



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN  
I STOCKHOLM**  
Avdelning 8

**DOM**  
2023-11-16  
Meddelad i Stockholm

Mål nr  
22683-22

**SÖKANDE**  
Arbetsmiljöverket

**MOTPART**  
Region Örebro län, 232100-0164

**SAKEN**  
Utdömande av vite

---

### **FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE**

Förvaltningsrätten avslår ansökan.

**YRKANDEN M.M.**

Arbetsmiljöverket beslutade att förelägga Region Örebro län (regionen) vid vite om 500 000 kr att senast den 15 juni 2022 vidta åtgärder för att undanröja vissa brister i arbetsmiljön vid akutmottagningen på Universitetssjukhuset i Örebro. Vilka åtgärder som skulle vidtas framgår av föreläggandets kravpunkt 1 och 2 i bilaga 1.

Arbetsmiljöverket ansöker nu om att vitet ska dömas ut och för fram i huvudsak följande. Föreläggandet har vunnit laga kraft. Vid ett uppföljningsbesök den 31 augusti 2022 kunde Arbetsmiljöverket konstatera att resurserna inte var anpassade till kraven och att bristerna i arbetsmiljön därmed inte hade åtgärdats. Ändamålet med vitet har inte förfallit och skäl för jämkning finns inte.

Regionen yrkar att ansökan ska avslås. För det fall förvaltningsrätten anser att vitet ska dömas ut yrkar regionen att vitet ska jämkas. Regionen för i huvudsak fram följande. Vitesföreläggandet är så oprecist och otydligt till sin utformning att det inte framgår vilka åtgärder som krävs för att undgå vitet. Det går inte att bedöma om vitesföreläggandet faktiskt har överträts. Det saknas även faktiska möjligheter att efterkomma kraven i vitesföreläggandet eftersom verksamhetens karaktär med akutsjukvård gör att regionen inte har rådighet över de yttre faktorer som påverkar belastningen på verksamheten. Om vitesföreläggandet bedöms vara tillräckligt precist och tydligt anser regionen att de åtgärder som har vidtagits inom genomförandetiden är tillräckliga för att kraven ska anses uppfyllda.

Arbetsmiljöverket vidhåller ansökan och för fram bl.a. följande. Kravpunkt 1 är tydligt skrivet och det finns en utförlig förklarande bristbeskrivning och motivering till beslutet. Mot bakgrund av detta och de diskussioner som förekommit vid inspektionerna torde det inte råda någon tvekan om hur kravet

ska förstås. Att arbetsgivaren skulle brista i de faktiska möjligheterna att efterkomma kravpunkt 1 i föreläggandet är högst osannolikt. Regionen får själv ha hand om angelägenheter av allmänt intresse som har anknytning till regionens område eller dess medlemmar. Arbetsgivaren har ännu inte kunnat visa att relevanta och tillräckliga åtgärder har vidtagits för att den höga arbetsbelastningen på akutmottagningen ska upphöra. Arbetsgivaren och skyddsombuden har även vittnat om att det fortsatt är en hög arbetsbelastning på akutmottagningen. Arbetsgivaren har därför utsatt sina arbetstagare för risk för ohälsa på grund av hög arbetsbelastning.

## SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

### Tillämpliga bestämmelser m.m.

Enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Enligt 9 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (arbetsmiljöföreskrifterna) ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Arbetsmiljöverket får enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen gentemot den som har skyddsansvar enligt lagen besluta de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite.

I 2 § lagen om viten (1985:206) anges att ett vitesföreläggande ska vara riktat till en eller flera namngivna fysiska eller juridiska personer (adressater). Om föreläggandet innebär en skyldighet för adressaten att vidta en viss åtgärd, ska det av föreläggandet framgå vid vilken tidpunkt eller inom vilken tidsfrist åtgärden ska vidtas. Vite får inte föreläggas om adressaten kan antas sakna faktisk eller rättslig möjlighet att följa föreläggandet.

För att ett vite ska kunna dömas ut måste föreläggandet vara tillräckligt preciserat. Den som ett föreläggande riktar sig till måste få helt klart för sig vad som fordras för att det fastställda vitesbeloppet inte ska dömas ut. För att ett föreläggande som endast upprepar den aktuella regleringens lydelse ska tillgodose kravet på precision krävs att bestämmelserna är så precisa att det inte kan råda något tvivel om vilka åtgärder som ska vidtas eller underlåtas i det enskilda fallet. Normalt får inte heller ett föreläggande utformas så att det endast anger vilket resultat som ska uppnås. I stället måste tydligt anges vilka konkreta åtgärder som adressaten ska vidta. Att ett vitesföreläggande är tydligt formulerat är inte bara en förutsättning för att adressaten ska kunna avgöra vad myndigheten kräver. Det är också en förutsättning för att en domstol, om beslutet om föreläggande överklagas, ska kunna avgöra om föreläggandet är förenligt med den aktuella lagstiftningen. Om det är fråga om att döma ut ett vite ska domstolen vidare pröva om och i så fall i vilken utsträckning den som föreläggandet riktar sig till har följt detta. Även denna prövning förutsätter att det framgår vad myndighetens krav närmare bestämt avser (se avgörandet HFD 2020 ref. 28 och där hänvisade rättsfall).

### **Förvaltningsrättens bedömning**

Förvaltningsrätten konstaterar att vitesföreläggandet är lagligen grundat, har delgivits adressaten och har fått laga kraft. Av föreläggandet framgår att regionen senast den 15 juni 2022 skulle ha vidtagit de åtgärder som anges i föreläggandet.

Förvaltningsrätten ska pröva om Arbetsmiljöverkets föreläggande har getts en tillräckligt preciserad utformning för att vitet ska kunna dömas ut. Om så är fallet ska förvaltningsrätten även pröva om regionen har uppfyllt kraven i föreläggandet.

Arbetsmiljöverket har i kravpunkt 1 ålagt regionen att se till att resurserna är anpassade till kraven i arbetet för att förebygga att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen inte ger upphov till en arbetsbelastning som innebär risker för ohälsa. De åtgärder som vidtas för att uppfylla kravet får inte medföra risker för att andra arbetstagare på sjukhuset utsätts för ohälsa. Enligt kravpunkt 2 ska akutmottagningen till Arbetsmiljöverket redovisa de åtgärder som har vidtagits enligt kravpunkt 1.

Som skäl för beslutet avseende kravpunkt 1 angav Arbetsmiljöverket bl.a. följande i föreläggandet. Det finns en bristande anpassning mellan de arbetskrav och de förutsättningar i form av personalresurser som finns tillgängliga. Arbetsbelastningen är framför allt hög på kvällar, nätter och helger. Orsaken till den höga arbetsbelastningen är bl.a. att bemanningen är för låg i förhållande till patienttillströmningen och att många arbetstagare har avslutat sina anställningar. Vidare har flytt till nya lokaler medfört hög arbetsbelastning eftersom det inte funnits klarhet i vilken bemanning som varit tillräcklig. Akutmottagningen har även ett stort inflöde av patienter medan utflödet av patienter till andra kliniker inte är lika stor. Flera av de åtgärder som har genomförts eller som ska genomföras är långsiktiga och har inte gett någon effekt kortsiktigt. Åtgärder som har genomförts, bl.a. förändring av schemaläggning och rekrytering, har inte haft avsedd effekt. Den höga arbetsbelastningen har inneburit allvarliga risker för arbetstagarnas hälsa. Det krävs att åtgärder vidtas både på kort och lång sikt för att förbättra sjuksköterskornas och undersköterskornas arbetssituation i syfte att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning.

Förvaltningsrätten anser att kravpunkt 1 är allmänt hållen. Kravets formulering ligger nära vad som föreskrivs i 9 § arbetsmiljöföreskrifterna och anger vilket resultat som ska uppnås, dvs. balans mellan resurser och krav i arbetet. I skälen till vitesföreläggandet beskrivs vidare de problem som finns på akutmottagningen och orsaken till den höga arbetsbelastningen. Av föreläggandet framgår därmed inte vilka konkreta åtgärder som regionen ska vidta för att uppfylla kravet.

Arbetsmiljöverket har hänvisat till 9 § arbetsmiljöföreskrifterna och de allmänna råden till föreskriften och angett att det finns en palett med åtgärder som arbetsgivaren kan arbeta med för att arbetstagarna inte ska drabbas av ohälsa. Arbetsmiljöverket har angett att en mer övergripande modell för kravställandet enligt 9 § arbetsmiljöföreskrifterna, i motsats till att förelägga om direkt specificerade åtgärder, är av hänsyn till arbetsgivaren. Syftet är att möjliggöra att de mest lämpade åtgärderna för att komma till rätta med problematiken med den höga arbetsbelastningen i slutändan blir de som vidtas av arbetsgivaren.

Förvaltningsrätten konstaterar att Högsta förvaltningsdomstolen har uttalat att en tillsynsmyndighet inte får begränsa sitt ansvar till att konstatera att det finns brister i ett visst avseende och sedan överlämna till föreläggandets adressat att avgöra vilka åtgärder som krävs för att kraven i den aktuella regleringen ska uppfyllas (se HFD 2020 ref. 28). I de allmänna råden till 9 § arbetsmiljöföreskrifterna anges exempel på åtgärder som regionen kan utföra för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Arbetsmiljöverket har först i samband med ansökan i förvaltningsrätten uttryckligen angett exempel på åtgärder som regionen kan vidta och därmed återgett vad som anges i de allmänna råden. Arbetsmiljöverket har varken i föreläggandet eller därefter specificerat vilka av åtgärderna regionen har varit skyldig att vidta. En hänvisning till 9 § arbetsmiljöföreskrifterna och de allmänna råden är enligt förvaltningsrättens

mening inte tillräckligt precis för att regionen ska förstå vilka av de exemplifierade åtgärderna som behöver vidtas för att följa föreläggandet.

Förvaltningsrätten bedömer att det är förenat med betydande svårigheter att avgöra för såväl adressaten som för förvaltningsrätten vilka åtgärder regionen hade behövt vidta för att uppnå resultatet enligt kravpunkt 1. Föreläggandets kravpunkt 2 är direkt kopplad till kravpunkt 1. Föreläggandet, vad avser kravpunkt 1 och 2, är därför inte tillräckligt preciserat för att vitet ska kunna dömas ut. Arbetsmiljöverkets ansökan om utdömande av vitet ska därför avslås.

### **HUR MAN ÖVERKLAGAR**

Detta avgörande kan överklagas. Information om hur man överklagar finns i bilaga 2 (FR-03).

Jonas Opperud

Rådman

Nämndemännen Anders Engström, Anton Granath och Magnus Molin har också deltagit i avgörandet.

Föredragande juristen Matilda Johansson Köves har varit föredragande.

**ARBETSMILJÖ  
VERKET****BESLUT**Datum  
2022-01-10Vår beteckning  
2020/067787Sid  
1 (18)Enheten för region mitt  
Per-Gunnar Östlund, 010-730 97 85Region Örebro län  
Box 1613  
701 16 ÖrebroFÖRVALTNINGSRÄTTEN  
I STOCKHOLM  
Avdelning 8INKOM: 2022-11-17  
MÅLNR: 22683-22  
AKTBIL: 2

Delgivning

**Föreläggande med vite**Ert organisationsnummer: 232100-0164  
Arbetsställe: Akutmottagningen, USÖ  
Besöksadress: Södra Grev Rosengatan 18, Örebro**Beslut**Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 500 000 kronor att senast den 15 juni 2022 ha genomfört följande åtgärder vid arbetsstället ovan:

1. Ni ska se till att resurserna är anpassade till kraven i arbetet för att förebygga att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen inte ger upphov till en arbetsbelastning som innebär risker för ohälsa.

De åtgärder som ni vidtar för att uppfylla kravet får inte medföra risker för att andra arbetstagare på sjukhuset utsätts för ohälsa.

Se 9 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om social och organisatorisk arbetsmiljö samt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

2. Ni ska till Arbetsmiljöverket redovisa de åtgärder ni har vidtagit enligt ovanstående krav (nr 1).

Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 300 000 kronor att senast den 15 april 2022 ha genomfört följande åtgärder vid arbetsstället ovan:





3. Ni ska vidta åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som hanterar bemanningsfrågor på akutmottagningen känner till vilken hjälp och vilket stöd de kan få från olika funktioner vid utförande av arbetet som bemanningsansvarig och hur detta stöd och denna hjälp tillhandahålls.

Se 9 § 2015:4 samt 2 kap 1 § och 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen

#### Upplysning

Hjälp från olika funktioner kan inbegripa stöd från arbetstagare med sjukvårdskompetens, HR-kompetens samt ekonomi- och lönehandläggning etc.

4. Ni ska organisera arbetet så att undersköterskor, sjuksköterskor och andra grupper av arbetstagare under arbetsveckan kan få den tid som behövs för återhämtning.

Se 12 § AFS 2015:4 samt 2 kap 1 § arbetsmiljölagen

5. Åtgärder som är påkallade på kort och lång sikt för att säkerställa att resurserna är anpassade till kraven i arbetet som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen, men som inte kan genomföras omedelbart, ska ni uppta i en handlingsplan.

I den begärda handlingsplanen ska ni ta hänsyn till att arbetstagarna ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett från arbetsmiljösynpunkt säkert sätt.

Av handlingsplanen ska framgå

- åtgärden eller åtgärderna,
- vem som har ansvar för att åtgärderna ska genomföras, samt
- när åtgärderna senast ska vara genomförda.

Se 10 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete

Reglerna om att vi har rätt att fatta beslut om föreläggande och förena beslutet med vite finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.



#### 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.

1. Sjuksköterskor och undersköterskor på akutmottagningen har en arbetssituation där resurser och krav inte är i balans. Det finns en bristande anpassning mellan de arbetskrav och de förutsättningar i form av personalresurser som finns tillgängliga. Arbetsbelastningen är framförallt hög på kvällar, nätter och helger.

Flera orsaker har uppgetts vara orsaken till den höga arbetsbelastningen. 1) Bemanningen är för låg i förhållande till patienttillströmningen enligt en omvärldsanalys som genomförts och jämförts mot likvärdiga akutmottagningar i Sverige. 2) Många arbetstagare har avslutat sina anställningar på akutmottagningen och detta beror enligt skyddsombuden på ohälsa och hög arbetsbelastning. 3) Flytten till nya lokaler har medfört och medför en ökad belastning i arbetsmiljön då det inte finns en klarhet i vilken bemanning som är tillräcklig för uppdraget i nya H-huset. 4) De pågående åtgärderna för Covid-19 belastar verksamheten. Konsekvensen av ovanstående är att arbetstagarna får arbeta under tidspress.

Det har även framkommit att den höga arbetsbelastningen är ett resultat av ett övergripande sjukvårdsproblem. Ni har ett stort inflöde av patienter men utflödet av patienter till andra kliniker är inte lika stort.



Ni delar skyddsombudens beskrivning att arbetsbelastningen är hög och att det finns brister i arbetsmiljön som påverkar arbetsmiljön negativt vad gäller balansen mellan krav och resurser i verksamheten.

Under det år som gått sedan framställan ingavs till Arbetsmiljöverket har skyddsombuden vid flera tillfällen framhållit att arbetsmiljön blivit sämre än när framställan lades. Redan under sommaren 2020 hade ni 700 vakanta arbetspass som bemannades med övertid. Under julen 2020 uppstod många vakanser för de arbetspass som skulle ha varit bemannade. Under semestern 2021 fanns 1300 vakanta arbetspass. Antal vakanta arbetspass mellan veckor 47 2021 och 06 2022 uppges, enligt Vårdförbundet, för närvarande vara 700.

Det har varit en stor omsättning av undersköterskor och sjuksköterskor på akutmottagningen och det har varit svårt att rekrytera till vakanta platser. Vid sjukdom och andra tillfälliga vakanser har det också varit svårt att bemanna arbetspassen. När arbetstagare har avslutat sina anställningar har pressen ökat på de kvarvarande arbetstagarna.

Ni har genomfört flera åtgärder för att komma till rätta med de arbetsmiljöproblem som finns vad avser den höga arbetsbelastningen för de undersköterskor och sjuksköterskor som arbetar där. Dessa åtgärder beskrivs i föreläggandet. Ni har sammanfattningsvis utarbetat ett nytt arbetssätt med en förändring av schemaläggning som har till syfte att bland annat möjliggöra att arbetstagarna ska kunna få till en återhämtning och vila mellan arbetspassen. Ni har utökat er personalstat i syfte att få ner övertid och få en viss övertalighet för att slippa ta in ersättare samt ge möjlighet för arbetstagarna att kunna äta medhavd mat under måltidsuppehållen. Ni har strukturerat arbetet för omvårdnadspersonalen och en ny arbetsbeskrivning har tagits fram för undersköterskorna. Ni har rekryterat kvalitetssjuksköterskor som har masterutbildning i förändringsarbete och som ska ansvara för utbildning, kvalitet samt introduktion på akutmottagningen. Ni har utökat samarbetet med övriga kliniker för att bland annat möjliggöra att deras arbetstagare kan arbeta på akutmottagningen. Slutligen har kontakter tagits med andra kliniker och primärvården för att diskutera in- och utflöde av patienter till akutmottagningen.

Det har vid inspektionerna framkommit att flera av de åtgärder som genomförts eller som ska genomföras bedöms vara långsiktiga och det finns ett stöd för dessa åtgärder av både skyddsombuden och arbetsgivaren. Kortsiktigt har åtgärderna dock inte gett någon effekt. Både skyddsombudet från Vårdförbundet och Kommunal uppger att situationen har blivit än värre.



Det finns en gemensam vilja att lösa de arbetsmiljöproblem som finns. Det finns även en samsyn om att de långsiktiga åtgärder som planeras kan bli bra och att de är nödvändiga att genomföra. Det finns även en samsyn om att det krävs kortsiktiga åtgärder för att komma åt de arbetsmiljöproblem som finns i organisationen vad avser arbetsbelastningen här och nu.

Arbetsmiljöverket bedömer att flera av de åtgärder som satts in för att minska arbetsbelastningen inte har haft avsedd effekt på den nuvarande höga arbetsbelastningen. Det saknas arbetstagare att fylla arbetspassen med vilket medfört att den nya schemalagningen inte fått avsedd effekt. Skyddsombuden vittnar om att både undersköterskor och sjuksköterskor rings in på tomma arbetspass för att täcka upp tomma schemarader. Arbetstagarna känner sig jagade av att ständigt bli uppringda för att ta tomma arbetspass.

De nyrekryteringar som genomförts har inte haft önskad effekt då fler arbetstagare har avslutat sina anställningar än börjat.

Den höga arbetsbelastningen har inneburit allvarliga risker för arbetstagarnas hälsa.

Arbetsmiljöverket bedömer därför att ni inte har kunnat visa att ni har säkerställt att era resurser är anpassade till kraven i arbetet för att förebygga att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen inte ger upphov till en arbetsbelastning som innebär risker för ohälsa. Ni har alternativt inte heller kunnat visa att ni säkerställt att ni har kunnat minska kraven, det vill säga att ni begränsat inflödet respektive ökat utflödet av patienter så att dessa flöden är i balans med de resurser som står till ert förfogande och att arbetet inte längre innebär allvarliga risker för ohälsa.

Det kvarstår därför för er att säkerställa att era planerade och vidtagna åtgärder får den effekt som avses vad gäller balans mellan de arbetsuppgifter som ska utföras (krav) och de arbetstagare (resurser) som utför uppgifterna för att på så vis få ner den höga arbetsbelastningen.

Mot bakgrund härav bedömer Arbetsmiljöverket att det krävs att åtgärder vidtas både på kort och lång sikt för att förbättra sjuksköterskornas och undersköterskornas arbetssituation i syfte att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning.



2. De åtgärder som ni har redovisat har inte uppnått avsedd effekt vad gäller den höga arbetsbelastningen. Arbetsmiljöverket bedömer att ni därmed inte har kunnat redovisa de åtgärder ni vidtagit för att se till att resurserna är anpassade till kraven i arbetet för att förebygga att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen inte ger upphov till en arbetsbelastning som innebär risker för ohälsa. Det kvarstår för er att redovisa åtgärderna.
3. Det saknas ett resurstöd för bemanningsfunktionen på akutmottagningen. Den ledningssjuksköterska som har uppgiften har inte hunnit med bemanningsfrågorna då det i övrigt åligger funktionen en tung arbetsbörda. Ni har tidigare anlitat en administratör som har haft uppgiften att bemanna tomma arbetspass. Ni har kommit till den insikten att det för bemanningsuppgifterna krävs särskilda kunskaper för att bemanningen ska bli rätt. Ni har uppgett att det krävs sjukvårdskompetens för att sköta bemanningen på akutmottagningen.

Ni har i ert yttrande till Arbetsmiljöverket uppgivit att ledningssköterskan kan söka stöd hos ledningen i det fall behov uppstår.

Arbetsmiljöverket bedömer att ni fortfarande inte har kunnat visa att ni har säkerställt att de arbetstagare som hanterar bemanningsfrågor på akutmottagningen känner till vilken hjälp och vilket stöd de kan få från olika funktioner vid utförande av arbetet som bemanningsansvarig och hur detta stöd och denna hjälp tillhandahålls.

4. Undersköterskor och sjuksköterskor ska ha möjlighet att äta mat under sin förlagda arbetstid, detta ska ske under ett måltidsuppehåll. På grund av den höga arbetsbelastningen har det i mer regel än undantag varit svårigheter att kunna äta sin medhavda mat under arbetspasset.

Arbetsmiljöverket bedömer att när arbetstagare inte har möjlighet till återhämtning i form av vila eller matintag kan det innebära risker för arbetstagarnas hälsa.

Ni har inte kunnat visa att ni säkerställt att arbetstagarna har möjlighet till återhämtning för att kunna vila och äta mat under arbetstagarnas förlagda arbetstid vid ett måltidsuppehåll. Ni har därmed inte heller kunnat visa att ni organiserat arbetet så att undersköterskor, sjuksköterskor och andra grupper av arbetstagare på akutmottagningen under arbetsveckan kan få den tid som behövs för återhämtning.



5. En handlingsplan ska säkerställa att de åtgärder som *inte kan genomföras omedelbart* för att säkerställa att resurserna är anpassade till kraven i det arbete som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen, *ändå genomförs*. Av handlingsplanen ska framgå det framgå 1) åtgärden eller åtgärderna, 2) vem som har ansvar för att åtgärderna ska genomföras, samt 3) när åtgärderna senast ska vara genomförda.

Arbetsmiljöverket bedömer att den reviderade handlingsplan som inkommit till myndigheten inte innehåller samtliga ovanställda krav. Då ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa att resurserna är anpassade till kraven i det arbete som tilldelas sjuksköterskor, undersköterskor och andra grupper av arbetstagare vid akutmottagningen behöver dessa åtgärder föras in i en handlingsplan om de inte kan genomföras omedelbart.

Det är en brist att ni inte har denna systematik för de åtgärder som krävs för att komma till rätta med den höga arbetsbelastningen på akutmottagningen.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsmiljöverket att det kvarstår brister i arbetsmiljön hos er. Bristerna är sådana att vi bedömer att de utgör en allvarlig risk för ohälsa och olycksfall och att det därför finns skäl att förelägga er att åtgärda dessa brister.

Vi gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med ett vite på 500 000 kronor vad avser krav 1 och 2, samt ett vite på 300 000 kronor vad avser krav 3, 4 och 5.

#### **Bakgrund till beslutet – detta har hänt**

Skyddsombuden Lina Adolfsson, Vårdförbundet, och Annika Borgman, Kommunal, begärde i ett brev som kom in till oss den 26 november 2020 att vi skulle meddela ett föreläggande eller förbud mot er enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

I brevet berättade skyddsombuden att de hade kontaktat er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt att ni skulle vidta följande sex åtgärder för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö.

1. Att åtgärder vidtas för att snarast bemanna för att förbättra arbetsmiljön både på kort och lång sikt.
2. Att man redovisar en bemanning som innebär att arbetsmiljön förbättras så att sjuktalen och uppsägningarna minskar.



3. Att arbetsgivaren ger mandat till en avdelad person som är tillgänglig samtliga kvälls och helpass, med syfte att ansvara för bemanning. På grund av den utökade arbetsbelastningen kan bemanningsansvar inte läggas på tjänstgörande ledningssjuksköterska.
4. Att arbetsgiveran tar fram en prioriteringslista som beskriver vilka arbetsuppgifter som ska tas bort när belastningen är för hög.
5. Tillse snarast att personal har möjlighet att ta måltidsuppehåll/rast under arbetspass.
6. Att arbetsgivaren tar fram en handlingsplan på hur man kan sänka övertiden för de anställda så man får den återhämtningen mellan arbetspassen.

De uppgav att ni inte hade genomfört åtgärderna i tillräcklig grad.

Skyddsombuden från Kommunal och Vårdförbundet skrev dessutom sammanfattningsvis följande. Det finns brister i arbetsmiljön vad gäller en extremt hög arbetsbelastning framförallt på kvällar, nätter och helger. Detta har bland annat medfört att det är omöjligt för arbetstagarna att ha måltidsuppehåll. Bemanningen är för låg i förhållande till patienttillströmningen enligt en omvärldsanalys gjord mot likvärdiga akutmottagningar i Sverige.

Skyddsombuden uppgav vidare att många arbetstagare hade avslutat sina anställningar på akutmottagningen på grund av ohälsa och hög belastning. Detta har inneburit ytterligare belastning på de kvarvarande arbetstagarna, framförallt på de som har erfarenhet. Under sommaren 2020 hade man 700 vakanta arbetspass som har bemannats med övertid. Arbetsgivaren har sammanfattningsvis en stor utmaning med att bemanna upp till befintlig personalstyrka då vakanserna är höga.

Skyddsombuden uppgav även att flytten till nya lokaler har medfört och medför en ökad belastning i arbetsmiljön då arbetstagarna bland annat inte fått besked om vilken bemanning som arbetsgivaren anser vara tillräcklig för uppdraget i nya H-huset akuten samt de pågående åtgärderna för covid-19.

Slutligen uppgav skyddsombuden att den neddragna bemanningen samt omfördelningen av arbetsområden har inneburit ett utökat ansvar samt en ökad arbetsmängd för samtliga arbetsgrupper, vilket enligt skyddsombuden inneburit stora risker. Arbetsgivaren har delegerat ansvar att bemanna och möjlighet att beordra in arbetstagare till ledningssjuksköterskan. Ledningssjuksköterskan har redan ett omfattande uppdrag.



Den 12 januari 2021 inspekterade vi ert arbetsställe. Vid inspektionen framkom följande.

Skyddsombuden ansåg att situationen hade försämrats sedan framställan skrevs. Många arbetstagare hade blivit beordrade att arbeta under julhelgerna, det var mycket övertid, och flera uppsägningar hade inträffat under julhelgen.

Ni uppgav att skyddsombuden tillsammans med er hade tagit fram en aktivitetslista som skulle skickas till Arbetsmiljöverket. Ni uppgav även att ni hade tagit in många timvikarier för att täcka upp vakanta arbetspass. Ni uppgav vidare att ni hade nyanställt personal, i december 2020 var alla tjänster tillsatta, men under julhelgen hade sex arbetstagare sagt upp sig.

Skyddsombuden höll inte med om att det inte var vakanser i december. De uppgav då att det i april skulle komma att vara 12 vakanser då flera arbetstagare skulle komma att ta tjänstledigt.

Det avslutande samtal som ni önskar genomföra när arbetstagare avslutar sin anställning på akutmottagningen valde många, enligt skyddsombuden, att avstå ifrån. Orsaken varför de slutade var enligt skyddsombuden dålig arbetsmiljö, men den informationen kom sällan fram till arbetsgivaren. Detta hade då enligt skyddsombuden varit ett problem i två år.

Problemet beror inte bara på corona-pandemin, men covid-19 har försämrat läget. Beordrat arbete över jul och nyår gjorde att många arbetstagare inte längre orkade med arbetsbelastningen och slutade. De som var kvar fick det ännu jobbigare.

Ni uppgav att det som sker på akutmottagningen är summan av ett övergripande sjukvårdsproblem.

Skyddsombuden ansåg att ni inte hade genomfört någon riskbedömning av hur många arbetstagare som det krävdes på den nya akutmottagningen. Enligt skyddsombuden skulle denna riskbedömning ha varit gjord innan flytten till akutmottagningens nya lokaler hade genomfördes.

Ni menade att ni hade gjort en fysisk riskbedömning av de nya lokalerna. Ni skulle då komma att se över arbetssättet med en rotationsmodell för att utnyttja personalresurserna bättre. En del av problemet låg, enligt er, på den kirurgiska kliniken, eftersom patienter samlas på akutmottagningen i väntan på att få komma till en avdelning. Patienterna kan få vänta flera timmar på akutmottagningen innan de slussas vidare till respektive klinik. Detta var ett





större problem som diskuterades i styrgruppen för sjukhuset och det är det som är den så kallade belastningsalgoritmen.

Enligt skyddsombuden flyr arbetstagarna från akutmottagningen, arbetet i styrgruppen har pågått alltför lång tid utan att det har resulterat i något. Schemat har gjorts om för att täcka vakanser, och det har gjort situationen ännu sämre för arbetstagarna.

Ni instämde med skyddsombuden om att det var ett svårt läge. Skyddsombuden uppgav att det har genomförts ett test där en medicinsk vårdadministratör (MVA) har ansvarat för bemanningen. Detta fungerade inte eftersom MVA inte hade kompetens för att utföra det arbetet. Ledningssjuksköterskan har sina arbetsuppgifter och ska i dagsläget dessutom ansvara för bemanningen, detta var en omöjlig ekvation om patientsäkerheten skulle upprätthållas. Ni instämde i att utvärderingen av MVA visade att det behövdes sjukvårdskompetens för att bemanna vakanta skift. Det fungerade inte fullt ut med en administratör.

Skyddsombuden uppgav att den prioriteringslista som fanns inte var uppdaterad, och att den var svår att tyda. Ni förklarade att den så kallade belastningsalgoritmen påverkar prioriteringslistan på akutmottagningen. Belastningsalgoritmen skulle enligt er uppdateras i styrgruppen. Skyddsombuden uppgav att det behövde finnas en prioriteringslista när operativa chefer inte var på plats.

Skyddsombuden uppgav att arbetstagarna inte hann äta medhavd mat på sitt måltidsuppehåll. De uppgav exempelvis att den medicinska koordinatören kan ansvara för 25 patienter, och den belastningen innebär att det vid ungefär vartannat skift hinner hen inte äta sin mat under arbetspasset. Ni uppgav då att arbetsbelastningen på kvällar och helger var ett problem vilket innebar att arbetstagare inte alltid kunde gå och äta sin mat samtidigt med de övriga, men ni uppgav att ni hade en plan på ett nytt arbetssätt med rotation. Detta test för arbetsrotation påbörjas vecka 2 2021 och planerade pågå i två veckor och därefter utvärderas i vecka 5 2021.

Skyddsombuden ansåg att overtiden hade ökat sedan deras framställan enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen lämnades in. Skyddsombuden uppgav att de ville se en handlingsplan för att minska overtidsarbetet.

Ni uppgav att det hade varit för många vakanta arbetspass under en tid. Ni hade därför kompletterat arbetspassen med timvikarier och distriktssköterskor från annan verksamhet. Ni uppgav vidare att ni arbetade med att genomföra en bättre schemaläggning framöver.



Vid inspektionen den 12 januari 2021 ombads ni att tydliggöra era svar på de åtgärder som skyddsombuden begärt i deras framställan till Arbetsmiljöverket. Kompletteringarna skulle vara Arbetsmiljöverket tillhanda senast den 28 februari 2021. Ni inkom med kompletteringar i ärendet genom en handlingsplan samt en beskrivning av belastningsalgoritmen.

Den 18 mars 2021 inkom skyddsombuden med kommentarer på den handlingsplan där kompletterande uppgifter var sammanställda. Av kommentarerna framgick att de båda skyddsombuden inte var nöjda med svaren.

Ni har fått möjlighet att lämna synpunkter på kraven och tidpunkterna, innan vi fattade detta beslut. Ni fick ett brev om det skrivet den 8 april 2021.

Ni begärde den 12 april 2021 mer tid för att kunna yttra er med anledning av de krav som kunde komma att föreläggas er. Ni angav som skäl till förlängningen corona-pandemin som pågick med mycket hög arbetsbelastning inom hälso- och sjukvården. Ni uppgav vidare att ni begärde tid till den 16 juni 2021 med ert yttrande till oss samt tid till den 1 oktober 2021 för att vidta åtgärder. Yttrandetiden beviljades av Arbetsmiljöverket.

Ni har sammanfattningsvis lämnat följande synpunkter.

Chefsgruppen tillsammans med fackliga representanter vidgår de brister i akutmottagningens verksamhet som är kopplad till arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets underrättelse enligt 25 § FL har renderat en rad åtgärder som ni bifogat i en handlingsplan/aktivitetsplan där huvuddelen av åtgärderna riktades mot arbetsätt och förändring av schemaläggning samt äskande om utökning av personalstat.

Ni framhöll ett strukturerat arbete för omvårdnadspersonalen och deras arbetsuppgifter på akutmottagningen. En arbetsbeskrivning för undersköterskor var framtagen och bifogades i ert svar till verket.

Ni hade rekryterat två kvalitetssjuksköterskor med masterutbildning i förbättringsarbete som skulle ansvara för utbildning och kvalitet tillsammans med er introduktionsgrupp.

Ni skickade in ett, som ni uppgav, genomarbetat och grundligt projektunderlag för förändrad schemaläggning. Syftet med det projektet var att få ett hälsosammare och hållbarare schema med större möjlighet till återhämtning och vila mellan passen samt schemalagd internutbildning.



Ni uppgav vidare att ni hade en pågående tillsättningsprövning för utökning av personalstaten med en ökning med åtta sjukskötersketjänster och nio underskötersketjänster. Syftet med detta var att få ner övertiden, ge en viss övertalighet för att slippa ta in ersättare vid sjukdom samt se till att förutsättningarna blir bättre för att kunna äta under måltidsuppehållen samt ge utrymme för vila och återhämtning.

Gällande ledningssköterskans arbetsmiljö har ni angivit att en uppdatering av kontaktuppgifter gjorts samt att ni har en ny rutin där en assistent utses för att avlasta ledningssjuksköterskan jourtid vid personalbrist.

Ni uppgav även att ni rekryterat fyra sjuksköterskor under våren och ni har även satt in fyra extra undersköterskevikarier. Detta ska bland annat medföra att det ska bli lättare att ta sitt måltidsuppehåll.

Slutligen uppgav ni att ni utökar samarbetet med ambulansen och andra kliniker så att deras arbetstagare kan arbeta extra på akutmottagningen.

Skyddsombuden fick med anledning av ert yttrande ta del av det och uppgav då att varken Vårdförbundet eller Kommunal varit delaktiga i framtagandet av materialet och de hade inte heller sett det underlag som bifogats yttrandet från er.

De uppgav vidare att situationen inför sommaren 2021 varit väldigt pressad och att det inför sommaren funnits 800 vakanta arbetspass. Skyddsombuden hade med anledning av detta kallat till möte med er för att få återkoppling på hur ni avsåg att lösa situationen.

Den 25 augusti 2021 återkom skyddsombuden i ett mail och uppgav då bland annat att det varit över 1300 vakanta arbetspass under sommaren som delvis täckts av övertid. Enligt skyddsombuden har det aldrig tidigare varit så illa som det varit under sommaren 2021 vilket gått ut över arbetstagarnas arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket genomförde en uppföljande inspektion via video den 6 oktober 2021. Vi inspektionen framkom följande.

Ni uppgav att ni arbetat med Arbetsmiljöverkets övervägda krav sedan i februari 2021. En ny ledningsgrupp har tillsatts. Ni uppgav att ni har en god samverkan med skyddsorganisationerna.

Ni har infört strategidagar för olika projekt och olika processer vilket har resulterat i olika övergripande målområden. En presentation av arbetet ska genomföras för alla på kliniken under vintern.



Ambitionen är att genomföra ett grundligt arbete med nya tillsatta tjänster. Ni vill ta ett helhetsgrepp för att inte hamna i samma situation som tidigare.

Skyddsombuden uppgav att de varit delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Du uppgav att de tror att arbetsmiljön kommer att bli bättre med de planerade långsiktiga åtgärderna. Det hade dock, enligt skyddsombuden, blivit en försämring i arbetsmiljön på kort sikt.

Vad avser de olika punkterna i framställan och krav som Arbetsmiljöverket avser att ställa fram gick följande.

1. Ni uppgav att personal rekryteras och då även arbetstagare inom vårdnära service vilket innebär att de arbetstagarna inte behöver vara vårdutbildade. Detta underlättar för sjuksköterskor och undersköterskor. En kompetenstrappa har införts vid rekrytering med individuell uppföljning. Skyddsombuden uppgav att det är hård belastning på de arbetstagare som är högst upp i kompetenstrappan. Det finns dessutom en sårbarhet i systemet om någon som befinner sig högt upp i kompetenstrappan slutar.

Sjuksköterskor som har arbetat länge är trötta och slutar i stor omfattning. Arbetsgivaren satsar inte på dem, uppger skyddsombudet. Enligt er satsar ni på riktade utbildningar.

Enligt skyddsombuden fungerar inte projektet 85/100. I projektet ska arbetstagarna arbeta 85 % av sin arbetstid med 100% lön. Då det saknas arbetstagare i ordinarie schema behöver arbetstagarna gå in på sin lediga tid och arbeta. I praktiken arbetar de 100% eller mer av sin arbetstid.

Ni uppgav att belastningsalgoritmen är bra då den indikerar olika belastningar i organisationer i färgerna grönt, orange och rött. Skyddsombuden uppgav att det är orange läge flera gånger i veckan, det är mer vanligt än ovanligt. Belastningsalgoritmen är bra men systemet blir urholkat när ett orange läge infaller ofta. I ett orange läge kallas bakjouren in till mottagningen. Avflödet till röntgenavdelningen eller andra avdelningar ses över etc.

Ni uppgav att det finns en uttrötning i hela systemet där många faktorer hänger ihop och inget är enkelt att lösa. Det finns fem läkare anställda på akutmottagningen men 457 läkare som tillhör andra avdelningar men som har kontakt med akutmottagningen. Diskussioner förs med primärvården om vilka patienter som ska tas emot på vilket ställe. Flödet av barnpatienter diskuteras. Övriga klinikers hantering av patienter spillas över på akutmottagningen. Sammanfattningsvis är manövreringsutrymmet för



arbetsmiljöarbetet på akutmottagningen begränsad genom faktorer som mottagningen inte själv rår över. Akutmottagningen är helt i händerna på det vårdinflöde som finns. Ni menar att samtliga klinikers arbetsbelastning spiller över på akutmottagningen. Det finns en styrgrupp för akuta processer där dessa frågor diskuteras.

Ni uppgav att det viktigaste arbetet är att definiera akutmottagningens uppdrag. Ni vill ha en tydlighet vad avser hur ni ska hantera överbeläggningar. Ett sådant tydligt definierat uppdrag finns ännu inte i någon region i Sverige. Samma problem finns i hela landet.

Ni uppgav även att ni överrekryterat undersköterskor eftersom det har varit svårt att rekrytera sjuksköterskor. Vårdförbundet uppgav att det inte är känt för arbetsgivaren hur en normal grundbemanning ska se ut i de nya lokalerna då en sådan undersökning aldrig har blivit gjord.

Vid inspektionen bad Arbetsmiljöverket parterna att beskriva hur de åtgärder som beskrivits påverkat arbetsbelastningen för de sjuksköterskor och undersköterskor som arbetar på akutmottagningen. Ni uppgav att ni inte genomfört någon utvärdering men att ni har en låg numerär vad gäller arbetstagare.

Vårdförbundet uppgav att de vidtagna åtgärderna inte påverkat arbetsbelastningen kortsiktigt men att de förmodligen får effekt på lång sikt. Alla åtgärder är bra men vid tidpunkten för inspektionen var organisationen sårbar.

Kommunal uppgav att det krävs åtgärder här och nu för att undersköterskorna ska kunna klara av arbetsbelastningen. De uppgav vidare att underbemanningen har pågått i ett år och arbetstagarna orkar inte mer. De måste komma i balans med arbetsuppgifter och krav.

2. Vad avser punkten 2 hänvisar ni till den handlingsplan ni skickat in där det framgår vilka åtgärder som arbetsgivaren genomfört eller påbörjat.
3. Ni uppgav att ni försöker stärka upp bemanningen på jourtid. Rekrytering pågår men det har varit svårigheter då det har varit en hög sjukskrivningsnivå. Dialog förs med kompetens- och rekryteringsenheten kring bemanningen.

Vårdförbundet uppgav att det varit en extremt hög belastning och inflöde av patienter på grund av RS-virus och magsjuka. Ett bemanningsstöd behövs för att ringa in arbetstagare på kvällar och helger. Enligt



skyddsombudet bör arbetsuppgiften att bemanna mottagningen frångå ledningssjuksköterskan då det är en omöjlig arbetssituation att ringa in arbetstagare på kvällar och helger och samtidigt ha ett patientansvar.

4. En prioriteringslista är uppdaterad av arbetsgivaren och ska skickas in till Arbetsmiljöverket. Skyddsombuden hade inte vetskap om denna vid inspektionen.
5. Ni uppgav att ni försöker schemalägga måltidsuppehåll men att det är svårt att få till det då arbetstagarna är så hårt belastade. Ni uppgav vidare att projektet 85/100 ska ge god möjlighet till återhämtning.

Vårdförbundet invände, som tidigare, att arbetstagarna arbetar resterande 15 % och att de känner sig jagade dag som natt att ta arbetspass utöver 85%. Skyddsombudet uppgav vidare att arbetstagarna bara hinner äta lunch någon enstaka gång innan arbetspasset är slut.

6. Ni uppgav att en ny uppdaterad handlingsplan skulle skickas in till Arbetsmiljöverket efter inspektionen.

Sammanfattningsvis uppfattar Arbetsmiljöverket att det finns en samsyn om att det finns arbetsmiljöproblem på akutmottagningen gällande hög arbetsbelastning där krav och resurser inte är i balans. Vi noterade att det finns en gemensam vilja att lösa de arbetsmiljöproblem som finns. Det finns även en samsyn om att de långsiktiga åtgärder som planeras kan bli bra och att de är nödvändiga att genomföra. Vi uppfattade slutligen att det även finns en samsyn om att det krävs kortsiktiga åtgärder för att komma åt de arbetsmiljöproblem som finns i organisationen vad avser arbetsbelastning här och nu.

Den 20 oktober 2021 inkom ni med akutmottagningens projektplan, instruktion för ledningssköterska, arbetsbeskrivning undersköterska, uppdaterad belastningsalgoritm, kompetensstege för sjuksköterska, uppdaterade handlingsplan/aktivitetsplan samt en prioriteringslista för ledningssköterskan.

Vad gäller instruktionen för ledningssköterskan framgår av instruktionen att denne vid behov kan söka stöd från klinikledningen.

Arbetsmiljöverket uppmärksammade en felaktighet på grund av förbiseende i underrättelsen av den 8 april 2021 beträffande angiven adress till huvudman. Då huvudmannens adress inte klart framgick valde verket att kommunicera de krav som vi övervägde att förelägga er med i en ny skrivelse. I de fall ert tidigare yttrande skulle justeras fick ni inkomma med kompletteringar kring detta. Ni fick därför återigen möjlighet att lämna synpunkter på kraven och



tidpunkterna, innan vi fattade detta beslut. Ni fick ett brev om det skrivet den 25 oktober 2021.

Ni yttrade er över vår underrättelse nummer två den 24 november 2021 där ni uppgav att ni kompletterar tidigare insänt material med en prioriteringslista framtagen i samverkan mellan skyddsombud och chefer. Prioriteringslistan avses att kommuniceras på arbetsplatsmöten innan julen 2021.

Skyddsombuden har fått tillfälle att yttra sig över prioriteringslistan. De har i sitt svar till Arbetsmiljöverket uppgivit att de på grund av den ansträngda situationen på akutmottagningen behövde ha längre yttrandetid. Vårdförbundet och Kommunal uppgav den 15 december 2021 att de tar tillbaka den del av framställan som avser punkten fyra, prioriteringslista. Arbetsmiljöverket avskriver därför den delen av ärendet i särskild ordning, se 2020/067787.

#### **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 Örebro och har avgjorts av sektionsschefen Anders Ringqvist i närvaro av juristen Sara Klerestam efter föredragning av arbetsmiljöinspektören Per-Gunnar Östlund.

Anders Ringqvist  
sektionsschef

#### **Kopia till**

Vi har skickat en kopia av detta brev till:  
Tf Verksamhetschef Akutkliniken Daniel Gustafsson:  
[daniel.gustafsson2@regionorebrolan.se](mailto:daniel.gustafsson2@regionorebrolan.se)  
Valberg Jessica, HR HS: [jessica.valberg@regionorebrolan.se](mailto:jessica.valberg@regionorebrolan.se)  
Skyddsombud Annika Borgman Kommunal:  
[annika.borgman@regionorebrolan.se](mailto:annika.borgman@regionorebrolan.se)



Skyddsombud Lina Adolfsson Vårdförbundet:  
[lina.adolfsson@regionorebrolan.se](mailto:lina.adolfsson@regionorebrolan.se)

### **Verktyg för en bra arbetsmiljö**

Använd gärna vår webbplats [av.se](https://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 Karlstad. 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.



## Hur man överklagar

FR-03

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

#### Vilken dag går tiden ut?

Sista dagen för överklagande är samma veckodag som tiden börjar räknas. Om du exempelvis fick del av beslutet måndagen den 2 mars går tiden ut måndagen den 23 mars.

Om sista dagen infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårs-afton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

### Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att kammarrätten ska

ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.
4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.  
  
Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.  
  
Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

### Vad händer sedan?

Förvaltningsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även kammarrätten skicka brev på detta sätt.

## Prövningstillstånd i kammarrätten

När överklagandet kommer in till kammarrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

### Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).