

Arbetskläder inom omsorgen

En kartläggning av hur arbetskläder tillhandahålls,
hanteras och finansieras

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges.
För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovsmannens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. Publikationen kan också
tas fram i alternativt format på begäran. Frågor om alternativa format skickas till
alternativaformat@socialstyrelsen.se

Artikelnummer 2021-1-7168
Publicerad www.socialstyrelsen.se, februari 2021

Förord

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att följa upp hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras i de verksamheter inom omsorgen som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Syftet med uppdraget har varit att kartlägga hur det ser ut runt om i landet, om och hur arbetsgivaren tillhandahåller, hanterar och finansierar arbetskläder för personalen.

Rapporten vänder sig till regeringen men kan även vara av intresse för andra aktörer, till exempel kommuner och privata utförare.

Projektledare för uppdraget har varit utredaren Maria Rude. Claes Falck, Axana Haggar, Hanna Jarvad och Kenneth Levin har medverkat. Ansvarig enhetschef är Eva Wallin.

Olivia Wigzell
Generaldirektör

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	7
Inledning	9
Bakgrund till uppdraget	9
Fokus på arbetskläder och basala hygienrutiner under 2020	10
Uppdrag	10
Syfte	11
Omfattning och avgränsningar	11
Definitioner som används i rapporten	12
Uppdragets genomförande	12
Enkätundersökning	13
Uppgifter från Arbetsmiljöverket, IVO och SKR	13
Det här gäller för arbetskläder inom omsorgen	14
Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien	14
Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker	15
Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete	16
Är arbetskläder en skattefri förmån?	16
Varför används arbetskläder inom omsorgen?	17
Utgångspunkt i att förebygga smittspridning	17
Utveckling av föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg	17
Arbetsgivarens skyldigheter tydliggjordes av Arbetsmiljöverket	18
Hur tillhandahålls, hanteras och finansieras arbetskläder inom omsorgen?	19
Resultat från tidigare undersökningar och information från myndigheter	19
Tidigare undersökningar om hur arbetskläder tillhandahålls	19
Fler arbetsgivare än tidigare tillhandahåller arbetskläder enligt Arbetsmiljöverket	20
Tillgång till arbetskläder, ombyte och tvätt tas upp av IVO	21
Resultat från enkätundersökningen	22
Uppdaterade rutiner utifrån covid-19 i mellan 70 till 80 procent av kommuner och privata utförare	22
Resultat för kommuner/stadsdelar	22
Resultat för privata utförare	30
Inkomna riktlinjer	32
Enligt inkomna riktlinjer om arbetskläder står arbetsgivaren för arbetskläderna	32

Analys av finansiering, tillhandahållande och hantering av arbetskläder inom omsorgen	34
Hur finansieras arbetskläder?	34
Hur tillhandahålls arbetskläder?	35
Hur hanteras arbetskläder?	36
Sammanfattande diskussion	37
De flesta arbetsgivare bekostar arbetskläder även om det finns vissa skillnader	37
Svaren är liknande för kommuner/stadsdelar och privata utförare ...	37
Att arbetsgivaren köper in eller leasar arbetskläder kan påverka möjligheten att variera utformning	38
Ovanligt att äldreomsorgspersonal tvättar arbetskläder hemma	38
Har resultaten påverkats av situationen med covid-19 under 2020?	38
Referenser	40
Bilaga 1 – Uppdaterade rutiner, utbildning i och ökad följsamhet till basala hygienrutiner i kommunerna utifrån covid-19 (faktablad)	41
Bilaga 2 – Kvalitetsdeklaration enkätundersökning	48

Sammanfattning

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att följa upp hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras i de verksamheter inom omsorgen som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Socialstyrelsen utvidgade¹ 2016 föreskrifterna till att omfatta genomförande av vissa insatser enligt socialtjänstlagen (2001:453), SoL, och lagen (1993:387) om stöd och särskild service till vissa funktionshindrade, LSS.

Socialstyrelsens kartläggning bygger framför allt på en enkätundersökning till ett urval av landets kommuner och stadsdelar, samt till privata utförare med minst ett visst antal verksamheter. Enkäter har inte sänts till enskilda boenden eller hemtjänstverksamheter. Resultaten visar bland annat följande:

- En majoritet av kommuner/stadsdelar uppger att beslut om finansiering och tillhandahållande av arbetskläder fattas i socialnämnd eller motsvarande. Avtal för inköp eller leasing av arbetskläder hanteras i stor utsträckning centralt i kommunen/stadsdelen.
- Nästan alla kommuner/stadsdelar och alla privata utförare uppger att de tillhandahåller arbetskläder för personalen i samtliga särskilda boenden för äldre samt inom hemtjänsten. Kommuner/stadsdelar och privata utförare uppger i något mindre utsträckning att personalen förses med arbetskläder i boenden enligt SoL och LSS för personer med funktionsnedsättning.
- Det vanligaste är att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren, följt av att de leasas. Enstaka kommuner/stadsdelar och privata utförare uppger att arbetstagaren får ersättning för eget inköp av arbetskläder. Ett fåtal uppger att arbetstagaren själv bekostar sina arbetskläder. Det gäller framför allt i boenden för barn eller ungdomar enligt LSS.
- De flesta kommuner/stadsdelar och samtliga privata utförare som tillhandahåller arbetskläder uppger att det finns tillräckligt med arbetskläder så att personalen kan byta om inför varje arbetspass. Det skiljer sig något mellan de olika verksamhetsområdena, i 98 procent av kommunerna finns tillräcklig tillgång till arbetskläder inom hemtjänsten, men i bara 89 procent gäller detta LSS-bostäder för vuxna. Kläder i ovanliga storlekar kan saknas liksom i vissa fall vikariekläder.
- Arbetsgivare bekostar som regel kortärmad överdel och underdel. Ytterkläder ingår framför allt inom hemtjänsten (68 procent av kommuner/stadsdelar har uppgett det). Annat som kan ingå är huvudduk, varma tröjor, skor och väst.
- 20-30 procent av kommuner/stadsdelar och privata verksamheter som tillhandahåller arbetskläder i LSS-boenden svarar att alla arbetskläder har samma utformning.
- 99 procent av kommuner/stadsdelar uppger att ombyte till arbetskläder sker på arbetsplatsen i samtliga särskilda boenden för äldre samt inom

¹ Föreskrifterna gällde sedan tidigare verksamhet som omfattas av hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), tandvårdslagen (1985:125), och lagen (2001:499) om omskärelse av pojkar.

hemtjänsten. För nästan alla privata utförare gäller att ombyte sker på arbetsplatsen inom alla verksamhetsområden.

- De flesta kommuner/stadsdelar, liksom även de privata utförarna, uppger att arbetskläder tvättas av personal på boendet i samtliga boenden. Den största andelen som uppger att personal tvättar sina kläder hemma är i boenden för barn och unga enligt LSS.

Sammanfattningsvis framkommer det av kartläggningen att i de flesta kommuner/stadsdelar och hos de flesta privata utförare tycks det vara arbetsgivaren som bekostar arbetskläder för den personal som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Detta gäller i hög grad inom samtliga undersökta verksamhetsområden även om det finns vissa skillnader och att personalen i något mindre utsträckning förses med arbetskläder i boenden enligt SoL och LSS för personer med funktionsnedsättning än inom äldreomsorgen. Det vanligaste är att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren och det näst vanligaste att arbetskläder leasas. Vidare tyder resultaten från Socialstyrelsens kartläggning på att det är ovanligt att ombyte till och tvätt av arbetskläder sker i personalens hem.

Inledning

Socialstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att följa upp hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras i de verksamheter inom omsorgen som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Arbetskläder för personal inom vård och omsorg är en del av de basala hygienrutiner som syftar till att förebygga vårdrelaterade infektioner inom hälso- och sjukvård, tandvård och hemtjänsten, särskilda boenden och LSS-boenden. Sedan 2007 finns föreskrifter om basal hygien för hälso- och sjukvården, tandvården samt verksamheter som genomför omskärelse av pojkar. Nära kontakt med personer som kan innebära risk för överföring av smitta förekommer inte bara inom vården utan även vid vissa moment inom omsorgen. Socialstyrelsen utvidgade därför föreskrifterna till att även omfatta genomförande av vissa insatser enligt socialtjänstlagen (2001:453), SoL, och lagen (1993:387) om stöd och särskild service till vissa funktionshindrade, LSS. De nya föreskrifterna gäller från 2016.

Sedan föreskrifterna trädde i kraft har man från fackligt håll drivit frågan om att föreskrifterna borde innebära att det ligger på arbetsgivaren att bekosta arbetskläder för personalen. En annan diskussion har gällt vikten av att arbetskläder inte ska bidra till en institutionell prägel i boenden för personer med funktionsnedsättning.

Utöver Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg har Arbetsmiljöverket föreskrifter som innehåller bestämmelser om arbetskläder. 2018 förtydligades Arbetsmiljöverkets sina föreskrifter om smittrisker (AFS 2018:4) och där klargjordes i allmänna råd att det är arbetsgivaren som ska bära kostnader för tvätt av arbetskläder och andra kostnader för arbetsmiljöåtgärder.

Bakgrund till uppdraget

I regeringsförklaringen den 21 januari 2019 beskrevs att anställda i hemtjänsten ska få kostnadsfria arbetskläder. Då det inte var helt tydligt vem som skulle bära kostnader för arbetskläder fick Socialstyrelsen ett uppdrag att kartlägga hur det såg ut runt om i landet. Så här presenterades uppdraget i ett pressmeddelande i december 2019:

”Arbetsmiljöverket har i sin föreskrift infört nya krav för arbetskläder för dem som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter. Av myndighetens allmänna råd följer att arbetsgivaren ska bära kostnader för tvätt av arbetskläder och alla andra kostnader för arbetsmiljöåtgärder. Det står dock inte uttryckligen att det är arbetsgivaren som ska finansiera arbetskläderna. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har dock tolkat bestämmelserna som att den praktiska konsekvensen blir att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläderna. Syftet med uppdraget till Socialstyrelsen är därför att kartlägga hur det faktiskt ser ut runt om i

*landet och om arbetsgivaren tillhandahåller och finansierar arbetskläderna*²

Fokus på arbetskläder och basala hygienrutiner under 2020

I och med situationen under 2020 med coronapandemin har smittskydd och basala hygienrutiner uppmärksammats mycket i verksamheter inom äldreomsorg och för personer med funktionsnedsättning. Fokus har framför allt legat på tillgång till och användning av skyddskläder och personlig skyddsutrustning men pandemin har också lett till att arbetskläder som en del av basala hygienrutiner har hamnat på agendan i större utsträckning.

Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Inspektionen för vård och omsorg (IVO), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Arbetsmiljöverket med flera har kommunicerat vad som gäller i dessa frågor genom information på hemsidor och olika stöd till verksamheterna. Socialstyrelsen fick i uppdrag från regeringen att genomföra en informationsinsats riktad till personal inom socialtjänsten och den kommunala hälso- och sjukvården om åtgärder som behöver vidtas för att skydda riskgrupper. Myndigheten har bland annat tagit fram stöd i arbetet med basala hygienrutiner samt frågor och svar om arbetskläder och skyddskläder tillgängliga på hemsidan. Karolinska Institutet har på uppdrag av Socialstyrelsen tagit fram webbaserade utbildningar med fokus på hygienrutiner och användning av personlig skyddsutrustning.³ Socialstyrelsen har också haft ett uppdrag från regeringen att undersöka och analysera behovet av föreskrifter för att hindra spridning av covid-19 inom vissa verksamheter för äldre och för personer med funktionsnedsättning [1].

IVO har påvisat svårigheterna för särskilda boenden för äldre, hemtjänst och LSS-boenden att begränsa smittspridning. IVO lyfter också åtgärder som verksamheterna har genomfört med positiva effekter. Exempel på detta är hur verksamheterna har säkerställt att basala hygienrutiner följs samt arbete med ett nära och tydligt ledarskap.⁴

Uppdrag

I uppdragsbeskrivningen angav regeringen följande:

Socialstyrelsen ska följa upp hur arbetskläder inom omsorgen tillhandahålls, hanteras och finansieras. Sedan den 1 januari 2016 inkluderas vissa verksamheter enligt socialtjänstlagen (2001:453) och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) i Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Regler för arbetskläder finns även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2018:4) om smittrisker. Uppdraget ska redovisas till regeringen (Socialdepartementet) senast den 30 november 2020.

² <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/12/kartlaggning-av-arbetsklader-inom-omsorgen/>

³ <https://www.socialstyrelsen.se/coronavirus-covid-19/stod-till-personal-inom-socialtjansten/>

⁴ <https://www.ivo.se/tillsyn/tillsyn-aldreomsorgen-covid-pandemin/genomford-tillsyn-atgarder-minskad-smittspridning/>

En ändring av regleringsbrevet för budgetår 2020 innebär att uppdraget istället ska redovisas den 15 februari 2021.

Syfte

Syftet med den här kartläggningen är att ta reda på hur arbetskläder inom omsorgen tillhandahålls, hanteras och finansieras i de verksamheter som styrs av SoL och LSS och omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg.

Omfattning och avgränsningar

I Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg framgår vilka verksamheter inom omsorgen som omfattas, vilken personal i verksamheten som avses samt i vilka situationer som föreskrifterna ska tillämpas. Utifrån detta har denna kartläggning avgränsats till att gälla följande verksamheter:

- Hemtjänst i ordinärt boende
- Särskilda boendeformer för service och omvårdnad för äldre enligt 5 kap. 5 § SoL (SÄBO)
- Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt 5 kap. 7 § SoL
- Bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS
- Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS

Kartläggningen avser den personal som omfattas av föreskrifterna, nämligen den som är yrkesmässigt verksam eller under utbildning i sådan omsorgs- verksamhet som nämns ovan om verksamheten innefattar arbetsmoment som innebär fysisk kontakt med den som har beviljats insatsen i situationer där det finns risk för överföring av smittämnen.⁵

Det finns verksamheter som inte omfattas av föreskrifterna, även om personalen ger motsvarande stöd och verksamheterna har liknande uppdrag (till exempel personlig assistans, korttidsvistelse och daglig verksamhet). Dessa verksamheter omfattas inte av kartläggningen då de inte omfattas av aktuell föreskrift. Det gäller även annan särskilt anpassad bostad och boende i familjehem enligt LSS.

Det som kartläggs är följande:

- om och hur arbetsgivaren förser arbetstagarna med arbetskläder
- vem som bekostar
- vad som ingår i arbetskläder
- möjlighet att påverka arbetsklädernas utformning
- hur arbetskläderna tvättas
- var ombyte sker

⁵ Se 5 § SOSFS 2015:10.

Utgångspunkten har varit att personal i de verksamheter som avses använder arbetskläder i de situationer som föreskrifterna kräver. Frågeställningarna har gällt hur arbetskläderna tillhandahålls, hanteras och finansieras.

Denna kartläggning har inte som avsikt att vara en uppföljning av hur väl de basala hygienrutinerna eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker följs i verksamheterna. Därför har det inte kartlagts i vilken utsträckning som kommuner och privata utförare använder arbetskläder enligt föreskrifterna. Vidare omfattar kartläggningen inte alla aspekter av tillhandahållande, finansiering och hantering av arbetskläder. Till exempel ingår det inte någon beskrivning av de faktiska kostnaderna för arbetskläder. Kartläggningen beskriver hur tvätt av arbetskläder går till utifrån var tvätt sker och vem som tvättar, inte utifrån hygienaspekter kring typ av maskin och förmåga att upprätthålla rätt temperatur. Inte heller ger kartläggningen detaljer om vilka typer av arbetskläder som tillhandahålls, exempelvis material och funktion.

Detta uppdrag anknyter till mål nummer 3 i *Agenda 2030 för hållbar utveckling*. Mål nummer 3 handlar om att säkerställa att alla kan leva ett hälsosamt liv och verka för alla människors välbefinnande i alla åldrar.

Definitioner som används i rapporten

- *Arbetskläder*: De kläder som personalen använder på jobbet när de kommer i fysisk kontakt med vård- och omsorgstagare och som regleras i Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg samt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2018:4) om smittrisker.⁶
- *Omsorg*: De verksamheter som omfattas av kartläggningen (se ovan). Med omsorg menas i denna rapport verksamhet som regleras genom bestämmelser i socialtjänstlagen (2001:453), SoL, och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.
- *Tillhandahålla arbetskläder*: Arbetsgivaren kan förse arbetstagaren med arbetskläder på olika sätt, till exempel genom att köpa in eller genom att hyra/leasa arbetskläder. Arbetsgivaren kan tillhandahålla olika typer av plagg.
- *Finansiera arbetskläder*: Hur arbetskläderna bekostas, till exempel, vem som betalar för arbetskläderna och hur beslut om finansiering fattas. Även kostnader för tvätt av arbetskläder inkluderas här.
- *Hantera arbetskläder*: Hur arbetskläderna tvättas, var de förvaras och var ombyte till arbetskläder sker.

Uppdragets genomförande

Kartläggningen har framför allt bestått av en enkätundersökning vilken riktats till ett urval av kommuner och privata utförare. Myndigheten har också inhämtat och sammanställt information från Arbetsmiljöverket, Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Genom en informationssökning har mediamaterial och debattartiklar av relevans sammanställts. Vidare har uppdraget presenterats på Socialstyrelsens

⁶ Se vidare under avsnittet Det här gäller för arbetskläder inom omsorgen

Äldreråd samt i Nämnden för funktionshinderfrågor. Deltagare i Nämnden för funktionshinderfrågor lyfte farhågor kring användandet av arbetskläder generellt inom LSS-verksamhet, utifrån risken att det kan motverka LSS-intentioner om en hemlik miljö.

Enkätundersökning

Datainsamlingen har genomförts via webbenkäter till ett slumpmässigt urval av landets kommuner och av stadsdelar i Stockholm och Göteborg samt till privata omsorgsföretag med minst tio boenden/verksamheter.

Inledningsvis i enkäten ställdes några övergripande frågor om kommunen/utföraren, följt av frågor avseende samtliga fem verksamhetsområden som omfattas av kartläggningen. Dessa frågor riktades bara till de kommuner/utförare som har uppgett att de bedriver respektive verksamhet. Enkäten definierade vilken personal som frågorna gällde.

Datainsamlingen pågick mellan 7 september och 22 oktober 2020. 118 kommuner/stadsdelar besvarade enkäten, en svarsfrekvens på 75 procent. Enkäten till privata utförare besvarades av 16 utförare, en svarsfrekvens på 73 procent.

Enkäterna riktade sig till kommuner respektive privata utförare på central nivå. Det innebär att de enskilda boendena och hemtjänstverksamheterna inte har besvarat frågor om sin verksamhet, utan kommunen/utföraren har gett ett samlat svar för de verksamheter som berörs av enkätens frågeställningar. Socialstyrelsen har begränsat datainsamlingen till att fråga arbetsgivaren om hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras, det vill säga frågor har inte ställts till personalen. Detta kan möjligen ha medfört att vissa aspekter av hantering av arbetskläder kan ha missats samt att variationer i hantering eventuellt inte blir tydliga.

I samband med enkätstudien har Socialstyrelsen också bitt kommuner och privata utförare att skicka in sina riktlinjer för arbetskläder. Vi har gått igenom inkomna riktlinjer och gjort en sammanställning.

Uppgifter från Arbetsmiljöverket, IVO och SKR

- *Arbetsmiljöverket*: Inspektörer på Arbetsmiljöverket har gjort en sammanställning som beskriver exempel på hur inspektörerna ser på användandet av arbetskläder.
- *IVO*: Socialstyrelsen har gått igenom delar av vad IVO har publicerat under 2020 kring basala hygienrutiner och arbetskläder, samt fått information genom telefonkontakt med en enhetschef på IVO med kunskap om och insyn i den tillsyn av verksamheter inom omsorgen som myndigheten har genomfört.
- *SKR*: Socialstyrelsen haft möten med SKR samt fått ett underlag från dem i form av resultat från en enkät till kommunerna från 2016.

Det här gäller för arbetskläder inom omsorgen

Flera olika föreskrifter styr personalens användande av arbetskläder inom omsorgen. I detta kapitel redogör Socialstyrelsen för dessa.

Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien

Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg innehåller åtgärder som tillämpas i den direkta vården och omsorgen för att förebygga vårdrelaterade infektioner. Varje verksamhet behöver analysera vilka rutiner som behövs i just deras verksamhet för att uppfylla kraven på basal hygien enligt föreskrifterna.

Vilka verksamheter inom omsorgen ingår i Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg?

I verksamhet som omfattas av socialtjänstlagen (2001:453), SoL, ska föreskrifterna tillämpas vid genomförande av insatser som har beviljats efter beslut enligt 4 kap. 1 eller 2 § SoL, om insatsen avser

1. hemtjänst i ordinärt boende, eller
2. sådant boende som avses i 5 kap. 5 eller 7 § SoL (2 § SOSFS 2015:10)

I verksamhet som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, ska föreskrifterna tillämpas vid genomförande av insatsen bostad med särskild service enligt 9 § 8 eller 9 LSS. (3 § SOSFS 2015:10)

Föreskrifterna om hygienkrav ska iakttas av den som är yrkesmässigt verksam eller under utbildning i verksamhet som innefattar arbetsmoment som innebär fysisk kontakt med den som har beviljats insatsen, i situationer där det finns risk för överföring av smittämnen.⁷ Personal som inte deltar i direkt vård- eller omsorgsarbete omfattas därför inte av föreskrifterna. Det är ändå viktigt att all personal som vistas i vård- eller omsorgsmiljö utför sitt arbete på ett sätt som förebygger smittspridning.

Basal hygien omfattar handhygien och användning av arbetskläder, skyddshandskar och skyddskläder⁸ – det vill säga åtgärder som ska tillämpas

⁷ Se 5 § SOSFS 2015:10.

⁸ Se 5 § SOSFS 2015:10.

i den direkta vården och omsorgen för att förebygga vårdrelaterade infektioner. Om arbetskläder står följande i föreskrifterna:⁹

- Arbetskläder får endast bäras i arbetet. Om arbetet bedrivs på flera platser, får de dock även bäras vid färd mellan dessa.
- Arbetsklädernas ärmar ska vara så korta att de slutar ovanför armbågen.
- Arbetskläderna ska bytas dagligen. Om de blir förorenade eller om det annars finns behov av det, ska de bytas så snart som möjligt.
- Om kläderna riskerar att komma i kontakt med kroppsvätskor eller annat biologiskt material under ett vård- eller omsorgsmoment, ska plastförkläde, skyddsrock eller motsvarande skyddskläder användas utanpå arbetskläderna.

Socialstyrelsens föreskrifter reglerar hur och när arbetskläder ska användas. De reglerar däremot inte vem som ska tillhandahålla och/eller tvätta kläderna eller hur de ska finansieras. Den som ansvarar för verksamhet inom omsorgen säkerställer att hygienreglerna följs och fastställer de processer och rutiner som behövs för att säkra detta.¹⁰

I gruppboendestäder är det viktigt att arbetskläderna inte gör att boendet får en institutionell prägel.¹¹ Personalens kläder behöver inte se ut på något särskilt sätt eller vara lika för alla anställda. Kravet är att de har korta ärmar och att både över- och underdel går att tvätta rena från smittämnen. Det är verksamheten som ser till att arbetskläderna fungerar för det enskilda boendet och uppfyller både hygienregler och LSS intentioner.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2018:4) om smittrisker finns krav på hygienåtgärder som gäller arbetsuppgifter där arbetstagare kan utsättas för smittrisker. Detta kan vara på grund av uppgifternas art eller de förhållanden under vilka de utförs.¹² Arbetsmiljöverkets föreskrifter innehåller bland annat regler om arbetskläders hantering såsom tvätt och förvaring.

⁹ 5 § SOSFS 2015:10.

¹⁰ 4 § SOSFS 2015:10

¹¹ Jfr prop.1992/93:159 s.85 f och 5 § andra meningen LSS.

¹² Se 2 § AFS 2018:4.

16 § För de arbetstagare som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg ska arbetsgivaren se till att arbetstagare tar av arbetskläderna när arbetsdagen är slut. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetskläder som är använda hålls åtskilda från andra kläder, tvättas i minst 60 °C och förstörs vid behov.

Allmänna råd: Av arbetsmiljölagen följer att kostnader för tvätt av arbetskläder som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg, liksom alla andra kostnader för arbetsmiljöåtgärder, ska bäras av arbetsgivaren och inte belasta arbetstagare.

Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete

Socialstyrelsen har gett ut föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete. Där framgår det att vårdgivaren eller den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS ska ansvara för att det finns ett ledningssystem för verksamheten som kan användas för att planera, leda, kontrollera, följa upp, utvärdera och förbättra verksamheten. Ledningssystemet ska användas för att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet.¹³ Vidare ska den som bedriver verksamheten identifiera, beskriva och fastställa de processer i verksamheten som behövs för att säkra verksamhetens kvalitet.¹⁴

Ledningssystemet gör det möjligt för ledningen att styra verksamheten så att rätt sak görs vid rätt tillfälle och på rätt sätt. Ledningssystemet möjliggör ordning och reda i verksamheten så att man förebygger händelser som kan leda till vårdskador, missförhållanden eller andra avvikelser från de krav och mål som gäller för verksamheten enligt lagar och andra föreskrifter om hälso- och sjukvård, tandvård, socialtjänst och verksamhet enligt LSS [2].

Är arbetskläder en skattefri förmån?

Förmån av uniform och andra arbetskläder är skattefri, om förmånen avser kläder som är avpassade för tjänsten och inte lämpligen kan användas privat.¹⁵ Kontanta bidrag för inköp av uniform och andra arbetskläder är alltid skattepliktiga.¹⁶

¹³ 3 kap. 1 och 2 §§ SOSFS 2011:9.

¹⁴ 4 kap. 2 § SOSFS 2011:9.

¹⁵ Jmf 11 kap. 9 § Inkomstskattelagen (1999:1229)

¹⁶ <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/324001.html#h-Nar-ar-arbetsklader-skattefria>

Varför används arbetskläder inom omsorgen?

Socialstyrelsens uppdrag handlar primärt om arbetsgivarnas tillhandahållande och hantering av arbetskläder, men det är ändå av vikt att känna till varför regler om arbetskläder finns. Nedan följer en redogörelse för varför arbetskläder har börjat användas inom omsorgen och hur de föreskrifter som styr detta har utvecklats.

Utgångspunkt i att förebygga smittspridning

Det är en viktig del i kvalitets- och säkerhetsarbetet i alla former av vård och omvårdnad att man förebygger infektioner och smittspridning. Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL, ställer ett uttryckligt krav på att vården ska vara av god kvalitet med en god hygienisk standard.¹⁷ Den mest betydelsefulla smittvägen i vård och omsorg är kontaktsmitta, som främst sker via personalens händer och kläder [3,4]. Vid nära kroppskontakt överförs mikroorganismer mellan personal och vårdtagare. Speciellt när det gäller hjälp med personlig hygien och kontakt med kroppsvätskor finns det risk för smittspridning. Grundtanken är att allt börjar med en god hygienisk standard som byggs av flera komponenter. Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg är grunden som ska tillämpas i direkta vård- och omsorgssituationer (se ovan). Utöver detta innebär god hygienisk standard att verksamhetens lokaler, utrustning, organisation, kompetens och rutiner är anpassade för att förebygga smittspridning [5]. Grundläggande för att förebygga infektioner och minska risken för smittspridning inom vård- och omsorg är att all personal har relevanta kunskaper i vårdhygien och att det finns tillgång till vårdhygienisk expertis.

Utveckling av föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg

Socialstyrelsen införde 2007 föreskrifter (SOSFS 2007:19) om basal hygien inom hälso- och sjukvården m.m. för att förebygga infektioner och smittspridning. Detta var och är unikt för Sverige. Föreskrifterna innehöll krav på handhygien samt användning av arbetskläder och skyddskläder för hälso- och sjukvårdspersonal.

Redan samma år riktades uppmärksamheten mot att infektionsförebyggande åtgärder också behövde ingå i rutinerna i vårdformer utanför sjukhusen, inte minst i den kommunala vården och omsorgen. År 2007 genomförde Socialstyrelsen, via en enkät till medicinskt ansvariga sjuksköterskor (MAS) i landets kommuner, en kartläggning av hygienisk standard i kommunala

¹⁷ 5 kap. 1 § p. 1 HSL.

vårdformer [6]. Enkäten visar att det pågick mycket arbete för att förbättra den hygieniska standarden i olika kommunala vårdformer. Det framkom också att det fanns brister inom flera områden och att förbättringar behövdes inom vissa områden. Socialstyrelsen bedömde att de mest angelägna förbättringarna låg inom följande områden:

- Tillgång till vårdhygienisk expertis
- Utbildning och kontinuerlig kompetensutveckling i vårdhygien
- Konsekvent tillämpning av basala hygienrutiner
- Egenkontroll av system, processer och resultat för vårdhygien

Mot denna bakgrund påbörjades en revidering av föreskrifterna. Resultatet var att de nya föreskrifterna (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg inkluderar vissa verksamheter som bedrivs enligt SoL och LSS. Avsikten var att samma rutiner skulle gälla, oavsett vilken verksamhet som utför insatsen.

Arbetsgivarens skyldigheter tydliggjordes av Arbetsmiljöverket

Under 2016 avgjordes två ärenden i Högsta förvaltningsdomstolen där domstolen uttalade att varken lag eller föreskrifter uttryckligen reglerade arbetsgivarens ansvar för arbetskläder.¹⁸ Arbetsmiljöverket tog under 2018 fram föreskrifter om Smittrisker (AFS 2018:4) som tydliggjorde arbetsgivarens ansvar för arbetskläder (se ovan).

¹⁸ Se HFD 2016 ref. 46 och HFD mål nr 1376-1383-15.

Hur tillhandahålls, hanteras och finansieras arbetskläder inom omsorgen?

Kartläggningen om arbetskläder består dels av en sammanställning av resultat från tidigare undersökningar, information från myndigheter samt kommuners och privata utförares riktlinjer, dels av resultat från en enkätstudie av ett urval av kommuner/stadsdelar och privata utförare. Resultaten redovisas nedan var för sig.

Resultat från tidigare undersökningar och information från myndigheter

Resultat som presenteras här kan framför allt betraktas som exempel på hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras och syftar inte till att ge en heltäckande bild nationellt, för en viss kommun eller för en viss typ av verksamhet.

Tidigare undersökningar om hur arbetskläder tillhandahålls

Fackförbundet Kommunal har drivit frågan om att arbetsgivaren ska bekosta arbetskläder inom omsorgen sedan föreskrifterna om basal hygien utvidgades. Efter det att föreskrifterna trädde i kraft publicerade Kommunalarbetaren 2016 en undersökning¹⁹ som visade att många kommuner fortfarande inte hade infört arbetskläder i flera verksamheter. Resultaten visade bland annat att:

- 96 procent av kommunerna använde arbetskläder på äldreboenden
- I 84 procent av kommunerna hade hemtjänstanställda börjat använda arbetskläder
- 37 procent av kommunerna använde arbetskläder i LSS-boenden
- I var fjärde kommun (26%) kunde personal i hemtjänsten inte byta kläder varje dag. Orsaken var ofta att det inte fanns tillräckligt med kläder eller att det saknades tvättmöjligheter eller omklädningsrum
- I omkring en tredjedel av kommunerna var det de hemtjänstanställda som ansvarade för tvätt av kläderna

¹⁹ Undersökning i kommunalarbetaren 2016 – där alla Kommunals sektioner som organiserar kommunalt vård- och omsorgsanställda tillfrågades om hur det ser ut med arbetskläder i respektive kommun. Svar för 75 procent av landets kommuner. <https://ka.se/2016/03/30/arbetsklader/>

2017 gjorde SKR en kartläggning, för internt bruk, av kommunernas tillhandahållande och tvätt av arbetskläder. Socialstyrelsen har tagit del av några resultat från enkäten.²⁰ På frågan om kommunen tillhandahöll kostnadsfria arbetskläder för tillsvidareanställd personal svarade 86 procent att de gjorde det inom särskilt boende för äldre, 67 procent inom LSS och 32 procent inom annat omsorgsarbete. Inom hemtjänsten uppgav 97 procent att de tillhandhöll kostnadsfria arbetskläder för tillsvidareanställd hemtjänstpersonal. I princip alla kommuner uppgav att kortärmad tröja och byxor/kjol ingick i arbetskläderna, medan 77 procent uppgav att det även ingick jacka och 11 procent att det ingick skor. På frågan vem som tvättar de plagg som de anställda använder i hemtjänstarbetet svarade 20 procent att arbetstagaren själv gjorde det, till exempel i sitt hem, medan 54 procent svarade att arbetstagaren själv tvättade i tvättmaskiner som kommunen ombesörjde. Övriga kommuner svarade att kommunen tvättar i egen regi, att kommunen tvättar genom upphandlad utförare samt på annat sätt. 79 procent av kommunerna svarade att samtliga anställda inom hemtjänsten hade tillgång till omklädningsrum.

Tidningen Intra²¹ publicerade 2017 en undersökning om arbetskläder.²² Tidningen kontaktade 25 slumpvis utvalda gruppboendestäder (enligt LSS) och frågade om alla hade arbetskläder, i så fall vilken typ av kläder och om de hade kommunens/företagets logga på. Drygt hälften, 13 gruppboenden uppgav att alla hade arbetskläder. Flertalet sa att man fick t-shirt, piket, skjorta eller bussarong samt byxor/kjol. Några sa att man fick välja om man ville ha arbetskläder. I 7 gruppboendestäder hade kläderna kommun-/företagslogga. Ett par gruppboendestäder sa att personalen fick ersättning för att köpa egna kläder.

Fler arbetsgivare än tidigare tillhandahåller arbetskläder enligt Arbetsmiljöverket

Socialstyrelsen har fått en sammanställning från Arbetsmiljöverket av samlade erfarenheter om arbetskläder inom omsorgen.²³ Sammanställningen bygger på information från myndighetens inspektörer.

I sammanställningen beskrivs att fler arbetsgivare än tidigare tillhandahåller arbetskläder och att kommuner ofta är bättre på det än privata utförare. Problem finns kvar hos många privata utförare och dessutom tillhandahåller man ofta endast överdel. Det är vanligt att arbetskläder saknas inom LSS-verksamheter. Upphandling sker ofta centralt inom kommuner och om det saknas avtal eller är inköpsstopp kan det ge stora konsekvenser. Inspektörerna har sett exempel på att det fanns för lite kläder eller att det fanns kläder men inte i rätt storlek. När det gäller inköp av arbetskläder beskrivs att det ibland uppstår problem inom hemtjänsten när arbetstagare får köpa in egna arbetskläder för en summa och lämna kvitto. Där det inte har fungerat har det inte varit uttalat vilken typ av kläder som ska inhandlas, vilken hållbarhet de

²⁰ Internt dokument, Sveriges Kommuner och Regioner, genom mejl. Enkäten, som gick till samtliga kommuner, ställdes till socialcheferna via registrator.

²¹ Tidskriften Intra ges ut av Stiftelsen Intra vars ändamål är att verka för ökad information om resultatet av forskning, metodutveckling och samhällets insatser för personer med intellektuell funktionsnedsättning och andra med närliggande problematik. Den riktar sig till personal, tjänstemän, anhöriga och förtroendevalda.

²² <http://www.tidskriftenintra.se/resources/intranummer/pdf/INTRA417.pdf>

²³ Sammanställt 2020-05-27 av Jenny Persson Blom på Arbetsmiljöverket

ska ha, att de ska kunna tvättas i 60 grader och att det ska finnas flera uppsättningar. Vissa arbetstagare tar hem kläderna för att vara säkra på att ha till nästa arbetspass. Det förekommer också att hemtjänstpersonalen behöver använda sina privata kläder.

Vid ett tillsynsärende, där ett skyddsombud krävt att arbetsgivaren skulle tillhandahålla arbetskläder i ett LSS-boende, avslag Arbetsmiljöverket kravet då föreskrifterna (16 § AFS 2018:4) enbart kräver att arbetsgivaren står för tvätt av kläder. Däremot biföll Arbetsmiljöverket kravet om hantering av arbetskläder, det vill säga att arbetskläderna skulle tas av efter arbetsdagens slut, tvättas och så vidare. Arbetsgivaren bedömde då att det blev lättare för dem att köpa in arbetskläder till personalen i boendet.

Inspektörerna beskriver att vissa arbetsgivare har ansett det vara acceptabelt att arbetstagarna tvättar sina arbetskläder i hemmet även om tvättmöjlighet finns på arbetsplatsen. Det finns också exempel på att det inte finns möjlighet att tvätta kläderna på arbetsplatsen. Det vanligaste beskrivs dock vara att tvätten sköts av arbetstagarna på arbetsplatsen och att det ofta är nattpersonalen som sköter tvätten.

I sammanställningen från Arbetsmiljöverket beskrivs vidare att kommunerna varierar i fråga om systematiskt arbetsmiljöarbete och ledningssystem och hur man har valt att organisera arbetet. Utgångspunkten i tillsynsarbetet är att det ska vara biståndstagarnas stöd- och omvårdnadsbehov som avgör vilka åtgärder som arbetsgivarna behöver vidta för att skydda personalen mot till exempel smittrisker. Inspektörerna bedömer att det behöver framgå tydligare i rutinerna att arbetsgivaren behöver bedöma de risker som finns avseende omvårdnaden av en brukare och att det finns förutsättningar att följa Arbetsmiljöverkets och Socialstyrelsens föreskrifter.

Arbetsmiljöverket genomförde under 2017 - 2019 en omfattande tillsyn av arbetsmiljön inom äldreboenden och hemtjänst²⁴. Tillsynen var ett regeringsuppdrag med utgångspunkt i regeringens arbetsmiljöstrategi för ett hållbart arbetsliv och omfattade både kommunala och privata verksamheter. Fokus var på arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete och den sociala arbetsmiljön och inspektionen innefattade också ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Tillsynen visar bland annat brister i riskbedömningar samt i rutiner och hantering av tillbudsrapportering. Ytterligare iakttagelser är att ett stort antal arbetsuppgifter är ”osynliga” och inte tas med vid undersökningar och riskbedömningar i arbetsmiljön. Tvätt av egna arbetskläder nämns som en sådan arbetsuppgift. 87 procent av inspektionerna resulterade i krav på förbättringar i arbetsmiljön för arbetstagare inom hemtjänst och särskilt boende för äldre [7].

Tillgång till arbetskläder, ombyte och tvätt tas upp av IVO

I resultaten från den tillsyn som IVO genomförde under våren 2020, och som nämnts tidigare i rapporten, beskrevs arbetskläder specifikt utifrån ett antal

²⁴ Tillsynsaktiviteten har skett i hela landet och under perioden genomfördes 1012 inspektioner och 196 arbetsgivare och dess arbetsställen har inspekterats.

aspekter. Inom särskilda boenden för äldre beskrev verksamheter hur de använde sig av olika ”slussar” för inpassering och för till exempel omklädning för medarbetare [8]. I arbetet med att implementera rutiner inom LSS-boenden underströk verksamheterna vikten av att ge tydliga direktiv till medarbetarna – till exempel att det är viktigt att följa de basala hygienrutinerna och att inte använda privata kläder på jobbet [9].

Enhetscheferna på särskilda boenden, hemtjänstverksamheter och LSS-bostäder beskrev i samtal med IVO bland annat att man förstärkt rutiner kring tvätt av arbetskläder och inventerat och arbetat med att säkerställa tillgång till skyddsutrustning, tvål, handsprit och arbetskläder. I samtalen lyftes ofta problem med tillgång till skyddskläder och skyddsutrustning. Svårigheten att hinna/kunna tvätta arbetskläder togs upp framför allt inom hemtjänsten. Även inom LSS-verksamheterna fanns diskussion om arbetskläder och det upplevdes ibland som svårt att kombinera med att undvika institutionell känsla. Dock diskuterade verksamheterna nu i större utsträckning än tidigare vid vilka olika moment det ändå kan behövas arbetskläder och man försöker hitta en rimlig nivå (uppgifter från en enhetschef som deltagit i tillsynsinsatsen, Lars Rahm, IVO, personlig kontakt 2020-07-22).

Resultat från enkätundersökningen

Ett slumpmässigt urval av kommuner och stadsdelar har på en övergripande nivå svarat på enkätfrågor om personalens arbetskläder. Privata aktörer med minst tio enheter har på motsvarande sätt fått frågor om hur det ser ut i deras verksamheter. Då urval och antal skiljer sig går det inte att göra jämförelser mellan privata utförare och kommuner/stadsdelar. Resultaten presenteras först för kommuner/stadsdelar därefter för privata utförare.

Uppdaterade rutiner utifrån covid-19 i mellan 70 till 80 procent av kommuner och privata utförare

I enkäterna fick kommuner och privata utförare besvara en fråga om de, med anledning av situationen med covid-19, hade uppdaterat sina rutiner för hantering och tillhandahållande av arbetskläder. Dessa resultat har publicerats i ett särskilt faktablad, som finns som bilaga 1 till denna rapport.

Resultat för kommuner/stadsdelar

118 kommuner och stadsdelar har besvarat enkäten, av vilka sju är stadsdelar i Stockholm och sex stadsdelar i Göteborg. När vi härnäst i texten talar om kommuner avses både kommuner och stadsdelar.

Varje kommun har besvarat enkäten centralt. Exempel på funktioner som har besvarat enkäten är verksamhetsutvecklare, verksamhetschef, socialchef, områdeschef och medicinsk ansvarig sjuksköterska (MAS). Enkäten ställer först några övergripande frågor och därefter följer frågor för olika verksamhetsområden separat.

I tabell 1 framkommer vilken verksamhet som bedrivs inom kommunen. Kommunerna har endast besvarat frågor som rör den eller de verksamheter som de själva bedriver.

Tabell 1. Vilken verksamhet bedrivs inom kommunen/stadsdelen, andel i procent av kommuner/stadsdelar (n= 118)

Alternativ	Särskilda boenden för äldre (SÄBO) (i %)	Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL (i %)	Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS (i %)	Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS (i %)	Hemtjänst i ordinärt boende (i %)
Kommunen/stadsdelen är utförare i en eller flera verksamheter	99	69	97	4	97
I kommunen/stadsdelen finns endast enskilda utförare	1	4	3	8	3
Ingen verksamhet inom detta område bedrivs i kommunen/stadsdelen	0	27	1	47	0
Totalt	100	100	100	100	100

Tabell 2. Vilken verksamhet bedrivs av kommunen/stadsdelen?

Antal kommuner/stadsdelar som uppger att de är utförare av de olika verksamheterna

Alternativ	Antal kommuner/stadsdelar
Särskilda boenden för äldre (SÄBO)	117
Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL	81
Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS	114
Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS	54
Hemtjänst i ordinärt boende	115

Beslut om arbetskläder sker oftast i politiska nämnder

När det gäller frågan om var i kommunen beslut fattas om tillhandahållande och finansiering av arbetskläder har en majoritet av kommunerna, 61 procent, svarat att det sker i socialnämnd eller motsvarande, medan 25 procent har uppgett att det avgörs av varje verksamhetsansvarig och 14 procent har svarat ”annat”. Som ”annat” uppges till exempel att besluten tas i omsorgsförvaltningen eller i kommunstyrelsen. I flera kommentarer till frågan nämns att budget för arbetskläder beslutas om i nämnden eller kommunfullmäktige och att respektive verksamhetschef sedan fördelar inom sitt område.

När det gäller var i kommunen avtal för inköp eller leasing hanteras har flertalet kommuner, 81 procent, uppgett att sådant hanteras centralt i kommunen medan 10 procent har svarat att det hanteras i varje enskild verksamhet. Bland de 8 procent som har svarat ”annat” uppger flera att avtal hanteras inom förvaltningen, till exempel vård- och omsorgsförvaltningen. Andra

uppgiftslämnare har troligen räknat detta som ”centralt i kommunen”. I kommentarerna beskrivs upphandlingsenheten som en viktig aktör och några uppger att ramavtal finns där sedan verksamheterna själva avropar.

Hur förses personal med arbetskläder?

Kommunerna har i enkäten svarat på hur personalen på de olika boendeformerna respektive i hemtjänsten förses med arbetskläder. Enkätens definition av personal var:

samtidig personal i verksamheten som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter, det vill säga personal som har fysisk kontakt med personer som får insatser i situationer där det vid kontakten finns risk att smittämnen överförs²⁵

Kommunen har fått uppge om det aktuella alternativet gäller i samtliga boenden, för fler än hälften, för cirka hälften, för färre än hälften av boendena eller för inget boende. Hur många boenden som svaret avser kan variera och Socialstyrelsen har inte haft en uppgift om hur många boenden som finns i kommunerna. ”Gäller för samtliga boenden” kan därmed avse allt från ett boende till ett stort antal (i större kommuner). För varje boendeform har kommunen sedan kunnat uppge att personalen förses med arbetskläder på mer än ett sätt, till exempel att arbetsgivaren både leasar och köper in arbetskläder.

När olika delar av den kommunala hemtjänsten haft olika villkor har kommunen ombetts välja det alternativ är vanligast, det vill säga inte skilja mellan olika enheter. Av den anledningen kan det vara problematiskt att jämföra resultaten för hemtjänsten med resultaten från de olika boendeformerna.

Inom samtliga verksamhetsområden som har kartlagts i enkäten har kommunerna oftast svarat att det är arbetsgivaren som i stor utsträckning tillhandahåller arbetskläder. Framför allt sker det genom att speciella arbetskläder köps in. Det är också ganska vanligt att arbetskläderna leasas av arbetsgivaren. Att ersättning utgår till arbetstagare för inköp av arbetskläder förekommer i liten utsträckning. Det är också få kommuner som har uppgett att arbetstagaren bekostar sina arbetskläder själv. Detta varierar dock något mellan de olika verksamhetsområdena.

Tabell 4 visar hur personalen förses med arbetskläder i de olika boendeformerna. När det gäller SÄBO har omkring 80 procent av kommunerna uppgett att arbetsgivaren köper in speciella arbetskläder i samtliga boenden. Inga kommuner har svarat att ersättning utgår till arbetstagare för eget inköp av arbetskläder. Ett fåtal kommuner har uppgett att arbetstagarna bekostar arbetskläder själva eller att personalen förses med arbetskläder på annat sätt och då enbart i vissa boenden.

När det gäller boenden för personer med funktionsnedsättning enligt SoL är det omkring 7 av 10 kommuner som har svarat att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren i samtliga boenden och 17 procent att arbetskläder leasas av arbetsgivaren. Ett fåtal kommuner har uppgett att arbetstagaren själv bekostar arbetskläderna eller att arbetstagarna förses på annat sätt med

²⁵ Jfr 5 § SOSFS 2015:10

kläder. Några kommuner har svarat gäller inget boende på samtliga alternativ. Exempel på kommentarer till frågan är att kommunen uppger att de har klädbidrag, vilket de inte betraktar som arbetskläder, eller att boenden inom psykiatri endast använder skyddskläder.

Även för bostäder med särskild service enligt LSS har de flesta kommunerna uppgett att arbetskläder köps in av arbetsgivaren. Här har också ett antal kommuner svarat att det ”gäller för vissa boenden”, vilket ej syns i tabellen. Det är här en mindre andel kommuner än inom SÄBO som har uppgett att arbetskläder leasas av arbetsgivaren. Det är dock något fler kommuner inom LSS än inom övriga boendeformer som har svarat att det är arbetstagaren själv som bekostar sina arbetskläder. Det finns här kommentarer om att det enbart är i verksamheter där det bedrivs omsorgsnära arbete som det finns arbetskläder. Här är det också en högre andel som har uppgett ”gäller inget boende” för samtliga alternativ.

Tabell 4. Hur förses personalen i olika boendeformer med arbetskläder?

Andel kommuner/stadsdelar som förser personal på respektive sätt i samtliga boenden*

Alternativ	Särskilda boenden för äldre (SÄBO) (i %)	Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL (i %)	Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS (i %)	Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS (i %)
Speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren	79	67	74	70
Arbetskläder leasas av arbetsgivaren	22	17	13	7
Ersättning utgår till arbetstagaren för eget inköp av arbetskläder	0	0	1	0
Arbetstagaren bekostar sina arbetskläder själv.	0	1	2	7
På annat sätt. Hur?	0	2	2	0
Antal svarande kommuner/stadsdelar	117	81	114	54

*Kommunen kan ha svarat att personalen förses med arbetskläder på fler än ett sätt i samtliga boenden eller att personalen förses med arbetskläder på respektive sätt i vissa eller inget av boendena, vilket inte visas i tabellen. Därför summerar inte andelarna till 100%.

Tabell 5 visar hur personalen förses med arbetskläder inom hemtjänsten. Inom hemtjänsten är det vanligast att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren, 75 procent av kommunerna har svarat så. I 25 procent av kommunerna gäller i huvudsak att arbetskläder leasas inom hemtjänsten. Det är ingen som har uppgett att de andra alternativen gäller i huvudsak, det vill säga att ersättning utgår till arbetstagare för eget inköp av arbetskläder, att arbetstagaren själv bekostar arbetskläder eller annat alternativ.

Tabell 5. Hur förser kommunen/stadsdelen personalen inom hemtjänsten med arbetskläder?

Andel kommuner/stadsdelar som förser personal med arbetskläder på respektive sätt i hemtjänsten*

Alternativ	Hemtjänst i ordinärt boende, andel i procent
Speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren	75
Arbetskläder leasas av arbetsgivaren	25
Ersättning utgår till arbetstagaren för eget inköp av arbetskläder	0
Arbetstagaren bekostar sina arbetskläder själv.	0
På annat sätt. Hur?	0
Antal svar	115

*För hemtjänsten avser svaret vad som i huvudsak gäller för hemtjänsten om det ser olika ut i olika delar av den kommunala hemtjänsten

I de flesta kommunerna finns tillräcklig tillgång till arbetskläder

En ytterligare fråga avser mäta om det finns tillräckligt med arbetskläder. De kommuner som svarat att arbetsgivaren på något sätt tillhandahåller arbetskläder till personalen, har fått ange om personal hade tillräcklig tillgång till arbetskläder för att kunna byta om inför varje arbetspass. Om inte, har de fått uppge var och när detta saknas. De flesta kommuner har svarat att tillgången är tillräcklig, men med en viss skillnad mellan hemtjänst och de olika boendeformerna.

Kommunerna har gett några få exempel på var och när arbetskläder saknas: ovanliga storlekar kan fattas, vikariekläder saknas i vissa fall och det finns inte alltid möjlighet till tvätt och förvaring. Även om samtliga kommuner har uppgett att det fanns tillräckligt med arbetskläder inom SÅBO ges exempel på utmaningar i samband med till exempel en ny upphandling, några boenden rapporterar att kläder är slitna och att det inte inhandlats nytt och att de har fått signaler om att personalen ibland saknar kläder. I kommentarer om LSS-boenden finns exempel på att det beror på målgrupp och att frågan om arbetskläder nu är aktualiserad. Inom hemtjänsten har nästan samtliga kommuner uppgett att det fanns tillräcklig tillgång till arbetskläder (tabell 6) så att personalen kan byta om inför varje arbetspass. Dock nämns att felleveranser kan ske, att antalet uppsättningar utökats i och med covid-19 och att svaret gäller i normalfallet.

Tabell 6. Tillräcklig tillgång till arbetskläder

Andel kommuner/stadsdelar som uppger att personalen har tillräcklig tillgång till arbetskläder så att de kan byta om inför varje arbetspass

Verksamhet	Andel i procent	Antal svar *
Särskilda boenden för äldre (SÄBO)	100	115
Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL	93	69
Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS	89	110
Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS	86	42
Hemtjänst i ordinärt boende	98	115

* kommuner/stadsdelar där arbetsgivaren på något sätt förser personal med arbetskläder

Vilka plagg ingår i arbetskläder för personalen?

Nästan samtliga kommuner, där arbetsgivaren på något sätt tillhandahåller arbetskläder, har uppgett att kortärmad överdel och underdel ingår i arbetskläder för personalen (tabell 7). Inom SÄBO och hemtjänsten har 100 respektive 99 procent uppgett det. I boenden för personer med funktionsnedsättning enligt både SoL och LSS har mellan 93 till 96 procent uppgett att även underdel ingår. Ytterkläder ingår framför allt inom hemtjänsten, 68 procent av kommunerna har svarat så. Det är runt 20 procent av kommunerna som har svarat att ”annat” ingår, exempelvis huvudduk, varma tröjor, väst, skor och klänning.

Tabell 7. Vilka plagg ingår i arbetskläder för personalen?

Andel kommuner/stadsdelar som uppger att respektive plagg ingår

Alternativ	Särskilda boenden för äldre (SÄBO) (i %)	Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL (i %)	Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS (i %)	Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS (i %)	Hemtjänst i ordinärt boende (i %)
Kortärmad överdel	100	97	97	100	100
Underdel (byxor/kjol)	99	96	95	93	99
Ytterkläder	22	25	31	36	68
Annat	19	23	18	10	18
Antal svar *	115	69	110	42	115

* kommuner/stadsdelar där arbetsgivaren på något sätt förser personal med arbetskläder

Vissa begränsningar i att påverka klädernas utformning inom LSS

I enkäten ställdes några frågor till LSS-verksamheter specifikt om arbetsklädernas utformning. Inom LSS-bostäder är det viktigt att arbetskläderna inte gör att boendet får en institutionell prägel. Det är upp till verksamheten att se till att arbetskläderna fungerar för det enskilda boendet och uppfyller både hygienregler och LSS intentioner om en hemlik miljö.

72 procent av kommunerna, där arbetsgivaren på något sätt tillhandahåller arbetskläder till personalen, har uppgett att det finns möjlighet att variera utformningen av personalens arbetskläder på bostäder för vuxna enligt LSS genom att kläder med olika utformning köps in/leasas. Motsvarande andel för bostäder för barn och ungdom enligt LSS var 74 procent. I 3 respektive 5 procent av kommunerna fanns möjlighet att variera utformningen på annat sätt. Det innebär att det i omkring en av fyra kommuner inte går att variera utformningen av de arbetskläder som köps in eller leasas av arbetsgivaren. Några kommentarer till denna fråga: verksamheterna eftersträvar att arbetskläder ska uppfattas som vardaglig klädsel, det varierar beroende på verksamhet, vid inköp finns möjlighet att variera men däremot inte vid det fåtal boenden där man hyr/leasar kläder, det finns möjlighet till viss anpassning om verksamheten så önskar. En annan kommentar är att kläderna är personliga varför personalen själva väljer vad de trivs att jobba i.

58 procent av kommunerna har uppgett att det finns det logotyp eller motsvarande på arbetskläderna i LSS-boendena för vuxna. Motsvarande andel i boenden för barn och unga enligt LSS är 76 procent.

Inom LSS-boenden för vuxna är det 18 kommuner som har svarat att alla arbetskläder har samma utformning samt att det finns logotyp på arbetskläderna. Detta motsvarar 16 procent av det totala antalet kommuner som har besvarat frågan. För LSS barn och ungdom är motsvarande andel 9 procent.

Ombyte till arbetskläder sker i stor utsträckning på arbetsplatsen

Ombyte till arbetskläder sker oftast på arbetsplatsen. Till exempel har 99 procent av kommunerna uppgett att ombyte till arbetskläder inom SÄBO sker på arbetsplatsen i samtliga boenden. För LSS-bostäder för vuxna är motsvarande siffra 85 procent, för bostäder enligt LSS för barn och unga 74 procent och för boenden för personer med funktionsnedsättning enligt SoL 86 procent. Medan några kommuner har angett att personalen kommer ombytt till arbetsplatsen på de olika boendeformerna för personer med funktionsnedsättning, har också några kommuner svarat ”gäller inget boende” för samtliga svarsalternativ. Här kan man av kommentarerna till exempel utläsa att endast skyddskläder användes i boendena.

Inom hemtjänsten, liksom inom SÄBO, har nästan samtliga kommuner, 99 procent, uppgett att ombyte sker på arbetsplatsen. I några kommentarer utvecklas svaren genom att till exempel förklara att några hemtjänstgrupper är i slutfasen av att få tillgång till omklädningsmöjlighet på arbetsplatsen, eller att personalen uppmanats att byta om på arbetsplatsen, men att en del ändå byter om hemma.

Tvätt av arbetskläder sköts främst på boendena

På frågan om hur arbetskläderna tvättas fanns också möjlighet att uppge om det aktuella svarsalternativet gällde för samtliga eller vissa boenden, varvid ganska många kommuner uppgav att svaren gällde för vissa boenden. Det fanns också möjlighet att uppge att tvätten sköts på flera olika sätt på boendena. Majoriteten av kommunerna har uppgett att arbetskläderna tvättades på boendena av personalen. Omkring 25 procent av kommunerna har svarat att arbetskläderna tvättas på tvätteri/leasas på samtliga boenden för SÄBO och boenden för personer med funktionsnedsättning enligt SoL. I bostäder med särskild service enligt LSS är detta inte lika vanligt, framför allt inte på boenden för barn och unga enligt LSS där istället en högre andel av personalen tvättar sina arbetskläder i hemmet (tabell 8).

I några exempel beskrivs att tvätt sköts av särskilt avdelad personal eller att andra verksamheter som sköter tvätten (som daglig verksamhet eller arbetsmarknadsenheten). Någon kommun har uppgett att de använder upphandlade tvätterier i särskilda situationer, till exempel vid smitta på boenden och hård arbetsbelastning.

Tabell 8. Hur fungerar det med tvätt på boendena?

Andel av kommuner/stadsdelar som har uppgett att arbetskläderna tvättas på respektive sätt på samtliga boenden*

Alternativ	Särskilda boenden för äldre (SÄBO) (i %)	Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL (i %)	Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS (i %)	Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS (i %)
Arbetskläderna tvättas på boendet av personalen	60	59	68	5
Arbetskläderna tvättas på tvätteri/leasas	27	23	18	13
Personal tvättar sina kläder hemma	0	5	4	15
På annat sätt	2	0	1	0
Antal svar	117	81	114	54

*Kommunen kan ha svarat att arbetskläderna tvättas på fler än ett sätt i samtliga boenden eller att arbetskläderna tvättas på respektive sätt i vissa eller inget av boendena personligen, vilket inte visas i tabellen. Därför summerar inte andelarna till 100%.

För hemtjänsten har endast ett fåtal kommuner uppgett att personalen tvättar sina kläder i hemmet (tabell 9).

Några kommuner har kommenterat att tvätten sköts av särskilt avdelad personal, att det ser olika ut i olika hemtjänstgrupper i kommunen, att de i vissa verksamheter håller på och färdigställer tvättmöjligheter på arbetsplatsen samt att personal i undantagsfall tar hem och tvättar arbetskläder.

Tabell 9. Hur fungerar det med tvätt inom hemtjänsten?

Andel av kommuner/stadsdelar som har uppgett att arbetskläderna tvättas på respektive sätt i hemtjänsten*

Alternativ	Hemtjänst i ordinärt boende, andel i procent
Arbetskläderna tvättas på arbetsplatsen av personalen	54
Arbetskläderna tvättas på tvätter/leasas	40
Personal tvättar sina kläder hemma	2
På annat sätt. Hur?	4
Antal svar	115

*För hemtjänsten avser svaret vad som i huvudsak gäller för hemtjänsten om det ser olika ut i olika delar av den kommunala hemtjänsten

Resultat för privata utförare

De 16 privata aktörer som har besvarat Socialstyrelsens enkät är olika stora och har olika antal verksamheter. Två av de företag som har besvarat enkäterna är stiftelser medan 14 har uppgett driftsformen bolag. Det ser lite olika ut om verksamheten drivs i egen regi eller som entreprenad. Omkring hälften av utförarna har verksamheter som drivs både i egen regi och som entreprenad.

De privata utförare som har besvarat enkäterna bedriver verksamhet inom minst ett av de verksamhetsområden som omfattas av kartläggningen. Några bedriver verksamhet inom flera områden. Antalet enheter varierar, men det är inom särskilda boenden för äldre (SÄBO) och bostad med särskild service för vuxna enligt LSS som utförarna driver flest enheter. För SÄBO har den största utföraren strax över 100 enheter och inom LSS nästan 200.

Tabell 10. Vilken verksamhet bedrivs av utföraren?

Antal privata utförare som uppger att de omfattar de olika verksamheterna

Verksamhet	Antal utförare
Särskilda boenden för äldre (SÄBO)	8
Hemtjänst i ordinärt boende	7
Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL	3
Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS	10
Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS	5

Övergripande policy/riktlinjer om arbetskläder

De flesta privata utförare (13 av 16) har uppgett att det inom företaget/organisationen finns en övergripande policy eller riktlinjer avseende finansiering av arbetskläder.

Hur tillhandahålls arbetskläder?

Samtliga privata utförare har svarat att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren i samtliga SÄBO och boenden enligt SoL för personer med funktionsnedsättning. För LSS-boenden för vuxna har ett företag svarat att personalen förses med arbetskläder på annat sätt, medan ett annat företag har

svarat att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren i vissa boenden samt att ersättning utgår till arbetstagaren för eget inköp i vissa boenden. I LSS-boenden för barn eller ungdomar har fyra av fem privata utförare svarat att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren i samtliga boenden, medan en har angett detta för vissa boenden. Ett företag har svarat att ersättning utgår till arbetstagaren för eget inköp i alla boenden. Samtliga företag som bedriver hemtjänst har uppgett att särskilda arbetskläder köps in av arbetsgivaren. Ingen privat utförare har uppgett att arbetskläder leasas.

Alla privata utförare har uppgett att det finns tillräckligt med arbetskläder inom samtliga verksamhetsområden.

Tabell 11. Andel utförare som har uppgett att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren i samtliga boenden samt inom hemtjänsten

Verksamhet	Andel i procent	Antal svarande utförare
Särskilda boenden för äldre (SÄBO)	100	8
Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. SoL	100	3
Bostad med särskilt service för vuxna enl. LSS	90	10
Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS	80	5
Hemtjänst i ordinärt boende	100	7

Vilka plagg ingår och finns det möjlighet att påverka klädernas utformning inom LSS?

Samtliga privata utförare har uppgett att kortärmad överdel ingår i arbetskläderna inom alla verksamhetsområden och att även underdel (byxor/kjol) ingår i stor utsträckning (tabell 12). Inom SÄBO och hemtjänst har omkring hälften svarat att ytterkläder ingår. Som exempel på ”Annat” nämns huvudduk, klänning och fleece.

Tabell 12. Vilka plagg ingår i arbetskläder för personalen hos privata utförare?

Andel som uppger att olika delar ingår i arbetskläder för personalen

Alternativ	Särskilda boenden för äldre (SÄBO) (i %)	Bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enl. Sol(i %)	Bostad med särskild service för vuxna enl. LSS (i %)	Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enl. LSS (i %)	Hemtjänst i ordinärt boende (i %)
Kortärmad överdel	100	100	100	100	100
Underdel (byxor/kjol)	100	100	80	80	86
Ytterkläder	50	0	40	40	46
Annat	25	0	40	0	29
Antal svar *	8	3	10	5	7

* utförare där arbetsgivaren på något sätt förser personal med arbetskläder

Av de privata utförarna har 70 procent svarat att det går att variera utformningen av arbetskläder genom att köpa in kläder med olika utformning i LSS-boenden för vuxna. Fyra av fem har svarat på samma sätt gällande LSS-boenden för barn och ungdomar. I en kommentar uppges att arbetskläderna används endast vid smitta eller misstanke om smitta för att undvika institutionell prägel.

Ombyte och tvätt av arbetskläder sker i stor utsträckning på boendena

Nästan samtliga privata utförare har svarat att ombyte till arbetskläder normalt sker på arbetsplatsen inom samtliga boenden för de olika boendeformerna. Inom LSS-boenden för vuxna uppger en utförare att detta gäller för vissa boenden och en att personalen byter om hemma/kommer ombytt till arbetsplatsen. Inom hemtjänsten uppger en av sju utförare att personalen kommer ombytt, resten att ombyte normalt sker på arbetsplatsen.

De allra flesta har uppgett att arbetskläder tvättas på boendet av personalen i samtliga boenden inom de olika boendeformerna. För LSS-boenden för vuxna har en utförare svarat att personalen tvättar arbetskläderna i sina hem.

Inkomna riktlinjer

Enligt inkomna riktlinjer om arbetskläder står arbetsgivaren för arbetskläderna

I samband med enkäten till kommuner och privata utförare ombads de skicka in eventuella rutiner som specificerar tillhandahållande, hantering och finansiering av arbetskläder. Totalt har åtta kommuner och ett privat företag skickat in sådana dokument. Här följer en sammanställning av delar av informationen i dessa inkomna riktlinjer, vilket kan komplettera resultaten från

enkätstudien. Dokumenten utgörs av rutiner, riktlinjer, en utredning av behov av arbetskläder, ett upphandlingsunderlag samt en kravspecifikation.

Av samtliga rutiner/riktlinjer framgår att arbetsgivaren står för kostnaden för arbetskläder:

- Plaggen är upphandlade med leasingavtal, vilket innebär att kommunen hyr plaggen och leverantören svarar för att plaggen tvättas vid ett tvätteri. Ett klädbud har till uppgift att beställa/avbeställa arbetskläder för alla som arbetar på arbetsplatsen.
- Arbetskläder tillhandahålls för tillsvidareanställd personal och för personal med vikariat på minst tre månader. Vikarie med anställning under tre månader, timanställd personal och studenter får låna arbetskläder på sin arbetsplats.
- Kommunens hemtjänst ska tillhandahålla arbetskläder (skalkläder) för sina medarbetare utan kostnad för de anställda.
- Alla arbetskläder som beställs i vård och omsorg inom kommunen är arbetsgivarens egendom.
- Arbetsgivaren tillhandahåller arbetskläder oavsett anställningsform.

Exempel på antal och sammansättning av uppsättningar:

- Fem överdelar och tre byxor beskrivs som optimalt inom äldreomsorgen. Nya uppsättningar beställs vanligtvis vartannat år.
- Grundutbud av arbetskläder: fyra underdelar, fem överdelar.
- Medarbete erhåller fem plagg (tre överdelar och två underdelar) samt vid behov huvudbonad

Om hantering av tvätt och förvaring framkommer att det kan ske på många olika sätt:

- Personal tvättar på enheten, sjuksköterskor och personal på vissa enheter tvättar kläderna hemma av tidsbesparingskäl
- Plaggleverantören hämtar smutstvätt och lämnar ren tvätt en gång per vecka
- Den som är anställd av kommunen och arbetar i vård och omsorg i en verksamhet som använder arbetskläder och som vill tvätta sina arbetskläder hemma måste förbinda sig att följa ovan nämnda punkter (tvätt enligt föreskrift). När den som är anställd väljer att tvätta sina arbetskläder hemma står personen själv för kostnaden.
- Arbetsgivaren står för tvätten av arbetskläder i de fall arbetskläder tillhandahålls av arbetsgivaren. I de fall arbetskläder ej tillhandahålls av verksamheten ska tvättmöjligheter av de privata kläderna finnas

Om utformning står det i de flesta rutiner/riktlinjer att arbetskläderna är försedda med logotyp. I rutinerna/riktlinjerna hänvisas ofta till föreskrifterna om rutiner för basal hygien och vad som där gäller kring utformning och tvätt. Ansvarsfördelning tydliggörs och det står beskrivet att vad som gäller kan behöva variera och diskuteras utifrån målgrupp och behov.

Analys av finansiering, tillhandahållande och hantering av arbetskläder inom omsorgen

Hur finansieras arbetskläder?

Mycket av materialet som ingår i rapporten tyder på att arbetskläder i stor utsträckning bekostas av arbetsgivaren, även om det varierar inom de olika verksamhetsområdena. En majoritet av kommunerna uppger att beslut om finansiering och tillhandahållande av arbetskläder fattas i socialnämnden eller motsvarande. Avtal för inköp eller leasing av arbetskläder hanteras i stor utsträckning centralt i kommunerna och vissa kommuner beskriver att de samverkar med andra kommuner kring avtal med leverantörer.

I enkätsvaren till Socialstyrelsen uppger de flesta kommuner att arbetsgivaren på något sätt tillhandahåller arbetskläder för den personal som omfattas av föreskrifterna om basal hygien. Detta gäller i princip samtliga särskilda boenden för äldre samt inom hemtjänsten. Inom boenden enligt SoL och LSS för personer med funktionsnedsättning uppges också i stor utsträckning att arbetsgivaren köper in eller leasar arbetskläder. Ett fåtal kommuner uppger att arbetstagaren själv bekostar sina arbetskläder inom samtliga boenden för personer med funktionsnedsättning enligt SoL och LSS. Inom LSS-boenden för barn är det något vanligare att arbetstagaren själv bekostar sina arbetskläder.

Bland de privata utförarna, av vilka vissa är stora, uppger de flesta att det inom företaget/organisationen finns en övergripande policy för finansiering av arbetskläder för de olika enheterna/verksamheterna. Här kommenterar flera utförare övergripande att företaget/ arbetsgivaren bekostar arbetskläder. De privata utförarna har också i stor utsträckning uppgett att arbetsgivaren på något sätt förser personalen med arbetskläder. Det gäller även för LSS-boenden, där bara enstaka utförare uppger att arbetsgivaren inte förser personal med arbetskläder i samtliga boenden.

Att det skiljer sig mellan olika områden stämmer överens med de tidigare datainsamlingar som Socialstyrelsen har tagit del av. Även Arbetsmiljöverkets inspektörer och IVO uppger att det finns skillnader och att arbetskläder till exempel fortfarande används i mindre utsträckning inom LSS-verksamheter. Skillnader i svaren på enkäten kan till viss del bero på i vilken utsträckning man uppfattar att den specifika verksamheten och personalen omfattas av föreskrifterna om basal hygien. Inom LSS finns exempel på kommentarer där man har uppgett att det är bara inom verksamheter med omsorgsnära arbete som det finns speciella arbetskläder.

Inom samtliga verksamhetsområden uppger de flesta kommuner och privata utförare att personalen har tillräcklig tillgång till arbetskläder för att kunna byta om inför varje arbetspass. Inom SÄBO och hemtjänsten gäller det

i princip alla kommuner och för de privata utförarna gäller det samtliga utförare inom samtliga verksamhetsområden. I den undersökning som Kommunalarbetaren publicerade 2016 uppgav en av fyra kommuner att personal inom hemtjänsten inte kunde byta kläder varje dag, oftast beroende på att det inte fanns tillräckligt med arbetskläder.

Hur tillhandahålls arbetskläder?

Det vanligaste verkar enligt Socialstyrelsens kartläggning vara att speciella arbetskläder köps in av arbetsgivaren för boenden eller inom hemtjänsten. Det näst vanligaste är att arbetskläder leasas av arbetsgivaren. I viss utsträckning förekommer båda dessa sätt att tillhandahålla arbetskläder i boendena parallellt. Enbart i enstaka kommuner uppges inom boenden för personer med funktionsnedsättning att ersättning utgår till arbetstagaren för eget inköp av arbetskläder.

I de riktlinjer som har inkommit från kommuner beskrivs exempel på skillnader för olika typer av anställningar. Det är tillsvidareanställd personal och personal med längre tids vikariat som får arbetskläder av arbetsgivaren, medan övrig personal får låna arbetskläder. Vissa riktlinjer ger också exempel på antal uppsättningar med arbetskläder. Det är svårt att avgöra vad som är ett rimligt antal uppsättningar och detta varierar dessutom sannolikt med typen av verksamhet samt förutsättningar för tvätt. Som beskrivits ovan uppger de flesta kommuner och privata utförare att personalen har tillräcklig tillgång till arbetskläder för att kunna byta om inför varje arbetspass.

Nästan samtliga kommuner uppger att det i arbetskläder för personalen ingår kortärmad överdel och underdel. Detta gäller främst inom SÄBO och hemtjänsten men även i boenden enligt både SoL och LSS. När det gäller ytterkläder ser det olika ut inom olika verksamheter.

De privata utförarna ger en liknande bild. En något mindre andel uppger att underdel ingår i arbetskläder inom LSS-boendena och hälften av utförarna uppger att ytterkläder ingår inom SÄBO. Här är andelen för hemtjänsten istället lite mindre, knappt hälften av utförarna har uppgett att ytterkläder ingår.

Frågor om klädernas utformning gäller för LSS-boendena. Anledningen är att det har varit och är en viktig fråga inom dessa verksamheter utifrån målet i LSS att den enskilde ska få möjlighet att leva som andra²⁶ och skrivningar i förarbetena till LSS²⁷ att det är viktigt att boenden är den enskildes hem och man ska undvika en institutionell prägel. Detta hanteras på olika sätt. Vissa kommentarer till enkäten uppger att man eftersträvar att arbetskläder ska uppfattas som vardaglig klädsel, men att detta ses som olika viktigt beroende på vilken verksamhet som bedrivs. Omkring 25 procent av kommunerna/stadsdelarna har svarat att det inte går att variera utformningen av arbetskläder som köps in/leasas i LSS-boendena för vuxna, medan omkring 20 procent svarar att det inte går i LSS-boenden för barn eller ungdomar. De flesta kommuner uppger att det finns logotyp eller motsvarande på arbetskläderna inom LSS-boenden, för boenden för barn och unga är det omkring tre

²⁶ Se 5 § andra meningen LSS.

²⁷ Prop.1992/92:159 s.85 f.

fjärdedelar av kommunerna/stadsdelarna som uppger det. Svaren från denna enkät tyder alltså på att de arbetskläder som arbetsgivare tillhandahåller i relativt stor utsträckning har en liknande utformning och att de i stor utsträckning har någon form av logotyp.

Hur hanteras arbetskläder?

I Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg står att arbetskläder ska bytas dagligen samt att om de blir förorenade ska de bytas så snart som möjligt.²⁸ Tvätt av arbetskläder regleras framför allt genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2018:4) om smittrisker där det framgår att arbetsgivaren ansvarar för att arbetskläder som är använda hålls åtskilda från andra kläder och tvättas i minst 60 grader. Vidare följer att kostnader för tvätt av arbetskläder, liksom andra kostnader för arbetsmiljöåtgärder, ska bäras av arbetsgivaren och inte belasta arbetstagaren.²⁹

Socialstyrelsens enkät innehåller två frågor på detta område. En stor andel av kommunerna uppger att ombyte till arbetskläder sker på arbetsplatsen. Inom SÄBO och hemtjänsten har nästan samtliga kommuner/stadsdelar uppgett det, medan andelen är något lägre inom boenden för personer med funktionsnedsättning. Nästan samtliga privata utförare uppger att ombyte sker på arbetsplatsen inom alla verksamhetsområden.

Inkomna riktlinjer innehåller exempel på att ombyte ska ske inför varje arbetspass, att all förvaring av arbetskläder ska ske i klädförråd på arbetsplatsen samt att arbetskläderna inte får tas med hem.

Beträffande tvätt finns det flera exempel i inkomna riktlinjer på hur detta hanteras. Exempel är att arbetskläderna ska tvättas på arbetsplatsen enligt anvisningar från leverantören, att leverantören hämtar smutstvätt och levererar ren tvätt en gång per vecka samt att personal tvättar på enheten, men att personal på vissa enheter tvättar arbetskläderna i hemmet för att spara tid. De flesta kommunerna uppger i enkäten att arbetskläder tvättas av personal på boendet i samtliga boenden, något som gäller även för de privata utförarna. I flera kommentarer beskrivs att det är särskild personal som ansvarar för tvätten, det vill säga inte omsorgspersonalen. Inom boenden för barn och unga enligt LSS är det störst andel som uppger att personal tvättar sina kläder hemma, vilket eventuellt kan hänga samman med att man i dessa verksamheter i större utsträckning bär sina privata kläder. Även inom hemtjänsten är det vanligast att arbetskläderna tvättas på arbetsplatsen av personalen, något som också bekräftas i den sammanställning som inkommit från Arbetsmiljöverket.

Det finns exempel på svar i Socialstyrelsens enkät att personalen tar hem och tvättar sina arbetskläder. Då denna kartläggning inte är en uppföljning av följsamhet till aktuella föreskrifter så omfattar den inte information om på vilket sätt det säkerställs att tvätten av arbetskläderna sker enligt föreskrifterna.

²⁸ 5 § SOSFS 2015:10.

²⁹ 16 § AFS 2018:4.

Sammanfattande diskussion

Utgångspunkten för denna kartläggning har varit att arbetskläder används i de verksamheter och av den personal i de arbetsuppgifter som omfattas av föreskrifterna. Frågeställningen har varit hur arbetskläderna som används i verksamheterna tillhandahålls, hanteras och finansieras. Uppdraget har inte varit att följa upp om kommuner och privata utförare följer de föreskrifter som reglerar arbetskläder och basala hygienrutiner. Av denna kartläggning kan man därför inte dra slutsatser om i hur stor utsträckning arbetskläder faktiskt används inom de olika verksamhetsområdena. Eftersom arbetskläder regleras genom föreskrifter kan frågor kring arbetskläder i en enkät ändå uppfattas som tillsyn av verksamheterna, vilket kan tänkas påverka kommuners och privata utförarens svar.

De flesta arbetsgivare bekostar arbetskläder även om det finns vissa skillnader

Av kartläggningen framkommer att i de flesta kommuner/stadsdelar och hos de flesta privata utförare tycks det vara arbetsgivaren som bekostar arbetskläder för den personal som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Detta gäller i hög grad inom samtliga undersökta verksamhetsområden även om det finns vissa skillnader. Till exempel svarade en större andel inom boenden för personer med funktionsnedsättning att arbetsgivaren inte förser personal med arbetskläder. Resultatet kan bero på att det inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning finns en balansgång mellan strävan efter hemlika förhållanden och hygienkraven som kan upplevas som svår.

Även om det inte finns motsvarande kartläggningar att jämföra uppgifterna med tyder uppgifter från andra myndigheter tillsammans med de tidigare undersökningar som Socialstyrelsen har presenterat i rapporten på att allt fler arbetsgivare bekostar arbetskläder för personal. Som sagt finns det fortfarande skillnader mellan olika verksamhetsområden.

Svaren är liknande för kommuner/stadsdelar och privata utförare

Då urvalets storlek och antalet svar skiljer sig åt mycket mellan de kommuner/stadsdelar och de privata utförare som har besvarat enkäten, går det inte att göra direkta jämförelser. Socialstyrelsen konstaterar dock att de svar som har lämnats visar på likheter. De privata utförare som har besvarat enkäten uppger i något högre utsträckning än kommuner/stadsdelar att arbetsgivaren bekostar arbetskläder. Här har nästan samtliga utförare uppgett att det sker genom att arbetsgivaren köper in speciella arbetskläder. Ingen har uppgett att arbetskläder leasas av arbetsgivaren.

Att arbetsgivaren köper in eller leasar arbetskläder kan påverka möjligheten att variera utformning

Att arbetsgivaren köper in eller leasar arbetskläder till personalen kan upplevas som problematiskt i vissa verksamheter. Inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning, som i LSS-boenden, är det viktigt att boendet inte får en institutionell prägel. Denna kartläggning visar att arbetsgivaren i stor utsträckning köper in eller leasar arbetskläder även i dessa boenden, och det kan vara av relevans att koppla detta till resultaten om utformning av arbetskläder. En fjärdedel av kommunerna och en något större andel av de privata utförarna har svarat att det inte går att variera utformningen av arbetskläder som köps in/leasas i LSS-boendena för vuxna. Detta visar att det kan vara en utmaning för verksamheterna att förhålla sig föreskrifter samt LSS-intentioner och till ambitionen att boendena ska vara så hemlika som möjligt.

Ovanligt att äldreomsorgspersonal tvättar arbetskläder hemma

Sammantaget tyder resultaten från Socialstyrelsens kartläggning på att det är ovanligt att ombyte och tvätt av arbetskläder sker i personalens hem. Både inom SÄBO och hemtjänsten så är det så mycket som 99 procent av kommunerna som har uppgett att ombyte till arbetskläder sker på arbetsplatsen. Det är enbart två procent av kommunerna och enstaka privata utförare som har uppgett att personalen som arbetar inom hemtjänsten i huvudsak tvättar sina kläder i hemmet. Även inom SÄBO är det enbart enstaka kommuner som har uppgett att personalen tvättar sina kläder i det egna hemmet, och då enbart i vissa boenden. Inom boenden för personer med funktionsnedsättning är det däremot något vanligare att personalen tar hem och tvättar sina kläder.

Har resultaten påverkats av situationen med covid-19 under 2020?

Det är svårt att uppskatta i vilken utsträckning de resultat som presenteras i denna kartläggning har påverkats av situationen som har uppstått under 2020 med en pandemi som i stor utsträckning har drabbat de verksamheter som omfattas av kartläggningen. Det som bekräftas av flera andra källor, inte minst den tillsyn som IVO har genomfört,³⁰ är att verksamheterna i stor utsträckning har sett över sina hygienrutiner under våren 2020. Det klargörs också att verksamheterna arbetat med att säkerställa tillgång till bland annat arbetskläder i och med pandemin. Fokus på hygienrutiner bekräftas också genom förbättrade resultat i PPM-mätningar av följsamhet till hygienrutiner och klädregler.³¹ Resultaten från denna enkätstudie visar också att kommuner och verksamheter i stor utsträckning uppger att de har uppdaterat sina rutiner

³⁰<https://www.ivo.se/tillsyn/tillsyn-aldreomsorgen-covid-pandemin/>

³¹<https://skr.se/halsasjukvard/patientsakerhet/matningavskadorivarden/matningbasalahygienrutiner.10973.html>

kring arbetskläder och/eller sina basala hygienrutiner utifrån situationen med covid-19 (se bilaga 1). Kartläggningen ger inte svar på den specifika anledningen till att rutinerna har uppdaterats i stor utsträckning eller om vad i rutinerna som har uppdaterats.

Sammantaget tyder mycket på att pandemin medfört att arbetsgivaren i större utsträckning förser personalen med arbetskläder samt påverkat hanteringen av ombyte och tvätt.

Referenser

1. Socialstyrelsen. *Åtgärder inom socialtjänsten vid smittspridning av covid-19. Undersökning av behov av föreskrifter*. Socialstyrelsen, 2020
2. Socialstyrelsen. *Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete: Handbok för tillämpningen av föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*. Socialstyrelsen, 2012
3. Socialstyrelsen. *Att förebygga vårdrelaterade infektioner: ett kunskapsunderlag*. Socialstyrelsen, 2006. Hämtad november 2020 från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/a/att-forebygga-vardrelaterade-infektioner-ett-kunskapsunderlag/>
4. Sveriges Kommuner och Regioner. *Vårdrelaterade Infektioner – kostnader och konsekvenser*. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), 2019
5. Socialstyrelsen. *Tillgång till vårdhygienisk kompetens- vårdgivarens behov av stöd i arbetet med att förebygga vårdrelaterade infektioner*. Socialstyrelsen, 2006.
6. Socialstyrelsen. *God hygienisk standard i kommunal vård, omsorg och hemsjukvård: möjligheter till förbättringsarbete*. Socialstyrelsen, 2008
7. Arbetsmiljöverket. *Projektrapport Äldreomsorgen (2017-2019). Riskfylld arbetsmiljö – utmaningar för framtidens äldreomsorg*, Arbetsmiljöverket; 2020
8. Inspektionen för vård och omsorg. *Tillsyn för minskad smittspridning av covid-19 – särskilda boenden för äldre*. Hämtad december 2020 från: https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publicerat/iakttagelser-i-kort-het/2020/tillsyn_sarskilda-boenden-for-aldre_200527.pdf
9. Inspektionen för vård och omsorg. *Tillsyn för minskad smittspridning av covid-19 – LSS-boende för vuxna*. Hämtad december 2020 från: https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publicerat/iakttagelser-i-kort-het/2020/tillsyn_iss_200527.pdf

Bilaga 1 – Uppdaterade rutiner,
utbildning i och ökad följsamhet till
basala hygienrutiner i
kommunerna utifrån covid-19
(faktablad)

Uppdaterade rutiner, utbildning i och ökad följsamhet till basala hygienrutiner i kommunerna utifrån covid-19

Socialstyrelsen följer fortlöpande kommuner och verksamheters arbete med att förebygga covid-19. Myndigheten kan konstatera att många kommuner och privata utförare i landet har gjort insatser för att stärka arbetet med att förhindra smittspridning i samband med coronapandemin inom socialtjänstens verksamheter. Aktuella rutiner och kunskap om basala hygienrutiner hos personal och ledning är, liksom följsamhet till basala hygienrutiner och klädregler, viktiga faktorer för att motverka smittspridning.

Exempel på resultat som presenteras i detta faktablad:

- En kartläggning från Socialstyrelsen visar att mellan 70 och 80 procent av kommuner och privata utförare har uppdaterat sina rutiner för arbetskläder och/eller basal hygien i samband med coronapandemin. Vissa kommuner och verksamheter uppger att de har tillräckliga rutiner sedan tidigare, men att de nu har uppmärksammat rutinerna mer.
- Omkring 50 000 personer som arbetar inom äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård har under året genomgått de e-utbildningar som Karolinska Institutet tagit fram på uppdrag av Socialstyrelsen. Inom övrig socialtjänst har knappt 4000 personer genomgått utbildningarna. Syftet med utbildningarna är att stärka beredskap och ge kunskap om de viktigaste principerna och utmaningarna i arbetet att förhindra spridning av covid-19.
- Många kommuner visar förbättrade resultat i de extra punktprevalensmätningar av följsamhet till basala hygienrutiner och klädregler som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) genomförde under vecka 40 och 41 2020.

Föreskrifter om arbetskläder och basala hygienrutiner

Personal inom hälso- och sjukvård och tandvård ska i sitt arbete tillämpa Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg (SOSFS 2015:10). Det gäller även personal inom omsorgen vid genomförande av insatserna hemtjänst, särskilda boenden och vissa LSS-boenden¹. Basala hygienrutiner är den mest grundläggande åtgärden för att förebygga vårdrelaterade infektioner. Basal hygien omfattar handhygien, användning av arbetskläder, skyddshandskar och skyddskläder – det vill säga åtgärder som behöver tillämpas i den direkta vården och omsorgen för att förebygga vårdrelaterade infektioner. Föreskrifterna gäller i situationer då personalen har fysisk kontakt med patienter eller personer som beviljats omsorgsinsatser där det finns risk för överföring av smittämnen².

Arbetskläder är en del av de basala hygienrutinerna. Arbetskläder får endast bäras i arbetet. Om arbetet bedrivs på flera platser, får de dock även bäras vid färd mellan dessa. Arbetsklädernas ärmar ska vara så korta att de slutar ovanför armbågen och de ska bytas dagligen³. I bostäder enligt LSS för personer med funktionsnedsättning är det viktigt att arbetskläderna inte gör att boendet får en institutionell prägel⁴.

Arbetskläder regleras också genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Smittorisker (AFS 2018:4) där det bland annat beskrivs att arbetsgivaren ska se till att arbetstagare tar av arbetskläderna när arbetsdagen är slut, att arbetskläder som är använda hålls åtskilda från andra kläder, tvättas i minst 60°C och förstörs vid behov⁵.

Vikten av processer och rutiner för att säkerställa verksamhetens kvalitet

Vårdgivare och de som bedriver verksamhet med hemtjänst eller särskilda boendeformer ansvarar för att personalen följer aktuella föreskrifter. Av Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete framgår det att vårdgivaren eller den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS ansvarar för att det finns sådana processer och rutiner som behövs för att säkra verksamhetens kvalitet⁶.

Inspektionen för vård och omsorg uppmärksammar basala hygienrutiner vid tillsyn

Våren 2020 genomförde Inspektionen för vård och omsorg (IVO) en nationell tillsyn i 1 045 verksamheter kring åtgärder för minskad smittspridning av covid-19. Resultatet visade bland annat att samtliga särskilda boenden för äldre som de varit i kontakt med har sett över följsamheten till de basala hygienrutinerna. Verksamheterna beskrev en nära och tät dialog med medarbetarna som en metod för att säkerställa och upprätthålla basala hygienrutiner samt vikten av tydlighet

¹ 1-3 §§ SOSFS 2015:10

² Se 5 § SOSFS 2015:10.

³ 5 § SOSFS 2015:10.

⁴ <https://www.socialstyrelsen.se/stod-i-arbetet/vardehygien/basala-hygienrutiner/>

⁵ 16 § AFS 2018:4.

⁶ 4 kap. 2-4 §§ SOSFS 2011:9.

mellan enhetschef och medarbetare. Som exempel på åtgärder som verksamheterna har genomfört med positiva effekter nämns att de har genomfört workshops, tagit fram filmer med instruktioner samt webbutbildningar⁷.

Många kommuner/stadsdelar och privata utförare uppger att de har uppdaterat sina rutiner i och med covid-19

Omkring 7 av 10 kommuner/stadsdelar har på något sätt uppdaterat rutinerna för arbetskläder och/eller övriga basala hygienrutiner. Ungefär 30 procent av kommunerna har uppgett att de har uppdaterat rutinerna kring arbetskläder och 40 procent att de har uppdaterat rutinerna avseende basal hygien. Resterande har uppgett att de inte har uppdaterat rutiner, vilket dock inte utesluter att de har stämt av om rutinerna är aktuella och därför inte behövde uppdateras (tabell 1). Det visar en kartläggning som Socialstyrelsen har genomfört, se faktaruta.

Kommuner/stadsdelar beskrev i fria kommentarer i kartläggningen till exempel att rutinerna har uppdaterats inom vissa verksamhetsområden men inte andra, att det inte fanns ett behov av att revidera rutinerna men att de har uppmärksamats mer, att personal har utbildats samt att man har säkerställt att rutinerna används rätt och uppmanat till följsamhet. En kommun uppgav att de har utökat användandet av arbetskläder till att omfatta fler verksamheter, där omvårdnadsarbete kan förekomma. En annan kommun uppgav att kostnaden för inköp av arbetskläder har ökat, vilket de tolkade som att man har köpt in fler uppsättningar. Ytterligare en kommun beskrev att de öppnat fler omklädningsrum och utökat tvätten.

Tabell 1. Uppdaterade rutiner utifrån covid-19 i kommuner/stadsdelar

Andel kommuner/stadsdelar som med anledning av situationen med covid-19 har uppdaterat sina rutiner för hantering och tillhandhållande av arbetskläder för personalen

	Procent
Ja	31
Nej	29
Nej, rutinerna avseende arbetskläder har ej uppdaterats, däremot rutinerna avseende basal hygien	40
Vet ej	1
Totalt (n=118)	100

Källa: Enkät från Socialstyrelsen om arbetskläder 2020

När det gäller de privata utförarna har de flesta utförare som besvarat enkäten på något sätt uppdaterat rutinerna för arbetskläder och/eller övriga basala hygienrutiner. 31 procent uppger att de har uppdaterat rutinerna för just arbetskläder och 50 procent att de inte har uppdaterat rutiner avseende arbetskläder, men däremot rutinerna avseende basal hygien (tabell 2).

I kommentarer uppgavs bland annat att verksamheter har infört arbetskläder även på enheter där det inte finns vårdnära arbetsuppgifter, att även administrativ personal som befinner sig i utrymmena ska ha arbetskläder samt att rutinerna fanns innan Coronapandemin men att personalen har fräschat upp kunskaperna i samband med utbrottet av covid-19.

⁷ <https://www.ivo.se/tillsyn/tillsyn-aldreomsorgen-covid-pandemin/genomford-tillsyn-atgarder-minskad-smittspridning/>

Tabell 2. Uppdaterade rutiner utifrån covid-19 hos privata utförare

Andel privata utförare som med anledning av situationen med covid-19 uppdaterat sina rutiner för hantering och tillhandahållande av arbetskläder för personalen

	Procent
Ja	31
Nej	19
Nej, rutinerna avseende arbetskläder har ej uppdaterats, däremot rutinerna avseende basal hygien	50
Total (n=16)	100

Källa: Enkät från Socialstyrelsen om arbetskläder 2020

Om Socialstyrelsens kartläggning

Myndighetens kartläggning av hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras i de omsorgsverksamheter som omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg genomfördes i september - oktober 2020:

Ett slumpmässigt urval av kommuner och stadsdelar har på en övergripande nivå fått svara på frågor om personalens arbetskläder. Ett antal privata aktörer med minst ett visst antal enheter har på motsvarande sätt fått frågor om hur det ser ut i deras verksamhet. Då urval och antal skiljer sig går det inte att göra jämförelser mellan privata och kommunala verksamheter. De verksamheter som omfattas av kartläggningen är hemtjänst, särskilt boende för äldre, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt SoL och LSS.

I enkäter till kommuner och privata utförare ställdes en fråga; *Har ni uppdaterat era rutiner för hantering och tillhandahållande av arbetskläder med anledning av situationen med covid-19?* De som svarade nej kunde uppge att de däremot har uppdaterat rutiner för basal hygien. Att kommunen eller verksamheten har svarat att de har uppdaterat rutinerna kring arbetskläder utesluter inte att de även har uppdaterat andra rutiner eller delar av rutiner som avser basal hygien i övrigt.

Genomförda utbildningar

Karolinska Institutet har på uppdrag av Socialstyrelsen tagit fram två e-utbildningar med syftet att stärka beredskap och ge kunskap om de viktigaste principerna och utmaningarna i arbetet att förhindra spridning av covid-19. Fokus ligger på hygienprinciper och användning av personlig skyddsutrustning.

- *Covid-19 - hindra smittspridning och skydda personal som arbetar inom svensk hälso- och sjukvård och socialtjänst.* Utbildningen riktar sig till all personal inom vård och omsorg inom regioner och kommuner, både de som arbetar inom svensk hälso- och sjukvård och socialtjänst, och syftar till att ge baskunskap om covid-19
- *Covid-19 - triage och användande av personlig skyddsutrustning.* Utbildningen riktar sig till sjukvårdspersonal inom hälso- och sjukvård samt

socialtjänst som kan tänkas arbeta mera vårdnära med misstänkta eller bekräftade fall av covid-19.

Socialstyrelsen har också tagit fram en kompletterande utbildning till de som arbetar inom vård och omsorg *Hindra smittspridning och använda skyddsutrustning*. Den är en komplettering till webbutbildningarna och vänder sig främst till de som är nya på jobbet inom äldreomsorg och verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Den kompletterande utbildningen kan också användas som ett stöd i att lära andra, mindre erfarna kollegor vad som gäller.

E-utbildningarna startade under vecka 12. Till och med vecka 48 är det totala antalet deltagare 165 800 för de två e-utbildningarna (tabell 3). Samtliga kommuner i landet har haft deltagare på utbildningarna. Inom äldreomsorgen är det 32 840 personer som har gått utbildningarna och inom kommunal hälso- och sjukvård 18 124⁸. Inom socialtjänst, som bland annat omfattar personer som arbetar inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning, är det 3 826 personer som har gått utbildningarna.

Tabell 3. Personal som har genomgått e-utbildningar om Covid-19

Antal personal inom hälso- och sjukvård, socialtjänst, äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård som har genomgått de olika utbildningarna fram till och med vecka 48

	Covid-19, utbildning 1+2	Covid-19 utbildning komplettering
vecka 17	110 800	591
vecka 24	143 800	1 571
vecka 41	158 400	2 354
vecka 48	165 800	2 586

Källa: Socialstyrelsens egen uppföljning

Följsamhet till hygienrutiner och klädregler enligt punktprevalensmätningar

Varje år bjuder Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) in regioner och kommuner till en nationell punktprevalensmätning (PPM) av följsamheten till basala hygienrutiner och klädregler. Mätningarna är viktiga verktyg för att verksamheter ska kunna följa resultatet av sitt eget arbete och stärka följsamheten. I år har extra mätningar gjorts för att följa upp resultatet av de satsningar som genomförts med anledning av coronapandemin och för att identifiera ytterligare behov. 162 kommuner medverkade i mätningen under vecka 40–41, jämfört med 71 kommuner i vårens mätning, som genomfördes vecka 11-12. Antalet observationer var 19 760, en ökning från de 7 800 medarbetare som observerades under vårens mätning.

Höstens resultat visar att följsamheten till samtliga åtta steg för basala hygienrutiner och klädregler ligger på 64 procent jämfört med 59,2 procent i vecka 11-12. Följsamhet till samtliga steg för klädregler låg på 89,3 procent under höstens mätning en ökning från de 86,3 procent i vårens mätning. Ett förbättringsområde är desinfektion före patientnära arbete som ligger på 77 procent men ökade markant från 66 procent jämfört med mätningen 2019.

⁸ De två första månaderna låg utbildningen i ett annat system, där fanns inte uppdelningen i verksamhetsområden varför siffran om antal per verksamhetsområde egentligen är högre.

Exempel på framgångsfaktorer i några av de kommuner som har förbättrat sina resultat är regelbunden uppföljning, dialog med linjechefer och stöd från ledningen. Även olika utbildningsinsatser anses ha bidragit till bättre resultat. Sedan mätningarna under våren har över 100 000 personal gått utbildning inom vårdhygien, och fler har fått del av genomgångar och träning vilket kan tänkas påverka följsamheten. Mer information om mätningarna finns på SKR:s hemsida⁹.

Sammanfattande slutsatser

Kommunerna har under året förbättrat förutsättningarna att förhindra smittspridning i verksamheterna på flera sätt. Vi ser att många har uppmärksammat och även uppdaterat sina rutiner för hantering av arbetskläder och basal hygien. Personalen har gått e-utbildningar med syftet att stärka beredskap och ge kunskap om de viktigaste principerna och utmaningarna i arbetet att förhindra spridning av covid-19. Det största antalet deltagare inom kommunerna finns inom äldreomsorgen och kommunal hälso- och sjukvård, medan ett mindre antal som arbetar inom övrig socialtjänst, som inkluderar LSS, har genomgått utbildningarna. Det är fortfarande många inom de olika verksamhetsområdena som inte har genomgått utbildningarna.

Att uppnå full följsamhet till basala hygienrutiner och klädregler kräver ett långsiktigt arbete och flera olika insatser. Även om vi ser flera exempel på förbättrade förutsättningar, kvarstår många utmaningar. Därför behövs ett ständigt pågående förbättrings- och utvecklingsarbete.

Faktabladet har sammanställts av: Maria Rude, Axana Hagggar och Michaela Prochazka, med stöd av Hanna Jarvad (Socialstyrelsen).

Kontakt:

Maria Rude (utredare på avdelningen för analys)

Telefon: 075-247 30 00

E-post: maria.rude@socialstyrelsen.se

Axana Hagggar (utredare på enheten för patientsäkerhet)

Telefon: 075-247 30 00

E-post: axana.hagggar@socialstyrelsen.se

Versionshistorik

Version	Ändring avser	Datum
1.0	Nytt dokument	2020-12-17

⁹<https://skr.se/halsasjukvard/patientsakerhet/matningavskadorivarden/matningbasalahygienerutiner.10973.html>

Bilaga 2 – Kvalitetsdeklaration enkätundersökning

Inledning

Bakgrund och syfte med enkäten

Denna enkät är en del av Socialstyrelsens uppdrag att följa upp hur arbetskläder inom omsorgen tillhandahålls, hanteras och finansieras. Sedan den 1 januari 2016 inkluderas vissa verksamheter enligt socialtjänstlagen (2001:453), SoL, och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) i Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg. Regler för arbetskläder finns även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2018:4) om smittrisker.

Vad gäller för arbetskläder inom omsorgen?

Verksamheter enligt SoL och LSS som omfattas av föreskriften om basal hygien i vård och omsorg:

- hemtjänst i ordinärt boende
- särskilda boendeformer för service och omvårdnad för äldre enligt 5 kap. 5 § SoL (SÄBO)
- bostäder med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt 5 kap. 7 § SoL
- bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS
- bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS

Föreskrifterna om basal hygien i vård och omsorg gäller i situationer då personalen har fysisk kontakt med patienter eller personer som får insatser i form av hemtjänst eller särskilda boendeformer (SoL/LSS) och det vid kontakten finns risk för att smittämnen överförs. Den som bedriver verksamhet med hemtjänst eller särskilda boendeformer ansvarar för att personalen följer föreskrifterna. I ansvaret ingår att ta fram processer och rutiner för att säkerställa att reglerna följs.

Arbetsklädernas ärmar ska vara så korta att de slutar ovanför armbågen och gå att tvätta i 60 grader så att de blir fria från smittämnen och de ska bytas minst en gång dagligen. I vissa situationer kan också skyddskläder, som till exempel platsförkläden, behövas för att skydda arbetskläderna. Hanteringen av skyddskläder omfattas inte av denna enkät.

Vem ska svara på enkätfrågorna?

Enkäten besvaras i samverkan mellan de personer som har ansvar för de aspekter av den omsorg som rör hantering av arbetskläder. Det kan vara lämpligt att utse en person som ansvarar för att samordna svaren från de enheter som är berörda av frågorna. Separata enkäter kommer att skickas till privata omsorgsutförare.

Omfattning

Objekt och population

Urvalsundersökningspopulation är kommuner och privata omsorgsföretag. Undersökningen är en urvalsundersökning av ca 50 % av landets kommuner samt till alla privata omsorgsföretagen med mer än 10 boende/verksamheter.

Kommunenket besvarades av de personer som ansvarar för de aspekter av den omsorg som sker i kommunens regi som rör hantering av arbetskläder.

För de privata företagen skickades det ut 2 olika enkäter beroende på företagets storlek. En enkät var riktade till privata omsorgsföretag med mer än 10 boende och den andra skickats ut till de största privata omsorgsföretagen. Urvalssäkerhet förekommer därmed inte för enkäterna till de privata företagen då den inkluderar alla. Däremot är svarsbortfallet en osäkerhetsfaktor som berör samtliga enkäter.

Socialstyrelsen har för denna enkätundersökning utgått från ett uttag från Inspektionen för vård och omsorgs (IVO:s) verksamhetsregister för de privata omsorgsföretagen. Vid en avstämning mot webbsidor tog vi bort två företag som hade färre än 10 verksamheter samt såg att ett företag uppgått i ett annat.

Frågor och variabler

Kommunenketen bestod av 39 frågor med utskick till 158 kommuner och till hälften av alla stadsdelar i Stockholm och Göteborg. 118 kommuner svararande på hela enkäten.

Enkäten till privata företag skickades ut till omsorgsföretag med mer än 10 boende. Webbenkäten skickats ut till specifika kontaktuppgifter som hämtades från företagens egna webbsidor och urvalspersoner var främst kvalitetschefer, verksamhetschefer eller områdeschefer. Utskicket bestod av 40 frågor och slickades ut till 22 företag via e-mail. Resultatet blev 16 svararande vilket ger en svarsprocent 72 %.

Datainsamling

Datainsamlingen har genomförts via en webbenkät. Ett informationsbrev skickades till respondenter via e-post (se bilaga 1a – 1 c). Datainsamlingen pågick mellan 2020-09-07 till och med 2020-10-22 för samtliga enkäter. Under insamlingsperioden skickades 2 ordinarie påminnelser för varje enskild enkät.

Svarsfrekvens

Kommunenketen skickades till registrator på kommun med hänvisning till ansvarig person för arbetskläder på kommunen. Kommun enkäten gick till 158 kommuner och besvarades av 118 respondenter vilket ger en svars-

procent 75 %. Detta tillvägagång kan ha en viss negativ påverkan på svarsfrekvens, då det finns en osäkerhet att rätt person fått enkäten vidare bifogat till sig.

Enkäten till privata utförare gick till 22 företag med mer än 10 verksamheter med 16 svarande vilket ger en svarsprocent 72 %.

Bortfall

Bortfallet består av kommuner/utförare som inte besvarat enkäten. Om bortfallet skiljer sig från de svarande, med avseende på undersökningsvariablerna, så kan skattningarna som grundar sig på enbart de svarande vara missvisande.

I enkäten förekommer inte partiellt bortfall då samtliga frågor var obligatoriska men det förekommer ett antal hoppfrågor

Info om tillförlitlighet

Ramtäckning

Täckningsfel kan bestå av under- och övertäckning. Underteckning innebär att det finnas privata utförare som ingår i populationen men som saknas i urvalsramen. I denna undersökning finns det ett okänt övertäckningsproblem som innebär att vi misstänker att ett antal av de företag som ej svarat inte är aktiva när utskicket gjordes. Lista på privata utförare var baserat på IVO:s verksamhetsregister. Det finns en risk att detta register inte är helt uppdaterat. Det fanns ett antal adresser som efter kontroll inte var aktiva. Dessa utskicksposter har därför tagits bort. Även underteckningsproblem kan förekomma då vi inte kan garantera att IVO:s lista är fullständigt komplett.

Mätfel

I samband med datainsamlingen kan slumpmässiga och systematiska fel uppstå, dessa kallas mätfel. De svar som ges kan vara osäkra eller felaktiga. De kan även bli fel på grund av att de som svarar har missuppfattat frågan. Det finns en rad olika källor till dessa fel, bl.a. mätinstrumentet, informationssystemet och insamlingsättet.

För att minska risk för mätfel har enkäten konstruerats med ämneskunnig, enkätfrågekonstruktör, en statistiker, pilotundersökning samt i samråd med SKR och NNR.

Bearbetning

Vid den manuella och maskinella bearbetningen av datamaterialet kan bearbetningsfel uppstå. Exempel på bearbetningsfel är registreringsfel och kodningsfel.

Då insamlingen skett via en webbenkät med öppna alternativ där respondenterna uppgett antal finns risk för registreringsfelet.

Beskrivning av data

Statistiska mått

Från undersökningen redovisas andel och antal för hela riket.

Jämförbarhet

Jämförbarhet över tid

Det är första gången Socialstyrelsen samlar in data om arbetskläder inom omsorgen.

Tillgänglighet

Socialstyrelsen publicerar rapporten på www.socialstyrelsen.se.

Bilagor 1 a-c: Informationsbrev/missiv

1a Missiv till kommuner/stadsdelar

Till registrator: Enkät från Socialstyrelsen om tillhandahållande, hantering och finansiering av arbetskläder inom omsorgen.

Denna enkät besvaras av den/de i kommunen/stadsdelen som har kunskap på en övergripande nivå om hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras för personalen inom kommunens hemtjänst och särskilda boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning enligt socialtjänstlagen (SoL) samt inom bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Det kan vara till exempel verksamhetschef, områdeschef, Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) eller verksamhetsutvecklare/kvalitetsutvecklare.

Ert svar är viktigt

Enkäten skickas till ett urval av Sveriges kommuner/stadsdelar. Det är frivilligt att besvara enkäten, men er kommuns svar är viktigt för att resultatet från kartläggningen ska bli så heltäckande och användbart som möjligt. Svaren används inte för att följa upp att ni följer aktuella föreskrifter. Enkäten är en del av ett uppdrag till Socialstyrelsen från regeringen. Resultatet av datainsamlingen kommer att sammanställas för att ge en nationell bild av hur kommuner tillhandahåller, finansierar och hanterar arbetskläder. Separata enkäter kommer att skickas till privata utförare. Resultaten kommer preliminärt att publiceras den 30 november 2020 på Socialstyrelsens webbplats.

Datainsamlingen

Enkäten består av frågor om arbetskläder inom fem olika verksamhetsområden; hemtjänst, särskilt boende för äldre, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt SoL, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt LSS för vuxna respektive

barn/ungdom. Enkäten inleds med några övergripande frågor och sedan följer frågor för de olika områdena. Ni behöver bara svara på frågor för de verksamhetsområden där kommunen driver verksamhet i egen regi. Det är enbart en person som kan fylla i webbenkäten för kommunen samlat och om det är flera personer som behöver besvara olika delar kan de till exempel fylla i pappersversionen av enkäten som sedan kan sammanställas och besvaras samlat i webbenkäten. Svara gärna så snart som möjligt, dock senast tisdagen den 29 september 2020. Tack på förhand för att ni vill bidra till ökad kunskap på nationell nivå.

1b Missiv till privata utförare (de fem största bolagen)

Till ansvarig för hemtjänst och särskilda boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning: Enkät från Socialstyrelsen om tillhandahållande, hantering och finansiering av arbetskläder inom omsorgen

Denna enkät besvaras av den/de hos utföraren som har kunskap på en övergripande nivå om hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras för personalen inom hemtjänst och särskilda boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning enligt socialtjänstlagen (SoL) samt inom bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Du som fått enkäten har ett övergripande ansvar för verksamheten som kvalitetschef, affärsområdeschef, sektorchef eller motsvarande).

Ert svar är viktigt

Enkäten skickas till ett urval av privata utförare av äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Det är frivilligt att besvara enkäten, men ert svar är viktigt för att resultatet från kartläggningen ska bli så heltäckande och användbart som möjligt. Svaren används inte för att följa upp att ni följer aktuella föreskrifter. Enkäten är en del av ett uppdrag till Socialstyrelsen från regeringen. Resultatet av datainsamlingen kommer att sammanställas för att ge en nationell bild av hur kommuner och privata utförare tillhandahåller, finansierar och hanterar arbetskläder. Separata enkäter har skickats till ett urval av landets kommuner/stadsdelar. Resultaten kommer preliminärt att publiceras den 30 november 2020 på Socialstyrelsens webbplats.

Datainsamlingen

Enkäten består av frågor om arbetskläder inom fem olika verksamhetsområden; hemtjänst, särskilt boende för äldre, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt SoL, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt LSS för vuxna respektive barn/ungdom. Enkäten inleds med några övergripande frågor och sedan följer frågor för de olika områdena. Ni behöver bara svara på frågor för de verksamhetsområden där ni driver verksamhet. Då ert företag bedriver ett stort antal verksamheter över landet behöver enkäten sannolikt färdigställas i samverkan mellan flera olika personer/funktioner. Det är enbart en person som kan fylla i webbenkäten och om det är flera personer som behöver besvara

olika delar kan dessa till exempel fylla i läsversionen av enkäten (se nedan) som sedan kan sammanställas och besvaras samlat i webbenkäten. Svara gärna så snart som möjligt, dock senast tisdagen den 13 oktober 2020. Tack på förhand för att ni vill bidra till ökad kunskap på nationell nivå.

1c Missiv till privata utförare (övriga)

Till ansvarig för hemtjänst och särskilda boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning: Enkät från Socialstyrelsen om tillhandahållande, hantering och finansiering av arbetskläder inom omsorgen

Denna enkät besvaras av den/de hos utföraren som har kunskap på en övergripande nivå om hur arbetskläder tillhandahålls, hanteras och finansieras för personalen inom hemtjänst och särskilda boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning enligt socialtjänstlagen (SoL) samt inom bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Det kan vara till exempel verksamhetschef, områdeschef, regionchef, verksamhetsutvecklare/kvalitetsutvecklare eller Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS).

Ert svar är viktigt

Enkäten skickas till ett urval av privata utförare av äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Det är frivilligt att besvara enkäten, men ert svar är viktigt för att resultatet från kartläggningen ska bli så heltäckande och användbart som möjligt. Svaren används inte för att följa upp att ni följer aktuella föreskrifter. Enkäten är en del av ett uppdrag till Socialstyrelsen från regeringen. Resultatet av datainsamlingen kommer att sammanställas för att ge en nationell bild av hur kommuner och privata utförare tillhandahåller, finansierar och hanterar arbetskläder. Resultaten kommer preliminärt att publiceras den 30 november 2020 på Socialstyrelsens webbplats.

Datainsamlingen

Enkäten består av frågor om arbetskläder inom fem olika verksamhetsområden; hemtjänst, särskilt boende för äldre, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt SoL, bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning enligt LSS för vuxna respektive barn/ungdom. Enkäten inleds med några övergripande frågor och sedan följer frågor för de olika områdena. Ni behöver bara svara på frågor för de verksamhetsområden där ni driver verksamhet. Det är enbart en person som kan fylla i webbenkäten för er verksamhet samlat och om det är flera personer som behöver besvara olika delar kan de till exempel fylla i pappersversionen av enkäten som sedan kan sammanställas och besvaras samlat i webbenkäten. Svara gärna så snart som möjligt, dock senast måndagen den 12 oktober 2020. Tack på förhand för att ni vill bidra till ökad kunskap på nationell nivå.