



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I STOCKHOLM**
Avdelning 5

DOM
2024-02-12
Meddelad i Stockholm

Mål nr
2988-23

SÖKANDE
Arbetsmiljöverket

MOTPART
Region Norrbotten

Ombud: Regionjurist Linnea Nyström

SAKEN
Utdömande av vite

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten avslår ansökan om utdömande av vite.

YRKANDEN M.M.

Arbetsmiljöverket beslutade den 23 februari 2022 att förelägga Region Norrbotten (regionen) vid vite om 500 000 kr att senast den 1 april 2022 respektive den 1 juni 2022 vidta åtgärder för att förebygga ohälsa hos sjuksköterskor och undersköterskor vid akutmottagningen på Sunderby sjukhus. Föreläggandet och de förelagda åtgärderna framgår av bilaga 1 (bilagorna till beslutet har utelämnats).

Arbetsmiljöverket ansöker nu om att vitet ska dömas ut och för fram i huvudsak följande. Föreläggandet har vunnit laga kraft. Vid en uppföljande inspektion den 16 juni 2022 uppgav arbetsgivarens representanter att bristerna i arbetsmiljön vid akutmottagningen inte hade åtgärdats och därmed kvarstod. Innan föreläggandet, perioden maj–november 2021, vårdades mellan 10–20 procent av patienterna längre än åtta timmar på akutmottagningen. Under perioden från och med fullgörandedatumet, den 1 april 2022, till och med 31 augusti 2022 vårdades mellan 9–21 procent av patienterna över åtta timmar på akutmottagningen. Detta visar att patienternas genomlopps-/vårdtider inte hade minskat och att kraven i arbetet fortsatt var för höga i förhållande till resurserna. Arbetsgivaren har inte heller tillfört resurser som motsvarar kraven i arbetet, vilket visar sig i den mängd övertid som arbetstagare vid akutmottagningen arbetat under perioden april–augusti 2022. Vid uppföljningen framkom att arbetsgivaren inte heller hade vidtagit några åtgärder i enlighet med föreläggandets punkt 2a-b. Ändamålet med vitet har inte förfallit och skäl för jämkning finns inte.

Regionen anser att ansökan ska avslås och för fram bl.a. följande. Regionen är medveten om att arbetsbelastningen är hög på akutmottagningen och har vidtagit åtgärder för att anpassa verksamheten till de ökade kraven och den ökade arbetsmängd som uppkommit. Regionen avser dessutom att vidta ytterligare insatser för att förbättra arbetsmiljön. Föreläggandet är dock så

otydligt utformat att det inte framgår när det är uppfyllt och det finns inte något tydligt definierat resultat att uppnå. Punkt 1a i föreläggandet anger inte tillräckligt preciserat vilka åtgärder som ska vidtas för att uppfylla föreläggandet och olika tolkningar kan göras. Övriga punkter i föreläggandet är avhängiga punkt 1a. Eftersom punkt 1a inte är tillräckligt preciserad är inte heller övriga punkter tillräckligt preciserade. Arbetsmiljöverket har inte heller haft författningsstöd för att förelägga regionen att förkorta omloppstiderna på akutmottagningen. Även denna omständighet gör att alternativ 2 i punkt 1a inte kan ligga till grund för utdömande av vite.

Arbetsmiljöverket vidhåller sin ansökan om utdömande av vite och tillägger bl.a. följande. Det är inte myndighetens föreläggande som ska prövas i målet utan huruvida regionen har uppfyllt föreläggandet. Arbetsmiljöverket uppfattar att det är ostridigt att regionen inte har efterlevt föreläggandet. Att den bristande efterlevnaden av föreläggandet skulle bero på att regionen inte förstått vad som krävdes förefaller osannolikt. Föreläggandet har utformats på ett sådant sätt att det måste ha stått klart för regionen vad som skulle vara uppfyllt vid tiden för fullgörandet. Arbetsmiljöverket har träffat regionen fysiskt vid flera tillfällen samt haft skriftväxling, både inför föreläggandet och efter det att föreläggandet hade beslutats. Inte vid något av dessa tillfällen har regionen uttryckt att kraven inte varit tillräckligt preciserade. Tvärtom har regionen uppfattats vara helt införstådd med vad som krävdes för att anses ha uppfyllt föreläggandet.

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 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.

Förvaltningsrättens bedömning

Laglig grund

En förutsättning för att en tillsynsmyndighet inom ramen för sin tillsynsverksamhet ska kunna meddela bl.a. förelägganden eller förbud är att åtgärderna i fråga har författningsstöd. Arbetsmiljöverket har en långtgående befogenhet att meddela föreskrifter och har ett betydande handlingsutrymme vid sin tillsyn av att arbetsmiljölagen följs och vid meddelande av de förelägganden och förbud som kan behövas, även i fråga om att förena ett föreläggande med vite (se RÅ 2010 not. 38). Det som kommit fram i målet visar, enligt förvaltningsrättens bedömning, inte att Arbetsmiljöverket överskridit gränserna för sitt handlingsutrymme. Det har inte heller kommit fram att föreläggandet på annat sätt strider mot någon rättsregel.

Vitesföreläggandets utformning

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. Det finns endast ett begränsat utrymme att tolka föreläggandet mot bakgrund av vad som förekommit vid olika kontakter mellan myndigheten och vitesföreläggandets adressat (se HFD 2020 ref. 28 och där hänvisade rättsfall).

Enligt föreläggandets punkt 1a ska regionen vidta åtgärder för att förebygga ohälsa hos sjuksköterskor och undersköterskor vid akutmottagningen genom att antingen

- tillföra resurser så att de är anpassade till de ökade kraven och den ökade arbetsmängd som uppkommit till följd av ”patientanhopning” och längre genomlopps-/vårdtider vid akutmottagningen eller
- minska kraven och arbetsmängden i arbetet genom att vidta åtgärder så att det blir ett ”avflöde” av patienter från akutmottagningen (kortare genomlopps-/vårdtider) så att patientantal och arbetsmängd inte

ackumuleras och orsakar krav som överstiger resurserna vid akutmottagningen.

Som skäl för beslutet avseende punkt 1a angav Arbetsmiljöverket bl.a. följande i föreläggandet. Arbetstagarna vid akutmottagningen har under en tid utsatts för ohälsosam fysisk och psykisk belastning i arbetet på grund av obalans mellan arbetskrav och resurser. Antalet vårdplatser vid sjukhuset är inte tillräckligt utifrån den patienttillströmning och de vårdbehov som finns i befolkningen. Detta har medfört längre genomlopps- och vårdtider vid akutmottagningen, vilket medför fler arbetsuppgifter samt ökad arbetsmängd och arbetsbelastning för personalen som arbetar där. Personalens arbetssituation medför också svårigheter att kunna ta ut raster och pauser under arbetsdagen. Resurserna, bl.a. bemanningen, är inte tillräckligt anpassade till den ökade arbetsmängden. Vidare har akutmottagningens nya lokaler medfört en ökad belastning i arbetet på grund av ökade avstånd och ökad tidsåtgång för patienttransporter inom sjukhuset. Regionen har redovisat några vidtagna åtgärder samt åtgärder som planeras att vidtas för att förbättra arbetsmiljön för akutmottagningens personal. Det har ännu inte vidtagits tillräckliga åtgärder för att anpassa resurserna till de ökade kraven i arbetet och den ökade arbetsmängden. För att förbygga ohälsa hos personalen behöver de planerade åtgärderna vidtas skyndsamt.

Arbetsmiljöverket har även gett upplysningar och råd i föreläggandet genom att t.ex. beskriva vad balans mellan arbetskrav och resurser bl.a. kännetecknas av och vad som avses med begreppet resurser. Dessa beskrivningar i kombination med vad som har angetts i skälen för beslutet ger viss ledning avseende vilka brister som behöver åtgärdas. Det framgår dock inte av föreläggandet om det är tillräckligt att regionen vidtar de planerade åtgärderna för att undgå vite eller om det finns ytterligare åtgärder som behöver vidtas. Det anges inte heller i föreläggandet vilka faktiska åtgärder som behöver vidtas med anledning av

bristerna. De föreslagna åtgärderna är allmänt hållna och regionen kan inte genom dessa ha fått helt klart för sig vad som krävs för att undgå vite.

Förvaltningsrätten bedömer att det därmed inte med säkerhet går att avgöra när regionen har uppfyllt punkt 1a i föreläggandet. Övriga åtgärder i föreläggandet är direkt kopplade till punkt 1a. Föreläggandet är därför inte tillräckligt preciserat för att vitet ska kunna dömas ut. Arbetsmiljöverkets ansökan om utdömmande av vitet ska därför avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

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

Christoffer Andersson Calafatis

Tf. chefsrådman

Nämndemännen Mikael Falk, Yvonne Lundberg och Tony Nilsson har också deltagit i avgörandet.

Förvaltningsrättsfiskalen Susan Becker har varit föredragande.



ARBETSMILJÖ
VERKET

BESLUT

Datum
2022-02-23

Vår beteckning
2021/062411

Sid
1 (11)

Enheten för region nord
Åsa Sjöström Ross, 010-730 96 53

Region Norrbotten
e-post; regionnorrboten@norrboten.se

FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I STOCKHOLM
Avdelning 5

INKOM: 2023-02-16
MÅLN: 2988-23
AKTBL: 2

Delgivning

Föreläggande med vite

Ert organisationsnummer: 232100-0230
Arbetsställe: Akutmottagningen, Sunderby sjukhus
Besöksadress: Sjukhusvägen 10, Södra Sunderbyn

Beslut

A. Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 250 000 kronor att senast den 1 april 2022 genomföra åtgärderna 1a och 1b

B. Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 250 000 kronor att senast den 1 juni 2022 genomföra åtgärden 2a och 2b vid akutmottagningen Sunderby sjukhus

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

1a. Anpassa resurserna till kraven i arbetet

Ni ska vidta åtgärder för att förebygga ohälsa hos sjuksköterskor och undersköterskor vid akutmottagningen genom att antingen

- tillföra resurser så att de är anpassade till de ökade kraven och den ökade arbetsmängd som uppkommit till följd av "patientanhopning" och längre genomlopps-/vårdtider vid akutmottagningen.

eller

- minska kraven och arbetsmängden i arbetet genom att vidta åtgärder så att det blir ett "avflöde" av patienter från akutmottagningen (kortare genomlopps-/vårdtider) så att patientantal och arbetsmängd inte ackumuleras och orsakar krav som överstiger resurserna vid akutmottagningen.

Se 9 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om social och organisatorisk arbetsmiljö och 10 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete samt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.



Upplysningar och råd

Med krav menas de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, tidsgränser, tidspress e t c. Kraven kan vara kognitiva, emotionella och fysiska.

Med resurser avses det i arbetet som bidrar till att hantera kraven i arbetet. Resurser kan exempelvis vara arbetsmetoder, arbetsredskap, ändamålsenliga lokaler, bemanning, möjlighet till kontroll i arbetet och återhämtning.

b. Ni ska redovisa de åtgärder ni har vidtagit enligt ovanstående krav för att förebygga ohälsa hos undersköterskor och sjuksköterskor.

Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen

2a. Ni ska följa upp och kontrollera att de åtgärder ni vidtagit enligt punkten **1a** ovan har gett effekt och att det råder balans mellan arbetskrav och resurser.

Upplysningar och råd

Balans mellan arbetskrav och resurser kännetecknas bland annat av följande:

- arbetstagarna uppger att de hinner med förekommande arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid
- arbetstagarna uppger att de kan arbeta utan tidspress och stressupplevelser under stora delar av arbetsskiftet
- arbetstagarnas uppger att de kan ta ut raster och pauser i arbetet
- arbetstagare ersätts vid frånvaro
- frånvaro av subjektiva stressrelaterade hälsobesvär som är relaterade till arbetet t e x sömnproblem, huvudvärk, magproblem, nedstämdhet, minnesproblem e t c.

Dessa förhållanden bör ingå i den undersökning som ni genomför för att kontrollera effekterna av vidtagna åtgärder.

Det kan också vara lämpligt att genomföra uppföljningen under en tidsperiod, till exempel en vecka, där arbetstagarna svarar på frågor om arbetsbelastningen (balansen mellan arbetskrav och resurser) vid förekommande förmiddags- respektive eftermiddags/kvällsskift samt nattsift.

b. Om er uppföljning och kontroll enligt punkt **2a** ovan visar att vidtagna åtgärder inte har resulterat i balans mellan arbetskrav och resurser ska ni redovisa vilka ytterligare åtgärder ni vidtagit eller planerar att vidta för att



förebygga

sjukdom och skador hos arbetstagare på grund av obalans mellan arbetskrav och resurser.

Ni ska ta fram en skriftlig handlingsplan för de åtgärder ni inte gör omedelbart där det framgår

- vad som ska göras,
- när åtgärderna ska vara gjorda, och
- vem som ska se till att de görs.

Se 10 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt 7 kap 3 § 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 arbetsmiljön vid akutmottagningen på Sunderby sjukhus som kan leda till att någon blir sjuk eller skadar sig. Nedan beskriver vi bristerna i arbetsmiljön och hur vi kommit fram till vår bedömning.

1. Obalans mellan resurser och arbetskrav

Vid genomförda digitala inspektioner och möten med arbetsgivareföreträdare och skyddsombud har vi fått uppgifter om att sjuksköterskor och undersköterskor vid akutmottagningen utsätts för ohälsosam arbetsbelastning på grund av obalans mellan arbetskrav och de resurser som finns vid akutmottagningen.



Arbetstagarna utsätts för olämpliga fysiska och psykiska påfrestningar på grund av stor arbetsmängd och hög arbetsbelastning att de enligt vår bedömning riskerar ohälsa.

Vi har fått uppgifter från akutmottagningens ledning och skyddsombud om förhållanden som medför hög arbetsbelastning:

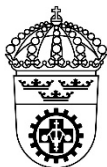
- Brist på vårdplatser medför längre genomlopps- och vårdtider vid mottagningen. Antalet vårdplatser vid sjukhuset är inte tillräckliga utifrån den patienttillströmning och de vårdbehov som finns i befolkningen. Det har blivit en ökad mängd svårt sjuka patienter som i väntan på vårdplats blir kvar på akutmottagningen. Detta har medfört längre genomlopps- och vårdtider vid akutmottagningen. Den ökade "patientanhopningen" och de längre genomlopps-/vårdtiderna medför fler arbetsuppgifter samt ökad arbetsmängd och arbetsbelastning för akutmottagningens personal.

De långa vårdtiderna på mottagningen medför fler arbetsuppgifter eftersom personalen också ska tillgodose patienternas omvårdnadsbehov. Personalen uppger att den höga belastningen också medför att de förlorar kontroll över den egna arbetssituationen. De uppger också att resurserna, bland annat bemanningen, inte är tillräckligt anpassade till den ökade arbetsmängden.

Skyddsombuden uppger att personalen har svårigheter att hinna med förekommande arbetsuppgifter. De beskriver att rådande arbetssituation medför att de måste arbeta under tidspress och med ett högt arbetstempo. Det höga "patienttrycket" medför också svårigheter att kunna ta ut raster och pauser i arbetet för att få erforderlig återhämtning under arbetsdagen.

Skyddsombuden beskriver vidare att arbetssituationen präglas av frustration och känslor av otillräcklighet samt samvetsstress och oro att patienternas säkerhet inte kan upprätthållas. De uppger att den pressade situationen också medför ökad psykisk belastning bland annat på grund av ökad irritation bland medarbetarna samt att de allt oftare möter irritation och missnöje hos patienter och deras närstående.

Ni har redovisat att ni genomfört en undersökning av de organisatoriska och sociala förhållandena ("Preventenkäten") med sista svarsdag den 12 december 2021. Ni har redovisat resultatet till oss den 15 december 2021. Det var 49 personer som besvarade enkäten och enligt uppgifter som vi fått motsvarar detta cirka 60 % av personalen. Vi har tagit del av undersökningsresultatet. Av resultatet framgår exempelvis att en stor andel av de svarande uppgett att de inte har tillräckligt med tid att utföra sina arbetsuppgifter, att



arbetsbelastningen inte är acceptabel, att de inte kan arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder, att de har svårt att använda raster till att koppla av från arbetet.

- Vårdtiderna och anhopningen av patienter som inte får sin vårdplats medför också ökad fysisk belastning hos arbetstagarna.

Vårdtiderna och anhopningen av patienter som inte får vårdplats medför utrymmesbrist så att patienter placeras på britsar i korridorer på mottagningen. Många av patienterna som blir kvar på mottagningen är i behov av enkelsalar. Detta medför att personal behöver utföra många omflyttningar av patientbritsar från korridorer till enkelsalar. Omflyttningen av patientbritsar är tungt och innebär ett merarbete. Framkomligheten med patientbritsar försvåras när det ligger patienter på britsar i korridorerna.

- Ökade avstånd som medför ökad tidsåtgång för patienttransporter

Det har också framkommit att akutmottagningens nya lokaler har medfört en ökad belastning i arbetet bland annat på grund av ökade avstånd och ökad tidsåtgång för patienttransporter inom sjukhuset. Detta tar tid från vårdarbetet.

Uppgifter från akutmottagningens ledning om förändringar av vårdplatser och genomlopps-/vårdtider vid akutmottagningen

Vid inspektionen i oktober 2021 uppgavs att antalet vårdplatser har minskat vid sjukhuset under senare år. Detta har bland annat medfört ökade genomlopps-/vårdtider vid akutmottagningen.

Under tiden 1 maj till 1 oktober 2021 var det 15 % av patienterna som vårdades längre än 8 timmar vid akutmottagningen (Av 7666 patienter var det 1135 som blev kvar över 8 timmar). Från 1 september till den 1 oktober 2021 var det 20 % av patienterna som vårdades längre än 8 timmar vid akutmottagningen (Av 1357 patienter var det 267 som vårdades längre än 8 timmar).

Den 15 december 2021 redovisade ni statistik över patientbesök och genomloppstider vid akutmottagningen under perioden 1 november till den 1 december 2021. Av statistiken framgår att det var sammanlagt 2660 patientbesök vid mottagningen under perioden. Detta innebär att det var 89 patientbesök per dygn (2660/30 dagar) under perioden och av dessa var det 9 patienter per dygn som blev kvar (genomloppstid) över 8 timmar 268 patienter/30 dagar). Detta utgjorde 10 % av patienterna.

Den 24 januari 2022 redovisade ni också skriftlig statistik beträffande inskrivna patienter och disponibla vårdplatser samt belägningsgrad vid Sunderby



sjukhus under perioden 7 mars 2021 till den 1 januari 2022. Av statistiken framgår bland annat att beläggningsgraden på de disponibla vårdplatserna oftast har

varit 100 % eller mer. Ni uppger vidare att den höga beläggningsgraden innebär att små öknings i inflödet av patienter medför svårigheter att skriva in patienter på vårdavdelning samt att detta får till följd att patienter blir kvar länge på akutmottagningen.

2. Uppföljning och kontroll av genomförda åtgärder

För att förvissa er om att riskerna för ohälsa åtgärdats bör ni som arbetsgivare så snart det är praktiskt möjligt kontrollera resultatet genom att undersöka om vidtagna åtgärder har lett till balans mellan arbetskrav och resurser. Om åtgärderna inte varit tillräckliga behöver de kompletteras. Även de nya åtgärderna kan skapa risker och behöver därför kontrolleras.

Bakgrund till beslutet – detta har hänt

Arbetsmiljöverket genomförde ett inspektionsbesök vid akutmottagningen, Sunderby sjukhus den 27 oktober 2021. Vid inspektionen följde vi också upp aktuellt läge beträffande arbetsförhållandena vid mottagningen med utgångspunkt ifrån kraven i vårt vitesföreläggande den 15 juli 2021 (ärende 2021/041622).

Vid inspektionen framkom att bland annat att ökade genomlopps- och vårdtider vid akutmottagningen under hösten medfört ökad patientanhopning. Patienter har blivit kvar långa tider på mottagningen i väntan på vårdplats. Denna situation har medfört hög arbetsbelastning för arbetstagarna på grund av obalans mellan de ökade arbetskraven och rådande resurser vid mottagningen.

Vid inspektionen redovisade verksamhetschefen att det tillsatts en arbetsgrupp vid sjukhuset som har påbörjat ett förbättringsarbete i syfte att komma tillrätta med bland annat patientflöden och vårdplatser vid sjukhuset. Gruppens uppdrag är att de snabbt ska klargöra nuläge och önskat läge samt ta fram åtgärdsförslag beträffande hur bland annat vårdplatser ska kunna ökas.

Den 10 november 2021 fick ni en skrivelse från oss där vi underrättade er om att vi överväger att vitesförelägga er att vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön vid akutmottagningen så att ohälsa kan förebyggas hos arbetstagarna.

Ni har fått möjlighet att lämna era synpunkter på de krav på åtgärder som vi överväger att ställa och tidpunkterna för att efterleva kraven. Ni har inkommit med yttranden till oss den 6, 15 och 16 december 2021.



I era yttranden uppger ni bland annat att arbete pågår för att öka antalet vårdplatser vid sjukhuset och förbättra patientflödena vid akutmottagningen. Ni uppger vidare att det har tillsatts tvärprofessionella arbetsgrupper för detta arbete där ni samlat kompetens från sjukhusets vårdplatsbärande kliniker.

Ni uppger också att ett av målen för detta arbete är att antalet vårdplatser vid sjukhuset ska öka från de cirka 160 vårdplatser som fanns under hösten till 180 vårdplatser i mars 2022.

Ni redovisade även resultat från undersökning av de organisatoriska och sociala arbetsförhållandena samt statistik beträffande antal patienter och genomloppstider vid mottagningen.

Den 22 december 2021 har vi också fått uppgifter om arbetsförhållandena vid telefonsamtal med en enhetschef respektive skyddsombud. Vid samtalen lämnades uppgifter om de aktuella förhållandena vid mottagningen.

Uppgifter som lämnades från enhetschefen;

- Akutläkare kommer att hyras in från den 27 december 2021 till och med 31 januari 2022. Syftet är att denna resurs bland annat ska triagera och ta hand om "lättare" patienter.
- Antalet vårdplatser har ökat till 170.
- De senaste dygnen har det inte varit "långliggare" som väntar på vårdplats.
- Arbetet pågår i syfte att kunna separera flödena av infektionspatienter och patienter som blir kvar på mottagningen i väntan på vårdplats.
- Nulägesanalys med riskbedömningar har påbörjats i samverkan med skyddsombuden. Handlingsplan kommer att tas fram.

Uppgifter som lämnades från skyddsombuden;

- Högt inflöde av infektionspatienter som påverkar arbetsbelastningen. Arbetssituationen är mycket ansträngd
- Rådande situation påverkar patientsäkerheten och att detta medför samvetsstress som är psykiskt belastande
- Det är fortfarande patienter som blir kvar i 8 timmar eller mer i väntan på vårdplats. Denna situation medför ökad arbetsmängd och fler arbetsuppgifter än de som vanligtvis utförs vid en akutmottagning.
- Svårt att kunna ta ut raster
- Mottagningen har haft tillgång till akutläkare veckovis och detta har avlastat och minskat arbetsmängden för personalen.

Vi genomförde inspektion vid akutmottagningen den 1 februari. I samband med inspektionen redovisade ni statistik beträffande patientbeläggningen på



disponibla vårdplatser vid sjukhuset under hösten 2021 fram till 1 januari 2022. Av lämnade uppgifter framgår att patientbeläggningen legat kring 100 %, bland mer. Företrädarna för arbetsgivaren uppgav att små ökningar av inflödet av patienter vid akutmottagningen medför svårigheter att få vårdplats till patienter som behöver detta. Patienterna blir då kvar länge på mottagningen i väntan på vårdplats, "överliggare". Detta är ofta svårt sjuka patienter som behöver stora omvårdnadsinsatser från personalen vid akutmottagningen.

Vidare uppgavs att det pågår rekrytering av fem sjuksköterskor och att dessa sjuksköterskor behövs för att nå en rimlig belastningsnivå.

Det uppgavs vidare att mottagningen för närvarande har tillgång till en läkare som kan hantera akutsjukvårdspatienter. Mottagningen har beviljats att anlita en sådan resurs fram till och med april. Denna resurs har avlastat arbetet för personalen på mottagningen eftersom denne bland annat triagerar och tar hand om "låg prioriterade" patienter. De har inte tillgång till full täckning med akutläkare under våren på grund av svårigheter att rekrytera.

Vid inspektionen uppger skyddsombuden att det arbetsmiljöarbete ("Nulägesanalys med riskbedömningar och handlingsplan") som påbörjats tillsammans med ledningen är positivt och att detta har bidragit till vissa arbetsmiljöförbättringar, bl a att akutläkarresursen har bidragit till minskad arbetsmängd.

Sammanfattningsvis uttrycker skyddsombuden att arbetstopparna varit långa och att belastningen är fortsatt hög. De uppger också att det är för lite personal utifrån den höga patienttillströmningen och mängden svårt sjuka patienter som blir kvar på mottagningen i väntan på vårdplats. De påtalar även att personalen har svårt att kunna ta raster och pauser under arbetsdagen. Arbetsmängden försvårar rastavlösning. Det finns personal som har stressrelaterade hälsobesvär som huvudvärk, högt blodtryck etc.

I samband med inspektionen redovisade ni också skriftlig dokumentation från det arbetsmiljöarbete som ledning och skyddsombud genomför vid akutmottagningen. Vi har tagit del av skriftliga riskbedömningar med handlingsplan. Av handlingsplanen framgår att ni planerar olika åtgärder för att undanröja risker för ohälsa till följd av bland annat obalans mellan arbetskrav och resurser vid akutmottagningen. Av handlingsplanen framgår att flera planerade åtgärder beräknas vara genomförda mars-april 2022.

Beslutsmotivering



Vi har sedan i somras och under hösten fram till dags datum fått uppgifter om att det är högt "patienttryck" samt långa genomlopps- och vårdtider vid akutmottagningen. Detta har medfört ökad "patientanhopning" som orsakar ohälsosam arbetsbelastning på grund av ökad arbetsmängd och ökade arbetskrav som ofta överstiger resurserna vid akutmottagningen.

Vi har också fått uppgifter från skyddsombuden att arbetssituationen medför svårigheter att kunna ta ut raster och att detta ökar belastningen ytterligare på grund av otillräcklig återhämtning under arbetsdagen. Vidare har vi fått uppgifter om ni inte kunnat matcha bemanningen till rådande situation.

Mot denna bakgrund anser vi att arbetstagarna under en tid utsatts för ohälsosam fysisk och psykisk belastning i arbetet på grund av obalans mellan arbetskrav och resurser. Vi anser att obalans mellan arbetskrav och resurser som inte är tillfällig innebär risker för ohälsa.

Ni redovisat att ni under hösten 2021 har påbörjat ett arbete med att förbättra arbetsmiljön vid mottagningen. Ni har också redovisat några vidtagna åtgärder samt åtgärder som ni planerar att vidta för att förbättra arbetsmiljön för akutmottagningens personal.

Vid vår inspektion den 1 februari informerade ni bland annat att rekrytering av nya sjuksköterskor pågår.

För att förebygga ohälsa hos personal anser vi också att ni behöver vidta planerade åtgärder skyndsamt. Av de uppgifter som vi har fått anser vi att ni ännu inte har vidtagit tillräckliga åtgärder för att anpassa resurserna till de ökade kraven i arbetet och den ökade arbetsmängden.

Ni har tagit fram en tidsplanerad handlingsplan för de åtgärder som ni planerar. Av handlingsplanen framgår att flera tidsplanerade åtgärder ska vara genomförda i mars 2022.

För att säkerställa att planerade åtgärder slutförs utan onödig fördröjning så anser vi att det finns skäl att förelägga er att slutföra de planerade åtgärderna med att förbättra arbetsmiljön vid akutmottagningen.

Vi anser också att ni behöver förvissa er om att riskerna för ohälsa åtgärdats. Därför förelägger vi er också att så snart det är praktiskt möjligt kontrollera resultatet av vidtagna åtgärder. Om åtgärderna inte varit tillräckliga behöver de kompletteras.



Vi gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med ett vite på 500 000 kronor.

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 Luleå och har avgjorts av sektionschefen Nadja Lukin i närvaro av juristen Beatrice Gezelius efter föredragning av arbetsmiljöinspektörerna Åsa Sjöström Ross och Carina Johansson.

Nadja Lukin
sektionschef

Kopia som e-post till

Verksamhetsområdeschef, Helena Fredriksson Ågren, helena.fredriksson-agren@norrbotten.se
Enhetschef, Mattias Josefsson, mattias.josefsson@norrbotten.se
Enhetschef, Agnetha Engman, agnetha.engman@norrbotten.se
Huvudskyddsombud, Karin Jonsson, karin.jonsson@norrbotten.se
Huvudskyddsombud, Eva Westerlund, eva.westerlund@norrbotten.se
Skyddsombud, Frida Colliander, frida.colliander@norrbotten.se
Skyddsombud, Sandra Senberg, sandra.senberg@norrbotten.se
Skyddsombud, Carolina Lampinen, carolina.lampinen@norrbotten.se