The background features a large blue triangle on the left side. In the center, there is a cluster of light gray triangles pointing right, with one prominent green triangle and one smaller blue triangle among them.

Granskning av regionens hantering av de nya bestämmelserna om dygnsvila

Rapport

Region Jönköpings län

2025-12-15

Antal sidor: 22

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	5
2.1	<i>Syfte, revisionsfrågor och avgränsning</i>	5
2.2	<i>Avgränsning</i>	6
2.3	<i>Revisionskriterier</i>	6
2.4	<i>Metod</i>	6
3	Resultat av granskningen	8
3.1	<i>Organisation och ansvarsfördelning</i>	8
3.1.1	Regionstyrelsen	8
3.1.2	Nämnden för folkhälsa och sjukvård	8
3.2	<i>Införandet av de nya bestämmelserna om dygnsvila</i>	8
3.2.1	Implementering av förändringarna	9
3.2.2	Information och stöd till chefer	9
3.2.3	Information till medarbetare	10
3.2.4	Riskanalyser inför förändringarna	11
3.2.5	Bedömning	12
3.3	<i>Efterlevnaden av de nya bestämmelserna om dygnsvila</i>	13
3.3.1	Anpassning av riktlinjer och rutiner	13
3.3.2	Anpassning av system	14
3.3.3	Kontroller av efterlevnad	14
3.3.4	Undantag och dispens	15
3.3.5	Bedömning	16
3.4	<i>Uppföljning av hanteringen samt effekterna av de nya bestämmelserna</i>	17
3.4.1	Formell uppföljning	17
3.4.2	Iakttagelser avseende konsekvenser och effekter av förändringarna	19
3.4.3	Bedömning	20
4	Samlad bedömning och rekommendationer	22

1 SAMMANFATTNING

Azets Revision & Rådgivning har av Region Jönköping läns förtroendevalda revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska hanteringen av de nya bestämmelserna om dygnsvila inom hälso- och sjukvården.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård utifrån sina respektive ansvarsområden säkerställt att de nya bestämmelserna om dygnsvila införts och efterlevs på ett ändamålsenligt sätt inom hälso- och sjukvården.


Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård utifrån sina respektive ansvarsområden i allt väsentligt säkerställt att de nya bestämmelserna om dygnsvila införts och efterlevs på ett ändamålsenligt sätt inom hälso- och sjukvården.

Vår samlade bedömning grundar sig bland annat på att det i planerings- och införandefasen av de nya bestämmelserna om dygnsvila genomfördes strukturerade informationsinsatser, vilka syftade till att öka kunskapen samt förståelsen om regelverket och den praktiska hanteringen av de nya bestämmelserna. Vidare har riktlinjer för schemaläggning samt schemaläggningssystemen anpassats för att stödja korrekt tillämpning av bestämmelserna.

När det gäller riskanalyser noterar vi att flera av de verksamheter som ingick i granskningens urval genomförde riskanalyser inför förändringarna, i enlighet med gällande rutiner. Samtidigt konstaterar vi att riskanalyser inte har genomförts i samtliga verksamheter som ingick i urvalet, och vi bedömer utifrån det att det även kan finnas en risk för att riskanalyser inte har genomförts i alla verksamheter inom hälso- och sjukvården inför förändringarna. Vidare noterar vi att schemaläggningssystemet innehåller en funktion för att hantera avsteg från reglerna avseende dygnsvila vid akuta situationer som inte kan lösas på annat sätt. Vi noterar att användningen av denna funktion i dagsläget inte följs upp regelbundet. En strukturerad och återkommande kontroll av detta är enligt vår bedömning viktig för att identifiera bakomliggande orsaker till avsteg, bedöma behov av ytterligare stöd eller resurser samt vidta relevanta förebyggande åtgärder.

Avseende uppföljning av införandet och effekterna av de nya bestämmelserna konstaterar vi att regelbunden uppföljning har skett i regionstyrelsens personaldelegation och att hanteringen även omnämns i verksamhetsberättelser inom Folkhälsa och sjukvård. I början av 2025 presenterades även en mer sammanställd utvärdering för personaldelegationen, med övergripande erfarenheter samt statistik över exempelvis sjukfrånvaro och overtid. Denna utvärdering ger enligt vår bedömning en mer samlad bild av utvecklingen efter införandet, men omfattar endast till viss del en strukturerad analys av konsekvenserna av de nya bestämmelserna om dygnsvila. Utifrån granskningen noterar vi att införandet av de nya bestämmelserna har medfört konsekvenser, bland annat utmaningar kopplade till bemanning och ökad administrativ belastning för chefer, vilka enligt vår bedömning inte fullt ut har fångats upp i de uppföljningar som har genomförts. Mot denna bakgrund bedömer vi att det vore fördelaktigt med en mer samlad uppföljning av de faktiska konsekvenserna av införandet av de nya reglerna. Behovet av en mer strukturerad uppföljning och utvärdering har även efterfrågats av verksamhetsföreträdare under granskningen.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> Nej Endast delvis I allt väsentligt Ja </div> 	
Revisionsfråga	Bedömning
Har informationsinsatser avseende bestämmelserna om dygnsvila genomförts för medarbetare och chefer?	I allt väsentligt
Har riskanalyser gällande anpassning av scheman och arbetsätt till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvilan genomförts, och har eventuella identifierade risker hanterats på ett ändamålsenligt sätt?	I allt väsentligt
Har styrande dokument, riktlinjer och rutiner för schemalägningsprocessen anpassats till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila?	Ja
Finns det tillräcklig intern kontroll och uppföljning som säkerställer att de nya bestämmelserna om dygnsvila efterlevs?	Endast delvis
Har eventuella konsekvenser på verksamhet, ekonomi och arbetsmiljö som de nya bestämmelserna om dygnsvila kan ha haft följts upp (1), och har eventuella åtgärder vidtagits (2)?	(1) I allt väsentligt (2) Endast delvis

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi regionstyrelsen samt nämnden för folkhälsa och sjukvård, utifrån sina respektive ansvarsområden, att:

- Se över behovet av ytterligare informationsinsatser avseende hanteringen av bestämmelserna avseende dygnsvila till chefer inom hälso- och sjukvården.
- Säkerställa att riskanalyser/riskbedömningar genomförs i samband med större förändringar.
- Säkerställa att det sker regelbunden uppföljning och kontroll av efterlevnaden av de nya bestämmelserna om dygnsvila i schemaläggningen.
- Överväga att genomföra en samlad uppföljning/utvärdering av konsekvenserna av de nya bestämmelserna om dygnsvila och säkerställa att eventuella brister åtgärdas.

2 BAKGRUND

Azets Revision & Rådgivning har av Region Jönköping läns förtroendevalda revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska hanteringen av de sedan 2023 och 2024 nya bestämmelserna om dygnsvila inom hälso- och sjukvården. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Från och med 1 oktober år 2023, respektive 1 februari år 2024¹, är huvudregel att samtliga medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst elva timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmars period. Enligt bestämmelserna ska arbetspass följas av dygnsvila. De nya bestämmelserna infördes för att tillgodose de krav på skyddsregler gällande dygnsvila som finns inom EU:s arbetstidsdirektiv.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) gör gällande att det inte är möjligt att komma överens eller besluta om avvikelser från de avtalade bestämmelserna om dygnsvila på lokal nivå. Enligt SKR finns det dock viss möjlighet till undantag från reglerna. Möjligheten uppges vara mycket restriktiv och kan bara bli aktuell i verksamheter som har uppdrag att skydda liv, hälsa och säkerhet. Varje undantag förutsätter att det inte är möjligt att klara bemanningen på annat sätt.

I Region Jönköpings län är regionstyrelsen anställningsmyndighet för samtliga anställda inom Region Jönköpings län och styrelsen ansvarar därigenom för frågor som rör förhållandet mellan regionen som arbetsgivare och arbetstagare. Därtill ska styrelsen tillse att den interna kontrollen är tillräcklig inom sitt område. Nämnden för folkhälsa och sjukvård ansvarar för bland annat arbetsmiljö, kompetens, bemanning och för att den interna kontrollen är tillräcklig inom hälso- och sjukvården.

Revisorerna bedömer i sin risk- och väsentlighetsanalys att det finns en risk för att hanteringen av införandet av de nya bestämmelserna gällande dygnsvila kan ha haft negativa konsekvenser för exempelvis verksamhet, ekonomi och arbetsmiljö. Mot bakgrund av detta har revisorerna beslutat om att genomföra en fördjupad granskning inom området.

2.1 SYFTE, REVISIONSFRÅGOR OCH AVGRÄNSNING

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård utifrån sina respektive ansvarsområden säkerställt att de nya bestämmelserna om dygnsvila införts och efterlevs på ett ändamålsenligt sätt inom hälso- och sjukvården.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har informationsinsatser avseende bestämmelserna om dygnsvila genomförts för medarbetare och chefer?
- Har riskanalyser gällande anpassning av scheman och arbetssätt till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvilan genomförts, och har eventuella identifierade risker hantearats på ett ändamålsenligt sätt?

¹ Olika delar av lagstiftningen trädde i kraft vid olika tidpunkter.

- Har styrande dokument, riktlinjer och rutiner för schemalägningsprocessen anpassats till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila?
- Finns det tillräcklig intern kontroll och uppföljning som säkerställer att de nya bestämmelserna om dygnsvila efterlevs?
- Har eventuella konsekvenser på verksamhet, ekonomi och arbetsmiljö som de nya bestämmelserna om dygnsvila kan ha haft följts upp, och har eventuella åtgärder vidtagits?

2.2 AVGRÄNSNING

Granskningen har avgränsats till att omfatta hanteringen av bestämmelserna om dygnsvila för personal inom hälso- och sjukvården. Granskningen avser regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård.

2.3 REVISIONSKRITERIER

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallagen 6 kap. § 6
- Allmänna bestämmelser 4 kap. 13 §
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar
- Reglemente för regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård

2.4 METOD

Granskningen har genomförts genom:

- *Dokumentstudier* av bland annat regionstyrelsens reglemente, reglemente för nämnden för folkhälsa och sjukvård, bemanningsbok för schema och bemanning, internkontrollplaner, uppföljningsrapporter och protokoll.
- *Intervjuer* med regionstyrelsen ordförande och vice ordförande, nämnden för folkhälsa och sjukvårds ordförande och vice ordförande, HR-direktör, utvecklingschef, förhandlingschef, sjukvårdsdirektörer, HR-chef för Psykiatri, rehabilitering och diagnostik, HR-chef för Kirurgisk vård samt HR-chef för Medicinsk vård.

Inom ramen för granskningen har intervjuer också genomförts med verksamhetschefer och vårdenhetschefer vid ett urval av verksamheter inom Folkhälsa och sjukvård. De verksamheter som omfattats är operations- och intensivvård (OP-IVA), infektionskliniken, ambulansverksamheten, psykiatriavdelningen samt röntgen. Intervju har också genomförts med representant för Läkarföreningen/huvudskyddsombud som inför samtalet inhämtat synpunkter från flera företrädare inom samma förbund.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer:



Samtliga intervjuade har givits möjlighet till att faktakontrollera rapporten.

3 RESULTAT AV GRANSKNINGEN

3.1 ORGANISATION OCH ANSVARSFÖRDELNING

3.1.1 Regionstyrelsen

Enligt *Reglemente för regionstyrelsen*² är styrelsen anställningsmyndighet för samtliga anställda inom Region Jönköpings län. Regionstyrelsen är arbetsgivare och har det övergripande strategiska personal- och kompetensförsörjningsansvaret i regionen, medan respektive verksamhetsnämnd enligt reglementet är ansvarig för bemanning, kompetens och arbetsmiljö inom sina respektive ansvarsområden. När det gäller arbetsmiljö framgår det i rutinen *Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län - instruktion*³ att det är regiondirektören som fördelar arbetsmiljöuppgifter i tjänstepersonsorganisationen.

Regionstyrelsen ska vidare ha hand om frågor som rör förhållandet mellan regionen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Detta kan exempelvis avse reglering av frågor rörande arbetsgivare och arbetstagare genom kollektivavtal samt avgörandet av frågor om tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser.

Regionstyrelsen har en personaldelegation som enligt *Reglemente för regionstyrelsens personaldelegation*⁴ ansvarar för att bland annat följa arbetet med strategiska personal- och kompetensförsörjningsfrågor, särskilt följa strategiska personalfrågor inom ramen för programmet för hållbar utveckling – social hållbarhet och följa personalbokslut med analys och utvärdering inom personalområdet.

3.1.2 Nämnden för folkhälsa och sjukvård

I *Reglemente för nämnden för folkhälsa och sjukvård*⁵ framgår att nämnden har ansvar för organisation, arbetsmiljö, kompetens och bemanning inom sina verksamhetsområden/utgiftsramar. Utöver detta ska nämnden enligt sitt reglemente tillse att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Nämnden ska också följa upp och utvärdera såväl utlagd verksamhet som verksamhet som bedrivs i egen regi.

3.2 INFÖRANDET AV DE NYA BESTÄMMELSERNA OM DYGN SVILA

I november år 2022 fastställde Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sobona⁶ och de fackliga parterna en ny överenskommelse om regler för dygnsvila. Bakgrunden till överenskommelsen var att EU-kommissionen riktat kritik mot Sverige för att tidigare kollektivavtal inte uppfyllde kraven i EU:s arbetstidsdirektiv, som anger att arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande vila under varje 24-timmarsperiod. De nya bestämmelserna om dygnsvila trädde sedan i kraft den 1 oktober 2023, och från den 1 februari 2024 omfattades även läkare av regleringen.

² Regionfullmäktige, 2021-08-31

³ 2022-10-06

⁴ Regionfullmäktige, 2021-08-31

⁵ Regionfullmäktige, 2021-08-31

⁶ Sobona är de kommunala företagens arbetsgivarorganisation, som tecknar kollektivavtal och stödjer medlemsföretag i arbetsgivarfrågor.

I avsnitten nedan beskrivs regionens förberedelser inför införandet, liksom hur information om reglerna och deras praktiska hantering förmedlades inom organisationen.

3.2.1 Implementering av förändringarna

Kort efter att den nya överenskommelsen avseende dygnsvila faststälts utarbetade regionens centrala HR-funktion en tidplan för hur förändringarna skulle implementeras. Tidplanen såg ut enligt följande:

- **Februari 2023:** Uppstart för en arbetsgrupp vars uppdrag var att inventera enheter och schemaläggare som berörs av förändringen, planera kommunikation, ta fram exempeldokument/allmänna schemamallar samt planera och genomföra workshops för schemaläggare. Arbetsgruppen bestod av biträdande HR-chefer och systemförvaltare.
- **Mars 2023:** Påbörjande av schemaläggning utifrån de nya bestämmelserna. En workshop genomfördes för både chefer och schemaläggare, och i samband med detta skulle även medarbetare informeras om det pågående arbetet. I mars skulle även eventuella behov av beslut om avveckling/utveckling av befintliga arbetstidsmodeller identifieras.
- **April 2023:** Grundscheman skulle vara klart. I april genomfördes workshops för att kunna fastställa grundscheman.
- **Juni-augusti 2023:** Under sommarperioden erbjöds ordinarie stöd till verksamheterna.
- **1 oktober 2023:** Samtliga medarbetare i regionen ska ha ett planerat schema enligt de nya bestämmelserna⁷.

Därutöver fastställdes även en plan för kommunikationsvägar i implementeringsprocessen, där det tydliggörs genom vilka funktioner informationen ska förmedlas. Ett exempel på ett sådant informationsflöde var att information från förhandlingschef och HR-direktör skulle kommuniceras till den utsedda arbetsgruppen för implementeringsarbetet som i sin tur ansvarade för att informera HR-chefer. HR-cheferna hade därefter uppdraget att föra vidare informationen till verksamhetscheferna. Verksamhetscheferna skulle sedan sprida informationen vidare både till första linjens chefer och inom ramen för lokal samverkan. HR-partner i respektive verksamhet utgjorde enligt planen det närmsta stödet till verksamhetschef och första linjens chefer vid frågor. Slutligen ansvarade första linjens chefer för att informera medarbetare och schemaläggare.

3.2.2 Information och stöd till chefer

I intervju framförs att ett informationstillfälle till samtliga chefer avseende de nya bestämmelserna om dygnsvila genomfördes redan i slutet av år 2022 när den nya överenskommelsen hade fastställts. Vi har tagit del av presentationsmaterialet som användes vid informationstillfället, vilket bland annat beskriver bakgrunden till de nya reglerna, övergripande information om överenskommelsen samt information om schemaläggning. Materialet beskriver även medskick till cheferna om den fortsatta processen, till exempel att cheferna skulle informera medarbetare om förändringarna och inleda en dialog med fackliga representanter.

Under år 2023 genomfördes ytterligare informations- och utbildningsinsatser till chefer i organisationen gällande betydelsen av de nya bestämmelserna, samt hur de skulle påverka det

⁷ Beslutet att läkare skulle omfattas av de nya dygnsvilabestämmelserna från och med 1 februari år 2024 beslutades efter att tidplanen hade tagits fram.

praktiska arbetet. Informationsinsatserna genomfördes av regionens förhandlingschef och en systemförvaltare som hade ett särskilt fokus på den praktiska schemalägningsprocessen. I intervjuer framförs att informationstillfällena bokades in i takt med att ny kunskap tillkom och behov uppstod att informera cheferna. Vi har tagit del av presentationsmaterial från dessa tillfällen, där bland annat bakgrunden till bestämmelserna, regler om undantag och dispens, exempel på scheman samt information om kompenserande vila redovisades. Utöver dessa gemensamma informationstillfällen uppges att förhandlingschef och systemförvaltare genomförde riktade insatser i olika verksamheters ledningsgrupper när detta efterfrågades. Det togs även fram schemamallar som chefer kunde testa att lägga scheman i utifrån de nya bestämmelserna. Därtill genomfördes regelbundet så kallade "Call-ins", vilket var öppna möten/frågestunder där deltagarna kunde lyfta frågor och funderingar. Enligt uppgift kvarstod detta forum även efter att bestämmelserna trädde i kraft i oktober, fram till dess att intresset för deltagande avtog.

I majoriteten av våra intervjuer skildras en positiv upplevelse av informationsinsatserna inför förändringarna. Samtidigt påpekas att både innehåll och tolkningar av regelverket kunde variera mellan olika tillfällen, vilket bidrog till vissa inledande oklarheter. Flera verksamhetschefer och vårdenhetschefer inom hälso- och sjukvården beskriver dessutom att informationen inför och under införandet av det nya regelverket ibland upplevdes som alltför övergripande, vilket försvårade förståelsen för den praktiska tillämpningen i de egna verksamheterna. Detta blev särskilt tydligt mot bakgrund av att olika verksamheter stod inför olika utmaningar och påverkades i olika grad. I intervjuer poängteras dock att HR-partner skulle utgöra det verksamhetsnära stödet i förändringarna.

I intervjuer lyfts att det fortsatt kan finnas ett behov av ytterligare informations- eller utbildningsinsatser avseende hur de nya bestämmelserna påverkar bland annat schemalägningsprocessen. Detta motiveras bland annat utifrån att det anställts nya chefer i organisationen och att viss kunskap kan ha fallit bort. Därtill uttrycks ett intresse av att få ta del av erfarenheter från andra regioner i syfte att jämföra arbetssätt och identifiera eventuella skillnader i hur dygnsvilabestämmelserna har hanterats i relation till Region Jönköpings län.

3.2.3 Information till medarbetare

Som tidigare nämnts uppmanades chefer i slutet av år 2022 att informera medarbetare om de nya bestämmelserna om dygnsvila. Under år 2023 togs även ett särskilt stödmaterial fram som chefer kunde använda på arbetsplatsträffar (APT) för att informera om de nya bestämmelserna. I presentationsmaterialet framgår övergripande information om bestämmelsernas innebörd, bakgrund till förändringen samt svar på praktiska frågor, exempelvis "Kan vi förlägga kortare dygnsvila om både medarbetare och arbetsgivare vill det?". I intervjuer framförs att medarbetare främst informerades om förändringarna via APT samt andra möten på arbetsplatsen.

I intervjuer lyfts vidare att de nya bestämmelserna om dygnsvila skapade frustration bland en del medarbetare, vilka upplevde att exempelvis flexibiliteten i planering av sin egen arbetstid försvann. Det framförs också att det var svårt att skapa förståelse för de förändringarna och deras positiva effekter. Flera chefer lyfter att stödet inte alltid var tillräckligt när det gällde att hantera medarbetarnas oro och frustration. Samtidigt framhålls att frågan med tiden blivit mindre aktuell, även om viss frustration fortfarande kvarstår inom vissa verksamheter, särskilt kopplat till nuvarande schemaplanering.

3.2.4 Riskanalyser inför förändringarna

I *Bilaga till riktlinje för intern kontroll*⁸ framgår att de olika verksamhetsområdena i regionen inom ramen för internkontrollarbetet ska genomföra riskanalyser. I bilagan definieras en risk som en möjlig händelse eller omständighet som kan göra det svårare att uppnå verksamhetens mål eller utföra verksamhetens uppdrag samtidigt som att det sker på ett säkert sätt. Exempel på risker som drivs av yttre omständigheter anges till exempel vara ändrad lagstiftning som ställer nya krav.

I intervjuer framkommer att riskanalyser utifrån ett arbetsmiljöperspektiv ska ha genomförts på verksamhetsnivå inom hälso- och sjukvården inför att de nya bestämmelserna om dygnsvila skulle träda i kraft. Inom ramen för granskningen har vi tagit del av flera exempel på sådana riskanalyser, samt analyser som även omfattat andra delar än arbetsmiljö. I dessa analyser identifierades ett antal risker kopplade till införandet av bestämmelserna, bland annat:

- Risk för övertid vid passbyten som gör passen ännu längre
- Risk för kompetens/personalflykt relaterat till upplevd försämrad arbetsmiljö
- Risk för ökat budgetanslag
- Risk för ökad administrativ belastning
- Risk för patientsäkerhet
- Risk för svårare rekryteringsprocesser
- Risk för psykosocial oro
- Risk för svårigheter att få in personal vid kort bemanning

I respektive riskanalys vi har tagit del av framgår en riskbedömning utifrån sannolikhet, allvarlighet och konsekvens. Därtill anges även förslag till åtgärder samt när dessa åtgärder ska vara genomförda och följas upp. I intervjuer poängteras dock att flera av de risker som identifierades i riskanalyserna inför införandet inte inträffade.

Utifrån intervjuer med verksamhetschefer och vårdenhetschefer inom hälso- och sjukvården framkommer att vissa av de verksamheter som ingick i granskningens urval inte genomförde riskanalyser inför införandet av de nya bestämmelserna. I sammanhanget framförs dock att inte samtliga verksamheter inom hälso- och sjukvården påverkades av förändringarna i större utsträckning, varpå en bedömning gjorts att en riskanalys inte behöver genomföras. Enligt uppgift har ingen samlad uppföljning genomförts av om berörda verksamheter har utfört riskanalyser.

Inom ramen för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för både år 2023 och för år 2024 har arbetet med riskbedömningar följts upp. I uppföljningen år 2023 identifieras riskbedömningar inför förändringar som ett förbättringsområde, vilket grundar sig på att det framkommit att vissa arbetsplatser inom olika verksamhetsområden inte alltid gör riskbedömningar inför större förändringar. I syfte att stärka arbetet framgår det av uppföljningen att en digital utbildning om hur riskbedömning ska genomföras skulle tas fram i början av år 2024. I uppföljningen år 2024 beskrivs arbetet med riskbedömningar ha utvecklats och det anges att de flesta verksamheter genomför riskbedömningar inför förändringar tillsammans med chef och medarbetare/skyddsombud.

⁸ Datum för upprättande saknas.

3.2.5 Bedömning

Vår bedömning är att det **i allt väsentligt** har genomförts informationsinsatser avseende bestämmelserna om dygnsvila för medarbetare och chefer.

Regionstyrelsen har enligt sitt reglemente det övergripande personalansvaret och ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan regionen som arbetsgivare och dess arbetstagare. I ansvaret ingår tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser. I samband med införandet av de nya bestämmelserna om dygnsvila var det av central betydelse att både chefer och medarbetare erhöll information om regelverket samt de Anpassningar som behövde genomföras. Vi konstaterar att det genomfördes flertalet informationsinsatser till chefer under planerings- och införandefasen av de nya bestämmelserna om dygnsvila. Dessa insatser syftade till att skapa förståelse för bakgrunden till regeländringarna, tydliggöra deras praktiska konsekvenser samt ge cheferna förutsättningar att implementera bestämmelserna på ett korrekt och enhetligt sätt. Utöver detta etablerades regelbundna "call-ins", vilka fungerade som ett forum där chefer kunde ställa frågor och få löpande vägledning. När det gäller information till medarbetare noterar vi att det på övergripande nivå funnits direktiv om att medarbetare ska informeras om förändringarna. Det togs också fram stödmaterial, vilket enligt vår bedömning skapade förutsättningar till att informationen förmedlades på ett enhetligt sätt.

I granskningen har det framkommit att det i samband med införandefasen fanns ett behov av mer verksamhetsanpassad information. Detta då olika delar av organisationen påverkades i varierande grad av förändringarna och därför hade olika behov av stöd. I granskningen lyfts även att det fortfarande kan finnas behov av sådana informationsinsatser i dagsläget, särskilt kopplat till schemaläggning. Mot bakgrund av detta bedömer vi att det vore fördelaktigt att se över behovet av ytterligare riktade informationsinsatser till chefer, i syfte att säkerställa tillräcklig förståelse och stöd i hanteringen av bestämmelserna i det praktiska arbetet.

Vi bedömer att det **i allt väsentligt** genomförts riskanalyser gällande Anpassning av schan och arbetssätt till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvilan, samt att dessa har hanterats på ett ändamålsenligt sätt.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) ska arbetsgivare när ändringar i verksamheten planeras undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa och olycksfall, samt bedöma dessa. I regionen har verksamhetschefer och första linjens chefer inom hälso- och sjukvården har ett uttalat ansvar att genomföra riskbedömningar inför förändringar i verksamheten som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid vår granskning av ett urval verksamheter inom hälso- och sjukvården konstaterar vi att flera av dem har genomfört riskanalyser inför införandet av de nya bestämmelserna om dygnsvila. Dessa analyser innehöll bedömningar av relevanta risker, tillsammans med förslag på åtgärder samt tidsplaner för när dessa åtgärder ska vara genomförda.

Vi konstaterar att riskanalyser inte har genomförts i samtliga verksamheter som ingick i vårt urval. Mot denna bakgrund bedömer vi att det kan finnas en risk för att riskanalyser inte heller har genomförts i alla verksamheter inom hälso- och sjukvården. Detta kan delvis förklaras av att vissa verksamheter inte ansåg sig vara direkt påverkade av de nya bestämmelserna, men samtidigt konstaterar vi att även verksamheter som faktiskt berördes av förändringarna inte genomfört riskanalyser. Detta kan enligt vår bedömning indikera viss otydlighet eller bristande efterlevnad i arbetssätten för riskhantering. I regionens egen uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har även riskbedömningar identifierats som ett utvecklingsområde, och vi noterar att åtgärder vidtagits utifrån det, vilket vi ser positivt på. För att säkerställa att eventuella risker i samband med större förändringar identifieras och hanteras på ett strukturerat sätt bedömer vi dock att det är av stor vikt att riskanalyser genomförs konsekvent i alla berörda verksamheter.

3.3 EFTERLEVNADEN AV DE NYA BESTÄMMELSERNA OM DYGN SVILA

3.3.1 Anpassning av riktlinjer och rutiner

I intervjuer framförs att det finns särskilt utpekade dokumentägare som är ansvariga för att revidera styrande dokument och riktlinjer i samband med förändringar som påverkar innehållet i dokumenten. I regionen finns en *Handbok för schema och bemanning*⁹ som bland annat beskriver lagar och avtal för schemaläggning, information gällande vila, rast och måltidsuppehåll, arbetsmiljöaspekter vid schemaläggning samt schemamodeller som kan användas. Detta dokument beskrivs vara styrande när det gäller schemaläggning i regionen. Till följd av de nya bestämmelserna har handboken reviderats. Av handboken framgår att alla som arbetar inom Region Jönköpings län ska följa arbetstidslagen (ATL), Allmänna bestämmelser (AB) och lokala kollektivavtal. När det gäller de nya bestämmelserna om dygnsvila framgår följande:

- **Arbetsgivaren ansvarar för att medarbetare får sin dygnsvila och veckovila.** Det anges också att det är chefens ansvar att "bemanna sin enhet på bästa möjliga sätt ur ett patientsäkert, arbetsmiljömässigt, hälsosamt och ekonomiskt perspektiv samt följa gällande avtal".
- **Arbetsgivaren ska förlägga arbetstid så att varje arbetstagare får elva timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod.** Det framgår dock att beredskap kan förläggas under arbetstagarens dygnsvila, men om en störning inträffar under beredskapen kan utebliven dygnsvila behöva kompenseras. Vidare anges att dygnsbryt ska framgå i arbetstagares schema och samma dygnsbryt ska gälla för hela beräkningsperioden. Det är arbetsgivare som fastställer när dygnsbrytet är, vanligtvis kl. 06:00, 03:00 eller 19:00 enligt handboken. Inom 24-timmarsperioden ska arbetstagare få sin dygnsvila, och resterande tid kan ordinarie tid eller jour förläggas. I handboken regleras även schemaläggning utifrån veckovila. Det framgår att arbetstagare under varje 7-dagarsperiod ska ha minst 36 timmars veckovila. Enligt Allmänna bestämmelser (AB) kan dock en medarbetares sammanhängande veckovila uppgå till minst 24 timmar vid tillfälliga avvikelser.
- **Oavsett vilken schemalägningsmodell som används ska ansvarig chef kontrollera att rast, dygnsvila och veckovila sker enligt Allmänna bestämmelser (AB).** Flertalet schemalägningsmodeller som kan användas beskrivs, däribland fast schema, terminsschema och individuell

⁹ Datum för upprättande saknas.

schemaplanering. Det anges fördelar med olika typer av modeller samt hur dessa ska hanteras (t.ex. om det krävs avtal utöver AB) och skapas i systemet. Utöver kontroll av att dygnsvila följs ska chef bland annat kontrollera att exempelvis arbetstidsförläggningen är hälsosam samt att kravet för veckoarbetstidsmättet blir korrekt vid blandad dag- och nattjänstgöring eller ren nattjänstgöring.

- **Vid förläggning av arbetstider ska hälsoaspekter beaktas, bland annat att kravet om minst 11 timmars dygnsvila uppfylls.** Andra hälsoaspekter som nämns är att undvika mer än 10 timmar långa pass, och att ett arbetspass som längst får uppgå till 13 timmar.
- **Turbyten mellan medarbetare får inte godkännas om dygnsvilan eller veckovilan påverkas negativt.**

Utöver bemanningshandboken finns även en kompletterande manual för *Schemaläggning av ISP med pass kvar* som mer konkret beskriver hur schema ska läggas utifrån individuell schemaplanering (ISP). Även denna manual har uppdaterats i enlighet med de nya bestämmelserna. I manualen ges exempel på hur avvikelser från kraven på dygnsvila ser ut i Heroma¹⁰. Enligt uppgift finns det även en film på regionens intranät om schemaläggning, vilken också ska ha anpassats utifrån de nya bestämmelserna.

3.3.2 Anpassning av system

Schemaläggning i regionen sker i personal- och lönesystemet Heroma. Enligt *Handbok för schema och bemanning* är det inte möjligt att fastställa ett schema i Heroma om det innebär regelbrott mot dygnsvila och veckovila, med undantag för att beredskap kan förläggas under arbetstagarens dygnsvila. I intervjuer framkommer att denna funktion, det vill säga att det inte går att fastställa ett schema som bryter mot bestämmelserna om dygnsvila, infördes i systemet under oktober år 2025. I intervjuer framförs att systemet dock varnade för regelfel tidigare i de fall bestämmelserna om dygnsvilan inte efterlevdes.

I intervjuer framkommer att det finns möjlighet att göra avsteg från bestämmelserna om dygnsvila vid akuta situationer som inte kan hanteras på annat sätt. I sådana fall kan den schemaläggande personalen markera alternativet "Oförutsedd händelse", vilket möjliggör att ett schema som avviker från dygnsvilo-reglerna kan läggas.

Vid en del intervjuer framförs upplevelser av att schemaläggningssystemet i vissa delar är bristfälligt ur ett användarperspektiv. Detta problem är särskilt tydligt vid planering av kompenserande vila, där systemets tolkning av när sådan vila ska förläggas inte alltid överensstämmer med regionens egen tolkning av regelverket.

3.3.3 Kontroller av efterlevnad

I intervjuer uppges det inte ske några regelbundna kontroller av att schemaläggningen i de olika verksamheterna i hälso- och sjukvården efterlever bestämmelserna avseende dygnsvila, exempelvis av HR-partner eller annan stödfunktion. Ansvaret för att schemaläggningen följer bestämmelserna beskrivs åligga cheferna. Det uppges dock att vissa chefer vid tiden efter att de nya bestämmelserna trädde i kraft kunde få återkoppling från HR-partner och/eller biträdande HR-

¹⁰ Heroma är ett personal- och lönesystem.

chef om schemaläggningen inte var i enlighet med de nya bestämmelserna, eller om det gjorts fel tolkningar av exempelvis kompenserande vila. Det har även anställts bemanningscontrollers i syfte att bland annat ge stöd till verksamheterna och kvalitetssäkra schemaläggningsprocessen.

I och med den nya funktionen i Heroma som hindrar schemaläggning som bryter mot regler avseende dygnsvilan beskrivs det numera ske en automatisk kontroll av att dygnsvila följs genom funktionen. Det uppges dock inte ske någon särskild uppföljning eller kontroll i de fall chefer har kryssat i "Oförutsedd händelse" för att kunna göra avsteg från bestämmelserna.

3.3.4 Undantag och dispens

3.3.4.1 Undantag

Det finns möjlighet att göra undantag från de nya bestämmelserna om dygnsvilan i enlighet med en *Rutin för ansökan om undantag enligt AB § 13*¹¹. I rutinen framgår att en arbetstagares dygnsvila i undantagsfall kan förkortas till som lägst nio timmar om det finns särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Även arbetspass och jourpass kan förläggas i direkt anslutning till varandra om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Vid sådana fall får den sammanlagda arbetstiden som högst uppgå till 20 timmar. Den efterföljande vilan ska i sådant fall vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Enligt rutin för ansökan om undantag ska arbetsgivaren pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet innan något undantag kan komma att tillämpas. Det anges även att undantag ska tillämpas restriktivt och endast efter godkänd ansökan till verksamhetsrådets direktör. Ansökan ska utarbetas i en mall som finns angiven i rutinen. Vid beviljat undantag ska det ske en årlig uppföljning av tillämpning av och orsaker till undantag. Utifrån resultatet, och vid behov, ska en handlingsplan utarbetas för att motverka behov av undantag.

Vid ett flertal intervjuer beskrivs ansökningsprocessen för undantag som svår och tidskrävande. Med anledning av detta uppges det i intervjuer att ett flertal chefer valt att inte ansöka om undantag, trots bemanningsutmaningar. Detta betyder dock inte att undantag har gjorts utan godkännande enligt de intervjuade.

3.3.4.2 Dispens

Regionen kan ansöka om dispens från dygnsvilan hos arbetstidsnämnden¹². Beslut om dispens gäller under en begränsad tidsperiod som högst kan uppgå till tolv månader åt gången. Beslut om dispens förutsätter att det inte är möjligt att bemanna verksamheten inom ramen de nya bestämmelserna. Innan en ansökan om dispens kan prövas av arbetstidsnämnden ska regionstyrelsen godkänna ansökan från verksamheten. Besluten om dispens ska underbyggas av ett flertal delar, däribland en riskbedömning avseende de följderna som en beviljad dispens kan medföra för medarbetarna.

Inom Region Jönköpings län har ambulansverksamheten samt Kvinnokliniken Högländssjukhuset Eksjö ansökt om och blivit beviljade dispens från dygnsvilan sedan de nya bestämmelserna trädde

¹¹ 2024-04-05

¹² Arbetstidsnämnden är en partsammansatt nämnd instiftad av SKR och centrala kollektivavtalsparter för att pröva tolkningar och dispensärenden rörande dygnsvilan inom kommuner och regioner.

i kraft. Av regionstyrelsens protokoll från juni år 2024¹³ framgår att regionstyrelsen fattade beslut om att ansöka om dispens för ambulansverksamheten i enlighet med redovisad ansökan. Ansökan gällde för sommarperioden år 2024 (juni-augusti). När det gäller Kvinnokliniken framgår av regionstyrelsens protokoll från juni 2025¹⁴ att regionstyrelsen beslutade om att ansöka om dispens i enlighet med redovisad ansökan. Ansökan avsåg tidsperioden juni-juli 2025.

3.3.5 Bedömning

Vår bedömning är att styrande dokument, riktlinjer och rutiner för schemalägningsprocessen **har** anpassats till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila.

Vi noterar att de riktlinjer som styr schemaläggningen inom hälso- och sjukvården har reviderats och anpassats som en följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila. I de uppdaterade riktlinjerna tydliggörs både arbetsgivarens och chefers ansvar för att säkerställa att bestämmelserna efterlevs, samt hur detta ska omsättas i det praktiska schemalägningsarbetet. Riktlinjerna ger därmed ett stöd för hur verksamheterna ska förhålla sig till regelverket.

Vidare konstaterar vi att även schemaläggningssystemet har anpassats i linje med de nya bestämmelserna. Dessa förändringar innebär att systemet i högre grad stödjer korrekt schemaläggning och kan uppmärksamma när schemaläggning riskerar att bryta mot kraven om dygnsvila.

Vår bedömning är att det **endast delvis** finns tillräcklig intern kontroll och uppföljning som säkerställer att de nya bestämmelserna om dygnsvila efterlevs.

Regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård ska enligt sina reglementen tillse att den interna kontrollen är tillräcklig inom sina respektive ansvarsområden. Vi noterar att schemaläggningssystemet, från och med hösten 2025, har en inbyggd funktion som förhindrar att scheman läggs på ett sätt som strider mot bestämmelserna om dygnsvila. Enligt vår bedömning utgör detta en central och effektiv kontrollfunktion som både minskar risken för felaktig schemaläggning och stärker verksamhetens möjligheter att säkerställa efterlevnad av gällande regelverk.

I sammanhanget konstaterar vi att systemet medger undantag mot bestämmelserna om dygnsvila genom funktionen "Oförutsedd händelse", vilken kan användas i situationer där avsteg bedöms som nödvändiga. Vi noterar att det i dagsläget inte sker någon regelbunden uppföljning av när denna funktion används. Vi bedömer att en strukturerad och regelbunden kontroll av användningen av denna funktion är av vikt för att kunna identifiera bakomliggande orsaker till avsteg från regelverket, bedöma behov av ytterligare stöd eller resurser samt vidta relevanta förebyggande åtgärder. Avsaknaden av sådan uppföljning kan enligt vår bedömning innebära en risk för att funktionen används på ett sätt som inte är förenligt med syftet att säkerställa dygnsvila, samt att brister i planering eller bemanning inte upptäcks och kvarstår. Vi bedömer utifrån detta att

¹³ Regionstyrelsen 2024-06-11, § 135

¹⁴ Regionstyrelsen 2025-06-03, § 136

det finns ett behov av att stärka kontrollen samt uppföljningen av efterlevnaden av de nya bestämmelserna.

3.4 UPPFÖLJNING AV HANTERINGEN SAMT EFFEKTERNA AV DE NYA BESTÄMMELSERNA

Enligt uppgift har det inte genomförts någon formell uppföljning och/eller utvärdering avseende hanteringen eller eventuella effekter av de nya bestämmelserna om dygnsvila på verksamhetsnivå. På politisk nivå uppges den största delen av uppföljningen avseende hanteringen av de nya bestämmelserna om dygnsvila ha skett i regionstyrelsens personaldelegation. I övrigt uppges uppföljning av eventuella konsekvenser av de nya bestämmelserna ha integrerats i ordinarie verksamhetsuppföljning och inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I intervjuer framförs att det finns en önskan att det genomförs en formell uppföljning av vilka konsekvenser de nya bestämmelserna medfört för medarbetarna.

I avsnitten nedan beskrivs sådan uppföljning som har gjorts avseende bestämmelserna om dygnsvilan, alternativt uppföljning som går att koppla till området, till exempel avseende schemaläggning och arbetsmiljöarbete.

3.4.1 Formell uppföljning

3.4.1.1 Uppföljning i regionstyrelsen

Regionstyrelsen fick på sina sammanträden i juni samt september år 2023¹⁵ uppföljning avseende arbetet med dygnsvila enligt EU:s direktiv. I samband med detta informerade HR-direktör styrelsen om det pågående arbetet för att anpassa verksamheten till de nya bestämmelserna.

3.4.1.2 Uppföljning i personaldelegationen

Vi noterar att det av personaldelegationens protokoll framgår att delegationen i mars år 2023 informerades om att ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) skulle träda i kraft 1 oktober och att det vid tiden pågick ett utbildningsarbete inför införandet¹⁶. Vidare informerades personaldelegationen i maj år 2023 om att det pågick ett samverkansarbete med berörda verksamheter och aktörer på central nivå för att reda ut utmaningarna direktivet medför¹⁷. I september informerades personaldelegationen om att kommunikationen samt arbetet ska genomföras i linjeorganisationen och att HR-partners ska fungera som ett arbetsrättsligt stöd i processen¹⁸. Vidare informerades delegationen om att en regionövergripande arbetsgrupp, vars uppdrag var att identifiera och genomföra insatser för att stödja chef och schemaläggare, hade inrättats. Informationen om arbetet skulle enligt rapporteringen publiceras på en särskild sida på regionens intranät.

Vidare fick personaldelegationen i november år 2023 information om att de nya bestämmelserna även ska vara gällande för läkare från och med första februari 2024¹⁹. Av informationen framgår även att scheman som följer de nya direktiven för övriga yrkeskategorier har implementerats. Det uppgavs inte finnas några planerade undantag vid tiden för uppföljningen.

Rapportering avseende de nya bestämmelserna om dygnsvila till personaldelegationen fortgick även under år 2024. Vid sammanträdet i februari informerades att de nya reglerna började gälla

¹⁵ RS 2023-06-07, § 131 / 2023-09-26, § 187

¹⁶ Personaldelegationen 2023-03-02, § 9

¹⁷ Personaldelegationen 2023-05-10, § 24

¹⁸ Personaldelegationen 2023-09-27, § 36

¹⁹ Personaldelegationen 2023-11-22, § 45

för läkarna den 1 februari och att processen var densamma som tidigare för övriga yrkeskategorier. Det framgick även att regelbundna träffar har genomförts med fackliga organisationer. Vid sammanträdet i maj skedde ytterligare en rapportering och i samband med rapporteringstillfället uppgavs att andelen övertidstimmar har minskat sedan oktober 2023 när bestämmelserna trädde i kraft.

I november år 2024 beslutade personaldelegationen att få en utvärdering över hur arbetet har fortskridit gällande de nya bestämmelserna avseende dygnsvila på nästkommande sammanträde i februari år 2025. Utvärderingen utgjordes av en Powerpointpresentation som beskrev bakgrunden till de nya bestämmelserna samt en redovisning av statistik relaterat till sjukfrånvaro, personalomsättning, övertidstimmar och ej lagstadgad tjänstledighet utan lön²⁰. Av utvärderingen framgår att sjukfrånvaron, personalomsättningen och antal övertidstimmar har varit lägre under år 2024 jämfört med år 2023. När det gäller ej lagstadgad tjänstledighet syns dock en ökning med cirka 7–8 procent mellan 2023 och 2024. Därtill ges information om iakttagelser utifrån dialog med ett antal chefer. Utifrån dessa framgår att införandet av de nya bestämmelserna generellt sett fungerat bra. En del chefer beskriver det som positivt att medarbetare får mer vila mellan sina arbetspass. Däremot anges att det förekommer tidskrävande diskussioner om bestämmelserna på en del enheter, samtidigt som en del chefer fått önskemål om minskad sysselsättningsgrad/tjänstledighet från personalen. På en del enheter upplever medarbetare även kvällshelg som betungande. Vad gäller systemstöd framgår det av utvärderingen att personalsystemet numera ska ge en felsignal om någon försöker bryta mot dygns- eller veckovila. Det framgår även att det har utarbetats ett nytt verktyg som syftar till att säkerställa följsamhet till dygnsvila vid akutbemanning. Verktuget uppgavs vara under testning vid utvärderingens genomförande.

3.4.1.3 Uppföljning genom ordinarie styrning, uppföljning och kontroll

Arbete utifrån de nya bestämmelserna om dygnsvila följs upp och kommenteras i samband med vissa uppföljningsrapporter under åren 2023–2024, när införandet var aktuellt. Nedan redovisas vad som framgår av dessa uppföljningsrapporter.

❖ Nämnden för folkhälsa och sjukvårds verksamhetsberättelser 2023

I Folkhälsa och sjukvårds olika verksamhetsområdens verksamhetsberättelser för år 2023 omnämns införandet och anpassning av verksamheten kopplat till de nya bestämmelserna om dygnsvila. I *Kirurgisk vårds* verksamhetsberättelse framgår att fokus inom HR-området under året har varit på schemaförändringar kopplade till de nya direktiven kring dygnsvila. Det framgår att det pågått ett intensivt arbete med att stötta chefer i hälsosamma scheman utifrån de nya bestämmelserna, och kopplat till detta har det funnits en aktivitet gällande översyn av scheman. Det anges vidare att stöd finns i form av mallar på intranätet, informationsträffar, utvecklat systemstöd och dialog med HR-partner. I *Medicinsk vårds* verksamhetsberättelse anges att implementeringen av nya regler för dygnsvila har genomförts, samt att de flesta verksamheter har lyckats lägga fungerande scheman.

I *Medicinsk vårds* verksamhetsberättelse framkommer även att det genomförts avgångsenkäter för medarbetare som valt att avsluta sin anställning. Där framgår att flertal personer har angivit arbetstiderna som en betydande anledning till att de avslutat sin anställning.

²⁰ Personaldelegationen 2025-02-26, § 7

❖ Budget och verksamhetsplan samt årsredovisning 2024

I *Budget och verksamhetsplan 2024* framgår att regionen arbetar med att följa EU:s lagstadgade arbetstidsdirektiv om dygnsvila, samt att regionen har beredskap att möta eventuellt tillkommande resursbehov. När det gäller arbete med scheman fastställs uppdraget "Hållbart arbetsliv" inom ramen för arbetet med målet *Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser*, där uppdraget är att "Skapa förutsättningar för att samtliga anställda ska ha ett hållbart arbetsliv och tillsammans med fackliga organisationer arbeta fram hållbara scheman för att öka andelen som heltidsarbetar". I *Årsredovisning 2024* anges att utbildningar inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har lanserats för chefer och skyddsombud i syfte att förebygga ohälsa och öka kunskapen om hållbara scheman. Som en central del i arbetet ingår hållbara scheman för att öka kunskapen om vad forskning visar är positivt för medarbetares hälsa. Det anges även att ett regionövergripande arbete för att få en mer gemensam syn i schema och bemanningsfrågor påbörjats. Detta arbete förväntades också få en positiv effekt på långsiktigt hållbar schemaläggning och följsamhet till aktuell skyddslagstiftning och centrala avtal.

❖ Nämnden för folkhälsa och sjukvårds verksamhetsplaner samt verksamhetsberättelser 2024

I Folkhälsa och sjukvårds olika verksamhetsområdens verksamhetsplaner för år 2024 omnämns införandet och anpassning av verksamheten kopplat till de nya bestämmelserna om dygnsvila. I både *Psykiatri, rehabilitering och diagnostik* samt *Kirurgisk vårds* verksamhetsplan anges för aktiviteten "Schemaplanera med hållbara och hälsosamma arbetstider" att schemaplanering ska ske på ett sätt så att dygns- eller veckovila inte bryts.

I *Kirurgisk vårds* verksamhetsberättelse för år 2024 anges att arbetet med att se över hållbara och hälsosamma scheman som följer direktiven kring dygnsvila har fortsatt. Det har även fokuserats på att minska övertid utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Det anges även att schemaläggning sker utifrån direktiven, samt att ett fåtal kliniker har ansökt och fått beviljat undantag för att förelägga arbete och jour upp till 20 timmar. I *Psykiatri, rehabilitering och diagnostik* framgår att scheman är planerade enligt de nya direktiven kring dygnsvila, samt att uppföljning av övertid och arbetspass längre än 10 timmar sker.

Medicinsk vård anger även att avgångsenkäter har genomförts under år 2024 för medarbetare som valt att avsluta sin anställning. Det framgår att en del är kritiska till vissa delar i sin arbetssituation när det gäller bland annat arbetstider.

3.4.1.4 Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet tas en årlig uppföljningsrapport fram och redovisas till regionstyrelsen. I *Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* år 2023 samt år 2024 beskrivs uppföljning, styrkor och förbättringsområden inom olika områden. I dessa nämns inget särskilt avseende dygnsvilan.

3.4.2 Iakttagelser avseende konsekvenser och effekter av förändringarna

Konsekvenser till följd av de nya bestämmelserna avseende dygnsvila uppges i intervjuer skilja sig åt mellan de olika verksamheterna. Detta beskrivs bero på att verksamheterna påverkats av bestämmelserna i olika grad, där det framhålls att verksamheter som bedrivs dygnet runt och/eller verksamheter där personal har beredskap har blivit påverkade i högst grad. Flera intervjuade framhåller dock att det är svårt att isolera konsekvenser, exempelvis relaterat till arbetsmiljö eller

personalomsättning, som en direkt följd av införandet av de nya bestämmelserna då även andra faktorer haft inverkan på verksamheten under samma period.

De största utmaningarna beskrivs vara kopplade till *bemannning och planering*. Exempel som lyfts är att arbetspass behövt justeras eller tas bort, samt att jourpass kortats ned. I flera intervjuer framkommer att schemalaggningen ibland inte överensstämmer med verksamhetens faktiska bemanningsbehov, eftersom planeringen måste anpassas för att följa regelverket. Detta kan skapa ojämn bemanning mellan olika pass. Chefer uppger samtidigt att den administrativa arbetsbördan har ökat, då det krävs mer arbete för att säkerställa att scheman uppfyller kraven.

Det framkommer också att det vid korttidsfrånvaro ibland saknas alternativa lösningar, vilket innebär att övertid hos ordinarie personal blir den enda möjliga åtgärden, en lösning som samtidigt begränsas av de nya reglerna kring dygnsvila. Vidare uppges det i vissa intervjuer att anpassade scheman har skapat behov av ytterligare personal och ökad användning av hyrpersonal inom vissa verksamheter.

När det gäller *arbetsmiljö* framförs det vid intervju att det inom vissa verksamheter har förekommit att medarbetare har valt att avsluta sin avställning i regionen med anledning av följderna av de nya bestämmelserna. Detta beskrivs ha berott på arbetstider och scheman som inte motsvarade enskilda medarbetares behov. I intervjuer betonas att svårigheterna att lägga scheman som både följer bestämmelserna och tillgodoser personalens önskemål. Samtidigt nämns även positiva effekter, såsom ökad möjlighet till återhämtning och mer hållbara arbetstider, exempelvis genom kortare jourpass. Det framhålls dock att anpassade scheman ibland har resulterat i fler arbetspass på helger och helgdagar, vilket upplevts negativt. Bestämmelserna har enligt flera uppgifter även begränsat medarbetarnas möjlighet att påverka sitt schema utifrån egna önskemål, något som lett till missnöje.

När det gäller *ekonomiska konsekvenser* framhålls att det är svårt att särskilt härleda kostnadsökningar till införandet av dygnsvilobestämmelserna. I intervjuer nämns exempelvis att vissa verksamheter, till följd av anpassningarna, fått ett ökat behov av årsarbetare som överskrider budget, samt ett ökat behov av övertid, vilket påverkar ekonomin negativt. Dessa utmaningar beskrivs dock inte vara unika för införandet av dygnsvilan, utan problem som funnits sedan tidigare.

3.4.3 Bedömning

Vi bedömer att konsekvenser på verksamhet, ekonomi och arbetsmiljö som de nya bestämmelserna om dygnsvila har haft **i allt väsentligt** har följts upp, men att åtgärder **endast delvis** har vidtagits.

Regionstyrelsen samt nämnden för folkhälsa och sjukvård ska enligt sina reglementen se till att verksamheten bedrivs på ett tillfredsställande sätt inom sina respektive ansvarsområden. Nämnden ska också följa upp och utvärdera sin verksamhet. Vi noterar att regelbunden uppföljning av hanteringen av de nya bestämmelserna om dygnsvila har genomförts i regionstyrelsens personaldelegation sedan år 2023. Denna rapportering har främst avsett status i införandet och pågående stödinsatser. Utöver den formella rapporteringen till personaldelegationen omnämns hanteringen och implementeringen av bestämmelserna även i verksamhetsberättelser inom Folkhälsa

och sjukvård för åren 2023 och 2024. Dessa uppföljningar visar att införandet har beaktats i ordinarie uppföljning, men att uppföljningen i huvudsak varit fragmenterad.

Vi noterar vidare att personaldelegationen i början av 2025 tog del av en mer sammanställd utvärdering i form av en presentation som redovisade såväl övergripande erfarenheter som statistik avseende sjukfrånvaro, personalomsättning, övertidstimmar och tjänstledighet utan lön. Denna utvärdering utgör enligt vår bedömning en mer samlad bild av utvecklingen efter införandet av de nya bestämmelserna, men vi bedömer att utvärderingen endast till viss del omfattar en strukturerad analys av konsekvenserna av de nya bestämmelserna om dygnsvilan. Enligt vår bedömning utgör inte denna rapportering en heltäckande utvärdering av påverkan på exempelvis verksamhet, ekonomi och arbetsmiljö i hälso- och sjukvården.

Utifrån vår granskning konstaterar vi att det förekommer konsekvenser relaterat till dygnsvilan, bland annat i form av utmaningar kopplade till bemanning och ökad administrativ belastning för chefer. Samtidigt är det tydligt att dessa effekter inte fullt ut fångas upp i de uppföljningar som genomförts. Avsaknaden av en sammanhållen analys medför en risk att viktiga konsekvenser är oidentifierade eller att behov av stöd och åtgärder inte hanteras på ett strukturerat sätt. Mot denna bakgrund bedömer vi att det vore fördelaktigt att en mer samlad uppföljning av de faktiska konsekvenserna av bestämmelserna om dygnsvila genomfördes. Enligt vår bedömning skulle en sådan uppföljning ge ett bättre underlag för att prioritera åtgärder, säkerställa en enhetlig tillämpning och stödja verksamheterna i att hantera de utmaningar som kvarstår. Behovet av en mer strukturerad uppföljning/utvärdering har även efterfrågats av verksamhetsföreträdare i samband med granskningen.

Vi vill också framhålla att de nya bestämmelserna har påverkat samtliga regioner i riket i varierande omfattning. Mot denna bakgrund bedömer vi att det även är värdefullt att bevaka och ta del av eventuella nationella utvärderingar av bestämmelserna kring dygnsvila, för att få en bredare bild av konsekvenser och erfarenheter över hela landet.

4 SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård utifrån sina respektive ansvarsområden säkerställt att de nya bestämmelserna om dygnsvila införts och efterlevs på ett ändamålsenligt sätt inom hälso- och sjukvården.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård utifrån sina respektive ansvarsområden i allt väsentligt säkerställt att de nya bestämmelserna om dygnsvila införts och efterlevs på ett ändamålsenligt sätt inom hälso- och sjukvården.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi regionstyrelsen samt nämnden för folkhälsa och sjukvård, utifrån sina respektive ansvarsområden, att:

- Se över behovet av ytterligare informationsinsatser avseende hanteringen av bestämmelserna avseende dygnsvila till chefer inom hälso- och sjukvården.
- Säkerställa att riskanalyser/riskbedömningar genomförs i samband med större förändringar.
- Säkerställa att det sker regelbunden uppföljning och kontroll av efterlevnaden av de nya bestämmelserna om dygnsvila i schemalaggningsplaneringen.
- Överväga att genomföra en samlad uppföljning/utvärdering av konsekvenserna av de nya bestämmelserna om dygnsvila och säkerställa att eventuella brister åtgärdas.

Datum som ovan

Azets Revision & Rådgivning AB

Ludwig Reimer

Certifierad kommunal revisor

Olivia Gonzalez

Verksamhetsrevisor

Liam Alldén

Verksamhetsrevisor

Veronica Hedlund Lundgren

Certifierad kommunal revisor och kvalitetssäkrare