan förekomma ett visst eftersläp i avslut av anställningar kan siffrorna förändras om uttag för samma period görs vid ett senare tillfälle.

- Arbetsterapeut 14 procent
- Biståndshandläggare 12 procent
- Sektionschef 13 procent
- Sjukgymnast/fysioterapeut 13 procent
- Sjuksköterska/sjuksköterska natt/distriktssköterska/specialistsjuksköterska 22 procent

Personalomsättningen varierar mellan förvaltningens yrkeskategorier. För de brukarnära yrkena är omsättningen mellan 7-22 procent. De stora grupperna undersköterska och vårdbiträde har en omsättning på 10 respektive 7 procent, 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 orsakerna till personalomsättningens arbetar förvaltningen med avgångsenkäter för ett antal yrkeskategorier. Avgångsenkät kompletteras med avgångssamtal för flera av yrkeskategorierna. Resultaten av enkäter och samtal har dock inte gett de generaliserbara resultat som förvaltningen önskade och förvaltningen kommer därför under 2020 utveckla konceptet.

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Förvaltningens personalomsättning	11%	10%	11%	10%

HME Hållbart medarbetarindex

Förvaltningen genomförde Malmö stads medarbetarenkät under oktober 2019. 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 på samma nivå som genomsnittet i staden (79). Delindexet styrning får högst värde i förvaltningen som helhet (81), följt av ledarskap (79) och motivation (77). Både totalindex och samtliga delindex har ökat i jämförelse med 2018.

På delfrågorna framkommer att uppföljning och utvärdering av mål kan bli bättre på många arbetsplatser. Detta är emellertid den fråga som ökat index i störst grad från 2018 (från 69 till 73).

Stor andel av svarande upplever att förväntningarna på sitt arbete är tydliga (87). Det är även många som upplever sitt arbete som meningsfullt (85). Den delfråga som har lägst index är ”Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete” (71).

Svarsfrekvensen för hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen var 76 procent.

När kvinnor jämförs med män, ses små skillnader i index, där kvinnorna överlag har ett något högre utfallsvärde än män.

Vid 2019 års enkät togs rapporter fram på de tolv yrkeskategorier med flest anställda medarbetare. HME för enhetschef och hemtjänstkoordinator är 86, assistent 85, sektionschef 83, arbetsterapeut samt sjuksköterska 81, undersköterska samt vårdbiträde dag 79, biståndshandläggare samt sjukgymnast 77, undersköterska natt 76, vårdbiträde natt 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 3.3 vilket var det lägsta resultatet. Det högsta värdet har påståendet ”vi har en chef som är tillgänglig” vars medelvärde är 4.2. Samtliga medelvärden har ökat med 0.1 i jämförelse med 2018 års enkät.

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 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Totalindex	79	77		
Delindex Motivation	77	76		
Delindex Ledarskap	79	77		
Delindex Styrning	81	79		

Arbetstidens förläggning

Med anledning av nya direktiv, utifrån beslut i KS (2019-11-13, § 267), ska inte antalet delade turer följas upp inom ramen för arbetsmiljöuppföljningen fr.o.m. verksamhetsåret 2019 och ska inte heller rapporteras i Stratsys. Antalet delade turer kommer istället följas upp inom ramen för arbetstidsområdet.

Förvaltningen har under året arbetat metodiskt och systematiskt med att minska antalet delade turer, vilket resulterat i en minskning. Vid schemaförändringar i verksamhet ses delade turer över kopplat till arbetsmiljö.

Sammanfattningsvis finns delade turer uteslutande inom verksamheter i boendeform. Att helt ta bort delade turer är ett komplext arbete för förvaltningen då det finns en målkonflikt kopplat till budget.

Anmälda tillbud

Ett tillbud är en oönskad händelse som hade kunnat leda till sjukdom eller skada, men där varken fysisk eller psykisk skada uppkom av händelsen. En ”nästan-olycka”, Ett allvarligt tillbud är ett tillbud där den potentiella skadan hade inneburit fara för liv eller hälsa eller ett tillbud där många medarbetare hade drabbats. Tillbud rapporteras av medarbetare via Agera. Ansvarig chef, i dialog med medarbetare och skyddsombud, handlägger rapporten i Agera. Allvarliga tillbud anmäler ansvarig chef även till Arbetsmiljöverket.

Tillbudsanmälningar är ett viktigt signalsystem för att identifiera möjliga arbetsmiljörisker som kan behöva åtgärdas innan det leder till en arbetsskada. Den årliga uppföljningen av systemet för SAM 2018 visade att flera verksamheter såg utvecklingsbehov gällande arbetet kring arbetsskador och tillbud. En partssammansatt arbetsgrupp tog därför fram förslag på arbetsätt samt ett analysstödsmaterial med analysfrågor och råd om hur och när respektive verksamhetsnivå ska följa upp, analysera och redovisa tillbudsanmälningar. Detta arbetsätt trädde i kraft 1 januari 2019 och är troligen den huvudsakliga förklaringen till att antalet tillbudsanmälningar nästan fördubblats jämfört med föregående år (1 090 anmälningar 2019 jämfört med 623 anmälningar 2018, en ökning på 75 procent), en ökning som inte ses i antalet anmälda allvarliga tillbud som istället minskat något (46 anmälningar 2019 jämfört med 50 anmälningar 2018).

I Agera anges orsaken till tillbudet. Flera orsaker kan anges på samma händelserapport vilket är förklaringen till att summan av antalet tillbud per orsak (1 235 stycken) är högre än totala antalet anmälda tillbud (1 090 stycken).

1 januari 2019 ändrade Agera sina orsaksbenämningar för tillbud, vilket påverkar möjligheten att jämföra 2019 med 2018. Ändringen har främst inneburit att sociala och organisatoriska orsaker tydligare definierats. 2018 innefattade detta område orsakerna: ”psykosociala orsaker”, ”psykisk chock” och ”hot, rån” och användes i 251 tillbudsanmälningar, vilket motsvarar cirka 40 procent av alla valda orsaker. Från och med 2019 innefattar området orsakerna: ”Obalans mellan krav och resurser”, ”Otydlighet i arbetets innehåll”, ”Psykiskt påfrestande arbete”, ”Hot, rån”, ”Arbetstidens förläggning”, ”Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)” och ”Sociala orsaker brukare/elever/Malmöbor (kränkningar)” och användes i 719 tillbudsanmälningar vilket motsvarar cirka 60 procent av alla valda orsaker. Ökningen kan delvis bero på det ökade fokus sociala och organisatoriska frågor får i samhället, i Malmö stad och i förvaltningen, samt att de nya orsaksgrupperna gjort det lättare att förstå och koda tillbudet rätt.

Med respekt för att jämförelser 2018 – 2019 försvåras av ändrade orsaksbenämningar finns det inget som pekar på att orsakerna till tillbudet ändrats. De fem vanligaste orsakerna 2019 var:

- Psykiskt påfrestande arbete (21 procent)
- Obalans mellan krav och resurser (18 procent)
- Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar) (9 procent)
- Annan person (fysiskt) (8 procent)
- Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse) (7 procent)

Den näst vanligaste valda orsaken är ”Övrig”. Vid stickprovskontroller skulle majoriteten av dessa ärenden, precis som tidigare år, ha kunnat ges annan orsaksbenämning. Användandet av orsaken ”Övrig” har minskat från 29 procent av tillbudet 2018 till 20 procent av tillbudet 2019 vilket är en klar förbättring. Minskningen av orsaksbenämning ”Övrig” kan dels bero på att de nya orsaksbenämningarna i Agera är tydligare och dels på grund av analysstöds materialet där händelser med denna orsak specifikt granskas.

Under 2019 inkom totalt 2 262 rapporter i Agera, varav cirka 67 procent rapporterades inom avdelningen för ordinärt boende och cirka 26 procent rapporterades inom avdelningen för särskilt boende. Vid årsskiftet 2019/2020 fanns det 363 rapporter i Agera som ännu inte var handlagda vilket motsvarar cirka 16 procent av alla inkomna rapporter. Rapporter som inte är handlagda finns inte med i statistiken, i teorin kan alla dessa vara tillbud vilket skulle kunna påverka statistiken för tillbud. 80 procent av de icke-

handlagda rapporterna var inom avdelningen för ordinärt boende och 13 procent var inom avdelningen för särskilt boende. Ärenden som inte är hanterade redovisas och följs i arbetet enligt analysstödsmodellen.

För första gången sedan förvaltningen bildades har inte arbetet med tillbud och arbetsskador lyfts som ett utvecklingsområde i samband med den årliga uppföljningen av systemet för SAM. Arbetet och modellen med analysstödet vid uppföljning av tillbud och arbetsskador har sannolikt varit en förklaring till detta och förvaltningen kommer fortsätta arbeta med denna modell. Avdelningen för ordinärt boende har under 2019 testat en uppföljningsmodell där tillbud och arbetsskador ingår som också kan vara en förklaring till detta, denna modell kommer utvärderas under 2020.

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Totalt antal anmälda tillbud	1 090	623		
Obalans mellan krav och resurser	198			
Otydlighet i arbetets innehåll	50			
Psykiskt påfrestande arbete	228			
Hot, rån	68	20		
Arbetstidens förläggning	9			
Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)	101			
Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar)	65			
Annan person (fysiskt)	85	126		
Buller	6	0		
Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)	80	11		
Ergonomiska faktorer	24	24		
Snedtramp, feltramp	13	4		
Fall	21	15		
Fordonsolycka	17	8		
Elolycka, brand, explosion, sprängning	4	2		
Hantering av föremål (egen hantering)	5	6		
Påstötning av föremål (ej vid fall)	6	6		
Smitta (bakterie, virus)	6	0		
Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag)	2	6		
Kemiskt ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm)	10	3		
Maskin, föremål i rörelse	0	3		
Fallande föremål	9	1		
Djur	12	4		
Övrigt	216	181		

Anmälda arbetsskador

Det är viktigt att arbetsskador anmäls och hanteras för att förebygga framtida arbetsmiljörisker och skapa en god arbetsmiljö. Den årliga uppföljningen av systemet för SAM 2018 visade att flera verksamheter såg utvecklingsbehov gällande arbetet kring arbetsskador och tillbud. En partssammansatt arbetsgrupp tog därför fram förslag på arbetssätt samt ett analysstödsmaterial med analysfrågor och råd om hur och när respektive verksamhetsnivå ska följa upp, analysera och redovisa arbetsskadeanmälningar. Detta arbetssätt trädde i kraft 1 januari 2019 och är troligen den huvudsakliga förklaringen till att antalet arbetsskadeanmälningar ökat jämfört med föregående år (719 anmälningar 2019 jämfört med 566 anmälningar 2018, en ökning med 27 procent). Motsvarande ökning ses inte i antalet anmälda allvarliga arbetsolyckor som istället har minskat något (40 anmälningar 2019 jämfört med 46 anmälningar 2018).

Antalet anmälda arbetsolyckor har ökat med 33 procent, från 443 anmälningar 2018 till 591 anmälningar 2019. De vanligaste orsakerna till anmälda arbetsolyckor 2019 var:

- Fall av person (110 anmälningar 2019)
- Hot eller våld, chock, rädsla (106 anmälningar 2019)
- Feltramp, lyft eller annan överbelastning (106 anmälningar 2019)
- Fordonskollision, påkörd, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur (här ingår stickskada, 38 anmälningar 2019)
- Slog emot något, trampade på något vasst (33 anmälningar 2019)
- Material föll, rasade, brast eller sprängdes (13 anmälningar 2019)

2018 var antalet arbetsskadeanmälningar om hot eller våld, chock, rädsla den vanligaste orsaken till anmälda arbetsolyckor. Inom avdelningen för särskilt boende är detta fortfarande den vanligaste orsaken till anmäld arbetsolycka (67 anmälningar) medan det inom avdelningen för ordinärt boende nu kommer först på tredje plats (31 anmälningar). Förvaltningen hade under 2019 ett stort fokus på detta riskområde vilket sannolikt bidragit till att antalet anmälningar av detta slag minskat. Det är framför allt anmälningar om fall av person som ökat 2019 jämfört med 2018 och här står avdelningen för ordinärt boende för cirka 70 procent av anmälningarna.

Antalet anmälda arbetssjukdomar har ökat med 97 procent, från 30 anmälningar 2018 till 59 anmälningar 2019. De vanligaste orsakerna till anmälda arbetssjukdomar 2019 var:

- Sociala och organisatoriska orsaker (30 anmälningar 2019, jämfört med 17 anmälningar 2018)
- Ergonomiska belastningsorsaker (12 anmälningar 2019, jämfört med 6 anmälningar 2018)

Ökningen av anmälningar till följd av sociala och organisatoriska orsaker kan delvis bero på det allmänna ökade fokus sociala och organisatoriska frågor får i samhället, i Malmö stad och i förvaltningen samt på det fokus förvaltningen haft på arbetet med arbetsskador och tillbud. Ökningen stämmer också överens med ökningen av tillbudsanmälningar inom samma kategori.

Precis som tidigare år har chefen i majoriteten av alla anmälda arbetsolyckor (174 stycken) och arbetssjukdomar (13 stycken) angett orsak "Övrig" eller "Annan orsak". Det framgår därmed inte vilken orsak som ligger bakom dessa arbetsskador. Vid stickprovskontroller skulle majoriteten av dessa ärenden, precis som tidigare år, ha kunnat ges annan orsaksbenämning. Felet beror till stor del på att dessa orsaksgupper bestäms av Försäkringskassan och ska passa alla typer av verksamheter i Sverige, de är därför inte anpassade för vår verksamhet vilket gör det svårare för chefer att hitta rätt orsaksväl.

Antalet anmälda olyckor som skett på väg till eller från arbetet är de samma 2019 jämfört med 2018.

Det finns alltid en risk för missvisande statistik till följd av att gränsdragningen mellan tillbud och arbetsskada kan vara oklar och ärenden klassas fel.

Under 2019 inkom totalt 2 262 rapporter i Agera, varav cirka 67 procent rapporterades inom avdelningen för ordinärt boende och cirka 26 procent rapporterades inom avdelningen för särskilt boende. Vid

årsskiftet 2019/2020 fanns det 363 rapporter i Agera som ännu inte var handlagda vilket motsvarar cirka 16 procent av alla inkomna rapporter. Rapporter som inte är handlagda finns inte med i statistiken, i teorin kan alla dessa vara arbetsskador vilket skulle kunna påverkat statistiken för arbetsskador. 80 procent av de icke-handlagda rapporterna var inom avdelningen för ordinärt boende och 13 procent var inom avdelningen för särskilt boende. Ärenden som inte är hanterade redovisas och följs i arbetet enligt analysstödsmodellen.

För första gången sedan förvaltningen bildades har inte arbetet med tillbud och arbetsskador lyfts som ett utvecklingsområde i samband med den årliga uppföljningen av systemet för SAM. Arbetet och modellen med analysstödet vid uppföljning av tillbud och arbetsskador har sannolikt varit en förklaring till detta och förvaltningen kommer fortsätta arbeta med denna modell. Avdelningen för ordinärt boende har under 2019 testat en uppföljningsmodell där tillbud och arbetsskador ingår som också kan vara en förklaring till detta, denna modell kommer utvärderas under 2020.

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Totalt antal anmälda arbetsskador	719	566		
Allvarlig arbetsolycka	40	46		
Arbetsolycka	591	443		
Allvarligt tillbud utan personskada	46	50		
Olycka som skett på väg till eller från arbetet	49	49		
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0		
Dödsfall på grund av arbetssjukdom	0	0		
Arbetssjukdom	59	30		

Företagshälsovård

Avtal med Feelgood löper till och med 2020-03-31.

Förvaltningens totala kostnad för företagshälsovård 2019 var 4 974 534 kr, vilket är en ökning mot föregående år med 672 669 kr. Insatserna främjande och förebyggande har ökat med 315 282 kr och insatsen efterhjälpande har ökat med 357 387 kr.

Tjänsteutnyttjande

De vanligaste tjänsterna konsultation efterhjälpande individ, läkarbesök rehab individ, stödsamtal efterhjälpande individ och stickskada uppföljande tillfälle individ står för 2 580 034 kr vilket är 52 procent av den totala kostnaden. (2018: 2 145 000 kr.) Tjänsten konsultation efterhjälpande individ har ökat från 823 000 kr (2018) till 1 339 190 kr (2019). Tjänsterna läkarbesök rehab individ och stödsamtal efterhjälpande individ har minskat med 122 000 kr och stickskada uppföljande tillfälle individ har ökat med 39 000 kr.

I tabellen nedan är summan av utfall kvinnor och utfall män lägre än totalkostnaden då kostnad för insats riktad mot grupp inte redovisas per kvinnor/män.

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	938	827		
Totalkostnad företagshälsovård	4 974 534	4 301 865	3 804 706	726 113

Mått	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall kvinnor 2019	Utfall män 2019
Kostnad främjande och förebyggande	1 339 638	1 024 356		
Kostnad efterhjälpande	3 634 896	3 277 509		