

Uppföljning av arbetsmiljö 2020

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

Årlig systemuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).....	3
Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer	6
Sjukfrånvaro.....	6
Chefstäthet	6
Pensionsålder	7
Personalomsättning	7
HME Hållbart medarbetarindex	7
Arbetstidens förläggning	8
Anmälda tillbud.....	9
Anmälda arbetsskador	10
Företagshälsovård.....	12

Årlig systemuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Sammanfattande kommentar

Stadskontoret har gått ut med förfrågan till förvaltningarna om de vill medverka och prova en ny mall för genomförande av den årliga uppföljningen av systemet SAM för systematiskt arbetsmiljöarbete. I den nya mallen har frågorna uppdaterats och vissa frågor har plockats bort. Frågorna är färre, 8 jämfört med tidigare 14. Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen har valt att prova den nya mallen. Förvaltningen har även, som ett förstärkt underlag till uppföljningen, gått ut med en enkät gällande systematiskt arbetsmiljöarbete till avdelningarna för ordinärt boende och särskilt boende samt hälsa och förebyggande. Enkäten besvarades av sektionschef och skyddsombud gemensamt och svaren utgjorde underlag till enhetsrådets dialog.

Samtliga 22 samverkansgrupper har genomfört den årliga uppföljningen. Det förvaltningsövergripande genomsnittet på de 8 frågorna är 4,0 av 5,0, vilket är samma genomsnitt på de åtta frågorna 2019.

Förbättringsområde SAM

Följande förbättringsområden har identifierats baserat på samverkansgruppernas självskattning och handlingsplaner.

7§ arbetstagarnas kunskaper/introduktion och kännedom

10§ uppföljning av åtgärder

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

Arbetstagarnas kunskaper kring arbetsmiljö/introduktion










Se över befintlig checklista så att även SAM inkluderas. Återintroduktion för medarbetare som varit borta en längre tid. Regelbundet ha dialog på APT kring arbetsmiljöområdet. Mycket covid-19 information kan ha lett till att annat kommit åtsidan. Digitala utbildningar.

Uppföljning av åtgärder

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

Återkoppling/Sammanfattning

Vid uppföljningen för 2020 återkommer samma förbättringsområden som identifierades i uppföljningen för 2019. En del av förklaringen till varför ingen förflyttning skett inom områdena kan vara att förvaltningens planerade åtgärder inte kunde genomföras på grund av pandemin. Ett exempel på det är utbildning i riskbedömning som skulle genomförts under våren, men som fick ställas in. Pandemin har också inneburit ett flertal nya, ibland tillfälliga, riktlinjer från Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket som inneburit snabba omställningar i arbetssätt och rutiner vilket kan ha påverkat upplevelsen av kunskap om arbetsmiljön. Trots det visar uppföljningen att systemet för det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat.

Sammanfattning av förvaltningens systemuppföljning	Sammanfattande kommentar	Förbättrings område SAM	Identifierade förbättringar kommun	Systemuppföljning per område	Självskattning	Värde	Kommentar
Bedömning av system för SAM	 Tillfredsställande	Arbetstagarnas kunskaper - introduktion och kännedom Uppföljning av åtgärder		4 § Samverkan	 4	3,8	
				5 § Arbetsmiljöpolicy			
				5 § Rutiner			
				6 § Uppgiftsfördelning			
				6 § Uppgiftsfördelning och kunskaper			
				7 § Arbetstagarnas kunskaper	 3	3,4	Se över befintlig checklista så även SAM inkluderas. Regelbundet ha dialog på APT kring arbetsmiljöområdet. Mycket covid-19 information kan ha lett till att annat kommit åtsidan. Digitala utbildningar.
				7 § Arbetstagarnas kunskaper - introduktion och kännedom	 3	3,2	Återintroduktion för medarbetare som varit borta en längre tid.
7 § Arbetstagarnas kunskaper - instruktioner	 4	3,9					

Sammanfattning av förvaltningens systemuppföljning	Sammanfattande kommentarer	Förbättrings område SAM	Identifierade förbättringar kommun	Systemuppföljning per område	Självskattning	Värde	Kommentar
				8 § Undersökning och riskbedömning	■ 4	4	
				9 § Utreda ohälsa, olycksfall och tillbud	■ 4	3,8	
				10 § Åtgärder och handlingsplan	■ 4	4,3	
				10 § Uppföljning av åtgärder	■ 3	3,5	Generellt vill samverkansgrupperna bli bättre på att boka in uppföljningar med god framförhållning.
				11 § Uppföljning av SAM-arbetet	■		
				12 § Extern sakkunnig hjälp	■		

Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer

Sjukfrånvaro

Förvaltningen arbetar 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.

Förvaltningens sjukfrånvaro ökade med cirka två procentenheter jämfört med 2019, från 8 % 2019 till 10 % 2020. Ökningen var framför allt i sjukfrånvarointervallet 1-14 dagar. Anledningen är framför allt pandemin och att kraven för att få sjukpenning har sänkts i samband med denna. Förvaltningen följer Folkhälsomyndighetens och de regionala myndigheternas direktiv och rekommendationer och för att undvika spridning av covid-19 uppmanas de anställda att stanna hemma vid symptom. De anställda kan vara hemma i upp till 14 dagar utan läkarintyg. Kvinnors sjukfrånvaro är fortsatt högre än mäns.

Chefstäthet

Chefstätheten var något lägre i december 2020 jämfört med december 2019. Cheferna var fler 2020 men medarbetarantalet hade också ökat. I snittet 28 medarbetare per chef rymms samtliga ledningsnivåer och medarbetare. Det finns en spridning i förvaltningen där avdelningen för särskilt boende samt avdelningen för ordinärt boende har ett högre genomsnitt, 32 medarbetare per chef.

Ett långsiktigt arbete pågår med mål att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för chefer och i arbetet ingår utvecklingsområdet antal medarbetare per chef. Utvecklingsarbetet kring chefers organisatoriska förutsättningar har pågått sedan 2019. Hösten 2020 beslutade förvaltningsledningen om en utvecklingsplan med aktiviteter år 2020 till 2022. Forskningsrapporter tillsammans med förvaltningens egen inventering och kartläggning ligger till grund för utvecklingsplanen som tagits fram tillsammans med en grupp med chefer, 11-gruppen, som har fördjupat sig i frågan och föreslagit möjliga utvecklingsinsatser. Utvecklingsarbetet innehåller åtta områden:

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

Med anledning av pandemin pausades utvecklingsarbetet under våren men återupptogs försiktigt under hösten då arbetsgrupper startade upp inom flera områden för specifika aktiviteter i enlighet med utvecklingsplanen.

Mått	Utfall 2020	Utfall 2019	Utfall kvinnor 2020	Utfall män 2020
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	28	27	28	30

Pensionsålder

Den faktiska pensionsåldern i förvaltningen ligger i paritet med stadsgenomsnittet.

Mått	Utfall 2020	Utfall 2019	Utfall kvinnor 2020	Utfall män 2020
Faktisk pensionsålder	65	65	65	65

Personalomsättning

Förvaltningens totala personalomsättning var 9,3 % vilket innebär en liten minskning med 1,7 procentenheter jämfört med 2019. Personalomsättningen för kvinnor var 9,2 % och för män 9,7 %. Den pågående pandemin kan vara en bidragande faktor till minskningen i personalomsättning på så sätt att färre väljer att byta arbete i en osäker tid. Minskning i personalomsättning gäller inte enbart förvaltningen utan hela Malmö stad.

Förvaltningen följer personalomsättning för ett antal utvalda yrkeskategorier som 2019 hade en omsättning över 12 %. För samtliga dessa yrkeskategorier skedde en minskning i omsättning 2020.

Personalomsättningen varierar mellan förvaltningens yrkeskategorier. För de brukarnära yrkena var omsättningen mellan 7-21 %, där gruppen sjuksköterska precis som tidigare år hade den högsta omsättningen. De stora grupperna undersköterska och vårdbiträde hade en omsättning på 8 respektive 7%. Eftersom de stora grupperna har en relativt låg omsättning blir den totala omsättningen också relativt låg.

Mått	Utfall 2020	Utfall 2019	Utfall kvinnor 2020	Utfall män 2020
Förvaltningens personalomsättning	9,3 %	11 %	9,2 %	9,7 %

HME Hållbart medarbetarindex

Förvaltningen genomförde Malmö stads medarbetarenkät 12 till 25 oktober 2020. Svarsfrekvensen för hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen var 73 %, 3 676 svar av 5 031 möjliga. Svarsfrekvensen föregående år var 76 %, 3 692 svar av 4 880 möjliga.

Enkäten fokuserar på hållbart medarbetarengagemang (HME) och består av nio frågor fördelade på tre områden: motivation, ledarskap samt styrning. 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 i nivå med genomsnittet i staden. Delindex motivation har ökat från 2019, i övrigt är delindex samt totalindex på samma nivå som föregående år. Även index för respektive frågeställning är likartad resultaten för 2019.

På delfrågorna framkommer att uppföljning och utvärdering av mål kan bli bättre på många arbetsplatser, index är 73 vilket är det lägsta av delfrågorna. Även 2019 var delindex på frågeställningen 73. Stor andel av svarande upplever att förväntningarna på vad som krävs av dem i arbetet tydliga, index 87 (2019: 87). Det är även många som upplever sitt arbete som meningsfullt, index 86 (2019: 85).

När kvinnor jämförs med män, ses små skillnader i index, där kvinnor överlag har ett något högre utfallsvärde än män. Det finns också möjlighet att ange ”annat” för de som inte vill ange kvinna eller man. I denna grupp, 38 svarande totalt, är utfallet betydligt lägre vilket är ett mönster som finns även i andra organisationer.

För tredje året valde förvaltningen 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 3,4 (2019: 3,3) vilket är det lägsta resultatet. Enligt det företag som Malmö stad anlitar för medarbetarenkäten ligger förvaltningen i ungefär samma nivå som andra organisationer som ställer fråga om arbetsbelastning i medarbetarenkäten. Det högsta värdet har påståendet ”vi har en chef som är tillgänglig” vars medelvärde är 4,3 (2019: 4,2). Samtliga medelvärden är snarlika eller oförändrade i jämförelse med 2019 års enkät.

Överlag har medarbetarenkäten 2020 liknande resultat som 2019 på en förvaltningsövergripande nivå. Ser man istället på avdelnings-, enhets- och sektionnivå syns många förflyttningar, både upp och ned, vilket blir en påminnelse om vikten av att analysera resultatet så nära arbetsgrupperna/medarbetarna som möjligt. Arbetsplatserna har tagit del av resultatet från 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 2020	Utfall 2019	Utfall kvinnor 2020	Utfall män 2020
Totalindex	79	79	80	79
Delindex Motivation	78	77	78	77
Delindex Ledarskap	79	79	79	80
Delindex Styrning	81	81	82	79

Arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom ramen för förvaltningens projekt *Kvalitativ bemanning* har bemanning och schema inom cirka 50 % av verksamheterna inom såväl boendeformer som hemtjänsten genomlysts och förändrats under året. Målet är att skapa scheman som utgår ifrån verksamhetens behov och samtidigt är hållbara ur ett arbetsmiljöperspektiv. Scheman som planerats utifrån verksamhetens behov minskar risken för hög arbetsbelastning, förändring av arbetstid med kort framförhållning och övertid.

Delade turer och långa arbetspass innebär en risk för ohälsa. Förvaltningens målsättning är att minska antalet delade turer. När schemaförändringar genomförs inom ramen för arbetet med Kvalitativ bemanning arbetar man metodiskt och systematiskt med att reducera antalet delade turer. De delade turererna finns uteslutande inom verksamheter i boendeform.

Övertiden inom förvaltningen minskade jämfört med föregående år under perioden januari till oktober, men i november 2020 var andelen övertid av all arbetad tid högre än för november 2019. Ökningen i november skedde inom avdelning särskilt boende och kan kopplas till pandemin där verksamheten begränsade antalet medarbetare som arbetar på arbetsplatsen i syfte att minska smittspridningen.

Förvaltningens bedömning är att både chefer och medarbetare inom förvaltningen behöver mer kunskap om hur arbetstidens förläggning påverkar arbetsmiljön. Det är också viktigt att tid för dialog om arbetstid och schema avsätts på arbetsplatsträffar. För att ge chefer stärkt stöd i arbetet utvecklar Malmö stad ett nytt verktyg i form av en checklista. Checklistan består av frågor kopplat till arbetstidens förläggning utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Den kommer att testas i ett antal verksamheter under början av 2021 och fyra verksamheter inom förvaltningen ingår i ett pilotprojekt med testning av checklistan.

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”. Det kan t.ex. vara en kanylburk som inte byts ut när den är full med risk att någon sticker sig på nålar som sticker upp eller en brukare som blir aggressiv och kastar något mot en medarbetare men där föremålet missar. Ett allvarligt tillbud är ett tillbud där den potentiella skadan hade inneburit fara för liv eller hälsa, t.ex. dödshot eller hot med vapen, eller ett tillbud där många medarbetare hade kunnat drabbas, t.ex. brand i en lokal som vid tillfället är tom men normalt inhyser många personer. Även exponering av misstänkt eller konstaterad covid-19 ska anmälas som allvarligt tillbud. Tillbud rapporteras av medarbetare via Malmö stads kommungemensamma IT-system Agera. Ansvarig chef, i dialog med medarbetare och skyddsombud, handlägger rapporten i Agera. Allvarliga tillbud anmäler ansvarig chef även till Arbetsmiljöverket.

Under 2020 ökade antalet tillbudsanmälningar med 12 % jämfört med 2019. Ökningen bedöms främst bero på pandemin. Eftersom exponering av misstänkt eller konstaterad covid-19 ska anmälas som allvarligt tillbud bedöms också pandemin vara förklaringen till ökningen av antalet allvarliga tillbud under 2020 jämfört med 2019. Cirka 70 % av de allvarliga tillbudsanmälningarna 2020 var kopplade till covid-19.

I Agera anges orsaken till tillbudet, alltså vad det var för händelse/situation som hade kunnat leda till sjukdom eller skada. Flera orsaker kan anges på samma händelserapport vilket är förklaringen till att summan av antalet tillbud per orsak är högre än det totala antalet anmälda tillbud. De fem vanligaste angivna orsakerna till rapporterade tillbud 2020 var i storleksordning smitta, psykiskt påfrestande arbete, obalans mellan krav och resurser, annan person och sociala orsaker medarbetare/chefer. Förutom smitta är ovan orsaker samma orsaker som låg bakom majoriteten av anmälda tillbud även 2019.

Orsaker som anmälts i högre utsträckning:

- Smitta. Ökat från 6 anmälningar 2019 till 199 anmälningar 2020. 4 anmälningar om smitta inkom under januari till mars, främst av risk för smitta via infekterade sår, nästan alla anmälningar därefter är på grund av oro och/eller exponering av misstänkt eller konstaterad covid-19.
- Annan person. Har ökat från 85 anmälningar 2019 till 130 anmälningar 2020. Närmare 90 % av rapporterna handlar om olika typer av aggressiva beteenden eller handlingar från brukare med kognitiv svikt där beteendet är en del av sjukdomsbilden.
- Hot, rån. Ökat från 68 anmälningar 2019 till 84 anmälningar 2020. 70 % av anmälningarna handlar om hot/hotfulla beteenden från brukare – vilket också ses inom ovan kategori ”annan person”, resten av anmälningarna gäller hot från anhöriga eller hot eller rån från okända Malmöbor.

Den vanligaste valda orsaken till tillbud är fortfarande ”Övrig”, alltså att chefen har bedömt att ingen av de angivna orsaksvärderna passar. Vid stickprovskontroller skulle dock majoriteten av dessa ärenden, precis som tidigare år, ha kunnat ges annan orsaksbenämning. Användandet av orsaken ”Övrig” minskade redan 2019 och denna positiva trend har fortsatt under 2020. Förvaltningens bedömning är att minskningen dels beror på att orsaksbenämningarna som ändrades 2019 i Agera är tydligare, dels på grund av den arbetsmetod förvaltningen använder där händelser med denna orsak specifikt granskas regelbundet.

Anmälda tillbud	Utfall 2020	Utfall 2019
Totalt antal anmälda tillbud	1 225	1 090
Obalans mellan krav och resurser	167	198
Otydlighet i arbetets innehåll	44	50
Psykiskt påfrestande arbete	198	228
Hot, rån	84	68
Arbetstidens förläggning	15	9

Anmälda tillbud	Utfall 2020	Utfall 2019
Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)	109	101
Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar)	55	65
Annan person (fysiskt)	130	85
Buller	2	6
Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)	62	80
Ergonomiska faktorer	25	24
Snedtramp, feltramp	17	13
Fall	14	21
Fordonsolycka	16	17
Elolycka, brand, explosion, sprängning	2	4
Hantering av föremål (egen hantering)	16	5
Påstötning av föremål (ej vid fall)	8	6
Smitta (bakterie, virus)	199	6
Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag)	2	2
Kemisk ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm)	6	10
Maskin, föremål i rörelse	2	0
Fallande föremål	6	9
Djur	7	12
Övrigt	200	216

Anmälda arbetsskador

En arbetsskada innebär att en medarbetare drabbats av någon form av fysisk eller psykisk skada, ohälsa eller sjukdom till följd av en plötslig händelse/olycka i arbetet (arbetsolycka), en längre tids skadlig inverkan/påfrestning av arbetet/arbetsmiljön (arbetssjukdom) eller en olycka som skett på väg till eller från arbetet – vanligen kallad färdolycka. Den uppkomna skadan kan vara av mindre allvarlig karaktär, till exempel tillfällig lindrig värk eller ett blåmärke efter ett fall, eller av mer allvarlig karaktär. Allvarliga arbetsskador är till exempel benbrott, stickskada med misstänkt smittat blod, skador som kräver mer än 48 timmars sjukhusvistelse, svårare trauman, skador som kommer ge bestående men och förlust av kroppsdel eller dödsfall. Arbetsskador rapporteras av medarbetare via Malmö stads kommungemensamma IT-system Agera. Ansvarig chef, i dialog med medarbetare och skyddsombud, handlägger rapporten i Agera och skickar därigenom även en anmälan om arbetsskadan till Försäkringskassan. Allvarliga arbetsskador anmäler ansvarig chef även till Arbetsmiljöverket. Direktiven under 2020 var att om någon smittades i arbetet av coronaviruset och fick sjukdomen covid-19 anmälde arbetsgivaren detta till Försäkringskassan som arbetsskada/arbetssjukdom. Olyckor som sker på väg till eller från arbetet anmäls inte som allvarliga i Agera eller till Arbetsmiljöverket även om skadans art är allvarlig, detta då skadan uppkommer utanför arbetsplatsen/arbetsmiljön.

Under 2020 ökade antalet arbetsskadeanmälningar med 13 %, motsvarande 97 anmälningar, jämfört med 2019. Ökningen utgörs främst av arbetsolyckor inom kategorin; fordonsolycka, kollision, påkörd, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur samt hot eller våld, chock, rädsla. En ökning av antalet allvarliga arbetsolyckor har också skett, men ett flertal av dessa anmälningar är felaktigt anmälda som allvarliga

arbetsolyckor. Allvarliga arbetsskador orsakades främst av hot/våld/rån, fall och olyckor i trafiken.

Arbetsolyckor

Antalet anmälda arbetsolyckor ökade 2020 jämfört med 2019. De vanligaste angivna orsakerna till rapporterade arbetsolyckor 2020 var hot eller våld, chock, rädsla, feltramp, lyft eller annan överbelastning, fall av person, fordonskollision, påkörd, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur, där stickskada ingår. Det är samma orsaker som 2019 var de vanligaste.

Jämfört med tidigare år ses en ökning i arbetsskadeanmälningar om hot eller våld, chock, rädsla. Majoriteten av dessa var inom avdelningen för särskilt boende och närmare 90% gällde hot/kränkningar/aggressivt beteende eller våld från brukare/vårdtagare med kognitiv svikt där beteendet är en del av sjukdomsbilden. Inom avdelningen för särskilt boende är det den vanligaste orsaken till arbetsolycka.

Arbetsolyckor inom kategorin fordonskollision, påkörd, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur ökade mest av arbetsolyckorna jämfört med 2019. Cirka 80 % av anmälningarna 2020 var kopplade till trafikolyckor och de flesta av anmälningarna gjordes inom avdelningen för ordinärt boende där medarbetare rör sig ute i trafiken. Denna arbetsskadeorsak är den vanligast angivna orsaken till arbetsolyckor inom avdelningen för ordinärt boende.

Arbetssjukdomar

Antalet anmälda arbetssjukdomar ökade jämfört med 2019. Den vanligaste angivna orsaken till anmälda arbetssjukdomar 2020 var kemiska eller biologiska orsaker och en stor del av anmälningarna var kopplade till covid-19. Av arbetssjukdomar registrerade under "Övrig" beror även cirka 60 % av anmälningarna på covid-19. Ett dödsfall registrerades under 2020 som arbetssjukdom enligt Försäkringskassans rutin. Arbetsgivaren har inte kännedom om dödsorsak.

Precis som tidigare år har arbetsgivaren i flertalet anmälda arbetsolyckor och arbetssjukdomar angett orsak "Övrig" eller "Annan orsak". Detta beror till stor del på att dessa orsaksgupper bestäms av Försäkringskassan och ska passa alla typer av verksamheter i Sverige, det gör dem bredare och chefer får svårare att hitta rätt orsaksväl. I och med pandemin fick vi också en ny arbetsmiljörisk i verksamheten som chefer var ovana vid att koda i Agera. Bortsett från anmälningar gällande covid-19 har dock användandet av dessa kategorier minskat jämfört med 2019 vilket är positivt.

Anmälda arbetsskador	Utfall 2020	Utfall 2019
Totalt antal anmälda arbetsskador	816	719
Allvarlig arbetsolycka	71	40
Arbetsolycka	672	591
Allvarligt tillbud utan personskada	148	46
Olycka som skett på väg till eller från arbetet	52	49
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0
Dödsfall på grund av arbetssjukdom	1	0
Arbetssjukdom	92	59

Företagshälsovård

Förvaltningens totala kostnad för företagshälsovård 2020 var något lägre 2020 jämfört med 2019, men det rör sig om en marginell skillnad på cirka 2 %. Flera andra förvaltningar i Malmö stad, till exempel arbetsmarknads- och socialförvaltningen och grundskoleförvaltningen, noterar en betydligt större minskning med 33 % respektive 20 % minskning i kostnader som bedöms bero dels på att Malmö stad fick ett nytt avtal med Feelgood i april 2020, dels på att fokus under året varit på pandemin. Dessa faktorer tycks inte ha påverkat hälsa-, vård och omsorgsförvaltningens användning av företagshälsovård nämnvärt utifrån att minskningen i kostnad är så pass liten.

Mått	Utfall 2020	Utfall 2019
Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	898	938
Totalkostnad företagshälsovård	4 862 792	4 974 534
Kostnad främjande och förebyggande	1 550 653	1 339 638
Kostnad efterhjälpande	3 312 140	3 634 896