

Huvudregeln är att alla medarbetare inom kommunal sektor ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod. Enligt nya bestämmelser som trädde ikraft 1 oktober 2023 respektive 1 februari 2024. Det betyder att varje arbetspass ska vara följt av en period av dygnsvila. Arbete och vila ska alternera. Bestämmelserna om dygnsvila i Allmänna bestämmelser har anpassats till de skyddsregler som finns om minsta dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv. Viss möjlighet till undantag från regler om minst 11 timmars dygnsvila finns i Allmänna bestämmelser. Möjligheten att göra undantag är mycket restriktiv och kan bara bli aktuell i verksamheter som har uppdrag att skydda liv, hälsa och säkerhet. Varje undantag förutsätter dessutom att det inte är möjligt att klara bemanningen på annat sätt. Utgångspunkten är att Alingsås Kommun eftersträvar att följa lagar och avtal.

Arbetsgivaren har möjlighet att besluta om arbetspass enligt Bilaga J inom funktionshinderområdet som överstiger 20 timmar om det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter som följer av Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Beslut om sådan avvikelse kan endast fattas då inga andra rimliga åtgärder står till buds. Exempelvis när den enskilde planerar en resa eller aktivitet där avlösning mellan arbetstagare inte är möjlig eller rimlig. Kommunstyrelsen i Alingsås har beslutat (2025-06-02, § xx) om en generell avvikelse från dygnsvila inom funktionshinderområdet i Bilaga J till Allmänna Bestämmelser i samband med resor.

Vård- och omsorgsförvaltningen gör bedömningen att det är problematiskt att fatta generella beslut om avvikelser från dygnsviloireglerna för samtliga medarbetare inom LSS området och assistansberättigade. Varje enskilt ärende måste betraktas, och i varje fall ska samtliga möjligheter att säkerställa bemanning utan att inskränka arbetstagarens rätt till dygnsvila vara uttömda innan ett eventuellt beslut om avvikelse kan övervägas. Vidare ska de åtgärder som vidtagits för att efterleva dygnsviloireglerna redogöras för till Centrala parter arbetsnämnd.

Vid en jämförelse med andra kommuner i området har vi en högre andel assistansärenden, högre andel med ärenden som följer bilaga J samt högre andel avvikelser mot dygnsvila i förhållande till andel invånare och andel assistansärenden. Se tabell nedan. Det kan tyda på att assistansärenden med avvikelse mot dygnsvila inom kommunen ligger inom avtalets syfte och är tillräckligt omfattande med befintligt arbetssätt för hantering av avvikelser.

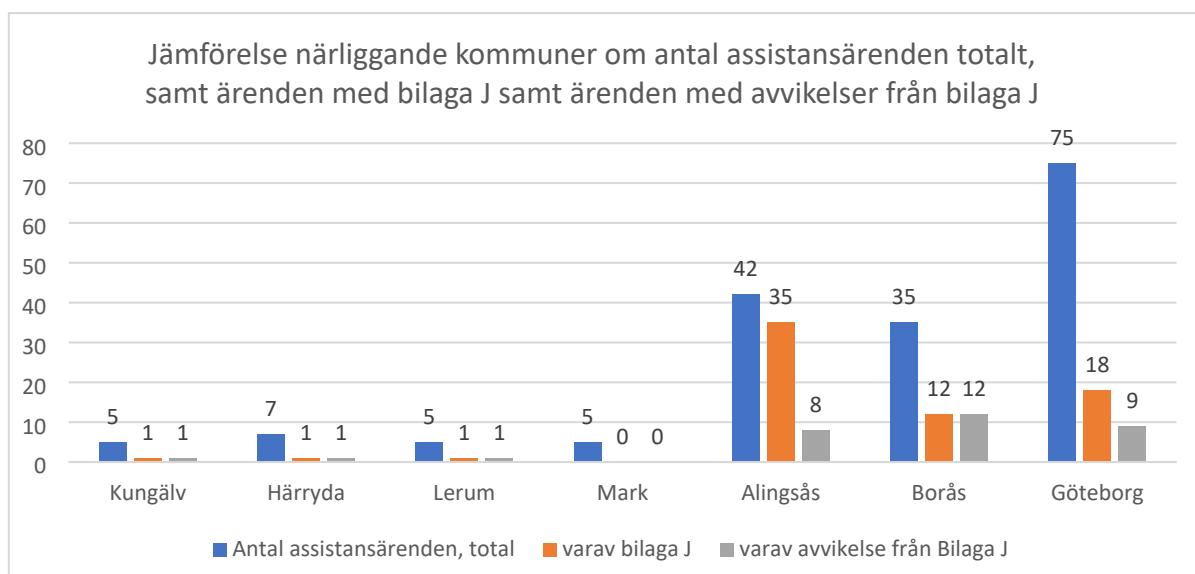


Diagram 1: Antal ärenden med personlig assistans med kommunen som assistansanordnare, vilka av dessa som har Bilaga J till Allmänna Bestämmelser samt antal med avvikelser från Bilaga J. Källa: kontakt med ansvariga i respektive kommun, maj 2025.

Vidare gäller ett beslut om avvikelse under 12 månader och under den tiden ska undersökas om det finns andra åtgärder som kan vidtas för att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelsen.

För att möta de enskildas behov och rätt till ett självständigt liv förordar vård- och omsorgsförvaltningen istället en generell avvikelse gällande dygnsvila för anställda inom personlig assistans primärt kopplat till följande specifika scenarier:

1. I anslutning till APT och verksamhetsmöte, samt utbildningsdagar.
2. Vid helger, storhelger och semesterperioder då de enskilda inte har daglig verksamhet eller sysselsättning.
3. Vid sjukdom hos de enskilda då de behöver vara hemma från sin dagliga verksamhet eller sysselsättning.
4. Under kortare utredningsperiod vid enskilds förändrade mående som kan hänföras till schemaförutsättningar och personalbyten
5. Vid sjukhusvistelse. I de fall de enskilda har en komplex diagnos som kräver ingående kunskap om både kommunikation och specifika beteenden vilket kräver närvaro av personliga assistenter.

I de fall generell avvikelse enligt ovan beslutas ska det framgå att sedvanlig MBL-förhandling och en riskbedömning inför införande av avvikelsen ska ha genomförts.

Vård- och omsorgsförvaltningen påtar vikten av regelbunden vila för en hållbar arbetsmiljö över tid och därmed vikten av att efterfölja gällande skyddslagstiftning avseende dygnsvila. Anpassningar till 11 timmars dygnsvila, eller bilaga J utan avvikelse, kan i särskilda fall innebära negativa konsekvenser för den enskilde i hänseende till kontinuitet och fler omställningar under ett dygn. Därav kan det fortsatt finnas behov i särskilda fall att möjliggöra avvikelser mot dygnsvila med utgångspunkt ur den enskildes behov. Vår bedömning är att med ovanstående tillägg kan det tillgodoses.

Det är av vikt att förvaltningen fortsätter sitt arbete med att öka kunskaper om och säkerställa schemaläggning i syfte att följa arbetstidsregler men också för att tillgodose verksamheternas behov. Det finns idag en viss diskrepans i kunskap avseende arbetstidsregler på generell basis och en brist i tydlighet i arbetsgivarens direktiv kring schemaläggning. I praktiken har det inneburit i vissa fall att fler personalbyten än nödvändigt har tillämpats för att önskemålet från medarbetare har varit så långa arbetspass som möjligt inom ramen för de nya direktiven. Under våren har förvaltningen beslutat om en ny reviderad bemanningshandbok med förtydliganden kring längd på arbetspass och regler som ska tillämpas, denna implementeras under tidig höst. Under hösten genomförs även en organisatorisk förändring avseende schemahantering med centraliserade funktioner med särskild kompetens på området. Lokal dialog och möjlighet att kunna påverka scheman inom ramarna ska fortsatt möjliggöras utifrån verksamhetens behov och inom förvaltningens uppdrag.