



Enheten för region väst
Annicka Ohlsson, 010-730 91 31
Eva Nilsson, 010-730 9295

HALLANDS LÄNS LANDSTING
BOX 517
301 80 HALMSTAD

Möjlighet att lämna synpunkter före beslut

Ert organisationsnummer: 232100-0115
Arbetsställe: Medicinkliniken
Besöksadress: Lasarettsvägen, Halmstad
Besöksdatum: 2019-06-19
Deltagare i inspektionen: Jennie Björklund, skyddsombud avd. 61
Camilla Carlsson, skyddsombud avd. 41/42
Denice Heimer, skyddsombud avd. 52
Berit Pettersson, avd. chef avd. 52
Frida Lundin, avd. chef avd. 61
Jessica Fällhed, HR-partner
Maria Pettersson, Hr-Partner
Inga-Lill Baudlot, verksamhetschef

Vi kan komma att besluta om ett föreläggande

Arbetsmiljöverket överväger att besluta om ett föreläggande mot er, med de krav och tidpunkter som vi redovisar i denna underrättelse. Om vi beslutar om ett föreläggande kan vi också besluta om ett vitesbelopp, som ni kan bli tvungna att betala om ni inte uppfyller de krav vi ställer.

Vad är föreläggande och vite?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd.

Ett vite är ett penningbelopp som man kan tvingas betala om man inte följer en myndighets beslut.



När kan ni senast lämna synpunkter?

Om ni har synpunkter på våra krav och på tidpunkterna för när kraven ska vara uppfyllda ska ni skicka dem så att vi har dem senast den 8 oktober 2019. Därefter kommer vi att fatta beslut i ärendet, även om ni inte lämnat några synpunkter.

Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1. Ert svar bör vara underskrivet av skyddsombudet så att vi kan se att skyddsombudet har läst det. Skriv vår beteckning i svaret, se högst upp på sidan 1.

Det här innebär möjligheten att lämna synpunkter

Innan en myndighet fattar ett beslut, ska den som berörs av beslutet få möjlighet att ta del av allt material som är av betydelse för beslutet, samt ha möjlighet att inom en bestämd tid lämna synpunkter på materialet. Reglerna om det finns i 25 § förvaltningslagen.

Det vi vill ha era synpunkter på är våra krav och tidpunkterna för när kraven ska vara uppfyllda. Ni behöver alltså inte ha rättat till några brister, eller beskriva vad ni har gjort eller tänker göra, med anledning av vårt eventuella beslut. Om ni har rättat till bristerna före datumet för att senast lämna synpunkter, vill vi dock gärna veta det.

Kraven vi överväger att ställa

Vi överväger att förelägga er att senast den 31 januari 2020 genomföra följande åtgärder:

- 1a.) Ni ska genomföra en undersökning av när under arbetspasset som era medarbetare upplever att arbetsbelastningen är som tyngst. Ni ska också undersöka vad och hur det är belastande eller stressande.
- b.) Resultatet av undersökningen ska riskbedömas där riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka riskerna är och allvarlighetsgraden.
- c.) Utifrån riskbedömningen ska ni vidta åtgärder för att säkerställa att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till en arbetsbelastning som innebär risk för ohälsa. För de åtgärder ni inte kan vidta omedelbart ska ni upprätta en handlingsplan. Av handlingsplanen ska framgå vilka åtgärder ni kommer att vidta, när de ska vara genomförda, vilka personer som ansvarar för respektive åtgärd samt när ni kommer att följa upp att åtgärderna gett avsedd effekt.



Se 3 kap. 2 och 2a § arbetsmiljölagen, 4, 8 och 10 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete. Se också 9 och 11 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö

2. Ni ska säkerställa tillbudsrapporteringen.

Ni ska säkerställa att era arbetstagare följer era rutiner för tillbudsrapportering samt att de har kunskap om hur de ska rapportera ohälsa, olycksfall och de tillbud som inträffar i verksamheten.

Ni ska informera arbetstagarna om de tillbud som har inträffat och om aktuella åtgärder samt se till att tillbudsrapporteringen används som en del av era riskbedömningar.

Se 9 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

3. Prioritering av arbetsuppgifter.

Ni ska säkerställa att era medarbetare har förstått er upprättade prioriteringslista samt att de vet hur och när den ska användas.

Se 10 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö samt 7 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

4. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Ni ska redovisa till Arbetsmiljöverket hur ni i ert systematiska arbetsmiljöarbete säkerställer att åtgärder för att undanröja eller minska riskerna i arbetsmiljön vidtas i tillräcklig utsträckning när utsedd verksamhetsansvarigs befogenheter och resurser är uttömda och behov av ytterligare åtgärder fortfarande kvarstår.

Se 3 kap 2 § och 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen 9 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att uppfylla kraven. Ni ska alltid göra det som behövs, så att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.



Bristerna vi har konstaterat

Alla har rätt till en bra arbetsmiljö. Vi bedömer att det finns brister i er arbetsmiljö, som kan leda till att någon blir sjuk eller skadar sig.

På grundval av de uppgifter vi mottagit efter den första inspektionen finns skäl att justera våra krav mot er då andra brister och risker identifierats som har betydelse för arbetsbelastningen.

- Det framkom att det finns brister i er undersökning av de risker som härrör till belastningen.
- Tillbudsrapportering följs inte av arbetstagarna.
- Det brister i kunskap hos arbetstagarna hur arbetet ska prioriteras.
- Av de uppgifter som inkommit i ärendet och de inspektioner som genomförts framkommer att undersköterskorna upplever stor stress och hög arbetsbelastning. Åtgärder som krävs för att förändra arbetssituationen och förhindra ytterligare ohälsa kan även behöva hanteras på en annan nivå eller i en annan del av organisationen.

Bakgrund – detta har hänt

I ett brev som kom in den 4 maj 2018 begär fem av Kommunals skyddsombud på medicinkliniken, Halmstad sjukhus, att Arbetsmiljöverket ska meddela ett föreläggande eller förbud mot er.

Skyddsombuden vände sig till er den 27 december 2017 enligt 6 kap. 6 a § Arbetsmiljölagen och begärde flertal olika åtgärder för att minska den höga arbetsbelastningen.

Svar på framställan ställdes till den 7 januari 2018. Ni svarade skyddsombuden skriftligt den 15 januari 2018 med minnesanteckningar från arbetsgruppsmöte den 5 januari där ni gått igenom punkterna i framställan och där Kommunal förtydligat sina krav på åtgärder. Arbetsgruppen har tillsammans prioriterat punkterna och tagit fram en handlingsplan. Kommunals skyddsombud ansåg dock inte att arbetet ledde någon vart och den höga arbetsbelastningen är oförändrad.

Inför inspektionen den 26 september hade Arbetsmiljöverket samtal med ett av skyddsombuden för genomgång av skyddsombudens begäran. Arbetsmiljöverket bedömer att samtliga punkter i framställan rör arbetsbelastningen på medicinkliniken.



Den 4 december 2018 fick ni en underrättelse där ni yttrade er och redovisade de åtgärder som utförts under år 2018. Ni uppgav i huvudsak att systematiken att hantera den uppkomna situationen vid medicinkliniken i Halmstad har utvecklats och förbättrats under 2018.

I ert yttrande samt i skyddsombudens yttrande fanns önskemål om ytterligare inspektion. Ny inspektion genomfördes den 23 juni 2019 där i huvudsak följande framkom.

Att systematiken har förbättrats under 2018 för att hantera situationen på medicinkliniken är en uppfattning som inte delas av skyddsombuden. De säger både i sitt yttrande på ert svar på underrättelsen och vid inspektionen den 23 juni att arbetsbelastningen upplevs lika tung eller t.o.m. tyngre än då framställan enligt 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen, lades.

Detta beror på många olika saker bl.a. på att ny personal behöver introduktion och stöd samt tid att sätta sig in i arbetet. Undersköterskorna får en för stor roll då sjuksköterskorna som är nya har nog med att klara sina sjuksköterskeuppgifter. Teamarbetet blir lidande. Undersköterskor räknas som erfarna då de arbetat ett år och ska då vara de som introducerar nya kollegor, både sjuksköterskor och undersköterskor vilket upplevs som tungt och stressande. På kvällar och helger är det färre personal men arbetsbelastningen är lika stor. Överbeläggningarna som minskat något upplevs fortfarande som en konstant stressfaktor och ökar arbetsbelastningen och stressen. Sjuksköterskorna arbetssituation, som även den är tung och ansträngande påverkar undersköterskorna arbetssituation. Skyddsombuden säger att personalomsättningen är för stor och att fler måste vilja stanna kvar då det ökar belastningen att byta arbetskamrater ofta.

Ni uppgav att personalomsättningen sjunkit sedan februari 2018 då den var 15,63 % mot att den idag ligger på 11,38 %.

Tillbudsrapporteringen som är ett viktigt redskap i att få information om risker i arbetet fungerar inte fullt ut. Skyddsombuden säger att informationen på APT om tillbud handlar om hur många tillbud det varit men inte vad de handlar om eller hur de åtgärdas. Utan återkoppling minskar viljan att skriva tillbud. De säger också att alla inte känner till tillbudsrapporteringssystemet LISA. Vid inspektionen var ni överens med skyddsombuden om att kommunikationsbristen är stor.

När det gäller prioriteringslistan ifrågasätter skyddsombuden när de ska använda den. När de gör det får det konsekvenser dagen efter. En ny sjuksköterska kan inte ansvara för att prioritera, det vågar de inte då de är



rädda för att göra fel. Som det är i dag görs bortprioriteringar varje arbetspass. Det är tydligt under inspektionen att det finns oklarheter kring prioriteringslistans användande och hur hantering av bortprioriterade arbetsuppgifter ska hanteras.

Informera och meddela oss om någon annan tar över

Ni bör informera era arbetstagare om de åtgärder vi överväger att förelägga er att genomföra.

Om ni säljer eller överlåter verksamheten till en annan fysisk eller juridisk person ska ni skicka oss deras namn, organisationsnummer och adress. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Ann Eriksson

Beslutsfattande arbetsmiljöinspektör

Kopia till

Vi har skickat en kopia av detta brev till:

Skyddsombuden:

Jennie Björklund jennie.bjorklund@regionhalland.se

Camilla Carlsson camilla.carlsson@regionhalland.se

Denice Heimer denice.heimer@regionhalland.se

Ny verksamhetschef David Buchebner david.buchebner@regionhalland.se
hallandssjukhus@regionhalland.se

Verktyg för en bra arbetsmiljö

Använd gärna vår webbplats av.se. Där finns mallar, exempel och guider för hur ni kan arbeta systematiskt för en bra arbetsmiljö. Ni kan lära er mer i våra webbutbildningar, och använda vårt självskattningsverktyg för att bedöma vad ni behöver förbättra. På webben kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.