

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2023-11-27

Ärendenummer SLK-2023-01036

**Handläggare**

Victoria Ödlund, Karin Wallquist

Telefon: 031-368 00 51, 031-36 80 292

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

karin.wallquist@stadshuset.goteborg.se

## Hemställan från nämnden för funktionsstöd om beslut om avvikelser från de nya bestämmelserna om elva timmars dygnsvila för personliga assistenter

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för nio assistansanvändare inom verksamhetsområde personlig assistans, tillstyrks.
2. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamhetsområde personlig assistans, tillstyrks.

### Sammanfattning

Centrala parter är överens om att det 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 i vissa fall. Enligt information från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) cirkulär 23:42, ska beslut om avvikelse fattas av kommunstyrelsen, regionstyrelsen, bolagsstyrelse eller motsvarande. Dessutom förtydligar SKR att det inte är möjligt att delegera beslutet till en facknämnd. Beslut ska rapporteras till Centrala parter arbetsnämnd.

Nämnden för funktionsstöd ser behov av att, för verksamhetsområdet personlig assistans, använda möjligheterna till avvikelse från de nya bestämmelserna om 11 timmars dygnsvila. De förändrade bestämmelserna har införts i de centrala kollektivavtalen, som tecknas för samtliga anställda inom kommuner och regioner. Det är angeläget att möjligheterna till avvikelser kan tillämpas från den 1 februari 2024, då bestämmelserna börjar gälla.

För personliga assistenter 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.

Stadsledningskontoret tillstyrker ärendet med hänvisning till de argument som nämnden för funktionsstöd har angivit.

## **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Nämnden för funktionsstöd anser att en anpassning till de nya reglerna om dygnsvilan leder till ökade kostnader för verksamheten då det behövs mer personal för att möjliggöra 11 timmars dygnsvila för alla anställda som idag har arbete och jour nattetid. Ett beslut om avvikelse för ett fåtal assistansanvändare, samt vid resor, innebär dock att verksamhetens kostnader för bemanningen för dessa blir densamma som idag.

## **Bedömning ur ekologisk dimension**

Nämnden för funktionsstöd bedömer att om inte beslut om avvikelse vid resor fattas finns risk för negativ klimatpåverkan då dubbelbemanning innebär att fler personer reser.

## **Bedömning ur social dimension**

Nämnden för funktionsstöd framför att personer med funktionsnedsättning som erhåller stöd enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) har olika och ibland komplexa behov vilket kan innebära ett stort behov av stabilitet och kontinuitet. Eventuella ändringar i personalstyrkan och tätare personalbyten kan bidra till oro och osäkerhet, vilket i sin tur kan påverka assistansanvändarnas välbefinnande och livskvalitet negativt. Nämnden bedömer att möjligheten att kunna avvika från bestämmelserna vad gäller dygnsvila är viktigt för att kunna tillgodose den enskildes behov. Stadsledningskontoret bedömer att det för vissa enskilda kan bidra till att nå målsättningen med insatser enligt LSS om goda levnadsvillkor och att barnets bästa behöver beaktas om barn berörs.

## **Bilagor**

1. Handlingar från nämnden för funktionsstöd 2023-11-29 § 234
2. FSG-protokoll från nämnden för funktionsstöd 2023-11-22 8 b
3. Sveriges Kommuners och Regioners cirkulär 23:42

## Ärendet

Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen, för verksamhetsområdet personlig assistans, om att använda möjligheterna till avvikelser från de nya bestämmelserna om 11 timmars dygnsvila. Det är angeläget att möjligheterna till avvikelser kan tillämpas från den 1 februari 2024, då bestämmelserna börjar gälla.

Efter att kommunstyrelsen fattat beslut ska ärendet rapporteras till Centrala parter arbetsnämnd, som har möjlighet att överpröva beslutet.

## Beskrivning av ärendet

SKR tecknar centrala kollektivavtal med de fackliga organisationerna för anställda inom kommuner och regioner. Förändringar har framförhandlats i de centrala kollektivavtalen för att på ett tydligare sätt anpassas till rådande EU-direktiv om dygnsvila.

Förändringarna innebär att bestämmelserna om dygnsvila skärps samt förtydligas.

De nya bestämmelserna innebär att från och med den 1 oktober 2023 ska alla medarbetare ha minst 11 timmars sammanhängande vila varje 24-timmarsperiod. Arbetspass måste dessutom följas av vila. För vissa verksamheter i förvaltningen för funktionsstöd träder denna förändring i kraft först 1 februari 2024.

Centrala parter är överens om att det 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 i vissa fall. Enligt information från SKR cirkulär 23:42, se bilaga 2, ska beslut om avvikelse fattas av den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag. SKR avser med högsta ledning kommunstyrelse, regionstyrelse, bolagsstyrelse eller motsvarande. Dessutom förtydligar de att det inte är möjligt att delegera beslutet till en facknämnd.

Besluten om avvikelser ska rapporteras till Centrala parter arbetsnämnd, som är en partssammansatt och nyinrättad nämnd på nationell nivå. Besluten gäller under en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

Enligt Göteborgs Stads reglementen har samtliga nämnder ett arbetsgivaransvar för anställda inom respektive förvaltning. Hanteringen måste därigenom gå via den nämnd som berörs. I samband med att ärendet behandlats i nämnd hemställs ärendet till kommunstyrelsen. Hemställan till kommunstyrelsen bereds vid stadsledningskontoret, som har uppdraget att tolka kollektivavtalen.

För personliga assistenter 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. En situation som kan kräva ett sådant upplägg är exempelvis när den enskilde planerar en aktivitet där avlösning av personal inte är möjlig eller rimlig.

Förvaltningen bedömer att det finns tillräcklig grund för att tillämpa denna avvikelse i nio ärenden inom verksamhetsområdet personlig assistans. Överväganden har gjorts med hänsyn till de specifika kraven i LSS och assistansanvändarnas välbefinnande och rätt till trygghet och ett självständigt liv.

För att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag, hemställer nämnden också om beslut om avvikelse i samband med resor för samtliga assistansanvändare inom verksamhetsområdet personlig assistans. Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren också 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.

För att ta del av nämndens hemställan i sin helhet se bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

## **Stadsledningskontorets bedömning**

Stadsledningskontoret tillstyrker ärendet med hänvisning till de argument som nämnden för funktionsstöd har angivit. Stadsledningskontoret vill ändå betona att arbetstidsreglerna är en tvingande skyddslagstiftning, där medarbetarnas behov av vila och återhämtning ska ställas i relation till assistansanvändarnas lagstadgade rättigheter. De regelförändringar som införts har inneburit stora förändringar och anpassningar för flera av stadens förvaltningar. Centrala parter är överens om att möjligheterna till beslut om avvikelser ska användas för att ytterligare förändra och anpassa kommuners och regioners arbetssätt, med målet att på sikt följa det grundläggande regelverket.

Då behov ändras, nya assistansanvändare tillkommer samt på grund av att besluten gäller för högst 12 månader bedöms ärenden om avvikelser kring dygnsvilan vid behov åter komma till nämnden för funktionsstöd samt till kommunstyrelsen.

Stadsledningskontoret bedömer att nämnden för funktionsstöd under 2024 kan utvärdera vilken påverkan som avvikelsen har inneburit. Underlagen kan användas för att bedriva ett målinriktat arbete för att ytterligare minimera behov av avvikelser.

Kristina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

Direktör HR

Stadsdirektör



Utdrag ur protokoll (nr 12A)  
Sammanträdesdatum: 2023-11-29

## Hemställan till kommunstyrelsen om beslut om avvikelser från de nya bestämmelserna om elva timmars dygnsvila för personliga assistenter

### § 234, Dnr N161-2478/23

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

### Beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för nio assistansanvändare inom verksamhetsområde personlig assistans.
2. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamhetsområde personlig assistans.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

### Handlingar

Förvaltningen har den 21 november 2023 upprättat ett tjänsteutlåtande med tre tillhörande bilagor. Förvaltningen föreslår att nämnden hemställer till kommunstyrelsen att besluta om avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för nio assistansanvändare inom verksamhetsområde personlig assistans, hemställer till kommunstyrelsen att besluta om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamhetsområde personlig assistans och förklarar paragrafen omedelbart justerad.

### Yrkande

Ordförande Håkan Hallengren (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag att hemställa till kommunstyrelsen att besluta om avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för nio assistansanvändare inom verksamhetsområde personlig assistans.

### Justering

Den 29 november 2023

### Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



---

**Utdrag ur protokoll (nr 12A)**  
Sammanträdesdatum: 2023-11-29

**Vid protokollet**

**Ordförande**

Håkan Hallengren (S)

**Justerande**

Johanna Holmdahl (KD)



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2023-11-21

Diarienummer N161-2478/23

Handläggare

Björn Sundin

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: bjorn.sundin@funktionsstod.goteborg.se

## Beslut om avvikelser från de nya bestämmelserna om elva timmars dygnsvila för personliga assistenter

### Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för nio assistansanvändare inom verksamhetsområde personlig assistans.
2. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamhetsområde personlig assistans.
3. 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-timmarsperiod. Detta är en anpassning till rådande EU-direktiv. För vissa verksamheter i förvaltningen för funktionsstöd träder denna förändring först i kraft 1 februari 2024.

För personliga assistenter 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 säkerställa 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.

Förvaltningen bedömer att det finns tillräcklig grund för att tillämpa denna avvikelse i nio ärenden inom verksamhetsområdet personlig assistans. Överväganden har gjorts med hänsyn till de specifika kraven i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och assistansanvändarnas välbefinnande och rätt till trygghet och ett självständighet liv.

För att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag, hemställer nämnden också om beslut om avvikelse i samband med resor för samtliga assistansanvändare inom verksamhetsområdet personlig assistans.

Beslut om avvikelse fattas av kommunstyrelsen. Därefter ska besluten rapporteras till Centrala parters arbetstidsnämnd, en nyinrättad nämnd på nationell nivå. Besluten gäller under en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

## **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Anpassningen till de nya reglerna om dygnsvilan leder till ökade kostnader för verksamheten då det behövs mer personal för att möjliggöra 11 timmars dygnsvila för alla anställda som idag har arbete och jour nattetid. Ett beslut om avvikelse innebär dock att kostnaden för bemanningen blir densamma som idag. Bedömningen av möjlighet till avvikelse i enskilda ärenden har emellertid enbart utgått från assistansanvändarens behov, inte utifrån ekonomiska aspekter.

## **Bedömning ur ekologisk dimension**

Om inte beslut om avvikelse vid resor fattas finns risk för negativ klimatpåverkan då dubbelbemanning innebär att flera personers reser. Bedömningen av möjlighet till avvikelse i enskilda ärenden har emellertid enbart utgått från assistansanvändarens behov, inte utifrån ekologiska aspekter.

## **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 livskvalitet hos assistansanvändare.

Personer som erhåller stöd enligt LSS har olika och ibland komplexa behov vilket kan innebära ett stort behov av stabilitet och kontinuitet. Eventuella ändringar i personalstyrkan och tätare personalbyten kan bidra till oro och osäkerhet, vilket i sin tur kan påverka assistansanvändarnas välbefinnande och livskvalitet negativt. Inom verksamhetsområde personlig assistans har assistansanvändare en lagstiftad rätt att påverka vilka som ger dem stöd och på vilket sätt detta stöd ges. På ett grundläggande plan handlar detta om möjligheten till självständighet och trygghet för varje individ. För att tillgodose brukarnas behov är möjlighet till avvikelse från bestämmelserna vad gäller dygnsvila därför viktig.

## **Samverkan**

Information lämnas i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 22 november 2023.

## **Bilagor**

1. Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens och kontaktuppgifter till arbetsgivarens kontaktperson
2. Riskbedömningar
3. Lista på brukare och personal



## Ärendet

Verksamhetsområdet personlig assistans inom förvaltningen för funktionsstöd ser ett behov av att använda möjligheterna till avvikelser från de nya reglerna om 11 timmars dygnsvila. Nämnden föreslås hemställa till kommunstyrelsen att fatta dessa beslut.

Ärendet ska därefter hanteras av Centrala Parters arbetstidsnämnd.

## Beskrivning av ärendet

### Bakgrund

I sin roll som arbetsgivarorganisation tecknar Sveriges Kommuner och Regioner 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 Sveriges kommuner och Regioner, 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 kollektivavtalet 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). Denna bilaga 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.

En annan anställningsform som omfattas av detta ärende gäller så kallade PAN-anställda. En PAN-anställning innebär att man är anställd *på anmodan* av en enskild med funktionsnedsättning enligt gällande lagstiftning. Anställningsformen regleras i kollektivavtalet "Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare" (PAN) i de fall dessa inte uppfyller kraven som ställts upp för att HÖK ska gälla.

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

### Förutsättningar för avvikelser

För yrkesrollen personlig assistent, som omfattas av bilaga J, samt för anställda utifrån PAN finns det en möjlighet för arbetsgivaren att besluta om avvikelser 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 inga andra rimliga alternativ finns tillgängliga. Efter en sådan arbetstidsförläggning måste kompenserande vila erbjudas omedelbart och vara minst lika lång som den sammanlagda arbetstiden för både ordinarie

arbetstid och jour. Ett beslut om avvikelse gäller under begränsad tid, som längst tolv månader i taget. Beslutet ska också föregås av förhandling enligt Medbestämmandelagen, MBL 11 § med berörda förbund, 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 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.

### **Avvikelse för resor**

Syftet med beslut om avvikelse är att den som har personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

Enligt LSS är målet att assistansanvändarna i så lång utsträckning som möjligt ska kunna leva ett självständigt liv som alla andra. Detta innefattar bland annat möjligheten att kunna resa bort kortare eller längre vistelser tillsammans med sina personliga assistenter. Utifrån lagkraven på att stödet ska vara personligt utformat och att den enskildes behov av stöd och hjälp ska kunna tillgodoses av ett begränsat antal personer går det i dessa fall inte alltid att bara bemanna med mer personal. För att få det att fungera behöver det finnas möjlighet till arbetspass med en sammanlagd arbetstid på upp till 24 timmar.

### **Övrigt**

Det är kommunstyrelsen som fattar beslut om avvikelse för kommunens räkning, men besluten ska beredas av ansvarig nämnd. Det är samma handlingar som krävs vid beslut om avvikelse som vid ansökan om dispens. Dokumentet ”Uppgifter ska lämnas i samband med begäran om dispens” har tagits fram från SKR och ska skickas med som underlag inför beslut. Se bilaga 1. Varje enskilt beslut ska därefter rapporteras till den nyinrättade Centrala parters arbetstidsnämnd som har möjlighet att överpröva beslutet innan det kan verkställas.

## **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.

Anpassningarna har en ekonomisk påverkan. I arbetet med nämndens verksamhetsnomineringar gjorde förvaltningens en första bedömning som visade att det behövs närmare 200 medarbetare, vilket skulle motsvara 100 miljoner kronor, till utifrån de schemaförutsättningar som finns idag.

Förvaltningen har dock identifierat ett antal ärenden inom verksamhetsområdet personlig assistans där det är nödvändigt att använda möjligheten till avvikelse för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag, och där inga andra rimliga alternativ är möjliga. Bland ett hundratal ärenden har nio ärenden identifierats där avvikelse är nödvändig att ta till, i huvudsak på grund av brukarens behov av specifik kompetens hos medarbetare. Se bilaga 1.

Möjligheten till avvikelse tillämpas när det är absolut nödvändigt och komplexiteten och behoven i dessa ärenden har därför bedömts av förvaltningen. Bedömningen har utgått från en riskanalys av vilka konsekvenser som nödvändiga schemalägningsanpassningar förväntas innebära för den enskilde assistansanvändaren. Komplexitet, eventuell samsjuklighet samt eventuella krav på specifik kompetens, exempelvis för hantering av livsnödvändig medicinteknisk utrustning har beaktats i bedömningen. Se bilaga 2.

För att uttömma alla möjligheter har en anpassning till reglerna i dessa ärenden också prövats. Resultatet av tätare personalbyten blev en ökad oro, ångest och i vissa fall ökat utåtagerande beteende hos assistansanvändarna.

Förvaltningen ser också behov av att besluta om avvikelse vid assistansanvändares resor inom Sverige och utomlands.

I information från SKR anges att möjligheten till avvikelse syftar till att den som har rätt att få personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila. En situation som kan kräva beslut att förlägga arbete i kombination med jour i upp till 24 timmar är när den enskilde planerar en resa där avlösning mellan personliga assistenter inte är möjlig eller rimlig.

Idag finns en hög grad av frivillighet för medarbetare som följer med assistansanvändare på resor, vilket möjliggör för medarbetaren att utanför arbetstid återhämta sig och tillbringa sin fritid på det sätt man önskar. Om bemanningen vid resor inte skulle bygga på frivillighet så finns det en stor risk att befintlig personals arbetsmiljö och livssituation påverkas negativt och att personal väljer att avsluta sin anställning.

Om avvikelse inte skulle beslutas skulle det innebära en dubbel uppsättning av personal och därmed innebära många fler kontaktytor för assistansanvändaren än annars. När assistansanvändaren är ute och reser befinner den sig redan i en situation som inte är den vardagliga vilket bidrar till stress och oro. Assistansanvändaren har enligt lagen rätt att få sin personliga assistans utförd av ett fåtal medhjälpare som den känner väl för att kunna göra sig förstådd samt få hjälp och stöd i situationer av privat karaktär. Det är därför av avgörande betydelse att stödet ges av personer som den enskilde själv har valt och har förtroende för.

Anledningen till att förvaltningen vill att kommunstyrelsen fattar ett generellt beslut om avvikelse är för att få beslutet klart på förhand. Ett beslut om avvikelse ska föregås av förhandling enligt MBL 11 §, beredas av nämnden och därefter beslutas av kommunstyrelsen varpå det ska rapporteras till Centrala parters arbetstidsnämnd innan det kan verkställas.

Om kommunen skulle behöva besluta om avvikelse varje gång en assistansanvändare ska göra en resa skulle det innebära en omfattande process som skulle ta orimligt lång tid för en enskild assistansanvändare att vänta på besked om den kan genomföra en resa.

Beslut om avvikelse gäller för högst ett år i taget. Det innebär att framöver kommer detta ärende komma till nämnden med jämna mellanrum. Om nya brukare beviljas personlig assistans eller om behov för en brukare med personlig assistans ändras och det behöver fattas beslut om avvikelse kommer också det ärendet att behandlas i nämnden framöver.

Camilla Blomqvist

Pierre Dikanda

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR

## Verksamhetsområde Personlig assistans

Observera att möjlighet till avvikelse i detta dokument formuleras som en ”begäran om dispens” för att svara emot de frågor som kommunen ska svara på när ärendet bereds.

### Bilaga 1

#### Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

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

Begäran avser avvikelse från bilaga J tillhörande Allmänna bestämmelser (AB). Även PAN-anställda berörs begäran av avvikelse.

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

Verksamhetsområdet personlig assistans i funktionsstödsförvaltningen i Göteborgs stad är den verksamhet som berörs. Verksamheten har cirka 100 assistansanvändare som valt att få sin insats utförd av kommunen. Verksamheten arbetar efter fattade beslut av antingen Försäkringskassan eller Göteborgs Stad och bemanningen planeras efter hur beslutet är utformat.

Verksamheten arbetar med att säkerställa att personer som har insatsen personlig assistans ges förutsättningar att i så lång utsträckning som möjligt leva ett självständigt liv som alla andra.

Behovet av dispens med möjlighet till avvikelse rör ett begränsat antal assistansanvändare och inte hela verksamhetsområdet. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är i nuläget 9 komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

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

I de ärenden som berörs av begäran om dispens med möjlighet till avvikelse arbetar i dagsläget 55 medarbetare varav 10 PAN anställda, alla med befattningen personlig assistent.

##### **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?**

Särskilda faktorer som påverkar både möjligheten att bemanna och rekrytera är först och främst att i insatsen personlig assistans finns några särskilda aspekter i LSS lagstiftningen och i lagstiftarens intentioner att ta hänsyn till. Av särskild vikt är assistansanvändarnas rättigheter att själva påverka vem som ska ge det personliga stödet och hur det ska utformas, det vill säga att insatsen till skillnad från många andra insatser är personlig. (Proposition 1992/93:159, sidan 63). I pågående översyn av LSS lagstiftningen ser man över att skriva in detta i själva lagtexten. Då lagstiftning går före avtal så är detta en aspekt som behöver beaktas.

Generellt handlar det om dels möjligheten till självständighet, dels om tryggheten för den enskilde assistansanvändaren.

I verksamhetsområdet bemannar vi dygnet runt utifrån fattade beslut. Belastningen är utifrån rådande

kompetensförsörjningssituation ansträngd. Det är särskilt svårt att rekrytera medarbetare med medicinsk kompetens. Konsekvensen är att vi behöver ha fler personer runt assistansanvändaren vilket går emot lagens intentioner om en liten grupp medarbetare som ska ge det personliga stödet. Konsekvensen av detta blir att assistansanvändare som har svårt för förändringar och därmed täta personalbyten kommer att fara illa. Detta gäller särskilt de ärenden som berörs i denna begäran. Ytterligare konsekvens är att området behöver kompetensutveckla själva för att säkerställa behovet av personal med rätt kompetens.

**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.**

Varje assistansanvändare har en unik situation utifrån sina behov vilket behöver beaktas när bemanning planeras och genomförs. Se vidare bilaga 1a.

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

I de ärenden där begäran om dispens med möjlighet till avvikelse görs är det svårt att rekrytera den kompetens som behövs i dessa komplexa ärenden på grund av assistansanvändarnas svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar; vilket utgör en stor psykisk belastning för medarbetarna. I dessa ärenden är frånvaro en faktor som påverkar möjligheten att bemanna. Ytterligare en faktor som påverkar är att Göteborgs stad har heltidsavtal vilket för personlig assistans betyder att verksamheten har överbemanning av medarbetare som saknar den kompetens som behövs i de ärenden som berörs av begäran om dispens med möjlighet till avvikelse samtidigt som verksamheten har underbemanning i berörda ärenden.

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

Alla assistansanvändare bor i Göteborgs Stad vilket innebär både centralt och på landet inom kommunens gränser.

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

Andel genomsnittlig tid för aktivt arbete under jour är att man blir väckt 1–3 tillfällen/arbetspass för att assistansanvändarna behöver stöd av olika skäl. Aktiv tid varierar vid varje tillfälle och kan vara allt från några minuter till flera timmar. Statistik finns ej att tillgå.

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

Prognosen för förväntad utveckling framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarnas funktionsnedsättningar och svårigheter. När det gäller belastningen på verksamheten kommer den att kvarstå under de kommande 12 månaderna i de ärenden som idag har 24 timmars pass. Det vill säga kompetensförsörjningsproblematiken kommer inte att minska, tvärtom ser vi tendenser att det blir allt svårare.

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

Att ha tätare personalbyten har prövats i alla de ärenden som är aktuella för begäran om dispens med

möjlighet till avvikelse och det man då sett är att assistansanvändarna har fått en ökad oro och ångest och att deras utåtagerande beteende har ökat. För att skapa stabilitet i dessa ärenden har man därför gått till dygnsjourer med gott resultat.

**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.**

Ur ett verksamhetsperspektiv skulle max 20 timmar innebära att verksamheten kommer att behöva fler personal runt assistansanvändaren vilket går emot lagens intentioner samt får en konsekvens för den enskilde assistansanvändaren som blir mer utåtagerande. Det blir fler medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mer komplext utifrån både rekrytering och schemaläggning.

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

Begäran om dispens med möjlighet till avvikelse begärs för 12 månader i samtliga ärenden där 24 timmars pass tillämpas idag med hänvisning till komplexiteten i dessa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

**Samlad bedömning**

Verksamhetens samlade bedömning är att det inte är möjligt att förlägga arbetstid utan att tillämpa dispens med möjlighet till avvikelse från krav på dygnsvila på elva timmar för berörda ärenden utan stora konsekvenser för den enskilde och för medarbetarnas arbetsmiljö i form av ökat utåtagerande beteende där medarbetarna utsätts för hot och våld.

I och med lagändringen stärkt rätt till personlig assistans ser verksamheten också att fler personer med autism på sikt kommer att beviljas personlig assistans och i den här gruppen är det också troligt att behovet av dispens med möjlighet till avvikelse gällande 24 timmars pass kommer att öka.

**13. Generellt behov av möjlighet till generell avvikelse i samband med resor, avser flera assistansanvändare, då det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag.**

Enligt rättighetslagstiftningen LSS ska assistansanvändarna i så lång utsträckning som möjligt kunna leva ett självständigt liv som alla andra. Detta innefattar bland annat möjligheten att kunna resa bort kortare eller längre vistelser. Assistansanvändaren behöver då ha personal med sig och finns inte möjligheten till dygnspass tillfälligt i samband med resan begränsas assistansanvändarens frihet att göra som andra då hänsyn måste tas till personalbyte och bemanning. Det blir inte möjligt eller rimligt att ha med sig dubbel uppsättning med personal för att kunna göra personalbyte då många personliga assistenter också går till flera assistansanvändare. Om man hade med sig dubbel uppsättning personal skulle det innebära att assistansanvändare skulle ha många fler kontaktytor än man har annars. Enligt propositionen (Proposition 1992/93:159, sidan 63) har assistansanvändaren rätt till att få sin personliga assistans av ett fåtal medhjälpare som de känner väl för att kunna göra sig förstådda, få hjälp och stöd i situationer av privat karaktär och att stödet ges av personer som den enskilde själv har valt och har förtroende för.

Påverkan på medarbetarens hälsa handlar om att personal i större utsträckning skulle behöva följa med på resor till skillnad från idag när en hög grad av frivillighet är tillämpbar. Den direkta

konsekvensen blir att man som personal när man inte arbetar befinner sig på annan ort utan möjlighet till det privatliv och den fritid man vill ha. Möjligheten till avvikelse syftar till att den som har personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

Det är endast för personlig assistent, ledsagare och avlösare som arbetsgivaren kan besluta om att förlägga arbetet i kombination med jour i upp till 24 timmar. Möjligheten syftar till att den som har rätt att få personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

En situation som kan kräva en sådan förläggning är exempelvis när den enskilde planerar en resa eller aktivitet där avlösning mellan personliga assistenter inte är möjlig eller rimlig.

Begränsningen omfattar även PAN-anställda – ungefär 25 % av verksamhetsområdets assistansanvändare väljer att ha sin personliga assistans med PAN anställda och i många fall anhöriga vilket de har rätt till enligt lag. Det behövs dispens med möjlighet till avvikelse även avseende dem då de till exempel vill resa med sina familjer.



## Bilaga 1a

### Nio ärenden där verksamheten begär möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass.

#### 1. Assistansanvändare nr 15 med diagnos svår autism

Under många år har det varit stora svårigheter med att hen har haft ett utåtagerande beteende i förhållande till sina assistenter och har svårt för förändringar och därmed personalbyten och är i behov av en liten personalstyrka som gör insatser.

Assistansanvändaren behöver ha stabilitet i det att den personen som hjälper hen i säng på kvällen också är den som kommer in på natten när hen är i behov av det samt att det också är den person som väcker hen på morgonen och hjälper hen med morgon bestyr. Verksamheten införde 24-timmarspass med byte klockan 14.00 hos denna assistansanvändare vilket innebär att personalbyte görs när hen är vaken och "med". Detta har gjort att hens utåtagerande i förhållande till sina assistenter kraftigt har minskat.

Verksamheten har försökt att ha kortare arbetspass tidigare men då inträffade allvarliga händelser dagligen till att idag ske ytterst sällan och då i samband med byte till ny personal.

Det räcker inte med 20 timmars pass då bytet skulle behöva ske nattetid alternativt mitt på dagen varierat och skulle orsaka ökat utåtagerande beteende. Att ha tätare personalbyte skulle innebära att hen inte kan få sin insats såsom lagstiftaren har avsett i förarbetena till lagen och skulle även allvarligt försämra assistansanvändarens mående. Medarbetarnas arbetsmiljö skulle försämrars på så sätt att tillbud/arbetsskador samt avvikelser skulle inträffa i större utsträckning såsom det var tidigare.

I detta ärende berörs sju medarbetare och här arbetar man ensam varje pass för att minska intrycken för assistansanvändaren. Det behöver vara kontinuitet i klockslag vid byte av personal då det är av väldigt stor vikt för stabiliteten för assistansanvändaren. Hos de medarbetare som arbetar i detta ärende saknas ingen kompetens och i detta fall krävs att assistansanvändaren känner sig trygg med sina assistenter varför de är svåra att byta ut.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

I detta ärende är det svårt att rekrytera på grund av att assistansanvändarens funktionsnedsättning leder till stor psykisk belastning för medarbetarna.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar under natten och är orolig och behöver då möta den medarbetare som var i tjänst när hen somnade för att kunna bli lugn igen. Uppskattningsvis vaknar assistansanvändaren en

gång per natt och det kan variera i tidpunkt när det sker och det gäller ingen planerad insats.

## **2. Assistansanvändare nr 22 med diagnos svår autism**

Har väldigt specifika önskemål om personal. Har ett väldigt utåtagerande beteende och blir våldsam om detta ej uppfylls. Det finns idag två personal under all vaken tid och assistansanvändaren klarar inte byte av personal flera gånger under dygnet då hen blir våldsam när hen känner sig otrygg.

Kontinuitet i klockslag vid byte av personal är av väldigt stor vikt för stabiliteten för assistansanvändaren samt för att motverka våldsamheten. Det våldsamma beteendet påverkar personalens arbetsmiljö negativt i form av fysiskt våld från assistansanvändaren när verksamheten provat att personalen har haft kortare arbetspass. Efter införandet av dygnspass har våldsamheterna minskat betydligt.

Verksamheten bedömer att det inte är möjligt med 20 timmars pass utifrån assistansanvändarens psykiska ohälsa och funktionsnedsättning samt den negativa påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö.

I detta ärende arbetar 7 medarbetare. Hos de medarbetare som arbetar i detta ärende saknas ingen kompetens och medarbetarna har arbetat länge i ärendet och assistansanvändaren känner sig trygg med dem. I detta ärende är det svårt att rekrytera då urvalet utifrån assistansanvändarens önskemål begränsar.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändaren funktionsnedsättningar och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Ärendet har sovande jour och assistansanvändaren vaknar flera gånger per natt och behöver lugnas av de medarbetare hen är trygg med. Observera att det finns två personal dagtid i ärendet samt en natttid och att insatsen under jour inte är planerad.

## **3. Assistansanvändare nr 44 med diagnos schizofreni och autism**

Håller även på att utveckla demens och har svåra attacker där hen skriker och blir verbalt utåtagerande på grund av vanföreställningar. Hen kan skrika i timmar och för att motverka dessa attacker behöver personalen skapa trygghet och kontinuitet. När det tidigare förekommit tätare personalbyten har detta lett till mer attacker och vanföreställningar vilket skapar dåligt mående för hen själv och en väldigt svår arbetsmiljö för personalen.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

I detta ärende arbetar sex medarbetare. De medarbetare som arbetar i ärendet har arbetat under lång tid och känner assistansanvändaren väl. Det verksamheten ser är att arbetsgruppen är i större behov av

kompetensutveckling utifrån tillkommande demens och det blir därför ännu viktigare med stabilitet.

Prognosen framåt är osäker då det tillstött demensproblematik vilket försvårar ytterligare assistansanvändarens funktionsnedsättningar och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar några gånger per vecka nattetid för att behöva få hjälp med toalettbesök. Detta är då ingen planerad insats och tidpunkterna varierar. Assistansanvändaren är fysiskt nedsatt och har fått rullstol och har rullator inomhus. Enligt läkarintyg får assistansanvändaren inte lämnas ensam.

#### **4. Assistansanvändare nr 53 med diagnos förvärvad hjärnskada**

En aktiv assistansanvändare som är mycket i väg hemifrån på olika aktiviteter och där det inte har fungerat utifrån hans rättigheter att kunna åka i väg på det sättet hen vill med flera personal utan att personalbyten påverkar hans möjlighet att leva ett självständigt och aktivt liv. Till exempel sker det ofta att assistansanvändaren oplanerat med kort varsel vill vara borta ett dygn på en resa och detta medför betydande svårigheter gällande täta personalbyten.

I detta ärende arbetar sex medarbetare och det saknas inte specifik kompetens men skulle vara svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta utifrån dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt. Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour på grund av sin förvärvade hjärnskada och behöver kunna påkalla hjälp på natten vid behov. Det finns inga planerade insatser nattetid och behovet uppstår cirka två gånger per vecka och varierar i tid. Det finns ett tydligt mönster i att om personalgruppen utökas ut så ökar assistansanvändarens oro och fler insatser krävs både dag och nattetid.

#### **5. Assistansanvändare nr 11 med diagnos hjärnskada**

Hjärnskada som innebär att assistansanvändaren saknar spärrar vilket tar sig uttryck i att hen blir utåtagerande och skadar personalen. Personal behöver hela tiden arbeta med att parera och det har visat sig vara svårare att klara när verksamheten tidigare haft kortare pass. Kontinuitet i form av långa pass har inneburit mycket mindre utåtagerande och färre antal arbetsskador. Att jobba långa pass och fånga upp assistansanvändaren och skapa trygghet är mycket svårt för ny personal.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

I detta ärende arbetar fyra medarbetare och här saknas inte specifik kunskap men skulle vara väldigt svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt. Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar cirka två gånger varje natt och är orolig. Tidpunkten varierar och är ingen planerad insats. Assistansanvändaren behöver lugnas av personal hen känner sig trygg med.

#### **6. Assistansanvändare nr 13 med diagnos hjärnskada**

Assistansanvändare som har daglig verksamhet på veckorna och har personlig assistans med 24 timmars pass endast på helgerna.

Assistansanvändaren har ett självskadebeteende som blir värre när verksamheten haft kortare pass och mer personal vilket påverkar både assistansanvändaren och personalen negativt. Assistansanvändaren ramlar lättare när hen självskadar sig och drar då med sig personalen så det är av största vikt att dämpa självskadebeteendet genom kontinuitet.

I detta ärende arbetar sex medarbetare och här saknas inte specifik kunskap men det skulle vara väldigt svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta utifrån dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar ibland på natten och är orolig, behöver då lugnas av den personal hen känner sig trygg med men personalen behöver oftast inte gå upp.

#### **7. Assistansanvändare nr 107 med diagnos organisk svår psykos, schizofreni och svår epilepsi**

Svår epilepsi av olika typer vilket kräver personalstöd dygnet runt, psykisk funktionsnedsättning med behov av känd personal med stor kunskap i ärendet för att kunna hantera anfallen enligt rutin från läkare. Personal jobbar mycket förebyggande genom att observera och läsa av assistansanvändaren hela tiden och bedöma dagsform. Assistansanvändaren hör röster som ter sig i form av vanföreställningar och då stöttar personal med att avleda och följa assistansanvändarens mående över tid. För att kunna läsa av assistansanvändaren behöver personal vara på plats långa pass för att det ska vara så medicinskt säkert som möjligt och därmed tryggare för assistansanvändaren. Vid kortare pass blir personalen utsatt för utåtagerande beteende i form av våld. Väldigt viktigt för assistansanvändaren med kontinuitet.

I detta ärende arbetar 7 medarbetare och här saknas inte specifik kunskap men det skulle vara väldigt svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta utifrån dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen

generellt.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och kan få epilepsianfall på nätterna samt att den psykiska ohälsan bidrar till oro och otrygghet i samband med detta. Behöver då ha personal runt sig som känner hen väldigt väl. Detta är ingen planerad insats.

#### **8. Assistansanvändare nr 14 med diagnos förvärvad hjärnskada**

Saknar impulskontroll och har mycket begränsat tal och är utåtagerande och skadar personalen. Som personal behöver man hela tiden arbeta med att parera och det har visat sig vara svårare att klara när det har varit kortare pass. Kontinuitet i form av långa pass har inneburit mycket mindre utåtagerande och färre antal arbetsskador

Ytterst viktigt med stor kännedom om assistansanvändarens svårigheter vilket tar flera år att bygga upp. Assistansanvändaren blir aggressiv och behöver då lugnas av personal som känner hen. I ärendet arbetar endast PAN-anställda anhöriga av detta skäl. I ärendet arbetar fem medarbetare med den specifika kunskap som behövs.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse. Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar varje natt med svår ångest. Detta är ingen planerad insats och tidpunkterna varierar.

#### **9. Assistansanvändare nr 40 med stroke**

Rullstolsburen efter flera strokes och har komplett afasi och stora sväljsvårigheter. Har väldigt svårt med kommunikation – kan, ja, nej och visa frustration, väldigt smärtekänslig och kan ej heller äta.

För assistansanvändaren är det väldigt viktigt med känsla av trygghet och detta uppnås genom få personalbyten och kontinuitet generellt. Längre tillbaka i tiden har kortare pass prövats men ledde till större oro och ångest och svårigheter för personal att lugna hen utifrån smärtekänsligheten.

Assistansanvändaren kan inte lämnas ensam då hen inte kan tillkalla hjälp själv.

I ärendet arbetar tio medarbetare med den specifika kompetens som behövs utifrån assistansanvändarens särskilda behov.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar en till två gånger varje natt och tillkallar personalen genom att utstöta ljud. Assistansanvändaren

vaknar på grund av ångest och vill inte vara ensam. Tidpunkterna för insatserna varierar och är inte planerade.

## **Kontaktuppgifter till arbetsgivarens kontaktperson:**

### **Kerstin Almgren**

Verksamhetschef, verksamhetsområde personlig assistans

E-post: kerstin.almgren@funktionsstod.goteborg.se

Telefon: 031-365 83 42

### **Pierre Dikanda**

Avdelningschef HR

E-post: pierre.dikanda@funktionsstod.goteborg.se

Tfn: 031-366 94 20