



# Belasta rätt vid personförflyttning

**BELASTNINGSSKADOR INOM** vård och omsorg är vanliga. Belastningsskador drabbar inte bara individen utan påverkar även verksamheten och samhället. Skador uppkommer vid akuta olycksfall men kan också vara resultatet av att kroppen utsätts för alldeles för stora belastningar under en lång tid. Belastningarna kan ge långvariga besvär.

Men så här behöver det inte vara! Det går både att förebygga belastningsbesvär och minska risken för olyckor.

Personförflyttningar är riskfyllda. Därför behövs bra rutiner, hjälpmedel och kunskaper.

För att se till att de som jobbar i verksamheten har möjligheter att arbeta på ett bra sätt behöver man göra en riskbedömning. Det är arbetsgivarens ansvar att göra en riskbedömning, men den blir alltid bättre om medarbetarna är med. Vinsten med en riskbedömning är att man kan göra något åt eventuella problem så att ingen behöver skada sig.

## Vilka risker finns?

Är arbetet tungt, innebär det påfrestande arbetsställningar, är utrymmena trånga eller är golven hala? Är arbetsbelastningen hög? Det kan finnas risker i lokalernas utformning och/eller hur arbetet organiseras och utförs. Det finns många möjliga risker.

### Exempel på riskfyllda situationer:

- ✘ Förflyttning i säng samt mellan säng och rullstol.
- ✘ Toalettbesök.
- ✘ Vårdtagare hamnar på golvet.
- ✘ Duschning av vårdtagaren
- ✘ Transporter – vårdtagare ska ha hjälp in i bil

### Andra belastande situationer:

- ✘ Att ta på stödstrumpor
- ✘ Såromläggningar
- ✘ Mata vårdtagare, bädda säng



FOTO: PETER NERSTRÖM

## Riskbedömningar ska alltid göras

En riskbedömning ska göras när ändringar i verksamheten planeras samt vid olycksfall och allvarliga tillbud som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Att göra en riskbedömning innebär att arbetsgivaren bedömer om de risker som har identifierats kan orsaka olyckor eller ohälsa för arbetstagarna. Hur stor är sannolikheten? Hur allvarliga kan konsekvenserna bli? En undersökning och riskbedömning ska göras regelbundet:

- innan arbete påbörjas hos nya vårdtagare
- vid förändringar av vårdtyngden

Om kompetens för detta saknas i den egna verksamheten ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

# Riskbedömningar

Risker för belastningsbesvär och olyckor vid bland annat förflyttningar av vårdtagare behöver bedömas. Riskbedömning på enheten görs på olika nivåer: enhetsnivå **A** för vårdtagare **B** och vid förflyttningssituationen **C**.

## **A** Enhetsnivå

Undersök och bedöm riskerna regelbundet. Dokumentera och förankra i organisationen.

Exempel på faktorer som kan behöva ses över är:

- \* **Arbetsorganisation och arbetsmängd**; tillräckligt med tid, bemanningen på dagar, kvällar, nätter och helger.
- \* **Fysisk belastning utifrån vårdtyngd**; gör en uppskattning av vårdtagarnas behov, kroppsvikt och storlek.
- \* **Utrymme**; är det tillräckligt för att kunna arbeta i lämpliga arbetsställningar och för hjälpmedel som behövs?
- \* **Kunskaper**; personalen behöver handledning i konkreta situationer samt regelbundet träna och följa upp sina baskunskaper i ergonomi. Introduktion av nyanställda och vikarier. Arbetsgivarens kunskaper. Om det är arbetstagarens uppdrag att rehabilitera kräver det omfattande kunskaper och tid.
- \* **Tillgång till hjälpmedel och utrustningens skick**; är det slitage på sängar, fungerar hjulen smidigt, hur är justerbarheten på exempelvis gåbord och rullstolar?

## **B** Vårdtagare

För varje vårdtagare: bedöm förmågan till självständiga förflyttningar. Bedöm hur mycket arbetstagaren belastas vid förflyttningarna.



Vårdtagare är självständig, behöver lite eller ingen hjälp vid förflyttningar eller ADL



Vårdtagare har nedsatt funktionsförmåga, behöver assistans med ADL



Vårdtagare har svårt att hjälpa till, är beroende av hjälp med ADL.

## **C** Förflyttningssituation

Vid varje förflyttningssituation. Bedöm risker som kan uppkomma. Gör något åt det!

# Att tänka på vid riskbedömning

Utgå från föreskrifterna AFS 2012:2 om belastningsergonomi, se [www.av.se](http://www.av.se).

**Hur mycket?** Hur lång är vårdtagaren, hur stor? Arbetsmängd, hur många behöver hjälp?

**Hur länge?** hur lång är arbetsdagen, finns möjlighet till variation och återhämtning, långvarig statisk belastning till exempel matning, hålla gipsade lemmar?

**Hur ofta?** Hur ofta förekommer belastande situationer? Till exempel tunga förflyttningar, belastande arbetsställningar.

**Omgivningen;** finns det tillräckligt utrymme för att utföra arbetet? Vilka hjälpmedel behövs?

**Vårdtagarens tillstånd;** förmågan avgör hur förflyttningen utförs. Fungerar kommunikationen, kan vårdtagare och arbetstagare samarbeta? Hygien, smitta och risk för våld och hot kan inverka på arbetstagarens fysiska belastning.

**Arbetstagarens kunskaper;** en nyanställd arbetstagare har inte samma möjlighet att bedöma situationen som en erfaren. Har personalen aktuella kunskaper i förflyttningsteknik? Använder alla samma metod? Finns kunskaper om funktionella och nya hjälpmedel? Hur säkerställer arbetsgivaren att arbetstagaren har tillräckliga och uppdaterade kunskaper?

**Arbetstagarens olika styrka och kroppsmedvetenhet;** med ökande ålder försämras reaktionsförmågan. Förflyttningen måste anpassas efter vars och ens förutsättningar.

**Tiden;** är tidspresen stor ökar risken för slarv, det vill säga det blir lyft i stället för förflyttning.

## **Psykosociala faktorer**

Exempel på faktorer som kan innebära risker är stor arbetsmängd, svåra och komplicerade arbetsuppgifter, otydlig organisation och ensamarbete. Kravet finns i reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

# Åtgärder, handlingsplan och kontroll

Åtgärda riskerna som ni har identifierat i bedömningen och kontrollera om åtgärderna är tillräckliga. Det är viktigt att ha en helhetssyn. Åtgärderna kan

omfatta både hur arbetet organiseras, vilka hjälpmedel som finns att använda och arbetstagarnas kunskaper.

# Tillbud

För att arbetsgivaren ska få möjlighet att förebygga besvär bör alla arbetstagare känna till hur tillbudsrapporteringen fungerar. Det vill säga vad

arbetstagarna ska rapportera och hur detta ska anmälas till arbetsgivaren och på vilket sätt återkoppling sker.

## Kunskaper i ergonomi och förflyttningsteknik

Arbetsgivaren bör försäkra sig om att de arbetstagare som utför personförflyttningar har tillräckliga kunskaper om hur man förflyttar personer på ett ergonomiskt riktigt sätt. Även chefer och arbetsledare behöver ha tillräckliga kunskaper.

### Att beställa utbildning i ergonomi och förflyttningsteknik

✘ Det är viktigt att utbildaren har kunskaper om belastningsergonomi, principer för förflyttning och gällande föreskrifter.

✘ och att utbildningen har tillräcklig omfattning.

En tillräcklig utbildning omfattar:

- Kunskap om lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser.
- Möjlighet att praktiskt träna, diskutera och reflektera över möjliga förflyttningar.
- Hur kroppen påverkas av belastning.
- Arbetstagaren får lära sig se riskerna i samband med personförflyttning för att kunna utföra arbetet på ett lämpligt sätt.
- Kunskaper om reglerna i föreskrifterna AFS 2012:2 om belastningsergonomi.
- Kunskaper om vilka hjälpmedel som behövs och hur de hjälpmedel som finns används.
- Kunskaper om hur vårdtagaren kan hjälpa till vid förflyttningen utifrån naturliga rörelsemönster.
- Att utbildaren handleder arbetstagaren praktiskt utifrån risker för belastningsskada vid personförflyttningar och sätter fokus på arbetsteknik.
- Kunskaper för att kunna ta tidiga tecken på överbelastning på allvar.

Det är lämpligt att bedöma behovet av upprepade utbildning med jämna mellanrum. Utbildningen behöver följas upp regelbundet. Det är viktigt att kunskaperna används i det praktiska arbetet och att instruktioner följs.



FOTO: PETER NERSTRÖM



# God ergonomi går hand i hand med god omvårdnad



Arbetstagare kan lära sig att göra personförflyttningar mer skonsamma för den egna kroppen. Det skapar också större trygghet hos vårdtagaren.



**ARBETSMILJÖ  
VERKET**

**Fler exemplar av denna trycksak beställs från**

Arbetsmiljöverket

112 79 Stockholm

Telefon: 010-730 90 00

E-post: [arbetsmiljoverket@av.se](mailto:arbetsmiljoverket@av.se)

**[www.av.se](http://www.av.se)**

Best. nr. ADI 581

Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö