

Uppföljning av arbetsmiljö 2021

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Årlig systemuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 föreskriver att arbetsgivaren en gång per år gör en uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och organiseras.



Samverkansgrupp tar ställning och skattar de 8 frågor som ingår i uppföljningen samt väljer ut ett eller flera förbättringsområden som samverkansgruppen fokuserar på det kommande året.









Förbättringsområdena dokumenteras i en handlingsplan.

Vid Arbetsmiljöverkets stadsövergripande inspektion 2021 identifierades att uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet endast gjordes av samverkansgrupper och inte av chef och skyddsombud på varje arbetsplats. Dock införde förvaltningen redan 2020 att en enkät skickades ut till chef och skyddsombud och att resultatet sedan användes som underlag till samverkansgruppernas bedömning. Sammanställning och analys av enhetsråd och avdelningsråds handlingsplaner samt enkät till chef och skyddsombud ligger till grund för förvaltningsledningens och förvaltningsrådets bedömning och förvaltningsövergripande åtgärder.

I Malmö stad används en gemensam mall för uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Stadskontoret gick 2020 ut med en förfrågan till förvaltningarna om de ville medverka och prova en ny mall. I den nya mallen är frågorna färre; 8 jämfört med tidigare 14. Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen provade den nya mallen 2020 och använde den även vid uppföljningen 2021. Förvaltningen har gjort en bedömning av hur det förvaltningsövergripande arbetet fungerar för de 6 frågor som inte ingår i den nya mallen, vilka frågor det gäller framgår i kommentarsfältet i tabellen nedan.

Skalan är från 1-5 där 1 är inte alls bra och 5 är mycket bra.

Förbättringsområde SAM	Systemuppföljning per område	Självskattning	Värde	Kommentar
Arbetstagarnas kunskaper - introduktion och kännedom Uppföljning av åtgärder	4 § Samverkan	 4	4	
	5 § Arbetsmiljöpolicy	 5		Sammantagen bedömning av det förvaltningsövergripande arbetet
	5 § Rutiner	 5		Sammantagen bedömning av det förvaltningsövergripande arbetet
	6 § Uppgiftsfördelning	 5		Sammantagen bedömning av det förvaltningsövergripande arbetet
	6 § Uppgiftsfördelning och kunskaper	 4		Sammantagen bedömning av det förvaltningsövergripande arbetet
	7 § Arbetstagarnas kunskaper	 4	3,8	

Förbättrings- område SAM	Systemuppfö- ljning per område	Självskat- tning	Vär- de	Kommentar
	7 § Arbetstag- arnas kunskaper – intro- duktion och kännedom	 3	3,4	Samverkansgrupper lyfter framför allt att återintroduktion brister vid längre frånvaro. För nya medarbetare noterar samverkansgrupperna att det finns introduktionsplaner, pärmar etcetera och att introduktion fungerar bra. Förvaltningsövergripande åtgärd bedöms inte vara aktuellt. (Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden)
	7 § Arbetstag- arnas kunskaper – instrukt- ioner	 4	4	
	8 § Undersök- ning och riskbedöm- ning	 4	4,1	
	9 § Utredda ohälsa, olycksfall och tillbud	 4	3,9	
	10 § Åtgärder och handlingspla- n	 5	4,5	
	10 § Uppföljning av åtgärder	 4	3,6	I princip samtliga samverkansgrupper anger att riskbedömningar görs men att det finns förbättringspotential i uppföljningen. Flera anger att datum ska bokas alternativt oftare ta upp på APT. Förvaltningsövergripande åtgärd bedöms inte vara aktuellt. (Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden)
	11 § Uppföljning av SAM- arbetet	 4		Sammantagen bedömning av det förvaltningsövergripande arbetet
	12 § Extern sakkunnig hjälp	 5		Sammantagen bedömning av det förvaltningsövergripande arbetet

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 minskade med cirka 1 procentenhet jämfört med 2020 från 10 % till 9 % 2021. Minskningen har skett både i sjukfrånvarointervallet 1–14 dagar (från 4,08 % 2020 till 3,39 % 2021) samt i sjukfrånvarointervallet 15 dagar (från 5,98 % 2020 till 5,53 % 2021). En anledning kan vara att smittspridningen av covid-19 har varit mindre under vår, sommar och höst 2021. Kvinnors sjukfrånvaro är fortsatt högre än mäns.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020	Utfall kvinnor 2021	Utfall män 2021
Sjukfrånvarovolym	9,22 %	10,06 %	9,70 %	7,03 %
Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare	34	37	37	27

Chefstäthet

Chefstätheten var något högre i december 2021 jämfört med december 2020. Förvaltningen har också så kallade resurschefer, chefer utan permanent placering, och dessa syns inte i statistik över chefstäthet¹, räknas även dessa var antalet chefer högre. I snittet 27 medarbetare per chef rymms samtliga ledningsnivåer och medarbetare. Det finns en spridning i förvaltningen där avdelningen för ordinärt boende hade det högsta genomsnittet med 33 medarbetare per chef. Förvaltningen har en pågående satsning för att minska antalet medarbetare per första linjens chef inom avdelningarna ordinärt och särskilt boende, under 2021 påbörjades rekrytering för att utöka antalet sektionschefer. Att öka antalet chefer innebär att organisationsförändringar krävs eftersom antalet chefer till stor del följer antalet sektioner.

Förvaltningen driver sedan 2019 ett långsiktigt utvecklingsarbete med mål att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för chefer. Förvaltningen arbetar efter en utvecklingsplan som tagits fram utifrån forskning och egen inventering, kartläggning och prioritering. Utvecklingsarbetet innehåller åtta områden:

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

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020	Utfall kvinnor 2021	Utfall män 2021
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	27	28	27	27

¹ Statistik över chefstäthet visar bara chefer med underställda medarbetare i HR- systemet

Pensionsålder

Den faktiska pensionsåldern i förvaltningen ligger i paritet med stadsgenomsnittet.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020	Utfall kvinnor 2021	Utfall män 2021
Faktisk pensionsålder	65	65	65	65

Personalomsättning

Förvaltningens totala personalomsättning var 11 % vilket innebär en ökning jämfört med 2020 men i nivå med de två åren dessförinnan. För 2020 såg förvaltningen liksom Malmö stad totalt en minskning i personalomsättning som bedömdes bero på att färre valde att byta arbete i den osäkra tid som inledningen av pandemin var. Ökningen för 2021 kan därför betraktas som en återgång till ett normalläge för förvaltningen. Personalomsättningen för kvinnor var 11 % och för män 9 %.

Omsättningen varierar mellan förvaltningens yrkeskategorier. För de brukar- och patientnära yrkena var omsättningen mellan 8–23 %, där gruppen sjuksköterska precis som tidigare år hade den högsta omsättningen. De stora grupperna undersköterska och vårdbiträde hade en omsättning på 9 respektive 8 %. Eftersom de stora grupperna har en relativt låg omsättning blir den totala omsättningen också relativt låg.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020	Utfall kvinnor 2021	Utfall män 2021
Förvaltningens personalomsättning	11 %	9,3 %	11 %	9 %

HME Hållbart medarbetarindex

Svarsfrekvensen för Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen var 76 %, 3 740 svar av 4 931 möjliga. Svarsfrekvensen föregående år var 73 %, 3 676 svar av 5 031 möjliga.

Enkäten mäter hållbart medarbetarengagemang (HME) och består av nio frågor fördelade på tre områden; motivation, ledarskap samt styrning. Resultatet redovisas på en indexskala mellan 1 och 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 och totalindex är oförändrat jämfört med 2020.

På delfrågorna framkommer att uppföljning och utvärdering av mål kan bli bättre på många arbetsplatser, index är 72 vilket är det lägsta av delfrågorna. Stor andel av svarande upplever att de vet vad som förväntas av dem i arbetet, index 88 (87)². Det är även många som upplever sitt arbete som meningsfullt, index 85 (86).

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, 61 svarande totalt vilket är cirka 20 fler än 2020, är utfallet betydligt lägre vilket är ett mönster som finns även i andra organisationer.

För fjärde 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 3.3 (3.4) vilket är det lägsta resultatet men som intressant nog inte har försämrats under pandemin. Enligt det företag som Malmö stad anlitar för medarbetarenkäten ligger förvaltningen i ungefär samma nivå som andra organisationer som ställer fråga

² Siffror inom parentes anger värdet för 2020

om arbetsbelastning i medarbetarenkäten. Det högsta värdet har påståendet ”vi har en chef som är tillgänglig” vars medelvärde är 4.2 (4.3). Samtliga medelvärden är snarlika eller oförändrade i jämförelse med 2020 års enkät.

Överlag har medarbetarenkäten 2021 liknande resultat som 2020 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.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020
Totalindex	79	79
Delindex Motivation	77	78
Delindex Ledarskap	78	79
Delindex Styrning	81	81

Arbetstidens förläggning

Inom ramen för projektet *Kvalitativ bemanning* har förvaltningen en långsiktig strategi för att skapa en hållbar bemanning med kvalitet för brukarna och ge en god och hållbar arbetsmiljö för medarbetarna. Förvaltningens mål är att öka andelen tillsvidare- och heltidsanställda medarbetare med utgångspunkt i den så kallade *Resursmodellen*. Det handlar om att öka grundbemanningen inom verksamheterna samtidigt som andelen timavlönade timmar och övertid minskar. Det är ett långsiktigt arbete som kräver ett förändrat arbetssätt kring bemanningsplanering och schemaläggning samt en förändrad ekonomistyrning inom delar av verksamheten.

Under året har förvaltningen inom ramen för projektet tagit fram en bemanningshandbok som en hjälp till verksamheten i bemanningsplanering och schemaläggning. Projektgruppen fungerar också som en operativ resurs när verksamheter ska förändra schema och bidrar med kunskap om schemaplanering utifrån perspektiven verksamhetens behov, lagar och avtal och hållbara scheman. Genom att scheman planeras utifrån dessa faktorer minskar risken för såväl hög arbetsbelastning, förändring av arbetstid med kort framförhållning och övertid.

Nämnden följer och arbetar också för att minska antalet delade turer. Antalet delade turer var färre 2021 jämfört med 2020. Under mätperioden 2021 hade förvaltningen nära 3 600 delade turer inom verksamheterna korttid och särskilt boende, vilket är drygt 200 färre jämfört med mätningen 2020. Det är inom särskilt boende som ett antal verksamheter har minskat de delade turerna i samband med schemaöversyn. Att helt ta bort de delade turerna kräver andra finansiella förutsättningar än vad nämnden hade 2021.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020
Antal förekomster	3589	3752

Anmälda tillbud

Det totala antalet tillbudsanmälningar ökade något 2021 jämfört med 2020, och nästan 70 % av anmälningarna gjordes inom avdelningen för ordinärt boende.

Utöver en minskning av tillbudsanmälningar kopplade till smitta ses också en minskning av antalet anmälningar kopplat till psykiskt påfrestade arbete. Minskningarna bedöms bero på ett minskat tryck utifrån pandemin och den ökade erfarenheten kring hanteringen av pandemin. Samtidigt har tillbudsanmälningar kopplade till sociala orsaker och obalans mellan krav och resurser ökat under 2021 jämfört med 2020. Ökningen ses främst gällande sociala orsaker mellan medarbetare/chef inom avdelningen för ordinärt boende. En möjlig orsak till ökningen kan vara att de påfrestningar som

pandemin inneburit bidrar till fler konflikter på arbetsplatsen.

Den vanligaste inrapporterade orsaken till tillbud är fortfarande ”Övrig”, alltså att chefen har bedömt att ingen av de angivna orsaksvälerna passar, vid en granskning av dessa bör flera av dessa registrerats under kategorin ”smitta” eller ”obalans mellan krav och resurser”

Antalet **allvarliga** tillbud har minskat från 12 % av anmälningarna 2020 till 8 % av anmälningarna 2021, vilket främst bedöms bero på det minskade antalet anmälningar av allvarlig exponering av smitta under 2021 jämfört med 2020.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020
Totalt antal anmälda tillbud	1 331	1 225
Obalans mellan krav och resurser	211	167
Otydlighet i arbetets innehåll	49	44
Psykiskt påfrestande arbete	160	198
Hot, rån	56	84
Arbetstidens förläggning	31	15
Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)	180	109
Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar)	95	55
Annan person (fysiskt)	140	130
Buller	1	2
Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)	90	62
Ergonomiska faktorer	35	25
Snedtramp, feltramp	13	17
Fall	36	14
Fordonsolycka	13	16
Elolycka, brand, explosion, sprängning	1	2
Hantering av föremål (egen hantering)	11	16
Påstötning av föremål (ej vid fall)	3	8
Smitta (bakterie, virus)	82	199
Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag)	21	2
Kemiskt ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm)	3	6
Maskin, föremål i rörelse	0	2
Fallande föremål	9	6
Djur	3	7
Övrigt	234	200

Anmälda arbetsskador

Under 2021 ökade antalet arbetsskadeanmälningar med nästan 40 %, motsvarande 320 anmälningar, jämfört med 2020. Ökningen beror främst av det ökade antalet anmälda **arbetssjukdomar**, framför allt inom avdelningen för särskilt boende, och är kopplade till insjuknande i covid-19 eller biverkningar av vaccination mot covid-19³.

En ökning ses också i antalet anmälda **arbetsolyckor** 2021 jämfört med 2020, där antalet anmälningar ökat inom alla de fyra vanligaste olyckskategorierna: hot eller våld, chock, rädsla (24 % av anmälda arbetsolyckor), feltramp, lyft eller annan överbelastning (19 % av anmälda arbetsolyckor), fall av person (13 % av anmälda arbetsolyckor) samt fordonsolycka, kollision, påkörning, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur (13 % av anmälda arbetsolyckor). En fördjupad granskning under 2021 kring anmälningar av hot och våld visade att nästan alla anmälningar 2021 beror på våld från brukare med kognitiv svikt och att 70 % av anmälningarna görs inom avdelningen för särskilt boende där hot eller våld är den vanligaste rapporterade arbetsolyckan. 3 allvarliga arbetsolyckor är under 2021 förknippade med våld/hot om våld och alla i relation till brukare. Feltramp, lyft eller annan överbelastning samt framför allt cykelolyckor är vanligast inom avdelningen för ordinärt boende, där avdelningen står för 84 % av anmälningarna inom kategorin "*Fordonsolycka, kollision, påkörning, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur*".

Antalet **allvarliga** arbetsskador ökade under 2021 jämfört med 2020, men 56 av anmälningarna 2021 gäller smitta av covid-19 som inte ska anmälas som allvarlig (dessa är alltså felaktigt anmälda som allvarliga arbetsskador). Övriga anmälda allvarliga olyckor är främst orsakade av cykelolyckor (17 st), skada vid belastning (6 st) eller fall (5 st). Inga dödsfall registrerades under 2021 som arbetsskada/-sjukdom enligt Försäkringskassans rutin.

Precis som tidigare år har arbetsgivaren i flertalet anmälda arbetsolyckor och arbetssjukdomar angett orsak "Övrig" eller "Annan orsak", något som också ökat under 2021 jämfört med 2020. Majoriteten av dessa ärenden hade, precis som tidigare år, kunnat ges annan orsaksbenämning.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020
Totalt antal anmälda arbetsskador	1 136	816
Allvarlig arbetsolycka	101	71
Arbetsolycka	807	672
Allvarligt tillbud utan personskada	103	148
Olycka som skett på väg till eller från arbetet	80	52
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0
Dödsfall på grund av arbetssjukdom	0	1
Arbetssjukdom	249	92

Företagshälsovård

Företagshälsovård

Förvaltningens kostnad för företagshälsovård 2021 var betydligt högre jämfört med 2020. Anledningen till det var att förvaltningen gjorde en statsbidragsfinansierad satsning på hållbart arbetsliv under 2021 med insatser för medarbetare och chefer.

Om vi bortser från statsbidraget har kostnaden varit något lägre jämfört med 2020, det rör sig om en

³ Om medarbetare i brukarnära arbete insjuknar i covid, oavsett om vi kan härleda det till arbetet eller inte, så anmäls det som arbetssjukdom. Om medarbetare som arbetar brukarnära och av arbetsgivaren uppmanas att vaccinera sig får biverkningar av vaccinationen kan det räknas som arbetsskada av Försäkringskassan och ska därför anmälas som arbetssjukdom.

minskning på 3,7 %.

Jämfört med 2019 och 2020 ser vi en minskning av efterhjälpande insatser. De främjande och förebyggande insatserna var betydligt högre 2021 jämfört med de senaste två åren och det beror på att satsningen på hållbart arbetsliv består av förebyggande och främjande insatser. De förebyggande och efterhjälpande insatser har mest skett på individnivå i form av konsultation/stödsamtal medan de främjande insatserna mest har skett på gruppnivå. Exempel på insatser som genomförts är ACT (Acceptance Commitment Training). ACT är en form av KBT. Det handlar om vad som kan påverka balansen i livet såsom stress, oro och rädsla. Andra exempel på insatser inom ramen för satsningen på hållbart arbetsliv är chefshandledning, stöd till chefer i rehabiliteringsfrågor samt arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och HR-medarbetare.

Mått	Utfall 2021	Utfall 2020
Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	1 323	898
Totalkostnad företagshälsovård	7 048 000	4 862 792
Kostnad främjande och förebyggande	2 840 776	1 550 653
Kostnad efterhjälpande	3 118 947	3 312 140