

CARE ALLOMSORGS  
SYSTEMATISKA  
ARBETSMILJÖARBETE

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	<i>Sid.</i>
<i>1. Arbetsmiljöarbete och riskbedömning</i>	<i>3</i>
<i>2. Din medverkan viktig i arbetsmiljöarbetet</i>	<i>3</i>
<i>3. Riskbedömning hos brukare</i>	<i>4</i>
<i>4. Genomförandeplan</i>	<i>4</i>
<i>5. Arbetsplatsträffar</i>	<i>5</i>
<i>6. Skyddsombud hos Care Allomsorg</i>	<i>5</i>
<i>7. Arbetsskador</i>	<i>5</i>
<i>8. Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17</i>	<i>5</i>
<i>9. Våld och hot i arbetslivet, AFS 1993:2</i>	<i>6</i>
<i>10. Ensamarbete</i>	<i>6</i>
<i>11. Omvårdnadsarbete i enskilt hem</i>	<i>7</i>
<i>12. Missbruksfrågor</i>	<i>7</i>
<i>13. Arbetsanpassning</i>	<i>7</i>
<i>14. Rehabilitering</i>	<i>7</i>
<i>15. Planerade utbildningar</i>	<i>8</i>
<i>16. Prenumeration på arbetsmiljöverkets skrifter</i>	<i>8</i>
<i>17. För dig som vill veta mer om systematiskt arbetsmiljöarbete</i>	<i>8</i>



## CARE ALLOMSORGS SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETE

*Care Allomsorgs målsättning är att personalen ska trivas och genom goda arbetsförhållanden minimera risken för stress samt skapa trivsel och engagemang i arbetet!*

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att låta alla komma till tals, undersöka risker och vidta åtgärder. Arbetsgivaren har huvudansvaret för din arbetsmiljön, men som arbetstagare deltar du i arbetsmiljöarbetet genom att rapportera risker, sjukdomar, olycksfall och tillbud. Lämna gärna förslag till åtgärder och synpunkter på det som åtgärdats.

Genom att samarbeta kan vi få en bra arbetsmiljö och minimera olycksrisken, minska sjukfrånvaron och stress, öka trivsel och engagemang. Som arbetsgivare för Care Allomsorg behöver vi din hjälp att åstadkomma en bra och trygg arbetsmiljö!

### *1. Arbetsmiljöarbete och riskbedömning*

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>1</sup> gäller att arbetsgivare har ansvar för att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Alla förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön ingår: fysiska, psykologiska och sociala. Exempel på vad som kan påverka arbetsmiljön är:

- |                     |                             |                               |
|---------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| - arbetsledning     | - arbetsmängd               | - arbetsorganisation          |
| - arbetstempo       | - arbetstid                 | - arbetsuppgifternas innehåll |
| - arbetsställningar | - arbetsrörelser            | - belysning                   |
| - buller            | - farliga ämnen             | - handlingsutrymme            |
| - maskiner          | - möjlighet till inflytande | - samarbete                   |
| - vibrationer       | - värme och kyla            |                               |

Varningssignaler om risker i det dagliga arbetet kan vara att personalen mår dåligt genom korttidsfrånvaro, vantrivsel och relationsproblem. Genom att regelbundet undersöka arbetsförhållanden kan riskerna minimeras. Undersökning av arbetsförhållanden kommer också att ske genom arbetsplatsträffar, medarbetarutvecklingssamtal och frågeformulär till anställda. Förutom detta görs också en arbetsmiljöundersökning och riskbedömning i brukarens hem.

### *2. Din medverkan är viktig i arbetsmiljöarbetet*

Det är viktigt att du som arbetar på Care Allomsorg känner dig delaktig i arbetet med den systematiska arbetsmiljön. Därför vill vi att du medverkar vid arbetsmiljöundersökningar och

---

<sup>1</sup> Beslutade 15 februari 2001, med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166)  
Care Allomsorg AB, Brännkyrkagatan 135. 117 28 Stockholm  
Tele: 08-6586400, Mobil: 070-6586413. Fax: 08-6586450  
Hemsida: [www.careallomsorg.se](http://www.careallomsorg.se) E-post: [care.allomsorg@gmail.com](mailto:care.allomsorg@gmail.com)

riskbedömningar av den fysiska, psykiska och sociala miljön. Om du som anställd bör erhålla en viss utbildning före utförandet av avlösning/ledsagning/personlig assistans bedöms detta i varje enskilt ärende. I vissa fall kanske det handlar om personlig skyddsutrustning, dubbelbemanning eller liknande som kan bidra till att minska risken för ohälsa och olycksfall. Ev. kanske en instruktion eller delegering från en distriktssjuksköterska.

Vid förändring av din arbetsmiljö är det viktigt att du hör av dig till oss så att ny bedömning av riskerna kan göras omgående!

### *3. Riskbedömning hos brukare*

Tillsammans med arbetsledaren kommer du göra en s.k. riskbedömning av din arbetsplats. Detta gäller alltid vid nya ärenden. Det kan också vara så att en riskbedömning redan är gjord, då brukaren sedan en tid tillbaka anlitat Care Allomsorg som utförare. Oavsett vad som gäller ska du 1/ kontakta arbetsledaren om du hittar en risk eller brist i din arbetsmiljö. 2/ Om ingen åtgärd görs ska skyddsombudet kontaktas, som i sin tur kontaktar arbetsledaren. 3/ Om problemet fortfarande kvarstår ska skyddsombudet kontakta Arbetsmiljöverket. Exempel på faktorer som kan påverka arbetsmiljön: arbetsledning, arbetsorganisation, arbetsställningar och arbetsrörelser, arbetstempo, arbetstid, buller, farliga ämnen, handlingsutrymme, möjlighet till inflytande, samarbete med mera.<sup>2</sup>

Även om inte alla risker kan elimineras kan de hanteras på annat sätt, kanske genom stöd och handledning, särskilda instruktioner eller användande av personlig skyddsutrustning. Care Allomsorg samarbetar med en arbetsterapeut, som både utbildar och ger instruktion gällande belastningsergonomi. Hör av dig till oss om bedömningen är att du behöver enskilda tips och råd just på din arbetsplats! Det är viktigt att du känner att du har tillräckliga kunskaper om lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser, hur teknisk utrustning ska användas och manuell hantering.

### *4. Genomförandeplan*

(Samma text som i Personalhandboken)

Förutom att du medverkar att bedöma risker, s.k. riskbedömning, gällande arbetsmiljön så kommer innehållet i dina arbetsuppgifter tydliggöras genom en s.k. genomförandeplan. Där finns beskrivning av insatsernas utformning till innehåll, tid samt ordinarie arbetsuppgifter som ingår i ärendets avlösning/ledsagning/personlig assistans. Dessutom finns ett uppföljningsområde angett där målsättning om vilka områden som bör följas upp anges. Vissa beslut är tydligt och detaljerat beskrivet vad som ska ingå i avlösningen/ledsagningen/personliga assistansen, andra beslut kan hända att det endast står antal timmar som avlösningen/ledsagningen/personliga assistansen är beviljat. Det är två parter som undertecknar detta, enhetschef/verksamhetsansvarig för Care Allomsorg och brukaren. Denna genomförandeplan skickas till brukaren. Undrar du något som står, är du välkommen att kontakta oss. Det är viktigt att du vet vad som ingår i dina arbetsuppgifter.

---

<sup>2</sup> Hämtat från Systematiskt arbetsmiljöarbete- en vägledning. AFS 2001:1. Arbetsmiljöverket. För mer information om arbetsmiljöarbete, se [www.av.se](http://www.av.se)

Care Allomsorg AB, Brännkyrkagatan 135. 117 28 Stockholm

Tele: 08-6586400, Mobil: 070-6586413. Fax: 08-6586450

Hemsida: [www.careallomsorg.se](http://www.careallomsorg.se) E-post: [care.allomsorg@gmail.com](mailto:care.allomsorg@gmail.com)

## 5. Arbetsplatsträffar

Vi har arbetsplatsträffar kontinuerligt på Care Allomsorg, minst 6 gånger per år. Nästkommande arbetsplatsträff kommer att ske i september 2011, vi återkommer närmare om tid och plats. Vi vill gärna att du anmäler dig i förväg inför arbetsplatsträffar så vi kan bjuda på kaffe och fikabröd. Vi finns som vanligt på tfn till kontoret 08-658 64 00, på mobilnummer 070-658 64 13 och det går även bra att skicka en lapp med din tidrapport att du hade tänkt komma till mötet. På träffarna berättar vi om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att du som anställd är delaktig i arbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall. Protokoll från mötet kommer senast två veckor efter mötet att finnas tillgängligt på företagets hemsida [www.careallomsorg.se/empty\\_7.html](http://www.careallomsorg.se/empty_7.html). Om du vill ha protokollet hemskickat så går det naturligtvis att ordna. Vi hoppas att du kommer på dessa möten så att vi kan utbyta kunskaper och erfarenheter mellan olika arbetsplatser. Detta ger dig möjlighet till att säga vad du tycker och få inflytande över din arbetsplats! Detta sker på betald arbetstid.

## 6. Skyddsombud hos Care Allomsorg

Hans Bergström är skyddsombud. Du kan nå honom på tfn 070- 394 07 30.

## 7. Arbetsskador

Blir du skadad i ditt arbete är du enligt lagen skyldig att informera arbetsgivare om detta,<sup>3</sup> som i sin tur omedelbart gör en anmälan till försäkringskassan om detta Enligt lagen om arbetsskadeförsäkring ska samtliga arbetsskador anmälas till Försäkringskassan. Om det sker ett allvarligt tillbud eller allvarlig olycka ska arbetsgivaren anmäla detta utan dröjsmål till Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren ska också sammanställa sjukdom, överansträngning, olycksfall och tillbud skriftligen per år. Samma sak gäller vid tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa. Anmälan görs till Ulla, Filippa eller Rebecca.

## 8. Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17

Kränkande särbehandling definieras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet som *återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.*<sup>4</sup>

Care Allomsorg accepterar inte kränkande särbehandling i verksamheten. Om någon anställd på något sätt känner sig kränkt av annan person, brukare, arbetsledare eller annan person, ska detta omedelbart rapporteras till arbetsledaren. Om den andre parten är arbetsledaren ska skyddsombudet kontaktas, som i sin tur ska gå vidare med ärendet. Personen som känner sig kränkt ska följas upp via samtal. Exakt hur dessa ska gå till och hur många gånger bestämmer personen själv. Han/hon kommer erbjudas ett möte för att den andre parten och berätta sina upplevelser. Vill han/hon inte det kommer professionell hjälp erbjudas, i första hand inom organisationen, i andra hand genom (inköpt) företagshälsovård. Det kommer att ske en

<sup>3</sup> Lagen om arbetsskadeförsäkring. Enligt Arbetsmiljöförordningen 2 § ska arbetsgivare också omedelbart informera arbetsmiljöinspektionen. Detta gäller vid dödsfall, svårare personskada eller när flera personer samtidigt drabbats av arbetsskada. Gäller även tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa.

<sup>4</sup> Kränkande särbehandling i arbetslivet, 1 § AFS 1993:17.

utvärdering så att personen som gjort anmälan känner stöd från arbetsledningen. Detta genom en inbjudan till samtal ca en vecka efter det att samtal börjat genomföras.

### *9. Våld och hot i arbetslivet, AFS 1993:2*

Inom omsorgen är det viktigt att du som avlösare/ledsagare/personlig assistent vet var och i vilket sammanhang det finns risk för att brukaren kan bli hotfull eller våldsam. Kravet gäller för samtlig personal som ska utföra jobb: ordinarie personal, vikarier och extra personal. Detta gäller även om det finns något i brukarens närhet som kan minimera risken för hot- och våldssituationer. Det är viktigt att du som personal känner till riskerna och hur dessa ska bemötas! Genom att vi tillsammans med brukaren gör en riskbedömning kan vi göra en kartläggning om våld och hot förekommit eller ej. Arbetsgivaren är skyldig att utreda risker för våld och hot som finns och se till att arbetet kan utföras på säkrast möjliga sätt. Även om en riskbedömning inte påvisar att det förekommit något hot om våld eller våld över huvudtaget i samband med arbetet, kan förhållanden ändras. Därför är det viktigt att du kontaktar oss då du upplever risk om att hot eller våld kan komma att förekomma. Vi påbörjar då direkt en utredning om hur förhållandena på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansvarar också för att den som ska utföra jobbet har fått tillräckliga instruktioner. Finns det en omedelbar risk för våld eller hot, eller om brukaren är våldsbenägen får detta inte utföras som ensamarbete. Behöver du snabbt kalla på hjälp om en hot- eller våldssituation uppstår ringer du oss på kontoret, anhöriga eller det som är sagt vid introduktionen. Är det en nyuppkommen situation som uppkommer ringer du kontoret tfn 08- 658 64 00 eller på mobilen 070-658 64 13. Detta gäller vid nödsituation!

Om brukaren har larm som krävs för säkerhet är det viktigt att du känner dig trygg i att veta hur rutinerna ska genomföras kring ett eventuellt larm innan du påbörjar ärendet. Det ska finnas rutiner för vem som ska ta emot larmet och vilka åtgärder som ska sättas in. Arbetsgivaren ska se till att övning av säkerhetsrutiner vid larm görs regelbundet.

Om du råkar ut för våld eller hot bör du få snabb hjälp, oavsett om det gäller fysiska, psykiska eller social hjälp som krävs för att undvika eller lindra skadorna. Du kommer erbjudas särskild hjälp i form av handledning. Krävs en läkare, psykolog eller annan person med specialkompetens kommer vi att erbjuda det i samråd med dig, utefter dina önskemål. Händelsen kommer att utredas och dess orsak i förhoppning att kunna förebygga att det sker igen. Allvarliga olycksfall och tillbud anmäls till Arbetsmiljöverket.

### *10. Ensamarbete*

Ensamarbete är ett exempel på s.k. riskkälla,<sup>5</sup> som beskrivs enligt följande: i alla arbeten finns ett antal krav som under ogynnsamma förhållanden kan leda till stressupplevelser och med det bidra till ohälsa och olycksfall. Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att identifiera eventuella riskkällor, bedöma riskerna och åtgärda bristerna för att förebygga ohälsa. Ohälsa är en sjukdom även symptom på stress som yttrar sig till exempel matsmältningsproblem, nedsatt muskelkraft, oro, rastlöshet, koncentrationssvårigheter, sömnsvårigheter m.m. Kontakta oss om du är tveksam att arbeta ensam. Kanske behövs dubbelbemanning en period,

---

<sup>5</sup> Övriga exempel är stor arbetsmängd, ensidigt och monotomt arbete, skiftarbete, konflikter- kränkningar-trakasserier, ständiga förändringar och den fysiska miljön. Text från broschyren ”Systematiskt arbetsmiljöarbete, Arbetsanpassning och Rehabilitering”, publicerad av Arbetsmiljöverket.

Care Allomsorg AB, Brännkyrkagatan 135. 117 28 Stockholm

Tele: 08-6586400, Mobil: 070-6586413. Fax: 08-6586450

Hemsida: [www.careallomsorg.se](http://www.careallomsorg.se) E-post: [care.allomsorg@gmail.com](mailto:care.allomsorg@gmail.com)

kanske en annan form av boende krävs. Vi kontaktar i vår tur respektive handläggare och informerar om att ärendet inte kan fortsätta tills en ny utredning av brukaren är gjord. Åtgärder ska vidtas för att så långt som möjligt ordna ensamarbetet så att den som utför arbetet ensam inte löper större risk för skada än om flera gemensamt utför arbetet.

### *11. Omvårdnadsarbete i enskilt hem*

Enligt Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem, 3 § ska arbetsgivaren ansvara för att arbetstagaren har grundläggande utbildning för de arbetsuppgifter som ska utföras samt de särskilda kunskaper som arbetsförhållanden i det enskilda hemmet kräver. Som arbetstagare ska du informeras om de förhållanden som påverkar arbetsmiljön, instruktioner för arbetet samt stöd och handledning. Genom att medverka i riskbedömningen hos brukaren diskuteras även behov av instruktion för arbetet och hur det ska gå till. Stöd och handledning kan du alltid få, både i form av enskilt samtal samt utbildning/enskild instruktion av det som kräver det.

### *12. Missbruksfrågor*

( samma text som i Personalhandbok)

Care Allomsorg accepterar inte att du är påverkad av alkoholhaltiga drycker eller av annan drog, när du arbetar. ”Spiknykter” är det som gäller! När du är i tjänst och fikar eller äter med en brukare är det också alkoholfria drycker som gäller. Som omsorgsföretag måste vi sätta brukarens säkerhet främst.

### *13. Arbetsanpassning*

En grundtanke i arbetsmiljölagstiftningen är att arbetsanpassa arbetsförhållandena till människors förutsättningar och behov. Dels finns en generell anpassning, dels en individuell anpassning. Den förstnämnda görs i syfte för att främja möjligheterna till arbete och bör ske i planeringsstadiet. Exempel på anpassningsåtgärder är teknisk utrustning, möjlighet till arbetsträning, flexibla arbetstider, tillgänglighet till arbetsplatsen, variation i arbetsuppgifterna, kompetensutveckling och utformning av arbetsplatsen. Då en anställd behöver individuell anpassning krävs särskilda anpassningsåtgärder. Exempel kan vara handledning, hjälpmedel, ändring av arbetsfördelning/-organisation, tekniska åtgärder, individuella stödinsatser. Care Allomsorg har en beredskap för båda dessa typer av anpassning: genom utbildningar, möjlighet till handledning och stöd, till individuellt stöd vid utformning av arbetsplatsen genom 1/ vara med vid riskbedömning på arbetsplatsen, 2/ möjlighet till att få enskild hjälp vid arbetsplatsen av en arbetsterapeut.

### *14. Rehabilitering*

Arbetsgivare är skyldig att undersöka behoven av rehabilitering och göra rehabiliteringsutredning. Arbetstagaren har rätt till rehabiliteringsåtgärder efter fyra veckors sjukskrivning, vid ofta förekommande sjukfrånvaro samt när den anställde så begär. Rehabiliteringsåtgärderna ska göras tillsammans med arbetstagaren och påbörjas så snart som möjligt. Arbetsgivaren ska se till att det för rehabiliteringsarbetet finns: kompetens och kontaktperson, ekonomiska resurser avdelade för ändamålet, policy för rehabiliteringsverksamhet, tydlig uppgiftsfördelning för hur uppföljningen ska gå till samt hur

Care Allomsorg AB, Brännkyrkagatan 135. 117 28 Stockholm

Tele: 08-6586400, Mobil: 070-6586413. Fax: 08-6586450

Hemsida: [www.careallomsorg.se](http://www.careallomsorg.se) E-post: [care.allomsorg@gmail.com](mailto:care.allomsorg@gmail.com)

samverkan med arbetstagarna ska gå till. Enligt Lagen om allmän försäkring (kap 22) har Försäkringskassan det övergripande ansvaret i rehabiliteringsfrågor för enskild anställd. Care Allomsorg har en policy för rehabiliteringsfrågor som kommer att följas.

### *15. Planerade utbildningar*

Care Allomsorg planerar utbildning/kurs inom följande områden under hösten 2011 samt våren 2012: Lyftteknik, Belastning-ergonomi, Första hjälpen, Tystnadsplikt, Kränkande särbehandling, Våld och hot, autism och autismsliknande tillstånd. Vi tar tacksamt emot förslag på andra utbildningsområden!

### *16. Prenumeration på arbetsmiljöverkets skrifter*

Ytterligare steg för att fokusera på arbetsmiljön samt bevaka senaste nytt/ändringar av arbetsmiljölag/-regler prenumererar Care Allomsorg fr.o.m. sommaren år 2005 på Arbetsmiljöverkets skrifter.

### *17. För dig som vill veta mer om systematiskt arbetsmiljöarbete*

Definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete är ”..arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås” (2 § SFS 1977:1166).

Grundläggande regler finns i AML, arbetsmiljölagen som riksdagen beslutat om (se [www.av.se](http://www.av.se) för mer information). Arbetsmiljöverket har publicerat en skrift ”Systematiskt arbetsmiljöarbete - en vägledning”<sup>6</sup> – en guide som arbetsgivaren bör följa. Den finns på Care Allomsorgs kontor om du vill läsa den eller ha kopia av den. Det är utifrån den vägledningen som arbetsgivare får hjälp att systematisera arbetsmiljöarbetet på den egna arbetsplatsen. En länk till Arbetsmiljöverkets hemsida finns också på hemsidan [www.careallomsorg.se/empty\\_7.html](http://www.careallomsorg.se/empty_7.html). Fråga oss om du söker information kring arbetsmiljöfrågor vi har massor med material på kontoret.

*Tillsammans kan vi bedöma och undersöka riskerna och vidta åtgärder för att förebygga skador och sjukdomar!*

---

<sup>6</sup> Arbetsmiljöverkets regler (föreskrifter och allmänna råd) om systematiskt arbetsmiljöarbete. Gäller från 1 juli år 2001. Ersätter tidigare regler om internkontroll av arbetsmiljön, AFS 1996:6.

Care Allomsorg AB, Brännkyrkagatan 135. 117 28 Stockholm

Tele: 08-6586400, Mobil: 070-6586413. Fax: 08-6586450

Hemsida: [www.careallomsorg.se](http://www.careallomsorg.se) E-post: [care.allomsorg@gmail.com](mailto:care.allomsorg@gmail.com)