

# Uppföljning av arbetsmiljö 2022

---

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

## Årlig systemuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöföreskriften AFS 2001:1 föreskriver att arbetsgivaren en gång per år gör en uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och organiseras. Syftet med att årligen följa upp arbetsmiljöarbetet är att sådant som inte fungerat bra ska kunna förbättras genom åtgärder. Genom att synliggöra vilka förbättringar som behövs och vilka risker som finns är det möjligt att skapa handlingsplaner för hur riskerna ska åtgärdas. I uppföljningen summeras sådant som har genomförts och upptäckts under året och tas med i det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under 2021 genomförde Arbetsmiljöverket en nationell tillsyn av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i politiskt styrda organisationer. Syftet med tillsynen var att kommuner ska säkra att styrningen av arbetsmiljöarbetet fungerar så att positiva effekter uppnås och ohälsa och olyckor förebyggs i verksamheten. Arbetsmiljöverket ålade bland annat Malmö stöd att vidta åtgärder för att säkerställa att den årliga uppföljningen fångar upp brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En ny uppföljningsmodell togs därför fram under 2022 och har under hösten genomförts i samtliga verksamheter i Malmö stad. De största skillnaderna mot tidigare uppföljning är att den nya modellen omfattar alla arbetsställen, alla chefsnivåer och hela samverkanssystemet. Uppföljningsarbetet har sin utgångspunkt i att den ska präglas av tillit och god dialog, och vara kvalitativ snarare än kvantitativ samt bidra till att skapa lärande om arbetsmiljö. Den ska också fånga både risker och friskfaktorer i arbetsmiljöarbetet.

Nedan redovisas en sammanfattning av uppföljningsarbetet efter dialog i skyddskommitté.

### Vad fungerar bra på förvaltningen?

Arbetsplatsträffar (APT) och riskbedömningar fungerar bra. Det finns en kontinuitet i arbetet och ingår i vardagen att riskbedömningar genomförs. Det råder en positiv kultur och samarbete i samverkan inom och mellan avdelningarna vilket bidrar till en god arbetsmiljö.

### Vad kan vi utveckla i vårt fortsatta arbete på förvaltningen?

Det arbetsplatsnära systematiska arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas. För att stödja detta arbete finns en handlingsplan framtagen med anledning av Arbetsmiljöverkets stadsövergripande inspektion 2021. Handlingsplanen innehåller planerade åtgärder för 2023. Arbetet med åtgärderna sker i en arbetsgrupp bestående av chefer från hela förvaltningen. Referensgrupper i arbetet är enhetschefer och den partssammansatta gruppen för arbetsmiljö. Åtgärderna beräknas vara slutförda i juni 2023 och resultatet kommer att finnas på förvaltningens intranätssidor för det arbetsplatsnära arbetsmiljöarbetet.

Utöver ovanstående har även följande utvecklingsbehov identifierats:

- utveckla informationsmaterial om samordningsansvaret som ingår i de arbetsmiljöuppgifter som fördelas till chef.
- öka tillämpningen av analysstöd vid uppföljning av tillbud och arbetsskador
- förbättra APT-material.

### Hur har arbetet med att genomföra den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat på förvaltningen?

Förvaltningen valde att implementera den nya modellen fullt ut år 2022. Detta möjliggjordes av att förvaltningen redan under tidigare år tillämpat en liknande arbetsplatsnära uppföljning som inkluderade chefer och skyddsombud. Arbetet med att genomföra uppföljningen fungerade överlag mycket bra.

Det har varit särskilt positivt att uppföljningen är kvalitativ och att den till skillnad från tidigare uppföljningsmodell genomförs på alla organisatoriska nivåer.

**Har vi fått syn på något i systemet för SAM i Malmö stad som behöver utvecklas (kommunövergripande rutiner, stöd, verktyg, processer)?**

Förvaltningen anser att det kommunövergripande stödet har förbättrats som en effekt av de åtgärder som vidtagits efter Arbetsmiljöverkets inspektion 2021.

## Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer

Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer har sedan verksamhetsåret 2016 varit Malmö stads gemensamma modell för uppföljning av arbetsmiljö. I samband med införande av ny modell för uppföljning av SAM, beslutade kommunstyrelsen att från och med 2022 inte längre kräva denna uppföljning från nämnderna.

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen har valt att för verksamhetsåret 2022 redovisa arbetsmiljöindikatorerna på likartat sätt som föregående år, med vissa justeringar av vilka indikatorer som ingår. HME (hållbart medarbetarindex som årligen mäts i medarbetarenkäten) har exkluderats i uppföljningen, då detta resultat redan presenterats för nämnden.

Nämnden har givit förvaltningen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur arbetsmiljöarbetet framöver ska återrapporteras till nämnden (§ 142, HVON 2022-12-14). Förvaltningen återkommer med förslag i mars 2023.

### Sjukfrånvaro

Under pandemiåret 2020 ökade sjukfrånvaron med nära 22 procent. Den totala sjukfrånvaron noterades på 10 procent, men minskade under 2021 år till 9,2 procent. Under 2022 var sjukfrånvaron i genomsnitt 9,5 procent. Frånvaron är högst i brukarnära och arbetsplatsbundna verksamheter och yrkeskategorier, och det är i dessa som effekterna av pandemin är mest påtagliga.

Störst ökning noteras i de korta sjukfrånvarointervallen upp till 14 dagars frånvaro. År 2018 var den korta sjukfrånvaron 2,7 procent och den långa (minst 15 dags frånvaro) 5,1 procent. År 2022 var motsvarande utfall 3,9 respektive 5,7 procent. Förhållandet var liknande året dessförinnan.

Sjukfrånvaro är ett oprecist mått på arbetsmiljö, men arbetsmiljöarbetet har påverkan på medarbetares hälsa och sjukfrånvaron på enskilda arbetsplatser. Nämnden bedriver ett främjande arbete för att medarbetare ska må bra, utvecklas och bidra till att verksamhetens mål uppnås. Exempel på detta är det systematiska arbetsmiljöarbetet i vardagen, men även tidiga och förebyggande insatser för att undvika sjukfrånvaro och underlätta återgång i arbete.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall kvinnor 2022	Utfall män 2022
Sjukfrånvarovolym	9,5 %	9,2 %	10 %	7,4 %
Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare	35	34	37	28

### Chefstäthet

Chefstätheten i december 2022 var i nivå med föregående år. I förvaltningen finns chefer utan permanent placering, så kallade resurschefer. Dessa ingår inte i beräkningen som annars hade påvisat en högre chefstäthet. I redovisat utfall ryms samtliga ledningsnivåer och medarbetare. Chefstätheten varierar inom förvaltningen där avdelningen för ordinärt boende likt tidigare år hade det högsta genomsnittet med 36 medarbetare per chef.

Frågan om chefstäthet och rimligt antal medarbetare per chef behöver ses i en bredare kontext som handlar om chefers förutsättningar. Förvaltningen har sedan 2019 ett långsiktigt utvecklingsarbete med målet att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för chefer. Utvecklingsplanen för chefers förutsättningar har under 2022 följts upp och reviderats för kommande år. Flera utvecklingsområden har slutförts, men det föreligger ett fortsatt behov av att arbeta vidare med områden som bland annat rör

kompetensutveckling, stödfunktioner, rimligt antal medarbetare per chef utifrån verksamhet, struktur för dialogforum och ledningskultur enligt principerna för tillitsbaserad styrning och ledning.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall kvinnor 2022	Utfall män 2022
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	28,7	29,5	29,4	26

## Pensionsålder

Den genomsnittliga pensionsåldern var oförändrad i jämförelse med föregående år. De kommande tio åren ökar antalet befintliga medarbetare som uppnår den genomsnittliga pensionsåldern 65 år. Ur ett långsiktigt kompetensförsörjningsperspektiv finns det en potential i att åstadkomma ett förlängt arbetsliv med fler äldre som arbetar längre. Förutom effekter som minskat rekryteringsbehov har ofta de äldre medarbetarna lång arbetslivserfarenhet och värdefull kompetens. En förutsättning är att nämnden även fortsättningsvis tillämpar ett systematiskt arbetsmiljöarbete och satsar på åtgärder som främjar ett hållbart arbetsliv.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall kvinnor 2022	Utfall män 2022
Faktisk pensionsålder	65	65	65	65

## Personalomsättning

Måttet avser tillsvidareanställda medarbetare som oavsett orsak avslutat sin anställning i förvaltningen. Personalomsättningen visar en ökande trend efter att ha minskat under pandemiåret 2020. Utfallet 2021 var i nivå med åren före pandemin. Under 2022 ökade personalomsättningen med 20 procent, vilket följer trenden i Malmö stad såväl som arbetsmarknaden i stort.

Personalomsättningens omfattning varierar mellan yrkeskategorier. I de största yrkeskategorierna uppmättes högst omsättning (mellan 20 och 23 procent) bland legitimerad personal: sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Undersköterskor och vårdbiträden hade en omsättning på 12 respektive 10 procent. Bland sektionschefer ökade omsättningen något från 16,7 till 17,3 procent, att jämföra med 13,3 procent 2019.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021	Utfall kvinnor 2022	Utfall män 2022
Förvaltningens personalomsättning	13,2 %	11 %	13,2 %	13,4 %

## Arbetstidens förläggning

Antalet delade turer inom förvaltningen har minskat något under året. Under mätperioden 2022 räknades 3 346 delade turer, vilket är omkring 200 färre jämfört med mätningen föregående år. Minskningen kan delvis kopplas till det projekt som syftar till att minska delade turer inom fem särskilda boenden. Projektet finansierades av statliga medel i den så kallade "återhämtningsbonusen" fram till årsslutet 2022. Den fulla effekten återspeglas inte i 2022 års uppföljning av delade turer då projektet startade mitt i eller efter mätperioden på grund av sent beviljade medel. Förvaltningen avser att söka statliga medel även för kommande år i syfte att minska antalet delade turer. Att kraftigt minska eller helt ta bort de delade turerna kräver andra finansiella förutsättningar än de som ryms inom ordinarie budget.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021
Antal förekomster av delade turer	3346	3589

Den 1 april 2022 trädde ett nytt lägre arbetstidsmått i kraft för medarbetare som jobbar ständig natt, vilket främst berörde medarbetare inom Kommunals avtalsområde. Det nya arbetstidsmättet innebar en sänkning med två timmar för en heltidsanställd med ständig nattjänstgöring.

Övertidsarbetet ökade för andra året i rad. Under januari-november utgjorde övertid 1,8 procent av all arbetad tid i förvaltningen, vilket är en ökning med en halv procentenhet jämfört med föregående år. De senaste årens ökade uttag av övertid är delvis en effekt av ökad korttidssjukfrånvaro till följd av pandemin, men en djupare analys av övertidsuttaget kommer att genomföras under 2023.

## Anmälda tillbud och arbetsskador

Åtgärder och analys av anmälda tillbud och arbetsskador genomförs regelbundet på alla nivåer, från arbetsplatsträffar till förvaltningsråd. Arbetssättet ska säkerställa att risker förebyggs och hanteras på arbetsplatserna, men även att sprida helhetsbilden och skapa förståelse för de arbetsmiljörisker som förekommer. Vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framkom behov av att på alla nivåer aktualisera det analysstöd som stödjer arbetet.

Antalet anmälda tillbud minskade med 71 under 2022 jämfört med 2021. Avdelningarna ordinärt och särskilt boende stod för merparten av tillbudsanmälningarna (68 respektive 29 procent). Minskningen härleds till att effekterna av pandemin klingat av, vilket även syns i minskningen av antalet anmälningar med orsakskod "smitta".

Vid tillbudsanmälan kan flera orsakskoder anges vilket innebär att summan av antalet orsaker är högre än antalet tillbudsanmälningar. Tillbudsanmälningar med orsakskod "obalans mellan krav och resurser" har ökat sedan föregående år. Av dessa härleds 70 procent till avdelning ordinärt boende. Bakgrunden till ökningen är svår att ge ett entydigt svar på, men möjliga anledningar är schemaförändringar och att introduktion av ny personal i vissa fall innebär högre arbetsbelastning.

Den näst vanligaste rapporterade orsaken till tillbud var likt tidigare år "övrig", vilken kan rapporteras som enda orsakskod eller i kombination med andra. Anmälare ombeds att så långt som möjligt använda mer precisa orsakskoder.

Antalet anmälda allvarliga tillbud har minskat med nästan 55 procent, vilket är en direkt konsekvens av att antalet anmälningar av allvarlig exponering av smitta minskat sedan 2021.

De sju vanligast förekommande orsakskoderna redovisas i nedanstående tabell.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021
Totalt antal anmälda tillbud	1260	1331
Obalans mellan krav och resurser	275	211
Övrigt	210	234
Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar)	193	180
Psykiskt påfrestande arbete	167	160
Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse)	115	90
Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar)	109	95
Hot, rån	84	56

Under 2022 minskade antalet arbetsskadeanmälningar med 15 procent, vilket motsvarar 171 anmälningar jämfört med 2021. Minskningen beror främst på ett lägre antal arbetssjukdomar, vilket har en direkt

koppling till färre covidfall. Kraftiga minskningar har skett av arbetssjukdomar och allvarliga arbetsolyckor, medan anmälan av arbetsolyckor ökade med omkring 50 anmälningar jämfört med 2021.

Vid anmälan av arbetsskada anges oftast orsakskoden "hot och våld" som orsak till anmälan. Orsakskod "hot, våld, chock eller rädsla" har valts i 327 av arbetsskadeanmälningarna. Av dessa härleds 89 procent till avdelningen för särskilt boende, där hot eller våld är den vanligaste rapporterade arbetsolyckan. En fördjupad granskning av dessa anmälningar visade i likhet med tidigare år att nästan samtliga berodde på våld från brukare med kognitiv svikt.

För majoriteten av anmälningarna med angiven orsak "övrig" eller "annan orsak" hade en mer precis orsak kunnat väljas.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021
Totalt antal anmälda arbetsskador	965	1 136
Allvarlig arbetsolycka	35	101
Arbetsolycka	856	807
Allvarligt tillbud utan personskada	57	103
Olycka som skett på väg till eller från arbetet	82	80
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	0
Dödsfall på grund av arbetssjukdom	0	0
Arbetssjukdom	27	249

## Företagshälsovård

Förvaltningen har under 2022 genomfört insatser inom ramen för statsbidraget "återhämningsbonusen", vars syfte är att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg. Insatserna har varit av främjande och förebyggande karaktär och riktats till medarbetare och chefer. Medarbetare har erbjudits kurser baserade på den senaste forskningen kring stress och välmående som bygger på ACT - Acceptance and Commitment Therapy. Målsättningen har varit att förebygga psykisk ohälsa. Andra exempel på insatser är stöd för chefer och HR-medarbetare i att arbeta effektivt med rehabilitering i syfte att förebygga sjukskrivning, hälsofrämjande chefshandledning samt arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och HR-medarbetare.

Av den totala användningen av företagshälsovård var 6 procent fördelad på organisationsnivå, 49 procent på grupp- och organisationsnivå och 45 procent på individnivå. På grupp- och organisationsnivå dominerade förbyggande och främjande insatser. Efterhjälpande insatser genomfördes framför allt på individnivå i form av konsultation eller stödsamtal. Sett till kostnad för insatser minskade utnyttjandet av företagshälsovård på individnivå jämfört med 2021, medan förhållandet var motsatt på grupp- och organisationsnivå.

Mått	Utfall 2022	Utfall 2021
Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen)	Manuell beräkning, ej klar.	1 323
Totalkostnad företagshälsovård	8 130 093	7 048 000
Kostnad främjande och förebyggande	5 810 431	2 840 776
Kostnad efterhjälpande	2 319 662	3 118 947