



Avdelningen för inspektion
Eva Åberg,
010-730 95 53
arbetsmiljoverket@av.se

REGION ÖREBRO LÄN
BOX 1613
701 16 ÖREBRO



Region Örebro län

2023 -05- 19

Registraturen

Resultatet av inspektionen 20 april 2023

Ert organisationsnummer: 232100-0164
Arbetsställe: LINDESBERG LASARETT
Besöksplats: STENTÄPPSGATAN 6, LINDESBERG
Allmänpsykiatri
Besöksdatum: 20 april 2023
Deltagare i inspektionen: Anna Stigfur, SO
Lena Ekmark, medarbetare
Åsa Kindahl, verksamhetschef
Jessica Wahlberg, HR-specialist
Eva Nyqvist, HR-konsult
Johanna Andersson, arbetsmiljöinspektör
Eva Åberg, arbetsmiljöinspektör

Vi var hos er den 20 april 2023 och inspekterade ert arbetsmiljöarbete. Vid inspektionen såg vi en del som fungerade bra, men vi hittade också en del som ni behöver förbättra. I det här inspektionsmeddelandet redovisar vi de brister vi såg och de krav vi nu ställer.

Vi kommer till er för en uppföljande inspektion 21 september 2023 kl. 13.00.

Ni ska skicka ett svar till oss

Skicka ert svar till oss genom e-post till arbetsmiljoverket@av.se eller till angiven postadress i sidfoten sidan 1 senast **den 14 september 2023**. Beskriv hur ni har uppfyllt kraven, och hur skyddsombud och arbetstagare har varit delaktiga i detta.

Ert svar bör vara underskrivet av skyddsombudet så att vi kan se att skyddsombudet har läst det. Skriv vår beteckning 2023/013599 i svaret.

Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.





Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ni som arbetsgivare ska göra det som behövs för att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om detta finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att åtgärda bristerna.

Brister och krav

Brist 1: Organisatorisk och social arbetsmiljö – kunskaper arbetsbelastning

Vid inspektionen framkom det att era chefer och arbetsledare behöver förbättra sina kunskaper för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning, eller att det saknas förutsättningar för att omsätta dessa kunskaper i praktiken i er verksamhet.

Vid inspektionen framkom att det finns en arbetsmiljöutbildning "den goda arbetsplatsen" som cheferna har gått, men att det är påbyggnadsutbildningen som innehåller organisatorisk och social arbetsmiljö

Om chefer och arbetsledare inte har tillräckliga kunskaper eller förutsättningar för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning kan det leda till att era arbetstagare blir sjuka eller skadar sig i arbetet.

Krav:

1.1 Ni ska se till att era chefer och arbetsledare får kunskaper i att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Ni ska redovisa för Arbetsmiljöverket hur ni har gått tillväga för att se till så att era chefer och arbetsledare får kunskaper i att hantera ohälsosam arbetsbelastning och omsätta dessa kunskaper i praktiken i er verksamhet.

Upplysningar:

Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.

Se 6 § AFS 2015:4 samt 7 kap. 3 § AML.

Brist 2: Organisatorisk och social arbetsmiljö – arbetsbelastning – undersökning och riskbedömning

Vid inspektion framkom det att ni har arbetstagare hos er som kan löpa risk att drabbas av ohälsa på grund av arbetsbelastningen. Det framkom i er senaste undersökning 2021 att arbetstagare kände sig stressade och inte hann med sina



arbetsuppgifter men ingen handlingsplan för åtgärder kunde uppvisas. Vid inspektionen framkom att sjuksköterskorna inte hinner ta raster under sina pass. Det blev även tydligt att trots samverkan med andra avdelningar kring larmfunktionen fungerar inte rutinerna och det skapar otrygghet och oro speciellt kvällar och helger då det är lägre bemanning på avdelningen. Ni planerar att genomföra en organisatorisk och social skyddsron i maj/juni 2023.

Om ni inte tillräckligt undersöker arbetsbelastningen med avseende på obalans mellan krav och resurser i arbetet och bedömer risken för ohälsa så kan det innebära att ni felbedömer risker och därför inte vidtar åtgärder för att komma tillrätta med risker för ohälsosam arbetsbelastning. Det kan betyda en ökad risk för ohälsa hos arbetstagarna på såväl kort som lång sikt.

Krav:

2.1 Ni ska undersöka arbetsbelastningen för era arbetstagare och ta reda på om resurserna för arbetet är anpassade till kraven i arbetet.

Ni ska undersöka riskerna för ohälsa och olycksfall utifrån bristande rutiner för er larmfunktion.

Utifrån resultatet av undersökningen ska ni bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall.

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och av den ska det framgå vilka riskerna är och om de är allvarliga eller inte.

Utifrån resultatet av undersökningen ska ni bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall.

Riskbedömningen ska dokumenteras skrif

Utifrån resultatet av riskbedömningen ska ni vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Åtgärderna ska leda till minskade krav i arbetet OCH/ELLER till att resurser för arbetet tillförs.

De åtgärder som ni inte genomför omedelbart ska ni föra in i en skriftlig handlingsplan. Av handlingsplanen ska framgå:

- när åtgärderna ska vara genomförda,
- vem som ska se till att åtgärderna genomförs,
- när resultatet av genomförda åtgärder ska kontrolleras.

Upplysning:





Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare.

Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan fler eller andra åtgärder behöva vidtas.

Se 9 § AFS 2015:4, 8 och 10 §§ AFS 2001:1 samt 3 kap. 2 § AML.

Brist 3: Rapportering av ohälsa och tillbud

Ni saknar fungerande rutiner för hur era arbetstagare rapporterar ohälsa, olycksfall eller tillbud som inträffar i verksamheten. Vid inspektionen konstaterades att det är en underrapportering vad gäller era tillbud inom organisatorisk och social arbetsmiljö. Det framkom också oklarheter kring om alla arbetstagare har den kunskap som krävs för att rapportera tillbud, exempelvis kännedom om hur tillbud inom organisatorisk och social arbetsmiljö definieras och vad som ska rapporteras.

Om verksamheten saknar fungerande rutiner för hur arbetstagarna ska informera arbetsgivaren i händelse av tillbud, olyckor eller ohälsa ökar risken att detta inte alltid kommer till arbetsgivarens kännedom. Arbetsgivaren behöver känna till de tillbud, olyckor och ohälsa som uppkommer i verksamheten för att ha möjlighet att förebygga att liknande situation uppkommer igen.

Krav:

3.1 Ni ska se till att era rutiner, som beskriver hur era arbetstagare ska rapportera ohälsa, olycksfall och tillbud som inträffar i verksamheten, fungerar i praktiken.

Upplysning:

Rutinerna behöver vara kända av alla arbetstagare och ska minst ange:

- att arbetstagare ska rapportera till arbetsgivaren, om det inträffar ohälsa,

olycksfall eller tillbud i arbetet.

- vad som räknas som en sådan ohälsa, ett sådant olycksfall respektive ett

sådant tillbud i arbetet som de ska rapportera, och

- hur arbetstagarna ska rapportera, och till vem.

Se 5, 7 och 9 §§ AFS 2001:1.

Vad kan hända om ni inte åtgärdar bristerna?

Det här inspektionsmeddelandet är en uppmaning till er att åtgärda de brister och risker som vi såg vid inspektionen. Kraven är ställda utifrån vår tillämpning av arbetsmiljöreglerna. Om ni inte åtgärdar bristerna och riskerna kan vi komma att besluta om ett föreläggande eller förbud.



Vad är föreläggande och förbud?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd. Ett föreläggande kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer föreläggandet kan tvingas betala en summa pengar.

Ett förbud är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller inte får lov att göra en viss handling. Ett förbud kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer förbudet kan tvingas betala en summa pengar.

Läs mer om arbetsmiljö och reglerna på av.se

Läs gärna mer om oss och om arbetsmiljöreglerna på vår webbplats av.se. Där kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.

Har ni frågor går det bra att kontakta oss.

Eva Åberg
arbetsmiljöinspektör

Kopia till

anna.stigfur@regionorebrolan.se
lena.ekmark@regionorebrolan.se
asa.kindahl@regionorebrolan.se
jessica.wahlberg@regionorebrolan.se
eva.nyqvist@regionorebrolan.se





ARBETSMILJÖ
VERKET

Box 9082, 171 09 Solna

REGION ÖREBRO LÄN
BOX 1613
70116 ÖREBRO



2973



3286 - 2373 - - 0005997089