



ARBETSMILJÖ
VERKET

Hemtjänst och personlig assistans i en bra arbetsmiljö



Höga krav på arbetsledning och personal och positiva möten mellan människor

Mötet mellan människor – personal och vårdtagare – utgör kärnan i vård och omsorgsarbete.

Ofta är mötet positivt och bidrar till motivation och arbetstillfredsställelse. Men mötet mellan personal och vårdtagare kan också innebära påfrestningar. Trånga utrymmen, otydliga förväntningar på arbetsinsats och arbetsmängd kan orsaka ohälsa för personalen. Våld och hot i samband med arbetet har tyvärr blivit vanligare.

Arbetet har förändrats med tiden. Numera sker omfattande och kvalificerade arbetsuppgifter i enskilda hem. En stor organisation har vuxit fram för att ge personlig omvårdnad och kvalificerade medicinska insatser dygnet runt i det egna hemmet. I omvårdnaden deltar många olika yrkeskategorier och anhöriga. Fortfarande är personförflyttningar, felaktiga arbetsställningar och arbetsrörelser i trånga arbetsutrymmen och tunga lyft en vanlig orsak till skador.

Detta ställer höga krav på arbetsledning och anställda. Riskbedömningar av arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i arbetet i varje enskilt hem. Dessa riskbedömningar saknas ofta i dag.



Broschyren utgår ifrån arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter utvecklar och preciserar lagen.

Omvårdnadsarbete i enskilt hem,

AFS 1990:18 och

Belastningsergonomi,

AFS 1998:1.

Utöver dessa föreskrifter gäller flera andra.

Se sidan 11.

Bedöm arbetsmiljön i varje enskilt hem



Denna broschyr handlar om att se till att arbetsmiljön är så bra att arbetstagarna inte skadas eller blir sjuka av sitt arbete. Huvudansvaret för det har arbetsgivaren.

Arbetsmiljölagen ger ramarna för arbetsmiljön. Hur systematiskt arbetsmiljöarbete ska gå till framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 2001:1. Andra lagar som reglerar verksamheten är t. ex. socialtjänstlagen (SoL), lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och hälso- och sjukvårdslagen (HSL). Alla lagar stiftas av riksdagen och gäller i princip med samma styrka. Ingen lag tar alltså rent juridiskt över någon annan.

Arbetsmiljöreglerna kan inte styra verksamhetens innehåll eller insatsernas omfattning men väl arbetets uppläggning och förutsättningar. Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvaret och är skyldig att se till att arbetstagarna har en sund och säker arbetsmiljö såväl vid arbete i särskilt boende som i enskilt hem.

Systematiskt arbetsmiljöarbete dagligen

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär:

- undersökning
- riskbedömning
- åtgärder
- handlingsplan
- uppföljning/kontroll

Arbetsgivaren ska se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del i det dagliga arbetet och ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljö och personal. Se handlingsplan hos Oskar Andersson, sid 8-9.

Vad ska arbetsgivaren kunna?


Arbetsgivaren har ansvar för undersökning och riskbedömning, åtgärder, handlingsplaner och uppföljning och kontroll. Därför behövs gedigna kunskaper om arbetet och riskerna

i arbetet. Det är viktigt att ha god insikt i hur människor reagerar i olika situationer och vara insatt i de hälsomässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling, våld och hot och missbruk. Samarbete ska ske med skyddsombud och arbetstagarna.

När kunskap för detta saknas i den egna verksamheten ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån. *Arbetstagarna ska också ha kunskaper om risker med arbetet och hur de kan undvika att bli skadade eller sjuka i jobbet.*

Lilla guiden till systematiskt arbetsmiljöarbete, ADI 585, heter en enkel broschyr. En temasida om ämnet finns på [www.av.se/teman/systematiskt arbetsmiljöarbete](http://www.av.se/teman/systematiskt-arbetsmiljoearbete).

Föreskriften Omvårdnadsarbete i enskilt hem, AFS 1990:18, finns på Arbetsmiljöverkets webbplats www.av.se



Kulturkrockar och missbruk kan öka risken för våld och hot. Då är det viktigt att vi alla har bra kunskaper och ett gemensamt förhållningssätt.

Undersökning och riskbedömning i varje hem

Undersökning och riskbedömning ska ske i varje vårdtagares hem:

- innan arbete påbörjas hos nya vårdtagare
- regelbundet
- vid förändringar, exempelvis vid en försämring av vårdtagare, vid hemkomst från sjukhus.

Arbetsförhållandena kring varje vårdtagare ska undersökas

Gå igenom arbetsmomenten i tur och ordning. Därefter görs en riskbedömning. Den innebär att bedöma om det finns någon risk i de arbetsmoment och arbetssituationer man undersökt, som kan orsaka olyckor eller ohälsa för personalen. Resultatet av riskbedömningen ska dokumenteras.

Åtgärder, handlingsplan och kontroll

Om det finns risker är arbetsgivaren skyldig att åtgärda och sedan kontrollera om åtgärderna är tillräckliga. De åtgärder som inte kan genomföras på en gång ska föras in i en handlingsplan.



Exempel på vad som undersökts finns i Handlingsplan hos Oskar Andersson på sidorna 8 och 9.

Undersök och riskbedöm i det enskilda hemmet

Här har vi valt några faktorer som kan vara aktuella att bedöma för arbetsmiljön i det enskilda hemmet.

Ergonomiska faktorer

Fritt utrymme krävs

Vid vård och förflyttningar av vårdtagare behövs ett fritt arbetsutrymme. När personalen ska arbeta med förflyttningsteknik som innebär tyngdöverföringar framåt och bakåt behövs normalt ett fritt utrymme på minst 80 cm där hjälp ges. Det minskar risken för belastningsskador.

Behovet av fritt utrymme beror på:

- **VÅRD TYNGD**, t.ex. diagnos, vård- och hjälpbehov.
- **VAL AV HJÄLPMEDEL**, t.ex. rullator, rullstol, mobil hygienstol, duschvagn.
- **ANTAL ARBETSTAGARE**, t.ex. om två arbetstagare hjälper till med en förflyttning ökar behovet av det fria arbetsutrymmet.

När hjälpmedel används måste det finnas utrymme för personalen att röra sig fritt runt hjälpmedlet och vårdtagaren. Dessutom behövs

Efter riskbedömning hos Oskar fick han en höj- och sänkbar säng.

Vi har också möblerat om hos Oskar och fått tillräckligt med arbetsutrymme

utrymme för att manövrera hjälpmedlet utan att hindras av lösa eller fasta föremål. Det är viktigt i hygienutrymmen och runt sängar (se kommentar till § 6 i Arbetsplatsens utformning, AFS 2009:2).

Dörröppningar ska vara tillräckligt breda

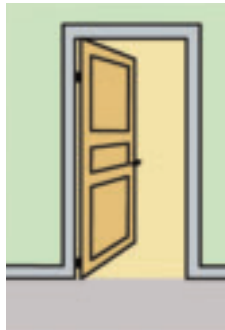
Dörröppningar ska vara så breda att arbetstagaren inte riskerar att klämma sig när vårdtagaren behöver stöd vid gång eller när hjälpmedel körs från ett rum till ett annat. En tillräckligt bred dörröppning gör att personalen kan arbeta med lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser.

En dörr, med karm K9 enligt standard, ger en öppning på 80 cm när dörren är helt uppställd. Öppningen tillåter passage med liten rullstol, men inte att två personer, vårdtagare och hjälpare, passerar samtidigt.



En dörr med en fri öppning på 90 cm fungerar bättre för passage av hjälpmedel och möjliggör passage när vårdtagare ska stödjas vid gång.

Öppningen minskar om dörren inte går att öppna helt på grund av att t. ex. möbler är i vägen.



Finns arbetstekniska hjälpmedel och förflyttningshjälpmedel?

Vilka arbetstekniska- och förflyttningshjälpmedel behövs?

- Golv-, tak-, stålyft
- Höj- och sänkbar säng
- Rullstol
- Rullator
- Andra hjälpmedel

Har alla kunskap om hur hjälpmedlen ska användas? Finns klara rutiner hur hjälpmedel införskaffas och för skötsel och underhåll?

Utbildning för kunskap om god arbetsteknik

All personal behöver kunskap i arbetsteknik och förflyttningssteknik. Utbildningen bör omfatta:

- Kunskap om kraven i föreskrifterna om Belastningsergonomi AFS 1998:1, Manuell hantering AFS 2000:1 och Omvårdnadsarbete i enskilt hem, AFS 1990:18.

- Kunskap om lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser.
- Kunskaper om tidiga tecken på överbelastning av leder och muskler samt vilka risker olämpliga arbetsställningar, arbetsrörelser och olämplig manuell hantering medför.
- Kunskap om vilka hjälpmedel som finns och hur de används.
- Möjlighet att träna praktiskt, diskutera och reflektera över möjliga förflyttningar.
- Personalen bör få praktisk ergonomisk handledning hos vårdtagaren.
- Utbildningen ska följas upp med jämna mellanrum och utvärderas.

Psykosociala faktorer

Riskbedömning inför förändringar

Arbetsgivaren ska inför förändringar bedöma om den planerade förändringen kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall. Exempel på förändringar är personalneddragningar, utökat arbetsinnehåll och nya grupp-sammansättningar. Observera att förändringsarbete i sig kan medföra en risk för ohälsa.

Exempel på faktorer som kan innebära risker är ökad arbetsmängd, svårare och mer komplicerade arbetsuppgifter, otydlig organisation och ensamarbete.

Kravet finns i reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Läs mer i foldern, Att förutse konsekvenser, ADI 575.

Lagom arbetsmängd

En alltför stor arbetsmängd kan vara en riskkälla och leda till ohälsa eller olycksfall.

– Hur ofta utförs arbetet?

– Hur många utför arbetet?

Befintliga resurser ska överensstämma med mål/riktlinjer för arbetet och de arbetsuppgifter som ska utföras.

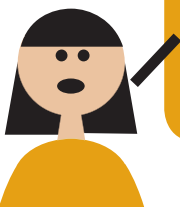
Otydliga förväntningar på arbetsinsats

Ibland stämmer kraven från vårdtagare och anhöriga inte överens med den vård och omsorg som personalen ska ge. Det är viktigt att både vårdtagare, eventuella anhöriga och personal känner till arbetets omfattning, innehåll, mål och riktlinjer för arbetet.

Ensamarbete medför risker

Ensamarbetande personal kan utsättas för komplicerade och stressande händelser som kräver snabba beslut. Arbetstagarna ska snabbt och säkert, under arbetstid, kunna kontakta någon som har tillräcklig kännedom om arbetet och som kan bedöma följderna av olika handlingsätt.

Riktlinjer för utbildning, instruktion och eventuell handledning ska utarbetas. Läs mer i Arbetsmiljöverkets information och föreskrifter.



Kalle! På onsdag ska alla i arbetsgruppen träffas hos Oskar för att gå igenom vad som ska utföras hos honom. Kan du sammankalla gruppen?

Våld och hot

Våld och hot om våld har blivit allt vanligare vid omsorgsarbete. Arbetsgivaren ska undersöka och riskbedöma om våld och hot situationer förekommer. Personalen ska ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet. Personalen ska kunna få snabb hjälp vid en våld eller hotsituation.

Läs mer i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön.

Smittorisker – hygieniska faktorer

Det är viktigt att personalen har tillräcklig kunskap om smittorisker. Det kan förekomma vårdtagare som är bärare av såväl blodsmitta som andra infektioner.

Personer som har svårigheter med den personliga hygienien finns t.ex. inom äldreomsorg och särskilt boende. Tarmsmittor är inte ovanliga och kan lätt spridas till personalen.

Vid omvårdnadsarbete kommer personalen i nära kontakt med andra människor. För att minska risken för personalen att bli smittad finns därför särskilda regler för god vårdhygienisk arbetsmiljöpraxis som också gäller inom hemtjänsten.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisiker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet. Se temaside Mikrobiologiska arbetsmiljörisiker på www.av.se

Exempel på handlingsplan

Handlingsplan hos: Oskar Andersson

Datum: 2011-03-02



Undersök förekommande risker	Bedöm risker
För liten arbetsyta och för låg säng.	Risk för besvär i ländrygg/nacke skuldror.
Personalen har endast teoretisk kurs i förflyttningsteknik.	Risk för belastningsskador.
Vårdtagaren har uppträtt hotfullt.	Risk för kroppsskada och/eller psykiska besvär.
Rapport från distriktsköterska att vårdtagaren bär på smitta.	Smittorisk.
Vårdtagare och anhöriga har vid ett flertal tillfällen klagat på utfört arbete.	Fysisk och psykisk överbelastning på arbetstagarna.
Små möjligheter för arbetsgruppen och arbetsledaren att diskutera arbetsmiljöfrågor tillsammans.	Minskar möjligheten till ett aktivt och utvecklande arbetsmiljöarbete mellan arbetsledning och arbetstagare.

Omedelbara åtgärder eller handlingsplan

Riskerna ska åtgärdas omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt. De risker som inte går att åtgärda direkt måste skrivas i en handlingsplan. Den ska ta upp åtgärder, när de ska vara klara och vem som har ansvar för att de görs.

Beslutade åtgärder	Klart datum	Ansvarig	Uppföljning/kontroll
Möblera om och införskaffa en hög och sänkbar säng.	2011-04-04	Kontaktperson Kalle Ekblad	2011-05-06
Möjlighet att också träna praktiskt ska ges.	2011-08-15	Enhetschef Karin Bengtsson	Uppföljningsdag för samtliga deltagare mars 2012
Dubbelbemanning. Information/utbildning.	Omgående	Enhetschef Karin Bengtsson	2011-04-02
Utbildning och information till samtliga i arbetsgruppen enligt fastställt schema. Skriftliga instruktioner om hur arbetet ska utföras.	2011-03-10	Enhetschef Karin Bengtsson	2011-06-30
Arbetsledare, tillsammans med berörda arbetstagare, bokar ett hembesök för att diskutera beviljande biståndsinsatser.	2011-04-02	Enhetschef Karin Bengtsson	2011-10-01
På dagordningen för arbetsplats-träffarna ska det sättas upp frågor som rör den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.	Nästa arbetsplats-träff	Enhetschef Karin Bengtsson	2011-11-09

Uppföljning och kontroll

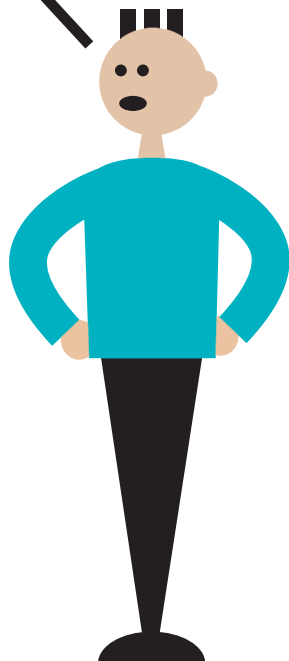
Åtgärder ska följas upp för att kontrollera att de uppfyllt avsett resultat. Annars behöver ytterligare åtgärder sättas in.



Sedan en tid har vi dubbelbemanning hos Oskar. Det är dags för uppföljning. Hur har det gått?

Då köper vi mobiltelefoner så att ni snabbt kan få hjälp. Jag för in det i handlingsplanen och vi följer upp hur det går om en månad igen.

Det känns tryggare men om något händer har vi svårt att få kontakt med någon som kan hjälpa oss.



Mer information

Vägledningen Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress, *H351*.
Lilla guiden till systematiskt arbetsmiljöarbete, *ADI 585*.
Foldern Arbetsanpassning och rehabilitering, *ADI 554*.
Foldern Att förutse konsekvenser – om riskbedömning, *ADI 575*.
Broschyren Belastningsskador. Nej tack, *ADI 447*.
Broschyren Undersök risken för våld och hot på jobbet, *ADI 553*.
Broschyren Kontakt med smittat blod, *ADI 346*.
Broschyren Stick dig inte! *ADI 467*.
Filmen Ergonomi inom vård och omsorg - om arbetsutrymme.
Interaktiva utbildningar.
Rapporten Vård och omsorg i ordinärt boende, *2009:2*

Aktuella föreskrifter

Omvårdnadsarbete i enskilt hem, *AFS 1990:18*.
Arbetsplatsens utformning, *AFS 2009:2*.
Systematiskt arbetsmiljöarbete, *AFS 2001:1*.
Belastningsergonomi, *AFS 1998:1*.
Manuell hantering, *AFS 2000:1*.
Våld och hot i arbetsmiljön, *AFS 1993:2*.
Ensamarbete, *AFS 1982:3*.
Mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet, *AFS 2005:1*.
Skydd mot blodsmitta, *AFS 1986:23*.
Användning av personlig skyddsutrustning, *AFS 2001:3*.
Första hjälpen och krisstöd, *AFS 1999:7*.
Arbetsanpassning och rehabilitering, *AFS 1994:1*.

Arbetsmiljölagen, föreskrifterna, broschyerna, Interaktiva utbildningar, filmen och rapporten finns på vår webbplats www.av.se



ARBETSMILJÖ
VERKET

Fler exemplar av denna
trycksak beställs från

Arbetsmiljöverket

112 79 Stockholm

Telefon: 010-730 90 00

E-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Best nr **ADI 589**

Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö