

2. Uppföljning av arbetsmiljön – 2019 (Kulturnämnden inkl. underliggande)

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
Sjukfrånvaro	<p>Kulturförvaltningens sjukfrånvaro 2019 var knappt 4% vilket visar på en minskning sedan föregående år. Sjukfrånvaron ligger fortsatt markant lägre än vad den gör för Malmö stad som helhet (drygt 6%) men även stadens frånvaro har sjunkit.</p> <p>Förvaltningens sjukfrånvaro bland kvinnor har minskat något medans den för män har ökat. För bägge grupper ligger nivån dock kring 4%. Männens sjukfrånvaro ligger i nivå med vad den gör för staden som helhet medan kvinnornas ligger betydligt lägre (malmö stad cirka 7%). Chefers frånvaro har ökat sedan föregående år. Korttidsfrånvaron ökat något medan långtidsfrånvaro minskat, främst bland kvinnor. Stabsavdelningen och förvaltningsledningen hade en ökad frånvaro sedan föregående år vilket främst härledas till långtidsfrånvaro. Övriga avdelningar hade ungefär samma nivå eller lägre än föregående år.</p> <p>Sett till ålder har medarbetarna i de lägre åldersgrupperna (20-29, 30-39 år) lägre sjukfrånvaro än dem i de högre åldersgrupperna (40-49,50-59,60-69 år). De yngre medarbetarna har haft en minskad frånvaro jämfört med föregående år.</p> <p>Åtgärder vidtagna under 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En partssammansatt grupp har under hösten arbetat fram ett upplägg för hur förvaltningen år 2020 ska arbeta systematiskt med den digitala arbetsmiljön • Förvaltningen och företagshälsovården genomförde tillsammans en kompetenshöjande insats för chefer kring stadens rehabiliteringsprocess och samarbetet mellan förvaltningen och företagshälsovården. Detta i syfte att skapa förutsättning för ett mer strategiskt rehabiliteringsarbete. • Ett par avdelningar har implementerat APT för chefer. Exempel på tema som diskuterats är hållbart ledarskap. • Aktivt rehabiliteringsarbete med fokus på ärenden som varit pågående under längre tid • Påbörjad dialog i samverkan om att utveckla befintligt stödmaterial för social och organisatorisk skyddsron • Utvecklat samarbete med företagshälsoan genom ökat stöd till chefer vid beställning av tjänster. Detta i syfte att i ett tidigt skede se till att rätt insats beställs utifrån identifierat behov <p>I samband med analys av sjukfrånvaro gjordes en snabb analys också av frisknärvaron. analysen har gjorts baserat på medelvärde för året. Högst frisknärvaro har medarbetare i åldern 50-59 år (82-88%), lägst har de ålder 20-29 år (71-73%). Det</p>	Stadskontoret	Sjukfrånvarovolym (Kulturnämnden)	4%	3,9%	4%	3,6%
			Sjukfrånvaro, antal kalenderdagar per medarbetare (Kulturnämnden)	14	14		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>tycks finnas vissa skillnaden mellan män och kvinnor, särskilt i åldersgruppen 30-39 år (kvinnor 77%, män 85%) men också i åldersgruppen 50-59 år (kvinnor 82%, män 88%). Ser en till hur frisknärvaron sett ut under året kan konstateras att den var som högst under sommaren och december och som lägst januari-februari och september-oktober. Det är intressant att de yngre medarbetarna (20-29 år) har lägre sjukfrånvaro men också lägre frisknärvaro än sina äldre kollegor. Detta skulle kunna härledas till den ökade psykiska ohälsan bland unga i samhället.</p> <p>(Kulturnämnden)</p>						
Chefstäthet	<p>Genomsnittligt antal medarbetare per chef har ökat något sedan 2018 vilket indikerar på en minskad ledartäthet. Kulturförvaltningen har dock en ökad ledartäthet sett till att ett par chefer som tidigare haft över 26 medarbetare nu har under 25. Utvecklingen anses positiv med hänsyn till att en hög ledartäthet främjar såväl verksamhetens kvalitet som en god arbetsmiljö för chefen och medarbetarna. Kulturförvaltningen är en av Malmö stads mindre förvaltningar. 30 av förvaltningens chefer, främst avdelnings- och enhetschefer, har 1–10 medarbetare. 26 av förvaltningens chefer har 11-25 medarbetare. Kulturförvaltningens ledartäthet, liksom de andra mindre förvaltningarnas, skiljer sig från trenden på de större förvaltningarna och för staden som helhet. Utmärkande för de mindre förvaltningarna generellt är att det är få chefer som har 25 medarbetare eller fler. Kulturförvaltningen har endast två chefer som har över 25 medarbetare och ingen chef har ansvar för fler än 31 medarbetare.</p> <p>(Kulturnämnden)</p>	Stadskontoret	Genomsnittligt antal medarbetare per chef (Kulturnämnden)	10	11		
Pensionsålder	<p>Förvaltningen hade 10 pensionsavgångar under 2019.</p> <p>(Kulturnämnden)</p>	Stadskontoret	Faktisk pensionsålder (Kulturnämnden)	66	66		
Personalomsättning	<p>Kulturförvaltningens personalomsättning var 6,5% 2019 vilket motsvarar 2018 års nivå. Förvaltningens personalomsättning 2019 var betydligt lägre än stadens (cirka 10%). Sett till personalomsättning för män respektive kvinnor kan konstateras att den var högre för män 2019 än föregående år (3,5% 2018 och 6,8% 2019), men lägre för kvinnor (8,5% 2018 och 6,3% 2019). Personalomsättningen var således mer jämn mellan män och kvinnor i år, för bägge grupper drygt 6%.</p> <p>(Kulturnämnden)</p>	Stadskontoret	Förvaltningens personalomsättning (Kulturnämnden)	6%	7%	6,3%	6,8%
HME Hållbart medarbetarindex	<p>Förvaltningen har av tradition en hög svarsfrekvens och så även 2019 (88). Resultatet visar på en ökning av det totala HME index, från 76 till 78. Utfallet är något lägre än för staden som helhet (79) men det högsta värdet förvaltningen haft hittills. Resultatet för</p>	Stadskontoret	Totalindex (Kulturnämnden) Delindex Motivation	76 77	78 78		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>totalt HME, men också för varje enskilt HME-område, visar på en positiv utveckling sedan föregående år, särskilt området ledarskap har visat på positiv utveckling.</p> <p>Styrning har ökat från 73% till 74%. Indexet är lägre än stadens (79%). 6 av förvaltningens avdelningar hade ett index högre än stadens och lika många hade ett lägre.</p> <p>Motivation har ökat 77% till 78%. Nivån är densamma som för staden. 8 av förvaltningens avdelningar hade ett index högre än så</p> <p>Ledarskap har ökat från 79% till 81%. Stadens utfall var 79% och 9 av förvaltningens avdelningar hade ett index högre än så.</p> <p>Fyra av avdelningarna har gjort en starkare positiv förflyttning avseende sitt HME-index. Det är ekonomiavdelningen (+11%), Malmö konstmuseum (+16%), kulturarrangemang och mötesplatser (+5%) och Biblioteken i Malmö (2%).</p>		(Kulturnämnden)				
			Delindex Ledarskap (Kulturnämnden)	79	81		
			Delindex Styrning (Kulturnämnden)	73	74		
	(Kulturnämnden)						
Arbetstidens förläggning	<p>Förvaltningen har inga medarbetare som arbetar skift, nattarbete eller delade turer. Övervägande andel av verksamheterna tillämpar flexibel arbetstid. Flexibel arbetstid gör det möjligt för medarbetaren att påverka förläggningen av den egna arbetstiden, inom ramarna för flexitidsavtalet, något som kan förenkla balans mellan arbete och privatliv. Avstämning av flexitidskontot ska göras löpande och närmsta chef är ansvarig för att flexitidsavtalet efterlevs på arbetsplatsen.</p> <p>Det har inte rapporterats några tillbud eller arbetsskador avseende arbetstidens förläggning i Agera.</p>	Förvaltningen	Antal förekomster (Kulturnämnden)	0	0		
	(Kulturnämnden)						
Anmälda tillbud	<p>De incidenter som rapporterats i Agera inkluderar såväl arbetsmiljö som säkerhet. Under 2019 har cirka 170 incidenter rapporterats. Det är en minskning sedan förra året vilken kan härledas till att besöksavvikelser sedan januari 2019 rapporteras i annat system. Av de rapporterade incidenterna är 100 st tillbud, 21 arbetsskador, 35 riskobservationer, 10 egendomsskador och 3 personuppgiftsincidenter. En stor andel (cirka 70) av de rapporterade tillbudena har härletts till psykiskt påfrestande arbete eller sociala orsaker till följd av kontakt med besökare. Endast ett fåtal har härletts till exempelvis ergonomiska och fysiska förhållanden eller brister i arbetsmetod,</p>	Förvaltningen	Totalt antal anmälda tillbud (Kulturnämnden)	113	100		
			Obalans mellan krav och resurser (Kulturnämnden)		0		
			Otydlighet i arbetets innehåll		0		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män																								
	<p>kommunikation, organisation eller rutiner. Det faktum att förvaltningen bedriver publika verksamheter med hög tillgänglighet kan tänkas påverka utfallet.</p> <p>Nedan redogörs för antalet rapporterade incidenter samt ungefärligt antal medarbetare per avdelning 2019. Observera, listan omfattar endast avdelningar som rapporterat en eller flera incidenter.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Avdelning</th> <th>Antal incidentrapporter 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ekonomiavdelning (7)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>HR-avdelning (5)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kulturarrangemang och mötesplatser (50)</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Malmö Konsthall (20)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Malmö Konstmuseum (14)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Malmö Kulturskola (103)</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Malmö Museer (101)</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Stabsavdelningen (46)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Stadsarkivet (34)</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Biblioteken i Malmö (196)</td> <td>104</td> </tr> <tr> <td>Kulturförvaltningen totalt</td> <td>173</td> </tr> </tbody> </table> <p>I tabellen ovan synliggörs att Biblioteken i Malmö (BiM), står för en övervägande del av incidentrapporterna. Med hänsyn till avdelningens storlek samt det stora antalet besökare som årligen besöker biblioteken är det inte oväntat. Det är även ett faktum att bibliotek är en mer uttalad mötesplats, dessutom med lägre trösklar, jämfört med andra verksamheter. Detta styrks i analysen vilken visar på att de vanligaste platserna för incidenter är publika ytor med hög tillgänglighet, så som bibliotek och entréer. En hög rapporteringsgrad är en förutsättning för att kunna arbeta systematiskt med arbetsmiljön men också med miljön för besökare. Avdelningen har välutvecklade rutiner kring rapportering och uppföljning av incidenter. Nedan är goda exempel på hur BiM under året arbetat systematiskt med att förbättra miljön för medarbetare som besökare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutvecklande insatser kring bemötande, uppdatering av policys och rutiner samt kontantfria bibliotek (förutom en arbetsplats). 	Avdelning	Antal incidentrapporter 2019	Ekonomiavdelning (7)	1	HR-avdelning (5)	2	Kulturarrangemang och mötesplatser (50)	16	Malmö Konsthall (20)	2	Malmö Konstmuseum (14)	1	Malmö Kulturskola (103)	9	Malmö Museer (101)	27	Stabsavdelningen (46)	2	Stadsarkivet (34)	9	Biblioteken i Malmö (196)	104	Kulturförvaltningen totalt	173		<p>(Kulturnämnden)</p> <p>Psykiskt påfrestande arbete (Kulturnämnden)</p> <p>Hot, rån (Kulturnämnden)</p> <p>Arbetstidens förläggning (Kulturnämnden)</p> <p>Sociala orsaker medarbetare/chefer (samarbetssvårigheter, konflikter, kränkningar) (Kulturnämnden)</p> <p>Sociala orsaker brukare/ elever/ malmöbor (kränkningar) (Kulturnämnden)</p> <p>Annan person (fysiskt) (Kulturnämnden)</p> <p>Buller (Kulturnämnden)</p> <p>Fysisk belastning (lyft, häftig, ansträngande rörelse) (Kulturnämnden)</p> <p>Ergonomiska faktorer (Kulturnämnden)</p> <p>Snedtramp, feltramp (Kulturnämnden)</p> <p>Fall (Kulturnämnden)</p> <p>Fordonsolycka (Kulturnämnden)</p> <p>Elolycka, brand, explosion, sprängning (Kulturnämnden)</p> <p>Hantering av föremål (egen hantering)</p>				
Avdelning	Antal incidentrapporter 2019																														
Ekonomiavdelning (7)	1																														
HR-avdelning (5)	2																														
Kulturarrangemang och mötesplatser (50)	16																														
Malmö Konsthall (20)	2																														
Malmö Konstmuseum (14)	1																														
Malmö Kulturskola (103)	9																														
Malmö Museer (101)	27																														
Stabsavdelningen (46)	2																														
Stadsarkivet (34)	9																														
Biblioteken i Malmö (196)	104																														
Kulturförvaltningen totalt	173																														
					35																										
				6	10																										
					0																										
					2																										
					27																										
				1	9																										
				0	0																										
				0	1																										
				0	1																										
				0	3																										
				9	4																										
				0	3																										
				1	1																										
				0	2																										

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<ul style="list-style-type: none"> Ett flertal av områdesbiblioteken har under en längre tid haft återkommande incidenter vilka kan härledas till ett fåtal individer som uppehåller sig på de olika biblioteken. Ett gemensamt förhållningssätt har diskuterats för hur biblioteken ska hantera personen om denne inte följer aktuella ordningsregler. Dialog har även förts kring ett eventuellt behov av förstärkt väktarstöd. Stadsbiblioteken rapporterar en rad händelser med koppling till social oro där personal upplever en ökad frekvens av människor som lever i olika former av socialt utanförskap. En viktig och framgångsrik åtgärd som vidtagits under året är ett förstärkt samarbete med Socialtjänstens uppsökande verksamhet vilken under en period framöver kommer att genomföra regelbundna besök på stadsbiblioteket. Samarbetet har redan lett till att ett flertal personer ur målgruppen kunnat identifieras och kontaktas för att erbjudas vägledning och stöd. <p>Med hänsyn till att verksamheterna inom förvaltningen övervägande bedrivs i offentlig miljö med stor publik kan konstateras att det förmodligen föreligger en viss underrapportering vad gäller incidenter. Förvaltningen har under året genomfört en rad åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet, där i bland incidentrapporteringen. Se exempel nedan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Påbörjat samarbete mellan stabsfunktionerna (HR, Drift och säkerhet) i syfte att utveckla och förbättra förvaltningens och avdelningarnas systematiska arbetsmiljöarbete HR har i samråd med chefer besökt, eller planerat besök, flertalet APT för dialog om tillbudsrapportering, arbetsmiljöarbetet och dess olika roller. Detta i ett informativt och tydliggörande syfte för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverkan. Månadsvis uppföljning av rapporterade incidenter, på avdelningar och i förvaltningsråd. Förvaltningen representeras fortsatt i de gemensamma samverkansmötena mellan Malmö stads samlade förvaltningar, Polis och Räddningstjänst ("örat mot marken"). Syftet med mötena är att veckovis skapa en samlad lägesbild över hur trygghets- och säkerhetsläget ser ut inom stadsområdena. Engagemanget i dessa samverkansmöten är viktigt för kulturförvaltningen eftersom många av våra verksamheter inte har en naturlig återkommande relation till socialtjänst eller polis. Avvikelse rapporteringen från verksamheterna in i Agera är avgörande för informationsdelning och uppföljning i dessa möten. <p>(Kulturnämnden)</p>		(Kulturnämnden)				
			Påstötning av föremål (ej vid fall) (Kulturnämnden)	2	0		
			Smitta (bakterie, virus) (Kulturnämnden)	5	1		
			Fysikaliska faktorer (vibrationer, värme, strålning, drag) (Kulturnämnden)	1	0		
			Kemisk ämne (färg, lim, mögel, lösningsmedel, damm) (Kulturnämnden)	1	0		
			Maskin, föremål i rörelse (Kulturnämnden)	2	0		
			Fallande föremål (Kulturnämnden)	5	3		
			Djur (Kulturnämnden)	1	0		
			Övrigt (Kulturnämnden)	75			

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
Anmälda arbetsskador	<p>Totalt har 21 arbetsskador rapporterats under 2019 varav: 15 st har klassats som arbetsolycka. Olyckorna handlar främst om inträffade fall, fall med cykel och fel/tung belastning. 5 färdolycksfall, samtliga avseende fall med cykel. 1 arbetssjukdom avseende skada på hörseln.</p> <p>(Kulturnämnden)</p>	Förvaltningen	Totalt antal anmälda arbetsskador (Kulturnämnden)	15	21		
			Allvarlig arbetsolycka (Kulturnämnden)	1	0		
			Arbetsolycka (Kulturnämnden)	10	15		
			Allvarligt tillbud utan personskada (Kulturnämnden)	2	2		
			Olycka som skett på väg till eller från arbetet (Kulturnämnden)	3	5		
			Dödsfall på grund av arbetsolycka (Kulturnämnden)	0	0		
			Dödsfall på grund av arbetssjukdom (Kulturnämnden)	0	0		
			Arbetssjukdom (Kulturnämnden)	1	1		
Företagshälsovård	<p>Förvaltningen har nyttjat företagshälsovårdens tjänster motsvarande en summa drygt 613 tkr. Det är en minskning sedan föregående år. Minskningen kan till stor del härledas till att förvaltningen år 2018 genomförde en större förvaltningsövergripande insats (på grupp nivå) vilket påverkade fjolårets resultat. Sett tre år tillbaka har förvaltningens kostnad för företagshälsovårdens tjänster minskat drastiskt (cirka 50%) Minskningen kan, enligt företagshälsovården, härledas till att en stor andel av de ärenden som tidigare omhändertagits av företagshälsovården kunnat slussas vidare till primärvården som bedömts vara rätt aktör i de fallen.</p> <p>Majoriteten av de nyttjade tjänsterna 2019 har varit på efterhjälpande individnivå. De tre mest nyttjade tjänsterna var individuell konsultation, läkarbesök i samband med rehabilitering samt efterhjälpande stödsamtal för individ. Det var främst stressrelaterade och psykosociala besvär som var orsak till att individer besökte företagshälsovården. Sett till fysiska besvär har det främst rört sig om rygg, nacke och mage mage. Det tycks inte finnas några samband mellan de fysiska besvären och specifika arbetsplatser. Det har skett en viss förskjutning från individ- till grupp nivå avseende de efterhjälpande insatserna, vilket anses positivt. Det speglas i det faktum att en stor andel av de nyttjade tjänsterna varit efterhjälpande och förebyggande</p>	Förvaltningen	Genomsnittlig kostnad per medarbetare (genom alla medarbetare i förvaltningen) (Kulturnämnden)	1 336	1 028		
			Totalkostnad företagshälsovård (Kulturnämnden)	680 000	613 826		
			Kostnad främjande och förebyggande (Kulturnämnden)	347 000	180 144		
			Kostnad efterhjälpande (Kulturnämnden)	333 000	433 682		

Indikator	Beskrivning av genomförda insatser och analys	Utfall i mått rapporteras av	Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall kvinnor	Utfall män
	<p>insatser på gruppnivå, t.ex. konflikthantering och ergonomiska insatser.</p> <p>Den övervägande mest nyttjade kompetenserna var läkare och "case manager". Detta kan härledas till förvaltningens fokus på att aktivt arbeta med pågående rehabiliteringsärenden. I flertalet av dessa har företagshälsovården involverats som expertresurs vilket delvis kan förklara det ökade nyttjandet av efterhjälpande insatser på individnivå.</p> <p>Avseende könsfördelningen av nyttjade tjänster har det skett en positiv utveckling då den jämnat ut sig markant. 2018 nyttjades cirka 25% av tjänsterna av män, 2019 var motsvarande siffra cirka 45%.</p> <p>Även avseende åldersfördelning har det skett en förändring. Det är fler yngre och äldre som nyttjat företagshälsovården under 2019 än 2018. Det är dock fortsatt åldersgruppen 40-49 som nyttjat majoriteten av köpta tjänster. Behovet kan exempelvis härledas till att de är medarbetare "mitt i livet" med utmaning att få ihop vardagspusslet och ökad stress. Det har även gjorts ett par insatser i grupper som till stor del representerats av denna ålderskategori vilket påverkat utfallet. Det tycks också finnas en generationsskillnad kring synen på arbete i förhållande till övriga delar av livet. Det faktum att yngre och äldre värderar arbetet olika påverkar och speglar högst sannolikt nyttjandet av företagshälsovården.(liksom sjuk- och frisknärvaron).</p> <p>År 2019 genomfördes en insats riktad till förvaltningens samtliga chefer. Insatsen var i form av ett informationstillfälle om rehabilitering och om samarbetet mellan chef, företagshälsovård och HR. Insatsen gjordes i samarbete mellan företagshälsovården och HR och var ett led i att arbeta mer strategiskt med rehabilitering. Ett annat syfte var att stärka chefers förutsättning och trygghet i uppdraget. Sedan insatsen genomfördes upplevs det ha skett en positiv utveckling avseende de beställningar som inkommer från chefer. Det finns dock ett fortsatt utvecklingsbehov av att stärka cheferna, men också fackliga, i deras roller samt i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet.</p> <p>(Kulturnämnden)</p>						