

Mötesbok: Personalnämnden (2024-12-03)

Personalnämnden

Datum: 2024-12-03

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Beslutsärenden

52/24 Upprop och godkännande av dagordning	3
53/24 Lönepolicy samt Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun	4
54/24 Remiss: Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (DS 2024:24)	13
55/24 Dispens från regler gällande dygnsvila	19

Informationsärenden

56/24 Informationsärenden 2024-12-03	144
57/24 HR-direktören informerar 2024-12-03	145

Denna behandling '52/24 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.



Tjänsteskrivelse

2024-11-21

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00028

Lönepolicy samt Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar föreslå kommunfullmäktige

att fastställa Lönepolicy, Umeå kommun.

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att, vid behov, fastställa Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun.

Personalnämnden beslutar föreslå kommunstyrelsen

att, under förutsättning att kommunfullmäktige fastställer Lönepolicy, Umeå kommun, fastställa Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun.

Ärendebeskrivning

2022 förde personalnämnden dialog med förvaltningen inom KS om behov av att ta fram en lönestrategi. Det konstaterades att Umeå kommun saknade en riktlinje för det lönestrategiska arbetet. 2023 tog personalnämnden med detta i sin verksamhetsplan och under 2023 planerade förvaltningen arbetet och i detta dialoger med samtliga förvaltningsledning. Detta genomfördes under början av 2024. I samband med detta framkom också behovet av att se över lönepolicy för att få tydlighet mellan policy relaterat till riktlinjen.

Under hösten har dokumenten fortsatt reviderats utifrån de synpunkter och förslag som har framkommit under processen.

De två styrande dokumenten gäller för Umeå kommuns nämnder inkl. gemensamma nämnder.

Policyn beskriver i huvudsak förhållningssätt och vägledande principer, medan riktlinjen handlar om tillämpning samt roll- och ansvarsfördelning.

Beslutsunderlag

Lönepolicy, Umeå kommun

Riktlinje för lönestrategiskt arbete, Umeå kommun

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2024/00028

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, SLK HR

Linda Taavo, SLK HR

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

Ange KS-2024/01018 i ämnesraden

Stefan Larsson
förhandlingschef

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

Förvaltningschefer
HR-chefer
Linda Taavo, förhandlare



Lönpolicy i Umeå kommun

Lönpolicyn är Umeå kommuns övergripande styrdokument inom det lönepolitiska området. Lönebildning är den process som sammantaget skapar den mångfald av aktiviteter och ställningstaganden Umeå kommun därmed åstadkomma en ändamålsenlig lönestruktur för att trygga kompetensförsörjningen.

Lön och lönepolitiken i Umeå i kommun ska:

- Umeå kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna
- Bidra till en långsiktig lönebildning för Umeå i framkant som hållbar tillväxtkommun som speglas i önskvärda lönestrukturer
- Umeå kommuns lönepolitik ska säkerställa kompetensförsörjningen och samtidigt harmonisera med kommunens ekonomiska förutsättningar
- Lönepolitiken ska bidra till att kommunen uppfyller sina uppdrag
- Utbildning som är adekvat och kopplad till krav och behov i yrkesrollen ska löna sig över tid
- En relevant löneutveckling under yrkeslivet kopplat till individuell prestation ska eftersträvas
- Lönen ska vara saklig grundad
- Fungera som ett styrmedel som både stimulerar till ökad kvalitet och att verksamheterna når uppsatta mål
- Skapa tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för medarbetarna och därmed inspirera till goda arbetsinsatser och arbetsglädje

Tillämpning

Lönpolicyn sätter ramarna och riktningen för det lönestrategiska arbetet i Umeå kommun. Som ett stöd för att nå målen i lönpolicyn är riktlinjen för lönestrategiskt arbete framtagen, som beskriver vilka principer, utgångspunkter och lönestrategiska prioriteringar som är nödvändiga för ett långsiktigt lönepolitiskt arbete.

Beslutad av: Kommunfullmäktige	Diarienummer: XXX	Datum och paragraf för beslutet: XXX
Dokumenttyp: Policy	Reviderad:	Dokumentansvarig: SLK HR, Förhandlingschef



Riktlinje för lönestrategiskt arbete i Umeå kommun

Beslutad av:
Kommunstyrelsen

Dokumenttyp:
Riktlinje

Diarienummer:
XXX

Reviderad:

**Datum och paragraf för
beslutet:** XXX

Dokumentansvarig:
SLK HR, Förhandlingschef

Bakgrund

Personalnämnden förde 2022 en dialog om att det utöver lönepolicy behöver tas fram en riktlinje för lönestrategiskt arbete i Umeå kommun. I Personalnämndens verksamhets- och internkontrollplan för 2023 beslutades att en lönestrategi skulle tas fram. Riktlinjen tar sin utgångspunkt i lönepolicy med ett konkretiserat behov av att ta fram och fastställa huvudsakliga utgångspunkter för att tydligare och mer långsiktigt arbeta med lönebildning och strategier för lönebildning. Arbetet med riktlinjen påbörjades därefter under hösten 2023. Lönepolitik är utöver exempelvis arbetsmiljö, arbetsbelastning, ledarskap och kompetensutveckling en viktig faktor för att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun. Riktlinjen är med utgångspunkt i Umeå kommuns lönepolicy ett långsiktigt förhållningssätt för att åstadkomma på marknaden konkurrenskraftiga löner samt en önskvärd lönestruktur. Det kan inte nog betonas hur viktigt det är att Umeå kommun bedriver en gemensam sammanhållen lönepolitik. I Umeå kommun är kommunstyrelsen anställningsmyndighet och därmed ska *en* gemensam arbetsgivar- och lönepolitik bedrivas.

Riktlinjens sammanhang och målgrupper

Riktlinjen är ett av tre övergripande styrinstrument och beskriver hur vi förverkligar och når målen med lönepolitiken.

- Lönepolicy beskriver våra visioner och mål för lönepolitiken där målgruppen främst är politisk ledning.
- Riktlinjen för lönestrategiskt arbete utgår från lönepolicy där målgrupp är nämnder och förvaltningsledningar.
- Dokumentet Vägledning för lönebildning har främst chefer som målgrupp och fungerar som ett stöd och som en handbok.

De tre dokumenten bildar gemensamt viktiga grundstenar för att nå en gemensam sammanhållen lönepolitik som bidrar till att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun.

Syfte

En gemensam och sammanhållen lönepolitik är en av de viktigare faktorerna för att klara kompetensförsörjningen i Umeå kommun. Riktlinjen för lönestrategiskt arbete med utgångspunkt i detta syftar till att tydliggöra övergripande styrning, viljeinriktning och utgångspunkter för det strategiska arbetet med lön och lönebildning. Lönebildningsarbetet i Umeå kommun utgår från gällande lönepolicy. Riktlinjen är en beskrivning av ställningstaganden och utgångspunkter som nämnder och förvaltningar har att förhålla sig till i arbetet med en långsiktig strategisk lönebildning. Detta är viktigt för att klara kompetensförsörjning och åstadkomma konkurrenskraftiga löner relaterade till omgivande arbetsmarknad.

Riktlinjens koppling till lagar och kollektivavtal

De lagar och kollektivavtal som styr och påverkar lönebildning är i huvudsak följande:

Huvudöverenskommelser (HÖK) med tillhörande löneavtal för respektive avtalsområde

Tillämpliga kollektivavtal som reglerar lön och ersättningar

Diskrimineringslagen, särskilt 3 kap 8, 9, 10 §§

EU Lönetransparensdirektiv 2023/970

Lönebildningsområdet finns till delar också i annan lagstiftning än som nämns ovan.

Riktlinjen som styrinstrument

I riktlinjen för lönestrategiskt arbete finns ställningstaganden, utgångspunkter och avvägningar för att åstadkomma konkurrenskraftiga lönerelationer och löneökningsbehov utifrån verksamhetens resultat. Faktorer som i huvudsak påverkar lönebildning är ekonomiska förutsättningar, personal- och kompetensförsörjningsbehov, relevant lagstiftning samt kollektivavtal med tillhörande löneavtal. Lönebildning i Umeå kommun ska utgå från dessa faktorer och utgör en grund för ett kommunövergripande gemensamt och ansvarsfullt framtagande av behov gällande lönerelationer och löneökningar.

Lönestrategiska satsningar fastställs årligen enligt delegationsordningen av förhandlingschef efter HR-chefs beredning i förvaltningens ledningsgrupp. Detta sker i enlighet med årshjul för lönebildning och med utgångspunkt i riktlinjen. Ett särskilt dokument upprättas med koppling till denna riktlinje där yrkesgrupper med behov av att särskilt beakta i löneöversyn i ett- eller flerårsperspektiv.

Kommungemensam lönepolitik

Umeå Kommun är en arbetsgivare och ska utifrån det bedriva en gemensam och sammanhållen arbetsgivarpolitik. En förutsättning för det är att yrkesgrupper som är förvaltningsgemensamma ska hanteras likartat för att upprätthålla en gemensam lönepolitik. De gemensamma utgångspunkterna ska hanteras i ett sammantaget gemensamt löneutrymme i kommunen. Det innebär att gemensamma analyser och konsekvensbedömningar om nivåer ska vara lika för samma yrkesgrupp oavsett förvaltning.

Vilka berörs av riktlinjen

Samtliga nämnder och förvaltningar i Umeå kommun med tillhörande verksamheter berörs av riktlinjen och har att följa denna i det årliga arbetet med lönebildning och löneöversyn.

Gemensamma lönestrategiska utgångspunkter

- Umeå kommun ska som stor tillväxtkommun ha en långsiktigt ekonomiskt hållbar lönebildning. För att vara i framkant behöver lönebildning genomsyra alla delar av personal- och kompetensförsörjningsresan.
- Nämndernas kompetensförsörjningsplaner och kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan och analys av dessa utgör en viktig grund i det lönestrategiska arbetet.
- Förutom strategiskt arbete med lönebildning är det av stor vikt att utveckla arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare inom områdena arbetsmiljö, arbetsbelastning, ledarskap och kompetensutveckling.
- Vid behov av att tydligt prioritera lönestrategiska satsningar ska lagstadgad och samhällsviktig verksamhet prioriteras före verksamheter som kommunen inte behöver tillhandahålla.
- Åtgärder och handlingsplan utifrån genomförd lönekartläggning förankras med berörd förvaltning.
- En önskvärd lönestruktur och lönespridning för respektive yrkesgrupp ska eftersträvas. Inom yrkesgruppen är en lönespridning viktig för att åstadkomma en löneutveckling över tid och som också beaktar prestation vid individuell lönesättning. En önskvärd lönestruktur mellan yrkesgrupper ska åstadkommas med aktuell arbetsvärdering som grund.
- Lönestrukturer för yrkesgrupper som återfinns inom flera förvaltningar ska hållas samman gemensamt.

- I arbetet med önskvärd lönestruktur ska utbildning löna sig vilket föranleder analys och att eventuella åtgärder behöver vidtas såväl på strukturell nivå och på grupp- samt individnivå.
- Grunden för bedömning av prestation vid individuell lönesättning är fastställda lönekriterier.

Yrkesgrupper i behov av särskilda lönestrategiska satsningar

Det finns ett antal yrkesgrupper som bedöms vara i behov av särskilda lönesatsningar för att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun och att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Dessa yrkesgrupper kan delas in enligt följande utifrån lönestrategiska bedömningar:

- Yrkesgrupper som vid rekrytering över tid tydligt är marknadsutsatta eller marknadspåverkade.
- Yrkesgrupper med stora svårigheter att både rekrytera och behålla medarbetare.
- Svårrekryterad spets- eller nyckelkompetens.
- Yrkesgrupper med krav på utbildning där det också råder arbetskraftsbrist.
- Yrkesgrupper som i aktuell lönekartläggning visar på osakliga löneskillnader utifrån kön och är upptagna i handlingsplan för jämställda löner.

Underlag för bedömningar

De ställningstaganden som formuleras i riktlinjen bygger på ett flertal strategiska bedömningar. En del av dessa nämnda utgångspunkter bidrar till att skapa oss en bild av löneläget i Umeå kommun relaterat till vår omvärld. Det är med hjälp av lönestatistik och olika arbetsmarknadsprognoser vi gör våra ställningstaganden om vilka lönerelationer vi vill åstadkomma för olika yrkesgrupper.

Partsgemensamma Huvudöverenskommelser

De partsgemensamma Huvudöverenskommelserna med tillhörande löneavtal utgör grunderna i Umeå kommuns lönebildning. Det är av stor betydelse att värna den svenska modellen och beakta innehållet i löneavtalen. Arbetsgivaren har ett stort ansvar att förvalta dessa avtal. Detta möjliggör en lokal lönebildning utifrån Umeå kommuns förutsättningar beträffande lokal arbetsmarknad, behov av kompetens och ekonomiska förutsättningar.

Prognoser och analysunderlag

Som grund för att ringa in behov av lönesatsningar och kartlägga lönelägen i kommunen ligger systematiska löneanalyser, prognoser och underlag. Dessa är i huvudsak följande:

- Ekonomi- och budgetförutsättningar
- Analysmodell i Umeå kommun - tillgång samt efterfrågan på arbetskraft och rekryteringsbehov i Umeå kommun
- Märket och SKR:s löneprognoser och analyser
- Arbetsmarknadsprognoser, nationella och regionala
- De större bolagen inom Umeå kommunkoncern.
- Storleksmässigt jämförbara kommuner i Sverige.
- SKR:s Lönestatistik samt regional lönestatistik
- Löneanalyser från kommunens årliga lönekartläggning utifrån kön.

Relaterade styrdokument

Umeå kommuns lönpolicy är överordnad riktlinjen för lönestrategiskt arbete. Därtill finns vägledning för lönebildning som ett stödjande dokument för chefer.

Övriga styrande dokument

- Nämndernas kompetensförsörjningsplaner
- Kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan
- Riktlinje för planeringsprocess – budget och investeringar
- Delegationsordning

Uppföljning

Riktlinjen är långsiktig och revideras vid behov utifrån lagstiftning, kollektivavtal samt andra påverkansfaktorer och relevanta beslut i Umeå kommun och omvärlden med bäring på lönebildning i kommunen.

Tjänsteskrivelse

2024-11-21

Personalnämnden

Diarienum: PN-2024/00027

Remiss: Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (DS 2024:24)**Förslag till beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att lämna bifogat remissvar.

att uppdra till HR-direktören att säkerställa förberedelser för utökade möjligheter till registerkontroll vid anställning.

att HR-direktören återkommer med en lägesrapport under hösten 2025.

Ärendebeskrivning

Utredningens uppdrag har varit att se över möjligheterna att kontrollera anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna mot belastningsregistret och misstankeregistret i syfte att ge kommunerna bättre förutsättningar att genomföra bakgrundskontroller, bland annat för att minska risken för infiltration och inre påverkan.

Utredningen förslår att:

- det ska bli möjligt att göra registerkontroller vid anställning som innebär arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning
- registerkontrollerna av dem som arbetar med barn ska utökas till att omfatta fler brott och uppgifter ur misstankeregistret
- kommuner ska få möjlighet att besluta om registerkontroller vid anställning till befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag.

Beslutsunderlag

Förslag till remissvar

Remiss: [Utökade registerkontroller vid anställning i kommun \(DS 2024:24\)](#)**Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, SLK HR

Beslutet ska skickas tillksdiarium@umea.se

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2024/00027

Ange KS-2024/00990 i ämnesraden

Karin Ahnqvist
HR-direktör

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

ksdiarium@umea.se



Umeå kommun 2024-12-

Till: Justitiedepartementet dnr Ju2024/02233

Remittering av promemorian Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (Ds 2024:24)

Sammanfattning

Umeå kommun vill med detta remissvar inledningsvis uttrycka sitt övergripande stöd till utredningens intentioner och syfte. Det är hög tid att lagstiftaren ger kommunala arbetsgivare utökade möjlighet att genomföra kontroller inför anställningen. Kommunerna bedriver verksamhet för och med grupper som kan ha svårigheter att skydda sig mot brott såsom barn, personer med funktionshinder och äldre. Tryggheten och tilliten i och till verksamheten är även en avgörande faktor för tilltron till det gemensamma som en grundförutsättning för demokratin.

Umeå kommun är därför starkt kritisk till att utredning och förslag helt utelämnat området om kontroller under anställning. Behovet i våra verksamheter är stort för verktyg och vägledning för att kunna hantera risker i verksamheten. Signalen från utredarna, att det är ett för stort intrång i den personliga integriteten att en arbetstagare skulle behöva underkasta sig registerkontroller under pågående anställning, lämnas för hastigt av utredaren. Detta skapar fortsatt villrådighet i ett mycket svårt rättsläge för kommunerna. Umeå kommun anser att det skulle kunna motiveras på samma sätt som lagstiftaren i säkerhetslagen föreskrivit att det krävs en löpande kontroll för att delta i säkerhetskänslig verksamhet. Vissa typer av anställningar där skyddsvärdena överväger rätten till den personliga integriteten, till exempel anställningar i befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag, bör på samma sätt kunna omfattas av en löpande kontroll.

Kommunen ser generellt positivt på utredningens förslag om registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning och den utökning av uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn som föreslås.

Enligt utredningen ska en kommun fortsatt inte beredas tillfälle att se brott om det inte straffats med fängelse. I stället föreslår Umeå kommun att det som ska krävas är att brottet har fängelse i straffskalan. Detta minskar risken att viktig bakgrundsinformation inte uppfattas, då många riskindivider har indikatorbrott såsom ringa narkotikabrott och stölder, men för sådana brott döms fängelse sällan ut.

Umeå kommun tillstyrker och är väldigt positiva till förslaget i sig om möjligheter att begära registerutdrag inför anställning till befattningar som är *kritiska för kommunens förmåga* att utföra uppdraget. Kommunen ser dock en farhåga att förslaget är för vagt när det gäller vilka befattningar som kan omfattas. Umeå kommun ser här en påtaglig risk att ett införande på detta tunna underlag riskerar att kommuner inte nyttjar funktionen till följd av ett fortsatt osäkert rättsläge, med lång tid för prejudicerande rättspraxis att utvecklas och att riskerna därmed kvarstår.

Bakgrund

Umeå kommun uppskattar att utredningen uppmärksammar rättsstatens viktiga grunder som behöver balanseras, då olika sorters system och intyg om tidigare brottslighet som en del av en bedömning i samband med bland annat anställning. I en rättsstat är det en principiell utgångspunkt att den som har avtjänat sitt straff har sonat sitt brott till samhället. När då en arbetsgivare vill kontrollera om en arbetssökande eller anställd har begått brott kan det därför upplevas som en förlängd reaktion som går utöver straffet och även som ett hinder för en återanpassning eller återgång till samhället. Att ha en anknytning till arbetsmarknaden minskar dessutom risken för återfall i brottslighet.

Kommunen delar samtidigt utredningens slutsats att för vissa typer av anställningar har trots detta intresse av att skydda andra från faror som kan anses förknippade med tidigare brottslighet bedömts utgöra skäl för att potentiella arbetsgivare ska få ta del av uppgifter ur belastningsregistret.

Registerkontroll vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning

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. Umeå kommun välkomnar därför att kommunerna genom ny lag ska få författningsstöd för att kunna göra registerkontroll av den som erbjuds anställning för att utföra vissa insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning.

Det är bra att kontrollen ska omfatta en kontroll av både misstankeregistret och domar, beslut eller strafföreläggande 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). Det är även positivt att brott i vapenlagen, brott mot narkotikastrafflagen och lagen om förbud mot vissa hälsofarliga varor omfattas.

Utökade uppgifter vid registerkontroll inför arbete med barn

De registerkontroller som sker av personal som ska utföra vissa insatser åt barn med funktionshinder samt de som genomförs inför arbeten som innebär direkt och regelbunden kontakt med barn syftar till att skydda barn från att utsättas för sexualbrott och andra övergrepp. Kontrollerna omfattar i dag brotten mord, dråp, grov misshandel, människorov, sexualbrott, grovt rån och barnpornografibrott.

Umeå kommun ser positivt på utredningens förslag om en utvidgning av de uppgifter som dessa kontroller även ska omfatta i form av uppgifter om grovt barnfridsbrott, sabotage mot blåljusverksamhet, involverande av underårig i brottslighet, brott mot narkotikastrafflagen, brott mot lagen om förbud mot vissa hälsofarliga varor, vissa brott mot vapenlagen samt brott mot terroristbrottslagen.

Umeå kommun ser även positivt på att kontroll även ska göras mot misstankeregistret avseende samma brottskategorier för vilka åtal har väckts.

Registerkontroll i syfte att upprätthålla ett verksamhetsskydd

I syfte att upprätthålla ett skydd för kommunal verksamhet och för att möta upp ett skyddsbehov som inte når upp till den kvalificering som gäller för säkerhetsskyddslagen, föreslås att en kommun ska få besluta om registerkontroll vid anställning till befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag.

Vid bedömningen av om en befattning är kritisk ska särskilt beaktas att befattningen utgör en sådan funktion eller medför sådana befogenheter som kan orsaka en skada som är betydande. Även kommunala bolag, stiftelser och föreningar föreslås få genomföra sådana registerkontroller. Registerkontrollen föreslås omfatta att uppgifter hämtas från belastningsregistret och misstankeregistret samt sådana uppgifter som behandlas hos Säkerhetspolisen med stöd av lagen om polisens behandling av personuppgifter inom brottsdatalagens område eller lagen om Säkerhetspolisens behandling av personuppgifter. Registerkontrollen ska utföras av Säkerhetspolisen. Uppgifter som framkommer vid denna kontroll får dock endast lämnas ut efter en prövning av uppgifternas relevans, en prövning som ska göras av Säkerhets- och integritetsskyddsnämnden. Uppgifter som framkommer föreslås omfattas av samma sekretesskydd som gäller vid en säkerhetsprövning enligt säkerhetsskyddslagen.

Till detta förslag ställer sig Umeå kommun försiktigt positivt då kommunen ser en risk att bedömning av vilka *befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag* ges för svag vägledning av utredningen och därmed riskerar att inte utgöra ett stöd i ett osäkert rättsläge.

Registerkontroller under anställning

Umeå kommun ser det som mycket olyckligt att utredaren inte lagt något förslag om en reglering som ger kommunala arbetsgivare rätt att regelmässigt göra förnyade eller löpande registerkontroller under pågående anställning och enbart stannade vid konstaterandet att intrånget i enskildas integritet inte kan motiveras. Här utgår Umeå kommun från att regeringen inte stannar utan i stället skyndsamt tillsätter en kompletterande utredning som fördjupar arbetet och kommer med förslag om hur registerkontroller av anställda kan göras möjliga.

Tjänsteskrivelse

2024-11-21

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2023/00028

Dispens från regler gällande dygnsvila**Förslag till beslut**

Personalnämnden föreslår kommunstyrelsen att besluta

att bevilja förlängning av dispens inom personlig assistans för verksamheterna 0756384, 0722378, 0434754, 0467016, 0445564, 0041616 och 0488701.

att bevilja dispens inom personlig assistans för verksamhet 0569357.

att paragrafen förklaras omedelbart justerad.

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 om 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 omsorgs-tagarens 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 till maximalt 12 månader.

Analys utifrån aktuella ärenden*Förlängning av pågående dispensärenden*

I januari 2024 beslutade kommunstyrelsen att bevilja dispens för sju ärenden inom personlig assistans. I varje verksamhet har det därefter

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

vidtagits en rad åtgärd som syftat till att komma ifrån en arbetstidsförläggning som inte är förenlig med arbetstidsdirektivet. Det har dock visat sig att de förändringar som en ny schemaläggning inneburit för brukarna behöver få ta mer tid. Detta då brukarna i de aktuella verksamheterna har stora svårigheter att hantera förändringar i sin vardag.

Verksamheterna har tagit fram en handlingsplan för att på sikt uppfylla reglerna om 11 timmars dygnsvila. Uppföljning och åtgärder vidtas löpande.

Nytt ärende

Sedan februari 2024 har verksamhet 0569357 en schemaläggning som är förenlig med arbetstidsdirektivet. Verksamheten har vidtagit åtgärder för att säkerställa brukarens rutiner, men trots detta har brukaren visat sig ha stora svårigheter att acceptera de förändringar som den nya schemaläggningen innebär i vardagen. Brukaren har påvisat ett försämrat mående vilket skulle kunna ha en koppling till att det är genomfört många förändringar på kort tid. Därav är bedömningen att verksamheten har behov av att återgå till dygnspass för att därefter i ett lugnare tempo förändra arbetstidsförläggningen igen.

Verksamheten har tagit fram en handlingsplan 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 har inte gjort någon annan bedömning än arbetsgivaren kring behovet av dispens i aktuella verksamheter.

Beslutsunderlag

Verksamhetsanalys, underlag för ansökan om dispens
Riskbedömning
MBL-protokoll

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, SLK HR

Beslutet ska skickas till

Linda Thelberg
biträdande förhandlingschef

Fredrik Åberg
ledningskoordinator

ksdiarium@umea.se

Ange KS-2023/00948 i ämnesraden

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2023/00028

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloregler för 0756384

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2024-11-18
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 några dygnspass på två pass under året. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetsätt.

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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:55:57 GMT+01:00
Transaktions-ID: de5ad45cfb9a4184ac1e2f1a87a4f4a5

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:56:42 GMT+01:00
Transaktions-ID: 73f54a8e4e484ad2ab8163fc6b7f0756

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:02:48 GMT+01:00
Transaktions-ID: 50372a36135b4ef9ae2b4841011305a4

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:24:43 GMT+01:00
Transaktions-ID: bbd34cbcc154cb38e13e3b777611b15

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0722378

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2024-11-18
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 under sommaren testat att sommarvikarierna har arbetat några kortare pass och bytt av varandra under ett dygn samt lagt in ett delat dygnspass i veckan för ordinarie personal. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetsätt.

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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:55:39 GMT+01:00
Transaktions-ID: 93ab4c695f2546a0aa582b9048a9c894

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:57:34 GMT+01:00
Transaktions-ID: e6d3b97f6c5d433db1138da452d851a1

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:01:28 GMT+01:00
Transaktions-ID: f19456bde84a400d870c941e38f9d4e4

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:24:00 GMT+01:00
Transaktions-ID: 87756c8f2cbd4802a40818ac901bfe69

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0488701

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2024-11-18
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, på grund av olika omständigheter kopplat till brukarens mående, inte kunnat implementera och utvärdera insatser med förändrad arbetstid, arbetsgivarens bedömning är att det skulle ha utgjort en för stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetsätt.

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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:56:13 GMT+01:00
Transaktions-ID: 40dc9b0ab017424195df1ecceb91c0c2

Underskrift 2

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:03:10 GMT+01:00
Transaktions-ID: 7a9bedcfd8b04f4b96142bd669a1e362

Underskrift 3

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:25:33 GMT+01:00
Transaktions-ID: dc0db05ba03540e69683a0e78ebd9b40

Underskrift 4

Namn: Eva Susanne Grahm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 16:29:26 GMT+01:00
Transaktions-ID: 35d05c23b00b44a1bdecdb2c66a108c

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloregler för 0569357

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2024-11-18
Plats:	Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0569357, enhetschef Kristina Lundbäck

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har testat att införa ett schema utan 24 timmars pass, men arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetsätt.

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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:47:19 GMT+01:00
Transaktions-ID: 9c23eb825b484dbb9d1ca0b020623d91

Underskrift 2

Namn: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:57:23 GMT+01:00
Transaktions-ID: 059603f4bace4b2486f8e7b04fe8a1cc

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:00:26 GMT+01:00
Transaktions-ID: 09502af512e24b09b53296ca793be3bc

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:28:06 GMT+01:00
Transaktions-ID: 2343b3361b1642df9bfb576b3696441

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsvilo regler för 0445564

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2024-11-18
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 att införa ett pass per vecka där de bryter vid annan tidpunkt. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbetsätt.

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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:54:34 GMT+01:00
Transaktions-ID: 56e562825af047459b523eeb8ff3db91

Underskrift 2

Namn: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:57:04 GMT+01:00
Transaktions-ID: 276437a182f142eb8503044182224465

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:04:05 GMT+01:00
Transaktions-ID: e4766f81eccd4037be2a760bfb5fdae2

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:27:16 GMT+01:00
Transaktions-ID: f00235553f2f43b189cca2906b683e87

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0467016

Parter	Umeå kommun, Kommunal och Vision
Närvarande	För <u>Umeå kommun</u> : Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg För <u>Facklig organisation</u> : Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal
Datum:	2024-11-18
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. Arbetsgivaren har testat att dela dygnet i två delar, detta har gjorts var sjätte vecka sedan februari 2024. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra 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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:55:16 GMT+01:00
Transaktions-ID: c2e43f88f7114f6b83c35208411fbec6

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahm
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:58:19 GMT+01:00
Transaktions-ID: 032a85fca0cb4b70ba46af8a43a8b40e

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:01:07 GMT+01:00
Transaktions-ID: a7894e6708174aafae5528a7a7428736

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:23:06 GMT+01:00
Transaktions-ID: a784233f5f9f43e1989a0d8445e4af4f



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2024-11-18

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsviloeregler för 0434754

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2024-11-18

Plats: Digitalt via teams

§ 1

Förhandlingen förklaras för inledd avseende ärende 0434754, enhetschef Kristina Lundbäck.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar det underlag som ligger till grund för ansökan om dispens från regler om dygnsvila. Arbetsgivaren har testat att införa ett pass med två personalbyten, men arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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 handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra 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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:53:33 GMT+01:00
Transaktions-ID: 0f2a621e3e984a0693e8c03cf938ac61

Underskrift 2

Namn: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:56:44 GMT+01:00
Transaktions-ID: a60dea93c90147f7bb7b0fd923cbe6fd

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:03:35 GMT+01:00
Transaktions-ID: 5c0c0acdd2524f86beeae783bd88c7a7

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:26:25 GMT+01:00
Transaktions-ID: 5d676d5c92e249c89842f32446122589



FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

2024-11-18

Förhandling enligt MBL § 11 gällande dispens från dygnsvilo regler för 0041616

Parter Umeå kommun, Kommunal och Vision

Närvarande För Umeå kommun: Susanne Grahn Biträdande verksamhetschef, Hilda Hamberg HR-Partner, Klas Hjelm HR-strateg

För Facklig organisation: Maria Lindgren Vision, Ethel Henriksson Kommunal

Datum: 2024-11-18

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 testat att ersätta ett dygnspass med två pass i ett sexveckorsschema, detta infördes i februari 2024 och pågår fortfarande. Arbetsgivarens bedömning är att det har blivit stor påverkan för brukaren och personalens arbetsmiljö. Vidare bedömer arbetsgivaren 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.

§ 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

handlingsplanen under kommande 12 månader, det kan vara nödvändigt att förändra nuvarande arbets sätt.

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.

Lokalt skyddsombud och/eller HSOs delaktighet vid riskbedömning har varit bristfällig eller uteblivit helt. För att arbeta aktivt med åtgärder till detekterade risker så bör i första hand lokalt skyddsombud, i andra hand HSO bjudas in och delta aktivt i ett tidigare skede. HSO har informerats och fått riskbedömningarna skickat till sig, men inte aktivt deltagit i utformningen, och kan därmed inte stå bakom dom.

§ 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 beskriver att man inte har förbisett deltagande från HSO gällande riskbedömningarna, de har delgetts HSO.

Arbetsgivaren avser att man går 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 2024-11-18.

Vid protokollet

Hilda Hamberg

Justeras

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: Hilda
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Stöd och omsorgs HR-enhet
Befattning: HR-partner
Datum och tid: 2024-11-18 12:54:49 GMT+01:00
Transaktions-ID: 742b59f6ca614dbfb943d79e11edc0f7

Underskrift 2

Namn: Eva Susanne Grahn
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Funktionshinderomsorgen, personlig assistans
Befattning: Bitr verksamhetschef
Datum och tid: 2024-11-18 12:59:08 GMT+01:00
Transaktions-ID: 451962df809045e0ae7026fbf131f1f2

Underskrift 3

Namn: Maria Johanna Lindgren
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2024-11-18 13:00:46 GMT+01:00
Transaktions-ID: 06bd5379045e4aeb905b38bbc1691d6a

Underskrift 4

Namn: ETHEL KRISTINA HENRIKSSON
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Kommunal
Datum och tid: 2024-11-18 13:22:16 GMT+01:00
Transaktions-ID: 925408134e6d4c888ddef76855a8bb04

2024-10-25

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0756384

Ansvarig chef: Mikael Bång

Namn på skyddsombud:

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0756384

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

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

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, Som personlig assistent jobbar du i verksamhet som rör liv och hälsa. Brukaren har ingen förmåga att klara av sin dagliga livsföring själv. Självskador och rymningar skulle kunna ske.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamheten är placerad i Umeå stad
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bemanningen är planerad efter det beslutsunderlag som finns och är taget av FK-handläggare som grundar sig på brukarens behov och livssituation. Optimala schemat är dygnspass för brukaren.
Innebär en stor del av juren aktivt arbete? Bifoga statistik på overtiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Enlig bilaga j finns det alltid visst arbete under jourtid. Assistenten är under natten behjälplig v.b.

<p>Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Brukaren har en intellektuell funktionsnedsättning och beteendevikelser. Diagnostiserad med svår autism. Har svårt med språk och motorik. Kan bli hyperaktiv. Stora svårigheter i det sociala samspelet med andra. Ligger på en 6-åringens utvecklingsnivå.</p> <p>Brukaren blir självdestruktiv och utåtagerande vid mycket nya intryck som stressar. Hot och våld förekommer vid sådana tillfällen. Har också lätt att ta till flyktbeteenden, (en rymning skulle kunna leda till katastrof.) Vid stress och oro så brukar sömnrubbningar uppstå för brukaren. Personalens arbetsmiljö riskerar att försämrans.</p> <p>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, denne har tidigare reagerat med ilska och frustration när det uppstått något som gjort hen otrygg. Brukaren far illa när denne inte blir förstörd eller om hans vardag inte fungerar på det sätt som passar hen.</p>
<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Arbetet kräver särskilt trygg, kompetent, lågaffektiv personal. Samtliga arbetar 100%. Svårigheter att rekrytera personal.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Den personal som passar och jobbar på denna arbetsplats är särskilt noga utvald och har väldigt många års erfarenhet att bemöta och verka tillsammans med brukaren.</p>
<p>Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Vi arbetar med människor med särskilda behov. Brukaren behöver övervakning, stöd och stöttning dygnets alla timmar. Brukaren är enormt beroende av kontinuitet och trygga rutiner. Är trygg när samma person jobbar då denne lägger sig som då denne kliver upp, alt vaknar mitt i natten.</p>
<p>Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Personalen jobbar redan varannan helg, går ej att förtäta. Krav på kontinuitet och trygghet för brukaren.</p>
<p>Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det går inte att ändra fridagsförläggning. Brukaren kommer påverkas negativt. I detta ärende har vi under en längre period jobbat med att få till det bästa schemat ur ett arbetsmiljöperspektiv. Vi har kommit fram till att 24h dygnpass är det absolut bästa för att brukaren med dom förutsättningar som finns. Brukaren mår bäst av så tydliga trygga rutiner som möjligt.</p>

Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Viss samverkan sker redan idag med personal hos en annan brukare. Ex. sjukfrånvaro.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Alla 4 jobbar 100% Vi bemannar utifrån Försäkringskassans beslut
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, vi bemannar utifrån det SFB beslut som Försäkringskassan har tagit.
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Oerhört svårt att sedan 2 år tillbaka att rekrytera kompetent personal.
Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/ kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi utgår från vad som fungerar för brukaren bäst. Dvs kontinuitet. Brukaren ska uppleva så lite störning som möjligt. Brukaren behöver personer som denne känner, samt känner sig trygg med och litar på. (Därför är det inte aktuellt med ändrade scheman). Det optimala schemat för brukaren och arbetsmiljön är framtaget.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer	<input checked="" type="checkbox"/>		Försäkringskassans -beslutet bestämmer bemanningen. Vi har inga pengar att överanställa för.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	För att minimera riskerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet krävs ett anpassat schema utifrån brukarens behov. Efter att flera år testat med olika typer av scheman, har nu schemat anpassats på bästa sätt genom dygnspass. Detta för brukaren, men i förlängningen för medarbetaren som får en bättre arbetsmiljö, mindre risker för hot och våld, bra arbetsmiljö. Ändrar vi på detta kan vi starta en onödig ond spiral som skulle kunna leda till: Sjukskrivningar, Uppsägningar och därmed nyrekryteringar, En brukare som far illa.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten: vi har under många år jobbat för att få till en trygg, förutsägbar tillvaro för brukaren. Detta bl.a. genom att förlägga ett aktivt arbetspass och en jour som sammanhållen arbetstid. Genom denna konstruktion har brukaren blivit trygg att samma personal finns där på dagen och kvällen då denne lägger sig. Sedan när brukaren ev vaknar på natten samt kliver upp på morgonen så finns denna trygga person där.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Om vi ändrar på schemat kommande 12 månader kan det innebära:

- 1. Ökad oro för brukaren**
- 2. Ökad otrygghet för brukaren.**
- 3. Risk för ökad stresshalt, vilket brukar rendera i utbrott.**
- 4. Risk för rymningar.**
- 5. Personal som säger upp sig**
- 6. Rekrytering av nya medarbetare som brukaren skall bygga ny trygghet med.**
- 7. etc**

Handlingsplan om vi måste införa nya regler:

- 1. Nytt schema måste diskuteras fram med assistenter och företrädare.**
- 2. Medarbetarsamtal med assistenterna utifrån nytt schema och vilka förändringar det blir för brukaren.**
- 3. Identifiera vilka i personalgruppen som önskar byta jobb/ sluta.**
- 4. Starta igång en rekryteringsprocess.**
- 5. Realistisk tidsplan när ett nytt schema kan starta igång.**
- 6. Målet är att undvika snabba förändringar, det behövs en längre omställningsperiod.**

Övrigt:

Anhörigas största ORO är personalflykt.

Det finns intyg som styrker brukarens diagnos men inte någon nyligt gjord stresskartläggning.

Uppföljning och vad är gjort:

- 1. Vi har kontinuerligt diskuterat kring schemaförändringar på möten. Ingen assistent önskar gå från 24-timmarspass till kortare pass. Dels för egen del men mest för att de genom åren sett att ett ökat antal personal/personalbyten ger mera stress, förvirring, oro, våldsytringar och självskadebeteenden hos brukaren. Tränar på bryt/ byte av personal under dagen. Tydlighet kring vad som ska hända för brukaren. Tydligare kommunikation med brukaren, både tal och tecken. Förklara vem som gör/ska göra vad med brukaren.**
- 2. Vi har provat att dela några dygnspass på 2 pass. Vi har testat att bryta 1-2 dygnspass i veckan, allt sedan i sommar. Vi kan konstatera att det gett negativ påverkan på brukaren, genom ökad ångest, stress och oro. Brukaren blir förvirrad och aggressiv när vi bryter rutiner.**
- 3. Samtliga 4 i personalgruppen önskar få byta arbetsplats om vi som AG genomför att det bara är korta arbetspass ex 12 timmarspass.**
- 4. Ingen rekryteringsprocess är ännu uppstartad, (eftersom vi fick dispens).**
- 5. Vi har startat upp ett dialogjobb med anhöriga kring att skapa krisplan om ej 24-timmars blir kvar och personal slutar. Ex anhöriga funderar i banor kring andra utförare etc.**
- 6. Vi har under året stärkt upp med att de vikarier som anställts har fått mera, längre och gedignare introduktioner. Allt för att minimera deras osäkerhet i att hantera hastigt uppkomna situationer på arbetsplatsen.**

Jobb inför 2025

1. Fortsätta testa delade dygnspass och utvärdera hur det i längden påverkar brukaren. Vi ämnar fortsätta testa under 2024 1-2 delade pass i veckan. Utvärdering av hur brukaren reagerar ska ske var 6:e vecka på APT.
2. Fortsätta utbilda rutinerad och ny personal i lågaffektivt bemötande.
3. Ta in handledare.
4. Konsultera läkare för ev. mera medicinering. (Vilket föräldrar emotsätter sig).

Handlingsplan för 2025

1. Fortsätta med att under vt 2025 lägga till att vi har 2 delade dygnspass per vecka.
2. Jobba med fortbildning av personal så att de blir tryggare att hantera brukarens agerande med lågaffektivt arbetssätt vid små förändringar.
3. Remittera brukaren till Stöd o rehabiliteringen och begära att de hjälper oss att skapa en stresskartläggning som kan ligga till underlag för hur bemöta respektive inte bemöta vår brukare.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Under ett dygn finns det lugnare stunder.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tempot varierar under en dag, samt varierar dag till annan.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lyfts på APT.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Man har alltid lång ledighet efter en arbetshelg. Scheman är gemensamt framtagna med Ec, arbetsgrupp, företrädare för brukaren.
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Frågan har lyfts på APT
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medarbetarna får idag många fridagar som ger god återhämtning
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diskussion kring arbetsmiljö sker på varje APT.

Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0756384
Medarbetarnas namn:	Daniel, Marina, Ludvig, Anton
Ansvarig chef:	Mikael Bång
Skyddsombud:	

Resultat riskbedömning				Handlingsplan				
Datum/ deltagare	Beskrivning av riskkälla <i>Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa.</i>	S	K	Klassning av risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa <i>Bevara, stärka och utveckla möjligheterna bort risken, minska risken och göra risken mer hanterbar Beskriv vem gör vad och hur</i>	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning <i>(datum, resultat, ny bedömning av riskklass)</i>
241014	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 jobba lågaffektivt. Utbilda personal i lågaffektivt bemötande. Jobba med rutiner och struktur	Löpande	Chef	
241014	Risk för minskad sömn för medarbetarna under nattpassen, om det är fler personalbyten än idag, eftersom brukaren kan komma att vara uppe mera pga stress, oro och ångest	4	2	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Jobba med struktur och handlingsplaner	Löpande	Chef	
241014	Risk för mera utåtagerande beteende. Kan riskera att personal skadar sig.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Jobba med handlingsplaner för att motverka Hot och våld. Jobba med lågaffektivt bemötande	Löpande	Chef	
241014	Risk för ökat självskadebeteende hos brukaren. Brukar öka vid ångest, oro och stress.	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba med lågaffektivt arbetssätt samt ge lugnande	Löpande	Chef	

2024-10-25

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0722378

Ansvarig chef: Mikael Bång

Namn på skyddsombud:

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0722378

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

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

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11-timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, Som personlig assistent vid denna verksamhet jobbar du med vård som rör liv och hälsa. Brukaren kan under inga omständigheter lämnas själv då detta vore en fara för dennes liv. Självskador och rymningar skulle kunna ske. Brukaren kan inte orientera sig i tid och ordna föda själv. Brukaren har dålig balans och skulle riskera fallolyckor.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamheten är placerad i Umeå stad.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bemanningen är planerad utifrån Försäkringskassans behovsbedömning och beslut. Optimalt schema är dygnspass för brukaren.

Innebär en stor del av jouren aktivt arbete? Bifoga statistik på övertiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Enligt bilaga J finns det alltid visst arbete under jourtiden. Assistenterna är under nattetid behjälpliga vid behov.
Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brukaren har en intellektuell funktionsnedsättning och beteendevikelser. Diagnostiserad med bl.a. svår autism. Saknar det verbala språket och har svårt med motoriken. Ligger på en 1-2 åring utvecklingsnivå. 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.
Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetet kräver särskild trygg, kompetent, lågaffektiv personal. Personalen arbetar så som om de vore brukarens förälder. Oerhört svårt att rekrytera personal för denna roll.
Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Den personal som passar och jobbar vid denna arbetsplats är särskilt noga utvald och har väldigt många års erfarenhet att jobba med målgruppen och denna person.
Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Vi arbetar med människor med särskilda behov. 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.
Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Personalen jobbar redan varannan helg, ger ej att förtäta. Krav på kontinuitet och trygghet för brukaren.
Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Det går inte att ändra fridagsförläggningen. Brukaren kommer att påverkas negativt, vilket i sin tur påverkar de anställdas arbetsmiljö.

Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Viss samplanering sker redan idag med en annan arbetsgrupp. Ex vid sjukfrånvaro.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Alla arbetar 100% Vi bemannar utifrån beslut från Försäkringskassan.
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, vi måste förhålla oss till de timmar och pengar som vi får från Försäkringskassan.
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Stora svårigheter att rekrytera kompetent personal. Tragedi för brukaren att ev. mista sina trygga assistenter
Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/ kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi utgår från att inte skada brukaren. Inte röra det som fungerar. Om vi raserar den trygghet som idag är uppbyggd riskerar vi att det tar flera år att återskapa ett gott arbetsklimat igen.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer	<input type="checkbox"/>	X	Försäkringskassans beslut bestämmer bemanningen.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	För att minimera riskerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet krävs ett anpassat schema utifrån brukarens behov. Efter att under flera år anpassat schemat för att skapa så lite kaos som möjligt har vi ett schema sedan 6 år tillbaka med dygnspass, där vi har få personalbyten. Detta är bäst för brukaren, men i förlängningen också bäst för personalen som får bättre arbetsmiljö, mindre risker för hot och våld, behagligare arbetsklimat. Ändrar vi på detta startar vi en onödig ond spiral som kan leda till psykisk ohälsa för brukaren, personal som sliter, personal som i värsta fall slutar, och därmed en svår process med nyrekryteringar.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

På grund av brukarens behov, skapar en förändring av arbetstid/schema en otrygg situation för brukaren som är van vid sina rutiner och få personalbyten. En **EV** förändring riskerar att leda till sömnsvårigheter, ångest/oro, självskadebeteenden, affektiva utbrott etc. Detta i sin tur leder till en försämrad arbetsmiljö för de personliga assistenterna. Att gå från 24h till 20h eller 13 h skulle således bli oerhört kontraproduktiv för brukarens välbefinnande. Förändringen som syftar att förbättra arbetsmiljön för våra medarbetare kommer i verkligheten att försämra arbetsmiljön då brukarens mående styr medarbetarnas arbetsbelastning samt arbetsmiljö. Brukaren har tidigare provat att vara på "Daglig verksamhet" men detta fungerade inte bl.a för att det blev för rörigt för brukaren och dennes möjlighet att förutse vardagen var låg med för mycket stimuli och för många människor. I ett led att trygga dennes vardag har nuvarande personalgrupp byggt upp meningsfullt liv som mycket kretsar i hemmet med sin personalgrupp som fungerar som dennes stand-in föräldrar.

Det är ett övergrepp för en brukare på både låg utvecklingsnivå och utan verbalt tal att förändra en väl fungerande vardag med tydligt utarbetade samt inarbetade rutiner (under många, många år) utifrån en förändring som ej beaktar vår brukares livssituation samt assistenternas vardag. Förändringen riskerar att skapa oro och ångest bland medarbetare. Flertalet medarbetare överväger att söka nytt jobb. Risken för sjukskrivningar kan öka. Många assistenter har aktivt sökt sig till dygnspass/ denna typ av verksamhet då de mår bra av fler fridagar och möjligheter till återhämtning, vilket inskränks med schemaförändringarna till max 20 eller 13 h pass.

Om 20 eller 13 timmars regeln måste tillämpas så kommer större och mer omfattande arbetsmiljöproblem kunna uppstå utifrån att brukarens psykiska/fysiska mående riskerar att försämrast kraftigt. Idag är det svårt att rekrytera och att hitta lämpliga kandidater. Vi riskerar att stå utan bemanning. Vad vi kommer att jobba med är löpande är: **1. Uppföljningar av mående hos brukaren. 2. Uppföljningar av personalens upplevelser av förändrade scheman. Övrigt: Anhörigas största ORO är personalflykt. Det finns i intyg som styrker brukarens diagnos men inte någon nyligt gjord stresskartläggning.**

Handlingsplan och åtgärder som är testade:

- Diskussioner har förts enskilt och på APT med assistenterna kring schema och schemaändringar.
- Diskussioner har förts med anhöriga/föräldrar enskilt och i helgrupp kring ändring av schemalängder och fler personalbyten.
- Vi har i somras testat att sommarvikarierna har jobbat några kortare pass och bytt av varandra under ett dygn
- Vi har efter sommaren lagt in ett delat dygnspass i veckan på ordinarie personal.
- Vi kan konstatera att brukaren idag är i ett sämre fysiskt och psykiskt tillstånd än för ett år sedan. Det underlättar inte förändringar.
- Brukaren blev mera utåtagerande i sommar när det var personal som bytte av varandra under dagen. "Kaos" för dem som resulterade i ett flertal förstörda tillhörigheter. Ex en gitarr. Det blev ett ökat antal självskadetillfällen dessutom med blodvite 3 ggr.

- Samtliga i personalgruppen säger att de kommer söka nytt jobb om de måste gå ned i sysselsättningsgrad.
- Samtliga i personalgruppen säger att det är förkastligt att "leka" med brukarens hälsa. Dvs att vi blir skyldiga till dennes ökade ångest och oro.
- Samtliga i personalgruppen ger egen oro över sin egen hälsa om brukaren blir i sämre psykiskt tillstånd med oro, ångest, frustration och börjar bli mera våldsamt emot dem.
- Samtliga i personalgruppen säger att de kommer söka nytt jobb om de måste börja jobba 13 eller 20 timmars pass. De anser sig få en sämre arbetsmiljö då brukaren blir mera orolig/utåtagerande samt att de får mindre återhämtning eftersom de kommer att vara på arbetsplatsen fler dagar.
- Samtliga säger att om flera kollegor slutar så slutar de också. Det är ett för tungt lass att själv jobba med flera nya kollegor.
- Föräldrarna fortsätter att emotsätta sig är scheman och bemanning ändras på. De vet att personal kommer att röra på sig om det blir ex 13 timmarspass och de vill inte tappa den trygga och kompetenta personalgrupp som arbetar idag med deras anhöriga. De är oroliga för att deras anhörige skall må sämre, bli mera ångestfylld och utåtagerande. De vet att brukaren behöver trygg, stabil och förutsägbar tillvaro.
- Vi har tipsat/coachat/lärt ut till varandra om lågaffektivt bemötande. Vi har satt igång att alla skall läsa litteratur kring problemskapande beteende och hur bemöta.

Handlingsplan 2025 om dispensen vidarebeviljas:

1. Fortsätta arbeta med bryt 1 dag/vecka
2. Följa upp arbetsmiljön varje APT och kontinuerligt följa upp ROK:arna.
3. Fortsätta fortbilda/utbilda personalen i lågaffektivt bemötande/arbetsätt.
4. Se till att inskola ny personal, vikarier, i god tid och låta det ta tid!! Allt för att stabilisera vardagen så mycket som möjligt i omställningstider.
5. Remittera brukaren till stöd och habiliteringen. Allt för att få tillstånd en stresskartläggning. Där personalen kan få tips och råd av psykologer om hur bemöta brukaren när denna har hög ångest och stresspåslag.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lugnare perioder förekommer
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Finns många olika arbetsuppgifter att utföra.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Frågan om arbetsmiljö och belastning är med på APT.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dialog förs alltid när scheman har gjorts. Chef, assistenter och anhöriga har varit med och utformat scheman.
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det prioriteras varje vecka och lyfts på APT.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, personalen uppger att de hinner återhämta sig med dagens schema. Man är dock orolig att det vid förändrade scheman blir minskad chans till återhämtning.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diskussion kring arbetsmiljö och ev svårigheter förs vid varje mötes forum och fångas upp vid behov.

Riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0722378
Medarbetarnas namn:	Ann, Rasmus, Stefan, Jakob
Ansvarig chef:	Mikael Bång
Skyddsombud:	

Resultat riskbedömning		Handlingsplan						
Datum/deltagare	Beskrivning av riskkälla <i>Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa.</i>	S	K	Klassning av risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa <i>Bevara, stärka och utveckla möjligheterna. Bortta risken, minska risken och göra risken mer hanterbar. Beskriv vem gör vad och hur.</i>	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning <i>(datum, resultat, ny bedömning av riskklass)</i>
241014	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 jobba lågaffektivt. Utbilda personal i lågaffektivt bemötande. Jobba med rutiner och struktur	Löpande	Chef	
241014	Risk för minskad sömn för medarbetarna under nattpassen, om det är fler personalbyten än idag, eftersom brukaren kan komma att vara uppe mera pga stress, oro och ångest	4	2	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Jobba med struktur och handlingsplaner	Löpande	Chef	
241014	Risk för mera utåtagerande beteende. Kan riskera att personal skadar sig.	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba med handlingsplaner för att motverka Hot och våld. Jobba med lågaffektivt bemötande	Löpande	Chef	
241014	Risk för ökat självskadebeteende hos brukaren. Brukar öka vid ångest, oror och stress.	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Jobba med stimuli och lugnande. Jobba med lågaffektivt bemötande	Löpande	Chef	

2024-10-13

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0434754

Ansvarig chef: Kristina Lundbäck

Namn på skyddsombud: HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

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 och varför: 12 månader, då arbetsmiljön kommer påverkas avsevärt av att inte ha dispensen.

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja. Som personlig assistent arbetar du med liv, hälsa och säkerhet. Brukaren kan inte lämnas själv och behövs ständig uppsikt över. Med brukarens låga utvecklingsnivå utgör det stora risker.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bussförbindelse finns.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brukarens beslut styr bemanningsbehovet. Scheman är granskade. Andra scheman är prövade och därav är det känt att det ställer till med oro genom att brukaren blir utåtagerande och det således skapas en dålig arbetsmiljö. Assistenterna har varit tvungna ha flera skiftbyten pga. sjukdom exempelvis, och där har det varit tydligt att det påverkat brukaren i form av oro där oron kan sitta i flera dagar och skapa ett utåtagerande beteende på sikt. Assistenterna har även flera år tillbaka haft önskescheman och just utifrån detta la de ofta arbetstiderna som de är nu (24-h), där det varit tydligt att personalen får bättre återhämtning samtidigt som brukaren får trygghet av att ha samma personal hos sig längre tid.

<p>Innebär en stor del av jouren aktivt arbete?</p> <p>Bifoga statistik på övertiden under jourperioden.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Jouren innefattar inte aktivt arbete. Vid behov är assistent behjälplig. Om det skulle ske insatser under natten har assistenterna bra möjlighet till återhämtning förlagt på resterande timmar av arbetspasset genom att ta kortare pauser när brukaren ser tv etc. Assistenterna har möjlighet till kortare pauser under deras arbetspass.</p>
<p>Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Bemanningen utgår från en schemaläggning som ser till minst påverkan för brukaren, då enligt stresskartläggning påvisat att skiftbyten har stor påverkan hos brukaren som skapar förhöjd stressnivå. Detta påverkar således assistenternas arbetsmiljö kraftigt. Vid förhöjd stressnivå hos brukaren behöver rutiner styras om/avstyras. Till exempel handling med brukaren. Daglig verksamhet har avvecklats då brukaren inte klarar av de sociala stimuli som är. Brukaren har tidigare i livet bott på boende som inte fungerade pga. att brukaren tog ut sin ilska gentemot andra boende (nöp, bet, slog). Personalbytena var en del i det hela. Mycket aktivitet och många olika ansikten, det skapar väldigt mycket stress hos brukaren. Det kommer aldrig gå att säga att brukarens problematik inte påverkar assistenterna, eftersom det är assistenterna som kommer behöva handskas med utåtagerande beteende hos brukaren. Läkarintyg finns.</p>
<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Stora svårigheter med att rekrytera till brukaren. Ny inskolning av personal är väldigt svårt eftersom brukaren har svårt för nya stimuli. Det hör till vanligheten att inskolningar avbryts pga. att brukaren blir arg och den tilltänkta inte vill stanna kvar. Vidare när rutiner inte följs visar det inte sig hos brukaren direkt, utan det byggs upp successivt som sedan kan utgöra ett utåtagerande beteende (om te.x naglar inte klipps på ett par dagar pga. en ny personal inte vågar då brukaren delvis kan nypas, när sedan en ordinarie försöker göra detta – kan det vara svårt utföra momentet då brukaren motsätter sig i form av hot/våld). Rekrytering av personal med rätt kompetens och framförallt rätt personliga kunskaper är en stor utmaning. I nuläget finns inga vikarier då de flesta valt att inte stanna kvar på grund av riskerna i arbetsmiljön.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det är svårt att rekrytera rätt kompetens med kunskaper om till exempel lågaffektivt bemötande. Rekryteras inte rätt kompetens påverkar det brukaren som successivt kommer utveckla ett utåtagerande beteende och detta gör att det är svårt att behålla personal. De som arbetar där har arbetat med brukaren sen denne var ung och kan alla rutiner, alla signaler på brukarens humör och de känner sig säkra i alla arbetssätt. Det är väldigt viktigt att behålla personalen.</p>

Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Det är brukarens behov som styr dagen. Vissa arbetsuppgifter går att planera om, exempelvis städ. Att påverka brukarens aktiviteter är inte möjligt. Rutiner för brukaren är av stor vikt, när dessa inte efterföljs påverkar det brukaren och assistenternas arbetsmiljö i form av hot och våld.
Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En förändring av helgtjänstgöring medföljer problem avseende brukaren och utgör en arbetsmiljöpåverkan i negativt omfång hos medarbetarna. Det kommer även innebära nyrekrytering vilket är en problemfråga då det är svårt att rekrytera och behålla personal hos brukaren. Även om helgtjänstgöring förändras är det viktigaste för insatsen att ha få personalbyten per dygn.
Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, schemat ligger löpande. Vid ändring av fridagsförläggningen skulle det innebära färre fridagar för nuvarande personal och nyrekrytering skulle behövas. Det skulle såväl bli mer byten av personal. Bytena påverkar brukaren i negativt omfång som således påverkar personalens arbetsmiljö. Nyrekrytering är även problematiskt.
Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Brukaren har sin personalgrupp som känner brukaren innantill. Samplanering med andra verksamheter är inte möjligt då många väljer att avstå att arbeta hos brukaren. Personlig assistans har en personalpool där de anställda i den arbetar i flera olika ärenden för att täcka frånvaro, inskolning av personalpoolen har inte varit möjligt eftersom de ofta arbetar 8-timmars pass vilket skulle innebära fler personalbyten som brukaren inte klarar av.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, brukarens behov styr. Vi bemannar efter brukarens behov.
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Det är svårt att rekrytera i nuläget utifrån den kompetensförsörjning som är samtidigt som många vikarier väljer att inte stanna kvar hos brukaren. Överanställning är inte heller möjligt pga. ekonomiska skäl samt att det inte kommer vara möjligt att rekrytera till ärendet om det eskalerar i arbetsmiljön, vem kommer vilja komma in i ett ärende där risken för hot och våld och skador är markant?
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Det är svårt att rekrytera i nuläget utifrån den kompetensförsörjning som råder samtidigt som många inte vill arbeta hos brukaren utifrån arbetsmiljön.

Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/ kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brukaren bodde tidigare på boende där personalbytena var fler än ett per dag. Brukaren blev utåtagerande och klarade inte av att bo i en sådan miljö. Efter flytt till egen lägenhet utformades ett schema som gagnade brukaren och assistenterna, genom att brukaren blev mer stabil och assistenterna fick en dräglig arbetsmiljö. Arbetsmiljön kommer kraft försämrats vid en schemaförändring.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Det finns inte budget för det, eftersom vi bemannar efter beslut. Samtidigt som det i nuläget inte finns medarbetare som räcker för det. Ser problem att få ihop det på helgerna, går inte lägga resurspass på helger på grund av risken att arbeta varenda helg. Samtidigt kan inte brukaren hantera 2 medarbetare samtidigt eftersom denne väljer ut en av medarbetarna att hantera ilska gentemot pga att brukaren inte klarar av 2 samtidigt att interagera med. För ett år sen var brukaren väldigt ostabil och skapade en arbetsmiljö som var tuff för assistenterna, det var mycket hot och våld, detta gjorde att dubbelassistans behövdes, men det var aldrig ultiat på grund av att brukaren inte klarar av två personer samtidigt att interagera med, men det var för att assistenterna skulle få stöd av varandra. Det var en tuff tid för assistenterna och de flaggar utifrån den tiden som var att de aldrig mer vill uppleva det. Assistenterna har arbetat hårt för att få brukaren till en stabil nivå - och där är vi nu idag.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetstagarna vill arbeta 24-h pass. Som arbetsgivare går det att tillgodose återhämtning i form av längre ledighet mellan arbetspass. Medarbetarna trivs med denna förläggning av 24-timmar och flaggar för sämre återhämtning vid ett schemabyte till 20-timmar, då de kommer behöva arbeta fler dagar samtidigt som arbetsmiljön kommer vara påverkad till det sämre pga. brukarens beteende som medföljer med fler skiftbyten.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Konsekvenserna som blir om dispens inte beviljas är omfattande. Brukaren kommer påverkas avsevärt av en schemaändring till 20-timmar då det kommer medföra fler skiftbyten vilket brukaren är väldigt känslig inför och det skapar oro och ångest hos brukaren, vilket påverkar den trygghet han byggt upp med dessa "få" byten som har blivit möjligt med det nuvarande schemat. Skiftbytena kommer således utgöra en problematik som brukaren bygger upp i form av att visa utåtagerande beteende. Beteenden som framkommer när brukaren blir stressad är att brukaren nyp, slår och skriker och blir våldsam. Läkarutlåtande finns vad som sker när brukaren blir utåtagerande. Dessa problemfaktorer som kommer uppstå vid förläggning av 20-timmars schema kommer påverka personalen och deras arbetsmiljö i hög utsträckning. Sjukskrivningar är en risk. Arbetspassen kommer bli tungrodda där risken för hot och våld är markant. Det ena påverkar det andra. Brukaren kommer inte enbart bli nedstämd, utan hot och våld kommer kunna bli en vanlighet där personalen ska hantera detta. Deras återhämtning kommer således syfta till att göra sig redo för varje nytt pass där hot och våld kan förekomma. Flertalet arbetare planerar att söka nytt arbete i och med detta. Viss personal har långa pendlingssträckor vilket har varit acceptabelt för dem i och med färre arbetspass, denna förändring skulle innebära fler arbetspass och tvingas köra dessa sträckor oftare. Många av assistenterna har också av den anledningen sökt sig till dessa typer av ärenden med arbetspass på 24-timmar, där de nu snarare flaggar för att söka sig ifrån arbetsplatsen om 20-timmars schema kommer bli aktuellt. Detta kombinerat med de hot-och våldssituationer som kommer uppstå gör att det blir svårt att behålla personalgruppen. Och eftersom det varit svårt att rekrytera redan i dagens läge så kommer det bli ännu mer problematiskt att rekrytera till en brukare som generellt kommer utöva hot- och våld under dagarna. Och om den nuvarande personalgruppen säger upp sig, hur ska det vara möjligt få ihop en helt ny grupp med de förutsättningar som är hos brukaren? Det kommer således bli så att försöka få ihop en ny grupp med motivering att arbeta i en miljö som kommer innebära hot och våld, det är det nog ingen som vill vara en del av. Man pratar även om överanställningar, men hur ska överanställningar kunna ske när det i den nuvarande situationen knappt går att rekrytera en vikarie?

Tanken med ett byte till 20-timmars schema ska vara till medarbetarnas fördel kring återhämtning, men om arbetsmiljön blir total försämrad när de väl har sina arbetspass, hur kommer de spegla medarbetarnas mående och återhämtning? Till något än värre negativt. Assistenterna har arbetat hårt för att få brukaren dit hen är idag, det har varit en lång uppförsbacke. Att göra en schemaförändring skulle röra om alltihop, och assistenterna vill inte genomgå det. De är nöjd med sitt schema, anser de får bäst återhämtning som det är nu i kombination med att brukaren håller sig någorlunda stabil.

Läkarutlåtande finns gällande brukarens problematik. Samt intyg från ADL-bedömning.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna

Förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna är att det kommer bli en total försämring med de arbetsmiljöproblem som kommer uppstå med alla ovan beskrivna faktorer. Kompetensförsörjningen är problematisk redan i detta nu, samtidigt som det kommer svårt att motivera och attrahera nya medarbetare till en arbetsplats som innebär hot och våld i hög utsträckning. De nuvarande assistenterna kan komma att bli utbeordrade mer då det inte finns några vikarier och detta kan således leda till sjukskrivningar. Hela verksamheten kommer bli drabbad i negativt omfång. Samtidigt som kanske hela personalgruppen säger upp sig, och problematiken i att hitta ny arbetsgrupp är enorm. Det är av stor vikt få igenom denna dispens för att inte skada brukaren och personalen!

Brukarens behov styr förläggningen av schemat som nu är på 24-h där man sett att fler skiftbyten som skulle bli aktuellt vid ett 20-timmars schema påverkar brukaren i negativt omfång som därav påverkar personalens arbetsmiljö. Brukarens tillstånd är tillsvidare och brukaren har snarare blivit "sämre" med åren, dvs. mer utåtagerande, att därför försöka se optimistiskt på att gå till 20-timmars schema när tillståndet är tillsvidare, är svårt.

Trots ovan beskrivna konsekvenser behöver vi arbeta för att kunna följa regelverket kring arbetstid. Därför redogörs nedan i punktform vilka åtgärder vi kommer arbeta med under året.

Handlingsplan för införande av schema med maximalt 20-timmars pass:

- * Diskussion måste ske med assistenter och brukare och/eller dess företrädare gällande nytt schema
- * Löpande diskutera arbetsmiljön med assistenterna
- * Se över vilka i personalgruppen som inte vill arbeta kvar
- * Försöka förlägga kanske ett pass i veckan där passet är kortare och det således blir 2 personalbyten, för att successivt försöka och se till hur arbetsmiljön påverkas och utvärdera utifrån det

Handlingsplan åtgärder enligt ovan:

- Diskussion har förts med assistenterna återkommande på arbetsplatsträffar gällande nytt schema, men eftersom brukaren är så pass ostadig till följd av diagnostiken är 24 timmarsschema enda alternativet. Assistenterna som känner brukaren sedan många år tillbaka ser många farhågor med en ändring i arbetsmiljön.
- Diskussion har löpande förts med assistenterna om arbetsmiljön där fokus legat i att bevara och behålla det som är och det som fungerar bra och ger stabilitet hos brukaren. Det är oerhört viktigt med följsamhet i rutiner och att alla assistenter gör likadant, vid minsta ändring i arbetssätt har detta märkts på brukaren och efterkommande pass kan komma att bli tunga för assistenterna då brukaren blir utåtagerande. Brukaren behöver en stabil arbetsmiljö där hänsyn tas till alla faktorer.
- Det är sett över vilka i personalgruppen som inte skulle vilja jobba kvar vid en schemaändring och det rör påtagligt samtliga i gruppen. Varför? Ja, för att brukaren skulle bli otroligt utåtagerande till följd av fler personalbyten. Och ingen i gruppen vill riskera att bli utsatta för våld i sitt arbetspass. Rädsla råder.
- Det har skett en förläggning av 4 pass på en 6 veckorsperiod där det är 2 personalbyten på ett dygn och detta har påvisat mer hot och våld kring de passen. Ofta kan de visa sig några timmar efteråt där brukaren mer och mer orolig/visar ilska. Brukaren är extremt känslig för personalbyten. Senast i oktober månad blev personal jagad och utsatt av brukaren som var väldigt aggressiv. Det förs dokumentation och görs avvikelser. Vi ser ingen förbättring i schemaändringen som genomförts för att visa på handlingsplanen. Mängden hot och våld är detsamma som föregående år och det blir påtagligt vid personalbytena och eftersom det varit fler personalbyten så har brukaren upplevts mer ostabil. Dessa problem är något som är livslångt för brukaren, med den diagnostik och skada som föreligger. Det behövs minimalt för utåtagerande, dessa utåtageranden kan komma i olika skeden. Hot är en del av assistenternas vardag där de löpande får läsa av, avleda och förhindra brukaren. Passen med schemaförändringen resulterar i risk för närmare till våld, det går alla i hand för. Åtgärden med 4 passbyten på 6 veckor där det är 2 personalbyten på ett dygn, är inte ultimatum och har resulterat i större oroligheter och desto mer hot. I och med att brukaren är väldigt känslig för personalbyten så arbetar personalen med att bevara, behålla och försöka hålla brukaren stabil. Vid riktiga kriser har personalen gjort byten utanför lägenheten. När brukaren flyttade från gruppboende och fick personlig assistans är det prövat olika former av skiftbyte, alltifrån att personalen satt upp ett foto på personen som ska påbörja sitt pass. Brukaren är som beskrivet i hela underlaget känslig för förändringar, såväl som ändringar i rutiner. Ändring av rutiner måste ske förankrat och det är ett ständigt arbete utifrån stresskartläggningen som är utformad med Råd och stöd på habiliteringen, intyg finns kring detta. Uppföljning med läkare sker kontinuerligt där assistenterna har dialog med ansvarig läkare på PRIMO. Det diskuteras löpande medicinering och brukarens tillstånd.
- Spontaniteten helt bortblåst, att kunna göra något extra för brukaren. Därav försämrad kvalitet för brukarens del. Förut fanns utrymme att planera in aktiviteter för brukaren men med brukarens mående är detta ett hinder nu och det skulle påverkas i desto värre utsträckning om 24-timmarsschema inte skulle finnas.

Handlingsplan inför 2025

- Vi kommer fortsätta som vi gör med en passtursändring där det är 2 personalbyten, och se om vi får förändring över tid. Över tid i ett sådant här ärende definieras som flera år. Men rädsla råder i och med att brukaren uppvisar ett beteende som kan resultera i hot och våld i och med dessa pass med 2 personalbyten. Brukaren är känslig för förändring och det är ett livslångt problem vilket alla inblandade i brukarens vardag kan intyga.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)





	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns möjlighet för att ta kortare pauser.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Möjlighet till återhämtning i arbetet finns när till exempel brukaren tittar på TV.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dialog om arbetsmiljösituation och möjlighet till återhämtning förs på arbetsplatsträff.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rutiner finns för att assistenterna ska få den återhämtning de behöver. De har längre ledigheter och får återhämtning vid 24-h pass.
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns möjlighet att till exempel förlägga städning vid annat tillfälle om det behövs. Vanligen är rutinerna A och O för att påverka brukaren så lite som möjligt i negativ utsträckning.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, assistenterna har ett bra schema nu med längre ledigheter.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetstidens förläggning är löpande en punkt som talas om, skulle det framkomma signaler som tyder på att förläggningen behöver ändras tas det då. Assistenterna är nöjda med den arbetstidsförläggning som är nu och anser det vara det

						bästa för att maximera deras återhämtning.
--	--	--	--	--	--	--



Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 20 h arbetspass

Verksamhet:		0434754						
Medarbetarnas namn:		Inge Norberg, Kristina Åström, Elvira Stenlund, David Kavusa						
Ansvarig chef:		Kristina Lundbäck						
Skyddsombud:		HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget						
Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Beskrivning och bedömning					Handlingsplan			
Datum	Risikällor och risker för ohälsa	Går inte att bedöma. Datum för uppföljning	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/datum och resultat
	Risker vid att inte behålla 24h pass:						250116	250118
	Risk för utåtagerande beteenden vid fler personalbyten		+		Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö och utforma handlingsplan. Diskutera löpande på APT hur vi kan se över rutinerna och få arbetsplatsen tryggare utifrån hot och våld. Försöka behålla personalstyrkan som är, som är oerhört viktig för brukaren. Hela assistansen hos brukaren går ut på att hålla de rutiner som är skapade och fungerar bäst för brukaren och utforma de på ett sätt för att minimera hot och våld. Kontinuitet i arbetsuppgifter är av vikt och att alla personal arbetar likadant.		250116	250118
	Risk för ökad stress pga. fler utbeordningar. Risk för att personal inte känner trygghet på arbetsplatsen.		+		Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö		250116	250118
	Risk för minskad återhämtning i en förläggning av fler pass där				Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om		250116	250118

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 20 h arbetspass

man inte har längre tidsledigheter ifrån brukaren		R4, Mindre allvarlig risk		assistenternas arbetsmiljö och erbjuda samtal till varje enskild			
Risk för hög kvalitetsförsämring pga. riskerna med att personal säger upp sig				Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö		250116	250118
Risk för fler smittor på arbetsplatsen då personal inte vill att deras frånvaro ska drabba någon kollega		R3, Viss risk		Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö		250116	250118
Risken för sjukskrivningar vid eskalering av arbetsmiljön som kommer påverkas av fler personalbyten. Ingen vill arbeta under konstant hot och våld, detta leder till sjukskrivning.				Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö och ha avstämning i helgrupp samt enskilt		250116	250118
Risken i att personal säger upp sig och det redan nu är svårt att rekrytera, vem ska i slutändan vara assistent där då? Kan behöva stänga arbetsplatsen, vad händer med brukaren då?				Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö och behålla den personalstyrka som är		250116	250118
Risken för att personal inte kan inta måltid eller bereda brukaren mat, på grund av att brukaren blir utåtagerande.				Löpande tala om assistenternas arbetsmiljö på arbetsplatsträffar.			
Risk för en minskad flexibilitet i schemastrukturen och minskad möjlighet för personal att		R3, Viss risk		Ansöka om dispens för att bibehålla 24 h pass. Planera in fler möten för att tala om assistenternas arbetsmiljö.		250116	250118

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 20 h arbetspass

påverka sina arbetstider, likaså arbetsförhållanden						
Risk vid 24-h scheman:						
Om personal behöver stanna kvar efter ett 24-timmars pass				Om tillexempel 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, alternativt vikarie, annan ordinarie. Fungerar inte något av de alternativen, beordrar man den assistent som redan arbetat 24 timmar, till att stanna kvar, i väntan på att annan assistent ska komma och byta av den fortast möjligt.	250116	250118
Risk för tredjeperson (brukaren)						
Riskerna vid att gå ner till ett 20-timmars schema från 24-timmar är omfattande. Risk för att brukaren blir mer utåtagerande stor del av assistenternas arbetspass				Ansöka om dispens för att bibehålla 24-h pass. Planera in fler möten för att diskutera assistenternas arbetsmiljö.	250116	250118
Risk för skadebeteende hos brukaren			R4, Mindre allvarlig risk	Ansöka om dispens för att bibehålla 24-h pass. Planera in fler möten med assistenterna för att föra dialog kring hur man kan förebygga skadebeteende. Ha läkarkontakt för att få medicinskt utlåtande hur man bör hantera det.	250116	250118
Risk för nedstämdhet/depression, risk för att brukaren slutar äta etc och assistansen inte går att genomföra				Ansöka om dispens för att bibehålla 24-h pass. Planera in fler möten för att diskutera hur man kan åtgärda brukarens nedstämdhet, med vilka medel?	250116	250118
Risk för att brukaren inte får den vård hen behöver (om brukaren			R4, Mindre	Ansöka om dispens för att bibehålla 24-h pass.	250116	250118

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid 20 h arbetspass

	blir utåtagerande kan det bli svårt utföra dagliga rutiner som dusch, rakning, klippa naglarna etc).		allvarlig risk					

En annan risk innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för individen.

En allvarlig risk är en risk som innebär att det finns stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en betydande personskada, fysiskt eller psykiskt.

2024-10-23

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0467016

Ansvarig chef: Mattias Lidberg

Namn på skyddsombud: HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0467016

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4 stycken

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig och varför: Hela perioden 12 månader.

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja. Assistenterna jobbar med liv, hälsa och säkerhet.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamhetens placering är belägen i Umeå tätort.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställt att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bemanningen är planerad efter det SFB-beslut som brukare har rätt till. Bemanning sker efter beslut.
Innebär en stor del av juren aktivt arbete? Bifoga statistik på overtiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Har avtal bilaga J. Aktiv tid registreras inte utan assistenterna får följande ersättning: halverad timlön, halverad OB samt jour-tillägg under alla schemalagda jourtimmar. Som schemat är förlagt i dagsläget är brukaren trygg och lugn när natten stundar och således blir det en god återhämtning för

			assistenterna. Om förändring krävs till max 20 h pass riskerar brukaren att bli mer orolig/ångestfylld.
Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>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 brukaren blir orolig och ångestfylld om förutsättningarna förändras exempelvis med ny personal inför kvällen. Det som då händer är att brukaren får svårt att somna och blir orolig över vad som ska hända under resten av natten. Resultatet blir att brukaren vaknar efter bara någon timmes sömn och stiger upp för att se vem som är där och får ännu svårare att somna om. Den störda nattsömnen går förstas 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 brukaren hamnade i en ond cirkel med tilltagande oro och ångest på nätterna och med en avsevärt försämrad 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.</p> <p>Läkarintyg inlämnat innan den 2024-02-05</p>
Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Nuvarande arbetsgrupp består av 4 ordinarie. Det är 2 heltider och 2 deltidstjänster. Tillsammans fyller dem ut hela beslutet som beviljats för brukare. Den genomsnittliga sjukfrånvaron för 2023 är låga 1,5% de 1–14 första dagarna. 2022 var sjukfrånvaron 6,1%. Det kan förklaras genom att ordinarie och vikarier under sommaren hade det tufft då brukare fick in vägglöss i lägenhet. 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.</p>
Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Arbetsgruppen lär upp varandra. All ordinarie personal kan hålla i inskolningar.

<p>Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Då brukaren är känslig för rutiner jobbar arbetsgruppen efter ett fastställt arbetsschema. Många arbetsuppgifter sker på utsatt klockslag för att underlätta brukarens vardag. Vissa arbetsuppgifter kan byta tid men det finns risker med det. Konsekvenser som skulle kunna uppstå är främst brukarrelaterade. Allt som påverkar brukare får assistent bemöta. Konsekvensen blir att arbetsmiljön försämras för assistent och att brukare mår sämre.</p>
<p>Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det går att förändra helgtjänstgöring men det kommer drabba assistent och brukare negativt. Som arbetsgivare kan jag utforma ett helgschema som håller sig inom ATL men det kommer inte uppskattas av medarbetare eller brukare. Förändringar som behöver göras på helgerna om vi inte får dispens är att dela passen och få in ett till personalbyte varje dygn.</p> <p>Hinder och varför det inte redan är schemalagt så är eftersom brukaren är väldigt känslig för personalbyten och att vid fler personalbyten försämras mående både för brukare och assistent.</p>
<p>Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det går att ändra fridagsförläggning men brukare kommer påverkas negativt.</p> <p>I ärendet är det dygnet runt bemanning där jour förekommer på natten. Utgången har alltid varit att bedriva långa arbetspass (24h) eftersom assistenter och anhöriga har under flera års tid märkt att det är det absolut bästa schemaupplägget för brukare. Om det inte längre går att bemanna (24h) i sträck behöver varje assistent gå in och jobba fler dagar för att nå upp till sin sysselsättningsgrad. Det kan innebära att de är borta fler kvällar och nätter från familj samt att det får en negativ påverkan för brukare som är beroende av rutiner. Mer pass hamnar på en vakant rad och arbetsgruppen kommer behöva utökas med fler medarbetare vilket kan skada brukare. Det optimala upplägget ur brukarsynpunkt är att arbetsgruppen inte är större än nödvändigt.</p>
<p>Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Går att samplanera vikarier och ordinarie. Om det finns duktiga vikarier och ordinarie medarbetare som har kunskap om brukare och dess funktionsvariation. Inom assistansen används ofta duktig personal mellan varandra för att säkerställa kvalitet vid frånvaro eller ifall ordinarie vill vara ledig. Viktigt att assistent går ihop med brukare då det även är personkemi som styr ifall det fungerar. Brukaren har rätt att välja sina egna assistenter.</p> <p>Samplanering är bara aktuellt i det här ärendet när assistent är sjuk och det inte finns någon vikarie att boka in på passet. Då finns möjlighet att enhetschef löser ut en av sina assistenter som kan gå in och hjälpa till i mitt ärende.</p> <p>Samplanering innebär att en annan assistent från annan grupp går in och jobbar hela dygnet. Målet är alltid att bemanna dygnspass Samplanering i syfte att bemanna korta vakanta turer är skadligt</p>

			för brukare då det bidrar till stress, oro, ångest, självskadebeteende, sömnbrist mm.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej. Bemanning sker efter budget och beslut.
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, inte aktuellt. Vi har inte budget för det. Får ersättning för varje enskild timme beviljad i SFB-beslutet.
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Om det blir personalflykt finns det en teoretisk möjlighet att nyrekrytera. Utmaningarna vid rekrytering är främst att det är tuff konkurrens i vården kring personal just nu. Risken är att kompetenstappet blir stort och att det får negativa konsekvenser för brukare. Rent demografiskt blir befolkningen äldre i Sverige och det är fler medborgare som behöver stöd i vardagen. Därmed finns en stor utmaning att locka kompetent personal till vården. En annan utmaning är att flera nya assistenter under kort tid kan göra livet svårare att hantera för brukare.
Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/ kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetsgivare har övervägt olika scheman. Utmaningarna är att hitta personalbyten som skapar minimal skada för brukare. Då brukare har daglig verksamhet under dagar är personalbyten svåra att genomföra mitt på dagen. Sena personalbyten är också dåliga då det skapar oro inför natten och kan bidra till sömnlösa nätter för assistent som har jour samt för brukare. Utmaningarna är att skapa scheman som först och främst känns acceptabla att jobba på för medarbetare. Den andra utmaningen är att behöva ändra i ett fungerande schema. Arbetsgruppen har under åren kommit fram till att personalbyten vid 16:00 är en bra brytpunkt då det är ett kännetecken för brukare att kvällsrutinerna påbörjas. Övrigt: Vid efterfrågan kan schema skrivas ut.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, det bemannas efter SFB-beslut.

<p>Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet?</p> <p>Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det har gjorts en risk och konsekvensanalys där arbetsgivare samt medarbetare har diskuterat vilka risker det finns att jobba dygnspass i det här ärendet. Riskerna kopieras in här nedan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kvar på Jobbet över 24 timmar vid bemanningskris. 2. Medarbetare är mentalt tröttare i slutet av ett arbetspass än i början. 3. Risk för sjukskrivning pga långa pass. <p>Kommentar: Existerande risker i utförd ROK uppskattas som låga. Medarbetare tror att de kommer vara mer mentalt trötta och även mer fysiskt trötta ifall dispensen inte går igenom då det kommer bli mer oroligt på arbetsplatsen. Det är lättare att jobba fler timmar där det är "lugnt" än mindre timmar där det är intensivt.</p> <p>Den anställde kommer ej påverkas negativt ifall dygnsvilan inskränks.</p>
---	--------------------------	-------------------------------------	---

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten:

Det har gjorts en ROK pga en eventuell schemaändring. Här nedan kopieras samtliga risker som medförs med schemaändringar:

1. Att korta ner arbetspass och lägga in fler personalbyten per dygn i ärendet kommer resultera i en ökad stress, oro och ångest på arbetsplatsen och däremellan för medarbetarna.
2. Risk för minskad sömn för medarbetare under arbetspass eftersom brukare kommer sova sämre vid fler personalbyten.
3. Risk för att hot & våld ökar mot assistenter.
4. Risk att självskadebeteende ökar hos brukaren, stress, oro, ångest ökar hos brukaren. Leder till psykisk och fysisk påfrestning för medarbetare som jobbar med avledning. Ökad stress, oro, sömn och minskad återhämtning för assistent.
5. Risk att gå från ett personalbyte varje dygn till flera personalbyten kan bidra till en orolig arbetsplats där brukaren är stressad/upparvad.
6. Risk att personal kommer få en försämrad återhämtning och försämrat privatliv pga oro inför kommande arbetspass.
7. Brukare är beroende av fasta rutiner och att det är en stabil dygnsrytm. Vid schemaändring rubbas rutinen och kommer påverka brukarens mående negativt vilket assistenter kommer behöva hantera.
8. Risk att medarbetare är mentalt tröttare i slutet av arbetspass än i början. Kommer bli en ökad arbetsbörda på assistenter och mindre utrymme till återhämtning under arbetspass.
9. Risk att inte kunna äta måltid under arbetspass då det är enkelbemannning.
10. Risk att personal säger upp sig och att kvarvarande personal blir utbeordrade oftare och får en sämre arbetsmiljö.

Kommentar: Är viktigt för brukares och personalens skull att dispensen går igenom. Ifall kommunen ska ta ansvar och stå för en god omsorg är det självklart att detta ärende får dispens och att det ska få fortsätta att schemaläggas efter 24h. Desto mindre personalbyten det sker per dygn desto bättre är det för brukare och medarbetare. En förändring från dygnspass till mindre turer 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 problemskapande beteende hos brukaren, där brukare både riskerar att skada sig själv samt assistenter.

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.

Ekonomin kommer försämrats avsevärt, då extern hjälp kommer behövas hyras in i förebyggande syfte. 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.

Handlingsplan för att inte söka dispens löpande: Det går inte att göra en sådan här stor förändring över kort tid. Under kommande år kommer verksamheten att utvärdera ifall det är möjligt att korta ner turer. Tex att börja med en enstaka dag i veckan där assistent jobbar kortare pass.

Informera arbetsgrupp att det är ingen livslång dispens utan att vi ska sträva efter att hitta arbetsmetoder som gör det möjligt att schemalägga kortare arbetspass. Involvera arbetsgruppen och arbeta tillsammans med frågor som tar oss framåt och ut ur dispensen.

Uppföljning handlingsplan, vad har gjorts?

Arbetsgruppen är informerad om att dispens inte är ett varaktigt beslut utan att vi ska sträva efter att hitta arbetsmetoder som möjliggör att verksamheten på sikt ska kunna bedrivas utan dispens. I schemat har vi under året testat dela dygnet i två delar under den dag då assistansgruppen träffas för APT. Det har gjorts 1 gång var sjätte vecka sedan februari 2024. Under året har det också vid sjukdom bokats in vikarier som jobbat del av dygn. Verksamheten har förmånen att det är assistenter som brukaren känner bra och som varit med länge. Vid delade dygn märker assistenterna att brukaren blir mer stressad och självskadebeteendet ökar, brukaren börjar slå på sig själv och blir rastlös/orolig. Journalföring har ibland förts i verksamhet kopplat till avvikande beteende hos brukaren. Risker ökar att brukaren far illa när det är ostabilitet i assistansgruppen. När inskolningar, sjukdomar och delade turer uppstår påverkas brukaren negativt. Sedan dispens började gälla har EC tillsammans med arbetsgruppen under APT haft en regelbunden avstämning kring brukarens mående. Arbetsgruppen känner stor oro att dela upp fler dygn, då de upplever att de går på "äggskal" vid ändring av rutiner.

Utifrån brukarens diagnos har EC inte velat gå för snabbt fram och dela fler dygn då det riskerar att äventyra brukarens liv och hälsa. Tidigare när brukaren mått dåligt har det tagit cirka 3 år att få till en god arbetsmiljö igen. Assistansgruppen är rädd att vi riskerar att sätta oss i en sådan situation igen om vi schemalägger fler korta arbetspass. Merparten av assistenterna i assistansgruppen signalerar att de kommer säga upp sig vid schemaändringar då de inte orkar att ta sig igenom en till destruktiv period tillsammans med brukaren. EC har lyssnat på assistansgruppen och gjort bedömningen att riskerna med att korta ner ytterligare dygn är förstora i dagsläget.

Sommaren är alltid en riskfaktor då det är ett nödvändigt ont att presentera nya assistenter för brukaren. Under sommaren sov brukaren sämre. Under inskolningsperioden sov brukaren väldigt dåligt och var uppe mitt i natten för att se ifall assistent var på plats. Detta är beteenden arbetsgruppen känner igen från perioder där brukaren varit orolig och ångestfylld. Det är återkommande varje sommar i varierad omfattning. Det krävs väl inskolade och duktiga sommarvikarier för att få till en god assistans. Rutinerade assistenter i arbetsgruppen signalerar att det är oerhört svårt och nästintill omöjligt att lugna brukaren när en negativ spiral börjar uppstå. Tex att ändra arbetstider → assistenter slutar → utåtagerande beteende uppstår hos brukaren → Fler assistenter slutar/sjukskriver sig → LSS-beslut kan inte utföras → brukaren nedkörd mentalt och fysiskt.

Handlingsplan framöver: Se över rutinen för hot och våld och göra den mer känd i verksamheten. Använd våra nyanställda Stödpedagoger som bollplank vid uppdatering av handlingsplan. Syftet är att förbereda assistansgruppen att mer våld kan förekomma i verksamheten ifall dispensen inte förlängs och att säkerställa kompetensen i arbetsgruppen.

Bibehålla delat dygn i schemat och fortsätt med tät avstämning tillsammans med assistansgrupp. Se till att alla assistenter journalför avvikande beteende. I synnerhet kopplat till delad tur i schemat.

Eventuellt lägg in ett till delat dygn i schemaperioden och utvärdera resultatet. Det skulle innebära att 2 dygn är planerade i förväg att vara delade under en 6-veckorsperiod. Utöver dem förekommer ibland akut sjukfrånvaro som kan göra att dygn behöver delas. Under nästkommande dispensperiod ska arbetsgrupp jobba in rutiner kring personalbyten och se ifall det kan ge en lugnande effekt för brukaren. Det är av stor vikt att säkerställa att dygnsrytmen känns välbekant för brukaren. Hur och när personalbyten ska ske har en stor påverkan för brukare. Arbetsgrupp ska tillsammans med EC se över rutiner vid personalbyten.

Övrigt: Testunderlag, sammanfattning av vårdkontakter och Journal finns tillgänglig.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Det bedöms finnas stora risker för brukare om dispens inte beviljas. Det behöver tas hänsyn till brukarens särskilda behov. Under kommande 12 månader behöver det ske ett arbete utifrån ovan beskrivna handlingsplan och utvärdering måste ske löpande. Brukarens mående kommer dock sannolikt försämrats och assistenterna som stannar kommer få en försämrad arbetsmiljö utifrån det. Assistenterna som blir kvar i ärendet riskerar att bli utbeordrade i högre grad.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det förekommer lugnare perioder i ärendet.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det förekommer lugnare perioder i ärendet. Återhämtning i form av längre ledighet efter arbetspass.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dialog förekommer i ärendet. Går att diskutera under APT samt under övrig arbetstid.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Följer ATL vid schemaläggning. Assistenterna involveras och deras åsikter tas i beaktning.
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, Det finns primära arbetsuppgifter och sekundära såsom städ där det går att prioritera om.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns tillräckligt med återhämtning inplanerat i grundschema.
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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diskussion kring arbetsmiljö och ev svårigheter förs vid varje mötesforum och fångas upp vid behov. För närvarande finns inget behov att genomföra åtgärder inom verksamheten.

Löpande riskbedömning och handlingsplan

Verksamhet:	0467016
Medarbetarnas namn:	Karolina Edin, Henrik Lång, Shanti Höglund, Petter Ottosson.
Ansvarig chef:	Mattias Lidberg
Skyddsombud:	HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Resultat riskbedömning				Handlingsplan				
Datum/deltagare	Beskrivning av riskkälla <i>Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa</i>	S	K	Klassning av risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa <i>Bevaka, stärka och utveckla möjligheterna. Ta bort risken, minska risken och göra risken mer hanterbar. Beskriv vem gör vad och hur</i>	Klart när?	Ansvarig	Uppföljning <i>(datum, resultat, ny bedömning av riskklass)</i>
	Risk att korta ner arbetspass och lägga in fler personalbyten per dygn i ärendet kommer resultera i en ökad stress, oro och ångest på arbetsplatsen och däremellan för medarbetarna.	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. Handledning vid behov. 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 sömn för medarbetare under arbetspass eftersom brukare kommer sova sämre vid fler personalbyten.	4	4		Se över schema och försöka minimera riskerna att personal behöver vara vaken under natten/jouren. Fortsätta jobba med tydliga rutiner och struktur under dagen.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete
	Risk för att hot & våld ökar mot assistenter. Att brukaren slår assistenter.	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas	Säkerställa att handlingsplaner mot hot & våld är uppdaterade. Ta hjälp av stödpedagoger.	2024-12-03	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	4		Hitta arbetsmetoder där arbetsgruppen gemensamt kan bemöta det nya beteendet hos brukare. Använd arbetsgruppens expertis. Se över utbudet av extern hjälp. Informera medarbetare att det kommer bli en försämrad arbetsmiljö men att vi är skyldiga att klara av att bemanna verksamheten utan att behöva ansöka dispens.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete
Risk att gå från ett personalbyte varje dygn till två eller flera. Kan leda till ökad oro, stress och ångest för medarbetare.	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Då brukare ur ett historiskt perspektiv har mått dåligt av flera personalbyten gäller det att förbereda anhöriga och medarbetare att det kommer bli en försämrad arbetsmiljö men att vi är skyldiga att klara av att bemanna verksamheten utan att behöva ansöka dispens.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete
Risk att personal kommer få en försämrad återhämtning och försämrat privatliv på grund av oro inför kommande arbetspass.	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Anpassa schemat att det är blir så bra som möjligt för assistenterna. Involvera medarbetare i schemaprocessen. Diskutera återhämtning under apt.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete
Brukare är beroende av fasta rutiner och att det är en stabil dygnsrytm. Vid schemaändring rubbas rutinen och kommer påverka brukarens mående negativt vilket assistenter kommer behöva hantera.	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	En viktig faktor är att bibehålla 24 timmars schema och säkerställa att dygnsrytmen är densamma för brukaren. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Handledning vid behov. 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 trötta i slutet av arbetspass än i början. Kommer bli en större arbetsbörda på assistenter under kortare arbetspass då brukare kommer vara mer utätagerande.	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. Ta in extern hjälp vid behov som kan hjälpa med frågor som rör utätagerande beteende.	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	Hitta arbetssätt som frigör att medarbetare kan inta lunch och få lugnare perioder under arbetspass. Diskutera ämnet under APT samt vid roken för måltidsuppehåll.	Löpande	EC: Mattias Lidberg	APT, dagligt arbete

2024-10-13

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0445564

Ansvarig chef: Josefine Holmgren

Namn på skyddsombud: HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Vilken/vilka arbetsgrupper berörs: Verksamhet IKB 0445564

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 5

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

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetet utgör del av verksamhet för både liv och hälsa. Brukaren kan under inga omständigheter lämnas ensam då detta vore en fara för dennes liv då fallrisk, självskaadebeteende etc skulle ökas drastiskt. Brukaren är på låg utvecklingsnivå och har inget utvecklat konsekvenstänk. Brukaren har heller ingen möjlighet att förse sig själv med varken föda eller vätska.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamheten utgår från centrala stan.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställt att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bemanningsbehovet bedöms utifrån brukarens beslut. Brukaren har ett SFB-beslut vilket säkerställer att hen har rätt till den vård- och omsorg denne behöver samt stöttning i den dagliga livsföringen då behovet är omfattande. Assistansten utförs enligt beslut som råder och scheman har setts över.
Innebär en stor del av juren aktivt arbete? Bifoga statistik på overtiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Juren innebär inte aktivt arbete. Brukaren har en sömnstörning vilket gör att assistenterna är behjälpliga under natttid, men inga aktiva insatser utförs. Detta förändras dock när rutiner förändras, byten av personal sker oregelbundet. Detta rubbar brukarens rytm och ökar brukaren

			<p>stress vilket gör 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.</p> <p>Om brukaren har haft en jobbig natt så anpassas aktiviteterna under dagen därpå och personalen får således återhämtning. Under 24 h pass förlagt som nuvarande schemat 9-9 så får personalen automatiskt den återhämtning som de behöver när de stiger av passet. Det inkluderar även fler fridagar. OM schemat måste korrigeras till max 20 h pass är det inte alltid personalen kommer kunna stiga av passet på morgonen dagen därpå och därmed försämras arbetsmiljön för assistenterna och brukarens aktiviteter riskerar inskränkas i större utsträckning.</p>
<p>Finns faktorer kopplade till tredje män (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>Ja, De flesta med brukarens sjukdomsbild har en svår intellektuell funktionsnedsättning. 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 ofta påverkad. Många har svårt att somna och vaknar lätt under natten då de också kan få epileptiska anfall eller plötsliga skrattattacker. Många är hyperaktiva och har svårt att behålla uppmärksamheten. Tvångshandlingar och ångest är vanligt, även autism förekommer.</p> <p>Brukarens autistiska drag gör att denne har oerhört svårt för omställningar/förändringar och det vore ett övergrepp för denne att tvingas ändra fungerande rutiner såsom de har varit/utförts under senaste +10 åren. Brukaren har tidigare bott på boende men detta fungerade inte pga. mycket personalbyten/personal samt brukare. Enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade 6 § har brukaren rätt till goda levnadsvillkor samt inflytande och medbestämmande över insatsen.</p> <p>Assistenternas arbetsmiljö kommer kraftigt försämras om brukarens rutiner förändras och fler personalbyten krävs. Detta då brukarens självskadebeteende, utåtagerande beteende gentemot personal såsom nyp/luggning osv, sömnstörning, affektiva utbrott, ångest- samt oro kommer att påverka assistenternas arbetsbelastning och situation.</p>

<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>I dagsläget ser vi stora utmaningar att bemanna hos våra brukare. Det inflödet av nya vikarler samt ordinarie som behövs finns inte. Addera på det en brukare med autistiska drag samt stort omvårdnadsbehov där assistenternas förmåga att läsa av brukaren (som inte har verbalt tal) blir avgörande för arbetsmiljön då brukarens mående påverkas i stor grad av detta.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Saknas inte kompetens bland ordinarie assistenter i dagsläget, men risken vid denna förändring är att vi behöver nyrekrytera och där kräver verksamheten erfarenhet av autism- eller autismliknande tillstånd samt erfarenhet av att tolka/läsa av en människa som saknar verbalt tal.</p>
<p>Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Brukarens behov samt beslut styr dagen. Vissa arbetsuppgifter går att planera om t ex städ. Dock kan vi ej påverka brukarens aktiviteter som t ex DV och de brukarnära rutinerna.</p>
<p>Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Kan förändras genom att maximera tätheten till varannan helg för assistenterna. Detta har redan genomförts, ser inga möjligheter att ytterligare förlägga helgtjänstgöring utifrån arbetsmiljön för assistenterna. Att förtäta helgtjänstgöringen hjälper inte brukaren att hantera den förändring det innebär i kontinuitet, trygghet och struktur då problemet är att brukaren inte kan hantera flera personalbyten per dygn. Schemaförändringen från 24 h pass (med samma passförläggning 09-09) till 20 h pass, där passbyten måste ske olika tider på dygnet, skapar en enorm försämring för brukaren i dennes vardag och mående, vilket i sin tur leder till en dominoeffekt på assistenternas arbetsmiljö.</p>
<p>Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Fridagsförläggningen kan förändras men försämrar assistenternas arbetsmiljö då återhämtning inskränks i form av färre lediga dagar vilket också gör yrket/rollen mindre attraktivt. Brukaren påverkas även negativt då fler pass också medför personalbyten på olika tider av dygnet vilket skapar en stor oro/ångest. Detta då det blir svårt för brukaren att skapa sig en överblick av dennes dag då förutsägbarheten samt strukturen försvinner.</p>
<p>Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Samplanerar i dagsläget 1 ordinarie personal. Dock ställs det stora krav på att denne skall uppfylla kriterierna för lämplig kandidat och möjligheterna till ytterligare samplanering av ordinarie personal är begränsade då vi förhåller oss till brukarens beslut.</p>
<p>Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Möjligheterna har redan uttömts. Medarbetare som arbetar deltid inom verksamheten gör detta p g a deltidssjukskrivning och kan således inte öka sysselsättningsgraden. Brukarens behov styr och vi bemannar efter beslut. Att utöka sysselsättningsgrader hjälper inte</p>

			brukaren i dennes mående då det är själva förändringen samt fler personalbyten per dag som gör det svårt att få ihop ett schema.
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Brukarens beslut styr möjligheterna. Vi kan ej överanställa pga. ekonomiska skäl samt att brukaren inte klarar av fler personal i omlopp, eller fler personalbyten under dygnet. Att anställa fler bidrar således inte till en bättre arbetsmiljö. Kompetensförsörjningsbristen är dessutom så pass omfattande att den personal vi eftersöker ofta inte finns att tillgå.
Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Beslutet styr antal medarbetare som verksamheten kräver. Beslutet utgår utifrån brukarens behov i enlighet med Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade 7 § där insatsen skall anpassas efter brukarens individuella behov. Brukarens individuella behov i detta fall är att ha rätt till en trygg assistans där personalbyten sker enligt det som är bäst för brukaren, vilket i detta fall är den schemakombination som är utarbetad i dagsläget på 24 h. Utmaningarna är således brukarens mående vilket är svårt att påverka av yttre faktorer då det handlar om en människas välbefinnande.
Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja. Olika schemaförslag samt scenarier har rullats ut i syfte att få en god överblick över alternativen. Assistenternas arbetsmiljö riskerar att försämrats kraftigt utifrån att brukarens beteende/mående kommer försämrats med förändringen. Schemaförslag som tagits fram är 12 h pass, vilket medför svårigheter t ex att få till medarbetarnas rätt till 9 fridagar på 4 veckor, samt kväll/dagveckor leder även det till samma svårigheter då det kräver fler personalbyten per pass och fler personal som ska arbeta varje pass. Utmaningen är återigen att brukaren är beroende av att ha samma passförläggning för att inte inskränka de goda levnadsvillkor som LSS-lagstiftningen syftar till.
Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej. Bemannas utifrån behov.
Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet? Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samtliga assistenter inom verksamheten är i dagsläget nöjda med deras schema, arbetsmiljö och möjlighet till återhämtning. En förändring från 24 h pass medför dock en stor försämring gällande samtliga ovan nämnda områden då brukarens psykiska/fysiska mående är styrande i denna ekvation. I dagsläget finns ingen risk med nuvarande arbetstidsförläggning om 24 h vilket också risk-och

utifrån en eventuell inskränkning av vila.			konsekvensanalyserna kommer styrka. Mår brukaren bra och har en stabil grund så mår även vår personal bra då det skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö.
--	--	--	---

Konsekvenser om dispens inte beviljas

På grund av brukarens behov och problemskapande beteende (utåtagerande beteende gentemot assistenterna genom luggning/nyp osv, självskaadebeteendet ökar och brukaren riskerar i större utsträckning att skada sig, sömnsvårigheter, ångest/oro, affektiva utbrott etc) skapar det stora risker i arbetsmiljön för medarbetarna att gå från 24h till 20h. Förändringen som syftar till att förbättra arbetsmiljön för våra medarbetare kommer i verkligheten att försämra arbetsmiljön drastiskt då brukarens mående styr medarbetarnas arbetsbelastning samt miljö. Brukaren har tidigare bott på boende men detta fungerade inte pga. mycket personalbyten/personal. Brukaren beviljades då assistans i ett försök att trygga dennes vardag genom bland annat en stabil personalgrupp, tydlig struktur och väl inarbetade rutiner.

Det är ett övergrepp för en brukare på både låg utvecklingsnivå, utan verbalt tal samt autistiska drag, att förändra en väl fungerande vardag med tydligt utarbetade samt inarbetade rutiner (under många, många år) utifrån en förändring som ej beaktar vår brukares livssituation samt assistenternas vardag. Finns ingen verklighetsförankring från området. Förändringen kommer således även att skapa oro och ångest bland medarbetare. Flertalet medarbetare planerar att söka nytt jobb t ex de som pendlar längre sträckor till arbetet. Risken för sjukskrivningar ökar också då många assistenter aktivt sökt sig till dygnspass då de mår bra av fler fridagar och möjligheter till återhämtning, vilket inskränks med schemaförändringarna till max 20 h pass.

Brukarens rutiner och vardag är väldigt inarbetade över tid och därför måste också förändringarna FÅ TA TID. Detta handlar om en människas hälsa/mående och det är inget som vi kan forcera och experimentera med.

Handlingsplan att arbeta med under 2024 om dispensen beviljas för 12 mån:

1. Färdigställa ett potentiellt schema om max 20 h som gör minst skada för brukaren gällande när passbyten kan ske etc. Detta i samråd med assistenterna samt företrädare som är brukarens trygga punkt.
2. Successivt implementera förändringen. En brukare med aktuell sjukdomsbild samt autism kan inte hantera hastiga förändringar som rubbar samtliga rutiner och förutsägbarheten inom verksamheten. Brukaren riskerar då att fara riktigt illa och personalen i förlängningen (detta utifrån ovan nämnda problemskapande beteende).
3. Börja med att förändra 1 pass per vecka genom att förlägga passbyten på en ny tid för att utvärdera brukarens mående över tid. Om möjligt trappa upp detta till 2 pass osv. Detta måste ske under en rimlig tidsperiod och utvärderas månatligen under arbetsplatsträffarna. Successiv upptrappning är den enda humana vägen när det gäller en människas mående och hälsa.
4. Följa upp risk-och konsekvensanalysen rörande assistenternas arbetsbelastning samt arbetsmiljö. Brukarens mående styr assistenternas arbetsmiljö.
5. Arbeta med att justera de brukarnära rutinerna så att brukarens vardag blir så tydlig och strukturerad som möjligt utifrån förändringarna i schemat och passbyten etc. Brukarens aktiviteter kan komma att påverkas.

Uppföljning handlingsplan:

Vi startade året 2024 med att planera in en heldag tillsammans där vi fick diskutera brukarnära rutiner samt struktur. Vi konstaterade att det finns mycket goda rutiner samt struktur för brukaren och detta är välinarbetat under flera, flera år.

Vi har sedan februari 2024 infört ett pass/vecka där vi bryter på annan tidpunkt än tidigare dygn (gällande ordinarie medarbetare), nu sker brytet innan middagstid vilket har visat sig vara en nog så tuff utmaning för brukaren då **hen tappar dygnsuppfattningen, blir orolig, tappar förutsägbarheten som varit så tydlig för hen under flertal år. Hen uppvisar ett stressat beteende som uttrycker sig genom att brukaren får ett ökat självskaadebeteende, affektiva utbrott, uttrycker oro**

genom att stå vid ytterdörren, slita i handtaget och försöka ta sig ut, sover sämre etc. Då sömnen påverkas utlöses ibland migränanfall som är så kraftiga att det bidrar till kräkningar etc. Detta medför en belastning för medarbetarna och en psykisk påfrestning då de behöver hantera brukarens mående.

Planen vid fortsatt dispens är att fortsätta bryta samma tidpunkt för att kunna arbeta in det bryt och etablera en förutsägbarhet i det nya. Detta kan INTE stressas fram och heller inte forceras utan måste få ta sin tid för brukaren (samt personalgruppens) välmående. Det är även en långtidssjukskrivning inom arbetsgruppen (ej arbetsrelaterat, utan sjukdom) som gör att vi testat ytterligare dagbryt (och har gjort under året, ordinarie medarbetare främst) och behovet att få fortsätta med dessa påbörjade bryt är det fokuset jag anser att vi kan ha. Detta är redan övermätigt, men vi försöker arbeta successivt och tittar över rutinerna kontinuerligt.

Uppföljning av ROK:en som gjordes i samband med förra årets dispensansökan kommer ske nu i dagarna. Riskerna anses fortfarande stora och omfattande. Jag har fått annonserat att 2/5 kommer byta arbete om vi inte får förlängt dispens och istället tvingas till en omställning som riskerar att skada både brukare och personal. Den medarbetare som nu är sjukskriven signalerar att denne kommer bli heltidssjukskriven pga arbetsmiljön om dispens inte beviljas fortsattvis.

Till detta kommer också svårigheten att rekrytera rätt kompetens. En brukare med aktuell sjukdomsbild och autism är oerhört känslig för nya personer/intryck. Inför sommaren påbörjade vi inskolning av ny vik redan efter årsskiftet för att hinna arbeta in personen för att kunna ha en fungerande bemanning och arbetsmiljö under ordinarie medarbetares semester under sommaren. Sårbarheten inom verksamheten är hög utifrån brukarens mående och vi har valt att inte inskola fler vikarier under hösten pga brukarens mående ska få stabiliseras efter sommaren. Nästa inskolning av ny vik satsar vi på efter årsskiftet för att återigen ha möjlighet att få till en så god sommar som möjligt.

Detta är bara indikationer på hur komplext och svårt det är när det kommer till förändringar inom verksamheten. Jag hoppas att brukarens mående tas i beaktning och att riskerna att "experimentera" med brukarens dagliga livsföring och konsekvenserna utav detta noga övervägs. Brukarens beteendevikelse (tappar dygnsuppfattningen, blir orolig, tappar förutsägbarheten, uppvisar ett stressat beteende genom kräkningar, ökat självskadebeteende, affektiva utbrott, uttrycker oro genom att stå vid ytterdörren, slita i handtaget och försöka ta sig ut, försämrad sömn till följd av oro etc) kopplat till den ringa förändringen vi hittills genomfört kan inte belysas nog mycket.

Handlingsplan 2025 om dispensen vidarebeviljas:

1. Fortsätta arbeta med brytet 1 dag/vecka samt dagbryt mot "sjukskrivningsraden" för att sakta vänja och stabilisera brukaren i det nya. Det **MÅSTE** få ta tid och inget kan forceras fram, det gäller brukarens hälsa och mående. Vi anser inte att brytet kan ligga någon annanstans än innan middagstid om brukaren ska kunna delta i sina aktiviteter såsom daglig verksamhet etc. Detta är något som måste fungera, annars faller hela brukarens dag. Brytet behöver också ligga liknande tidpunkt dagligen för att stabilisera brukaren i det nya och skapa goda förutsättningar för en lugn kväll samt förutsägbarhet. Rutinerna är välfungerade i dagsläget och vi anser inte att vi kan omarbete dem utifrån rådande situation. Problematiken att få till förändringen är inte kopplat till bristande rutiner utan till brukarens MÅENDE och funktionsnedsättning. Brukaren har haft samma rutiner och schema i 15 år. Att förändra detta kommer INTE kunna ske över en natt, utan detta **MÅSTE** få ta den tid det behöver.
2. Följa upp arbetsmiljön varje APT och kontinuerligt följa upp ROK:arna.
3. Se till att inskola ny personal, vikarier, i god tid och låta det ta tid!! Allt för att stabilisera vardagen så mycket som möjligt i omställningstider.
4. Ta hjälp av schemaplanerare att titta över ett schema som innefattar som längst 20 h pass för att främja medarbetarnas välmående.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Större och mer omfattande arbetsmiljöproblem utifrån att brukarens beteende, psykiska/fysiska mående riskerar att försämrats kraftigt, då reaktionerna på nuvarande ringa förändring (ovan beskrivet utifrån handlingsplan) är så omfattande.

Än svårare att rekrytera och att hitta lämpliga kandidater då yrkets status och attraktivitet försämrats med förändringarna. Detta kan medföra svåra konsekvenser för assistenterna som blir kvar inom verksamheten samt brukaren. Risk att assistenterna kommer utbeordras mer till följd av rekryteringssvårigheter, detta i sin tur leder till fler sjukskrivningar vilket skulle skapa stora konsekvenser för samtliga inblandade.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fungerar väl i dagsläget då brukarens mående är under kontroll. DOCK är pass där vi ändrat bryt avsevärt mer påfrestande.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetet inkluderar även lugnare sysslor/tempo under arbetspasset, dock försämrat de dagar vi har andra bryt än dygnsbrytet som varit detsamma i +10 år.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Finns en stående punkt kring arbetsmiljö under varje möte.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	För närvarande planerar enhetschef tillsammans med assistenter schemat för att finna så goda lösningar som möjligt utifrån individuella behov. Samtliga medarbetare är nöjda över sitt schema på 24 h och den goda återhämtning genom fler fridagar som ges.
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brukarens behov styr. Allt brukarnära arbete prioriteras och möjligheter till att prioritera är begränsade, vissa sysslor som t ex tvätt/städ kan skjutas på.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medarbetarna får i dagsläget många fridagar i schemat vilket möjliggör god återhämtning.

<p>Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa?</p> <p>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.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Diskussion kring arbetsmiljö och ev svårigheter förs vid varje mötesforum och fångas upp vid behov. För närvarande finns inget behov att genomföra åtgärder inom verksamheten, detta såvida dispens fortsatt beviljas.</p>
---	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid max 20 h arbetspass

Verksamhet:	445564
Medarbetarnas namn:	Anna Darstedt, Anna-Carin, Isabella Sörlin, Mohuya Khanam
Ansvarig/chef:	Josefine Holmgren
Skyddsombud:	HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat av möjlighets- och riskbedömning					Handlingsplan			
Datum, deltagare	Beskrivning av faror och möjligheter 1. Möjligheter = Omständighet eller flera omständigheter som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. 2. Faror = Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa.	S	K	Klassning av risk* *Effekten av sannolikhet och konsekvens	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa 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)
241023	Risk för försämrad återhämtning utifrån fler arbetspass samt färre fridagar	4	3	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Vi försöker anpassa schemat så gott det går utifrån individuella förutsättningar. Ha löpande dialog kring detta på APT, förebyggande insatser via företagshälsovården vid behov.	250201	EC	
241023	Risk för hög arbetsbelastning och stresspåverkan för assistenterna då brukarens mående påverkas och sömnen försämras för brukaren	4	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Ansöka om dispens, föra tät dialog på APT och se över rutiner så gott det går.	250201	EC	
241023	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.	250201	EC	
241023	Risk för ökad sjukskrivning pga återhämtning inskränks	4	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärdas snarast	Ansöka om dispens, följa upp medarbetarnas mående kontinuerligt, ta hjälp av företagshälsovården vid behov	250201	EC	

2024-10-23

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Vilken/vilka arbetsgrupper berörs: 0041616

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

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

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, Som personlig assistent jobbar du i verksamhet som rör liv och hälsa.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamheten är placerad i Umeå tätort.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bemanningen är planerad efter det beslutsunderlag som finns och är taget av LSS-handläggare som grundar sig på brukarens behov och livssituation. Optimala schemat är dygnspass för brukaren.
Innebär en stor del av juren aktivt arbete? Bifoga statistik på overtiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej, men är brukaren orolig krävs fler insatser från personalen på natten. Här det varit en orolig natt kan brukaren vara lite tröttare än vanligt på dagen och man får anpassa aktiviteter efter brukarens mående, ex. en längre vila efter daglig verksamhet. Då får personalen tillfälle att också ladda upp sina batterier.

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid max 20 h arbetspass

Verksamhet:	41616
Medarbetarnas namn:	Doom vikström, Johan Andrén, Lionel kikanu Wetu, lob lassu
Ansvarig chef:	Sebastian Söderlund
Skyddsombud:	HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat av möjlighets- och riskbedömning				Handlingsplan				
Datum, deltagare	Beskrivning av faror och möjligheter 1. Möjligheter = Omständighet eller flera omständigheter som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. 2. Faror = Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa.	S	K	Klassning av risk* *Effekten av sannolikhet och konsekvens	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa 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 för sjukdom pga kortare återhämtning mellan passen	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Se över i schemat för att planera för några längre vilor	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande, APT
	Risk för hög arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress för assistenterna då brukarens mående påverkas och sömnen försämras för brukaren	4	4		Skapa bättre förutsättningar till att minska obehag för brukaren genom noggrann schemaplanering. Jobba med bemötande och handlingsplan mot hot och våld. ta hjälp av stödpedagogerna.	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande APT
	Risk för hög kvalitetsförsämring då medarbetare riskerar säga upp sig	3	4	R4: Mindre allvarig 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/ärendet på ett och samma ställe.	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande

							det att tyvärr förändrats mot det negativa.
--	--	--	--	--	--	--	---

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kortare pauser kan göras när brukaren mår bra. Mår brukaren dåligt måste man vara alert och handskas med brukaren på rätt sätt
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brukaren kan bara lugn vid kortare perioder under dagen om stimuli och intryck begränsas.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, detta är något vi har som punkt under varje APT.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dygnspass med lång återhämtning om 2-3 dagar.
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Städ och hushållsnära sysslor kan bortprioriteras vid kriser eller om brukaren är utåtagerande.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Långa perioder av vila mellan dygnspass
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vid behov genomförs åtgärder om arbetspassens tid leder till ohälsa. Med 24h pass har sjukfrånvaron gått ner, personalomsättningen gått ner och brukarens humörsvängningar minskat. Om ett införande av kortare pass är den enda lösningen kommer

minimera intrycken för brukaren på det sättet att vi försöker styra undan samtalet från själva bytet om det skulle komma på tal och att vi försöker jobba så lika som möjligt i det dagliga arbetet. Brukaren har ett kontrollbehov och frågar upprepade gånger varje dag vilken assistent som jobbar nästa pass. Lägg där till ett extra byte mitt i dagen och brukaren blir otroligt stressad och manisk.

Den här förändringen som vi har påbörjat går långsamt. Jag anser inte att det är bra varken ur ett brukarperspektiv eller arbetsmiljöperspektiv att påskynda en, för brukaren, väldigt stor förändring i dennes vardag. Delvis för brukaren skull, även för medarbetarna som befinner sig allra närmast, runt och omkring brukaren i vardagen. Ur ett arbetsmiljöperspektiv finns tendenser på att sjukskrivningar har gått upp i gruppen sedan förändringen i schemat är gjord, men den är inom rimliga värden än så länge. På sikt kan det vara möjligt att lägga in ytterligare delade pass på fler dygn för att se över om brukaren blivit mer mottaglig i förändringsarbetet. Dock kvarstår brukarens diagnos och den kommer inte att ändras.

Åtgärder som inte har kunnat prövas:

Möjligheten till utbildning för medarbetarna har inte genomförts då ingen fullgod utbildning avseende den problematik som finns hos brukaren har kunnat tillhandahållas.

Handlingsplan framöver

I höst har vi inom området anställt stödpedagoger vilket på sikt skulle kunna vara en början på fortbildning för medarbetarna att handskas med brukarens humörsvängningar kopplade till förändringar. En del är att vara behjälpliga att se över rutinen för hot och våld och se över aktuell bemötandeplan kopplat till byten. Om möjligt även vara behjälpliga med utbildning i TP, lågaffektligt bemötande och fungera som ett bollplank för assistenterna vid funderingar.

I första hand bibehålla förändringen vi har infört. På sikt experimentera med fler delade pass/dygn i schemat. Förhoppningsvis underlättas förändringen för brukaren och belastningen för medarbetarna inte blir för stor. Arbetsmiljön måste fungera för medarbetarna. Om dispensen inte beviljas vidare finns risken att vi kommer behöva stänga arbetsplatsen till följd av eskalerande hot- och våldssituationer. Precis som brukarens tidigare psykolog Hans Johansson beskriver i intyget: "Brukarens känslighet för störningar gör att hen snabbt tappar uppmärksamheten vilket lätt kan skapa oro och aggressivitet. Brukaren har behov av att det finns personal i närheten som brukaren kan få stöd av vid behov. Det är mycket viktigt att det är ett fåtal personer som har kunskap om brukarens svårigheter och som kan bemöta brukaren med respekt".

Det är utifrån dessa premisser vi arbetar idag. Få antal personer som har erfarenhet av brukaren med få störningar. Läs byten. Ytterligare medicinering av brukaren är inget alternativ.

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten:

Brukaren kommer få ett sämre psykiskt mående, bli mer manisk, risken för hot och våld blir överhängande och sämre nattsömn. Personalen kommer att få en klart försämrad arbetsmiljö till följd av ett nytt schema utan 24h pass pga ovanstående problematik hos brukaren med nya intryck och rutiner. Den upplevda osäkerheten kommer att skapa oro för brukaren som kommer spilla över på personalens arbetsmiljö som detta förslag vill värna om. Större personalomsättning, sjukdomar och sämre arbetsmiljö än tidigare och som redan har testats hos den här brukaren. Bevisligen fungerar det inte för den här brukaren med för mycket intryck. Brukaren har bott på boende vilket inte har fungerat pga personalomsättning och för mycket intryck. Hot och våld har förekommit till följd av detta. Ett beslut om personlig assistans har därefter tagits varpå kommunen har under den verksamma tiden arbetat för att få brukaren och personalen att må så bra som möjligt. Det är tydligt genom att minska personalstyrkan till färre personal och längre pass, har bidragit positivt till brukaren mående som i sin tur höjt kvalitén för personalen och deras arbetsmiljö. Det bästa tänkbara förslaget för den här brukaren är att behålla dygnspass som är ett beprövat, väl testat och sundare schema för samtliga individer som faktiskt berörs. Intyg och dokument från god man och LSS handläggare styrker detta, genom att beskriva det som varit.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Det absolut bästa tänkbara förhållandena för medarbetare, och för brukare är dygnspass. Det är ett schema som är framtaget för att gagna brukarens välmående och medarbetarna ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det vore ett direkt dåligt beslut att inte ge dispens i ett ärende där det finns en historik av andra insatser, andra schemaupplägg och våldshandlingar. Det har inte fungerat, det är testat redan. Men dom kommande 12 månaderna kommer vi att fortsätta experimentera i schemat med brukarens hälsa och mående som insats. Assistenterna kommer få en tyngre arbetsbelastning med en svårare brukare att hantera under längre tid men på kortare pass. Jag befarar nyrekryteringar och extern hjälp som följd som inte ligger i linje med dagens personalomsättning. Detta går stick i stäv med kommunen och nämndens krav på minskade kostnader för verksamheten.

Handlingsplan 2024

Handlingsplan framöver till ett förändrat schema med max 20h pass får ske successivt med 1 pass varannan vecka som inte är dygnpass för att på så sätt noggrant följa brukarens beteende och förändrade mående. Sedan allt eftersom lägga till fler delade dagpass och se hur brukaren påverkas. Vidare se över fler utbildningar som kan vara behjälpliga och stötta medarbetarna i brukarens förändrade humör. Detta kan absolut inte ske över en natt. Utgångspunkten kan heller inte vara att medicinera brukaren mer.

Handlingsplan och åtgärder för 2025

Åtgärder som är prövade:

Under våren och sommaren så har vi påbörjat arbetet med att arbeta in förändringen som innebär att gå från dygnspass till två pass under ett dygn. Förändringen har skett genom att ett dygnspass har lyfts bort i schemat och ersatts av två pass. Det har inneburit för brukaren att det sker en förändring efter hemkomst från daglig verksamhet i hemmet. Det är den tiden som vi ansett har varit bäst då brukaren kan vara trött efter aktiviteten på daglig verksamhet och det är lite stimuli i en lugn hemmamiljö. Schemaändringen påbörjades i samband med att dispensen gick igenom den 1a februari i ett 6-veckorsschema och har sedan dess prövats fram till idag. Insatser att prova fler dagar med två pass om dagen har även gjorts vid sjukdom och enstaka tillfällen under sommaren.

Vi har under den här perioden även regelbundet följt upp måendet hos brukaren på arbetsplatsträffar och vid andra tillfällen som exempelvis telefonkontakt och Journalanteckningar i reserva. Vad vi har konstaterat inom gruppen har skett efter förändringen i schemat är en förhöjd risk till att brukaren blir upprörd och utåtagerande i samband med dessa byten. Det kan påverka brukarens mående hela eftermiddagen som följer där medarbetaren som påbörjat passet får motta diskriminerande och nedsättande glåpor. Brukaren blir ovillig att bemöta sin personal på ett bra sätt och vardagen fallerar. Vardagsrutiner som är viktiga för brukaren blir inte gjorda, det skapas ringar på vattnet, brukaren blir mer utåtagerande och arbetsmiljön blir sämre för medarbetarna.

Hot om våld förekommer i direkt samband med själva bytet. Brukaren har vid tillfällen slagit sönder väggar och gett sig på köksinredning till den grad att vi fått tillkalla fastighetsvärden för reparationer. Ännu har ingen medarbetare fått motta några slag eller sparkar.

Åtgärder för att brukaren ska bli mindre påverkad vid byten har även påbörjats som ett led i att undersöka om man kan göra något åt brukarens utåtagerande vid bytena. Bland annat se om brukarens mående påverkas annorlunda om man gör bytet utanför lägenheten så inte två medarbetare befinner sig i närheten av brukaren vid själva bytet. Vi jobbar även med att

<p>Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda?</p> <p>Utveckla möjligheterna/utmaningarna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det finns redan nu en arbetskraftsproblematic som lyfts i våra sociala medier om hur svårt läget är uppe i norr att hitta arbetskraft. Denna företeelse verkar även bara bli tydligare i vårt samhälle då det blir tuffare även för den arbetskraftsinvandring som hjälpt oss tidigare. Flera assistenter som jobbar 24h pass har även uttryckt sig att det är just därför de väljer att jobba som assistenter är pga dygnspassen för att det passar deras livsstil.</p>
<p>Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Schemaplanering är under arbete där diskussioner med medarbetare har lyft med anledning av de nya reglerna. Det finns svårigheter med att förlägga ett schema där man beaktar medarbetarnas åsikter och brukarens dagliga aktiviteter och problematik med oregelbundenhet, oro, manier och utåtagerande. Detta har testats tidigare. från det att brukaren kom från boende till personlig assistans har olika scheman prövats där bl a dag och kväll/jour har testats. Brukaren har Daglig verksamhet (DV) alla vardagar mellan 09-13 utanför stan vilket innebär att det inte går att förlägga schemabyten av personal på förmiddagarna. Scheman som har testats hos brukaren har varit av den karaktären att personalen byter av varandra efter DV. Denna period präglades av oro och stress från brukaren, med inslag av ett utåtagerande beteende. 2020-03 ändrades schemat till dygn och därefter har det fungerat bäst för brukaren vilket skapat en bättre arbetsmiljö för personalen. Tittar man på personalomsättningen från perioden har den även minskat markant vilket tyder på en förbättrad arbetsmiljö än tidigare. Men då detta är det enda alternativet som finns till ett förändrat schema har vi testat det igen. Ett dygn i schemat har bytts ut mot 2 pass för att se om brukaren reagerar likadant som tidigare på byten efter DV.</p>
<p>Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resursspass, som kan nyttjas i akuta situationer</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>LSS-beslutet bestämmer bemanningen.</p>
<p>Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet?</p> <p>Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>För att minimera riskerna för arbetstagarens hälsa och säkerhet krävs ett anpassat schema utifrån brukarens behov. Efter att flera års testande med olika typer av scheman och även andra boendeformer har nu schemat anpassats på bästa sätt genom dygnspass. Detta för brukaren, men i förlängningen för medarbetaren som får en bättre arbetsmiljö, mindre risker för hot och våld, behagligare arbetsklimat. Ändrar vi på detta startar en onödig ond spiral som spår på sjukskrivningar, nyrekryteringar, en brukare som far illa.</p>

<p>Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det går att förändra helgtjänstgöring men det finns risker med det. Som arbetsgivare kan jag utforma ett helgschema som håller sig inom ATL men det kommer inte uppskattas av medarbetare eller brukaren. Förändringarna skulle kunna vara att sätta in 20h pass på helgerna med start 20:00 på fredagskvällen. Detta skulle innebära för assistenterna oregelbundna byten. Först 16:00 på lördag, 12:00 på söndag och slutligen 08:00 på måndagsmorgonen. Det kommer att skapa större arbetsmiljöproblem för assistenterna då vilan blir kortare mellan passen samt att brukaren kommer fara illa av oron inför fler byten som dessutom är oregelbundna. Brukaren kommer att påverkas negativt när dygnsrytmen med personalen förändras och det blir fler byten. Detta kommer att skapa oro och stress vilket leder till utåtagerande och maniskt beteende. Hinder för att ändra på helgtjänstgöringen är alltså oregelbundenhet i byten av personal på olika tider varje dag. För brukaren är rutiner viktigt för att hen ska fungera i sin vardag.</p>
<p>Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det går att ändra fridagsförläggning men brukare kommer påverkas negativt. I detta ärende har vi under en längre period jobbat med att få till det bästa schemat ur ett arbetsmiljöperspektiv. Vi har kommit fram till att 24h dygnpass är det absolut bästa för att brukaren med dom förutsättningar som finns ska må så bra som möjligt och få rutiner som fungerar för såväl personalen som för brukaren.</p>
<p>Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Möjligheten att samarbeta med andra verksamheter finns. Den är något begränsad eftersom det krävs en viss kunskap om brukaren och dennes funktionsvariation. Möjligheten är även begränsad just nu till att enbart inbegripa manliga assistenter då det tidigare har förekommit våld med tillhyggen mot kvinnliga assistenter. Med fler assistenter blir även oron större för brukaren som har ett stort kontrollbehov och oroar sig ofta för vem som ska komma dagen därpå. Med fler assistenter blir detta en större oro för brukaren som stressar upp sig och far illa.</p>
<p>Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Nej. Bemanning sker efter brukarens beslut med så liten arbetsgrupp som möjligt för att brukaren ska känna sig trygg och medarbetare får heltid.</p>
<p>Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p><u>Nej, inte aktuellt. Vi har inte budget. Får ersättning för enskild timme beviljad i LSS-beslutet.</u></p>

<p>Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Brukaren har en funktionsvariation där de mest utmärkande symtomen är försenad språklig och motorisk utveckling, intellektuell funktionsnedsättning och beteendevikelser. Autism, hyperaktivitet och ADHD är vanligt. Detta innebär för brukaren stora svårigheter att socialt och praktiskt klara av sin vardag.</p> <p>Brukaren blir därför utåtagerande vid för mycket nya intryck som stressar, Hot och våld förekommer vid sådana tillfällen. Sömnrubbingar för brukaren blir vanligare. Episoder med maniskt beteende förstärks och blir mer kontinuerligare varpå personalens arbetsmiljö dramatiskt försämras. Fler personalbyten med annan schemaläggning är därför inte aktuellt på grund av fler intryck. Brukaren har provat på boendeform tidigare men fungerade inte då intrycken blev för stora med mycket personalbyten och människor i sin omgivning.</p>
<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Nuvarande arbetsgrupp består av 4 stycken ordinarie. Det är 3 heltider och 1 deltidstjänst. Tillsammans fyller dem ut hela beslutet som beviljats för brukare. Den genomsnittliga sjukfrånvaron för 2024 är 2,4%. Något mer än 2023 (1,9) efter att vi implementerat delade pass på dygn.</p> <p>Att rekrytera är svårt till ärendet då det är en allmän brist på kompetensförsörjning inom området. Då brukare har Fragilt-X krävs det rätt person med förståelse över arbetssätt som är tillämpbara och som minimerar att brukaren känner oro och blir utåtagerande.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Arbetsgruppen lär upp varandra. Alla ordinarie är kompetenta nog att hålla i inskolningar då dom flesta har flera års erfarenhet av att jobba med brukaren. Detta har varit viktigt för brukarens välmående. Vikarier är desto svårare att hitta som komplement och känner inte brukaren tillit så avspeglas det på brukarens mående. Utfallet blir då utåtagerande och maniskt beteende.</p>
<p>Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Brukaren behöver styras av rutiner. Därför jobbar arbetsgruppen efter ett fastställt schema med dygnspass. Många arbetsuppgifter sker på utsatt klockslag för att underlätta brukarens vardag, tex daglig verksamhet. Arbetsuppgifter kan byta tid men det finns risker med det. Konsekvenser som skulle kunna uppstå är främst brukarrelaterade. Allt som påverkar brukare får assistent bemöta. Konsekvensen kan bli att arbetsmiljön blir sämre för assistent och när brukaren blir orolig och stressad. Detta sker ofta när brukaren möter nya intryck. Ex. nya medarbetare, nya rutiner.</p>

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid max 20 h arbetspass

Verksamhet:	41616
Medarbetarnas namn:	Doom vikström, Johan Andrén, Lionel kikanu Wetu, Iob lassu
Ansvarig chef:	Sebastian Söderlund
Skyddsombud:	HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Resultat av möjlighets- och riskbedömning					Handlingsplan			
Datum, deltagare	Beskrivning av faror och möjligheter 1. Möjligheter = Omständighet eller flera omständigheter som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. 2. Faror = Källor som potentiellt kan leda till skada eller farliga situationer, eller omständigheter med potential för exponering som kan leda till skada och ohälsa.	S	K	Klassning av risk* *Effekten av sannolikhet och konsekvens	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa 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 för sjukdom pga kortare återhämtning mellan passen	3	3	R3 Viss risk, åtgärda så långt det är rimligt	Se över i schemat för att planera för några längre vilor	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande, APT
	Risk för hög arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress för assistenterna då brukarens mående påverkas och sömnen försämras för brukaren	4	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärda så snart som möjligt	Skapa bättre förutsättningar till att minska obehag för brukaren genom noggrann schemaplanering. Jobba med bemötande och handlingsplan mot hot och våld. ta hjälp av stödpedagogerna.	Löpande	Chef/arbetsgrupp	Löpande APT
	Risk för hög kvalitetsförsämring då medarbetare riskerar säga upp sig	3	4	R4 Mindre allvarlig risk, åtgärda så snart som möjligt	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

2024-10-23

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0488701

Ansvarig chef: Linda Karlsson

Namn på skyddsombud: HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget

Vilken/ vilka arbetsgrupper berörs: 0488701

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

För hur lång tidsperiod (max 12 månader) anses dispensen vara nödvändig och varför: 12 månader. För att trygga medarbetarnas arbetsmiljö

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja. Som personlig assistent jobbar du med liv, hälsa och säkerhet. Brukaren är beviljad personlig assistans då denne inte klarar av att ta hand om sig själv utan behöver stöd i detta.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamheten ligger bra till med goda bussförbindelser.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Under 2024 har både oförutsedda och förutsedda förändringar som gått att planera skett i personalgruppen vilket påverkat brukaren negativt. En sjukskrivning i arbetsgruppen redan i januari efter ett armbrott var starten på ett försämrat mående hos brukaren med förlorad sömn, "uppskruvat"- och uppmärksamhets krävande beteende med ständiga ljud och pockande på uppmärksamhet från personalen. Detta har varit påfrestande för medarbetarna, framför allt gällande sömnen, vilket lett till liten/ingen vila under juren. De ändringar som planerats och testats i schemat, för att komma från dispensen, har utifrån den situation som varit hos brukaren

		<p>varit omöjliga att utvärdera och också behövt avbrytas utifrån brukarens mående. Arbete har skett sedan februari, och fortgår fortfarande, med att stabilisera brukarens mående.</p> <p>Utifrån löpande riskbedömningar och upprättande av handlingsplaner har det under de senaste 10 åren aktlvt arbetats med att pröva olika tider för passbyten och antal passbyten per dygn för att minska brukarens problemskapande beteende och därmed få till en så god arbetsmiljö som möjligt för assistenterna. Det har visat sig ha stor betydelse hur många personer som jobbar/dag och när på dygnet som passbyten görs i kombination med gemensamma metoder gällande struktur och bemötande för att skapa den bästa möjliga arbetsmiljön. I det arbetet har medarbetare varit delaktiga för att kontinuerligt pröva olika arbetstider, antal passbyten, förläggning av rutiner och hitta metoder och utifrån detta utvärderat arbetet för att få till en så bra arbetsmiljö som möjligt.</p> <p>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 juren 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.</p> <p>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 problemskapande 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.</p> <p>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</p>
--	--	---

			<p>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.</p>
<p>Innebär en stor del av jouren aktivt arbete?</p> <p>Bifoga statistik på övertiden under jourperioden.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Detta har varierat under senaste 10 månaderna. Stors delar av jouren har under 2024 har inneburit aktivt arbete då brukaren från och med februari började tappa sin nattsömn och under våren helt slutade sova vilket vi aktivt behövt jobbat med att hitta tillbaka till en bit in mot sommaren. Utifrån detta har jouren under en period, fram till och med sista augusti, minskats och ersatts med aktiv tid, som en arbetsmiljöåtgärd för medarbetarna. Detta är en stor skillnad mot förra gången vi sökte dispens då huvuddelen av jourtiden inte innebar något arbete alls och att brukaren då oftast sov mellan ca 21.00- 07.00/08.00. Brukaren har sedan någon månad, med hjälp av medicinering och förtydligande och justering av rutiner, hittat tillbaka till en stabilare sömn och därmed en betydligt minskad tid av aktivt arbetet under jouren.</p> <p>Det är sedan tidigare känt att sömnen påverkas när exempelvis rutiner förändras, så som byte av personal sker under dagen och inskolning av ny personal (är då två assistenter på plats vilket brukaren reagerar negativt på). Detta blev väldigt tydligt när en av medarbetarna plötsligt blev sjukskriven från en dag till en annan vilket inte gick att planera i förväg. Brukarens rytm har i och med detta rubbats och ökat hans stress vilket gjort att brukaren helt slutade sova under en period. Även om personalen följde de rutiner som finns i verksamheten så kom hen hela tiden tillbaka upp med svårigheter att varva ner. Brukaren har under nätterna upplevts stressad /forcerad och haft olika önskemål om allt från att äta och dricka, gå runt, runt i lägenheten men även varit högljudd och skrikit med svårigheter att få hen lugn och tyst. Detta har påverkat personal på plats som under stora delar av nätterna mellan februari-juni fått lite/ingen och återhämtning. Detta har gett negativa effekter även på efterkommande dagpass där det är svårt att bryta brukarens problemskapande beteende något som lett till svårigheter att hitta återhämtning och vila även under dagen då arbetstiden har fått användas till att hantera brukaren.</p>
<p>Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det har under åren blivit tydligt att det innebär mindre oro och mindre utåtagerande med färre personal hos brukaren. Brukaren har tidigare bott på boende vilket inte fungerat utifrån att samvaro med andra människor och fler i personal har negativ effekt på brukarens mående och beteende. Hot och våld minskade betydligt</p>

			<p>då brukaren blev beviljad personlig assistans med ett mindre antal assistenter och med få byten av personal under dygnet.</p> <p>När faktorer som medarbetare och antal passbyten under dagen förändras påverkar det även tredje man. Ett exempel på detta är grannar vilket skett en hel del under 2024. När brukaren blir orolig och stressad leder det till att hen kan leva om och skrika under dagar och nätterna. Det har under åren (även senaste året) lett till att grannar hör av sig/knacker på nattetid utifrån att brukaren skriker under natten för att stämma av att allt står rätt till. Brukaren kan även slå till andra personer ex i trapphuset vid sådana tillfällen.</p>
<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Brukare med komplex problematik vilket gör att det är svårt att hitta personal med rätt kompetens. Kompetensförsörjningen är svår i flera av mina verksamheter.</p> <p>Har under perioder varit svårt att rekrytera och behålla personal utifrån brukarens problemskapande beteendet.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Under 2024 har en medarbetare med lång erfarenhet och kompetens gått i pension. Det har gjort att en medarbetare med specifik kompetens kring brukarens problematik och behov försvunnit från brukaren. Även idag finns personal med god kompetens och utbildning som kan upprätthålla de rutiner som finns och är uppsatta. Utifrån den situation som varit på arbetsplatsen har vi under 2024 börjat titta vilka kompetenser vi behöver stärka i gruppen och utifrån detta även kopplat in verksamhetens Stödpedagoger. Tanken är att finslipa på verksamhetens bemötandeplan och uppföljning av de metoder vi använder. Detta för att jobba aktivt med bemötande, strategier och metoder som hjälper brukaren att kunna varva ner.</p> <p>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.</p>
<p>Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>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</p>

			<p>leder ofta till beteenden som assistenterna ska bemöta och hantera.</p> <p>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.</p>
<p>Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Genom åren har olika typer av scheman med olika tider för passbyten prövats. Samma sak gäller på helger som övriga dagar där antalet byten och när på dygnet bytena är det som påverkar och det finns därför en risk med detta. Vid längre pass, ex 20 timmars pass på helgerna startar medarbetaren kl 20:00 på fredagskvällen. Det innebär att assistenterna därefter får oregelbundna byten. Först 16:00 på lördag, 12:00 på söndag och slutligen 08:00 på måndagsmorgonen. Det har lett till en mer orolig brukare med mer problemskapande beteenden att hantera och därmed sämre arbetsmiljö för assistenterna. Samtidigt som vilan blivit kortare mellan passen vilket assistenterna upplevt som betydligt sämre för återhämtningen.</p>
<p>Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjorts?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>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.</p>
<p>Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Möjlighet finns men det är av stor vikt för brukaren och arbetsmiljön att det är en så god kontinuitet på personal som kommer till arbetsplatsen som möjligt. Detta för att minska utåtagerande och problemskapande beteende som i sin tur påverkar assistenternas arbetsmiljö negativt. Samplanering görs redan idag med i första hand erfarna medarbetare från andra verksamheter där det är möjligt.</p>
<p>Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Av de 4 personer som jobbar i ärendet är 2 personer heltidsanställd och 2 person deltidsanställd. I verksamheten behövs minst 4 medarbetare för att få ihop helgtjänstgöring där medarbetarna inte behöver arbeta mer än varannan helg.</p> <p>Det har varit viktigt att hitta kontinuitet och en verksamhet med så få personal som möjligt för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för brukaren och medarbetarna samt att tillgodose medarbetarnas önskan om heltidsanställningar. I verksamheten behövs minst 4 medarbetare för att få ihop helgtjänstgöring där medarbetarna inte behöver arbeta mer än varannan helg.</p>

<p>Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det är viktigt att ha så få personal som möjligt och att den personal som kommer till brukaren gör detta regelbundet. Brukaren reagerar negativt på många olika personer i verksamheten vilket påverkar arbetsmiljön för personalen som jobbar hos brukaren. Trygghet med få fast personal gör att brukaren blir trygg och därmed får mindre stresspåslag vilket påverkar arbetsmiljön för assistenterna positivt.</p>
<p>Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda? Utveckla möjligheterna/utmaningarna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Brukaren har bemanning dygnet runt vilket täcks med den personalbemanning som finns i dagsläget. Brukaren har enkelbemanning då hen inte klarar av att det jobbar två personer samtidigt eftersom detta skapar stress och oro hos brukaren vilket leder till att det låser sig och blir svårt att göra någonting samtidigt som det problemskapande beteendet ökar. Brukaren reagerar alltså negativt på många olika personer i verksamheten vilket påverkar arbetsmiljön för personalen som jobbar hos brukaren. Trygghet med få fast personal gör att brukaren blir trygg och därmed får mindre stresspåslag vilket påverkar arbetsmiljön för assistenterna positivt.</p>
<p>Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>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. Under 2024 har det vid flera tillfällen hänt att personal blivit sjuka eller att vi behöver 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 beteende. Det ökar medarbetarnas stress och möjlighet till återhämtning under arbetspasset men det blir även mer aktiv tid under jöuren.</p>
<p>Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det går men det är inte det som framkommit som en hållbar lösning utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivits i verksamheten utifrån de tidigare arbetsmiljöproblem som funnits i verksamheten utifrån brukarens mående och problemskapande beteende. Ordinarie medarbetare har i dagsläget många gånger gått ut själva för att täcka vissa pass där vi kunnat tillgodose deras veckovila och dygnsvila utifrån att antalet fridagar är många med dagens schema. Problem med denna lösning ses även med helger. Om resurspass ska läggas på helger finns stora risker med att medarbetare behöva schemaläggas alla helger</p>

<p>Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet?</p> <p>Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Ja. Då 2 av 4 medarbetare jobbat med brukaren under många år finns stor kunskap om brukaren och vad som fungerar bäst för brukare och medarbetare i arbetsgruppen. Medarbetarna vill själva jobba 24 timmars pass där dom ser fördelen utifrån att brukaren blir lugnare och får ett betydligt mindre utmanande och utåtagerande beteende i kombination med att dom får lång återhämtning mellan arbetspassen. Problem har setts under året då jouren inneburit en hel del aktiv tid varför jouren under en period kortats ner. Medarbetarna har i och med detta fått färre arbetspass under sin schemaperiod, med längre tid mellan arbetspassen och bättre återhämtning, vilket dom själva sett som den bästa lösningen.</p>
---	-------------------------------------	--------------------------	---

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten:

Tyvärr har brukarens mående under 2024 inte tillåtit att implementera och utvärdera ändring av arbetstiderna i den omfattning som planerat för att komma ifrån dispensen. En förändring i början av året när en av ordinarie personal blev sjukskriven påverkade situationen hos brukaren så att vi under resten av året fått lägga fokus på att stabilisera brukarens mående och i det plocka bort faktorer som vi vet påverkar hen negativt.

Vi har under året gjort en hel del handlingsplaner och jobbat, och jobbar, aktivt med att hitta tillbaka till en stabil och hållbar situation och vardag för brukaren och medarbetarna. I det arbetet skulle det vara olyckligt att behöva ta bort dispensen för möjlighet att jobba 24 timmars arbetspass i ett läge där vi börjat hitta tillbaka till en stabilare nattsömn, hitta bättre medicinska lösningar med hemsjukvård i stället för hälsocentral, aktualiserat PRIMO med medicinsk personal som har stora kunskaper om olika funktionsnedsättningar samt påbörjat arbetet med att justera och uppdatera bemötandeplan, rutiner och metoder i det dagliga arbetet med stöd av verksamhetens Stödpedagoger.

Att i detta skede, genomföra schemamässiga förändringar, som vi vet påverkar brukaren negativt, ses i dagsläget som mycket kontraproduktiv. Konsekvenserna om dispens inte beviljas befaras kunna bli omfattande. Brukaren kommer påverkas avsevärt av en schemaändring till 20-timmar då det kommer medföra fler skiftbyten vilket brukaren är väldigt känslig för då det skapar oro och ångest hos brukaren. Skiftbytena kommer således utgöra en problematik som brukaren bygger upp i form av att visa ett problemskapande beteende som att exempelvis göra ständiga ljud, skrika, sova dåligt/inget under nätterna. Dessa konsekvenser bedöms påverka personalen och deras arbetsmiljö i hög utsträckning där fokus åter kommer att bli att använda arbetstiden att hantera brukaren i stället för att jobba med att ge brukaren möjlighet till ett så självständigt och rikt liv som möjligt utifrån dennes förutsättningar. Dessa konsekvenser som en ökad risk till ohälsa och sjukskrivning hos medarbetarna. Risk ses även med svårigheter att bibehålla personal. Då det redan i dagsläget är svårt att rekrytera rätt kompetens ses det som ännu mer problematiskt med en brukare med ett problemskapande beteende som påverkar hela arbetssituationen i negativ riktning.

Uppföljning av handlingsplan 2024

2024 har mellan januari-fram tills nu varit ett oroligt år för brukaren med försämrat mående, förlorad sömn, och ett ökat problemskapande beteende. Detta ledde i mars 2024 till att brukaren fick ett epileptiskt anfall där orsaken till detta fastställdes bero på förlorad sömn och svårigheter att varva ner. Vården var i det skedet tydliga med att vi måste jobba med insatser som stöttar brukaren för att hitta tillbaka till ett bättre mående och en tillräckligt bra sömn. I det arbetet har vi

behövt begränsa och minska på faktorer som vi redan vet stressar och påverkar hen negativt, exempelvis flera passbyten dagtid.

2024 började med att en av brukarens ordinarie assistenter (som jobbat länge med brukaren) blev sjukskriven i mitten av januari och var sjukskriven under ca 4 veckor. En stor och snabb förändring som inte gick att planera och förbereda brukaren för. Personer som jobbat i verksamheten som vikarier och var kända för brukaren fick ökad tid men trots det så ökade problemen drastiskt. Brukaren upplevdes uppvarvad, med svårigheter att sitta stilla, tappade sömnen och började vara vaken nattetid och fick samtidigt ett ökat behov av uppmärksamhet genom att ständigt göra ljud och pocka på assistenternas uppmärksamhet. Innan sommaren gick en annan medarbetare som jobbat länge med brukaren i pension. Även om vi förberett för detta under en lång tid med att inskola ny personal som började som vikarie redan under hösten 2023, så fortsatt problemen. Att byta ut personal, trots planering, innebär stora förändringar för brukaren. Fokus under året ligger, och har legat, på insatser att hjälpa brukaren att få ett bättre mående med en tillräckligt bra sömn, minskad upplevd stress/uppvarvning och minskat problemskapande beteende.

Detta har gjort att det under året inte gått att utvärdera insatserna med förändrad arbetstid för att möjliggöra att komma från dispensen då brukarens mående varit så pass dåligt att det inte gått att se eller särskilja vad som kan ha berott på förändringar i schemat. Fokus har legat på handlingsplaner och insatser att i första hand få kolla på brukarens medicinska tillstånd och medicinering, hitta tydliga rutiner och gemensamma metoder för att lugna och trygga brukaren samt koppla på vård som har god kännedom om brukarens funktionsnedsättning. Att göra stora förändringar i schemat har därför inte varit möjligt under året då mycket av arbetet att få tillbaka brukaren till ett bättre mående fortfarande pågår och planerade insatser kvarstår. Behov ses därför för dispens under ytterligare ett år.

Handlingsplan för att försöka möjliggöra att komma från dispensen:

1. Testa alternativa scheman med passbyten innan kl 16.00 för att utvärdera möjligheterna med passbyten 2 ggr/dag. Nytt schema måste diskuteras fram tillsammans med assistenter och brukarens företrädare.
Alternativa scheman har testats vid flera tillfällen då ex genom enstaka planerade bryt under dagtid men även då personal varit sjuka, blivit sjuka under arbetspasset och vid inskolning av ny personal. Tyvärr har det inte gått att utvärdera resultatet då brukarens mående varit negativt påverkat av andra yttre faktorer/förändringar och som inte alltid gått att planera för.
2. Medarbetarsamtal med assistenterna utifrån nytt scheman och vilka förändringar detta kommer att leda till för brukaren.
Medarbetarsamtal har inte hunnit genomföras under 2024 men planeras till november. Samtal med medarbetare har dock skett utifrån brukarens mående och hur detta påverkar medarbetarna och deras arbetsmiljö. Svårigheter till återhämtning då brukaren inte sovit under juren har varit det stora problemet tillsammans med det ökade problemskapande beteendet med svårigheter att varva ner och att ständigt göra ljud som inte går att stänga av. Handlingsplaner och insatser har skapats utifrån detta som bland annat individuell handledning och förkortad jour.
3. Sätta en långsiktig tidsplan för att successivt göra förändringar i schemat. Till att börja med görs förändringar 1 dag/vecka för att sedan successivt utöka till fler dagar/vecka.
Planering för förändringar i schemat på 1 dag/vecka har behövts avbrytas utifrån brukarens försämrade mående. Insatser är även planerade framåt med att fortsätta arbeta mot ett mer stabilt mående för brukaren. De insatser som genomförts är bland annat medicinska insatser i samarbete med hälso- och sjukvården samt arbetet med att justera och uppdatera bemötandepplan, rutiner och metoder i det dagliga arbetet. Stödpedagoger är inkopplade i verksamheten för att stötta upp det arbetet i verksamheten.
4. Kontinuerlig utvärdering och låta varje förändring ta tid för att ge dom bästa förutsättningarna för brukaren att klara av, och ställa om, i förändringarna.
Utvärdering med medarbetarna har lett till att vi inte kunnat göra ytterligare förändringar i brukarens tillvaro då andra yttre faktorer lett till förändringar som hen inte kunnat klara av och hantera utan påverkat hen extremt negativt. Brukaren fick under våren 2024 ett epileptiskt anfall där man medicinskt konstaterade att detta berodde på förlorade sömn. Fokus har varit att jobba med insatser som stöttar brukaren för att hitta tillbaka till ett bättre mående och en tillräckligt bra sömn och i det minska på faktorer som vi redan vet stressar och påverkar hen negativt, som exempelvis passbyten under dagtid.
5. Aktivt jobba med rutiner strukturer och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro i den mån det får i samband med förändringen i schemat.
Verksamheten hade under april en planeringsdag med fokus på brukarens funktionsnedsättning och behov utifrån denna. Vi pratar om varför vi gör som vi gör och hur vi gör. Syftet var att påbörja arbetet med att finjustera vårt arbetssätt och våra rutiner så att dessa gagnar och stöttar brukaren. Övriga insatser under året som också genomfört är bland annat medicinska

insatser i samarbete med hälso- och sjukvården samt arbetet med att justera och uppdatera bemötandeplan, rutiner och metoder i det dagliga arbetet. Stödpedagoger är inkopplade i verksamheten för att stötta upp det arbetet i verksamheten.

6. Fortsätta jobba aktivt med löpande riskbedömning för att tidigt fånga upp hur medarbetarnas arbetsmiljö påverkas av förändringarna.

Under året har vi aktivt jobbat med ROK utifrån det försämrade måendet hos brukaren som också påverkat medarbetarnas arbetsmiljö negativt. Handlingsplaner har skapats och insatser har utförts och är även planerade framåt.

Handlingsplan för att försöka möjliggöra att komma från dispensen 2025:

1. Testa alternativa scheman med passbyten innan kl 16.00 för att utvärdera möjligheterna med passbyten 2 ggr/dag.
2. Sätta en långsiktig tidsplan för att successivt göra förändringar i schemat. Till att börja med görs förändringar 1 dag/vecka för att sedan successivt utöka till fler dagar/vecka
3. Uppföljningssamtal med assistenterna utifrån nytt scheman och vilka förändringar detta kommer att leda till för brukaren och kontinuerligt följa upp schema och arbetsmiljö löpande på APT.
4. Arbeta med att justera de brukarnära rutinerna, alltså de aktiviteter som regelbundet sker under dagen och veckan, så att brukarens vardag blir så tydlig och strukturerad som möjligt utifrån förändringarna i schemat och passbyten etc. Detta är rutiner som exempelvis att städa, tvätta, laga mat, gå på daglig verksamhet, åka på affären och handla och att besöka brukarens anhöriga.
5. Jobba in den nya bemötandeplanen och de metoder, tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande, som ska genomsyra arbetssättet i verksamheten så att detta är tydligt även för de nya assistenterna som nu jobbar hos brukarna.
5. Jobba med löpande riskbedömning för att tidigt fånga upp hur medarbetarnas arbetsmiljö påverkas av förändringarna.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Större och mer omfattande arbetsmiljöproblem utifrån att brukarens psykiska/fysiska mående riskerar att försämrars kraftigt. Än svårare att rekrytera och att hitta lämpliga kandidater då yrkets status och attraktivitet försämrars med förändringarna. Detta kan medföra konsekvenser för assistenterna som blir kvar inom verksamheten samt brukaren. Risk att assistenterna kommer utbeordras mer till följd av rekryteringssvårigheter, detta i sin tur leder till fler sjukskrivningar vilket skulle skapa stora konsekvenser för samtliga inblandade.

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, men det har varit svårt under vissa perioder under 2024 att hitta lugn och ro under sina pauser. Då brukaren inte mår bra har brukaren svårt att komma till ro och viljan att vara lite för sig själv minskar betydligt. Hen pockar då ständigt på uppmärksamhet och gör hela tiden olika typer av ljud.
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Detta har försämrats under perioder av 2024 när förutsättningar förändras och brukarens mående försämrats betydligt. Brukaren har varit mer stressad/orolig och i och med detta har även det problemskapande beteendet ökat. Handlingsplaner har skapats utifrån detta. Goda möjligheter till detta finns när brukaren har få förändringar, tydliga rutiner med få personal och minimalt med passbyten. Passbyten bör ske på morgonen för att minska stressen hos brukaren.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jobbar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet där arbetsmiljö är en stående punkt på våra APT.

<p>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.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Ja. Detta har prövats och utvärderats under de senaste 10 åren. Förändringar som gjorts har varit utifrån att få till en så bra och hälsosam arbetsmiljö som möjligt utifrån brukarens förutsättningar.</p>
<p>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?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>När brukaren mår bra och är en förstående och tydlig vardag med få personalbyten upplever personalen en bra arbetsbelastning. Hög arbetsbelastning blir det då brukaren blir stressad och orolig då assistenterna alltid måste prioritera att hantera brukarens beteenden. Det är tydligt vad som ska prioriteras bort vid dessa situationer.</p>
<p>Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Medarbetarna har många fridagar och lång återhämtning mellan arbetspassen i dagsläget. Detta ses minska betydligt vid ev nya och kortare arbetstider. Medarbetarna själva vill ha lång återhämtning och ser att detta är betydligt bättre för deras återhämtning och hälsa än att jobba kortare pass och fler dagar.</p>
<p>Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa?</p> <p>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.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Detta har arbetats med under senaste 10 åren där medarbetarna varit högst delaktiga att utvärdera arbetet för att hitta ett schema där dom själva känner att dom får återhämtning både under</p>

						arbetspasset och mellan arbetspassen.
--	--	--	--	--	--	---------------------------------------

Riskbedömning och handlingsplan inför förändring

Verksamhet:		0488701						
Medarbetarnas namn:		Ludvig Svedber Advin, Susann Hjärpe, Katarina Björk						
Ansvarig chef:		Linda Karlsson						
Skyddsombud:		HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget						
Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Beskrivning och bedömning					Handlingsplan			
Datum	Riskkällor och risker för ohälsa	Går inte att bedöma Datum för uppföljning	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa	Klart när?	Ansvarig?	Uppföljning/datum och resultat
	RISK med ändrad jour till max 20 timmar							
	Då brukaren redan är skör utifrån ett försämrat mående under 2024 så ökar risken med att i närtid göra ytterligare förändringar som vi sedan tidigare vet att brukaren har svårt att hantera. Med förändringar i korta ner arbetspass och lägga in fler personalbyten per dygn i ärendet leder till en ökad stress, oro och ångest hos brukaren vilket påverkar medarbetarna på arbetsplatsen då dom ska hantera detta.			R4, Allvarlig risk	-Stöd av Stödpedagoger i arbetet med att i arbetet med att justera och implementera bemötandeplan, rutiner och hitta förbättringsområden gällande metodarbete. -Handledning, både individuellt och i grupp beroende på behov. -Se över rutiner 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.	Ständigt pågående	EC	
	Risk för sämre återhämtning för medarbetare på grund av färre			R4, Allvarlig risk	Titta på alternativa scheman, men där vi undviker passbyten efter kl 16.00 för att	2025-02-28	EC	

Riskbedömning och handlingsplan inför förändring

	fridagar. Möjlighet till längre återhämtningsperiod försvinner.				utvärdera möjligheterna med passbyten 2 ggr/dag.			
	Brukare är beroende av fasta rutiner och att det är en stabil dygnsrytm där passbyten sker på morgonen. Vid schemaändring och andra tider för passbyten rubbas rutinen ökar brukarens problemskapande beteenden vilket assistenter kommer behöva hantera. Detta leder till ökad risk för minskad återhämtning och lugna perioder under arbetspasset.			R4, Allvarlig risk	- Stöd av Stödpedagoger i arbetet med att i arbetet med att justera och implementera bemötandeplan, rutiner och hitta förbättringsområden gällande metodarbete. -Handledning, både individuellt och i grupp beroende på behov. -Kontinuerligt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.	Ständigt pågående	EC	
	Risk för minskad sömn för medarbetare under arbetspass eftersom brukare sömn påverkas negativt vid fler personalbyten / dygn.			R4, Allvarlig risk	-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.	2025-03-31	EC	
	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.			R4, Allvarlig risk	-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? - Handledning, individuellt eller i grupp vid behov. -Lägga scheman som möjliggör återhämtning i form av längre vila efter pass.	2024-03-31	EC	

Riskbedömning och handlingsplan inför förändring

	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.			R3, Viss risk	-Stöd av Stödpedagoger i arbetet med att i arbetet med att justera och implementera bemötandeplan, rutiner och hitta förbättringsområden gällande metodarbete. -Handledning, både individuellt och i grupp beroende på behov. -Kontinuerligt se över rutiner vid inskolning av nya medarbetare och vikarier för att tydliggöra och lära ut vikten av rutiner, struktur och bemötande.	Ständigt pågående	EC
	Risk att kvaliteten påverkas vid långa pass pga trötthet			R1, Låg risk	- 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.		
	Risk för lite återhämtning pga långa pass			R1, Låg risk	-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.		
	Risk för sjukskrivning pga långa pass			R1, Låg risk	Har inte förekommit sjukskrivningar med anledning av arbetsbelastningen i gruppen kopplat till 24 h pass under de senaste åren.		

En annan risk innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för individen.

En allvarlig risk är en risk som innebär att det finns stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en betydande personskada, fysiskt eller psykiskt.

2024-10-23

Version 3.0



Ansökan om dispens från dygnsviloeregler

Möjligheten att ansöka om dispens är en tilläggsöverenskommelse och avser alla avtal/ bilagor och träder i kraft den 1 februari 2024. 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: 0569357

Ansvarig chef: Kristina Lundbäck

Namn på skyddsombud: HSO Magnus Öman har tagit del av underlaget

Vilken/vilka arbetsgrupper berörs: 0569357

Hur många arbetstagare i dessa grupper berörs: 4

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

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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undantag från 11 timmars dygnsvila vid planerad arbetstidsförläggning. Dygnsvila förkortas ned till som lägst 9 timmar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

	Ja	Nej	Beskriv/motivera
Utgör arbetet del av verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja. Som personlig assistent arbetar du med liv, hälsa och säkerhet. Brukaren kan inte lämnas ensam. Brukaren är på låg utvecklingsnivå och har inget utvecklat konsekvenstänk. Brukaren har inget verbalt tal.
Är verksamhetens geografiska placering en utmaning, exempelvis långa pendlingsavstånd. Beskriv i så fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Verksamheten är placerad i Umeå tätort. Bussförbindelse finns.
Har bemanningsbehovet setts över och säkerställts att det är korrekt? Beskriv vilka bedömningar som ligger till grund för bemanningsbehovet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brukarens beslut styr bemanningsbehovet. Scheman är granskade.
Innebär en stor del av juren aktivt arbete? Bifoga statistik på overtiden under jourperioden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Vid förhöjd stressnivå behöver personal utföra fler insatser som till exempel att vara brukaren mycket nära och än mer återkopplande. Förhöjd stressnivå blir märkbart vid personalbytena. Brukaren har senaste halvåret haft sömnproblem där personal fått utföra mer insatser nattetid för att stötta brukaren.

<p>Finns faktorer kopplade till tredje man (ex brukare, barn, civilsamhälle) som särskilt måste beaktas när verksamheten bemannas? Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Bemanningen utgick från en schemaläggning som såg till minst påverkan för brukaren (innan vi behövde frågå 24-timmarspass). Skiftbyten har påvisat störst påverkan hos brukaren som skapar förhöjd stressnivå och påverkar assistenternas arbetsmiljö i form av att brukaren blir väldigt orolig, skadebeteende och högljudd som tidigare nämnt. Vid förhöjd stressnivå hos brukaren behöver rutiner styras om/avstyras då även sömnen påverkas eftersom senaste månaderna har brukaren haft en avsevärt sämre sömn där vissa nätter varit näst intill sömlösa och brukaren vandrat omkring under natten och sökt kontakt med personal. Detta kan man följa i dokumentationen i Treserva. Aktiviteter under dagen har därav blivit lidande och behöver ställas in med jämna mellanrum för att brukaren inte har ork till dessa. Daglig verksamhet, ridning, bad, behöver oftare ställas in efter borttaget av 24-timmars pass 1/2-24. Brukarens påvisade oro påverkar assistenternas arbetsbelastning och situation. Även i dokumentationsutlåtande av daglig verksamhet summeras brukarens besökstillfällen och där man kan se en tydlig ändring att brukaren inte alls i lika stor utsträckning är på daglig verksamhet som är en väldigt viktig del i brukarens liv för aktivitet, rutin och välbefinnande. De anställda på daglig verksamhet gör sammanställningar vid månadsslut i dokumentationssystemet Treserva, hur många dagar av planerade dagar som brukaren faktiskt varit på daglig verksamhet, där många av tillfällena bara uppgår till hälften av tillfällena på grund av beskrivningen att brukaren rehabiliteras efter sjukdom, upplevs extra trött, varit väldigt förkyld med besvärlig hosta och för att hen varit på sjukhusbesök. Vidare beskrivs hens trötthet som är märkbar på daglig verksamhet att det kan bero på tandvärk, dålig sömn, magsmärtor etc. Brukaren har faktisk problematik kring dessa saker.</p>
<p>Finns det faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsanställda, hög frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt. Beskriv i så fall.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Svårigheten att hitta rätt personal genomsyrar alla mina verksamheter då kompetensförsörjningen i kommunen är problematisk. Det finns en desto större oro kring brukarens hälsa ifall det blir stor omsättning i assistentgruppen då det med största sannolikhet skulle leda till ett stort kompetenstapp.</p>
<p>Saknas specifik kompetens inom arbetsgruppen? Beskriv i så fall vilken/vilka kompetenser som saknas och vilka konsekvenser det får?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det är en kompetent grupp som jobbar där idag med tydliga rutiner och mönster som brukarens känner igen sig i. Svårigheter har funnits i att hitta vikarier. De som arbetar där har arbetat med brukaren flera år och kan alla rutiner och känner brukaren väl. Det är väldigt viktigt att behålla personalen.</p>

Kan arbetsuppgiften anstå till annan tid? Om inte, beskriv varför samt vilka konsekvenser som skulle uppstå om i sådant fall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Behovet brukaren har styr det dagliga rutinerna. Vissa uppgifter som städ tex kan planeras om. Daglig verksamhet, läkarbesök etc. går inte att ändra på.
Kan helgtjänstgöring förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	När dygnspassen förändrades från 1/2-2024 och man frångick 24-timmarspass har brukarens mående blivit avsevärt sämre. Brukaren har fått en förändrad levnadsstandard och assistentgruppen har fått en sämre arbetsmiljö till följd av brukarens mående. Brukaren har blivit mer orolig, sover sämre och haft fler sjukhusbesök på grund av diverse problematik. Förändringen i schemat efter 1/2-24 har blivit påtaglig och uppenbart till det sämre för brukarens och personalens bästa. Till följd av brukarens mående påverkas inte "bara" brukarens miljö, även assistenternas. Helgtjänstgöringen har förändrats efter vi behövde frångå 24timmars schema och detta är resultaten av det, allt som beskrivs i det aktuella underlaget och risk- och konsekvensanalysen. Se läkarintyg. Eftersom det finns arbetstidsregler att förhålla sig till gick inget annat schema få till och assistenterna arbetar varannan helg, dialog har förts mycket kring schema med grupp och schemaplanerare.
Kan fridagsförläggningen förändras? Beskriv vilka hinder som finns för det alternativt vilka förändringar som gjort?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Med borttaget av 24timmars pass medföljde en förändring i form av mindre fridagar, vilket har inneburit en uppenbar försämring för personalen och brukaren. Personalen skyltar med att de inte får den sammantagna ledighet som är nödvändig för att hinna koppla bort arbetet och för brukaren har personalbytena fördubblats, samtidigt som så få personalbyten som möjligt är av vikt för brukaren utifrån dennes sjukdomsbild.
Finns möjlighet till samplanering eller samarbete med annan verksamhet eller enstaka andra medarbetare? Beskriv möjligheterna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samplanering kan ske med annan personal från liknande ärende som har rätt kunskaper. Dock ställs det stora krav på att kriterierna för lämplig kandidat uppfylls utifrån brukarens diagnostik och förutsättningar. I dagsläget sker samplanering med 2 personer som två andra enhetschefer också har i sina verksamheter.
Finns möjlighet att utöka sysselsättningsgrad för deltidsanställd? Beskriv möjligheterna eller förändringar som gjorts.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej. Bemanning sker efter brukarens beslut med så liten arbetsgrupp som möjligt för att brukaren ska känna sig trygg och medarbetare får heltid.
Finns möjlighet att anställa fler medarbetare tidsbegränsat? Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Brukarens beslut styr möjligheterna och vi kan inte överanställa på grund av ekonomiska skäl. Bristen gällande kompetensförsörjningen är betydande, vilket resulterar i att den personal vi söker efter oftast inte finns. En utökning av assistenter hade heller inte gynnat arbetsmiljön, snarare stjälpt, utifrån alla problematiska faktorer kring brukaren som redan beskrivits.

<p>Finns möjlighet att nyrekrytera tillsvidareanställda?</p> <p>Utveckla möjligheterna/ utmaningarna.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Det är svårt att rekrytera i nuläget utifrån den kompetensförsörjning som råder samtidigt som den nuvarande personalgrupp är väldigt viktig för brukaren, men utifrån den försämring som blivit gällande brukarens mående som i sin tur påverkar assistenternas arbetsmiljö, efter schemaändringen, så finns risk för uppsägningar vilket utgör en stor problematik då det inte finns personal med rätt kompetens att rekrytera och kompetensförsörjningen är ett rådande problem.</p>
<p>Har olika sätt att schemaplanera övervägts, såsom ex dagveckor/ kvällsveckor etc. Utveckla möjligheter/utmaningar.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Vi har suttit och planerat för olika scheman men tillsammans funnit oss i att det bästa för medarbetarens arbetsmiljö och brukarens välbefinnande är 24timmars schema, vilket dessutom blivit styrkt efter 1 februari 2024, när vi tvingades frångå det schemat och arbetsmiljöproblematik uppstått hos brukaren i form av mer orolig, sover dåligt och varit ut och in på sjukhus av diverse anledningar som varit svåra att utreda. Det nuvarande schemat var ett alternativ som inte var ultimatum men som inte gick att göra desto annorlunda på grund av arbetstidsregler och även för att försöka göra det minst dåligt för brukaren med personalbyten.</p>
<p>Kan verksamheten bemannas på sådant sätt att överkapacitet finns planerad tex. resurspass, som kan nyttjas i akuta situationer</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Det finns inte budget för det, eftersom vi bemannar efter beslut. Och eftersom det även är av stor vikt med en kontinuitet och så få personer som möjligt inblandade för att brukaren ska känna trygghet och välbefinnande så är det inget alternativ ur arbetsmiljösynpunkt.</p>
<p>Kan förläggning av arbete ske utan risk för arbetstagares hälsa eller säkerhet?</p> <p>Beskriv er analys på hur den/ de anställda kommer att påverkas utifrån en eventuell inskränkning av vila.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Arbetstagarna vill arbeta 24-h pass. Som arbetsgivare går det att tillgodose återhämtning i form av längre ledighet mellan arbetspass. Medarbetarna trivs med denna förläggning av 24-timmar och upplever nu en betydlig försämring vad gäller återhämtning efter schemabytet 1/2-24. De behöver nu arbeta fler pass och upplever återhämtningen som väldigt bristfällig, de beskriver sig mer trötta och stressade vilket återkommande diskuteras på arbetsplatsträffar. Det är medarbetarnas beskrivningar och upplevelser till följd av schemaändringen som vi behövde genomföra i februari 2024, där alla involverade blivit påverkade negativt som beskrivet. Assistenterna, anhöriga och framförallt brukaren. Anhöriga lider av sitt barns försämring som påtagligt blivit efter schemaändringen där vi frångick 24timmarspass.</p>

Konsekvenser om dispens inte beviljas

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten:

Att inte ha 24timmarspass sedan 1/2-2024 har ställt till det i form av avsevärt försämrat mående hos brukaren vilket resulterar i en påverkan av assistenternas arbetsmiljö också. Brukaren och assistentgruppen är under 15 års tid van vid 24timmarspass där allt flutit på, där brukaren haft god nattsömn, varit glad och gått på alla sina aktiviteter/dagverksamhet.

Nu är brukarens sömn avsevärt sämre, där vissa nätter kan vara sömnlösa, där brukaren är mer orolig och inte lika glad vilket påverkar brukarens livskvalité som i sin tur påverkar assistentgruppen i form av en tyngre arbetsmiljö som är nu efter schemaändringen 1/2-2024. Många aktiviteter behöver nu snarare ställas in för att brukaren inte sovit. Umgänge med anhöriga har också påverkats där det inte sker i lika stor utsträckning. Det är tydliga tecken på försämrat mående och att livskvaliteten försämrats. Fortsätter det i denna utsträckning riskerar det att försämrats ytterligare. Brukaren har mer problem med magen som kan härledas tillbaka till dennes mående. Vidare slår brukaren sitt huvud och visar tecken på ångest/oro/nedstämdhet och detta är ett resultat efter att vi frångick 24timmarsschema. Brukaren blir lidande för schemaändringen som i sin tur påverkar personalgruppen, där personalgruppen flaggar för sämre återhämtning och flaggar för behovet av 24timmarsspass för ett gott mående hos brukaren och en återhämtning hos sig själva som de hade under tiden de hade 24timmarsspassen.

De oftare personalbytena visar ha påverkat brukaren i negativ utsträckning, där det inte visas tecken på förbättring. 24timmarsspassen hade en annan påverkan på arbetsmiljön som var positiv som innebar ett bra mående hos brukaren med dagliga aktiviteter, fungerande sömn. **Läkarintyg har delgetts förhandlingsenheten.**

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna:

Större och mer omfattande arbetsmiljöproblem utifrån att brukarens psykiska och fysiska hälsa/mående riskerar att försämrats ytterligare, vilket framgår i läkarintyg som har delgetts förhandlingsenheten. Sedan borttaget av 24timmarsspass och den försämrade situationen som blivit har vi löpande haft dialog på arbetsplatsträffar och lyft arbetsmiljön och försökt vrida och vända på möjligheter. Men med den minimala möjliga handlingskraft som vi har att kunna påverka utfallet som blivit i brukarens mående som är ett resultat efter 1 februari 2024. Nu 8 månader senare är brukaren i sämre skick och vi känner oss bakbundna utan att kunna påverka det. Gruppen arbetar tätt och omsorgsfullt med brukaren och har gjort ett gediget arbete i att bevara och förbättra brukarens mående. Men detta har gett sin återvändsgränd. Det föreligger vidare risk i att inte få behålla personalgruppen då de skyltar om försämrade arbetsmiljö till följd av brukarens mående. Det är problematiskt i och med kontinuiteten och stabiliteten som brukaren behöver och är van vid den personalgrupp som arbetar, då de arbetat under lång tid och känner brukaren väl. Kompetensförsörjningsbristen gör det också väldigt svårt att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet som brukaren behöver.

Kommande åtgärder är att inskola mer personal för att bemanna verksamheten, dock påverkar det inte brukaren positivt i den mån att det blir mer personal som rör sig hemma hos denne vilket skapar en oro och en förutsägbarhet som inte är till gagn för brukarens diagnoser. Fler pass är införda i verksamheten efter borttag av 24-timmarsspass den 1/2-2024, 2 assistenter delar på dygnet. Att tureterna är nedkortade har påverkat både brukaren och personalen negativt. Sedan schemaändringen har mer personal inskolats för att säkerställa bemanningen, även fast brukaren blivit sämre i mående. Brukarens diagnoser ställer till det för brukaren och läkarna vidhåller så liten personalstyrka som möjligt och så långa pass som möjligt, som är för brukarens bästa. Läkaren i sitt utlåtande som lämnas som underlag till HR, rekommenderar 24timmarsspass.

Handlingsplan till att inte ha dispens

- Fortsatt diskussion med assistenterna kring deras arbetsmiljö och brukarens mående
- Dialog med anhörig och företrädare om fler besök på hälsocentral för att se över brukarens medicinering då nuvarande läge inte är hållbart, om antidepressiva eller annan medicinering skulle vara till gagn? Hemskt att uttrycka det, men det är faktiska läget.
- Boka tid hos Feelgood för assistenterna

Handlingsplan vid beviljad dispens på 24timmar

- Arbeta med att få tillbaka brukaren i ett stabilt mående där också assistenternas arbetsmiljö kommer bli mer positiv då brukaren mår bättre, eftersom att allt har sin kedjeeffekt: Dvs när brukaren mår dåligt, påverkar detta också assistenternas arbetsmiljö för det är de som ska hantera detta
- Löpande dialog på APT om hur vi kan skapa handlingsplan för att inte ha 24 timmarsspass och tillsammans utforma en handlingsplan för det

Checklista arbetsmiljö (obs, riskbedömning måste göras). Läs mer på [Riskbedömning - Intranät Umeå kommun \(umea.se\)](#)

	Risk					Kommentar/Handlingsplan
	Ja	Nej	Låg	Mellan	Hög	
Finns möjlighet att ta kortare pauser, till exempel för att inta måltid?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kortare pauser kan göras
Vid psykiskt påfrestande arbetsuppgifter -finns möjlighet till återhämtning i arbetet, till exempel rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Möjligheter till återhämtning finns, men brukaren behöver mycket uppmärksamhet egentligen hela tiden.
För ni dialog om möjlighet till återhämtning på arbetsplatsträff? Till exempel i syfte att fånga upp tidiga signaler på behov av återhämtning i arbetet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dialog om arbetsmiljösituation och möjlighet till återhämtning förs på arbetsplatsträff.
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rutiner finns för att assistenterna ska få den återhämtning de behöver. De har längre ledigheter och får återhämtning vid 24timmarspass, vilket är motsatsen till den aktuella situationen nu som assistenterna beskriver. De känner sig väldigt trötta med schemaförändringen från 24 timmarspass som ändrades 1/2-24.
Finns det rutin för hur arbetsuppgifter ska prioriteras vid hög arbetsbelastning? Tex vid tillfälliga höga perioder av arbetsbelastning; är det tydligt och klagjort vad som kan prioriteras bort och göras vid ett senare tillfälle?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns möjlighet att till exempel förlägga städning vid annat tillfälle om det behövs. Vanligen är rutinerna A och O för att påverka brukaren så lite som möjligt i och med dennes sjukdomsbild.
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att medarbetarna ska hinna återhämta sig?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assistenterna hade ett bra schema med längre ledigheter innan övergången i schemaändringen 1/2-24.

<p>Planerar ni och genomför åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa?</p> <p>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.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Arbetstidens förläggning är löpande en punkt som talas om. Assistenterna var nöjd med den arbetstidsförläggning som var innan schemaändringen 1/2-24 men upplever nu en försämring av mående och återhämtning och brukarens tillstånd.</p>
---	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	---

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid att inte ha 24-timmarspass

Verksamhet:	0569357							
Medarbetarnas namn:	Nina Eriksson, Jenny Vikström, Love Sapanta Colubio, Mikael Åström							
Ansvarig chef:	Kristina Lundbäck							
Skyddsombud:	HSO Magnus Öhman har tagit del av underlaget							
Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö								
Beskrivning och bedömning					Handlingsplan			
Datum	Risikällor och risker för ohälsa	Går inte att bedöma. Datum för uppföljning	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder för att förebygga ohälsa och främja hälsa	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/datum och resultat
	Risker vid att inte ha 24h pass:							
	Vi har kortat ner arbetspassen och lagt in fler personalbyten per dygn i ärendet och det resulterar i en ökad stress, oro och ångest på arbetsplatsen för brukaren och däremellan för medarbetarna. Brukaren slår sig själv, skriker mycket, söker mer kontakt i personal och håller fast personal, sover sämre, trött dagtid och aktiviteterna påverkas och ställs in. Således har brukaren påverkats väldigt negativt sen schemaändringen såväl assistenternas arbetsmiljö till följd av ovan beskrivna konsekvenser. Och ja, det är risk				Fortsätta jobba med lågeffektivt bemötande gentemot brukaren. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Fokus har varit på att få brukaren stabil igen efter förändringen, vilket inte gått. Assistenterna har arbetat med att motivera brukaren och arbeta närvarande.	Enhetschef	240919	250501

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid att inte ha 24-timmarspass

	arbetsmiljö. Det är en större arbetsbörda på assistenter.							
	Personal har fått en försämrad återhämtning och försämrat privatliv på grund av oro inför kommande arbetspass när brukaren blivit i sämre skick i och med borttaget av 24-timmars-pass.				Återfå 24h pass så medarbetare känner sig utvilade inför arbetspass. Att få återgå till 1 passbryt per dygn bidrar till mindre oro inför kommande arbetspass och fler fridagar med återhämtning.	Enhetschef	240919	250501
	Risk vid 24-h scheman: Om personal behöver stanna kvar efter ett 24-timmars pass				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.	Enhetschef		
	Risk för tredjeperson (brukaren)						240919	250501
	Följderna som blivit med att inte ha 24-timmarspass efter 1/2-2024 är som beskrivet ett försämrat mående hos brukaren som inneburit sjukhusbesök, oroligheter och sämre nattsömn vilket resulterar i trötthet på dagtid. Allt detta hänger ihop.				En viktig faktor är att återfå 24h-pass och säkerställa att dygnsrytmen är densamma för brukaren. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Assistenterna har tydliga rutiner för brukaren som efterföljs och har ett lågaffektivt bemötande gentemot brukaren för att möta det brukaren behöver. Åtgärd för att minska oron, som delvis varit en effekt av brukarens dåliga sovmönster där brukaren vissa nätter inte alls sover, var delvis att ge melatonin efter kontakt med läkare. Melatoninnet justerades pga. att det inte gav effekt, och vid justering skedde ingen förändring. Melatonin togs bort. Gruppen	Enhetschef	240919	250501

Kommenterad [442]: Markera belysning av risk

Kommenterad [442]: Utvärdera risken utifrån en viktig faktor är återfå 24h-pass och säkerställa att dygnsrytmen är densamma för brukaren. Fortsätta att aktivt arbeta med rutiner, struktur och metoder i mötet med brukaren för att minska stress och oro. Handledning vid behov.

Löpande riskbedömning och handlingsplan vid att inte ha 24-timmarspass

				arbetar intensivt med brukaren. Brukaren har blivit i sämre skick. Är medicinering lösningen? Nej.			
	Det var redan innan schemaförändringen risk för skadebeteende hos brukaren. Detta har nu visat sig i form av att brukaren slår sig mot huvudet, är orolig och visar missnöje. Detta är något som tillkommit efter ändringarna.		Enligt utredning	Återfå 24 h pass och ha läkarkontakt för att få medicinskt utlåtande hur man bör hantera det.	Enhetschef	240919	250501
	Risk för nedstämdhet/depression var en uttalad sak innan schemaändringen 1/2-24 och det har nu aktualiserats som beskrivet. Brukaren upplevs väldigt nedstämd numera och skrattar inte lika mycket. Är orolig och söker mycket kontakt hos den som arbetar.			Återfå 24 h pass. Planera in fler möten för att diskutera hur man kan åtgärda brukarens nedstämdhet, med vilka medel? Ha läkarkontakt för att få medicinskt utlåtande hur man bör hantera brukarens nedstämdhet.	Enhetschef	240919	250501

En annan risk innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för individen.

En allvarig risk är en risk som innebär att det finns stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en betydande personskada, fysiskt eller psykiskt.



Tjänsteskrivelse

2024-10-31

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00003

Informationsärenden 2024-12-03

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Återrapportering, dispenser – Linda Thelberg

Förnamn, Efternamn
Befattning

Anna Holmstedt
nämndsekreterare



Tjänsteskrivelse

2024-11-21

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00009

HR-direktören informerar 2024

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om:

SKR:s kraftsamling för kompetensförsörjning.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn
Befattning

Anna Holmstedt
nämndsekreterare