

Mötesbok: Personalnämnden (2025-12-02)

Personalnämnden

Datum: 2025-12-02

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Upprop och godkännande av dagordning

53/25 Upprop och godkännande av dagordning

3

Beslutsärenden

54/25 Risk för att dispensförfarande som avser arbetstidsregler för dygnsvila (11 timmar) inte efterlevs med avtalsbrott som följd

4

55/25 Motion 7/2025: Friskvård för alla - en flexibel modell för hälsa och välmående; Anna-Karin Sjölander (C)

5

56/25 Inställd nämnd 13 januari 2026

8

57/25 Dispens från regler gällande dygnsvila

9

58/25 Nämndsinitiativ: Förstärkta kontroller vid anställning i Umeå kommun; Hans Lindberg (S)

134

Informationsärenden

59/25 PN Informationsärenden 2025-12-02

158

Denna behandling '53/25 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2025-11-20

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00011

Uppföljning av dispensförfarandet

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan föreligger risk för att dispensförfarandet inte efterlevs med avtalsbrott som följd.

Som åtgärd ska uppföljning göras avseende dispensförfarandet.

Förhandlingschef Stefan Larsson ger information om aktuellt läge.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Stefan Larsson
Förhandlingschef

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator



Tjänsteskrivelse

2025-10-30

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00034

Motion 7/2025: Friskvård för alla - en flexibel modell för hälsa och välmående; Anna-Karin Sjölander (C)

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige

att avslå motionen.

Ärendebeskrivning

Personalvårdsförmåner är förmåner som har som syfte att skapa trivsel i arbetet. Det kan till exempel vara friskvårdsbidrag och motionsaktiviteter.

Friskvårdsbidrag är skattefritt upp till 5 000 kronor per år och får användas till enklare aktiviteter med inslag av motion eller annan friskvård, till exempel ett motionskort till träningsanläggning.

Friskvårdsbidraget kan skattefritt även användas för friskvårdsaktiviteter, enligt Skatteverkets regelverk.

I Umeå kommun erbjuds idag friskvårdsbidrag, maximalt 2 000 kronor per anställd och år. 2024 nyttjade cirka 5 500 anställda bidraget, helt eller delvis, till en för arbetsgivaren total kostnad på cirka 9 miljoner kronor. Skulle motsvarande antal medarbetare nyttja friskvårdsbidraget fullt ut vid motionärens föreslagna nivå om 5 000 kr per år skulle det motsvara en årlig kostnad på cirka 27,5 miljoner kronor. En påtaglig ökning som behöver behandlas inom ramen för ordinarie budgetprocess, varför avslag på den attsatsen föreslås.

Friskvårdstid är en förmån som kan ge anställda möjlighet att ägna till exempel en arbetstimme per vecka till friskvårdsaktivitet under ordinarie arbetstid. Syftet med friskvårdstid är att främja en hållbar arbetslivsstil där fysisk aktivitet och aktiv återhämtning är naturliga delar av arbetsveckan.

Aktiviteten kan ske på eller utanför arbetsplatsen. Tiden kan inte sparas för senare användning och är inte flexgrundande vid flexavtal. Friskvårdstidens utformning kan regleras i regelverk eller kollektivavtal och har ingen relation till regelverk om förmånsbeskattning.

Umeå kommuns nuvarande modell med friskvårdsbidrag, upphandlade friskvårdskort och avsaknad av friskvårdstid som alternativ behöver utredas

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00034

och moderniseras. I bilaga till personalnämndens verksamhetsplan för 2026 ligger därför ett uppdrag att utreda utformning av friskvårdspaket som bättre bidrar till attraktivitet och hälsa för medarbetarna.

I avvaktan på den utredningens föreslås avslag på motionens förslag om införande av friskvårdstimme och höjning av friskvårdsbidraget.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Rune Lidström, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Motionären

KS-diarium

Karin Ahnqvist

HR-direktör

Fredrik Åberg

Ledningskoordinator

MOTION TILL KOMMUNFULLMÄKTIGE I UMEÅ KOMMUN

FRISKVÅRD FÖR ALLA – EN FLEXIBEL MODELL FÖR HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

En viktig del av att vara en modern arbetsgivare är att satsa på medarbetarnas hälsa och välmående. Genom att främja friskvård skapar vi en arbetsplats där både individen och verksamheten gynnas. Fysisk aktivitet är väl belagd som en effektiv åtgärd för att minska sjukfrånvaro, öka produktiviteten och förbättra medarbetarnas livskvalitet.

Idag erbjuder Umeå kommun friskvårdsbidrag till sina anställda. För att skapa större flexibilitet och öka möjligheten för alla att delta i friskvårdsaktiviteter föreslår vi att kommunen inför en modell med två valmöjligheter:

- Friskvårdstimme – En valfri timme per vecka på arbetstid för friskvårdsaktiviteter, för verksamheter där detta är möjligt att organisera.
- Friskvårdsbidrag – Ett årligt bidrag enligt Skatteverkets regler, vilket redan är en etablerad och fungerande modell.

Region Västerbotten har infört en liknande modell, vilket visar att det är möjligt att erbjuda denna flexibilitet även i offentlig verksamhet där många jobbar på schema. Kombinationen av friskvårdstimme och friskvårdsbidrag ger medarbetarna valfrihet och skapar möjligheter att anpassa lösningen efter verksamhetens och individens behov. Detta kan bidra till en hälsosammare och mer produktiv arbetsplats, vilket i längden också stärker kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Centerpartiet föreslår därför kommunfullmäktige besluta:

- att Umeå kommun inför en modell för friskvård där verksamheter ges möjlighet att välja mellan friskvårdstimme och friskvårdsbidrag för sina medarbetare.
- att Nuvarande maxbelopp för Friskvårdsbidrag på 2000kr under kommande tre år successivt räknas upp för att matcha Skatteverkets maxbelopp. Därefter ska friskvårdsbidraget årligen ses över och uppräknas så att Friskvårdsbidraget följer Skatteverkets maxbelopp.

Umeå 29 januari 2025

Anna-Karin Sjölander, Centerpartiet



Tjänsteskrivelse

2025-11-20

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00036

Inställd nämnd 13 januari 2026

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att ställa in nämndsammanträdet 13 januari

Ärendebeskrivning

Det finns inga ärenden till nämndens sammanträde 13 januari. Därför föreslår förvaltningen att sammanträdet ställs in.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Olov Häggström
Utredare



Tjänsteskrivelse

2025-11-21

Personalnämnden

Diariennr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar att föreslå kommunstyrelsen besluta

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0041616.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0434754.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0467016.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0445564.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0488701.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0569357.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0722378.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0756384.

Ärendebeskrivning

Bakgrund

I november 2022 tecknade parterna en överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila. I bestämmelserna anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila.

Centrala parter konstaterar att dispens ska tillämpas restriktivt och att det alltid ska göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Parterna har utifrån verksamhetens karaktär fört särskild dialog kring arbetstidsförläggning inom funktionshinderomsorgen. Detta innebär att det inom funktionshinderomsorgen är möjligt att, under vissa förutsättningar överstiga förläggning av 20 timmars arbetspass om det är nödvändigt för att säkerställa omsorgstagarens rättigheter och friheter enligt lag. I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln kan en ansökan om dispens upprättas. Beslut om dispens är tidsbegränsat, max 12 månader.

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

Analys utifrån aktuella ärenden

Verksamhet 0041616 kommer i maj 2026 pröva att dela 2 pass mot tidigare 1 under en 6 veckors period för att acklimatisera brukaren till fler byten på dagarna med förhoppning om att på sikt gå från ett schema där dispens inte är nödvändigt.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schema-förändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0434754 kommer i maj 2026 införa passturbyten med 2 personalbyten samt dubbelbemanning vissa dagar. 4 pass på en 6-veckors-period. Detta för att pröva att acklimatisera brukaren till fler byten på dagarna med förhoppning om att på sikt gå från ett schema där dispens inte är nödvändigt.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0467016 fortsätter med att pröva 2 delade turer per schema-period under en 6 veckor för att analysera och utvärdera resultatet. I dagsläget är det inte aktuellt med en utökning då brukaren alltjämt var väldigt illa vid pass-byten.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0445564 arbetar med att fortsätta testa dag-bryt i schema. Tiden för schemabytet behöver korrigeras 2026 utifrån brukarens mående och aktiviteter. Detta görs 2 gånger per vecka både för tillsvidareanställd personal och vikarier.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0488701 arbetar med att pröva 2 schemapass-bryt per vecka dag och kvällsjour fr.o.m. december 2025 för att analysera och utvärdera brukarens reaktioner och mående.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 569359 arbetar med att prova att bryta 1 pass per 4-veckors-period för att analysera och utvärdera brukarens reaktioner och mående.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0722378 har arbetat med att i mindre skala pröva något schema-bryt under schemaperiod med tydliga reaktioner och stress för brukaren. Bedömningen är att det i dagsläget inte går att förändra schema utifrån brukarens mående.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Verksamhet 0756384 har under hösten 2025 arbetat med att dela 2 pass, onsdag och fredag. En tydligt ökad stress och förvirring har uppstått för brukaren. Vidare renoveras nu brukarens bostad och boendet har temporärt flyttat till en tillfällig adress. Detta gör att förändring för brukarens miljö är påtaglig och negativ, vilket gör att det i dagsläget inte är möjligt att fortsätta pröva schemaförändring under 2026.

Just nu bedömer arbetsgivaren att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination jour längre än 20 timmar för att kunna upprätthålla verksamheten. Arbetsgivaren kommer att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren samt successivt arbeta med

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

schemaförändringar för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila.

Facklig dialog

Berörda fackliga organisationer har tagit del av arbetsgivarens analys och har i samband med MBL-förhandling haft möjlighet att komma med inspel och förslag till åtgärder för att undvika dispens. De fackliga organisationerna anser att det är sårbart för verksamheten att enbart bemanna efter brukarens beslut och att det bör tillföras mer medel till verksamheten för att lösa den nya arbetstidsförläggningen. Facken framför också vikten av kompetensutveckling samt att arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt. Vidare framför facken att det är bra med att det finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. De betonar även vikten av att arbeta med handlingsplanen.

Beslutsunderlag

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan samt riskbedömning
MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Stefan Larsson, SLK HR

Stefan Larsson
Förhandlingschef

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloreglerna kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0041616

Ansvarig chef: Sebastian Söderlund

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: Alla

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☐

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha provat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukaren har en svår funktionsvariation inom autismspektrumet. Det mest utmärkande symtomen är försenad språklig och motorisk utveckling, intellektuell funktionsnedsättning och beteendeeavvikelser. Autism, hyperaktivitet och ADHD är vanligt. Detta innebär för brukaren stora svårigheter att socialt och praktiskt klara av sin vardag. Viktigt för personer inom den här kategorin är att de behöver stabila, trygga miljöer med så lite förändringar och miljöombyten som möjligt för att kunna sortera och navigera sig utan att hamna i situationer dom inte kan hantera. En brukare med den här typen av funktionsvariation kan då bli utåtagerande vid nya intryck som varvar upp och stressar brukaren. Hot och våld förekommer vid sådana tillfällen vilket är viktigt att undvika för att vardagen ska

	kunna fortgå. Det blir svårt för brukaren att varva ner och dagen med sina rutiner blir förstörda. Sömnrubbingar för brukaren blir vanligare. Episoder med maniskt beteende förstärks och blir mer kontinuerligare varpå personalens arbetsmiljö försämras.
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	För att undvika att brukaren far illa är det nödvändigt för brukaren att det är långa, stabila insatser med lite förändringar. Fler personalbyten med annan schemaläggning är därför egentligen inte aktuellt på grund av att det blir fler intryck för brukaren att navigera sig igenom. Brukaren har under sin livstid provat på olika insatser. Brukaren har tex. Bott på ett boende tidigare i yngre ålder. Den insatsen fungerade inte alls. Brukaren mådde inte bra och var ofta uppe i varv under stora delar av den perioden. Detta har sin grund i att intrycken blev för stora och för många. Skillnaden från hur det ser ut idag är att det var en större personalgrupp, inte lika tydliga rutiner och mer rörelse runt omkring som gör att det blir svårare för brukaren att förstå och ta in alla intryck. Brukaren blev svår att hantera och utåtagerande med flera hot och våldssituationer som avlöste varandra. Det blev svårare för brukaren att vistas i allmänna utrymmen och blev isolerad. Som följd både polisinsatser och inskrivning på psykiatrisk klinik. Det blev till sist ohållbart och brukaren fick ett nytt beslut inom personlig assistans. Under tiden på Personlig Assistans så har schemat hos brukaren varit en stor fokuspunkt för att komma till rätta med brukarens problemskapande beteenden och för att personalen ska ha en bra arbetsmiljö och få en stabil grupp. Sedan 2014 har man testat olika typer av scheman bl.a. fler byten och kortare pass. Det som framgick tydligt men kortare pass var att brukaren sover mycket sämre. Brukaren har en fixering vid vem som ska komma och byta av den personal som är på plats. Byten på eftermiddagen blev därför för jobbigt och stressigt för brukaren som inte kunde varva ner. Det problemskapande beteendet som brukaren har eskalerar då som leder till en försämrad kvalitet i insatserna vi ger och arbetsmiljön för våra medarbetare. Lägg därtill att brukaren far illa. I tidigare beslut har brukaren haft dubbel bemanning vissa tider på dygnet för att kunna göra större aktiviteter. Detta har skalats bort i senare beslut då det visade sig att detta blev en "trigger" för brukaren med två assistenter på plats.

	Brukaren kunde då oroa sig över vem som kommer på dagen för dubbel assistans, vilken aktivitet man skulle utföra och till vilken grad brukaren själv behövde delta. Istället för att det blev ett tillfälle för en rolig aktivitet blev det tvärtom och aktiviteterna blev mindre än om det skulle vara en personal på plats. Detta har föranlett till att vi testat oss av 24h pass för att hitta så goda förutsättningar som möjligt att höja kvalitén på insatsen och minska det problemskapande beteendet för brukaren. Den förändringen i schemat tillsammans med borttagandet av dubbelbemanning vid aktiviteter möjliggör för aktiviteter under dagen och att brukaren nu sover bättre än tidigare. Jouren under natten är lugnare och brukaren vaknar upp mindre orolig. Passbyten sker mellan 0730 och 0830. Medarbetarna trivs bra med hur schemat är konstruerat nu då deras känsla för återhämtning och vila är bättre. Det sammantaget ses minska risken för ohälsa hos medarbetaren.
Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.	I den planerade handlingsplanen för 2024–2025 var målsättningen att konvertera ett pass på en 6v period till 2 pass, dvs göra ett personalbyte under dagen. Detta konstaterades att det var som bäst runt 14.00 då brukaren kommer hem från sin dagliga verksamhet med blandat resultat. Ändå har vi succesivt fortsatt med att lägga in fler delade pass under året och från i maj nu 2025 har vi ytterligare ett pass delat. Målsättningen nu är att se så detta inte påverkar brukaren för mycket då signaler om ett eskalerande, problemskapande beteenden har kunnat skönjas. En annan planerad åtgärd som tyvärr inte har blivit av är en kartläggning från en stödpedagog för att se över om det finns några rutiner eller handlingsplaner som kan förbättras och åtgärdas. Kartläggningen var planerad att genomföras under våren 2025 men på grund av att den stödpedagog som var knuten till ärendet valde att avbryta sin tjänst har detta försenats då det nu enbart finns en stödpedagog kvar inom Personlig assistans. Arbetsmiljö och schemafrågor fångas upp på APTn och planeringsdagar för att säkerställa att medarbetarnas situation kontinuerligt följs upp.
Ange vad ni söker dispens för:	Schemaperiodens samtliga pass, fortsatt utbildning av medarbetare och den förändringsresa som är påbörjad för

- Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens längd - Utbildning	att skapa tydligare rutiner och förändring i arbetssätt och förhållningssätt som ska stärka de metoder vi arbetar med.
Ange antal schemalagda jourtimmar samt genomsnittligt aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik.	8h Jour enligt bilaga J.
Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB.	I dagsläget har vi dygnpass med byten 0730 och 0830. Avsteg görs 2 pass på en 6v period där passbyten sker 14.00. Hypotetiskt skulle passbyten den tiden (14.00) vara mest optimala för brukaren då hen kommer hem från daglig verksamhet. Brukaren är generellt mer trött och behöver vila då vilket personalen menar på skapar bäst förutsättningar för ett minskat problemskapande beteende. Dock skulle det innebära fler pass för personalen med mindre återhämtning och fridagar. Detta skulle dock betyda fler pass för medarbetarna med kortare återhämtning mellan passen och färre fridagar.
Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd - Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	Frånvaro Medarbetare vill inte jobba kvar vid förändrat schema med kortare pass. Som jag skrivit och beskrivit ovan påverkar byten och förändringar brukaren negativt. Det har varit en stor personalomsättning i den här gruppen tidigare som inte varit bra för brukaren som till stor del beror på ovan nämnda beskrivning. Nu har arbetsgruppen blivit relativt stabil det senaste året när vi har kunnat identifierat ex. dubbelbemanningen och schemaläggningen som påverkat brukaren negativt. Kvalitetsmässigt har det blivit en positiv förändring och brukare, såväl anhängiga som god man är nöjda med insatsen. Medarbetare och vikarier med rätt kompetens för att jobba med en brukare med en så pass komplex funktionsvariation är svårt att rekrytera från arbetsmarknaden. Vanligtvis kräver det erfarenhet eller utbildning mot klientelet med samma typ av funktionsvariation som brukaren har. Detta är något vi inte ser i våra annonser utan oftast ansökningar med lite eller

	ingen erfarenhet som inte är anställningsbara. Brukaren kan heller inte ta emot kvinnliga assistenter då det har visat sig utgöra en fara för våld på ett sätt som kan vara svår att skydda sig mot. Frånvaro har varit hög hos brukaren tidigare. Det går att se en tydlighet i att den har minskat med de insatser vi genomfört med schemat och beslutet om dubbelbemanning. Det kommer det krävas ett långsiktigt arbete att frångå dispensen hos brukaren. Det perspektivet är viktigt att utgå från. Förändringsarbetet som påbörjats sker aktivt där vi tillsammans jobbar mot att frångå dispens genom att implementera, följa upp och revidera arbetet ständigt. Att göra stora förändringar och för mycket direkt kommer inte påskynda förändringen. Det är genom erfarenhet underförstått att det skapar extrem stress för en känslig brukare med den här typen av funktionsvariation.

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-22

ARBETSPLATS/ENHET: 0041616
CHEF: Sebastian Söderlund

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE		ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Schemaändring	I år kommer vi fortsätta med att dela 2st pass mot för tidigare för 1st pass på en 6v period för att acklimatisera brukaren till fler byten av personal på dagarna i hopp om att gå från ett schema där dispens inte är nödvändigt	Sebastian Söderlund	Maj -26	2026-10	
2	Rutiner	Byten utanför Arbetsplatsen för att minska påverkan på brukare.	Sebastian Söderlund	Maj -26	2026-10	
3	Handledning med stödpedagog	Kartläggning av arbetet. Se över om det går att skruva på något kvalitetsmässigt i form av utbildning eller rutiner	Sebastian Söderlund	Mars -26	2026-10	
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						



Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0041616
Datum:	2025-10-17
Medarbetarnas namn:	Fredrik Åman, Doom Vikström, Marcus Mellberg, Johan Andrén
Ansvarig chef:	Sebastian Söderlund
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla (ORSAKEN till att en risk uppstår)	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
Risk för sjukdom pga kortare återhämtning mellan passen	Löpande	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Se över i schemat för att planera för några länge vilar	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande, APT
Risk för hög arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress för assistenterna då brukarens mående påverkas och sömnen försämras för brukaren	Löpande	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Skapa bättre förutsättningar till att minska obehag för brukaren genom noggrann schemaplanering	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande APT

Risk för hög kvalitetsförsämring då medarbetare riskerar säga upp sig	Löpande	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba med att hitta bästa tänkbara lösning för schemat. Lika för alla verksamheter med dygnspass att jobba bort det. Dialog med rekrytering och bemanning. Upprätta verksamhetsbeskrivning för att samla kunskaper om brukare/ärenden på ett och samma ställe.	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande
Risk för sjukdom pga tyngre fysiskt/psykiskt arbete för medarbetarna då brukarens mående försämras med nya rutiner och större personalomsättning	Löpande	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba mer aktivt med brukaren att hitta nya möjliga metoder eller modeller anpassade mot funktionsnedsättningen, samarbete mellan olika instanser. Se över hur schemat kan underlätta måendet för medarbetarna. Ta hjälp av stödpedagogerna.	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande
Risk för sjukdom pga ökad arbetsbelastning pga fler utbeordringar/kompensationsledighet	Löpande	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Göra scheman där man försöker utesluta kompensationsledigheter i den grad som är möjliga	Löpande	EC	Löpande
Risk för stress och sjukdom pga att arbetskraften väljer annat yrke och gruppen blir underbemannad.	Löpande	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Ha bra dialog med Rekryteringen, meddela i tid vid försämrat mående.	Löpande	EC	Löpande
Risk för lågt kollegialt stöd och forum pga försämrad kvalitetet gällande arbetsplatsträffar, mötesforum etc. Svårt att få in det i schemat gällande bilaga J och arbetsplatser om 4 medarbetare	Löpande	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Lägga ett schema där så många som möjligt kan vara med, gärna alla i personalstyrkan	Löpande	EC	Löpande
Försämrad möjlighet att kombinera arbete med privatlivet pga hög arbetsbelastning kopplat till en utåtagerande brukare	Löpande	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast		Löpande	EC	Löpande
Risk att inte kunna äta måltider under sitt arbetspass då brukaren kommer kräva större insatser av medarbetaren	Löpande	2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Hitta ett arbetssätt som möjliggör måltidsintag. Ta hjälp av stödpedagogerna	Löpande	EC	Löpande

Risk för mental trötthet hos medarbetarna då arbete med att avleda, manuvrera, brukaren blir högre till följd av nya rutiner och schema	Löpande	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	jobba aktivt med schemastruktur, sakterliga föröka implementera nytt schema stegvis. Se över extern hjälp hur man handskas med utåtagerande och maniskt beteende.	löpande	EC	Löpande
Risk att kvaliteten påverkas vid slutet av långa pass		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Kvaliteten håller hög nivå när brukaren mår bra och har en stabil tillvaro med få personalbyten, vilket också bidrar till en god arbetsmiljö för assistenterna	Löpande	chef/ arbetsgrupp	Löpande
Risk för för sjukskrivning pga lite återhämtning		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Återhämtning fås då medarbetare har fler fridagar vid 24-h schema och får ett luftigare schema. Återhämtning kan se under 24-h passet då det är varierad arbetsbelastning och aktiveringsgrad	Löpande	chef/ arbetsgrupp	Löpande
Risk för att stanna kvar efter 24h vid sjukdom		2	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	händer sällan då brukare och arbetsmiljön påverkas på ett positivt sätt vid 24h pass. Föra dialog kring frågan vid APT och andra möten.	Löpande	chef/ arbetsgrupp	Löpande

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?
* Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa?

Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloreglerna kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0434754

Ansvarig chef: Elina Torikka

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0434754

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4 stycken arbetstagare

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 månader

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha provat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukaren har stora och komplexa behov på grund av sina funktionsnedsättningar. Kontinuitet, rutiner, så få intryck och personalbyten som möjligt är av stor vikt för att brukaren ska må bra. Brukaren har tidigare i livet bott på boende vilket inte fungerade. Brukaren tog ut sin ilska gentemot andra boende, hen nöp, bet och slog. Personalbytena var även det en påverkande faktor till att insatsformen boende inte fungerade. Mycket aktivitet och många olika ansikten skapar mycket stress, ångest och oro hos brukaren.

	Personalbyten påverkar brukaren genom en förhöjd stressnivå vilket utgör en risk för hot och våld för medarbetarna. Detta påverkar således assistenternas arbetsmiljö. Vid förhöjd stressnivå behöver rutiner styras om eller avstyras helt. Ett exempel på sådan aktivitet är handling med brukaren. Daglig verksamhet har avvecklats då brukaren inte klarar av det sociala stimuli som är där. Vidare när rutiner inte efterföljs visar det inte sig direkt hos brukaren, det byggs successivt upp och riskerar sedan att utgöra ett utåtagerande beteende. Ett exempel på detta är om naglar inte klipps på ett par dagar på grund av att ny personal inte vågar, då brukaren dels kan nypas, blir det svårt för ordinarie personal att göra det vid senare tillfälle. Brukaren motsätter sig att klippa naglarna genom hot och våld. På grund av brukarens svårigheter med nya stimuli är rekrytering och inskolning av ny personal svårt. Det hör till vanligheten att inskolningar avbryts pga. att brukaren blir arg och den tilltänkta inte vill stanna kvar. Att rekrytera personal med rätt kompetens och framför allt rätt personliga kunskaper är en stor utmaning. I dagsläget finns det inga vikarier att tillgå då de flesta valt att inte stanna kvar på grund av riskerna i arbetsmiljön. Vi arbetar kontinuerligt med att rekrytera vikarier.
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	Utifrån brukarens behov och mående krävs så få personalbyten som möjligt. Personalbyten är svåra för brukaren även efter 24h pass, vilket styrker att det skulle vara ännu mer utmanande med en bemanning i enlighet med reglerna i AB. Med en bemanning och schemaläggning på 4 assistenter i arbetsgruppen och dygnspass förlagda mellan kl. 15-15 skapas en

	regelbundenhet som möjliggör trygghet och stabilitet för brukaren. Detta minskar risken för hot och våldssituationer. Att arbeta som vi gör i dagsläget med dygnspass innebär mer återhämtning och bättre arbetsmiljö för assistenterna. Det är även en minskad risk för sjukskrivningar och ohälsa bland assistenterna på grund av arbetsrelaterade skäl. Vid bemanning i enlighet med AB skulle fler utbeordras på grund av avsaknaden av och svårigheter att rekrytera vikarier. Detta skulle kunna leda till flera sjukskrivningar och/eller en hög korttidsfrånvaro. Arbetsgruppen har idag väldigt låg sjukfrånvaro, med undantag av den långtidssjukskrivning som pågått sedan i våras som ej är arbetsrelaterad. Som tidigare nämnts så är rutiner och kontinuitet viktigt för brukaren. Utan dispens finns en risk att brukaren inte får den omsorg hen behöver. Om brukaren blir utåtagerande kan det bli svårt att utföra dagliga rutiner som dusch, rakning, klippa naglarna etc. Ändringar av rutiner måste tydligt förankras och det är ett pågående arbete utifrån en stresskartläggning som är utformad tillsammans med Råd och stöd på habiliteringen, se intyg. Uppföljning med läkare sker kontinuerligt där assistenterna har dialog med ansvarig läkare på PRIMO. Det diskuteras löpande medicinering och brukarens tillstånd. Läkarutlåtande finns gällande brukarens problematik. Samt intyg från ADL-bedömning.
Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas. Vilka åtgärder är prövade utifrån handlingsplanen, och vad har utfallet blivit?	Under året har vi enligt 2025 års handlingsplan fortsatt med passtursändringar med 2 personalbyten på en dag. På en 6 veckors period är det 4 pass med 2 personalbyten.

	I och med brukarens känslighet vid personalbyten genererar dessa 4 pass med 2 personalbyten risk för oro, ångest och stress. Dubbelbemanningen dessa dagar möjliggör att en av assistenterna kan uträtta ärenden, till exempel handling, som är en aktivitet/ärende som kan vara utmanande att göra ensam med brukaren. Detta på grund av de intryck och stimuli som finns i en mataffär. Under våren blev en medarbetare i arbetsgruppen långtidssjukskriven. Sjukskrivningen var inte på grund av arbetsmiljöskäl, däremot påverkade det möjligheterna att till exempel arbeta med inskolning av vikarier. Långtidssjukskrivningen var utmanande för övriga i arbetsgruppen då det är svårt att rekrytera personal, speciellt med kort varsel. På grund av svårigheterna med att hitta personal med rätt kompetens och skola in personal som väljer att stanna har schemat behövts läggas om för att gå runt på tre personal under en del av sommarperioden. Beslutet att arbeta med tre personal togs dels på grund av situationen med kompetensförsörjningen, dels brukarens mående och behov. I och med att inskolning av ny personal är känsligt och skapar oro och ångest både för brukaren och arbetsgruppen, var det inte ett alternativ att skola in någon helt ny. Det fanns heller ingen lämplig person som hade varit aktuell att skola in. Arbetet med vikarieanskaffning fortsätter löpande, men det är utmanande att hitta personal som väljer att stanna. Inskolning av vikarie blir hela tiden framskjutet då det tar tid att hitta någon som man tror ska klara av uppdraget men som sedan väljer att inte stanna, då börjar processen om igen.
--	--

Ange vad ni söker dispens för, exempelvis: - Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens samtliga pass - Utbildning, övning	Schemaperiodens samtliga pass.
Ange antal schemalagda jourtimmar för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper.	12 timmar jour förlagt mellan kl. 21.00-09.00. Jouren innefattar inte aktivt arbete. Vid behov är assistenten behjälplig. Om det skulle ske insatser under natten har assistenterna goda möjligheter till återhämtning förlagt på resterande timmar av arbetspasset genom att ta kortare pauser när brukaren till exempel ser på tv. Assistenterna har möjlighet till kortare pauser under hela deras arbetspass.
Vid ny ansökan - Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med dygnsvilo-reglerna i AB eller bilaga till AB. Vid pågående dispens där det ansöks om ny dispensperiod – Beskriv hur aktuella dygnspass är förlagda i schema.	I dagsläget bemannas verksamheten genom dygnspass och vi söker förlängning av dispensen. Exempel på vecka 1 i schemat: Dag 1: medarbetare 1 jobbar kl. 15–15. Dag 2: Medarbetare 2 jobbar kl. 15–15. Dag 3: Medarbetare 3 jobbar kl. 15–15. Dag 4: Medarbetare 2 jobbar kl. 15–15. Dag 5: Medarbetare 3 jobbar kl. 15–15, Medarbetare 4 jobbar kl. 08–15 (dubblering). Dag 6: Medarbetare 4 jobbar kl. 15–15. Dag 7: Medarbetare 3 jobbar kl. 15–15. Bemanningen utgår ifrån ett 6 veckors schema. 4 pass på en 6 veckorsperiod har de dubblering, vilket innebär fler personalbyten. Upplägget med schema byggt på längre arbetspass genererar längre perioder av fridagar, vilket medarbetarna behöver för att få tillräckligt med återhämtning och vila.

Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd - Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	Kompetensförsörjning generellt svårt inom verksamhetsområdet och särskilt svårt i ärenden där risk för hot och våld finns. Vi bemannar idag utifrån brukarens beslut och behov, för att skapa en trygg miljö. Det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens och kunskaper om till exempel lågaffektivt bemötande. Rekryteras inte rätt kompetens påverkas brukaren som successivt kommer att utveckla ett stadigvarande utåtagerande beteende och detta gör att det är svårt att behålla personal. Den personal som arbetar på verksamheten idag har arbetat med brukaren sen denne var ung och därför kan alla rutiner och arbetsmetoder, som till exempel stresskartläggningen som tagits fram med hjälp av Råd och stöd på rehabiliteringen. Brukaren har sin personalgrupp som känner brukaren väl där de kan se signaler och tecken på brukarens humör. Det är således viktigt att ha en stabil arbetsgrupp för att fortsatt kunna trygga brukaren i sin vardag. I detta ärende tar förändringar tid att implementera och förankra på grund av brukarens känslighet för förändringar. Tid som definieras som flera år.
---	---

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-16

ARBETSPLATS/ENHET: 0434754

CHEF: Elina Torikka

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Schemaändringar	- Passtursändringar med två personalbyten. Dubbelbemanning vissa dagar. 4 pass på en 6 veckors period.	Elina Torikka	Pågående	Maj-26
2	Rutiner	- Se över och uppdatera rutin för inskolning av vikarier/ny personal	Elina Torikka	Februari - 26	Maj-26
3	Medicinering	- Löpande kontakt med läkare för att följa upp medicinering och se över om något behöver justeras.	Elina Torikka	Pågående	Maj-26
4	Stödpedagog	- Ta hjälp av stödpedagog för att se över om metoder eller arbetssätt kan utvecklas.	Elina Torikka	April-26	Maj- 26
5	Utbildning	- Möjliggöra för utbildning eller stöd från stödpedagog i lågaffektivt bemötande för vikarier/personal som skolas in	Elina Torikka	April-26	Maj- 26



Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0434754
Datum:	2025-10-17
Medarbetarnas namn:	Inge Norberg, Kristina Åström, Elvira Viksten Stenlund, David Kavusa
Ansvarig chef:	Elina Torikka
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla (ORSAKEN till att en risk uppstår)	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
Risker vid att inte behålla 24h pass:								
Risk för utätagerande beteenden vid fler personalbyten		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Stående punkt vid APT och i löpande ROK där vi diskuterar hur vi kan se över rutinerna och få arbetsplatsen tryggare utifrån hot och våld. Ta hjälp av Råd och Stöd på habiliteringen samt PRIMO.	Löpande	Elina	MAJ_2026

Risk för ökad stress pga. fler utbeordningar. Risk för att personal inte känner trygghet på arbetsplatsen.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Individuellt stöd och samtal. Inventera vilket stöd/utbildningar som behövs för att trygga arbetsgruppen.	APRIL_26	Elina	MAJ_2026
Risk för minskad återhämtning i en förläggning av fler pass där man inte har längre tidsledigheter ifrån brukaren		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Arbeta med friskfaktorer. Ta hjälp av HR och eventuellt företagshälsovård.	APRIL_26	Elina	MAJ_2026
Risk för fler smittor på arbetsplatsen då personal inte vill att deras frånvaro ska drabba någon kollega		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Arbeta med hygienrutiner	PÅGÅENDE	Elina	MAJ_2026
Risken för sjukskrivningar vid försämrad arbetsmiljö på grund av fler personalbyten. Konstant hot och våld riskerar att leda till sjukskrivning.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Arbeta utifrån stresskartläggningen och ta hjälp av råd och stöd för att ev revidera den	MARS_26	Elina	MAJ_2026
Risken i att personal säger upp sig och det redan nu är svårt att rekrytera.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Dialog i grupp och individuellt för att förstå vilka åtgärder som behöver tas för att behålla personal. Se över möjligheter till anpassade scheman så långt det går	MARS_26	Elina	MAJ_2026
Risken att personal inte kan inta måltid eller bereda brukaren mat, på grund av att brukaren blir utåtagerande.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Se över och eventuellt revidera de rutiner som finns och stresskartläggningen för att säkerställa att alla i arbetsgruppen har den kunskap de behöver och känner sig trygga i att hantera brukarens utåtagerande beteende.	FEB_2026	Elina	MAJ_2026
Risk vid 24-h scheman:								

Om personal behöver stanna kvar efter ett 24-timmars pass				R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Om till exempel den efterföljande assistent som ska kliva på passet blir sjuk, kollar man i första hand med de som arbetar deltid om de kan arbeta passet. Fungerar inte det beordrar man den assistent som redan arbetat 24 timmar, till att stanna kvar, i väntan på att annan assistent ska komma och byta av fortast möjligt. I ett sådant fall behöver assistenterna få kompenserande dygnsvila i enlighet med ATL, vilket kan påverka bemanningen flera dagar framåt. Åtgärd är fortsatt arbete med att rekrytera vikarier som kan täcka när det finns behov för att utesluta risken av utbeordring och kompenserande vila. Se över inskolningsrutin	PÅGÅENDE	Elina	MAJ_2026
Risk för sämre återhämtning		3	4					
		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Ingen risk. Vid schema med dygnspass får assistenterna god återhämtning och vila.	2026		

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?
* Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa ? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloreglerna kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0467016

Ansvarig chef: Mattias Lidberg

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0467016

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4 ordinarie, anhörig samt 3 vikarier.

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 månader

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukare är känslig inför förändringar. Ingår i autismspektrumet. Brukare har funktionsvariation med en funktionsnivå motsvarande 3–4 års ålder som gör att brukare är i stort behov av kontinuitet i kontakten med sina assistenter för att känna sig trygga. Framför allt gäller det inför kvällar och nätter då brukare blir orolig och ångestfylld om förutsättningarna förändras exempelvis med ny personal inför kvällen. Det som då händer är att brukare får svårt att somna och blir orolig över vad som ska hända under resten av natten. Resultatet blir att brukare vaknar efter bara någon timmes sömn och stiger upp för att se vem som är där och får stora problem med att somna om. Den störda nattsömnen går förstås också ut över den övriga dygnsrytmen med trötthet och oro dagtid. Tyvärr har såväl brukare som assistenter tråkiga erfarenheter av en period som sträckte sig över flera år då brukare hamnade i en ond cirkel med tilltagande oro och ångest på nätterna och med en avsevärt

	försämrade livskvalitet. En närmast kaotisk tid som krävde såväl läkarkontakter för brukare samt särskilt stöd till personalgruppen. En situation som vi absolut inte vill hamna i igen. Vi kan se antydning till detta beteende när det av nödvändighet tillkommer vikarier till exempel inför sommaren men med noggrann planering och förlängd inskolning går det att riskminimera. Läkarintyg inlämnat 2024-02-05
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	I verksamheten har det visat sig att antalet personer som arbetar per dag, tidpunkten för personalbyten, samt tydliga rutiner och gemensamma metoder för bemötande, har stor betydelse för brukares välmående. Medarbetarna har varit delaktiga i processen genom att kontinuerligt pröva olika arbetstider, antal personalbyten och arbetssätt för att hitta de mest fungerande lösningarna under många års tid. Det har framkommit att när fler än ett personalbyte sker per dygn ökar risken för problemskapande beteende hos brukaren. Vid personalbyten sker en eskalering hos brukaren där stress och oro tilltar. Brukare kan inte klockan och personalbytet som vanligtvis sker vid 16:00 indikerar att kvällsrutinerna börjar. Om jag får nekad dispens i ärendet behöver jag kassera den välfungerande rutinen och brukaren kommer ta skada av det. För att skapa en god vardag hos brukaren har den mest optimala lösningen varit att bemanna med dygnspass. Det har möjliggjort att brukare känner igen sig i sin vardag på ett väldigt bra sätt och att assistenterna får en god arbetsmiljö. Assistenterna upplever att de får god återhämtning mellan sina långa arbetspass och signalerar att delade turer kommer bidra till ohälsa. Att rekrytera är svårt till ärendet då det är en allmän brist på kompetensförsörjning inom området. Då brukare har autism och ligger på en funktionsnivå motsvarande en 3–4 åring krävs det en väldigt kompetent assistent för att kunna arbeta i ärendet. Oro finns att ordinarie säger upp sig vid ett frångående av dygnspass vilket kan leda till en väldigt negativ situation för brukare.
Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.	Uppföljning handlingsplan 2025, vad har gjorts? Rutinen för hot och våld är reviderad och mer känd i verksamhet. Stödpedagog har bistått med ett mer pedagogiskt material som är mer användarvänligt. Rutinen kallas för bemötandeplan och tanken är att den

	ska vara ett stöd till assistenter vid vardagliga situationer och vid tidiga varningstecken under en eskaleringsfas. Arbetsgrupp har blivit bättre på att journalföra avvikande beteende. Går att fastslå att personalbyten efter 18:00 bidrar till oroligare nätter för brukare. "Brukare varvar upp" och känner osäkerhet kring vem som ska stanna under natten. Brukare sover sämre vilket påverkar efterföljande dag. Experimenterandet av delade turer understryker vikten av en förlängning av dispensen. Assistenterna ser ett ökat problemskapande beteende hos brukaren vid delade turer.
Ange vad ni söker dispens för: - Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens längd - Utbildning	Schemaperiodens samtliga arbetspass. Schemaperioden är 6-veckor (42 dagar) och ligger löpande.
Ange antal schemalagda jourtimmar samt genomsnittligt aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik.	Jour är förlagd 22-07.
Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB.	Exempel: dag 1: Medarbetare 1 jobbar 16-16 dag 2: Medarbetare 2 jobbar 16-16 dag 3: Medarbetare 3 jobbar 16-16 dag 4: Medarbetare 4 jobbar 16-16 dag 5: Medarbetare 1 jobbar 16-16 dag 6: Medarbetare 2 jobbar 16-16 dag 7: Medarbetare 3 jobbar 16-16 Längre arbetspass genererar längre perioder av fridagar vilket assistenterna ser som hälsofrämjande.
Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd	En direkt förändring från dygnspass till fler personalbyten per dygn kommer leda till en mycket försämrad arbetsmiljö för personalen och det är direkt oansvarigt gentemot brukaren. Det är ett beslut som går emot brukarens bästa. Det är stor risk att vi kommer bidra till ett

- Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	problemskapande beteende hos brukaren. Medarbetare kommer säga upp sig ifall dygnspass förvinner då de vet hur arbetsmiljön ser ut vid fler personalbyten. Ärendet kommer gå från välfungerande till ett svårhanterat. Frånvaron kommer öka. Det är sannolikt att sjukfrånvaron kommer öka och att företagshälsovården kommer behövas kopplas in. Det kommer krävas mer inskolningar då arbetsgruppen behöver utökas och att det finns fler vikarier som kan hoppa in när ordinarie är sjuka.
---	---

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-14

ARBETSPLOTS/ENHET: 0467016
CHEF: Mattias Lidberg

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Schemaändringar	Verksamheten fortsätter med två delade turer per schemaperiod om sex veckor för att analysera. Ej aktuellt med utökning då det går att se att brukare far illa av delade turer. Avstämningar på APT eller vid behov.	Mattias Lidberg	Löpande	2026-10-20
2	Kartläggning	Journalför plats, situation och utlösande faktor i genomförandejournal för att förbättra kartläggningen kring brukares mående.	Mattias Lidberg	26-Jan	2026-10-20
3	Metodarbete	Har under många år jobbat med metodarbete. Ska lägga ännu mer fokus på kompetensutveckling i tydliggörande pedagogik. Ta hjälp av verksamhetens stödpedagog samt boka in medarbetare på internutbildning som Umeå kommun erbjuder. Är alltid ett löpande arbete.	Mattias Lidberg	26-Maj	2026-10-20
4					
5					

Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0467016
Datum:	2025-10-20
Medarbetarnas namn:	Karolina Edin, Henrik Lång, Shanti Höglund, Petter Ottosson.
Ansvarig chef:	Mattias Lidberg
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder: Bevara, stärka och utveckla möjligheterna. Ta bort risken, minska risken och göra risken mer hanterbar. Beskriv vem gör vad och hur	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
Risk att korta ner arbetspass kan resultera i en ökad stress, oro och ångest för brukare vilket kommer påverka medarbetare negativt under scemalagda fridagar. Risk att personal kommer få en försämrad återhämtning och försämrat privatliv på grund av oro inför kommande arbetspass.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Fortsätta jobba med lågeffektivt bemötande gentemot brukare. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Ständigt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete

Risk för minskad vila för medarbetare under arbetspass eftersom brukare kommer sova sämre vid fler personalbyten.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Se över schemat och försöka minimera riskerna att personal behöver vara vaken under natten/jouren. Fortsätta jobba med tydliga rutiner och struktur under dagen. Testa att sparsamt schemalägga delade turer för att försöka vänja brukare med ändrade rutiner och ändrad dygnsrytm.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk för att hot & våld ökar mot assistenter. Att brukaren slår assistenter		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Säkerställ att arbetsgrupp bemöter brukare lågaffektivt och jobbar med samma rutiner.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk för att Självskadebetende,oro, stress och ångest ökar hos brukare. Leder till psykisk och fysisk påfrestning för medarbetare. Ökad stress,oro, och minskad återhämtning för assistent.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Hitta arbetsmetoder där arbetsgruppen gemensamt kan bemöta det nya beteendet hos brukare. Använd arbetsgruppens expertis. Testa att sparsamt schemalägga delade dygn för att försöka vänja brukare med ändrade rutiner och ändrad dygnsrytm.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk att gå från ett personalbyte varje dygn till två eller flera. Går att utläsa från nuvarande testperiod att även fåtalet turdelade dygn leder till ökad stress och oro för brukare samt ökad arbetsbörda för assistenter.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Då brukare ur ett historiskt perspektiv har mått dåligt av flera personalbyten gäller det att inte att stressa med att dela allt förmånga dygn samtidigt.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk att brukares rutiner ändras. Vid schemaändring rubbas rutinen och kommer påverka brukarens mående negativt vilket assistenter kommer behöva hantera.		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	En viktig faktor är att intre stressa med att schemalägga allt förmånga dygnspass samtidigt. Det gäller att vara försiktig och stegvis öka till fler delade dygn. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Ständigt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete

Risk att medarbetare är mentalt tröttare i slutet av arbetspass än i början. Kommer bli en större arbetsbörda på assistenter under kortare arbetspass då brukare kommer vara mer utåtagerande.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba aktivt med schema. Dialog med medarbetare för att tillsammans hitta bästa möjliga schema utifrån den nya lagstiftningen. Testa med fler turdelade pass för att försöka vänja brukare med omställningen.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk att inte kunna äta måltid under arbetspass då det är enkelbemanning.		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Testa att schemalägga in fler turdelade pass för att försöka vänja brukare med omställningen. Diskutera ämnet under APT samt vid roken för måltidsuppehåll.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk att personal säger upp sig och att kvarvarande personal blir utbeordrade ofatre och får en sämre arbetsmiljö.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Dialog med rekrytering. Dialog med medarbetare för att hitta ett bra stöd för att undvika uppsägningar. Uppdatera verksamhetsbeskrivning samt inskolningsrutiner för att säkerställa att kunskapen finns kvar inom verksamheten.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risker med att fortsätta att jobba 24.pass.								
Risk att personal behöver stanna kvar på jobbet över 24 timmar vid bemanningskris		1	3	R2 liten risk, överväg åtgärd	Vid bemanningskris jobbar vi efter arbetsplatsens frånvarorutiner. Först kollar vi med vikarier, om inte de kan, tillfrågas ordinarie medarbetare. första steget är att tillfråga deltidare men om inte de har möjlighet tillfrågas heltidare. Om ingen ordinarie medarbetare kan jobba är det anhöriga som hjälper till. Om anhöriga inte har möjlighet återstår utbeordring. Det sista alternativet är korttidsboende om det inte finns någon annan lösning.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk för att medarbetare är mentalt tröttare i slutet av ett arbetspass än i början och att kvalitén sänks i slutet av arbetspasset.		2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Längre ledighet mellan pass. I ett 24-h pass schema uppstår fler fridagar mellan varje arbetspass vilket hjälper assistenter att vara utvilade inför att kliva på sitt arbetspass.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete
Risk för sjukskrivning pga långa pass.		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Har inte förekommit sjukskrivningar med anledning av arbetsbelastningen i gruppen kopplat till 24-h pass pass under de senaste åren. Säkerställ att tim-vikarie finns i arbetsgruppen.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT,dagligt arbete

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?
* Finns det rutiner för att individens möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast

och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloeregler kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0445564

Ansvarig chef: Josefine Holmgren

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0445564

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 5

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 mån

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☐

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukaren har en svår intellektuell funktionsnedsättning samt ingår inom autismspektrumet. Det innebär svårigheter med abstrakt och teoretiskt tänkande som är så omfattande att förmågan att lära sig saker, planera och utföra uppgifter samt att lösa problem är starkt nedsatt. Sömnrytmen är högt påverkad. Brukaren har svårt att somna och vaknar lätt under natten då de också kan få epileptiska anfall eller plötsliga skrättattacker. Brukaren är hyperaktiv och har svårt att behålla uppmärksamheten. Tvångshandlingar och ångest är vanligt förekommande, även autism gör problematiken väldigt komplex. Brukarens autistiska drag gör att denne har oerhört svårt för omställningar/förändringar. Brukaren har tidigare bott på boende men detta fungerade inte pga. mycket personalbyten/personal samt brukare.

	Assistenternas arbetsmiljö kommer kraftigt försämrats om brukarens rutiner förändras och fler personalbyten krävs samt att det blir en oregelbundenhet kring bytena (idag görs merparten av alla byten 09.00= signalerar att det är morgon/dag). Detta rubbar brukarens rytm och ökar brukarens stressnivå vilket leder till att brukaren sover sämre. Det är då vanligt att brukaren kommer upp flera gånger /natt och har svårt att komma till ro. Beroende på hur stor brukarens stress är kan denne påvisa fysiska symtom som t ex kräkningar, migränanfall och affektiva utbrott, men även skrika och vara högljudd med svårigheter att lugna brukaren. Detta påverkar personal på plats som under dessa nätter får sova lite/inget och återhämtningen blir minimal. Vid oro/ångest kan även brukarens självskadebeteende, utåtagerande beteende gentemot personal såsom nyp/luggning osv, sömnstörning, affektiva utbrott etc öka vilket bidrar till en kraftig försämring i arbetsmiljön för assistenterna.
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	Utifrån brukarens komplexa och omfattande problematik har man sedan assistansbeslutet fattades och brukaren fick flytta till egen lägenhet arbetat fram rutiner och scheman för att trygga brukaren i vardagen. Brukarens autistiska sida gör att det är svårt med omställningar och speciellt när hen tappar dygnsuppfattningen och förutsägbarheten minskar i dennes vardag. Schemat har prövats under flera år med diverse bryt och till sist landade man i att brukarens mående samt utmanande beteende förbättrades när arbetspassen ligger som dygn med avstigning på morgonen (f.n 09-09). Detta bidrar till en bättre arbetsmiljö för assistenterna då brukarens ångest/orolighet kraftigt dämpas och hen sover bättre under nätterna, vilket också bidrar till upprätthållandet av de dagliga rutinerna såsom att kunna medverka på daglig verksamhet etc. Om brukaren blir uppvarvad och stressad under em/kväll leder det ofta till att sömnen försämrats och då utlöses ofta migränanfall med kräkningar vilket i sin tur leder till att aktivitetsnivån inskränks. Detta i sin tur leder till minskad förutsägbarhet vilket är en sårbarhetsfaktor för brukaren. Assistenternas arbetsmiljö är avhängd på brukarens mående och det styrs av en stabil vardag med så få personalbyten som möjligt.

Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.	Vi har under året arbetat med att etablera passbryt dagtid som krävs i o med att vi har en långtidssjukskrivning (ej arbetsrelaterad). Vi har försökt att anpassa passbrytet efter där det gör minst skada dvs där brukarens aktiviteter inte inskränks och vi kan stabilisera brukarens vardag och mående. Passbrytet har legat dagtid innan middag, men vi behöver under 2026 korrigera detta bryt utifrån att vi behöver reglera aktivitetsnivån för brukaren samt så kommer det bli förändrade rutiner på daglig verksamhet som påverkar när vi kan bryta arbetspassen för att skapa förutsägbarhet och stabilitet i brukarens vardag. Vi kommer att testa 2 olika bryt, 1 bryt blir mitt på dagen ca 12 ggr/6 veckor och övriga pass bryts vid 15-16. Passbrytet kommer således arbetas in ca 2 ggr per vecka och gälla både ordinarie och eventuella vikarier som täcker pass vid sjukfrånvaro etc. Detta är den förändring som brukaren maktar med och som vi kommer att fokusera på under 2026. Brukarens mående påverkas när det blir förändringar och hen blir orolig då förutsägbarheten minskas på vilket den gör när vi experimenterar med olika passbryt då brukarens dygnsuppfattning styrs av personalbyten. 2. Vi har kontinuerliga uppföljningar på varje APT kring både medarbetarnas arbetsmiljö (ROK, eventuella avvikelser etc) samt brukarens mående. Det som följs kring brukaren är stående t ex sömn, aktivitetsnivå, hälsa (vissa specifika delar) etc. 3. Vi hade tur inför sommaren att vi kunde anställa redan etablerade vikarier under sommaren. Trots detta blev sommaren tuffare för brukaren och mående försämrades under en period. Detta ledde till att brukaren fick fler beteendeeavvikelser och fler migränanfall som ledde till kräkningar, oro/ångest etc. Under hösten behöver ordinarie personal stabilisera vardagen och därefter läggs fokus på att hitta någon ny vikarie att inskola.
Ange vad ni söker dispens för: - Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens längd - Utbildning	Bibehålla möjligheten till 24 h pass.

Ange antal schemalagda jourtimmar samt genomsnittligt aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik.	5,45 h jour. Jouren är kort utifrån att FK bedömde att brukarens komplexitet och svåra sömnstörning kräver mer aktivt arbete för assistenterna under kvällarna för att trygga brukaren och få denne att varva ner för att kunna sova. Även det beslutet på korta jourtimmar styrker brukarens svårigheter med ovan nämnda områden.
Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB.	Har i dagsläget dispens och ett schema med dygnspass som ligger mellan kl 09-09, undantagsfall mot "sjukskrivningsraden" som vardagar kommer arbeta in ett bryt 14.45 samt 15 eller 16, ca 2 pass/vecka. Säker fortsatt förläggning av dispens. Olika möjligheter har övervägts och testats genom åren. Som beskrivits ovan är det själva passbytet som ställer till det oavsett när på dagen dessa läggs är planerat. Många arbetsuppgifter utförs på exakta tider för att skapa trygghet hos skapa förutsägbarhet i vardagen för brukaren. Arbetsuppgifter behöver ibland flyttas på men detta har en tendens att påverka brukaren negativt och leder ofta till beteenden som assistenterna ska bemöta och hantera. Ett exempelschema skulle innebära fler turer på olika tider vilket innebär kortare pass och färre fridagar för medarbetarna. En klar försämring för berörda assistenters arbetsmiljö.
Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd - Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	Om vi vill sträva efter att ha byten på samma tider, för att minska oregelbundna tider för byten (då det påverkar brukaren vilket påverkar assistenternas arbetsmiljö) kommer många kortare pass att behöva planeras in i schemat vilket innebär betydligt färre fridagar/medarbetare. En av medarbetarna pendlar och säger att denne inte kommer kunna arbeta kvar om kortare pass kommer införas. Det är redan svårt att hitta och bemanna vikarier med rätt kompetens och förståelse för brukarens problematik. Detta påverkar både vikariers och ordinarie medarbetares arbetsmiljö. Möjlighet till inskolning och tydlig handledning i arbetet under första tiden är av största vikt. Är trots det inte alltid att en vikarie klarar av arbetet och detta skapar problem i verksamheten både för brukaren, som inte mår bra av att det skolas in olika personer, och för medarbetarna som får en tyngre arbetsbelastning. Brukare med komplex problematik vilket gör att det är svårt att hitta personal med rätt kompetens generellt.

--	--

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-17

ARBETSPLATS/ENHET: 0445564
CHEF: Josefine Holmgren

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Schema Fortsätta testa dagbryt mot sjukskrivningsraden. Tiden för brytet behövs korrigeras kommande år (2026) utifrån anpassningar av brukarens mående och aktiviteter. Detta blir ca 2 ggr per vecka och gäller både ordinarie samt vikarierande personal.	Josefine Holmgren	Löpande under våren	2026-05-31	2026-10-31
2	Utbildning: Genomföra tydliggörande pedagogik (utb) för öka kunskap, förståelse och ha en gemensam bas.	Josefine Holmgren	Maj-26	2026-08-31	2026-10-31
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0445564	
Datum:	250927	
Medarbetarnas namn:	Anna Darstedt, Isabella Sörlin,	
Ansvarig chef:	Josefine Holmgren	
Skyddsombud:	Magnus Öhman	

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☐

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö

Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla Förändring av 24h-schema	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
250927 Risk för försämrad återhämtning utifrån fler arbetspass samt färre fridagar		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Försöker göra individuella anpassningar i schemat så långt det är möjligt. Ha löpande dialog kring detta på APT, förebyggande insatser via företagshälsovården vid behov.	Löpande		2026-09-30
250927 Risk för hög arbetsbelastning och stresspåverkan för assistenterna då brukarens mående påverkas och sömnen försämras för brukaren		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Föra tät dialog under APT, följer vissa områden varje träff t ex brukarens mående och sömn.	2026, löpande		2026-09-30

250927	Risk för hög kvalitetsförsämring då medarbetare riskerar säga upp sig		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Föra tät dialog på APT, se över inskolningsrutiner av nya vikarier och medarbetare så de nya får så mycket med sig som möjligt	2026, löpande		2026-01-30
250927	Risk för ökad sjukskrivning pga återhämtning inskränks		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Ansöka om dispens, följa upp medarbetarnas mående, kontinuerligt, ta hjälp av företagshälsovården vid behov	2026, löpande		2026
250927	Risk för tyngre fysiskt/psykiskt arbete för medarbetarna då brukarens mående försämras pga fler personalbyten/omställning		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Följa upp de brukarnära rutinerna, ta hjälp av företagshälsovården, ev ta hjälp av primo eller undersöka om de kan bistå med något kring brukarens mående	2026, löpande		2026
250927	Risk för ökad arbetsbelastning pga fler utbeordningar/kompensationsledighet		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Följa statistiken kontinuerligt, dialog under möten, inskola ny vikarie efter årsskiftet	2026, löpande		2026-06-30
250927	Försämrad möjlighet att kombinera arbete med småbarnsliv/privatlivet pga försämrat schema		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Dialog och möjlighet att påverka schemat i så stor utsträckning som möjligt.	2026, löpande		2026
RISK VID BIBEHÅLLEN DISPENS PÅ 24 H									
Risk att det blir sämre kvalitet vid längre pass			1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Liten risk pga brukaren mår bättre vid långa pass och det går att få återhämtning vid långa pass. Schemat är anpassat till att assistenterna får kliva av på morgonen för att säkerställa kvaliteten vid ev dålig natt för brukaren.	2026		
Risk för försämrad återhämtning			1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Schemat på 24 h ger mer återhämtning, men om brukaren är i en dålig fas är schemat anpassat så att brytet sker morgon för att medarbetarna ska slippa arbeta dagen därpå vid dålig sömn	2026		

Stödfrågor i riskbedömningen

* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?

* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?

* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?

* Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.

* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?

* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?

* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloreglerna kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0488701

Ansvarig chef: Linda Karlsson Öhlund

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0488701

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 månader för att fortsätta den kompetenshöjning av medarbetare som påbörjats för att trygga medarbetarnas arbetsmiljö.

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☐

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukare med en ovanlig diagnos, komplex problematik och problemskapande beteende där behov av rutiner, förutsägbarhet och få förändringar under dagen är av stor vikt för att minska de problemskapande beteendena. Brukaren har tidigare prövat att bo på boende under några år men detta fungerade inte alls då den typen av miljö blev alldeles för svår utifrån omgivande faktorer med andra brukare och mer personal att förhålla sig till. Brukaren blev i och med det försämrade, i sitt problemskapande beteende, vilket till slut ledde till svårigheter att vistas i de gemensamma utrymmena. Då brukaren mer eller mindre blev isolerad i sitt rum beslutade man att söka om personlig assistans för att möjliggöra en mer anpassad insats utifrån brukarens behov. Brukarens mående har nu successivt försämrats under de senaste 2-3 åren. De mest märkbara skillnaderna är en motoriks orolighet som innebär svårigheter att sitta stilla,

	även vid aktiviteter som att äta eller gå på toaletten samt en upplevelse av ökad ångest med ständiga ljud och pockande på uppmärksamhet från personalen, höga skrik, lättare att bli arg (exempelvis slita sönder sina kläder, att slita av sitt hår eller att göra utfall mot andra personer på gatan när hon är ute och går). Kontakt sker kontinuerligt med hemsjukvårdens sjuksköterska samt läkare via PRIMO (mottagning för personer med medfödd funktionsnedsättning eller har som fått en funktionsnedsättning före man fyllt 16 år) för samråd kring insats och medicinering. Små förändringar i brukarens vardag leder till stora konsekvenser på dennes mående och problemskapande beteende. Är under perioder varit svårt att rekrytera och behålla personal utifrån brukarens problemskapande beteendet.
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	Utifrån löpande riskbedömningar och upprättande av handlingsplaner har det under de senaste 10 åren aktivt arbetats med att pröva olika tider för passbyten och antal passbyten per dygn för att minska brukarens problemskapande beteende och därmed även skapa en så god arbetsmiljö som möjligt för medarbetarna. Det har visat sig ha stor betydelse hur många personer som jobbar/dag och när på dygnet som passbyten görs i kombination med tydliga rutiner och gemensamma metoder för bemötande för att skapa den bästa möjliga arbetsmiljön. I det arbetet har medarbetare varit delaktiga för att kontinuerligt pröva olika arbetstider, antal passbyten, framtagning av rutiner och att hitta metoder och bemötande för att få till en så bra arbetsmiljö som möjligt. Det har utifrån det arbetet visat sig att vid passbyten efter kl 17.00 varvar brukaren upp och har svårt att varva ner för kvällen och natten. Brukaren har svårt med att förstå tid och när byten sker under dagen blir det som att påbörja en helt ny dag. Det leder till att kvällen och natten påverkas negativt med problemskapande beteende hos brukaren som leder till att stora delar av jouren innefattar aktiva insatser. Det som visat sig fungera bäst är passbyte på morgonen då assistenten tillsammans med brukaren börjar en ny dag där dom tillsammans kan planera och sätta strukturen för dagen. Detta minskar stressen hos brukaren och personal på plats kan på ett bra sätt hålla strukturen under hela arbetspasset. Även antalet passbyten per dygn har testats och utvärderats genom åren. Det som tydligt framkommit är att ju fler passbyten under dagen desto mer problemskapande beteende från brukaren. Passbyten

	under dagtid förekommer även idag med jämna mellanrum exempelvis då någon blir sjuk och vi behöver ta in vikarier som inte alltid kan jobba så att det passar brukarens behov. Vid passbyten under dagen "väntar" och "laddar" brukaren för detta vilket innebär att det är svårt att få brukaren att göra något under dagen annat är att vänta på själva passbytet. Det problemskapandet beteendet ökar så som att ständigt göra ljud, riva ner saker som blomkrukor och gardiner och där medarbetarna beskriver en ökad känsla av frustration och stress med svårigheter att hitta någon återhämtning under arbetspasset. För att hitta så goda förutsättningar som möjligt och minska det problemskapande beteendet, möjliggöra aktiviteter under dagen och få till en lugn jour mellan kl 20-00-08.00 har det visat sig att arbetspass på 24 timmar, med passbyte på morgonen (mellan kl 08.00-09.00) är det mest optimala för brukaren. Det har lett till en minskad känslan av stress och frustration hos medarbetarna samtidigt som känslan av tillräcklig återhämtning under och mellan arbetspassen ökat. Det sammantaget ses minska risken för ohälsa hos medarbetaren.
Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.	Under 2025 har vi, med stöd av en stödpedagog, påbörjat ett aktivt arbete kring att tydliggöra rutiner och metoder i verksamheten. Syftet med detta arbete är att hitta och använda hållbara rutiner och metoder i verksamheten där det är rutinerna och metoden som ska bära verksamheten framåt och i det förhoppningsvis minska känsligheten för byte av personal. Stödpedagogen har i arbetet startat utifrån kartläggande samtal med samtliga medarbetare i arbetsgruppen samt träffar med brukaren både i hemmet och på daglig verksamhet. Det har utgjort grunden för att sedan tillsammans börjat att tydliggöra vilka aktiviteter brukaren utför under dagen och veckan, vad brukaren kan utföra själv och vad man som assistent behöver göra/stötta brukaren med. Vi har även arbetat med att tydliggöra och skapa förutsägbarhet i vardagen för brukaren där bilder och tecken som stöd (TAKK) ska vara en självklar och grundläggande del av kommunikationen. Utifrån detta har samtlig tillsvidareanställd personal under året gått utbildning i TAKK, schematavla som finns hos brukaren har uppdaterats och kompletterats med fler bilder och en struktur för hur vi använder tavlan som ett stöd för att tydliggöra hur tiden går under dagen har tagits fram. Rutin

	för hur vi använder tavlan har tagits fram för att möjliggöra att all personal använder den på samma sätt. För att komma i gång med användningen av tecken har vi valt ut att börja kommunicera morgonrutinen med både tal och tecken. För detta har en manual på morgonens rutiner skapats med både ord och tecken, som för stöd till personalen. Vi har regelbundet under året lagt pass med passbyten innan kl 16.00 för att långsamt och successivt föra in den förändringen. Resultaten på detta har varit varierande men där uppvarvning inför kvällspasset har varit framträdande. Kontakt med hemsjukvårdens sjuksköterska och läkare på PRIMO för samverkan kring brukarens mående. Där bland annat medicinering och bemötande är viktiga delar. Under 2025 har beteendekartläggning och sömnkartläggning genomförts via PRIMO för att få en bild över hur detta fungerar över dygnet för att se ev behov av justering i medicinering. Utifrån brukarens ovanliga diagnos finns mycket lite kunskap om effekter av diagnosen vid åldrandet. Vi även löpande följt upp schemat och arbetsmiljön på våra gemensamma APT.
Ange vad ni söker dispens för: - Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens samtliga pass - Utbildning	Schemaperiodens samtliga pass, fortsatt utbildning av medarbetare och den förändringsresa som är påbörjad för att skapa tydligare rutiner och förändring i arbetssätt och förhållningssätt som ska stärka de metoder vi arbetar med.
Ange antal schemalagda jourtimmar samt genomsnittligt aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik.	Antal schemalagda jourtimmar: 12 timmar (kl 20.00-08.00) Genomsnittligt arbete under juren för personlig assistent: 1-2 Brukaren lägger sig oftast ca 20.00-20.30 och sover/ligger i sängen till någon gång mellan kl 06.00-08.00. Brukaren har i dagsläget enstaka nätter/ månad där hen sover dåligt och vaknar då vid flertalet tillfällen under natten eller vaknar utan att kunna somna om. Vi jobbade kontinuerligt med behandlande läkare under 2024 för att hitta bra medicinering för natten för att möjliggöra så att brukaren både somnar in och sedan sover hela natten utan att

	vakna. Det har vilket lett till att sömnen fungerar relativt bra i dagsläget. Det är sedan tidigare känt att sömnen påverkas negativt när exempelvis rutiner förändras, så som när byte av personal sker under dagen och inskolning av ny personal (är då två assistenter på plats vilket brukaren reagerar negativt på).
Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB.	Har i dagsläget dispens och ett schema med dygnspass som ligger mellan kl 08.30- 08.30. Säker fortsatt förläggning av dispens. lika möjligheter har övervägts och testats genom åren. Som beskrivits ovan är det själva passbytet som ställer till det oavsett när på dagen dessa läggs. Under 2025 har det genomfört både planerade tillfällen med passbyten samt vid flera tillfällen hänt att personal blivit sjuka så att vi behövt dela upp passet så att någon jobbar dag och någon jobbar kväll/natt. Brukaren reagerar idag på samma sätt, som när vi tidigare testat detta under längre perioder i verksamheten, med ökad stress vilket leder till ett mer problemskapande beteende. Detta påverkar i sin tur medarbetarna negativt med en sämre arbetsmiljö där de får lägga stora delar av sin arbetstid på att hantera brukarens utmanande beteendet. Det ökar medarbetarnas stress och möjlighet till återhämtning under arbetspasset men det blir även mer aktiv tid under jouren. I verksamheten är det viktigt att dagarna styrs av rutiner och att dessa utförs enligt det som är planerat. Många arbetsuppgifter utförs på exakta tider för att skapa trygghet hos brukaren och då också få "med" sig brukaren. Arbetsuppgifter behöver ibland flyttas på men detta har en tendens att påverka brukaren negativt och leder ofta till beteenden som assistenterna ska bemöta och hantera. Vid förändringar är det viktigt att börja förbereda brukaren på detta en tid i förväg för att minska risken för oro hos brukaren och där med utåtagerande. Det blir i slutändan en bättre arbetsmiljö för assistenterna. Utifrån brukarens beslut kan fridagsförläggningen inte förändras i så stor omfattning att vi får ihop ett schema där assistenterna uppnår sina 9 dagars dygnsvila på 4 veckor. Om vi vill sträva efter att ha byten på samma tider, för att minska oregelbundna tider för byten (då det påverkar brukaren vilket påverkar assistenternas arbetsmiljö) kommer många kortare pass att behöva planeras in i schemat vilket innebär betydligt färre fridagar/

	assistent.
Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd - Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	Utifrån brukarens beslut kan fridagsförläggningen inte förändras i så stor omfattning att vi får ihop ett schema där medarbetarna uppnår sina 9 dagars dygnsvila på 4 veckor. Om vi vill sträva efter att ha byten på samma tider, för att minska oregelbundna tider för byten (då det påverkar brukaren vilket påverkar assistenternas arbetsmiljö) kommer många kortare pass att behöva planeras in i schemat vilket innebär betydligt färre fridagar/mearbetare. Det är fortfarande svårt att hitta och bemanna vikarier med rätt kompetens och förståelse för brukarens problematik. Detta påverkar både vikariers och ordinarie medarbetares arbetsmiljö. Möjlighet till inskolning och tydlig handledning i arbetet under första tiden är av största vikt. Är trots det inte alltid att en vikarie klarar av arbetet och att hantera brukaren vilket leder till att nya vikarier behöver skolas in. Detta skapar problem i verksamheten både för brukaren, som inte mår bra av att det skolas in olika personer, och för medarbetarna som får en tyngre arbetsbelastning. Brukare med komplex problematik vilket gör att det är svårt att hitta personal med rätt kompetens. Kompetensförsörjningen är svår i flera av mina verksamheter. Har under perioder varit svårt att rekrytera och behålla personal utifrån brukarens problemskapande beteendet. Vi har aktivt påbörjat ett förändringsarbete utifrån att tillsammans hitta och arbeta efter gemensamma rutiner, metoder och förhållningssätt. Det är ett arbete som tar tid att implementera, följa upp och revidera. Att ha det arbetet på plats ses som grundläggande för att sedan göra större ändringar i arbetstiden, vilket vi genom erfarenhet genom åren vet, är extremt känsligt för brukaren.

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2026-10-06

ARBETSPLATS/ENHET: 0488701

CHEF: Linda Karlsson Öhlund

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE		ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Stödpedagog	-Stöd till medarbetarna i det dagliga arbetet med att följa (och vid behov justera) arbetet med rutiner samt hitta förbättringsområden kring tydliggörande och skapa förutsägbarhet i vardagen för brukaren.	Stödpedagog	Juni 2026	Augusti 2026	
2	Tecken som stöd (TAKK)	Fortsatta implementering av TAKK i det dagliga arbetet tillsammans med brukaren.	Linda Karlsson Öhlund	Juni 2026	September 2026	
3	Medicinering	Tät kontakt med ssk samt läkare för uppföljning och ev justering av medicinering för att hitta ett jämnare och stabilare mående.	Linda Karlsson Öhlund	Kontinuerligt	Februari 2026	
4	Kartläggning	Följa upp senaste kartläggning av beteendet tillsammans med medarbetare, hemsjukvårdens ssk samt läkare på Primo och utifrån detta skapa en gemensam handlingsplan.	Linda Karlsson Öhlund	November 2025	Mars 2026	
5	Utbildning	Se över möjlighet för samtliga personal att gå utbildning i Tydliggörande pedagogik.	Linda Karlsson Öhlund	Våren 2026	Augusti 2026	

6	Schemaändring	Pröva att lägga 2 "brutna" pass/vecka, dag och kväll/jour från och med december 2025.	Linda Karlsson Öhlund	Maj 2026	September 2026
7	Rutiner	Uppdatera rutin för inskolning av nya medarbetare.	Linda Karlsson Öhlund	November 2025	Mars 2026
8	Dokumentation	Skapa handlingsplan för medarbetare som ännu inte kommit igång att dokumentera och göra avvikelser.	Linda Karlsson Öhlund	November-December 2025	Mars 2026
9					
10					

Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0488701
Datum:	251013
Medarbetarnas namn:	Lundvig Svedberg Advin, Katarina Björk, Yerusalim Drar, Halimo Ismail
Ansvarig chef:	Linda Karlsson Öhlund
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla (ORSAKEN till att en risk uppstår)	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
Risk med ändrad jour till max jour 20 timmar								

Då brukaren redan är skör utifrån ett försämrat mående under de sista 2-3 åren så finns en svårighet med att göra förändringar som vi sedan tidigare vet att brukaren har svårt att hantera. Med förändringar i arbetspassens längd genom korta ner arbetspass och lägga in fler personalbyten per dygn ökar brukarens problemskapande beteende vilket direkt påverkar medarbetarna på arbetsplatsen som ska hantera detta. Detta leder till ökad risk för minskad återhämtning och lugna perioder under arbetspasset.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Fortsatt stöd och hjälp av av stödpedagog i det arbete som är påbörjat med att justera och implementera bemötandeplan, rutiner och hitta förbättringsområden gällande metodarbete. Arbeta vidare med att rutinen vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur, bemötande och de metoder vi arbetar efter hos brukaren.	jan-26	EC Linda	jun-26
Risk för minskad sömn för medarbetare under arbetspass eftersom brukare sömn påverkas negativt vid fler personalbyten / dygn.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Lägga scheman som tar hänsyn till att minimera riskerna att personalen behöver vara vaken under jouren. Fortsätta jobba med tydliga rutiner och struktur tillsammans med bemötande och metoder som skapar möjlighet till bättre förutsägbarhet för brukaren, oavsett vem som arbetar.	apr-26	EC Linda	jun-26
Risk för sämre återhämtning för medarbetare på grund av färre fridagar. Möjlighet till längre återhämtningsperiod försvinner		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Med hjälp av schemastöd fortsätta titta på alternativa scheman, men där vi undviker passbyten efter kl 16.00 för att utvärdera möjligheterna med passbyten 2 ggr/dag.	apr-26	EC Linda	jun-26
Risk för att medarbetare är mentalt tröttare i slutet av ett arbetspass än i början och att kvalitén sänks i slutet av arbetspasset då medarbetarna i högre grad måste hantera problemskapande beteende under sitt arbetspass. Risk för misstag och skador ökar.		3	2	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Tillsammans i arbetsgruppen titta på lösningar för hur man under dagen kan hitta återhämtning trots ett utmanade beteende. Hur prioriterar vi vila och inte ordinarie arbetsuppgifter när brukarens mående tillåter? Lägga scheman som möjliggör återhämtning i form av längre vila efter pass.	feb-26	EC Linda	apr-26

Risk att arbetsgruppen behöver mer vikarier och att fler assistenter blir inblandade i bemanningen. Kan bidra till oro för brukare och anhörig vilket i sin tur påverkar assistenterna psykosocialt.		3	2	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Jobba aktivt med rekrytering och ta hjälp av bemanningsenheten på Umeå kommun. Involvera assistenter som kan hjälpa till.	Ständigt pågående	EC Linda	jun-26
Risk att ordinarie personal blir utbeordrade oftare då vikarier inte vill vikariera i rena jourpass.		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Svårt att hitta vikarier med rätt kompetens. Behöver därför hela tiden jobba med att utveckla tydliga och enkla bemötandeplaner och rutiner samt använda metoder som vikarier får lära sig under inskolning. Detta för att dessa ska vara bärande i verksamheten och oberoende av om det är ordinarie personal eller vikarier som arbetar. Det ska vara lätt att göra rätt.	Ständigt pågående	EC Linda	jun-26
Risk att inte kunna äta måltid under arbetspasset om det problemskapande beteendet ökar. Assistenterna behöver då fokusera att hantera brukaren. Detta kan leda till sämre förmåga att fokusera och hantera stress under arbetspasset.		2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Utvärdera och ev revidera de rutinerbemötandeplaner och metoder som vi i dagsläget vet hjälper brukaren och minskar dennes stress så att vi alltid är uppdaterade utifrån brukarens skifningar i mående.	feb-26	EC Linda	maj-26
Risk för fler helger än varannan helg i små grupper om 4 personer. Detta leder till oattraktiva scheman och att risken finns att personal säger upp sig. Detta leder till att viktig kompetens försvinner.		2	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Tillsammans med schemastöd se över scheman för att möjliggöra ledighet varannan helg. Ta in fler vikarier och/eller anställa om detta behövs.	maj-26	EC Linda	sep-26
Risk med jour 24 timmar								
Då brukaren hamnar i perioder med sämre mående så sömnen rubbas och det problemskapande beteendet ökar är 24 timmar långa arbetspass med risk att göra misstag och att skador ökar.		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Hjälp av stödpedagoger i arbetet med att i arbetet med att justera och implementera bemötandeplan, rutiner och hitta förbättringsområden gällande metodarbete. Kontinuerligt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.	Pågående	EC Linda	

Risk att kvaliteten påverkas vid långa pass pga trötthet		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Kvaliteten håller högre nivå när brukaren mår bra och har en stabil tillvaro med få personalbyten, vilket också bidrar till en god arbetsmiljö för assistenterna.	Pågående	EC Linda	
Risk med för lite återhämtning under passet pga långa pass		2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	Återhämtning fås då medarbetare har fler fridagar vid 24-h schema och får ett luftigare schema. Titta på alternativa scheman, men där vi undviker passbyten efter kl 16.00 eftersom detta påverkar brukaren negativt och därmed även arbetsmiljön.	maj-26	EC Linda	
Risk för sjukskrivning pga långa pass		1	2	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Har inte förekommit sjukskrivningar med anledning av arbetsbelastningen i gruppen kopplat till 24 h pass under de senaste åren.	Pågående		

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?

* Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloeregler kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: 0569357

Ansvarig chef: Elina Torikka

Namn på skyddsombud: Magnus Öhman

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0569357

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4 stycken arbetstagare

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 månader

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?

Ja

Nej

Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.

☒☐

Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.

☐☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning

Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens

Beskriv/motivera

Det här är en brukare med stora behov på grund av olika funktionsnedsättningar och diagnoser. Brukaren är på låg utvecklingsnivå, har inget utvecklat konsekvenstänk och saknar verbalt tal.

Under år 2024 hade brukaren inte dispens om dygnspass, vilket påverkade brukaren negativt på flera olika sätt. Brukarens mående påverkades till det sämre där brukaren blev mer orolig, sov sämre, ökad självskada med antal sjukhusbesök som följd. Oron visade sig bland annat genom att brukaren sökte mycket kontakt hos personalen. Brukarens självskadebeteende ökade där brukaren slog sig själv i huvudet och visade ett

allmänt missnöje regelbundet. Den försämrade sömnen påverkade brukarens möjlighet till att genomföra de olika aktiviteterna som är viktiga för hen, då tröttheten visade sig på dagtid. Även idag vid vakanser som leder till delade turer är det märkbart att brukarens sömn blir negativt påverkad och då även inplanerade aktiviteter.

Brukarens sömn påverkades avsevärt av schemaändringen och borttaget av dygnspassen. Vissa nätter kunde vara sömnlösa, där brukaren var orolig och inte lika glad vilket påverkade brukarens livskvalité. Många aktiviteter behövde ställas in för att brukaren inte hade sovit. Detta är en aktiv brukare som har flertalet aktiviteter varje vecka, till exempel daglig verksamhet, ridning, bad med mera. Brukarens behov styr de dagliga rutinerna, där en del aktiviteter kan planeras om eller utgå. Däremot går det inte att styra om daglig verksamhet eller till exempel läkarbesök.

Umgänge med anhöriga blev också påverkat där det inte skedde i lika stor utsträckning som tidigare. Brukaren fick fler problem med magen som kan härledas tillbaka till dennes mående. Vidare slog brukaren sitt huvud och visade tecken på ångest, oro och nedstämdhet.

Brukaren har behov av rutiner och mönster som hen känner igen och är trygg med för att inte bli stressad, orolig, självskada sig eller få dålig sömn. Förhöjd stressnivå blir märkbart vid personalbytena och påverkar brukarens sömn. När brukaren blir stressad och orolig behöver personal utföra fler insatser som till exempel att vara brukaren mycket nära och än mer återkopplande. Så få personalbyten som möjligt är avgörande för brukare med denna

Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.

problematik för att säkerställa att brukaren mår bra.

Personalbyten har påvisat störst påverkan hos brukaren genom en förhöjd stressnivå i form av att brukaren blir orolig, uppvisar skadebeteende och blir högljudd. Vid förhöjd stressnivå hos brukaren behöver rutiner styras om/avstyras då även sömnen påverkas. Detta kan man följa i dokumentationen i Treserva.

I dokumentationsutlåtande från daglig verksamhet summeras brukarens besökstillfällen. Vid förändringen från 24 timmars pass kunde man se en märkbar förändring i närvaro på daglig verksamhet som kan kopplas till brukarens välmående. Daglig verksamhet är en viktig del i brukarens liv för aktivitet, rutin och välbefinnande.

Läkare rekommenderar 24timmarspass. **Se läkarintyg.**

Det uppstod en stor oro kring brukarens hälsa i samband med förändring av dygnspass från 1/2-2024. Risken för nedstämdhet/depression för brukaren var även det en oro i samband med förändringen av dygnspass, vilket inträffade. Brukaren upplevdes nedstämd och skrattade inte lika mycket. Dessa olika faktorer hänger ihop och påverkar brukarens välmående det är därför av stor vikt att arbeta med kontinuitet och att dygnsrytmen är densamma för brukaren. Fler personalbyten påverkar brukarens dagliga rytm och rutiner vilket i sin tur leder till redan beskrivna negativa följder för brukarens välbefinnande, psykiska och fysiska hälsa.

Brukaren är skör och har vid ett tillfälle under år 2023 fått ett hjärtstopp. Det finns idag tydliga rutiner för brukaren som hen mår bra av och som skulle påverkas negativt av att ha delade

Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas. Vilka åtgärder är prövade utifrån handlingsplanen, och vad har utfallet blivit?

turer dagligen. Brukaren har behov av struktur och att vi arbetar med tydliga arbetsmetoder för att minska brukarens stress och oro. Det är avgörande för brukarens fysiska och psykiska mående.

För att kunna tillgodose brukarens behov, att brukaren mår bra och säkerställa att insatsen är av god kvalitet är dispens om dygnspass avgörande. Som tidigare nämnts blev brukaren negativt påverkad, psykiskt och fysiskt, när man inte arbetade utifrån dygnspass och det var flera personalbyten.

Under året har vi enligt handlingsplan för 2025 haft en löpande dialog, vid APT, kring brukarens mående och assistenternas arbetsmiljö samt plan för enskilda samtal hos Feelgood. Brukarens anhöriga är delaktiga och involverade i vardagen och vad som blir bäst för brukaren. Det har pågått ett arbete för att få brukaren och hans mående stabilt igen efter året med flera personalbyten dagligen.

Efter sommaren har en ny personal från vikariepoolen skolats in i ärendet. I och med att personalpoolen har sina fasta tider innebär det ett extra personalbyte per dygn då de arbetar. Trots att den nya personalen från poolen fungerar bra så påverkas brukarens sömn när det blir ett extra personalbyte. Arbetsgruppen dokumenterar brukarens sömn, där man kan se mönster på vad som orsakar sämre sömn. Vid vakanser, på grund av sjukfrånvaro, har det blivit många delade turer där man ser att brukarens mående och sömn påverkas och då även planerade aktiviteter.

Under sommaren och hösten har vi arbetat mycket med att skola in nya vikarier i ärendet, vilket har blivit intensivt för både brukaren och

Ange vad ni söker dispens för, exempelvis:

- Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid)
- Schemaperiodens samtliga pass
- Utbildning, övning

Ange antal schemalagda jourtimmar för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper.

Vid ny ansökan - Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med dygnsvilo-reglerna i AB eller bilaga till AB.

Vid pågående dispens där det ansöks om ny dispensperiod – Beskriv hur aktuella dygnspass är förlagda i schema.

den ordinarie arbetsgruppen. Att rekrytera vikarier som fungerar och som brukaren känner sig trygg med är utmanande, det är ett fortsatt pågående arbete.

Schemaperiodens samtliga pass.

9,5 timmar jour förlagt mellan kl. 21-06.30.

Fler än 1 personalbyte per dygn påverkar brukarens sömn och skapar en förhöjd stressnivå. Detta gör att personalen då behöver utföra fler insatser under juren, det kan vara att brukaren behöver mer närhet av personal för att tryggas och lugnas.

Arbetspassens längd vid dygnspass ger utrymme och möjlighet till återhämtning och att ta pauser trots att personal vid tillfällen som ovan beskrivits behöver stötta brukaren extra. Arbetspassen är förlagda kl. 08-08 vilket gör att personalen kliver av sitt arbetspass efter natten. Antalet fridagar möjliggör god återhämtning och vila.

Så få personalbyten som möjligt är av vikt för brukarens mående och välbefinnande, därför ansöker vi om förlängning av dispens.

Vecka 1 i aktuellt schema med dygnspass:

Dag 1: Medarbetare 1 jobbar kl. 08-08

Dag 2: Medarbetare 2 jobbar kl. 08-08

Dag 3: Medarbetare 3 jobbar kl. 08-08

Dag 4: Medarbetare 4 jobbar kl. 08-08

Dag 5: Medarbetare 2 jobbar kl. 08-08

Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående:

- Frånvaro
- Kompetensförsörjning
- Pendlingsavstånd
- Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras

Dag 6: Medarbetare 1 jobbar kl. 08-08

Dag 7: Medarbetare 2 jobbar kl. 08-08

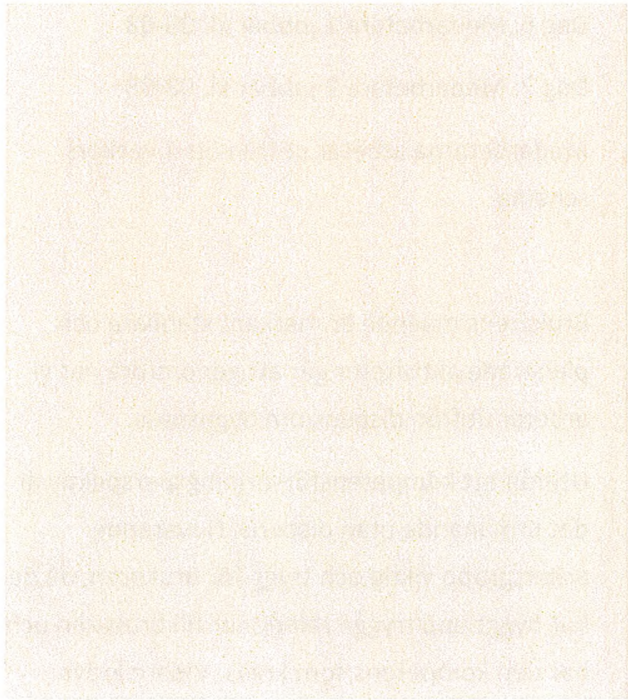
Medarbetarna arbetar utifrån ett 4 veckors schema.

Brukarens mående är markant stabilare och planerade aktiviteter går att genomföra när vi arbetar utifrån dispens om dygnspass.

Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv är det utmanande utan dispens. Nuvarande arbetsgrupp viktig och trygg för brukaren, då de har byggt upp trygga relationer till brukaren och har den kompetens som krävs. Vidare krävs många inskolningar för att kunna arbeta hos brukaren. Som tidigare nämnts är detta en aktiv brukare därför krävs många inskolningar för att klara av att genomföra brukarens aktiviteter, som är viktiga för brukarens dygnsrytm och rutiner. Brukaren påverkas av inskolningar likt fler personalbyten, då det är flera personer som rör sig i brukarens hem.

Att få förlängd dispens om dygnspass är avgörande ur brukarens perspektiv, men det påverkar i sin tur även personalens arbetsmiljö och hälsa. Det finns en risk att personal väljer att inte stanna kvar eller blir sjukskrivna om det blir en återgång till delade turer dagligen. I och med svårigheterna med kompetensförsörjningen skulle det få negativa konsekvenser för brukaren.

Personalen trivs med förläggning av 24-timmars pass och upplevde en betydlig försämring vad gäller återhämtning efter schemabytet den 1/2-24. De upplevde bristfällig återhämtning, var mer trötta och stressade, vilket då påverkar kvaliteten för brukaren. Alla involverade



påverkades negativt under tiden där vi inte arbetade utifrån dispens om dygnspass.

Framförallt påverkades brukaren negativt men även anhöriga och assistenterna.

För att vi ska kunna tillgodose brukarens behov och möjliggöra en fungerande vardag för brukaren behöver vi förlängd dispens om att arbeta utifrån dygnspass. Som tidigare beskrivits påverkas brukarens mående och vardag negativt på många olika sätt vid flera personalbyten per dag. Vi behöver bibehålla brukarens stabila mående som personalen har arbetat upp under året genom att fortsätta arbeta utifrån de rutiner och metoder som fungerar.

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-17

ARBETSPLATS/ENHET: 0569357
CHEF: Elina Torikka

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE		ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Rutiner	Se över och eventuellt revidera rutin för inskolning.	Elina Torikka	Februari-26	Maj- 26	
2	Arbetsmiljö	Löpande dialog vid APT om personalens arbetsmiljö. Löpande dialog vid APT om brukarens mående, som påverkar arbetsmiljön. Löpande ROK.	Elina Torikka	Löpande	Löpande	
3	Utbildning	Inventering av behov av TAKK-utbildning.	Elina Torikka	April-26	Maj-26	
4	Kartläggning av sömn	Strukturerar upp nuvarande kartläggning av brukarens sömn. Under en begränsad period utvärdera och analysera om det går att se fler faktorer som påverkar sömnrutinerna.	Elina Torikka	Februari-26	Maj- 26	
5	Stödpedagog	Ta hjälp av stödpedagog i arbete med lågaffektivt bemötande.	Elina Torikka	Mars-26	Maj-26	
6	Schemaändring	Prova att dela 1 pass på en 4v period.	Elina Torikka	Mars-26	Juni-26	
7						
8						
9						
10						



Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0569357
Datum:	2025-10-17
Medarbetarnas namn:	Nina Eriksson, Love Colubio Åström, Mikael Åström, Lena Frykholm
Ansvarig chef:	Elina Torikka
Skyddsombud:	Magnus Öhman

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla (ORSAKEN till att en risk uppstår)	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
Risker vid att inte ha 24h pass:								
När ärendet var utan dispens under 2024 resulterade det i en ökad stress, oro och ångest för brukaren vilket påverkade medarbetarnas arbetsmiljö. Brukaren slog sig själv, skrek mycket, sökte mer kontakt och höll fast personalen. Medarbetarnas arbetsmiljö riskerar att påverkas negativt när brukarens tillstånd försämras.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Fortsätta jobba med lågaffektivt bemötande gentemot brukaren. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Ta hjälp av stödpedagog vid behov.	mars. 26	Elina	maj. 26

Personalen upplever försämrad återhämtning vid kortare tidsledigheter ifrån brukaren		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Att ha ett passbryt per dygn bidrar till mindre oro inför kommande arbetspass och fler fridagar med återhämtning. Prata om friskhetsfaktorer på APT, stämma av mående på APT och se över schema om det går att påverka utifrån arbetstidsregler.	mars. 26	Elina	maj.26
Föreligger risk för fler smittor på arbetsplatsen om fler personer rör sig på arbetsplatsen vilket påverkar brukaren avsevärt negativt att bli utsatt för mer smittor eftersom brukaren är i riskgrupp och ska i största möjliga mån utsättas minimalt för smittor.		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Föra löpande dialog om vikten av basal hygien och se över rutinerna på arbetsplatsen.	april.26	Elina	maj.26
Försämrad arbetsmiljö pga brukarens påverkade sömn av delade turer. Personal mentalt tröttare.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Sömnkartläggning för att analysera om det går att se mönster.	feb. 26	Elina	maj.26
Personal har försämrad återhämtning och försämrat privatliv på grund av oro och stress inför kommande arbetspass		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Se över scheman och anpassa så långt det är möjligt. Föra dialog med assistenterna om schemaförändring. Ta hjälp av schemastöd.	mars.26	Elina	maj.26
Risk vid 24-h scheman:								

Om personal behöver stanna kvar efter ett 24-timmars pass		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Vid bemanningskris jobbar vi efter arbetsplatsens frånvarorutiner. Först kollar vi med vikarier, om inte de kan, tillfrågas ordinarie medarbetare och föräldrar. Har inte varit något problem när 24h pass tillämpades tidigare. Fortsatt arbete med rekrytering av vikarier som kan täcka upp vid behov.	2026	Elina	
Risk för sämre återhämtning		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Ingen risk. Vid schema med dygnspass får assistenterna god återhämtning och vila. Vilket också ökar kvaliteten i insatsen för brukaren.	2026	Elina	

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?
* Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klart vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast

regleret som ett exempel gör tydligt och utvärdering möjlig, gör gränser för arbetstid tydliga, mindre risk och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloreglerna kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: Personlig assistans, ärende 072.23.78

Ansvarig chef: Mikael Bång

Namn på skyddsombud: Jakob Frech

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 072.23.78

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 månader

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha provat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukaren har en intellektuell funktionsnedsättning och beteendeavvikelser. Diagnostiserad med bl.a. svår autism. Saknar det verbala språket och har svårt med motoriken. Brukaren har också en ovanlig diagnos och ligger på en 1 åringens utvecklingsnivå. Brukaren har det senaste året fått mera fysiska krämpor, ex balanssvårigheter. Brukaren hanterar nya människor och situationer med att regrediera samt i värsta fall med självskadebeteenden. Brukaren klarar inte av mycket stimuli eller förändringar. Vid ev. schemaförändringar riskerar vi att brukaren reagera med stress och negativt mående. Brukaren behöver övervakning, stöd och föräldraskap dygnets alla timmar. Brukaren är enormt beroende av trygghet, förutsägbarhet och rutiner. Under ett arbetspass/dygn så varierar arbetsuppgifterna stort.

	Föräldrar och profession gjorde en bedömning när brukaren skulle flytta hemifrån vid 18-års ålder att denne ej skulle klara av att bo tillsammans med många andra personer på ett klassiskt gruppboende, utan man sökte om personlig assistans och blev den tredje personen i Sverige som fick det beviljat utifrån sin diagnos/personkrets. Stödet att alltid en personal jobbar med brukaren likt en förälder har varit lyckosamt. Det finns alltid en personal som kan förklara vad som skall ske /hända i brukarens liv. Precis som föräldrarna hade gjort. Vid varje nytt moment som skall införas i brukarens liv kräver det mycket förberedelser, och lång implementeringsperiod för att det skall fungera. Många gånger går det inte trots försök. Ex Vi har testat att få brukaren till Daglig verksamhet (senast under 2016-17) men eftersom brukaren protesterar med bland annat självskadebeteende har vi skrinlagt allt sådant sedan 6 år tillbaka (formellt beslut togs då). Det vi kunde se att brukaren ej kunde hantera alla intryck av allt som skedde på Daglig verksamhet samt att denne inte kunde relatera till att andra brukare och personal.
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	1: Brukaren har behov att samma personal finns vid dess sida då denne vaknar och är med denne hela den vakna tiden. Samt att det är samma personal som hjälper brukaren vid sänggåendet. Skulle sedan brukaren vakna och behöva hjälp så finns personen likt en förälder där. Brukaren har under en lång period haft detta väl inarbetade stöd. Vi skall ej röra det som fungerar. 2. Personalen som arbetar vid verksamheten månar om brukaren och kommer inte att medverka till kraftiga försämringar för brukaren.
Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enlig AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.	Vi har i liten skala under åren testat att dela på några pass med mindre lyckade resultat. Därför frångått att dela på dygnspass. Att flera personal jobbade med brukaren under ett dygn ökade stressen hos brukaren. Själskadebeteende har det också utmynnat i. Förvirring uppstår hos brukaren om vem som jobbar och vem som ska hjälpa denne. Stort motstånd från brukaren kring att fullfölja sina i normala fall trygga rutiner då det under ett dygn kommit in fler personal och jobbar. Brukaren vägrar att göra hygienrutiner, brukaren vägrar att ta sin livsnödvändiga medicin, brukaren sätter sig på golvet och håller krampaktigt fast det föremål som är närmast och skriker. Brukaren kan ta om denne när något löst föremål

	och kasta det utan precision emot den som är närvarande. Vilket har föranlett högt tryck på personalen. Vi lyfter fram på APT säkerhetsrisker och diskuterar hur agera när det sker samt hur undvika att liknande situationer skall uppstå. Vi har under 2025 undersökt om Regionen med Stöd och Habiliteringen skulle kunna vara brukaren behjälplig i att göra en stresskartläggning men pga. resursbrister har de inte kunnat hjälpa till med det. Däremot har Stöd och habiliteringen kunnat hjälpa brukaren att ta fram nyare/ modernare bild stöd. Dock har detta nya bild stöd renderat i raseriutbrott från brukarens sida. Dvs har bara skapat fler problem för brukaren att förstå sin tillvaro. Under sommaren hade vi haft en ny vikarie vid verksamheten som fick god-lång inskolning: Vi valde att ge denne vikarie några fler delade pass, för vi trodde det skulle underlätta för vikarien. Men det var fel. När vikarien fick komma att arbeta ensam så finns det ett par situationer att lyfta fram: Brukaren kastade vattenglas på/mot personalen vid minst 5 tillfällen; vägrade vid dessa datum att ta sin livsviktiga medicin. Kommunal sjuksköterska kontaktad vid samtliga tillfällen och olika lösningar har tagits fram. Några ggr har brukaren helt blivit utan sin medicin, någon gång kom sjuksköterska till boendet och försökte utan att lyckas att få brukaren att ta sin medicin. Brukaren var redan i hög affekt. Vid något tillfälle har man bara framflyttat medicinintaget till långt senare ex direkt på morgonen efteråt. Men då blir det förskjutning på alla medicinintag den dagen. Vid ett tillfälle så skallade brukaren sig själv så blodvite uppstod. Vikarien blev mycket skärrad och vi kallade in ordinarie personal på övertid. Denna nya vikarie har slutat- Ville inte fortsätta. Personalgruppen har under 2025 fortsatt att lyfta fram lågaffektivt arbetssätt som arbetsmodell. Man påminner varandra om hur agera i olika situationer. Vi som AG för diskussion enskilt och på APT kring personalens schemaläggning, mående och hur vi skall hantera arbetstidsreglerna. Det som oftast lyfts fram är att: - Rör inte det som fungerar. - Minsta lilla förändring blir ett stort obegripligt steg för brukaren.
--	--

Ange vad ni söker dispens för:	Vi söker för 7 dygnspass i veckan Vi har ett 6 veckors schema
- Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens längd - Utbildning	
Ange antal schemalagda jourtimmar samt genomsnittligt aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik.	11 timmar jour enligt bilaga J per natt.
Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB.	Genom att vi har dygnspass så uppnår vi mest trygghet för brukaren som i sin tur ger en bra arbetsmiljö för personalen. Vi vill undvika bråk, kaos och självskadebeteende. Vi vill att brukaren skall få må så bra som möjligt.
Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd - Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	Brukaren har sin personal närmare sig än sina föräldrar. Man kan säga att personalen är stand-in föräldrar som behöver finnas vid dennes sida hela dygnet. Minst skada är att personalbyte sker på morgonen då brukaren vaknar. Vi har oerhörda svårigheter att rekrytera lämplig, personal som dessutom ska besitta rätt kunskaper om funktionsnedsättningen.

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-17

ARBETSPLATS/ENHET: 0722378
CHEF: Mikael Bång

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE		ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Rutiner	Uppdatera inskolningsrutinerna	Mikael Bång	maj -26	260831	
2	Utbildning	Handledning av personal. Ökad kunskap att hantera svåra situationer	Mikael Bång	Okt -26	261031	
3	Rutiner	Testa med rogivande musik på natten	Mikael Bång	Jan -26	260228	
4	Handlingsplaner	Uppdatera handlingsplan vid hot och våld	Mikael Bång	Feb -26	260331	
5	Samarbete	Dialog med sjukvården om ev medicinjustering	Mikael Bång	Mars -26	260531	
6						
7						
8						
9						
10						



Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	Personlig assistans, ärende 0722378
Datum:	251015
Medarbetarnas namn:	Stefan, Ann, Rikard, Jakob, Rasmus
Ansvarig chef:	Mikael Bång
Skyddsombud:	Jakob Frech

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla (ORSAKEN till att en risk uppstår)	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)

Risk att korta ned arbetspass och lägga in fler personalbyten per dygn kommer att resultera i en ökad stress, oro och ångest för brukaren, vilket innebär större svårigheter för arbetstagarna.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Fortsätta att utbilda personalen i lågaffektivt bemötande/ arbetssätt. Jobba med rutiner och struktur Pröva att dela på ett dygnspass i månaden	Löpande	Chef	261031
Risk för försämrad vila för medarbetarna under nätterna, om det är fler personalbyten än idag, eftersom brukaren kan komma att vara uppe mera pga stress, oro och ångest		3	2	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Hitta nya former av rogivande musik och andra knep som personalen kan jobba med brukaren på nätterna.	260131	Chef	260228
Risk för mera utåtagerande beteende. Kan riskera att personal skadar sig.		3	2	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Jobba med handlingsplaner för att motverka hot och våld.	260228	Chef	260331
Risk för ökat självskadebeteende hos brukaren. Brukar öka vid ångest, oro och stress.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba med lågaffektiva metoder Jobba med minskat stimuli och lugnande läkemedel.	260331	Chef	260531
Risk att förlora kompetent personal.		3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba aktivt för att få behålla personalen genom att ha dialog med medarbetare för att hitta ett bra stöd för att undvika uppsägningar. Uppdatera verksamhetsbeskrivning samt inskolningsrutiner för att säkerställa att kunskapen finns kvar inom verksamheten	261031	Chef	261031

Risker med att fortsätta att jobba 24.pass.								
Risk att personal behöver stanna kvar på jobbet över 24 timmar vid bemanningskris		1	2	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Vid bemanningskris jobbar vi efter arbetsplatsens frånvarorutiner. Först kollar vi med vikarier, om inte de kan, tillfrågas ordinarie medarbetare. Första steget är att tillfråga deltidare men om inte de har möjlighet tillfrågas heltidare. Om en ordinarie personal blir utbeordrad och vi som arbetsgivare bryter mot arbetstidsregler så uppstår det en kompensationsvila för medarbetaren på nästkommande arbetspass.	Löpande på APT	Chef	261031
Risk för att medarbetare är mentalt tröttare i slutet av ett arbetspass än i början och att kvalitén sänks i slutet av arbetspasset.		2	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Man har idag längre ledighet mellan pass. I ett 24-h pass schema uppstår fler fridagar mellan varje arbetspass vilket hjälper assistenter att vara utvilade inför att kliva på sitt arbetspass.	Löpande på APT	Chef	261031
Risk för sjukskrivning pga långa pass.		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Har inte förekommit sjukskrivningar med anledning av arbetsbelastningen i gruppen kopplat till 24-h pass under de senaste åren. Säkerställa att tim-vikarie finns i arbetsgruppen.	Löpande på APT	Chef	261031

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinemässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?

* Finns det rutiner för att individers möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.

2025-10-02

Version 3.1



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor. Dispens från reglerna kring dygnsviloeregler kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens ska tillämpas restriktivt och arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens ska tillämpas restriktivt.

Dispens kan enbart bli aktuellt då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar och kompenserande vila ska ges i direkt anslutning och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden för som ordinarie arbetstid och jour. Exempel på en sådan situation kan vara enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och därmed kräver sådan förläggning. Det är verksamhetens behov som styr möjligheten till dispens.

Förfarande vid ansökan om dispens

I de fall det efter analys konstateras att det krävs ett undantag från huvudregeln för dygnsvila kan en ansökan om dispens upprättas. Detta underlag avser steg 1 i hanteringsordningen – verksamhetens analys och förhandling. Underlaget sammanställs av verksamheten tillsammans med förvaltningens HR och översänds sedan till enheten för förhandling och arbetsrätt, forhandlingocharbetsratt@umea.se. För ytterligare information och fortsatt hanteringsordning, se intranätet, Dispens vid planerad arbetstidsförläggning - Intranät Umeå kommun (umea.se).

Steg 1: Underlag för ansökan om dispens

Namn på berörd verksamhet/avdelning/enhet: Personlig assistans ärende: 0756384

Ansvarig chef: Mikael Bång

Namn på skyddsombud: Jakob Frech

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0756384

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4 ordinarie personal

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig: 12 mån

Observera att utöver detta underlag så ska Handlingsplan dispenser, Riskbedömning med riskklass vid förändring, samt läkarintyg bifogas.

Vilket eller vilka planerade undantag finns behov av att tillämpa?	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

För att kunna ansöka om dispens ska arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter till arbetstidsförläggning utan inskränkning av dygnsvilan. Nedan redogörs för verksamhetens utmaningar samt vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas, samt vilka konsekvenser en arbetstidsförläggning utan dispens skulle medföra.

Frågeställning	Beskriv/motivera
Beskriv verksamheten och de förutsättningar som är relevanta för behovet av dispens	Brukaren har en intellektuell funktionsnedsättning och beteendeavvikelser. Diagnostiserad med svår autism. Har svårt med språk och motorik. Kan bli hyperaktiv. Stora svårigheter i det sociala samspelet med andra. Ligger på en 3-6: åringens utvecklingsnivå. Föräldrar och profession gjorde en bedömning när brukaren skulle flytta hemifrån vid 18-års ålder att brukaren ej skulle klara av att bo tillsammans med många andra personer på ett klassiskt gruppboende, utan man sökte om personlig assistans och blev den första i Sverige som fick det beviljat utifrån sin diagnos/personkrets. Stödet att alltid en personal jobbar med brukaren har varit lyckosamt. Det finns alltid en personal som kan förklara vad som skall ske /hända i brukarens liv. Precis som föräldrarna har gjort. Vid varje nytt moment som skall

	införas i brukarens liv kräver det mycket förberedelser och lång implementeringsperiod för att det skall fungera. Brukaren blir självdestruktiv och utåtagerande vid mycket nya intryck som stressar. Hot och våld förekommer vid sådana tillfällen. Brukaren har också lätt att ta till flyktbeteenden (en rymning skulle kunna leda till personskada). Vid stress och oro så brukar sömnrubbningar uppstå för brukaren. Personalens arbetsmiljö riskerar också att försämrats. Brukarens välmående och psykiska hälsa är helt avhängt assistenternas kompetens. God kompetens förutsätter att de jobbar kvar med brukaren över tid. Hög personalomsättning har varit förödande för brukaren (12 år sedan), denne har tidigare reagerat med ilska och frustration när det uppstått något som gjort hen otrygg. Brukaren far illa när hen inte blir förstörd eller om hans vardag inte fungerar på det sätt som passar brukaren.
Beskriv varför det inte är möjligt att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB samt hur en dispens skulle lösa dessa problem.	Brukaren har behov att samma personal finns vid hans sida då hen vaknar och är med hela den vakna tiden. Samt att det är samma personal som hjälper brukaren vid sänggåendet. Skulle sedan brukaren vakna och behöva hjälp så finns personen likt en förälder där. Brukaren har haft detta stöd under en lång period. Det är testat (förr) att ha flera personalbyten under ett dygn men detta med dåligt resultat. Därför togs detta arbetssätt fram (8 år sedan) efter råd från legitimerad personal från Regionen.
Beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.	Vi har under hösten 2025 i liten skala testat att dela på två pass. Det har blivit på onsdag och på fredag där en personal jobbar på morgonen och en annan jobbar på kvällen/natten. Ökad stress har uppstått hos brukaren. Förvirring har uppstått hos brukaren om vem som jobbar och vem som ska hjälpa hen. Stort motstånd från brukaren kring att fullfölja sina i normala fall trygga rutiner då det under ett dygn kommit in fler personal och jobbat. Majoriteten av dessa nätter har brukaren varit uppe flera ggr med stor oro och behövt ett omfattande personaltöd. Detta har då renderat i att personalen och brukaren varit mycket tröttare än normalt på morgonen. Många torsdagar har man varit tvungen att ställa in brukarens planering ex Daglig verksamhet.

	Vi har under flera år samarbetat med Regionens Stöd och habilitering. De har hjälpt till att ta fram förtydligande material till brukaren. 1. Nytt bättre/ tydligare bild stöd. Fungerar bra. 2. Förskrivit digital Day planer. Gott resultat att tydliggöra dagsplaneringen för brukaren. Vi har enligt planeringen begärt att Stöd och habiliteringen skall hjälpa verksamheten att göra en stresskartläggning kring brukaren, men det har man inte kunnat tillgodose verksamheten med pga. resursbrister.
Ange vad ni söker dispens för: - Antal pass per schemaperiod (ordinarie arbetstid respektive jourtid) - Schemaperiodens längd - Utbildning	42 st 24-timmars pass på 42 dygn 6 veckors schema Arbetet kräver särskilt trygg, kompetent, lågaffektiv personal. Samtliga arbetar 100%. Svårigheter råder att rekrytera kompetent personal. Den personal som passar och jobbar på denna arbetsplats är särskilt noga utvald och har många års erfarenhet att bemöta och verka tillsammans med brukaren.
Ange antal schemalagda jourtimmar samt genomsnittligt aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik.	11 timmar jour per natt.
Beskriv utifrån exempelscheman som tydligt visar hur en dispens skulle lösa problemen med att bemanna i enlighet med reglerna i AB eller bilaga till AB.	Detta är den tryggaste lösningen för schemaläggning som vi önskar söka för: Medarbetare 4 jobbar måndag 08-08 Medarbetare 2 jobbar tisdag 08-08 Medarbetare 3 jobbar onsdag 08-08 Medarbetare 4 jobbar torsdag 08-08 Medarbetare 1 jobbar fredag 08-08 Medarbetare 2 jobbar lördag 08-08 Medarbetare 1 jobbar söndag 08-08
Beskriv särskilda omständigheter som styrker behovet av dispens utifrån nedanstående: - Frånvaro - Kompetensförsörjning - Pendlingsavstånd	Just nu är verksamheten evakuerad till tillfällig adress pga. renovering av brukarens bostad vilket gör att vi är inne i ett extra känsligt läge. Brukaren är redan stressad över dessa pågående förändringar. Vi känner att vi inte kan

- Större pågående verksamhetsförändringar eller stora förändringar som snart kommer genomföras	ändra och experimentera om något skulle gå ut över brukarens hälsa och välmående. Vi har stora svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens för detta uppdrag.
--	--

Steg 2: Riskbedömning av arbetsmiljön, se separat mall

Steg 3: Handlingsplan dispenser, se separat mall



HANDLINGSPLAN, ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA DISPENS

UPPRÄTTAD 2025-10-15

ARBETSPLATS/ENHET: Personlig assistans, Umeå Kommun ärende 0756384
CHEF: Mikael Bång

INSTRUKTION TILL HANDLINGSPLAN; Ange vilka aktiviteter som kommer genomföras med målsättningen att nå ett läge där dispens inte behöver nyttjas. Ange aktivitet, vem som är ansvarig och datum för uppföljning. Ange även resultatet som konstateras vid uppföljningen. Om uppföljningen leder till en ny aktivitet så läggs denna till i listan.

OMRÅDE	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	KLART NÄR?	UPPFÖLJNING DATUM	RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN
1	Utbildning	Anlita utbildare (konsult) för att personalen skall få fler verktyg att hantera svåra situationer	Mikael Bång	Dec -26	261231
2	Schema	Följa upp hur det gått med 2 delade pass i veckan.	Mikael Bång	Jan-26	260228
3	Rutiner	Uppdatera inskolningsrutinerna för ny personal	Mikael Bång	Feb -26	260531
4	Handlingsplan	Uppdatera handlingsplan att motverka hot och våld	Mikael Bång	April -26	260531
5	Schema	Utvärdera hur sommarschema har fungerat med ny personal	Mikael Bång	Sep -26	261031
6					
7					
8					
9					
10					

Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	Ärende 0756384
Datum:	251015
Medarbetarnas namn:	Daniel, Anton, Ronja, Marina, Ludvig
Ansvarig chef:	Mikael Bång
Skyddsombud:	Jakob Frech

Riskbedömningen avser (om riskbedömningen avser båda alternativen, klicka i "Ja" på båda alternativen)	Ja	Nej
Undantag från regeln att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje 24 timmars period. Förläggning av arbete och jour upp till 24 timmar.	☒	☐
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	☐	☒

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat riskbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av riskkälla (ORSAKEN till att en risk uppstår)	Går inte att bedöma. Skriv in uppföljningsdatum, för ny bedömning	S	K	Klassning av risk	Åtgärder	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning (datum, resultat, ny bedömning av riskklass)
Risk med att korta ned arbetspass och lägga in fler personalbyten per dygn kan komma att resultera i en ökad stress, oro och ångest för brukaren, vilket då innebär större svårigheter för arbetstagarna.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Utbilda all personal kring lågaffektivt bemötande, tydliggörande pedagogik, samt anordna Studio 3 utbildning. Allt för att personal skall få fler verktyg att hantera svåra situationer. Följa hur det går med 2 delade dygnspass per vecka.	Löpande	Chef	260331
Risk för sämre vila för medarbetarna under journätterna, om det är fler personalbyten än idag, eftersom brukaren kan komma att vara uppe mera pga stress, oro och ångest		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Jobba med struktur, scheman, trygghet och tydlighet.	Löpande	Chef	260531

Risk för ökat utåtagerande beteende från brukarnas sida pga ökad stress. Finns en risk att personal skadar sig.		3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Handlingsplaner för att motverka hot och våld.	260430	Chef	260531
Risk för ökat självskadebeteende hos brukaren. Vilket ökar vid ångest, oro och stress. Något som alltid är en svårighet för en medarbetare att hantera.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Fortsätta att lära ut och att jobba med lågaffektivt bemötande. Påbörja att utbilda i tydliggörande pedagogik. Öppna upp dialog med föräldrar om att ev lugnande medicinering kan komma att behövas. Därefter ta kontakt med läkarkåren och rådgöra. Brukaren har idag inga mediciner.	Löpande	Chef	261031
Risk att förlora kompetent personal som ökar belastning för övrig personal i arbetsgrupp.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba för att få behålla nuvarande personal genom att ha dialog med medarbetare för att hitta ett bra stöd för att undvika uppsägningar. Uppdatera verksamhetsbeskrivning samt inskolningsrutiner för att säkerställa att kunskapen finns kvar inom verksamheten. Jobba aktivt med rekrytering och ta hjälp av bemanningsenheten på Umeå kommun.	Löpande	Chef	261031
Risk att personal får sämre återhämtning pga fler arbetspass under en vecka.		2	2	R2 liten risk, överväg åtgärd	På APT ta upp frågan varje gång och ventillera hur hantera och kompensera för försämrad återhämtning.	Löpande på alla APT	Chef	260531
Risk att brukare flyr/rymmer från boendet och skadar sig om det blir instabilt i personalgruppen. Tungt för den personal som är i tjänst.		4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Söka om dispens och förhoppningsvis få beviljat att fortsätta med nuvarande schema.	251110	Chef	260228
Risker med att fortsätta att jobba 24.pass.								

Risk att personal behöver stanna kvar på jobbet över 24 timmar vid bemanningskris		1	2	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Vid bemanningskris jobbar vi efter arbetsplatsens frånvarorutiner. Först kollar vi med vikarier, om inte de kan, tillfrågas ordinarie medarbetare som inte är i tjänst. Första steget är att tillfråga deltidare men om inte de har möjlighet tillfrågas heltidare. Om vi är tvugna att utbeordra en ordinare personal så att vi bryter med arbetstidslagar så får medarbetare lagstadgad kompensations vila på sitt efterkommande arbetspass. Vi behöver då många gånger ytterligare en gång söka lösning likt ovan.	Löpande	Chef	260531
Risk för att medarbetare är mentalt tröttare i slutet av ett arbetspass än i början och att kvalitén sänks i slutet av arbetspasset.		2	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Man har idag längre ledighet mellan pass. I ett 24-h pass schema uppstår fler fridagar mellan varje arbetspass vilket hjälper assistenter att vara utvilade inför att kliva på sitt arbetspass.	Löpande	Chef	260531
Risk för sjukskrivning pga långa pass.		1	1	R1 Försumbar risk, Inget behov av åtgärd	Har inte förekommit sjukskrivningar med anledning av arbetsbelastningen i gruppen kopplat till 24-h pass under de senaste åren. Säkerställa att tim-vikarie finns i arbetsgruppen.	Löpande	Chef	260531

Stödfrågor i riskbedömningen
* Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?
* Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?
* För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?
* Finns det rutiner för att individens möjlighet till återhämtning tas i akt när schema planeras? Till exempel att undvika längre perioder med långa arbetspass, långa arbetsveckor samt övertidsarbete.
* Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klargjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?
* Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?
* Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa? Åtgärder som till exempel gör vila och återhämtning möjlig, gör gränser för arbetet tydliga, införa rast och/eller erbjuda utbildning i hur riskerna kan minska.



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0041616

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0041616, enhetschef Sebastian Söderlund.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har prövat att införa schema med kortare pass, och fortsätter med att testa dessa åtgärder och utvärdera dem. Arbetsgivarens bedömning är att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö att göra ytterligare förändringar just nu.

Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer fortsätta med att dela 2st pass mot för tidigare för 1st pass på en 6v period för att akklimatisera brukaren till fler byten av personal på dagarna i hopp om att gå till ett schema där dispens inte är nödvändigt.

Huvudskyddsombud ser över riskbedömningen i efterhand.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade

medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahn, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Stöd och omsorg
 Befattning: HR-strateg
 Datum och tid: 2025-11-13 15:20:33 GMT+01:00
 Transaktions-ID: dccf6237a61d44c8b4600a1afaeb6be1

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Datum och tid: 2025-11-13 16:08:22 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 3d168fda7bf44ea6b5b7458aa785a12c

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Datum och tid: 2025-11-14 10:01:22 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 33028631dd494f6da782ceb9e1d283a7

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Vision
 Datum och tid: 2025-11-17 10:38:58 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 9dcd4c44cc2b4447a619c2d471875687



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0434754

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0434754, enhetschef Elina Torikka.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har prövat att införa schema med kortare pass, innehållandes två personalbyten i stället för ett personalbyte under en och samma dag, men arbetsgivarens bedömning är att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer att pröva passstursändringar med två personalbyten, dubbelbemanning vissa dagar, 4 pass på en 6 veckors period, om brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem. Stödpedagog kommer att tas in för att se över metoder och arbetssätt, och om möjligt utbilda i lågaffektivt bemötande för vikarier och personal som skolas in på arbetsplatsen.

Huvudskyddsombud ser över riskbedömningen i efterhand.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att

kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahn, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Stöd och omsorg
 Befattning: HR-strateg
 Datum och tid: 2025-11-13 15:20:55 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 72cc3becb80b499895fe9d322a33c275

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahm
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Datum och tid: 2025-11-13 16:09:17 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 3a48bf1381294ebc88632267db35bfd5

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Datum och tid: 2025-11-14 10:00:55 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 23bf9ec64ed14c338e12eb4b780d8e78

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Vision
 Datum och tid: 2025-11-17 10:39:27 GMT+01:00
 Transaktions-ID: f6c4d31f73734dac8720f342f1384b55



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0445564

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0445564, enhetschef Josefine Holmgren.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har prövat införa schema med kortare pass och andra passbryt, men arbetsgivarens bedömning är att det krävs fortsatt arbete med detta under 2026. Studier har genomförts med habiliteringen och ett flertal gruppmöten är genomförda tillsammans med psykolog och arbetsterapeut. Det har funnits utåtagerande våld från brukaren som uppstår vid stress, detta har dock blivit bättre under dispenstiden, men det är fortsatt stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer fortsätta att pröva att ändra dagbryt i schemat, cirka två gånger per vecka, om brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem. Om utfallet blir bra så kommer verksamheten att pröva dela fler pass under dispenstiden.

Huvudskyddsombud ser över riskbedömningen i efterhand.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahns, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorg
Befattning: HR-strateg
Datum och tid: 2025-11-13 15:21:12 GMT+01:00
Transaktions-ID: be6df09cfd5942edb4f8a211994a3319

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-13 16:10:04 GMT+01:00
Transaktions-ID: 277037bab9f646a89009021898a66926

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-14 10:00:18 GMT+01:00
Transaktions-ID: 4759020780f74ef7bba892ecfe7fe7bd

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Vision
Datum och tid: 2025-11-17 10:39:57 GMT+01:00
Transaktions-ID: 173650d6131144a6ac2180cb7354718e



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0488701

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0488701, enhetschef Linda Karlsson.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har prövat olika arbetstider, antal passbyten, framtagning av rutiner och att hitta metoder och bemötande för att få till en så bra arbetsmiljö som möjligt. I detta arbete har stödpedagog och personalen varit delaktiga. Alla tillsvidareanställda medarbetare har gått utbildning i tecken som stöd (TAKK).

Verksamheten har regelbundet infört passbyten innan kl. 16 för att långsamt införa den förändringen. Arbetsgivarens bedömning är dock att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Studier har genomförts med habiliteringen och ett flertal gruppmöten är genomförda tillsammans med psykolog och arbetsterapeut. Det har funnits utåtagerande våld från brukaren som uppstår vid stress, detta har dock blivit bättre under dispens tiden.

Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer att pröva att lägga två brutna pass per vecka, om brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem.

Huvudskyddsombud ser över riskbedömningen i efterhand.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahm, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorg
Befattning: HR-strateg
Datum och tid: 2025-11-13 15:21:46 GMT+01:00
Transaktions-ID: cabac15832b148eba2a5483f7d0aa5a1

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-13 16:12:54 GMT+01:00
Transaktions-ID: 69ce7fc02b634d14a0afb8d8e307b4

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-14 09:59:20 GMT+01:00
Transaktions-ID: 4b1385aef2a74702a93fb201608cc4ee

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Vision
Datum och tid: 2025-11-17 10:41:27 GMT+01:00
Transaktions-ID: d255693c975b4cce8fabac8988fdff6e



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0467016

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0467016, enhetschef Mattias Lidberg.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Stödpedagog har bistått i arbetet kring bemötandeplan och arbetsgivaren har prövat att införa schema med kortare pass, men arbetsgivarens bedömning är att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren, med hjälp av stödpedagog. Arbetsgivaren kommer att fortsätta med två delade turer på schemaperiod om sex veckor, om brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem.

Huvudskyddsombud ser över riskbedömningen i efterhand.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade

medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahns, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorg
Befattning: HR-strateg
Datum och tid: 2025-11-13 15:21:26 GMT+01:00
Transaktions-ID: 4dafd11dfe3c4d37b0d24a81f50b26f2

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-13 16:11:44 GMT+01:00
Transaktions-ID: 106830c89ee7485697d541b82faed790

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-14 09:59:47 GMT+01:00
Transaktions-ID: c51c6e7733f5409b9978a0d9ee06c8cb

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Vision
Datum och tid: 2025-11-17 10:40:50 GMT+01:00
Transaktions-ID: 96f3be90cc02491eb7bb493b739e8a02



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0756384

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0756384, enhetschef Mikael Bång.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har provat att dela på två pass i schemaperioden, dock har förändringen påverkat brukaren negativt. Arbetsgivarens bedömning är att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Ett samarbete har skett med Regionens Stöd och habilitering. I planeringen med dem så har verksamheten haft önskemål om hjälp med att göra stresskartläggning, habiliteringen har dock inte kunnat tillgodose det ännu.

Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer att fortsatt följa hur arbetet går med två delade pass per vecka, hur brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga

parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahn, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorg
Befattning: HR-strateg
Datum och tid: 2025-11-13 15:22:33 GMT+01:00
Transaktions-ID: bf73c19e5ed6404bb886d0574c23b226

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-13 16:15:02 GMT+01:00
Transaktions-ID: f1bc2f17900d41d58c936e9437ae5eea

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-14 09:58:19 GMT+01:00
Transaktions-ID: fc7ca9aa740c49d5899daedb43a53a6d

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Vision
Datum och tid: 2025-11-17 10:36:25 GMT+01:00
Transaktions-ID: afcf9cd7f78a4bc7be6c9ab1672c7f99



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2025-11-13

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0569357

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Fackliga organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0569357, enhetschef Elina Torikka.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har prövat olika åtgärder för att undvika dispens, men arbetsgivarens bedömning är att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö.

Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren, samt ta hjälp av stödpedagog i arbetet. Arbetsgivaren kommer att pröva att dela 1 pass per 4-veckorsperiod, och utvärdera utfallet av det.

Huvudskyddsombud ser över riskbedömningen i efterhand.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade

medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov.

Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahns, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorg
Befattning: HR-strateg
Datum och tid: 2025-11-13 15:22:01 GMT+01:00
Transaktions-ID: 9007c6b9b5cd43538dadca571e1a3d0a

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-13 16:13:32 GMT+01:00
Transaktions-ID: 70f29f9d396a4ab59cfd11715f80f9e9

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-11-14 09:58:51 GMT+01:00
Transaktions-ID: f938df86c85f46499775258053394b91

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Vision
Datum och tid: 2025-11-17 10:40:26 GMT+01:00
Transaktions-ID: fa5dfbc7222c457f940e34d310591b57

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0722378

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Klas Hjelm HR-strateg, Evelina Sjögren HR-partner

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2025-11-13

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0722378, enhetschef Mikael Bång.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har prövat att under året delat på pass, med mindre lyckat resultat. Brukaren har hamnat i självskadebeteende och ett motstånd att ta emot stöd och hjälp. Arbetsgivarens bedömning är att det blir för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Ett samarbete har skett med Regionens Stöd och habilitering. I planeringen med dem så har verksamheten haft önskemål om hjälp med att göra stresskartläggning, habiliteringen har dock inte kunnat tillgodose det ännu. Arbetsgivaren bedömer att inga rimliga åtgärder varit möjliga att tillämpa i verksamheten för att fortsätta tillämpa regler om dygnsvila som gäller i kollektivavtal. Arbetsgivaren menar därför att det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas.

Arbetsgivaren kommer enligt handlingsplanen att fortsatt aktivt arbeta med rutiner och metoder i mötet med brukaren. Arbetsgivaren kommer under dispenstiden pröva att dela dygnspass, om brukaren klarar av förändringarna, och löpande utvärdera utfallet av dem.

§ 3

Fackliga parter anför att det är sårbart för verksamheten att bemanna enbart efter brukarens beslut och att det bör tillföras medel till verksamheten för att kunna lösa den nya arbetstidsförläggningen framåt. Exempelvis framför fackliga parter att arbetsgivaren bör se över en utökning av personalgrupp med utbildade

medarbetare för att skapa en trygghet för ett hållbart arbetsliv för medarbetarna i framtiden. Arbetsgivaren bör också kompetensutveckla i de fall det finns behov. Vidare framförs att det är positivt att finns en handlingsplan för att undvika dispens nästkommande år. Fackliga parter betonar vikten av att arbeta med underlaget från kartläggningen samt handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra och/eller utveckla nuvarande arbetssätt.

För att möta kompetensutmaningen bör arbetsgivaren arbeta med faktorer för att göra arbetet mer attraktivt, ex. erbjuda lönetillägg alternativt arbetstidsförkortning för arbeten som kräver specifik kompetens, förbättra arbetsmiljön och delaktighet gällande arbetstidens förläggning.

§ 4

Arbetsgivaren överväger i ärenden med specifika behov att förändra bemanning, tex tillfälliga utökningar, men har inte hittat någon möjlig lösning i detta ärende. Vidare har arbetsgivaren analyserat alla ärenden med jour enligt bilaga J för att hitta möjliga lösningar och identifierat några där det finns behov av dispens.

Arbetsgivaren avser att gå vidare i processen, vilket innebär att Personalnämnden bereder frågan och att Kommunstyrelsen därefter tar ställning om att godkänna eller avslå verksamhetens önskan om att ansöka om dispens.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2025-11-13.

Elektroniska underskrifter

Vid protokollet

Klas Hjelm

Justeras

Susanne Grahns, biträdande verksamhetschef

Ethel Henriksson, Kommunal

Maria Lindgren, Vision

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av de personer som listas i signaturpanelen.

Underskrifterna uppfyller kraven för avancerad elektronisk underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan valideras enligt internationella standarder i en valideringstjänst som uppfyller förordningen. Validering kan exempelvis göras här: <https://validate.signport.se/>

Där finns även information om hur validering kan göras i Adobe Acrobat Reader.

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper, eller 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet kan valideras.

Underskrift 1

Namn: Klas Hjelm
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Stöd och omsorg
 Befattning: HR-strateg
 Datum och tid: 2025-11-13 15:22:22 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 5723a1ea0c4f4b2297e61bb57fe4cdce

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Datum och tid: 2025-11-13 16:14:18 GMT+01:00
 Transaktions-ID: c758a2ecd85c40ad8247081489d75d1b

Underskrift 3

Namn: ETHEL HENRIKSSON
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Datum och tid: 2025-11-14 09:57:30 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 32f4ea6c5897430d97c2e0c4a90d0f44

Underskrift 4

Namn: Maria Johanna Lindgren
 Identifieringsmetod: Mobilt BankID
 Organisation: Vision
 Datum och tid: 2025-11-17 10:37:04 GMT+01:00
 Transaktions-ID: 91cd520a92a743d2ad6adf591ec9666a



Tjänsteskrivelse

2025-11-20

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00031

Nämndsinitiativ: Förstärkta kontroller vid anställning i Umeå kommun; Hans Lindberg (S)

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunstyrelsen

att fastställa principen om att de lagmöjligheter som ger arbetsgivare rätt att genom kontroller begära att arbetssökanden och kandidater uppvisar ett utdrag från brotts- och misstankeregistret ska tillämpas i så stor omfattning som lagstiftningen medger och i linje med ärendets underlag.

att i avvaktan på kommande lagstiftning, införa registerkontroller inför anställning inom Äldreomsorgsförvaltningen, Stöd- och omsorgsförvaltningen samt Teknik- och fastighetsförvaltningen från och med den 1 januari. Detta görs som en förebyggande åtgärd för att stärka trygghet och säkerhet i verksamheterna och utformas utifrån lagrådsremissens förslag.

att delegera beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om vilka befattningar inom Umeå kommun som anses omfattas av registerkontroller från belastnings- och misstankeregistret inför arbete. Detta för att kunna hantera när ändringar sker i personalstruktur, rättspraxis eller lagstöd och nya kategorier av arbetstagare därmed ska uppvisa registerutdrag inför arbete. Delegat ska inför beslut samråda med berörd förvaltning.

att delegera beslutanderätt till förhandlare, förhandlingschef och biträdande förhandlingschef att besluta om undantag från förnyad kontroll inför återanställning i samma befattning inom en viss tid från den senaste registerkontrollen. En förutsättning är att undantaget avser en kommunövergripande tillämpning för den aktuella lagens område. Delegat ska inför beslut samråda med berörd förvaltning.

Ärendebeskrivning

I Umeå kommun är kommunstyrelsen enligt reglemente anställande myndighet och därmed ansvarig att besluta i frågor som gäller inriktningsbeslut och tolkning av arbetsrättsliga förutsättningar, såsom krav på registerkontroller inför anställning i kommunens verksamheter.

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00031

Redan idag sker inför anställning en rad kontroller och i delar av verksamheten har det sedan tidigare funnits ett rättsligt stöd att kräva registerutdrag som underlag inför bedömning. Främst har denna lagstiftning nyttjats inom barn- och utbildningsverksamheter samt socialtjänstverksamhet i enlighet med tidigare kommunala beslut.

Under senaste år har en rad tillkommande och förändrade omvärldsfaktorer nationellt och lokalt satt ljuset på behov av att registerkontroller ska göras även inför andra anställningar, bland annat inom funktionshinder- och äldreomsorgsverksamhet. Äldre och personer med funktionsnedsättning kan ofta ha ett skyddsbehov utifrån nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga och kan ha svårigheter att skydda sig mot brott. Dessa grupper är särskilt utsatta genom sin beroendeställning i relation till vård- och omsorgspersonal. Särskilt framträdande är skyddsbehovet när insatser sker i den enskildes hem. Behov uppmärksammas nationellt om att kommunerna behöver författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning eller på annan liknande grund erbjuds eller tilldelas uppgifter för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning.

För att förtydliga Umeå kommuns principer och ställningstaganden kring registerutdrag från brotts- och misstankeregister inför anställning, har Stadsledningskontorets HR-avdelning genom uppdrag från personalnämnden och kommunstyrelsen under 2025 utrett möjlighet till bredare tillämpning i Umeå kommun utifrån befintliga lagkrav och lagmöjligheter till registerkontroll inför anställning. Implementering av förväntad ny lagstiftning utifrån Ds 2024:24 och nu lagda lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun.

Stadsledningskontoret har även sett över möjligheten att inhämta uppgifter ur belastnings- och misstankeregister vid anställning eller annan form av tjänstgöring i kommunal vård och omsorg, i väntan på att nationell lagstiftning träder i kraft 1 mars 2026. Bilagda utredning omfattar därför vilka risker och möjliga hinder som föreligger fram tills fullt lagstöd finns för registerkontroller vid arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna med funktionsnedsättning. För att kommunens grundprincip för området ska kunna upprätthållas föreslås även ny delegation från kommunstyrelsen till förvaltningen.

Stadsledningskontorets rapport omfattar inte förslag till hantering av registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd som föreslås i Ds 2024:24 och lagrådsremissens förslag anställda i vissa ledande befattning. Inte heller omhändertas eventuella tillkommande förslag till

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2025/00031

lagstiftning med anledning av den i september 2025 lagda
Kommittédirektivet för "Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrunds-
kontroller" (Dir. 2025:83).

Beslutsunderlag

Rapport: Registerkontroller inför arbete

Bilaga 1: Stadsledningskontorets rättsutredning avseende samtycke för
registerkontroll vid anställning, Umeå kommun

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas till

KS-diarium

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
Ledningskoordinator



Registerkontroller från brotts- och misstankeregistret inför arbete

Översyn av aktuell tillämpning samt hantering av förväntad
ny lagstiftning "*Utökande registerkontroller vid anställning i
kommun*".

Innehållsförteckning

Bakgrund till rapport	3
Arbete med att omhänderta förslagen	4
Avgränsningar för aktuellt uppdrag	4
Gällande lagstiftning och rättsläge	5
Förväntad ny lagstiftning.....	6
Registerkontroller utan lagstöd – utdrag för enskild person	6
Förslag; förtydliganden utifrån gällande lagstiftning	7
Stöd- och omsorgsförvaltningen.....	7
Fritidsförvaltningen.....	9
Kulturförvaltningen.....	9
För- och grundskoleförvaltningen	9
Gymnasieförvaltningen.....	10
Teknik- och fastighetsförvaltningen	10
Stadsledningskontoret.....	10
Äldreomsorgsförvaltningen.....	11
Stadsbyggnadsförvaltningen.....	11
Förslag; hantering av registerutdrag vid arbete med äldre och vuxna med funktionsnedsättning	12
Lagförslaget.....	12
Äldreomsorgsförvaltningen.....	13
Stöd- och omsorgsförvaltningen	13
Förslag; hantering fram till dess att eventuell ny lagstiftning beträffande arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning trätt i kraft	14

Bakgrund till rapport

Med anledning av en förändrad samhällskontext och ökade krav på trygghet i välfärden sker nu förändringar på lagstiftningsnivå för att stärka kommunernas möjligheter att förebygga otillåten påverkan, infiltration och annan kriminalitet. En viktig del är att stärka kommunernas möjlighet att kontrollera brottsregistret och misstankeregistret som en del av arbetsgivarens samlade beslutsunderlag inför arbete.

Med anledning av ovan har Umeå kommun gjort en översyn av aktuell tillämpning samt tagit fram förslag på hantering av förväntad ny lagstiftning för arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning.

Registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning

Regeringen beslutade i februari 2024 att ge en utredare i uppdrag att, i ett så kallat snabbspår, se över om kommunerna bör få utökade möjligheter att göra kontroller från belastningsregistret och misstankeregistret av anställda och personer som erbjuds anställning och uppdrag. Utredningen "Utökade registerkontroller vid anställning i kommun", DS:2024:24 presenterades i oktober 2024. En lagrådsremiss presenterades 9 oktober 2025. Lagstiftningsprocessen har tagit längre tid än vad regeringen ursprungligen tänkt. Status nu är att lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2026.

Kommuner ska enligt lagrådsremissen i fler fall än i dag kunna ta del av information från belastningsregistret – och i vissa fall även misstankeregistret – innan de anställer någon. Syftet är att motverka att personer med brottsliga eller skadliga intentioner tar anställning i kommunala verksamheter.

Reglerna föreslås gälla för personer som ska

- arbeta i hemmet åt äldre personer eller vuxna med funktionsnedsättning,
- arbeta med barn (skärpningar av några befintliga lagar), och
- anställas till vissa ledande befattningar inom kommuner.

I dagsläget finns ännu ingen proposition, förslag till lag, men Umeå kommun förbereder ändå en hantering utifrån de förslag som presenteras i lagrådsremissen med fokus på kontroller för de medarbetare som ska arbeta med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning.

Arbete med att omhänderta förslagen

För att förtydliga Umeå kommuns principer och ställningstaganden kring registerutdrag från brotts- och misstankeregister inför anställning fick Stadsledningskontorets HR i uppdrag att:

1. Se över tillämpningen i Umeå kommun utifrån befintliga lagkrav och lagmöjligheter till registerkontroll.
2. Ta fram förslag på implementering av förväntad ny lagstiftning gällande registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning.

Stadsledningskontoret HR ansvarar för att förbereda Umeå kommun för "Registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning" i samråd med berörda förvaltningars HR.

Avgränsningar för aktuellt uppdrag

Lagstiftaren arbetar med fler förslag till ändringar i andra lagar om registerkontroller parallellt med registerkontroller vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning. Regeringen har bland annat föreslagit en ny lag om registerkontroller för att skydda kommunens verksamheter samt gett flera förslag om skärpningar av befintliga lagar om registerkontroll inför arbete med barn.

Ansvar för att konkret förbereda Umeå kommun på förväntad lagstiftning om registerkontroll vid anställning till ledande befattningar i kommuner kräver en särskild analys. Det är inte berett i detta ärende. Förslagen till beslut om generellt ställningstaganden till registerkontroller samt att kommunstyrelsen delegerar beslutanderätt i frågan är dock två verktyg som Umeå kommun redan idag kan ta till för att underlätta hanteringen att införa kontroller med stöd av lagen när den väl är på plats, och andra tänkbara förändringar på lagstiftningsområdet.

Gällande lagstiftning och rättsläge

Möjligheten att göra registerkontroller regleras bland annat i lagarna om belastnings- och misstankeregister (1998:620, 1998:621) samt tillhörande förordningar (1999:1134, 1999:1135). Dessa ger vissa myndigheter fullständig tillgång till registren och andra rätt att få utdrag för särskilda ändamål. Tillgången till misstankeregistret är mer begränsad än till belastningsregistret. I säkerhetsskyddslagen (2018:585) finns bestämmelser om säkerhetsprövning för den som genom en anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet. En sådan säkerhetsprövning sker bland annat genom registerkontroll.

För vissa anställningar, uppdrag eller praktikplatser krävs enligt lag att den sökande visar ett begränsat utdrag ur belastningsregistret och ibland även misstankeregistret. Utdragen omfattar brott som bedöms relevanta för att skydda berörda målgrupper och verksamheter. I andra fall finns inget krav, men arbetsgivaren har lagstadgad möjlighet att besluta om kontroll. Se sammanställning i tabellen nedan.

Aktuella lagkrav/lagstöd som är tillämpliga för Umeå kommun som anställande myndighet

Lag	Förkortning i detta dokument	Kommentar
Lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn.	Registerkontroll boende för barn	Obligatorisk kontroll. Arbetsgivaren är skyldig att begära utdrag ur belastningsregistret.
Skollagen (2010:800)	Registerkontroll skolverksamhet	Obligatorisk kontroll. Arbetsgivaren är skyldig att begära utdrag ur belastningsregistret.
Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn	Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt).	Möjliggör kontroll. Frivilligt för arbetsgivaren att begära utdrag ur belastningsregistret. Förändringar föreslås, DS2024:24.
Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder	Registerkontroll barn LSS	Obligatorisk kontroll. Arbetsgivaren är skyldig att begära utdrag ur belastningsregistret. Förändringar föreslås, DS2024:24.
Säkerhetsskyddslagen 2018:585		Kommunen avgör vilka roller som deltar i säkerhetskänslig verksamhet och registerkontrollen görs då av säkerhetspolisen.

Kommunen kan som socialnämnd, överförmyndare och dylikt ha separata rättigheter till registerkontroller. Dessa berörs inte här.

Förväntad ny lagstiftning

Lagförslag om utökade möjligheter till kontroller för arbetsgivare:

Förslag:	Förkortning i detta dokument	Kommentar
Lag om registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning	Registerkontroll äldre/vuxna med funktionsnedsättning	Möjliggör kontroll. Förslag på ny lag. DS2024:24. Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025.
Lag om registerkontroll vid anställning till ledande befattningar i kommuner	Registerkontroll ledande eller befattning väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag	Möjliggör kontroll. Förslag på ny lag. DS2024:24. Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025

Registerkontroller utan lagstöd – utdrag för enskild person

Det finns ingen uttrycklig generell rätt för arbetsgivare att begära att en arbetssökande eller medarbetare uppvisar ett utdrag från brottsregistret, utöver de lagar som formellt kräver eller ger möjlighet till kontroll (se ovan). Den enskilde har rätt att få ut ett utdrag om sig själv med stöd av lag om belastningsregister. Den enskilde har inte någon motsvarande rätt gällande misstankeregistret. Arbetsgivaren måste beakta:

- **Europakonventionen (EKMR) och regeringsformen (RF):** Privatlivet är skyddat enligt artikel 8 i EKMR och 2 kap. 6 § RF. Inskränkningar får endast ske med lagstöd. För offentliga myndigheter (kommunala nämnder) gäller också enligt 1 kap. 1 § RF att den offentliga makten utövas under lagarna vilket betyder att kommunen behöver stöd i lag för alla åtgärder den vidtar.
- **GDPR:** Personuppgiftsbehandling kräver bland annat rättslig grund och dokumentation av regelefterlevnad (art. 5). Uppgifter om brott får endast behandlas under myndighetskontroll eller med stöd i lag (art. 10).
- **Samtycke:** Måste vara frivilligt, informerat och otvetydigt. I beroendeförhållanden, som vid anställning eller ansökan om anställning, är samtycke sällan giltigt.

Dataskyddsombudet bedömer att registerkontroller utan uttryckligt lagstöd strider mot GDPR och rekommenderar att personuppgiftsansvariga nämnder inväntar nationell lagstiftning.

Kommunjuristerna har i särskilt utredning (bilaga 1) inte kunnat identifiera någon möjlighet att begära in och behandla uppgifter ur belastningsregistret eller misstankeregistret utan uttryckligt lagstöd (det är inte möjligt att använda enskildes samtycke som grund). I stället lämnas rekommendationen att inte gå vidare med förslag på registerkontroller innan lagstöd finns. Väljer man att ändå gå vidare och införa registerkontroller utan lagstöd riskerar man att bryta mot både svensk grundlag och EU-lagstiftning samt ådra sig skadestånd, sanktionsavgifter och JO kritik.

Förslag till förtydliganden utifrån gällande lagstiftning

Stöd- och omsorgsförvaltningen

Registerkontroll boende för barn

Utifrån befintlig lag gällande *”Utdrag för arbete på HVB-hem (2007:171)”* föreslås förtydligandet i Umeå kommun att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- alla socialsekreterare EKB/ensamkommande barn Myndighetsutövning,
- all personal inklusive enhetschefer på boenden för barn och unga inom Individ och familjeomsorgen,
- (se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/med skyddade grupper).

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att kontrollera belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring, volontärarbete eller likande
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.
- medarbetare som under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen. En registerkontroll ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.

Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt)

Utifrån *”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)”* föreslås förtydligandet i Umeå kommun att det blir obligatoriskt att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- all personal på Familjehemscentrum, Individ och familjeomsorg,

- all personal på öppenvård/familjebehandling, Individ- och familjeomsorg,
- personal som arbetar mot barn och unga inom erbjudandeverksamheter Individ- och familjeomsorg (Fältpedagog, familjerådgivare, socialassistent),
- all personal på Barn och Unga, Myndighetsutövning,
- socialsekreterare Familjerätt, Myndighetsutövning.
- (se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/med skyddade grupper).

Arbetsgivaren ska begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.

Redan anställda omfattas inte av registerkontrollen, även om dessa inom ramen för anställningen erhåller nya arbetsuppgifter. Det framgår uttryckligen av förarbetena till denna lag.¹

Registerkontroll barn LSS

Utifrån Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder föreslås förtydligandet att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- all personal inklusive enhetschefer som utför insatser åt barn med funktionshinder, exempelvis HSL-personal, stödassistenter, stödpersonal, boendehandledare.
- (se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/skyddade grupper).

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att kontrollera belastningsregistret och inför att någon:

- erbjuds en anställning
- tilldelas uppgifter som uppdragstagare
- tilldelas uppgifter i som anställd hos bemanningsföretag eller annan som ingått avtal med den som bedriver verksamheten
- erbjuds praktik.
- Även medarbetare som under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen ska kontrolleras. Registerkontrollen ska

¹ Prop 2012/13:194 s 45, "Redan anställda omfattas inte av registerkontrollen, även om dessa inom ramen för anställningen erhåller nya arbetsuppgifter."

göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.²

Fritidsförvaltningen

Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt)

Utifrån ”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)” föreslås det att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- idrottsplatsarbetare samt enhetschefer på Fritid drift,
- all personal samt enhetschefer som befinner på badanläggningar,
- all personal på Fritid Unga samt enhetschefer och verksamhetschef.

Kulturförvaltningen

Registerkontroll barn (direkt och regelbunden kontakt)

Utifrån ”Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)” föreslås det att följande personalkategorier uppvisar registerutdrag;

- All personal samt enhetschefer på bibliotek (vissa bibliotek ligger i skolbyggnad + gemensam bemanningsplanering),
- all personal och enhetschefer inom Kulturskolan,
- alla värdar på Kvinnohistoriskt museum (tar emot barngrupper).

För- och grundskoleförvaltningen

Registerkontroll skolverksamhet

Utifrån ”Utdrag för arbete inom skola eller förskola” ska följande personalkategorier uppvisa registerutdrag (Skollagen 2:a kap 31 § 2010:800);

- All personal som är stationerad eller utför arbete på anpassad grundskola, anpassad gymnasieskola, förskola, anpassad grundskola, anpassad gymnasieskola, förskola, förskoleklass, grundskola, specialskola, sameskola, fritidshem, annan pedagogisk verksamhet (till exempel öppen förskola, öppen fritidsverksamhet, omsorg under tid då förskola och fritidshem inte erbjuds).
- se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/ med skyddade grupper.

² Jämför Prop 2009/10:176 s 72.

Gymnasieförvaltningen

Registerkontroll skolverksamhet

Utifrån "Utdrag för arbete inom skola eller förskola" ska följande personalkategorier uppvisa registerutdrag (Skollagen 2:a kap 31 § 2010:800);

- All personal som är stationerad eller utför arbete på anpassad grundskola, anpassad gymnasieskola, förskola, anpassad grundskola, anpassad gymnasieskola, förskola, förskoleklass, grundskola, specialskola, sameskola, fritidshem, annan pedagogisk verksamhet (till exempel öppen förskola, öppen fritidsverksamhet, omsorg under tid då förskola och fritidshem inte erbjuds).
- se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/ med skyddade grupper.

Teknik- och fastighetsförvaltningen

All personal som i sitt arbete befinner sig i miljöer som berörs av *"Utdrag för arbete inom skola eller förskola"*, *"Utdrag för arbete på HVB-hem (2007:171)"*, *Utdrag för personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder (2013:852)"*, *"Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning"* eller *"Utdrag för arbete med barn i annan verksamhet. 1 och 3 §§ lag (2013:852)"*. Detta innefattar;

- all personal inom Måltidsservice som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (måltidsbiträde, kock, kock med driftsansvar, enhetschefer)
- all personal inom Städ- och verksamhetsservice som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (lokalvårdare, servicetekniker, vaktmästare, enhetschefer)
- all personal inom Gator och parker som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (driftsamordnare, parkarbetare, anläggningsarbetare/maskinförare, driftområdeschef)
- all personal inom Fastighet som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (driftsamordnare, driftingenjör, fastighetsskötare, fastighetstekniker, drifttekniker, byggnadssnickare, bygglidare, elektriker, målare, murare, snickare, tekniker, arbetsledare, driftområdeschef)
- all personal inom DOIT som befinner sig i miljöer som berörs av någon av ovanstående lagstiftningar (servicetekniker, It-tekniker).

Stadsledningskontoret

Inget aktuellt lagstöd.

Äldreomsorgsförvaltningen

Inget aktuellt lagstöd.

Stadsbyggnadsförvaltningen

Inget aktuellt lagstöd.

Förslag till hantering av registerutdrag vid arbete med äldre och vuxna med funktionsnedsättning

Nedan presenteras lagförslaget om registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning, enligt DS 2024:24, samt vilka befattningar inom Umeå kommun som berörs."

Lagförslaget

Äldre och personer med funktionsnedsättning kan ofta ha ett skyddsbehov utifrån nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga och kan ha svårigheter att skydda sig mot brott. Dessa grupper är särskilt utsatta genom sin beroendeställning i relation till vård- och omsorgspersonal. Särskilt framträdande är skyddsbehovet när insatser sker i den enskildes hem. Kommunerna kan därför genom en ny lag få författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning eller på annan liknande grund erbjuds eller tilldelas uppgifter för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller vuxna personer med funktionsnedsättning.

Lagen ska vara tillämplig vid insatser enligt socialtjänstlagen, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och 12 kap. hälso- och sjukvårdslagen. Det handlar om insatser i personens hem såsom hemtjänst, boendestöd och personlig assistans men också insatser i sådana boenden som är att betrakta som den enskildes hem, såsom särskilda boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning, biståndsbedömda trygghetsboenden för äldre eller bostad med särskild service för vuxna. Även insatsen korttidsvistelse utanför det egna hemmet föreslås omfattas av lagen.

Registerkontrollen ska ske genom att den som erbjuds en anställning eller tilldelas vissa arbetsuppgifter ska visa upp ett begränsat registerutdrag på vård- och omsorgsverksamhetens begäran. Utdraget ska omfatta en kontroll av domar, beslut eller strafföreläggande där någon annan påföljd än böter har dömts ut för vissa brottsbalksbrott i

- 3 kap. (liv och hälsa),
- 4 kap. (brott mot frihet och frid),
- 6 kap. (sexualbrott),
- 8 kap. (stöld, rån och andra tillgreppsbrott),
- 9 kap. (bedrägeri och annan oredlighet) samt
- 16 kap. (brott mot allmän ordning).

Dessutom ska vissa brott i vapenlagen, brott mot narkotikastrafflagen och lagen om förbud mot vissa hälsofarliga varor omfattas. En kontroll ska även göras mot misstankeregistret

avseende samma brottskategorier för vilka åtal har väckts. Utdragen bör vidare inte vara äldre än sex månader när de visas upp.

Äldreomsorgsförvaltningen

Utifrån *”Registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning”* föreslås att det i Umeå kommun ska bli obligatoriskt för arbetsgivaren att begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret från nedanstående personkretsar:

- alla medarbetare som i sitt uppdrag gör hembesök eller befinner sig i den enskildes hem. Detta innefattar;
 - all personal inklusive enhetschefer på förstalinjenivå inom vård- och omsorgsboenden, korttidsboenden, hemtjänst och hemsjukvård,
 - biståndshandläggare.

Följande personkretsar faller utanför möjligheten att kontrollera: administrativ personal, till exempel kontorsanställda, verksamhets- och personalplanerare på ett särskilt boende som inte kommer i direkt kontakt med brukaren.

Arbetsgivaren ska begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.
- medarbetare under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen. En registerkontroll ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.³

Stöd- och omsorgsförvaltningen

Utifrån *”Registerkontroll vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning”* föreslås det att det i Umeå kommun ska bli obligatoriskt för arbetsgivaren att begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret från nedanstående personkretsar:

³ 1 § andra stycket i *Förslag till lag om registerkontroll vid arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna personer med funktionsnedsättning* i Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025. Jämför motivering i Ds2024:44 sida 93–94 och s 31–32 i Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025.

- Alla medarbetare som i sitt uppdrag gör hembesök eller befinner sig i den enskildes hem ska uppvisa registerutdrag. Detta innefattar;
 - all personal inklusive enhetschefer på förstalinjenivå inom Funktionshinderomsorgen,
 - biståndshandläggare,
 - all personal inom daglig verksamhet (med hänvisning till samplanering).
- se även de personkretsar som i Umeå kommun är anställda vid Teknik- och fastighetsförvaltningen men utför arbete inom skyddade verksamheter/ med skyddade grupper.

Följande personkretsar faller utanför möjligheten att kontrollera: administrativ personal, till exempel kontorsanställda, verksamhets- och personalplanerare på ett särskilt boende som inte kommer i direkt kontakt med brukaren.⁴

Arbetsgivaren ska begära ett utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret inför att någon:

- erbjuds en anställning
- tilldelas uppgifter genom ett uppdrag
- tilldelas uppgifter genom praktiktjänstgöring
- tilldelas uppgifter genom en anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.
- medarbetare som under en pågående anställning i Umeå kommun tilldelas nya arbetsuppgifter i verksamhet som omfattas av lagen. En registerkontroll ska göras inför att personen tilldelas nya uppgifter, till exempel vid tillfällig eller stadigvarande förflyttning eller befordran.⁵

Förslag till hantering fram till dess att eventuell ny lagstiftning beträffande arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning trätt i kraft

Fram till dess att en ny lag trätt i kraft kan registerkontroller inför anställning genomföras genom att den sökande visar upp ett utdrag för enskild person, ett registerutdrag som en person kan begära ut för att kontrollera egna uppgifter i belastningsregistret.

Registerutdraget visar information från belastningsregistret, inte misstankeregistret.

Polismyndigheten är dock tydlig med att syftet med dessa utdrag är att individen själv ska kunna kontrollera sina uppgifter, inte för att visas för arbetsgivare.

⁴ Jämför motivering i Ds2024:44 sida 93 stycke 4 samt sida 119.

⁵ 1 § andra stycket i *Förslag till lag om registerkontroll vid arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna personer med funktionsnedsättning* i Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025. Jämför motivering i Ds2024:44 sida 93–94 och s 31–32 i Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025.

Om Umeå kommun väljer att använda sig av möjligheten att be den sökande uppvisa utdrag för enskild person innebär det vissa risker.

- Registerutdraget för enskild person visar alla lagöverträdelser, även sådana som inte är relevanta för den aktuella tjänsten. Det kan leda till:
 - Risk för diskriminering av sökande som har avtjänat sitt straff.
 - Överdriven insyn i individens privata rättshistoria.
 - Stigmatisering, även vid mindre eller gamla brott.
- Den sökande kan vara skäligen misstänkt för allvarliga brott men ändå framstå som "ren" i utdraget eftersom utdraget inte visar misstankar (endast domar och beslut som lett till påföljd).
- Varken svensk lag eller EU-rätt tillåter behandling av uppgifter från belastnings- eller misstankeregister utan uttryckligt lagstöd.
- Samtycke är inte en giltig rättslig grund för registerkontroll vid anställning.

Samtycke till registerkontroll i kommunal vård och omsorg en juridisk analys

Sammanfattning

I dagsläget finns lagstiftning som medger registerkontroll vid anställning till vissa yrken t.ex. inom skolan. Någon motsvarande lagstiftning gällande arbete med äldre och vuxna med funktionsnedsättningar finns inte. En registerkontroll av redan anställd eller vid anställningsförfarandet baserad på enskilda samtycke bedöms strida mot grundlag (1 kap. 2 § regeringsformen), EU lagstiftning (art. 7 dataskyddsförordningen) samt Europakonventionen för mänskliga rättigheter (artikel 8). Vår rekommendation är att invänta nationell lagstiftning på området.

Bakgrund

Kommunstyrelsen (KS) har i KS-2025/00698, §148 beslutat att skicka ett nämndinitiativ till stadsledningskontoret för beredning av möjligheten att på frivillig basis, inhämta uppgifter ur belastnings- och misstankeregister vid anställning eller annan form av tjänstgöring i kommunal vård och omsorg. För aktuellt uppdrag har detta tolkats avse slutkandidaten vid ett anställningsärende.

Registerutdrag

I dagsläget finns lagstiftning som medger registerkontroll vid anställning till vissa yrken, t.ex. anställning på skola eller familjehem. Någon motsvarande lagstiftning gällande arbete med äldre och vuxna med funktionsnedsättningar finns inte idag men det finns en lagd lagrådsremiss i frågan (Lagrådsremiss Utökade registerkontroller vid anställning i kommun, 9 oktober 2025). I de registerkontrollerna som lagligen sker idag visar utdragen inte påföljder för alla typer av brott. Den arbetssökande ska heller inte lämna in några registerutdrag till den möjliga arbetsgivaren utan de ska endast visas upp innan anställning sker. Arbetsgivaren har i förarbetena ansetts sakna laglig grund (enligt GDPR) för den personuppgiftsbehandling det skulle innebära att spara en kopia av utdragen. Ingen av lagarna som finns idag bygger på någon frivillighet från den arbetssökandes sida.

Misstankeregister

Misstankeregistret är ett register som förs av Polismyndigheten över de som är skäligen misstänkt för brott eller har begärts överlämnade eller utlämnade för brott. Registret innehåller personinformation och uppgifter om de brott som misstanken avser.

Det är normalt inte möjligt för den enskilde att själv få ett utdrag ur misstankeregistret. Ett undantag är vid ansökan om anställning vid HVB-hem eller familjehem som tar emot

barn då det finns lagkrav på uppvisande av sådant innan anställning. I ett sådant utdrag kommer inte alla uppgifter i registret synas utan utdraget är begränsade till om åtal väckts för vissa angivna brott t.ex. barnpornografibrott. Utdraget visar även om åtal väckts för medverkan eller försök till dessa brott.

Belastningsregister

Belastningsregistret är ett register som förs av Polismyndigheten enligt lag (1998:620) om behandlingsregister. Belastningsregistret innehåller uppgifter om domar, beslut, strafförelägganden, föreläggande av ordningsbot och åtalsunderlåtelse samt i vissa fall utländska domar. Belastningsregistret gallras löpande t.ex. utdömda fängelsestraff gallras 10 år efter frigivningen. Ett tomt belastningsregisterutdrag bevisar bara att personen inte varit dömd för en viss typ av brott inom en viss tidsperiod.

Frågan om samtycke för uppvisande av registerutdrag

Europakonventionen för mänskliga rättigheter

Av artikel 8.1 i europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, och de grundläggande friheterna, följer att var och en har rätt till respekt för bland annat sitt privatliv. Bestämmelsen innebär primärt att det allmänna ska avhålla sig från ingrepp i den skyddade rättigheten. Skyddet som följer av 2 kap. 6 § andra stycket RF och artikel 8.1 i Europakonventionen får – under vissa närmare angivna förutsättningar – begränsas endast genom lag (se 2 kap. 20 och 21 §§ RF och artikel 8.2 i Europakonventionen).

Regeringsformen

Att det allmänna ska värna den enskildes privatliv kommer till uttryck genom målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § fjärde stycket regeringsformen (RF).

Detta innebär att vi alla, gentemot det allmänna, är skyddade mot sådana betydande intrång i den personliga integriteten som sker utan samtycke och som innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden (2 kap. 6 § andra stycket RF). Det framgår också i 1 kap. 1 § tredje stycket RF att de offentliga makten utövas under lagarna vilket betyder att en myndighet alltid måste ha stöd i lag för de åtgärder den vidtar.

Dataskyddsförordningen

Dataskyddsförordningen (GDPR) ställer som grundkrav, för att en personuppgiftsbehandling ska vara tillåten, att det finns en rättslig grund (art. 5.1 a) och att den personuppgiftsansvarige (kommunala nämnden) ska kunna bevisa regelefterlevnad (art. 5.2 GDPR). Artikel 10 GDPR styr behandlingen av personuppgifter kopplat till fällande domar i brottmål samt lagöverträdelse. Behandling av sådana uppgifter får bara göras under kontroll av myndighet eller när behandlingen är tillåtet enligt nationell rätt eller EU-rätt. Uppgifter från både förundersökning och rättegång

omfattas av bestämmelsen oberoende av om det åtalade brottet har styrkts eller inte. Uppgifter om brottsmisstankar får också anses omfattas av artikel 10 GDPR om det finns en viss konkretisationsgrad, det vill säga att misstanken rör sig om ett visst brott.

Europeiska dataskyddsstyrelsen (EDPB) har i en riktlinje (05/2020) uttalat att det är problematiskt att arbetsgivare behandlar befintliga eller framtida anställdas personuppgifter baserat på samtycke, eftersom det är osannolikt att samtycket ges frivilligt. Vid sådan behandling av anställdas personuppgifter kan och bör den lagliga grunden i de allra flesta fall inte utgöras av arbetstagarens samtycke.

Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) skriver på sin webbsida gällande "brottsuppgifter i arbetslivet" att *"Ingen arbetsgivare kan använda samtycke som rättslig grund för att behandla den här typen av uppgifter."* med syftning på uppgifter om lagöverträdelser. De skriver också att *"Utan särskilt författningsstöd är det inte tillåtet enligt dataskyddsförordningen att behandla personuppgifter om lagöverträdelser i samband med kontroll av utdrag ur belastningsregistret."*

Reglerna om samtycke

Enligt artikel 6.a GDPR är samtycke en rättslig grund för personuppgiftsbehandling. Villkoren för ett giltigt samtycke framgår av artikel 7 GDPR. Enligt artikel 4.11 i GDPR ska giltigt samtycke vara frivilligt, specifikt, informerat och bestå av en otvetydig viljeyttring där personen genom uttalande eller bekräftande handling, exempelvis underskrift, godtar personuppgiftsbehandlingen. Tysta/passiva samtycken är inte tillåtna enligt GDPR. Frivillighetskravet innebär att om möjligheten att välja fritt saknas eller om den som erbjuds att lämna samtycke kan drabbas av negativa konsekvenser av att vägra blir samtycket ogiltigt. Samtycket blir även ogiltigt om den som lämnat samtycke inte har möjlighet att återta det när som helst under processen. Den som erbjuds möjligheten att lämna samtycke måste alltså ha en äkta valmöjlighet att antingen godta eller avslå de premisser som ges av personuppgiftsansvarig. Om så inte är fallet är samtycket ogiltigt och behandlingen därmed olaglig.

Samtycke enligt artikel 7 GDPR motsvarar det samtycke som krävs enligt 2 kap. 6 § RF för intrång i den personliga integriteten. Enligt denna krävs i likhet med GDPR att samtycket är informerat, frivilligt, särskilt och utgörs av en otvetydig viljeyttring. Lydelsen motsvarar även den i den tidigare gällande personuppgiftslagen (1998:204) (PuL), vilken varit vägledande för samtyckesbegreppet i RF. Det är därför nödvändigt att också granska samtycke enligt PuL för bättre förståelse för hur samtycket enligt 2 kap. 6 § RF ska tolkas. I relation till rekvisiten "uttryckligt och otvetydigt" kan det förstås som att antingen har samtycket lämnats eller inte, och det finns inget mellanläge i frågan. Härtill hör att det inte får finnas några tveksamheter om samtycket lämnas frivilligt.

Justitieombudsmannen (JO) har riktat allvarlig kritik mot Södertälje kommun (JO 7143-2022) med anledning av att utdrag ur belastningsregistret samlades in som en del av

omfattande bakgrundskontroller. JO menade dels att det saknades lagstöd för utdraget, dels att kontrollerna utgjorde ett betydande ingrepp i den personliga identiteten. Detta bedöms ha gjorts utan samtycke då kommunen enbart informerat via intranätet om att kontrollerna skulle ske. JO framhöll skyddet mot intrång i den personliga integriteten som sker utan samtycke i 2 kap. 6 § RF. JO menade i samtyckesfrågan att det är tveksamt om en anställd över huvud taget kan lämna giltigt samtycke till kontrollerna under pågående anställning. Gällande kontroll av slutkandidaten inför anställning valde JO att inte uttala sig om huruvida det finns ett rättsligt samtycke eller om kontrollerna strider mot 2:6 RF. JO gav dock kommunen en erinran om att värna om den enskildes privatliv i enlighet med 1 kap. 2 § fjärde stycket RF.

Bedömning av möjligheten att på frivillig basis inhämta uppgifter ur belastnings- och misstankeregister

I aktuell situation saknas lagstöd för den föreslagna åtgärden (kontroll av belastningsregister innan och under anställning) och i stället har det föreslagits, inom ramen för detta uppdrag, att en sådan kontroll ska ske med samtycke som laglig grund.

Generellt går samtycke inte att använda som grund när det råder stor ojämlikhet mellan de berörda parterna. Det går inte att bortse från faktumet att en anställd eller arbetssökande befinner sig i en underordnad position gentemot arbetsgivaren. Det är därmed givet att vägran att ge samtycke till personuppgiftsbehandling kan medföra en rädsla för negativa konsekvenser. Det torde därför vara ytterst sällan det är möjligt att behandla anställdas eller framtida anställdas personuppgifter med stöd i samtyckesgrunden eftersom det är osannolikt att samtycket är genuint med hänsyn till maktobalansen mellan parterna. Detta innebär dock inte att samtycke aldrig får/kan användas som grund för personuppgiftsbehandling av anställda eller blivande anställdas personuppgifter. Arbetsgivaren måste kunna visa att samtycket faktiskt varit genuint. Det räcker alltså inte med att arbetsgivaren påstår att det är frivilligt, eftersom den anställda ändå kan känna press till att samtycka.

I litteraturen benämns det som vanskligt att använda samtycke som rättslig grund för personuppgiftsbehandling i såväl anställningsförhållanden som vid rekrytering (Wendelby & Wetterberg, 2019, s. 403). Samtycke som rättslig grund för personuppgiftsbehandling kan således betraktas som en olämplig rättslig grund när det kommer till sysselsättningsförhållanden (SKR, *Personuppgifter i arbetslivet*, 2021, s. 9 och 15). Detta med hänsyn till frivillighetskravet och dess svårigheter i ett beroendeförhållande. Olämpligheten gäller för befintliga anställda såväl som vid rekrytering. Vidare saknas möjlighet för ett fackförbund att samtycka åt sina medlemmar vägnar.

Det är tveksamt att en arbetssökande verkligen kan ha möjlighet att välja bort jobb med frivilligt krav på utdrag från belastningsregister. Arbetsförmedlingen skriver på sin

webbsida om villkor för att behålla A-kassa att krävs det att den arbetssökande tackar ja till jobb som denne blir erbjuden. Om en kommun har ett frivilligt uppvisande av belastningsregister som sista steg i rekryteringsprocessen kan det för någon som är inskriven hos arbetsförmedlingen inte vara ett alternativ att vägra. Som inskriven hos arbetsförmedling krävs det också ett aktivt jobbsökande, vilket i praktiken innebär att utbildad omsorgspersonal kan vara tvungen att söka jobb med krav på uppvisande av belastningsregister om det inte finns tillräckligt många andra lämpliga jobb. Det blir då synnerligen problematiskt att hävda att ett äkta samtycke finns när det mer eller mindre blir ett krav för att inte gå utan ersättning. I regeringens utredning om en ny lag som medger registerkontroll för personal som utför vissa uppgifter i hemmet hos äldre och vuxna personer med funktionsnedsättningar framhölls även att syftet med kontrollerna är att få tillräckligt med underlag för att bedöma om anställning ska ingås eller inte (Ds 2024:24 s. 198). Frivilliga kontroller kan inte tänkas ha något annat syfte. De negativa konsekvenserna vid nekat samtycke är därför konkreta.

Samma situation kan uppstå när det är frågan om en person som redan har en anställning och söker en ny tjänst. Exempelvis skulle personen kunna vara utsatt för kränkande särbehandling på sin befintliga arbetsplats och därför ha ett starkt behov av en ny tjänst. I en sådan situation skulle den arbetssökande hamna i en underordnad maktposition på arbetsmarknaden i likhet med en arbetslös person.

Rekommendation från dataskyddsombudet

Då det är frågan om personuppgiftsbehandling har samråd skett med kommunens dataskyddsombud (jmf. skyldigheten i artikel 38.1 GDPR). Dataskyddsombudet bedömer att föreslaget om frivilliga kontroller mycket sannolikt innebär ett brott mot reglerna i GDPR och avråder personuppgiftsansvariga från att gå vidare med föreslagen lösning. I stället rekommenderas nämnderna att invända nationell lagstiftning då GDPR i art. 88 ger möjlighet till sådan nationell lagstiftning gällande anställningsförhållanden.

Slutsats

Av utredningen framgår att samtycken vid anställningsförfarandet i normalfallet är ogiltigt på grund av att de inte kan anses ha lämnats frivilligt på grund av det ojämlika maktförhållandet mellan parterna. JO har valt att inte ta ställning till frågan om samtycke vid rekrytering är giltigt utifrån RF. Utifrån kraven för giltigt samtycke i artikel 7 GDPR samt 2 kap. 6 § RF bedöms det som sannolikt att det alltid kommer finnas en osäkerhet från den arbetssökandes perspektiv ifall den kan komma att drabbas av negativa konsekvenser vid nekat samtycke till registerutdrag inför en anställning. Som myndighet finns också ett ansvar gentemot medborgarna och en skyldighet att inte utöva makt utan lagstöd. Den enskilde saknar också helt möjlighet att själv utfå ett utdrag ur misstankeregistret utan uttryckligt lagstöd varför frågan om uppvisande av sådant med samtycke som grund aldrig kan bli aktuell.

6(6)

Det kan alltså sammanfattningsvis inte identifieras något lagligt stöd för att begära och behandla uppgifter ut belastningsregistret eller misstankeregistret på frivillig basis vid anställningsförfarandet i kommunal vård och omsorg. Istället riskerar kommunen att bryta mot svensk grundlag och EU-lagstiftning samt ådra sig skadestånd, sanktionsavgifter och JO kritik om man genomför föreslagen lösning. Dataskyddsombudet avråder också personuppgiftsansvariga från att gå vidare med förslaget och rekommenderar istället att nämnderna inväntar svensk lagstiftning i frågan.

Lennart Nilsson, kommunjurist

Eric Lindström, kommunjurist

Sara Smith, praktikant



Tjänsteskrivelse

2025-11-20

Personalnämnden

Diariennr: PN-2025/00003

PN Informationsärenden 2025

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

- HR-direktören informerar

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Olov Häggström
Utredare