



Enheten för region mitt  
Maria Lundvall Sundh, 010-730 9767

Kumla kommun  
692 80 Kumla

Delgivning

## Föreläggande efter framställning om ingripande enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen

Ert organisationsnummer 212000-1975  
Arbetsställe Hemtjänsten, Kumla kommun  
Besöksadress Hemtjänstens hus, Södra Kungsvägen 1, Kumla

### Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 100 000 kronor att senast den 30 november 2017 ha vidtagit följande åtgärder vid ovanstående arbetsställe. Se 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

1. Ni ska se till att en undersökning görs av arbetsförhållandena med avseende på organisatoriska och sociala faktorer i er verksamhet.

Undersökningen ska minst omfatta följande.

- Kraven i arbetet för personalen i hemvården.
- Om resurserna för arbetet är anpassade till kraven.
- Om arbetstidens förläggning kan leda till ohälsa.
- Om det finns arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande.
- Om det finns faktorer som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Undersökningen ska också omfatta om arbetstagare har kännedom om

1. Vilka arbetsuppgifter som de ska utföra.
2. Vilket resultat som ska uppnås med arbetet.
3. Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur.
4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när den tillgängliga tiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.



Undersökningen ska därutöver omfatta om arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkt 1-5.

Ni ska utifrån resultatet av undersökningen bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och det ska av det framgå om riskerna är allvarliga eller inte.

Ni ska skriftligen redovisa resultatet av undersökningen för Arbetsmiljöverket.

Se 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete och 9-13 §§ AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö samt 3 kap. 2 § och 7 kap. 3 § Arbetsmiljölagen.

#### Upplysningar och råd

Med krav avses de delar av arbetet som fodrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan också vara kognitiva, emotionella och fysiska.

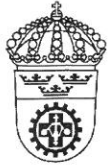
Med resurser avses det i arbetet som bidrar till att antingen uppnå mål för arbete eller hantera krav i arbetet. Resurser kan vara arbetsmetoder eller arbetsredskap, kompetens eller bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjlighet till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor samt möjlighet till återhämtning.

För att åtgärda risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver orsakerna till riskerna identifieras. Genom att påverka orsakerna till riskerna kan dessa minskas. Handlingsplanen med planerade åtgärder blir lättare att förstå och använda om åtgärderna beskrivs steg för steg, tydligt och konkret.

#### **Viktigt**

Om ni bryter mot föreläggandet kan detta medföra att förvaltningsrätten, efter ansökan av Arbetsmiljöverket, dömer er att betala vitet.

Arbetsgivaren ska, enligt 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen, vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Trots att vi nu ger er viss tid att uppfylla kraven i vårt beslut har ni ändå kvar det fulla ansvaret för arbetstagarnas arbetsmiljö. Ert arbetsmiljöansvar gäller oavsett om Arbetsmiljöverket har fattat beslut mot er eller inte.



### Skäl för beslutet

Skyddsombudet Henrik Axelsson, Kommunal, begärde i en skrivelse den 9 februari 2017 att Arbetsmiljöverket skulle meddela ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen mot er avseende.

Skyddsombudet vill att ni vidtar följande åtgärder:

- Att ni ser över hur mycket personal det arbetar gentemot de arbetsuppgifter man har mot brukare samt administrativa uppgifter. Att ni ser över hur ni åtgärdar den stress och höga arbetsbelastning som personal upplever.
- Att ni ser över hur ni kan öka tillgången till korttidsvikarier, för att minska övertid och mertid på befintlig personal. Personalen upplever idag stress på grund av att de inte vet om de kommer bli beordrade på sin fritid att arbeta mertid eller övertid.
- Att ni, för att minska stress hos personalen som arbetar i flera olika arbetsgrupper, ska göra en risk- och konsekvensanalys över hur många grupper inom hemtjänsten det är rimligt att arbeta i.
- Att ni undersöker hur ni ska kunna minska antalet delade turer utan att personalen får långa arbetsdagar samt hur ni kan minska korta arbetsdagar vilket leder till att deltidsarbetare har lika många arbetsdagar som en heltidsanställd.

Skyddsombudet har vänt sig till er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt att ni vidtar ovanstående åtgärder. Skyddsombudet är inte nöjd med ert svar.

Skyddsombudet har anfört ytterligare ett yrkande men det hanteras i annan ordning.

Med anledning av huvudskyddsombudets framställda inspekterade Arbetsmiljöverket er verksamhet den 9 mars 2017. Vid inspektionen framkom följande.

Behovet av hemtjänstpersonal har ökat markant och på ett år har behovet ökat med tio årsarbetskrafter. Det pågick en rekrytering och ni hade genomfört ca 300 arbetsintervjuer vilket lett fram till att ni anställt ca 60 nya medarbetare. Ni uppgav att det fortfarande saknas personal för att fylla behovet och att arbetsbelastningen är hög för arbetstagarna i tjänst.



Det pågick också ett arbete med att se över kompetensen för att utreda om undersköterskorna arbetar med rätt saker. Eventuellt kan vissa serviceinsatser som tvätt samt städ separeras och fördelas på andra än undersköterskorna. Utredningen skulle enligt er vara klar i maj 2017 och ett beslut fattas innan sommaren.

Det fattas ofta personal vilket leder till att många vikarier får täcka upp. Vid tiden för inspektion var flera arbetstagare långtidssjukskrivna. Vissa dagar är det stressigt för personalen och det händer att de frångår dubbelbemanning för att hinna med alla arbetsuppgifter. Det framkom vidare att det inte dokumenteras när det beslutas att ni ska göra avsteg från dubbelbemanning och det fanns inga rutiner för att göra en förnyad riskbedömning. Vidare framkom att det skett flera avvikelser avseende utdelning av medicin. Den höga arbetsbelastningen var dock något mindre vid tiden för inspektionen då vårdbehovet gått ned i kombination med att nyrekryteringar kommit på plats. Mycket av arbetstagarnas resurser går åt till att ringa in vikarier och i några fall har arbetstagare fått stanna kvar på arbetsplatsen under natten när det inte gått att få tag i någon annan. Det finns en rutin framtagen som ska användas vid eventuell frånvaro. Denna rutin verkar vara oklar och gemensamt kom ni vid inspektionen fram till att dessa rutiner behöver tydliggöras. Ni höll även på att revidera era rutiner för introduktion och checklistor för att matcha behovet hos era nya arbetstagare.

Ni anförde att vissa arbetsgrupper har arbetat med värdegrundsarbete för att kommunikationen ska fungera bättre efter att det framkommit att det förekommer klagomål gällande samarbetet i arbetsgrupperna. Två grupper har också identifierats där det finns ett stort behov av stresshantering och de får extra stöd. Ett utvecklingsarbete har påbörjats centralt mellan er och facket för att lära ut och diskutera arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö vilket i sin tur ska leda till att informationen sprids vidare ut till arbetsgrupperna för diskussion.

Arbetstagarna är uppdelade i grupper om två och två för att kunna täcka upp hos varandra vid behov. Tanken är att arbetstagarna ska kunna utföra och ha kunskap om arbetet i båda grupperna. Att flytta arbetstagarna till andra grupper ska endast ske undantagsvis. Uppgifterna gick isär gällande hur vanligt det är för arbetstagarna att arbeta i en annan grupp än tvillinggrupperna som de tillhör. Enligt skyddsombudet måste arbetstagarna arbeta i många olika grupper och arbetstagarna upplever stress över att arbeta i andra grupper än tvillinggrupperna som de tillhör. Med anledning av att ni hade olika uppfattningar om hur ofta det förekommer planerade ni att göra en kartläggning. Kartläggningen skulle vara klar till sista maj.



Ni hade påbörjat ett långsiktigt arbete med att försöka få fler att arbeta heltid. Vid tiden för inspektionen arbetade 52 % av arbetstagarna heltid. Vid första försöket att få arbetstagarna att ändra tjänstgöringsgrad fick det till följd att en del av dem istället minskade sin tjänstgöringsgrad på grund av hög arbetsbelastning. Var arbetsgruppen stabilare skulle schemat kunna förändras så att det bli något färre antal delade turer och helgpas.

En gemensam rast på 15 min har införts på förmiddagen i en av arbetsgrupperna. Arbetstagarna upplever att det är ett bra forum att träffas och de hinner numera gå på toaletten.

Genom en skrivelse den 19 maj 2017 har ni fått möjlighet att yttra er i ärendet enligt 17 § förvaltningslagen. Ni har yttrat er och sagt att ni kommer göra en undersökning och den kommer att vara genomförd den 10 oktober 2017. Ni kommer därefter göra en riskbedömning tillsammans med skyddsombuden som kommer vara klar 30 november 2017.

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning.

I ärendet framkommer att ni inte har undersökt och riskbedömt arbetsförhållandena med avseende på organisatoriska och sociala faktorer i er verksamhet. Arbetsmiljölagen ställer krav på att arbetsgivaren kontinuerligt undersöker och bedömer risker för personalen att drabbas av ohälsa eller olycksfall. Som arbetsgivare behöver ni alltid vara klar över vilka risker som finns i arbetet för att kunna förebygga ohälsa och olycksfall.

Vid inspektionen uppgav ni att flera var långtidssjukskrivna och det saknas personal för att fylla behovet vilket leder till att många vikarier får täcka upp. Arbetsbelastningen är hög för de arbetstagare som är i tjänst. Ni ser över kompetensen för att utreda om undersköterskorna arbetar med rätt saker. Personalen måste ibland frångå dubbelbemanning för att hinna med arbetsuppgifter. Det har hänt att personalen inte fått tag i vikarier vilket lett till att personalen fått stanna kvar på arbetsplatsen under natten. Personalen upplever stress på grund av att de inte vet om de kommer bli beordrade på sin fritid att arbeta mertid eller övertid. Ohälsosam arbetsbelastning är när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den blir långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Arbetsgivaren kan lösa det genom att sänka kraven eller tillföra resurser. Det gäller att arbetsgivaren skaffar sig information om hur villkoren ser ut för arbetstagarna och sedan skapar rimliga förutsättningar.



Ni delade inte skyddsombudets uppfattning om hur vanligt det är att personalen får arbeta i andra arbetsgrupper än sin tvillinggrupp. Enligt skyddsombudet skapar det en känsla av stress hos arbetstagarna när de får arbeta i andra grupper där de inte känner till rutiner och arbetsuppgifter i samma utsträckning. Ni uppgav vid inspektionen att ni skulle göra en kartläggning kring detta. Det måste säkerställas att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra, att det är klarlagt för dem vilket resultat som ska uppnås och att det är tydligt för arbetstagarna vilka befogenheter de har. Finns det en otydlighet kring arbetsuppgifter kan det leda till samarbetsproblem och konflikter i arbetsgrupperna. För att undvika påfrestningar när tiden är knapp och belastningen är hög ska arbetstagarna veta vilka arbetsuppgifter som är prioriterade.

52 % av personalen arbetar heltid vilket leder till att schemat innehåller många delade turer och deltidsarbetarna får arbeta många arbetsdagar i följd. Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till om hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa och som arbetsgivare bör man särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.

Arbetsmiljöverket ser positivt på att ni har för avsikt att undersöka och riskbedöma arbetsförhållanden för att arbetstagarna i hemvården. För att säkerställa att det genomförs utan onödig fördröjning finns det skäl bifalla skyddsombudets framställning och förelägga er att vidta ovan angivna åtgärder. Arbetsmiljöverket gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med ett vite på 100 000 kronor

#### **Begäran om svar**

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela Arbetsmiljöverket. Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen. Vår beteckning på ärendet bör anges på meddelandet.

#### **Hur man överklagar**

Den som vill överklaga Arbetsmiljöverkets beslut ska skriva till Förvaltningsrätten i Karlstad. Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till Arbetsmiljöverket (adressuppgifter, se sidfot sidan 1).

Överklagandet ska ha kommit in till Arbetsmiljöverket inom tre veckor från den dag, då den som överklagar fick del av beslutet.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla

1. den klagandes namn, personnummer, yrke, postadress och telefonnummer. Hemligt telefonnummer behöver dock uppges endast om rätten begär det. Om klaganden är en juridisk person ska istället anges organisationens juridiska beteckning, organisationsnummer, postadress och namn och telefonnummer till en kontaktperson på företaget. Det ska framgå av



överklagandet var den klagande kan nås för delgivning. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till förvaltningsrätten,

2. vilket beslut som överklagas med uppgift om vårt ärendenummer samt dagen för beslutet,
3. vilken ändring i beslutet som begärs
4. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans ombud. Om klaganden anlitar ett ombud ska denne sända in fullmakt i original samt uppge sitt namn, adress och sitt telefonnummer.

**De som har deltagit i beslutet**

Ärendet har avgjorts av tf. sektionschefen Marianne Tiborn Neander i närvaro av juristen Carolina Holmström efter föredragning av arbetsmiljöinspektören Maria Lundvall Sundh

*Marianne Tiborn Neander*  
Marianne Tiborn Neander  
tf. sektionschefen

Kopia skickad till:

Huvudskyddsombudet Henrik Axelsson, adress enligt ovan  
Verksamhetschef Anne Shimeikaa, adress enligt ovan

