



ARBETSMILJÖ VERKET

Enheten för region väst
Henrik Larsson, 010-730 94 81
Eva Karlsson, 010-730 93 70

BESLUT
Datum
2019-12-04

Vår beteckning
2019/041554

Sid
1 (10)

Hallands Läns Landsting
Box 517
301 80 HALMSTAD

HALLANDS SJUKHUS ... HSH
2019 -12- 06
Dnr: 190113 -8
Region Halland
2019 -12- 04
Dnr _____
Handl _____

Delgivning

Föreläggande med vite

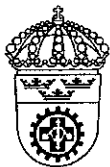
Ert organisationsnummer: 232100-0115
Arbetsställe: Akutmottagningen, Hallands sjukhus Varberg
Besöksadress: Träslövsvägen 68, 423 37 Varberg

Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 200 000 kronor att senast den 1 mars 2020 ha genomfört följande åtgärder:

- a.) 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.
- d.) Ni ska ge arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i arbetet med att uppfylla krav a - c.

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.



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.

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.

Skäl för vårt beslut

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. Nedan går vi igenom en brist i taget och hur vi kommit fram till vår bedömning.

Av den undersökning som genomförts inom Vårdförbundet framgår att en majoritet av arbetstagarna anser att arbetsbelastningen inte är acceptabel. Vidare upplever en stor del av arbetstagarna att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom normal arbetstid. Vid inspektionen framkom att ni inte har genomfört någon undersökning och riskbedömning av arbetsbelastningen under den senaste tiden. Detta innebär att allvarliga risker inte uppmärksammas och åtgärdas. Därför bedömer vi att det finns skäl att förelägga er att åtgärda bristerna. Vi gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med ett vite på 200 000 kronor.

Bakgrund till beslutet – detta har hänt

Skyddsombuden Lisa Karlsson och Helena Gustafsson, Vårdförbundet, begärde i ett brev som kom in till oss den 25 juli 2019 att vi skulle meddela ett föreläggande eller förbud mot er enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

I brevet berättade skyddsombuden att de har kontaktat er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt att ni bl.a. ökar bemanningen. Skyddsombuden anser att ert svar om åtgärder inte är tillräckligt.

Den 12 september 2019 inspekterade vi ert arbetsställe. Vid inspektionen framkom följande:



Skyddsombudens (SO) redogörelse för sin framställan

Av framställan som inlämnats till Arbetsmiljöverket framgår att SO kräver "en tillräcklig bemanning" samt "en god psykosocial arbetsmiljö enligt 9§ (AFS 2015:4)." SO förtydligar att framställan omfattar de fem punkter som framgår av framställan

- Bemanning AVA
- Bemanning akuten
- Raster
- Åtgärdsplan vid hög arbetsbelastning
- Barnkompetens

Bakgrund till 6.6a-framställan

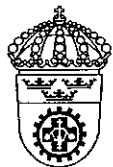
SO redogör för bakgrund till framställan. En enkät för organisatorisk och social arbetsmiljö genomfördes av facket i våras. 43 av 65 sjuksköterskor besvarade enkäten. Av enkätsvaren framgår bl.a. att arbetsmiljön inte är acceptabel. Därefter har facket ordnat en låda på arbetsplatsen där arbetstagare anonymt kan lämna in synpunkter på arbetsmiljön. En sammanfattning av dessa synpunkter framgår av bilaga 1 i framställan. I bilaga 1 som är adresserad till arbetsgivaren redogör SO för uppmärksammade brister och krav på åtgärder. SO framför att arbetsgivaren inte har förståelse för sjuksköterskornas arbetsituation. Sjuksköterskornas arbetsmiljö är inte acceptabel. SO är inte nöjda med arbetsgivarens svar och vill att Arbetsmiljöverket prövar begärda åtgärder.

Vidare framför SO att de har varit inne på Arbetsmiljöverkets hemsida och läst om organisatorisk och social arbetsmiljö. Av det SO har läst framgår information om signaler och tecken som kan ses vid hög arbetsbelastning. SO uppger att samtliga dessa signaler och tecken är uppfyllda, som visar på hög arbetsbelastning på denna arbetsplats.

SO redogör för bemanningen på akutmottagning/AVA:

- 8 sjuksköterskor grundbemanning (9 sjuksköterskor måndag kväll p.g.a. hög belastning).
- 1 sjuksköterska på AVA som har 8 vårdplatser
- 1 ledningssjuksköterska (SO tydliggör i slutet på inspektion att ledningssjuksköterska inte har något arbetsgivaransvar)
- 2 sjuksköterskor triagen (patientens första kontakt innan läkare)
- 1 barnansvarig sjuksköterska (har totalt 4 specialistutbildade sjuksköterskor men de täcker inte alla arbetspass)
- 3 sjuksköterskor har ansvar för resterande patienter

Exempel på arbetsdag: högt tryck på akuten och det är vanligt med 40 patienter vilket ger 10 patienter per sjuksköterska. Om en sjuksköterska har sprungit på



larm och en har lunch, så innebär det att två sköterskor ansvarar för 40 patienter. Men det är inte bara antalet patienter som styrande för verksamheten. Ibland inträffar det ett hjärtstopp (kräver 2 sjuksköterskor) och ett trauma (kräver 2 sjuksköterskor) samtidigt, vilket innebär att det då inte finns någon ansvarig sjuksköterska kvar och ingen att lämna över detta ansvar på. Det kan innebära att man måste lämna patienter som man skulle behöva genomföra en åtgärd på. Som mest har det varit ungefär 60 patienter på akuten samtidigt.

Tillbudsanmälningar och avvikelser sker i olika system. Tillbudssystemet (LISA) är nytt och SO har ingen möjlighet att se inkomna tillbud. Det framkommer att tillbudsanmälningar inte är så vanliga och att det inte kommer någon återkoppling från arbetsgivaren på det som anmäls.

Vardagen för sjuksköterskorna är att kraven överstiger resurserna, vilket medför en ohälsosam arbetsbelastning.

Punkt 1. Bemanning AVA

Bemanning på AVA är följande under dag och kväll:

Kl. 07:00 - 16:00

Kl. 13:00 - 21:30

Mellan kl. 13-16 så är man två sjuksköterskor. Resterande tid av dygnet är man ensam i sin profession som sjuksköterska. Dagtid finns ingen möjlighet att ta ut sin rast. Eftersom det inte finns någon möjlighet att ta ut sin rast på kvällstid så stämplar man in kl. 12:30 då man ännu ej har påbörjat sitt arbetspass.

SO har synpunkter på arbetsgivarens förslag om förstärkning eftersom det sker inom organisationen och då blir förstärkningens (sjuksköterskans) ordinarie uppgifter lidande. Exempelvis på morgonen så har man haft förstärkning på AVA av sjuksköterska som arbetar på akuten. En sådan lösning är bra för AVA men dålig för akutmottagningen.

Punkt 2. Bemanning akuten

Bemanningen har inte följt utvecklingen med ökat antal patienter. Arbetsgivaren uppger att arbetstagarna har blivit fler till antalet på arbetsplatsen, men det håller inte SO med om. Ledningssjuksköterskan som har tillsatts innebar att man tog från interna resurser (patientansvarig sjuksköterska), vilket inte minskade belastningen. Ledningssjuksköterskan har fullt upp med sina arbetsuppgifter och har inte några direkta patientkontakter. Chefen jobbar för att de ska vara 9 sjuksköterskor i bemanningen men nöjer sig med 8.



Punkt 3. Raster

SO uppger att man aldrig har hört talas om något rastschema, men efter att framställan lämnades in har man kommit längre i denna fråga. Arbetsgivaren har kommit med en tanke/strategi. SO uppger att det är en fin tanke men ser inte att det kommer att fungera i praktiken. Det faller så fort det kommer ett larm eller om det kommer många svårt sjuka.

Punkt 4. Åtgärdsplan vid hög arbetsbelastning

Tidigare var 40 patienter vid samma tillfälle en gräns för när extra bemanning rings in. Sedan dess har patientinflödet ökat och 40 patienter har blivit standard. Ledningssjuksköterskan har ansvaret för att ringa in extra personal när det behövs men detta görs sällan eftersom bemanningssituationen är problematisk och man vill inte belasta personal ytterligare. Bl.a. har det under april varit ungefär 40-50 olösta pass. Dock löser man oftast grundbemanningen genom att ringa in personal.

Punkt 5. Barnkompetens

Specialistsjuksköterskor inom barn (1 års utbildning) finns i följande antal på följande pass:

2 på nattpasset

3 på dag-/kvällspasset

Ungefär 30 sjuksköterskor har 7,5 högskolepoäng i barnmedicin.

SO uppskattar att det finns en specialistsjuksköterska inom barn på lite mer än hälften av alla pass. SO uppger att det kan vara väldigt stressande att ha ett barnärende om man saknar erfarenhet och specialistkompetens. Nu är det tre sjuksköterskor med specialistkompetens på dagen vilket medför att erfarenheten blir lägre bland övriga, eftersom de med specialistkompetens hanterar barnärenden under dagtid. Barnläkare finns på plats under fredag och lördag natt. När det endast är akutläkare och sjuksköterska utan specialistutbildning på plats kan det bli väldigt stressande med barnärenden.

Arbetsgivarens redogörelse för SO:s framställan

Punkt 1. Bemanning AVA

Enhetschef uppger att akutens stöd till AVA har fungerat utan problem. Hon frågar dagligen om detta har fungerat. Nattsjuksköterska på AVA har fått dela ut medicin, vilket medför att sjuksköterska från akuten inte behövdes på AVA

Arbetsgivaren planerar att genomföra organisationsförändringar under höst-vinter utifrån befintliga resurser.



Punkt 2. Bemanning akuten

Verksamhetschef uppger att man har en gemensam bild om grundbemanningen. Enligt honom närmar de sig en gräns där ökad bemanning kommer att krävas. Kontakt kommer att tas med politiker framöver angående bemanningen. Innan dess måste de jobba med de egna processerna.

Under de senaste åren har de fått tillskott på 4,5 tjänst till akuten. Under september 2018 reducerades arbetstiden till 32 timmar/vecka och 40 timmar/vecka under sommarmånaderna, facket och arbetsgivaren var eniga om denna modell.

Arbetsgivaren vill vara tydlig med att det aldrig har funnits några begränsningar att ringa in extra personal när det behövs.

Verksamhetschef redogör för patientflöden och dess alla processer, denna komplexitet jobbar man mycket med.

Ni har i skrivelse daterad 11 november 2019 lämnat följande förtydligande till det vi skriver ovan: Verksamhetschefen för kontinuerligt dialog om resurser för bemanning i linjeorganisationen inom förvaltningen Hallands sjukhus. Era politiska huvudmän är inte involverade i denna dialog. Den ansvariga politiska driftnämnden fastställer en övergripande internbudget där sjukhuschefen är den tjänsteperson som deltar i nämndens beredning inför beslut.

Punkt 3. Raster

Gällande rast på sin fritid innan jobbet på eftermiddagspasset (kl. 13:00 – 21:30) finns en tyst överenskommelse mellan facket och arbetsgivaren. Verksamhetschef uppger att 8 vårdplatser för en sjuksköterska inte är något högt tal jämfört med andra sjukhus.

Om arbetstagare inte har haft möjlighet att ta ut rast under sitt pass ska detta noteras i ett system. Verksamhetschef har kontrollerat statistiken i detta system, mellan 1 januari – 31 augusti 2019 har det vid 10,5% av alla pass noterats att man inte har haft möjlighet att ta ut rast. Ingen alarmerande siffra enligt arbetsgivaren. Det framkommer att det kan finnas ett mörkertal.

Punkt 4. Åtgärdsplan vid hög arbetsbelastning

Åtgärdsplan vid hög arbetsbelastning- möjlighet att aktualisera vid speciella situationer eller 40 patienter.

Tittar man på flödet så kan man säga när topparna är men man kan aldrig veta när en trafikolycka sker. Generellt kan man se att när det blir över 38-39 patienter börjar det hända något - många patienter, anhöriga, ökat tryck i lokalerna m.m. Det finns beslut om max en anhörig per patient.



Störst utmaning – vad behöver vi göra föra att få ut fler patienter från akuten?

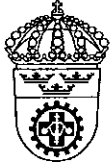
Punkt 5. Barnkompetens

Barnavdelningen stängde 2016, i samband med detta fick akuten ansvar för de barnmedicinska patienterna. Verksamhetschef håller inte med om att specialistutbildad som barnsjuksköterska är bäst på att ta hand om barnpatienter i samband med akutvård. I specialistutbildningen för barn ingår mer planerad/ långsiktig vård, inte akutvård. Det ingår i sjuksköterskornas grundutbildning att ta hand om barnpatienter. Verksamhetschef är dock införstådd i känslan av stress i samband med barnpatienter. 30 sjuksköterskor har gått 7,5 poäng högskolekurs i barnmedicin. Det finns möjlighet att gå bredvid på barnakuten i Göteborg, något som ligger i individuell planering för varje sjuksköterska.

Ni har i skrivelse daterad 11 november 2019 lämnat följande förtydligande till ovanstående: Barnsjuksköterskorna på akutmottagningen tillför en spetskompetens för omhändertagandet av barn och ungdomar på akutmottagningen. Alla sjuksköterskor som arbetar på akutmottagningen behöver bidra i vården av barn och ungdomar. För att säkerställa dels medarbetartrygghet, dels omvårdnadsbehov och bemötande för detta har arbetsgivaren ordnat en 7,5-poängs högskolekurs för att kompetensutveckla berörda sjuksköterskor i omhändertagandet av akut sjuka barn. Kursen har genomförts vid två tillfällen och sammanlagt har 30 sjuksköterskor gått utbildningen. Utifrån behov kommer kursen även erbjudas sjuksköterskor fortsättningsvis.

Slutlig diskussion

- Arbetsgivaren har tagit del av del av SO:s medarbetarenkät och uppger att man genomför medarbetarenkät i egen regi. Resultatet för senaste enkät var inte lika "dåligt" som SO:s resultat, dock inte samma frågeställningar. I september kommer nästa medarbetarenkät att genomföras och därefter kommer intervallet vara årligen.
- Arbetsgivaren har inte på senaste tiden genomfört några underökningar och riskbedömningar kopplat till organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Det framkommer att arbetsgivaren nyligen tagit fram en åtgärdsplan som inte finns med i underlag för 6:6a-framställan. Åtgärdsplan har tagits fram i arbetsmiljögrupp, men denna grupp kommer att avslutas och ersättas av grupp som jobbar med processer och flöden.
- SO framför att det inte hjälper enskild sjuksköterskas arbetsmiljö att jobba med processer och flöden. Vidare framför SO att återkoppling på tillbud är dålig.
- Enligt överenskommelse skickar arbetsgivaren in uppgifter om personalomsättning, sjukskrivningar, statistik gällande om patientbelastning (>40) samt åtgärdsplan.



Den 20 september 2019 skickade arbetsgivaren in de handlingar som begärdes vid inspektionen. Handlingarna kommunicerades även med SO.

Den 24 september 2019 skickade SO in statistikrapport till oss per mail gällande avvikelser (rapporterade avvikelser 2017-01-01 – 2019-08-31) samt rapport på avvikelse (ärende-nr. 214634).

Den 11 oktober 2019 skickade SO in tillbudsansmälningar m.m. per mail. Mailet skickades även till arbetsgivaren.

Ni har fått möjlighet att lämna synpunkter på kraven och tidpunkterna i skrivelse den 29 oktober 2019. Utöver de förtydliganden som vi redovisat under respektive punkt har ni svarat att ni har för avsikt att uppfylla kraven inom den angivna tiden oavsett om det blir något föreläggande eller inte.

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning

Det är positivt att ni avser att uppfylla de krav vi redogjort för. För att säkerställa att åtgärderna genomförs anser vi det ändå motiverat att besluta om föreläggande i ärendet.

Meddela oss när ni har uppfyllt kraven

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela oss. Skriv vår beteckning i svaret, se längst upp på sidan 1. Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Ärendet har prövats vid vårt kontor i Mölndal och har avgjorts av sektionschefen Martin Wennerström i närvaro av juristen Eva Karlsson efter föredragning av arbetsmiljöinspektören Henrik Larsson.

Martin Wennerström
sektionschef



Kopia till

Vi har skickat en kopia av detta brev till:

Jonas Hultgren, verksamhetschef; jonas.hultgren@regionhalland.se

Harriet Larsson, avdelningschef; harriet.larsson@regionhalland.se

Ylva Palmgren, HSO; ylva.palmgren@regionhalland.se

Helena Gustafsson, SO; helena.gustafsson@regionhalland.se

Lisa Karlsson, SO; lisa.g.karlsson@regionhalland.se

Anette Ranefjärd, arbetsmiljöspecialist; anette.ranefjard@regionhalland.se

Jessica Fällhed, HR-partner; jessica.fallhed@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.



Om ni vill överklaga

Ni kan överklaga vårt beslut till Förvaltningsrätten i $\&$ [Här skriver du ort.]. Skriv ett överklagande och skicka det först till oss, eftersom vi ska kontrollera att det har kommit in i rätt tid. Vi prövar också om det finns skäl att ändra vårt beslut.

Vi måste få överklagandet inom tre veckor från den dag ni fick del av beslutet. Annars kan överklagandet inte prövas.

Om överklagandet har kommit in i rätt tid så skickar vi överklagandet till förvaltningsrätten.

Ange vilket beslut som överklagas. Hänvisa till vårt ärendenummer och datumet för beslutet. Berätta hur ni vill att beslutet ska ändras och varför.

Överklagandet ska också innehålla följande uppgifter om er:

- namn
- personnummer eller organisationsnummer
- postadress och e-postadress
- telefonnummer (hemligt telefonnummer behöver bara lämnas om domstolen begär det)

Om ni har ett ombud ska ombudets namn, postadress, e-postadress och telefonnummer anges.

Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1.