

Riktlinje för kontroll av belastningsregistret inom vård och omsorg

Bakgrund/Inledning

För Kungsör kommun är det viktigt att brukarna inom vård- och omsorg känner trygghet i den omsorg som kommunen ansvarar för. För arbete med vuxna finns inget krav på kontroll av utdrag vid nyanställningar med det finns heller inga legala hinder för det. Förvaltningens bedömning är att kontroll ur belastningsregistret ska införas.

Syfte

Specifikt utdrag för arbete med vuxna finns inte i dagsläget. Det finns alltså bara ett utdrag som är relevant för vård- och omsorg, nämligen det som heter kontroll av egna uppgifter i belastningsregistret.

Alla som erbjuds en anställning inom vård- och omsorg i Kungsörs kommun ska lämna in utdrag ur belastningsregistret. Detta omfattar alla typer av anställningar och sysselsättningsgrad. Information ska finnas med i alla anställningsannonser såsom ”Före erbjudande om anställning kommer kontroll ur belastningsregistret genomföras, det innebär att vi kommer att be dig som blir aktuell för anställning begära ut utdrag ur belastningsregistret hos polisen och visa upp det för arbetsgivaren”.

En medarbetare som avslutat sin anställning och sedan återanställs ska uppvisa ett utdrag ur belastningsregistret om det går mer än ett år sedan avslutad anställning i Kungsörs kommun. Det ålägger ansvarig chef att kontrollera senast anställningsdatum.

Krav på att lämna utdrag ur belastningsregistret vid nyanställningar gäller medarbetare som kommer arbeta inom:

- Hälso- och sjukvården
- Hemvården och hemsjukvården
- Hemtagningssteam
- Särskilt boende
- LSS

Arbetsgivaren kan aldrig kräva att en enskild inför anställning lämnar in ett registerutdrag men arbetsgivaren kan aktivt plocka bort de personer som inte inkommer med utdrag utifrån den fria anställningsrätten.

En förutsättning att förvaltningen ska kunna begära ut utdrag ur belastningsregistret är att den anställda kommer att utföra insatser i brukarens boende. Insatsen ska utföras enligt socialtjänstlagen (Sol), Hälso-och sjukvårdslagen (HSL) och enligt lagen om stöd och service (LSS)

Tillämpning

Vid annonsering av lediga tjänster ska det framgå att sökande ska lämna registerutdrag i samband med erbjudande om tjänst. Arbetsgivaren kan anställa den person som anses vara bäst lämpad för tjänsten utifrån den fria anställningsrätten. Det finns inga rättsliga krav på att anställa den som är mest kvalificerad så som det finns inom statliga myndigheter.

Diskrimineringslagstiftning

Trots den fria anställningsrätten finns vissa krav på likabehandling i anställningsprocessen. Om kommunen bryter mot någon av diskrimineringsgrunderna kan den bortplockade kandidaten överklaga beslutet De sju grunderna är:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Utdrag ur belastningsregistret innefattas inte i någon av diskrimineringsgrunderna och krav på utdrag kan alltså inte klagas på utifrån diskriminering.

Utdragen ska grundas i styrande dokument så som riktlinjer eller rutiner för hantering ska bli så saklig och opartisk som möjligt. Utdragen ska vara legala, objektiva och inte vara mer långtgående än nödvändigt för att uppnå ändamålet.

Arbetsgivaren får inte dokumentera eller på annat sätt spara utfallet av kontrollen, däremot ska det noteras i personakten/systemet att ett utdrag har uppvisats.

Utdrag ur belastningsregistret bör lämnas i ett oöppnat kuvert för att garantera äktheten. Utdrag begärs in även av personer som genomför sin praktik inom ramen för sin utbildning som:

- Gymnasieutbildning
- Kommunala vuxenskolan/utbildning
- Yrkehögskolan
- Högskola/universitet

Vad sker om elev är dömd för brott?

Ansvarig lärare ska kontaktas om omgående och ha en dialog. Efter dialogen med lärare gör ansvarig chef en bedömning om eleven kan göra praktik inom förvaltningen. Bedömning sker efter nedanstående kriterier.

Bedömning av information vid kontroll ur belastningsregistret

Vid bedömning om en arbetssökande kan erbjudas tjänst får arbetsgivaren endast fästa vikt vid följande brottslighet:

- Brott mot liv och hälsa
- Brott mot frihet och frid
- Sexualbrott
- Stöld, rån och andra tillgreppsbrott
- Ekonomisk brottslighet
- Narkotikarelaterade brott

Om registeruppdraget påvisar att en arbetssökande är dömd för ovan typ av brottslighet ska den anställande chefen göra en individuell bedömning om personen ändå kan vara anställningsbar. Frågan ska vidarebefordras till överordnad chef i de fall den anställande chefen finner det nödvändigt.

Möjligheten att kräva utdrag från en redan anställd är dock oreglerad i lagstiftning, vilket innebär att man får gå in och titta på varje enskilt fall. Då ställs arbetsgivarens intresse för att se utdrag ur belastningsregistret mot den anställdes integritet. Väger den personliga integriteten tyngre har arbetsgivaren inte rätt att kräva registerutdrag.

Lagen innehåller inga regler om vad som gäller för redan anställda, men lagstiftaren har i förarbetena sagt att dessa inte bör omfattas av lagen av hänsyn till den personliga integriteten.

Giltighetstid och förändringar

Denna riktlinje gäller från och med socialnämndens beslut om ikraftträdande och tills vidare. Framtida revideringar/ändringar av dessa riktlinjer beslutas av socialnämnd.