

Avdelningen för inspektion
Johanna Andersson,
010-730 96 42
arbetsmiljoverket@av.se

REGION ÖREBRO LÄN
BOX 1613
701 16 ÖREBRO



Region Örebro län

2023 -05- 22

Resultatet av inspektionen 3 maj 2023

Registraturen

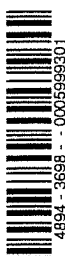
Ert organisationsnummer:	232100-0164
Arbetsställe:	KARLSKOGA LASARETT
Besöksplats:	Akutmottagningen LASARETTSVÄGEN 1, KARLSKOGA
Besöksdatum:	3 maj 2023
Deltagare i inspektionen:	Jenny Hellquist, Enhetschef Lena Heineman Bröms, Enhetschef Jennie Wennström, Skyddsombud Vårdförbundet Annica Bergdahl, HR-konsult Angela de Abreu Skyllkvist, Skyddsombud Kommunal Eva Åberg, arbetsmiljöinspektör Johanna Andersson, arbetsmiljöinspektör

Vi var hos er den 3 maj 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 på återbesök hos er den 11 oktober 2023 klockan 11:00 - 12:00

Vid vårt besök kommer ni få visa och beskriva hur ni har uppfyllt kraven, och hur skyddsombud och arbetstagare har varit delaktiga i att uppfylla dessa. Innan vårt återbesök vill vi att ni skickar den dokumentation ni framtagit med anledning av krav 3.1 via e-post till: johanna.andersson@av.se senast den 5 oktober 2023.

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



4894 - 3698 - - 0005999301



Vilka ska vara med vid återbesöket?

Vid återbesöket vill vi träffa samma personer som var med vid den här inspektionen.

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: Uppgiftsfördelning

Ni har inte skriftligt fördelat uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Om det inte är tydligt vem som har ansvar för vilka arbetsmiljöuppgifter, samt att de som har arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kunskap, befogenheter och resurser för att utföra sina uppgifter, finns det risk att ni inte uppmärksammar riskerna för alla arbetstagare eller felbedömer hur allvarlig en risk är. Då kan riskerna leda till att era arbetstagare blir sjuka eller skadar sig i arbetet.

Krav:

1.1 Ni ska fördela uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det ska vara tydligt vem, eller vilka som ska utföra de olika uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig.

Ni ska ge övriga arbetstagare information om uppgiftsfördelningen.

Upplysningar och råd:

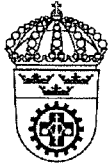
Befogenheter: rätt att fatta beslut, rätt att göra åtgärder.

Resurser: pengar, tid, kunskaper samt tillgång till personal, utrustning och lokaler.

Se 6 och 7 §§ AFS 2001:1.

Brist 2: Organisatorisk och social arbetsmiljö – kunskaper arbetsbelastning

Vid inspektionen framkom det att era chefer behöver förbättra sina kunskaper för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning. Ni berättade att era chefer har genomgått en grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer inom Region Örebro, men inte tagit del av den påbyggnadsutbildning som omfattar organisatorisk och social arbetsmiljö. Chefer uppgav också vid inspektionen att



det finns en upplevelse av att behöva säka mycket kunskap och material på egen hand.

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:

2.1 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.

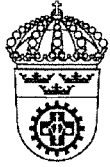
Brist 3: Organisatorisk och social arbetsmiljö – arbetsbelastning – undersökning och riskbedömning

Vid inspektionen beskrev ni att det förekommer arbetstagare hos er som kan löpa risk att drabbas av ohälsa på grund av arbetsbelastningen. Ni berättade ni att ni delvis har dokumenterat och bedömt risker inom organisatorisk och social arbetsmiljö och visade en handlingsplan som ni arbetar utifrån. Ni nämnde dock att det finns identifierade risker som inte har bedömts och dokumenterats, vilket gör att riskbedömning och handlingsplan inte är helt aktuell och uppdaterad. Ni berättade att ni planerar att genomföra en undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på mottagningen under maj månad.

Om ni inte tillräckligt undersöker arbetsbelastningen med avseende på obalans mellan krav och resurser och bakomliggande orsaker till denna, och bedömer risken för ohälsa så kan det innebära att ni felbedömer risker. Det kan leda till att ni inte vidtar eller prioriterar rätt åtgärder för att komma tillrätta med risker för ohälsosam arbetsbelastning, vilket kan betyda en ökad risk för ohälsa hos arbetstagarna på såväl kort som lång sikt.

Krav:





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

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 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.

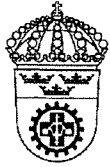
Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan fler eller andra åtgärder behöva vidtas.

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

Brist 4: Rapportering av ohälsa och tillbud - rutiner

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:

4.1 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.

Johanna Andersson



4890 - 3698 - 0005959301



arbetsmiljöinspektör

Kopia till

jenny.hellquist@regionorebrolan.se
lena.heineman-broms@regionorebrolan.se
jennie.wennstrom@regionorebrolan.se
annica.bergdahl@regionorebrolan.se
angela.de-abreau.skyllkvist@regionorebrolan.se
angela.de-abreu-skyllkvist@regionorebrolan.se