



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-12-02

Ärendenummer SLK-2024-01094

Handläggare

Victoria Ödlund

Telefon: 031-368 00 51

E-post: victoria.odlund@stadshuset.goteborg.se

Hemställan från nämnden för funktionsstöd om dispens för en bostad med särskild service utifrån regelverket kring dygnsvila

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för fem medarbetare som arbetar som stödbiträde respektive stödassistent på en bostad med särskild service tillstyrks.
2. Beslutet översänds till Centrala parter arbetstidsnämnd.

Beskrivning av ärendet och stadsledningskontorets bedömning

Centrala parter är överens om att det i vissa fall kan finnas behov av avvikelser från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Enligt information från Sveriges Kommuner och Regioner, cirkulär 24:42, ska beslut om avvikelse fattas av den högsta ledningen i kommun eller kommunalt företag.

Besluten om avvikelser ska rapporteras till Centrala parter arbetstidsnämnd, som har möjlighet att överpröva lokalt fattat beslut. Besluten gäller under en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

För arbete och jour som förläggs enligt Bilaga J eller PAN kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i kombination, i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga. Nämnden för funktionsstöd ser behov av att, för en bostad med särskild service, använda möjligheterna till avvikelse från bestämmelserna om 11 timmars dygnsvila.

Det som kännetecknar en bostad med särskild service (BmSS) är att hyresgästerna/brukarna har stort behov av kontinuitet och ofta stor känslighet för byte av medarbetare under dygnet. Byten kan medföra oro och otrygghet och kan i förlängningen innebära en försämring av hälsotillståndet. Inom aktuellt BmSS har verksamheten uttömt alla möjligheter. Verksamheten har prövat att ha tätare personalbyten, vilket inneburit att oron bland hyresgästerna har ökat och det påverkar deras mående mycket negativt. Avvikelserapporter visar på att självskador och utåtagerande beteende har ökat. För att ta del av nämndens hemställan, se bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Stadsledningskontoret tillstyrker ärendet med hänvisning till de argument som nämnden för funktionsstöd har framfört. Stadsledningskontoret betonar att arbetstidsreglerna är en tvingande skyddslagstiftning, där medarbetarnas behov av vila och återhämtning ska ställas i relation till brukares lagstadgade rättigheter. Centrala parter är överens om att möjligheterna till beslut om avvikelser ska användas för att ytterligare förändra och anpassa kommuners och regioners arbetssätt. Målet är att på sikt följa det grundläggande regelverket.

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren utvärdera vilken påverkan som avvikelsen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö samt undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelsen.

Stadsledningskontoret bedömer att nämnden för funktionsstöd under 2025 kan utvärdera vilken påverkan som avvikelsen har inneburit. Underlagen kan användas för att bedriva ett målinriktat arbete för att ytterligare minimera behov av avvikelser.

Bilaga

Handlingar från nämnden för funktionsstöd 2024-11-27 § 206

Lotta Sjöberg

Eva Hessman

HR- och kommunikationsdirektör

Stadsdirektör



Hemställan till kommunstyrelsen om dispens utifrån regelverket kring dygnsvila för bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A

§ 206, Dnr N161-1727/24

Anställda inom kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod. För stödassistenter kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar i situationer när det är nödvändigt för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga.

Beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för fem medarbetare som arbetar som stödbiträde respektive stödassistent på bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A.
2. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Handlingar

Förvaltningen har den 4 oktober 2024 upprättat ett tjänsteutlåtande med fyra tillhörande bilagor. Förvaltningen föreslår att nämnden hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för fem medarbetare som arbetar som stödbiträde respektive stödassistent på bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A och förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Yrkande

Ordförande Håkan Hallengren (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag att hemställa till kommunstyrelsen om dispens från bestämmelserna om dygnsvila för angivna medarbetare på bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A.

Justering

Den 27 november 2024.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



Utdrag ur protokoll (nr 10A)

Sammanträdesdatum: 2024-11-27

Vid protokollet

Ordförande

Håkan Hallengren (S)

Justerande

Johanna Holmdahl (KD)



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-10-04

Diarienummer N161-1727/24

Handläggare

Maria Orre Olofsson

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: maria.orre@funktionsstod.goteborg.se

Hemställan till kommunstyrelsen om dispens utifrån regelverket kring dygnsvila för bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för fem medarbetare som arbetar som stödbiträde respektive stödassistent på bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A.
2. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Från och med den 1 oktober 2023 gäller som huvudregel att alla anställda inom kommuner och regioner i Sverige ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarperiod. Detta är en anpassning till rådande EU-direktiv.

För stödassistenter kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga. En situation som kan kräva ett sådant upplägg är exempelvis när en brukare planerar en aktivitet där avlösning inte är möjlig eller rimlig.

När det gäller Bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A bedömer förvaltningen att det finns tillräcklig grund för att tillämpa dispens för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter som följer av lag.

Nämnden föreslås hemställa till kommunstyrelsen att fatta dessa beslut. Ärendet ska därefter anmälas till Centrala parterers arbetstidsnämnd som har rätt att överpröva beslutet. Besluten gäller en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Anpassningen till de nya reglerna om dygnsvila leder till ökade kostnader för verksamheten då det behövs mer personal för att möjliggöra 11 timmars dygnsvila för alla anställda som i dag har arbete och jour nattetid.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Regelbunden vila är viktigt utifrån arbetsmiljö och social hållbarhet för personalen. Samtidigt kan de anpassningar till 11 timmars dygnsvila som behöver göras innebära negativa konsekvenser för välbefinnande och livskvalité hos brukarna.

Brukarna har olika och komplexa behov och ett stort behov av stabilitet och kontinuitet. Det krävs att personalen har en relation till brukaren och att brukaren känner förtroende för personalen.

Ändringar i personalstyrkan och tätare personalbyten har bidragit till oro och osäkerhet, vilket i sin tur har påverkat brukarnas välbefinnande och livskvalité negativt. Vid tillfällen då det saknats personal med god kännedom om brukarna har det blivit mer oro i verksamheten. Det har påverkat brukarnas rutiner och önskemål. På ett grundläggande plan handlar detta om möjligheten till självständighet och trygghet för varje individ. För att tillgodose brukarnas behov är möjlighet till dispens från bestämmelserna vad gäller dygnsvila därför viktig.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp

Information lämnas i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 20 november 2024.

Bilagor

1. Riskbedömning
2. Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens
3. MBL protokoll Kommunal, dispens jourtjänstgöring Tofsvipegatan BmSS
4. MBL protokoll Vision, dispens jourtjänstgöring Tofsvipegatan BmSS

Ärendet

Bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A ser ett behov av att använda möjligheterna till dispens från de nya reglerna om 11 timmars dygnsvila. Nämnden föreslås hemställa till kommunstyrelsen att fatta dessa beslut, och beslutet ska därefter anmälas till Centrala parter arbetstidsnämnd innan det får verkställas.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

I sin roll som arbetsgivarorganisation tecknar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) kollektivavtal med de centrala fackliga organisationerna för nästan 1,2 miljoner medarbetare i Sverige. Dessa kollektivavtal kallas Huvudöverenskommelse (HÖK) och innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal och allmänna anställningsvillkor. Som en del av HÖK finns dokumentet Allmänna bestämmelser (AB) med bilagor och innehåller allmänna anställningsvillkor.

Från och med den 1 oktober 2023 har SKR, tillsammans med Sobona, de kommunala företagens arbetsgivarorganisation, gjort anpassningar av kollektivavtal till rådande EU-direktiv om dygnsvila för anställda inom kommuner och regioner. Bakgrunden till detta är kritik från EU-kommissionen som ansåg att kollektivavtal som gäller för anställda i kommuner och regioner inte levde upp till minimikraven i EU:s arbetsdirektiv. De nya bestämmelserna innebär att alla medarbetare måste ha minst 11 timmars sammanhängande vila varje 24-timmarsperiod, och arbetspass måste följas av vila.

Anställningar som berörs

För anställda i förvaltningen inom verksamheter med behov av arbete och jour nattetid gäller särskilda bestämmelser som regleras i Bilaga J som är en bilaga till Allmänna bestämmelser (AB). Bilaga J specificerar regler och rättigheter som gäller för personal som arbetar inom jourtjänst, vilket innebär att de är tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstider, oftast för att hantera akuta eller oväntade situationer.

För anställda i förvaltningen som arbetar enligt Bilaga J trädde de nya reglerna om dygnsvila i kraft den 1 februari 2024.

Föresättningar för dispens

För stödassistenten som omfattas av bilaga J finns det en möjlighet för arbetsgivaren att besluta om dispens från den obligatoriska vilotiden, vilket innebär att den sammanlagda arbetstiden i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Detta är endast tillåtet när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag och då inga andra rimliga alternativ finns tillgängliga. Efter en sådan arbetstidsförläggning måste kompenserande vila erbjudas omedelbart efter passet och vara minst lika lång som den sammanlagda arbetstiden för både ordinarie arbetstid och jour. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, som längst tolv månader i taget. Beslutet ska också föregås av förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL) § 11 med berörda fackförbund, där arbetsgivaren ska redogöra för skälen till beslutet. Dessutom ska en riskbedömning göras i varje enskilt ärende.

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren också utvärdera vilken påverkan som dispensen har inneburit för verksamheten, medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö samt undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen.

Övrigt

Det är kommunstyrelsen som fattar beslut om dispens för kommunens räkning, men besluten ska beredas av ansvarig nämnd. Dokumentet *Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran av dispens* har tagits fram av SKR och ska skickas med som underlag inför beslut.

Förvaltningens bedömning

För medarbetarna innebär de nya reglerna om dygnsvila ett förstärkt skydd för vila och återhämtning. Förvaltningen arbetar med att anpassa sig efter de nya reglerna.

Förvaltningen har identifierat att det i enheten Bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A är nödvändigt att använda möjligheten till dispens för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag i de fall där inga andra rimliga alternativ är möjliga.

Verksamheten har provat att ändra schemat med tätare personalbyten i enlighet med de nya tidsreglerna. Det har inneburit att belastningen i verksamheten har ökat. Brukarna behöver möta fler medarbetare under kortare tidsintervall. Oron bland brukarna har ökat och deras mående har påverkats negativt. Avvikelsesrapporter visar på ett ökat antal självsador och utåtagerande beteende. Personal som har arbetat i flera år med brukarna har byggt upp ett starkt förtroendekapital. Verksamheten kännetecknas av att brukarna har ett stort behov av kontinuitet och ofta hög känslighet för byte av medarbetare under dygnet. Fler arbetspass ökar risken för fler tillfällen med vikarier. Det nya schemat påverkar möjligheten till kontinuitet i samtal under längre tid/över dygnet vilket avsevärt påverkat brukarnas mående. *Det har medfört oro och otrygghet som i förlängningen inneburit en försämring av hälsotillståndet för brukarna, vilket vi sett ske sedan de nya arbetstidsreglerna implementerats.*

Arbetet ställer krav på goda kunskaper kring den enskildes funktionsnedsättningar och dess konsekvenser och att personalen har god kunskap och erfarenhet av att arbeta utifrån ett lågaffektivt förhållningssätt. Alla behöver följa de rutiner och handlingsplaner som finns i verksamheten för att skapa bästa möjliga förutsättningar för den enskilde att ha en välfungerande vardag. Enhetschefen arbetar aktivt med personalgruppen för att säkerhetsställa att medarbetarna har den kompetens de behöver för att klara sitt uppdrag. Enhetschef har också vid akuta situationer på grund av personalbrist fått arbeta operativt i verksamheten, då det är brist på personal med rätt kompetens för målgruppen.

Förläggning av arbetstid enligt de nya reglerna innebär att fler medarbetare behövs för att täcka motsvarande tid vilket genererar fler personalbyten. Personalbytena påverkar i sin tur brukarna negativt på flera sätt.

Förvaltningen för funktionsstöd föreslår att Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen om att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för enheten Bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A där sex brukare bor och fem medarbetare arbetar som stödbiträde respektive stödassistent. På enheten tjänstgör också en stödpedagog del av sin tjänst. Stödpedagogens schema påverkas inte av de förändrade reglerna om dygnsvila.

Camilla Blomqvist

Solveig Eldenholm

Förvaltningsdirektör

Tillförordnad avdelningschef Bostad med särskild service

ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

”När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”.

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

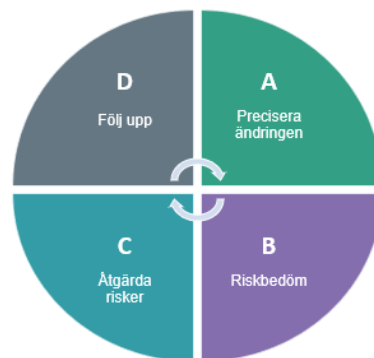
Upplägg

A Precisera den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Tofsvipegatan 6		Datum: 2024-10-01
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Nadja Aria, enhetschef Namnförtydligande	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet Niklas Johansson, skyddsombud Namnförtydligande	
	Medarbetare Niklas J, Eija B, Maria H, Anneli A, Lars S, Maya A	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Ändringarna görs för att kollektivavtalets bestämmelser om dygnsvila ska uppfylla minimikraven om minst 11 timmars dygnsvila och att arbete och dygnsvila ska alternera enligt EUs arbetstidsdirektiv. Om en lag eller ett kollektivavtal inte uppfyller minimikraven kan EU-domstolen förklara att bestämmelsen är ogiltig.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☒ Utökat arbetsinnehåll ☒ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen:	
Från 1 februari 2024 gäller som huvudregel att alla medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila. Förändringen innebär att förläggning av dygnsvila som tidigare har kunnat vara 9 timmar, med ett genomsnitt på 11 timmar, inte längre kommer att vara möjligt. Det kommer heller inte vara möjligt att alternera dygnsvilan. Denna förändring har bland annat lett till svårigheter med enhetens dygnspass, försämrat hälsotillståndet för hyresgäster som ej får kontinuitet i stöd av sina kontaktpersoner samt även försämrat hälsotillstånd.	

Vad består ändringarna av?

Denna förändring har bland annat lett till svårigheter med enhetens dygnspass, försämrat hälsotillståndet för hyresgäster som ej får kontinuitet i stöd av sina kontaktpersoner samt även försämrat hälsotillstånd.

Vi har inte heller kunna ha Apt- metodhandledning samtidigt alla i verksamheten pga. dessa nya regler av dygnsvila, veckovilan. Vilket innebär en minskad kvalitetssäkring av vårt arbete om vi inte kan ses samtidigt och diskutera viktiga frågor ihop, tex arbetsrutiner, problemskapande beteende, hot och våldsplaner mm. Att all personal inte kan ha Apt/metodhandledning samtidigt leder till att man ej kan aktivt arbeta med att säkerställa att överlämning sker kvalitetssäkrat, personalen har hög brukarfokus som lett till att de på ej kan ha sina överlämningar mellan passen, det gör så att de i många fall ringer på sin privata tid för att uppdatera kollegor kring hyresgästers dagliga svårigheter/kontexter.

På BmSS Tofsvipegatan 6 har vi ingen vaken natt utan sovande jour.

De nya tidsreglerna har lett till fler vikarier/ personal som vi i dag inte har och som blir en kostnadsökning för verksamheten, kostnader som vi inte har budget för. Det påverkar både personal och hyresgäster.

Minskning av arbetstimmar, dygnspasset på helger och vardagar har gjort att vi har behövt göra 1 nytt dagspass varje dag.

Vi har hyresgäster som blir mkt oroliga vid för många personalbyten.

Vi ser hur våra hyresgästers mående försämrats av de nya ändringarna då personalen tidigare varit på plats längre pass och de kunnat prata och få stöttning av samma person, nu blir det inte samma person hyresgäst kan prata med utan de får starta på noll igen. Oro finns för hyresgäster som haft missbruksproblematik tidigare.

Ur ett brukarperspektiv är detta en stor negativ verksamhetsförändring. Likaså att arbetsmiljön för oss personal kommer bli mkt stressande.

Idag är det nästan bara ordinariepersonal som arbetar jour. Personal som har god kännedom/ kunskap om hyresgästerna och framför allt någon som hyresgästerna känner stor trygghet med och har förtroende för. Förtroende som kan ta mkt lång tid att bygga upp.

Vi gör dagligen ett stort arbete för att organisera vem som är i verksamheten med vem för att det inte ska vara sårbart för hyresgästerna och personalen då alla inte kan arbeta med alla.

Vi arbetar med sk sköld dvs en personal som har en god kunskap om hyresgästen och en som inte har det eller hyresgästens förtroende. Skölden är alltså en mkt viktig person för hyresgästerna.

Varav det krävs en organisering av vilka som arbetar tillsammans, då alla inte kan arbeta i alla konsultationer.

Detta sätt vi planerat och arbetat efter har fungerat bra vilket har lett till färre negativa situationer / hot och våldssituationer för hyresgästen och personal.

Arbetsmiljön är redan påverkad då man inför ledig helg är orolig för att behöva gå in och arbeta då vi inte har tillräckligt med vikarier till våran målgrupp.

Vad består ändringarna av?

Även en oro är att detta gör det omöjligt för hyresgästerna att kunna leva som alla andra.

LSS är en rättighetslag som syftar till att säkerställa att dom vi arbetar med ska ges möjligheten till ett gott och självständigt liv, svårt att leva upp till nu.

Kommer vi klara vårt uppdrag att ge våra hyresgäster möjligheten att leva som alla andra då ett ex är att sovmorgonen inte blir av, deras rätt till självbestämmande? Detta är en stark oro hos oss som leder till en uppgivenhet och inte längre den stolthet vi har till vårt arbete.

Vi har behövt ändra om bemanningskrav och scheman då man tidigare kunde arbeta ett kvällspass och sedan arbeta ett morgonpass, det blir svårare nu med dom skärpta reglerna om dygnsvilan.

Undantag från regeln om dygnsvila kan göras för verksamheter med bemanning dygnet runt och som har ansvar för liv, hälsa och säkerhet samt att det föreligger särskilda skäl till undantag.

Vid personalförändring ange även:

Befattning	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
Stödpedagog, stödassistent, stödbiträde	6	

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?

Inget dessvärre

Var ska ändringarna genomföras?

Genomförs redan inom enheten/förvaltningen.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?

Alla medarbetare på Tofsvipegatan 6.

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera	B Riskbedöma	C Åtgärda			D Följa upp	
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk 2 liten risk 3 medel risk 4 allvarlig risk 5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida) Åtgärdstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.	Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kärnuppdraget, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetssätt.					

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
Om fördelning av arbetsuppgifter, stor tidsbrist, obalans mellan krav, resurs och ansvar. Minskad arbetsglädje då det blir under mkt stress pga. minskad tid att utföra rutiner innan arbetspasset slutar. Vem kan fortsätta med aktivitet/ rutin om vi inte hinner? Stark oro inför ledig helg att man kommer bli inbeordrad då vi inte har vikarier som kan arbeta med några av våra brukare och svårt att rekrytera överlag till verksamheten pga. målgruppen och det geografiska läget. Kommer jag få min återhämtning? Oro för verksamhetens budget då vårt nya schema kommer bli mkt dyrare! Vart någon annanstans kommer vi behöva spara/skära ner ytterligare?				X		Justering av arbetsuppgifter/ rutiner. Svårt att prioritera mellan olika arbetsuppgifter, många av våra arbetsuppgifter är lika viktiga. Avvikelse får skrivas vid uteblivna insatser. Avvikelse pga. oro inför ledig helg, arbetsbelastningen, trötthet.	Genomförs i omgångar under 2024	EC i samverkan med andra stödfunktioner EC går upp i LSG okt samt ärendet vidare till FSG		
Personalomsättning				X		Bibehålla personal med schema där man kan påverka med sin återhämtning	Nov 2024	EC i samverkan med andra stödfunktioner		

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
Brukares tillvaro och hälsa riskeras				X		Få tillbaka gamla scheman som gör att medarbetare stannar kvar då brukare har så starkt förtroende kaptial för	Omgåend e	EC i samverkan med andra stödfunktioner		
Personalen får dålig arbetsmiljö				X		Möjliggöra att scheman hålls flexibel där man kan få vila men också slippa långa resvägar – liten arbetsgrupp som arbetat länge.	Nov 2024	EC i samverkan med andra stödfunktioner		
Organisatoriskt otydlighet i form av att det saknas delaktighet och inflytande på grund av nya tidsregler. Brukare får inte kontinuerliga samtalsstöd av sin kontaktperson				X		Få tillbaka tydligheten som fanns med våra tidigare arbetstidsregler				
Personalen har tidsbrist för nödvändiga möten som APT			X							
Avsaknad av aktiviteter för brukare				X		Återgång till tidigare arbetstider och arbetspass för hyresgästernas rätt till aktiviteter och ett självständigt liv ESL				
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.	Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.									
Ensamarbete som gör att brukare får utåtagerande beteende				X		Minimera ensamarbete				

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
Om ordinarie slutar så blir det en verksamhet som är labilt				X		Bibehålla ordinarie med tillförsiktig för schema				
Bristande handledning där brukarnas historik tappas			X			Ha tid för handledning – viktig med pedagogik				
Personalen skulle inte få sova jour – vakna hela tiden som bidrar till ökade kostnader				X		Se över hur juren förläggs				
Enhetschef har behövt vara i verksamhet operativt			X							
Oro inom arbetsgruppen gällande hyresgäst. Kontinuitet för hyresgästen saknas då kontaktpersonal inte kan utföra rutiner på grund av arbetstidslagen, uppstår stress för hyresgästen.				X						

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida) Åtgärdstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.	Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.									

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida) Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Buller i samband med att jouren är ensam och man blir störd			X			Se över att sovande jour				
Grannar till BMSS i området kommer få ilska och än en gång gå emot boendet			X			Detta är dokumenterat och området kommer vara emot BMSS boendet				

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.

		ÅTGÄRDBEHOV				
		Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärdas så långt som rimligt	Allvarlig risk 4 Åtgärdas snarast	Mycket allvarlig risk 5 Arbetsuppgiften ska inte utföras innan åtgärd
		Riskbedömningsmatris				
Hur sannolikt är det att risken inträffar?	Mycket vanlig 1/dag	3	4	5	5	5
	Vanlig 1/vecka	2	3	4	5	5
	Ganska vanlig 1/månad	2	3	3	4	5
	Ganska ovanlig 1/år	1	2	3	3	4
	Osannolikt 1/10 år	1	1	2	2	3
		Vad blir konsekvensen om risken inträffar?				
		Visst obehag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/ livslånga men



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum:
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef	
	Skyddsombud	
	Medarbetare	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

I samband med begäran om dispens ska arbetsgivaren besvara följande frågor.

1. Ange om begäran avser avvikelse från AB § 13 mom. 5 eller bilaga till AB och i så fall vilken.

Ja. Bilaga J

2. Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?

Bostad med särskild service Tofsvipegatan 6A, förvaltningen för funktionsstöd, Göteborg Stad. Enheten i sin helhet är berörd. Verksamheten har jourpass (sovande jour) samtliga dagar i veckan.

3. Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?

Fyra stödassistenten och ett stödbiträde berörs av begäran om dispens. Fem medarbetare totalt med en sysselsättningsgrad på 4,75 medarbetare. På enheten tjänstgör också en stödpedagog del av sin tjänst. Stödpedagogens schema påverkas inte av de förändrade reglerna om dygnsvila.

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Låg bemanning. 4,75 medarbetare ansvarar för sex brukare dygnet runt.

Innan de nya arbetstidsreglerna implementerades arbetade jouren ensam från 20:30 till 13:00 dagen därpå.

På helgen arbetade personal ensam under 24 timmar, från 13:00 till 13:00 dagen därpå.

Brukarna kände trygghet i att samma personal var på plats under så lång tidsperiod. Många stödinsatser/samtal påbörjades på kvällen och fortsatte morgonen därpå. Det förutsatte att samma medarbetare finns på plats även nästa dag.

Nya bemanningskrav infördes 1 februari 2025:

Måndag – torsdag: 06:30-11:00 (jourpass), 10:30-20:00, 14:30-22:30 (jourpass)

Fredag – söndag: 06:30-11:00 (jourpass), 10:30-18:00, 14:30-22:30 (jourpass)

De nya bemanningskraven har medfört att personalen har fler pass att täcka. Under dagen ska insatser, läkarbesök, aktiviteter, samtal och stöd av olika former äga rum vilket gör att personalen går om varandra. De timmar personalen arbetar samtidigt har de både brukare som är hemma och som kommer hem från daglig verksamhet. Det är svårt att få kontinuitet i samtal med brukarna utifrån de nya bemanningskraven.

I nuläget saknas ingen specifik kompetens. Det finns en risk att nuvarande medarbetare med specialkompetens söker sig vidare med anledning av de nya bemanningskraven. Efter att tidsreglerna har trätt i kraft har fyra medarbetare haft hälsosamtal med enhetschef.

5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

Brukarna har uteslutande neuropsykiatriska/psykiatriska diagnoser med långvarigt missbruk, psykossjukdom, utåtagerande beteende och kriminalitet. Nuvarande personal har följt brukarna under många år. Med hjälp av stöd och rutiner har medarbetarna byggt förtroende. Detta har gett brukarna en trygghet och möjlighet att hitta bättre rutiner i vardagslivet. Ovanstående rutiner är mycket viktiga för att inte falla tillbaka i gamla mönster. Det finns fortfarande droger/kriminalitet i brukarnas närområde. För att bibehålla livet de lever nu krävs det stabilitet och struktur i personalgruppen. Längre arbetspass med samma personal och bibehållandet av en mindre och sammansvetsad arbetsgrupp. Detta gör att vardagen för brukarna blir trygg.

Det är viktigt att nuvarande arbetsgrupp behålls intakt. Ändringen av nuvarande tidsregler har inneburit vikarier som inte har samma spetskompetens eller förtroendekapital hos brukarna. Bemanningen har ökat och befintliga medarbetare är på väg att söka sig vidare. Detta skulle skapa en stor otrygghet för brukarna som riskerar att hamna i återfall.

6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?

Brukarna har mycket svårt att ta emot stöd från nya medarbetare. Det krävs flera år av relationsbyggande för att brukarna ska känna sig trygga med personal. Brukarna kommer inte få sina stödbehov tillgodosedda då de avböjer stöd från nya medarbetare. Risken för isolering, utebliven medicinering och avböjt samtalsstöd blir stor.

Det är i dagsläget mycket svårt att rekrytera erfarna och kompetenta stödassistenter.

7. Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?

Boendet ligger i Hisings Backa, Göteborg. Det finns möjlighet att ta sig hit kommunalt.

8. Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.

Det tidigare schemat innebar en hög personalkontinuitet vilket brukarna upplevde tryggt. Därför krävdes det sällan några insatser under jourtid.

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

Sedan 1 februari 2024 har det märkts en negativ utveckling och stor belastning på ordinarie personal. Tidigare har det under semesterperioder märkts en markant skillnad. När sommarvikarier haft sovande jour krävs ofta insatser under jourtid. Brukarna är ej lika trygga med tillfällig/ny personal vilket nu märks när vi fått nya arbetstidslagen. Flera brukare försämras i sitt mående.

En brukare är nyinflyttad vilket innebär stort fokus på utveckling och därmed en ökad belastning. Detta innebär att det behövs kartläggning och framtagning av nya rutiner som behövs i arbetet. Detta arbete är en pågående process som tar mycket tid i anspråk.

Det har påbörjats ett stort arbete kring en "hemmasittare" för att hen ska komma ut i verksamhet. Många möten med olika instanser. Ett fåtal av medarbetarna har det förtroendekapital som krävs för att vara delaktiga. Detta ställer stora krav på schemaplanering och hög närvaro av befintlig personal.

10. Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.

Verksamheten har ändrat om bemanningskraven vid två tillfällen och även försökt att bibehålla kontinuiteten med samtal med brukare. Det har dock ej fungerat då kontaktpersonalen inte kunnat fortsätta samtal under nästkommande dag. Enhetschef har arbetat kontinuerligt med att säkerhetsställa att verksamheten har uttömt och prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten. Enhetschef har säkerhetsställt att schemaadministratör tillsammans med bemanningscontroller gått igenom schemat så att det inte finns några mer schematekniska förändringar att göra för att lösa problematiken.

11. 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.

Kontinuitet av pågående samtalsstöd i form av trygghetsskapande. Exempelvis att brukarna vågar åka till sin dagverksamhet. Att stödja vid olika sociala konflikter och missbruksprevention. Ofta påbörjas arbetet på kvällen och fortsätter sedan under större delen av förmiddagen dagen därpå. I nuläget hinner personal ej ha kontinuitet som förr.

Trygghet i att arbetsgruppen består av befintlig personal. Det har tagit år för personal att bygga upp det förtroendekapital som idag finns bland de boende. Fler möten med olika medarbetare skapar en otrygghet. Risken att personal inte i tid fångar upp när brukare faller tillbaka i otrygghet (med dess negativa konsekvenser) har ökat.

Det är ytterst viktigt med en dispens då den kontinuitet som personal har skapat på boendet annars skulle raderas. Ändringen av tidsregler innebär att ett flertal medarbetare behöver anställas och det är svårt att rekrytera den kompetens som krävs. Befintliga medarbetare riskerar att söka sig vidare. Det skulle skapas en otrygghet för brukarna som löper stor risk för återfall i missbruk, kriminalitet, psykosjukdom och isolering.

12. Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta.

För att bibehålla de boendes livskvalitet så anser vi att dispens bör beviljas tills vidare. Annars under så lång tid som är möjlig att initialt verkställa.

Göteborg 2024-10-21

Nadja Aria, enhetschef

Armita Amirzadeh Shams, tf verksamhetschef



Ärende: Förhandling gällande dispens dygnsvila utifrån
jourtjänstgöring

Tid och plats: 11 november 2024, digitalt

Närvarande: För arbetsgivaren: Nadja Aria, EC Tofsvipegatan
Michaela Olausson, HR-specialist
För arbetstagarorganisationen: Christian Müller, Kommunal

- § 1 Arbetsgivaren har påkallat förhandling enligt MBL § 11 med anledning av att arbetsgivaren vill genomföra avvikelse gällande dygnsvila för enhet BmSS Tofsvipegatan. Avvikelsen är jourpass på maximalt 24 timmar.
- § 2 Arbetsgivaren redogör för skälen till avvikelsen. Behov av avvikelse är samtliga jourpass på enheten.
- § 3 Kommunal har haft kontakt med deras medlemmar och ser inga hinder från medarbetarnas håll. Kommunal säkerställer att hälsoundersökningar kommer att genomföras och att dispensen inte är en lösning för kronisk underbemanning. Arbetsgivaren svarar att detta är säkerställt.
- § 4 Arbetsgivaren avser att införa avvikelsen från det datum Kommunstyrelsen fattat beslut i frågan och ett (1) år framåt.
- § 5 Förhandlingen förklaras avslutad och förhandlingsskyldigheten uppfylld 2024-11-11.

Vid protokollet

Michaela Olausson, *HR-specialist*

2024-11-11

Datum

Nadja Aria, *enhetschef*

Christian Müller, *Kommunal*

2024-11-21

Datum

2024-11-11

Datum



Ärende: Förhandling gällande dispens dygnsvila utifrån
jourtjänstgöring

Tid och plats: 8 november 2024, digitalt

Närvarande: För arbetsgivaren: Nadja Aria, EC Tofsvipegatan
Michaela Olausson, HR-specialist
För arbetstagarorganisationen: Fredrik Lindström, Vision

- § 1 Arbetsgivaren har påkallat förhandling enligt MBL § 11 med anledning av att arbetsgivaren vill genomföra avvikelse gällande dygnsvila för enhet BmSS Tofsvipegatan. Avvikelsen är jourpass på maximalt 24 timmar.
- § 2 Arbetsgivaren redogör för skälen till avvikelsen. Behov av avvikelse är samtliga jourpass på enheten.
- § 3 Vision har haft kontakt med deras medlemmar och ser inga hinder från medarbetarnas håll.
- § 4 Arbetsgivaren avser att införa avvikelsen från det datum Kommunstyrelsen fattat beslut i frågan och ett (1) år framåt.
- § 5 Förhandlingen förklaras avslutad i enighet 2024-11-08.

Vid protokollet
Michaela Olausson, *HR-specialist*

2024-11-08

Datum

Nadja Aria, *enhetschef*

Fredrik Lindström, *Vision*

2024-11-21

Datum

2024-11-21

Datum