



ARBETSMILJÖ
VERKET

UNDERRÄTTELSE

Datum
2006-06-19

FÖR KÄNNEDOM

Vår beteckning
AIST 2005/49040

Sid
1 (4)

Distriktet i Stockholm

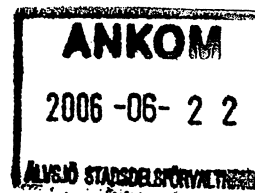
Marianne von Döbeln, 08-475 01 42

Mikael Syk, jurist, 08-475 01 32

STOCKHOLMS KOMMUN

Stadsledningskontoret

105 35 STOCKHOLM



Underrättelse om eventuellt föreläggande enligt 7 kap 7 § arbetsmiljölagen

Ert org.nr

212000-0142

Arbetsställe

Enheten för individuellt stöd

Besöksadress

Älvsjö stationsplan 11, Älvsjö

Bakgrund

Den 25 november 2005 besökte Arbetsmiljöverket ert ovanstående arbetsställe. Arbetsmiljöverket lade då märke till vissa brister i arbetsmiljön. I ett inspektionsmeddelande till er den 5 december 2005 beskrev Arbetsmiljöverket bristerna. Ni fick också besked om att ni måste vidta åtgärder för att avhjälpa dem.

Vid vår uppföljning den 30 maj 2006 har det visat sig att ni inte har avhjälpt samtliga brister.

Närvarande vid uppföljningen var

Kirsi Andersson, enhetschef

Mats Engström, enhetschef

Annika Press, arbetsmiljöinspektör

Marianne von Döbeln, arbetsmiljöinspektör

Kvarstående brister

1. Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

De flesta beslut som fattas i en verksamhet ger konsekvenser för arbetsmiljön. Konsekvenserna behöver bedömas och beaktas innan besluten fattas. Chefen



har här en viktig funktion när det gäller de beslut som ska verkställas från biståndsbedömarna då ny brukare erhåller personlig assistans.

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. I riskbedömningen ska fysiska, belastningsergonomiska, psykosociala och organisatoriska frågor belysas.

En riskbedömning ska vara skriftlig där det framgår vilka arbetsmiljöåtgärder som ska vidtas, om riskerna är allvarliga, vem som är ansvarig för att åtgärda bristerna samt uppföljning av åtgärderna. Riskbedömningen ska alltid göras inför att ny brukare erhåller assistans, och vid förändringar i pågående insats/livssituation som rör dennes tillstånd eller andra förhållanden som påverkar arbetsförhållanden eller arbetstyngd. Riskbedömningen ska omfatta alla delar i assistansen som ex arbete i det enskilda hemmet såväl som i verksamhet utanför hemmet.

Exempel på risksituationer kan vara ensamarbete, hemmets utformning ur belastningsergonomisk synvinkel, hot om våld eller kränkningar av de anställda, smitta hos brukare etc.

Vid den uppföljande inspektionen framkom att ni till vissa delar gör en riskbedömning men den är bristfällig och täcker inte in alla delar för att klargöra om brister finns. För att kunna göra en heltäckande riskbedömning krävs antingen att rutinerna är så utformade att assistenterna vet vad som ska riskbedömas eller att de erhåller kunskaper om vad och hur olika delar i arbetet ska riskbedömas.

2. Anställdas möjlighet att medverka i arbetsplatsträffar

Enligt uppgift kommer inte de anställda alltid till möten på grund av att dessa är förlagda på ej schemalagd arbetstid. Detta betyder att de anställda förväntas komma in till arbetsplatsen på ledig tid.

Inför möten händer det att ledningen delar ut material som ska läsas av assistenterna och som det förväntas att vissa sedan ska föredra på mötet inför sina arbetskamrater. Det händer att de anställda uteblir från möten och skapar frustration hos dem som ändå kommer till mötet. Det tilltänkta programmet kan då inte genomföras. Orsaken till att man uteblir menar de anställda beror på att möten är förlagda på deras fritid och att de då inte känner ansvar för att delta. Om arbetsgivaren inte skapar förutsättningar kan assistenterna inte medverka i arbetsmiljöarbetet.

Arbetet som assistent är i många delar ett ensamarbete och det är då viktigt att det finns en regelbundenhet i mötena på schemalagd arbetstid så att de anställda får möjligheter att utbyta erfarenheter och ge varandra stöd i arbetet.



3. Klargörande av assistansens omfattning och innehåll

Personliga assistenter ska ha god kännedom om assistansens omfattning och innehåll samt veta hur de ska kunna undvika risker förknippade med denna.

Oklarheter då det gäller assistansens omfattning och innehåll framkom vid inspektionen samt vid den uppföljande inspektionen. Ett sådant exempel kan vara frågor om i vilka situationer det ska vara dubbelbemanning. Vilka arbetsuppgifter ingår i assistansen? Om den enskilde brukaren kan bestämma att assistenten ska utföra trädgårdsskötsel, snöskottning, bilkörning etc. Det finns en otydlighet i besluten om vad som ska ingå i den beviljade assistansen. Det finns även en otydlighet om hur bostadens tillgänglighet ska vara utformad inomhus för att assistenterna inte utsätta sig för skada. Det finns också oklarheter hur assistenterna ska agera i uppgifter utomhus ex vid inköp av varor och att framföra rullstol manuellt vid vinterväglag. Sådana oklarheter kan leda till att assistenterna utsätter sig för fara och leda till stress då situationer kan vara svåra att hantera pga. av oklarheter i arbetsuppgifter.

Krav som kan komma att ställas i ett eventuellt föreläggande

Arbetsmiljöverket överväger nu att förelägga er att senast den 2 oktober 2006 vidta följande åtgärder.

1a. Ni ska tillsammans med assistenterna och skyddsombud undersöka arbetsmiljön i arbetet med brukarna och bedöma arbetsmiljöriskerna för era anställda. Riskbedömningen ska omfatta såväl arbete i det enskilda hemmet, som i de övriga sammanhang där han/hon, har/får personalstöd. Undersökningen ska belysa både fysiska, psykiska och sociala förhållanden. Det är särskilt viktigt vid nya brukarkontakter och när förändringar sker i pågående insats. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt.

Se 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete

1b. Ni ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. Av planen ska framgå när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att detta görs.

Se 10 § AFS 2001:1



Anställdas möjlighet att medverka i arbetsplatsträffar

2. Ni ska organisera arbetet så att det förutom arbetsplatsträffar finns regelbundna inplanerade tider för möten där de anställda och arbetsledare kan diskutera problem, utbyta erfarenheter och utarbeta rutiner för ett gemensamt arbetssätt och förhållningssätt samt ge varandra stöd i arbetet.

Se 5 och 7 § § AFS 2001:1, om systematiskt arbetsmiljöarbete, ändrad genom AFS 2003:4 och 3 § AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i eget hem

Klargörande av assistansens omfattning och innehåll

3. Ni ska klargöra assistansens omfattning och innehåll så att detta står helt klart för assistenter, brukare och deras anhöriga. Detta kan ske genom olika muntliga och skriftliga överenskommelser.

Se 7 § AFS 2001:1 ändrad genom AFS 2003:4, 3 § AFS 1990:18 samt 2 kap 1 § och 3 kap 3 § arbetsmiljölagen.

Vite

Om Arbetsmiljöverket beslutar om ett föreläggande, kan verket också sätta ut ett vitesbelopp, som ni kan bli ålagd att betala om ni inte följer föreläggandet.

Tillfälle till yttrande

Ni får nu enligt 17 § förvaltningslagen tillfälle att yttra er i ärendet senast den 7 augusti 2006. Om något yttrande inte kommer in i tid, kan Arbetsmiljöverket ändå besluta i ärendet.

Om ni vill undvika ett föreläggande bör ni se till att kraven uppfylls.

Lena Erfors
Biträdande tillsynsdirektör

Marianne von Döbeln
Arbetsmiljöinspektör

Kopia till: Älvsjö stadsdelsförvaltning, Box 48, 125 21 ÄLVSJÖ
Enhetschef, Kirsi Andersson, Älvsjö SDN, Enheten för individuellt stöd, Box 48,
152 31 ÄLVSJÖ
Skyddsombudet : Susanne Kropp, a.s.o



ÄLVSJÖ STADSDELSFÖRVALTNING
OMSÖRG OM FUNKTIONSHINDRADE
PERSONLIG ASSISTANS

Bilaga 2

DATUM: _06-08-15_____

ARBETSMILJÖRISKANALYS OCH HANDLINGSPLAN

ARBETSMILJÖANALYS AVSEENDE ARBETE HEMMA HOS: _____

NÄRVARANDE VID ANALYSEN VAR: _____

Syfte med arbetsmiljöanalys

Arbetsmiljöanalys utförs av vårdpersonal och/eller skyddsombud i brukarens hem. Syftet är att upptäcka eventuella risker för arbetsskador, kartlägga dem och arbeta aktivt förebyggande. Det är viktigt att hålla själva arbetsmiljörisikanalysen (indelad i fysisk respektive psykosocial arbetsmiljö) hos brukaren aktuell genom att rapportera hjälpinsatser och avvikelser. Blir du skadad i arbetet skall en arbetsskadeanmälan göras. Som komplement till denna analys gäller föreskrifter enligt AFS 1990:18, Omvårdnadsarbete i enskilt hem.

Hot och våld

Det är viktigt att du talar med dina arbetskamrater och din närmaste chef om du upplever hot eller våld på din arbetsplats. Det kan vara flera arbetskamrater som upplever samma sak. Exempel på vad som uppfattas som hot och våld är kränkningar, erbjudande/krav om sexuella tjänster, förtal, förolämpningar, trakasserier. På arbetsplatsen finns också en handlingsplan med riktlinjer vid hot och våld.

Övriga risker i den psykosociala arbetsmiljön:

Eventuellt övriga kommentarer:

DENNA ARBETSMILJÖRISKANALYS HAR GODKÄNTS OCH FÖRANLEDER

Åtgärdsplan ☐

Ingen åtgärdsplan ☐

Datum: _____ Datum för uppföljning: _____

Underskrift av de närvarande:
