

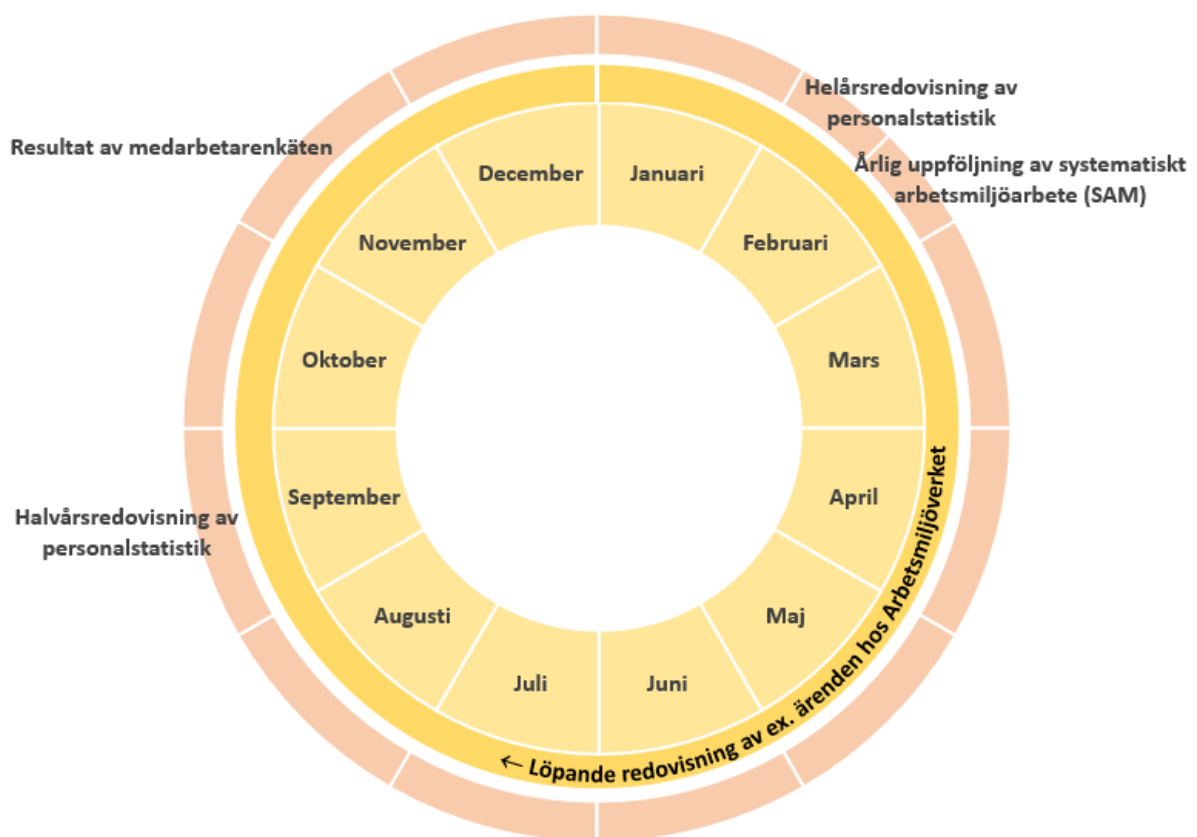
Halvårsredovisning av personalstatistik 2023

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Halvårsredovisning av personalstatistik

Redovisningen syftar till att ge nämnden en bild av förvaltningens personaldata vid halvårsskiftet 2023. Statistiken kompletteras med beskrivningar av påbörjade och planerade insatser. Rapporteringen gör inte anspråk på att kunna ange hur god arbetsmiljön är inom förvaltningen. Det är inte möjligt att på aggregerad nivå i en stor organisation beskriva arbetsmiljöns beskaffenhet, eftersom den dels ser olika ut i olika verksamheter, dels är subjektiv. Halvårsredovisningen är en del av den återkommande rapporteringen inom arbetsmiljöområdet som förvaltningen redovisar till nämnden.

Viss personalstatistik kan endast redovisas på helårsbasis. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på alla nivåer, från arbetsplats till förvaltningsledning, under hösten. Dessa omständigheter innebär att det finns större möjligheter till analys i samband med helårsredovisningen i februari än vid halvårsredovisningen i september.



Översiktliga personaldata

Medarbetare i hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen Januari-juni 2023 (jfr 2022)



5 395 (+94)
Antal anställda
(månadsavlönade)



81,1 % (-0,4)
Andel kvinnor



60,5% (+3,4)
Medarbetare med
utländsk bakgrund



46,1 år (-0,3)
Medelålder



37 (-18)
Gick i pension



**30 669 kr
(+524)**
Medellön



8,8 % (-1,1)
Sjukfrånvaro



93,9 % (-0,6)
Andel
tillsvidareanställda



93,8% (+6,2)
Andel heltidsanställda



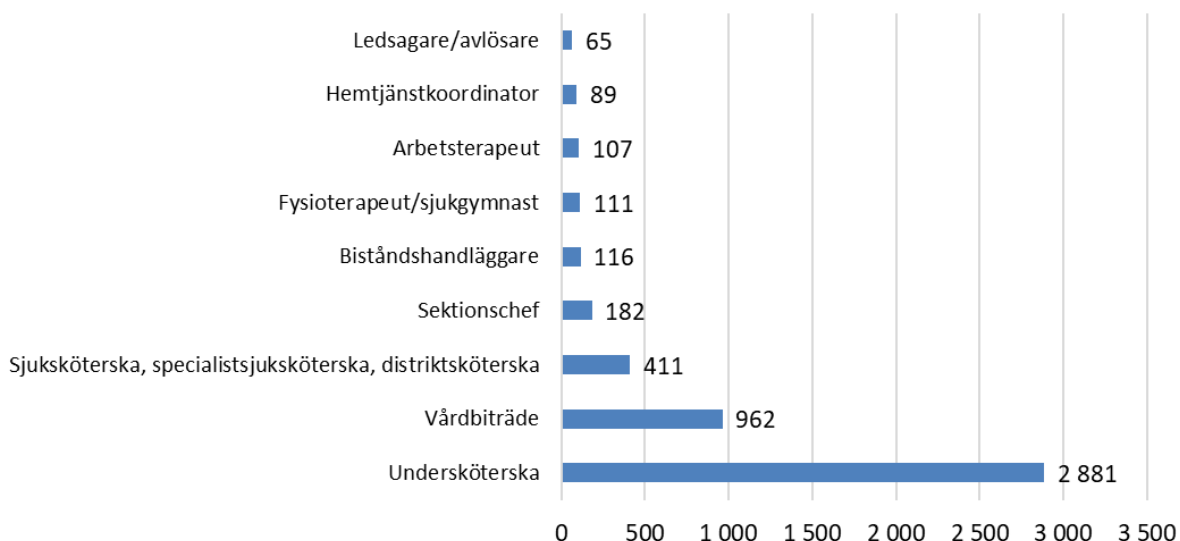
8,6 % (-0,1)
Andel timavlönade



8,4 % (+0,7)
Personalomsättning



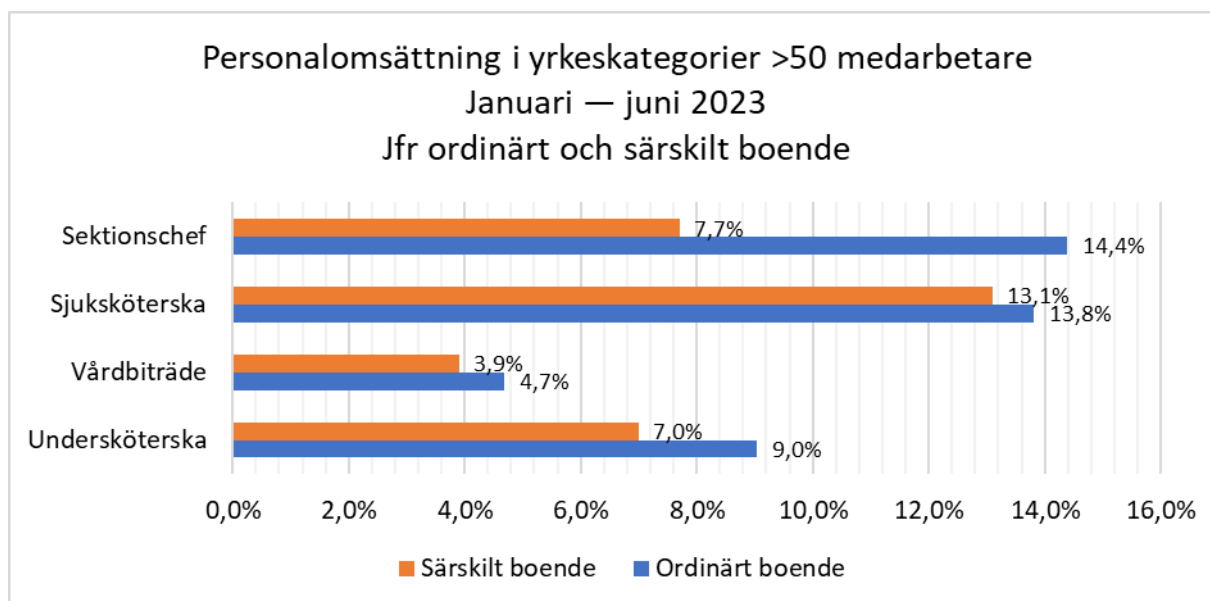
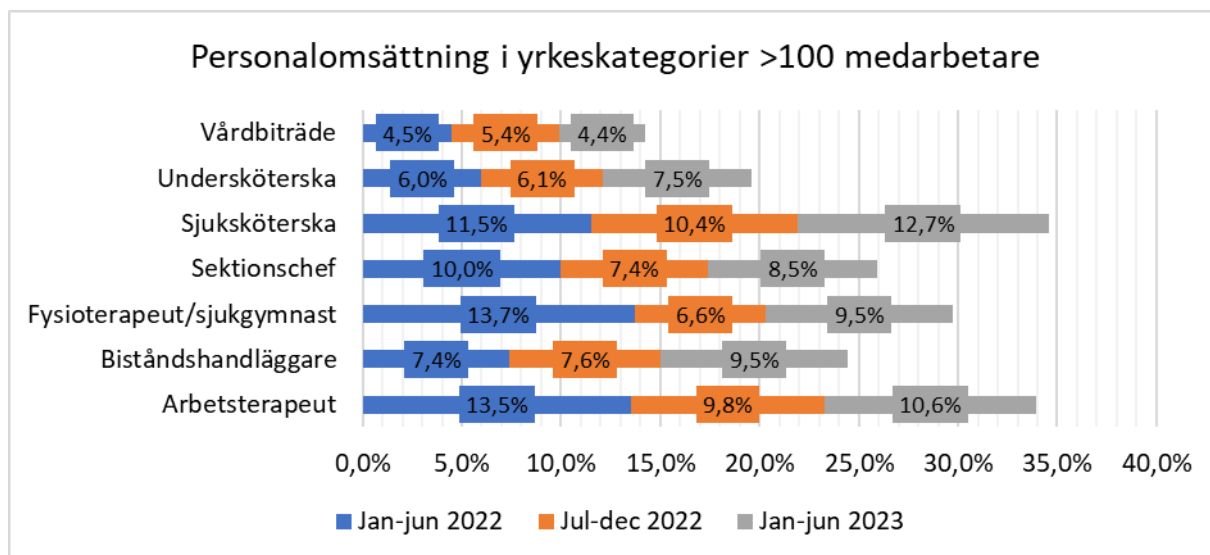
Antal månadsavlönade medarbetare i förvaltningens största yrkeskategorier



Personalomsättning

Personalomsättningen beräknas på följande sätt: antal tillsvidareanställda som under en period har avslutat sina anställningar, oavsett anledning, i relation till medeltal tillsvidareanställda. Personalomsättningen räknas på den organisatoriska nivån som redovisas. På förvaltningsnivå innebär det att medarbetarna har lämnat förvaltningen. På avdelningsnivå innebär det att medarbetarna har lämnat avdelningen, men kan fortsatt vara anställda på annan plats i förvaltningen.

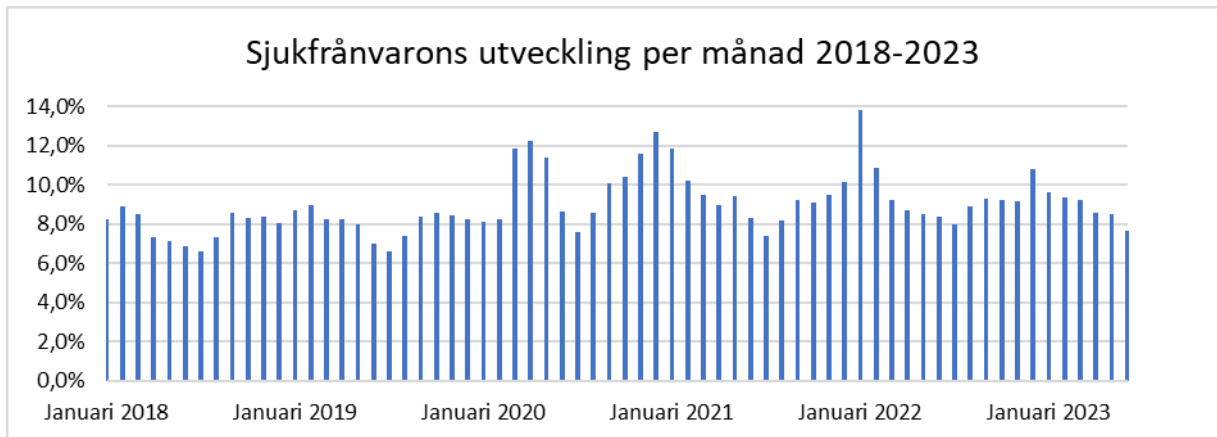
Personalomsättningen har fluktuerat över tid. Den lägsta uppmätta omsättningen var under pandemiåret 2020. Från och med andra halvåret 2021 och under 2022 tilltog personalomsättningen vilket var i linje med Malmö stad och arbetsmarknaden i stort. Under första halvåret 2023 är den totala omsättningen i förvaltningen något högre än motsvarande period 2022, även om det förekommer variationer mellan yrkeskategorier. Konkurrensen om personal inom vård- och omsorgssektorn har tilltagit och efterfrågan på formell kompetens är ökande, vilket bedöms bidra till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden för flera av nämndens stora yrkeskategorier.



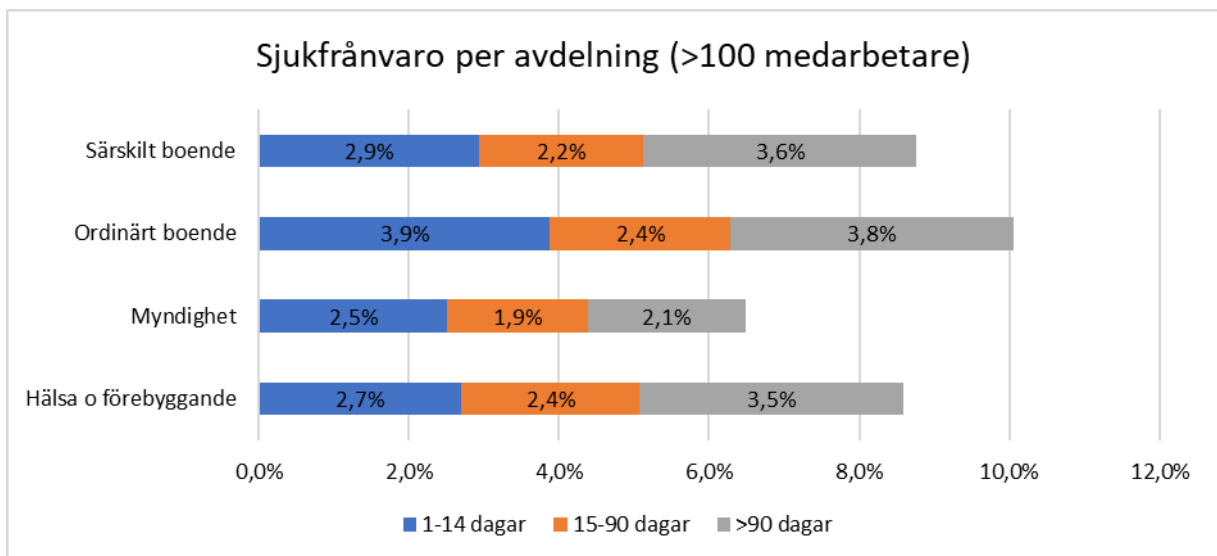
Sjukfrånvaro

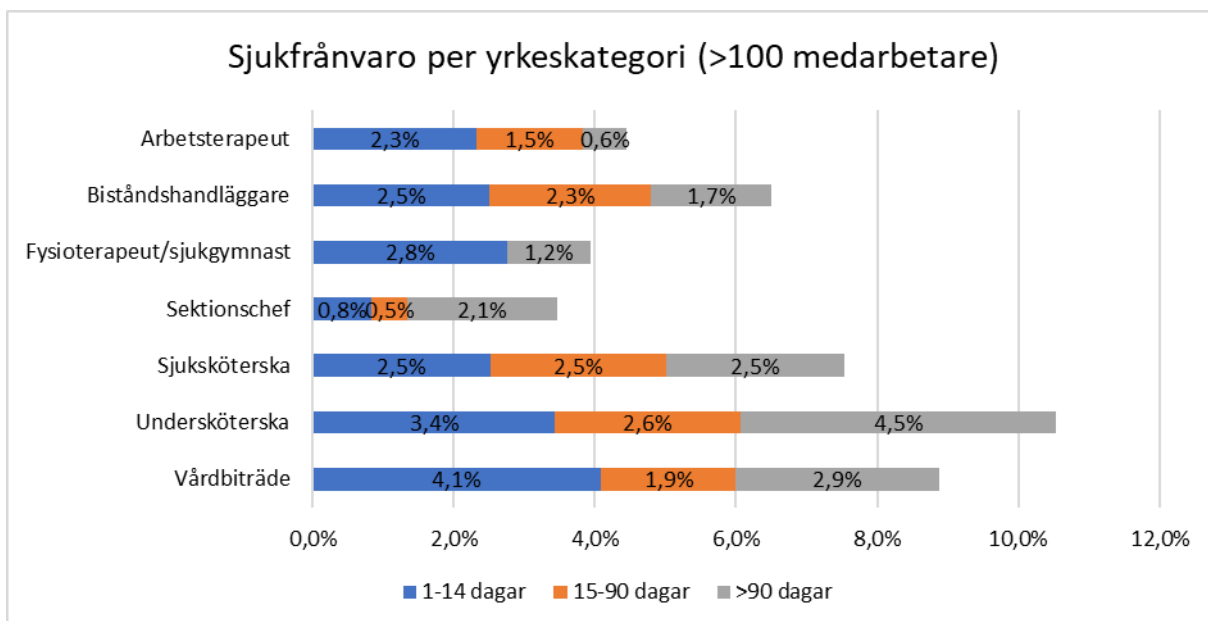
Sjukfrånvaron beräknas på följande sätt: antal sjukfrånvarodagar i relation till det totala antalet anställningsdagar under en period.

Sjukfrånvaron ökade under pandemiåren och nivån är i genomsnitt fortsatt högre än före pandemin. Rekommendationen att stanna hemma vid sjukdom med symptom som kan bero på covid-19 är fortsatt rådande och påverkar framför allt sjukfrånvaron i yrkeskategorier med hög grad av ”på plats-arbete”.



Den långa sjukfrånvaron (längre än 15 dagar) var under första halvåret 2023 förhållandevis jämnhög i de avdelningar som arbetar brukarnära. Korttidssjukfrånvaron var noterbart högre i ordinarie boende än övriga avdelningar med en arbetsplatsvariation på 1,9-6,8 procent.

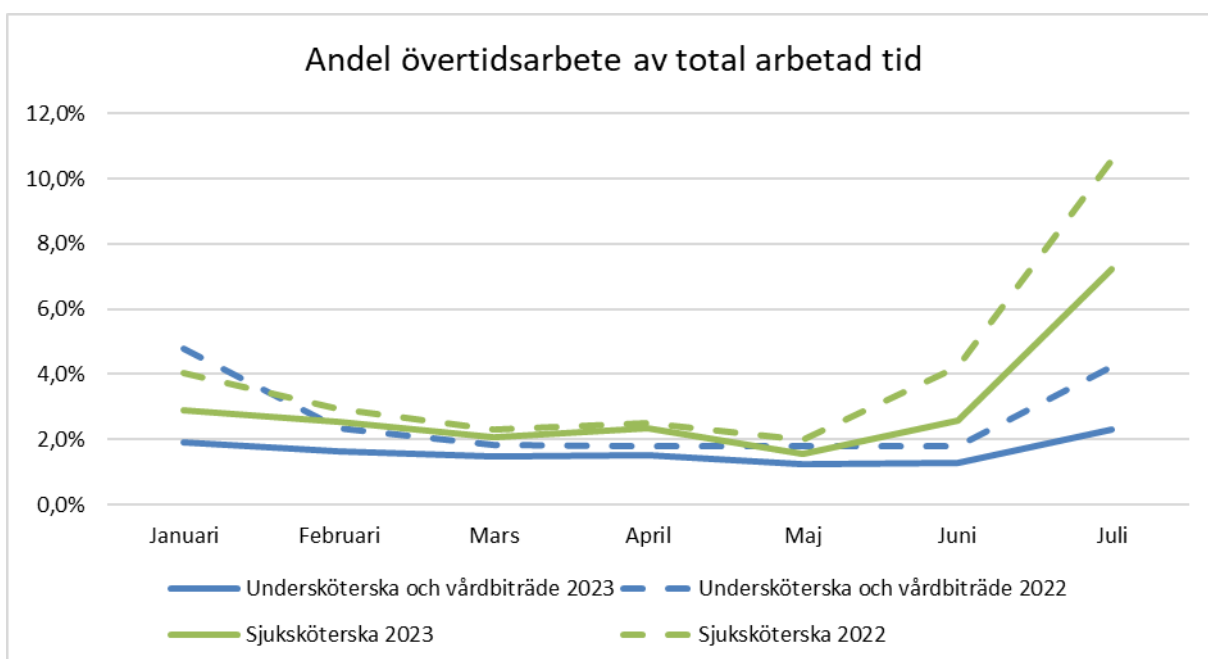




Övertid

Övertid utgjorde i genomsnitt 1,5 procent av den arbetade tiden under januari-juli, jämfört med 2,3 procent samma period 2022. Övertidsarbetet var lägre i alla månader i perioden.

De yrkeskategorier där övertid framför allt förekommer är sjuksköterska, undersköterska och vårdbiträde. Verksamheternas oförutsägbarhet och marginalerna mellan planering och bemanning är stora påverkansfaktorer. Förutom att hög korttidssjukfrånvaro samvarierar med högre uttag av övertid så är sommarmånaderna juli-augusti historiskt sett mest tyngda av övertidsarbete. Under första halvåret var sjukfrånvaron lägre jämfört med inledningen av 2022, vilket gynnade ett lägre uttag av övertid. Inför årets bemanningsplanering av sommaren genomfördes informations- och utbildningsinsatser för att åstadkomma jämn bemanning under sommaren. Detta tycks ha lett till ett lägre övertidsuttag, även om det ännu är för tidigt att fullt ut summera effekterna av sommarperiodens bemanning.



Arbetskadorna och tillbud

Åtgärder och analys av anmälda tillbud och arbetskadorna genomförs regelbundet på alla nivåer. Arbetsättet ska säkerställa att risker förebyggs och hanteras på arbetsplatserna, men även att sprida helhetsbilden och skapa förståelse för de arbetsmiljörisiker som förekommer. För att stödja arbetet finns ett framtaget analysstöd.

Under det första halvåret var förvaltningens vanligaste tillbudsorsaker obalans mellan krav och resurser, psykiskt påfrestande arbete, sociala orsaker på arbetsplatsen samt hot. Bland arbetskadorna var arbetsolyckorna vanligast förekommande, följt av hot. Flertalet av de anmälda hotsituationerna härleds till särskilt boende och brukare med kognitiv svikt.

Företagshälsovård

Utnyttjandet för företagshälsovård, baserat på kostnad, var omkring 29 procent lägre under första halvåret jämfört med första halvåret 2022. Anledningen är att förvaltningen under 2022 genomförde insatser i samarbete med företagshälsovården inom ramen för statsbidraget ”återhämtningsbonusen”, vilket avspeglas i kostnadsutfallet. Finansieringen av dessa insatser sträckte sig till årsskiftet 2022/2023 varefter insatserna avslutades.

Av den totala användningen av företagshälsovård var 79 procent fördelad på individnivå, 17 procent på gruppnivå och fyra procent på organisationsnivå. På individnivå genomfördes framför allt efterhjälpande insatser i form av konsultation eller stödsamtal.

	Jan-jun 2023	Jan-jun 2022
Totalkostnad företagshälsovård	1 986 000	2 785 000
Kostnad främjande och förebyggande	740 000	1 511 000
Kostnad efterhjälpande	1 246 000	1 274 000

Planerade insatser för att främja hållbart arbetsliv

Förvaltningen kommer tillsammans med företagshälsovården att under hösten arbeta med insatser och aktiviteter som främjar och stärker ett hållbart arbetsliv. Insatserna riktar sig till medarbetare, chefer och HR med målet att bidra till förbättrad hälsa och förebygga och minska sjukfrånvaro. Projektet finansieras av statliga medel i den så kallade ”återhämtningsbonusen” (statsbidrag för 2023 för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg).

Insatserna omfattar bland annat nära rådgivning till chefer av företagshälsovårdens ”case manager”, koncept för att kartlägga medarbetares upplevda situation och ohälsa, bedömningar av stressproblematik med syfte att bromsa negativ utveckling gällande stress, utbildningar för chefer samt föreläsningar för medarbetare i att stärka sina resurser för en hållbar hälsa och arbetshälsa.

Arbetet med åtgärder efter Arbetsmiljöverkets tillsyn av årlig uppföljning av SAM

Arbetsmiljöverket genomförde under 2021 en nationell tillsyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) i politiskt styrda organisationer. Under inspektionen i Malmö stad gjordes bland annat stickprovsinspektioner på arbetsplatser inom hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen och grundskoleförvaltningen. Vid inspektionerna uppmärksammade Arbetsmiljöverket ett antal brister och förbättringsområden, både på stadsnivå och i förvaltningen. Staden har sedan dess tagit fram en ny modell för den årliga uppföljningen av SAM, en ny mall för fördelning av arbetsmiljöuppgifter, övergripande beskrivning om introduktion på Komin, information och blankett för samordningsansvar samt övergripande rutin för SAM.

Förvaltningen ålades i sin tur att åtgärda uppföljning av arbetsmiljöuppgiftsfördelningen, utveckla chefers utredning av olyckor, allvarliga tillbud och tillbud med inslag av våld eller hot om våld, utveckla analyser av ohälsa, olyckor och tillbud och integrera det i SAM-arbetet, säkerställa riskbedömning innan arbete om det föreligger okänd risk, göra lokala anpassningar av rutiner för SAM samt öka chefers kunskaper om hur lokalt arbetsmiljöarbete bedrivs.

Under 2022 arbetade arbetsgrupper med chefer på olika nivåer, partssammansatta gruppen för arbetsmiljö och referensgrupper med att klargöra vad Arbetsmiljöverkets identifierade brister innebär, vilka förutsättningar som saknades och vilka åtgärder som var lämpliga. Arbetet utmynnade i en handlingsplan som förankrades och beslutades i maj 2022.

Fram till halvårsskiftet 2023 har arbetsgrupper med sektionschefer och enhetschefer arbetat med att ta fram dokument och stödmaterial som stödjer chefer i att bedriva arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen systematiskt. Ambitionen har varit att framtagna stöddokument ska leda till lärande på arbetsplatsen, att det ska vara lätt att göra rätt och att de olika delarna ska upplevas som en logisk helhet. Stöddokumenterna fokuserar på *hur* chefer kan gå till väga snarare än det tidigare fokuset på *vad* som ska göras.

Förvaltningens sida ”SAM på arbetsplatsen” på intranätet Komin kommer att färdigställas under tidig höst och utgöra navet för samtliga dokument. De stora delarna i handlingsplanen är därmed slutförda. Vid årsskiftet analyseras hur väl åtgärderna i handlingsplanen träffar det som framkommer när förvaltningens alla nivåer följer upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Hot och våld

Efter Arbetsmiljöverkets tillsyn 2021 har Malmö stad reviderat rutinen för hot och våld. Förvaltningen har att ta ställning till om det behövs en förvaltningsspecifik rutin eller om stadens övergripande rutin kan tillämpas i sin helhet. I det förberedande arbetet har det konstaterats att säkerhets- och arbetsmiljöarbetet kan samordnas bättre för att underlätta för verksamhetens chefer och medarbetare. Varje arbetsskadeanmälan som avser hot och våld rapporteras direkt till Arbetsmiljöverket. Ett flertal av dessa anmälningar har resulterat i inspektionsmeddelande med krav på åtgärder. Typiska brister som konstateras är avsaknad av rutiner och riskbedömningar avseende brukare.

I syfte att höja kompetensen i att förebygga och hot- och våldssituationer kommer förvaltningen under hösten, med finansiering i statsbidraget ”återhämtningsbonusen”, att utbilda instruktörer i metoden TERMA (terapeutiskt möte med aggression). Detta lägger grund för fortsatt intern utbildning av medarbetare och att metoden förankras i verksamheten.