

Rutin för utdrag ur belastningsregistret vid nyanställning

Inledning

Vård- och omsorgsförvaltningens uppdrag är att ge stöd, service och omvårdnad till äldre och personer med funktionsnedsättning. Behovet av skydd för våra brukare är en viktig del i alla de insatser som utförs. Särskilda krav måste därför kunna ställas på medarbetare som utför vård och omsorg.

En noggrann rekryteringsprocess där den arbetssökandes arbetsliv kartläggs genom utförliga intervjuer, kontroll av meritförteckning och tjänstgöringsbetyg samt kontakt med referenspersoner är viktiga delar för att bedöma om en arbetssökande är lämplig, pålitlig och laglydig innan anställning erbjuds.

Registerkontroll av den som ska erbjudas en anställning för att utföra vård- och omsorgsinsatser inom Vård- och omsorgsförvaltningen är det sista steget i rekryteringsprocessen.

Syfte

Att ge brukarna ökad trygghet och motverka att de utsätts för brott samt att upprätthålla förtroendet för kommunens verksamheter gällande vård och omsorg.

Rutinen säkerställer att kontrollen av registerutdrag sker på ett sätt som värnar den enskildes personliga integritet i så stor utsträckning som möjligt.

Målgrupp

Rutinen tillämpas på den som ska erbjudas en anställning, såväl tillsvidareanställning som tidsbegränsad anställning, för att utföra vård- och omsorgsinsatser inom Vård- och omsorgsförvaltningen samt personer som ska utföra uppdrag, praktiktjänstgöring eller anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten.

Den som ska erbjudas en anställning för insatser enligt hälso- och sjukvårdslagen omfattas av rutinen.

Undantagna från rutinen är t.ex. administrativ personal och vaktmästare som inte kommer i direkt kontakt med brukarna. Även ledsagare/avlösare är undantagna då insatsen sker utanför hemmet.

Medarbetare som redan är anställd inom Vård- och omsorgsförvaltningen omfattas inte av kontrollen.

Att ta i beaktande

Kontroll av uppgifter i belastningsregistret garanterar inte att en person är lämplig för en viss anställning. Att någon straffats för ett brott innebär inte heller att personen nödvändigtvis är olämplig för att arbeta inom vård- och omsorg. Förekomsten av anteckningar om brott i belastningsregistret är bara en av de omständigheter som bör vägas in vid en anställning.

Belastningsregistret visar endast de brott som en person har blivit dömd för och gallras i huvudregel tio år efter domen eller beslutet. Vidare finns inte tillgång till brott som en person begått och blivit dömd för utanför Sveriges gränser.

Genomförande

1. Annonsen

Ange i annonsen att utdrag ur belastningsregistret ska visas upp av den som ska erbjudas anställning.

2. Inhämtande av registerutdrag

Den som ska erbjudas anställning eller på liknande sätt tilldelas uppgifter för att utföra vård och omsorgs insatser ska visa upp ett registerutdrag innan anställningsavtal skrivs. Den sökande ska själv ta med registerutdraget och visa upp för rekryterande chef. Registerutdraget får inte vara äldre än ett år.

Verksamheter som har ett lagstadgat stöd avseende utdrag ur belastningsregister begär in det utdraget. Verksamheter som inte har ett lagstadgat stöd att begära in utdrag ur belastningsregistret använder utdraget som heter "*Kontroll av egna uppgifter i belastningsregistret (442.3)*"

3. Uppgifter som omfattas av registerkontrollen

Registerutdraget innehåller samtliga brott som den enskilde är dömd för. Det innebär att även brott som saknar betydelse för den aktuella tjänsten framkommer.

Brott som är av betydelse för prövningen inför anställning:

- Förmögenhetsbrott/ekonomiska brott t.ex. stöld och förskingring, våldsbrott, sexualbrott och narkotikabrott.¹

¹ Brotts mot 3 kap. (brott mot liv och hälsa), 4 kap. (brott mot frihet och frid), 6 kap. (sexualbrott), 8 kap. (stöld, rån och andra tillgreppsbrott), 9 kap. (bedrägeri och annan

Brotten ska ha lett till annan påföljd än böter. Det innebär att mindre allvarliga brott som ringa stöld eller ringa narkotikabrott inte omfattas av bedömningen.

4. Bedömning

En rimlig avvägning mellan behovet för verksamheten och den enskildes personliga integritet är en viktig aspekt vid bedömning av uppgifter i belastningsregistret.

Bedömningen ska alltid göras i samråd mellan enhetschef och verksamhetschef samt i dialog med den sökande.

Aspekter att ta hänsyn till är bland annat:

- Den sökandes kommentarer, beskrivning av brottet etc.
- Finns det brott som saknar betydelse för den aktuella tjänsten? T.ex. brott som endast lett till böter.
- Hur lång tid tillbaka i tiden avtjänade den sökande sitt straff?
- Allvarlighetsgraden av brottet.
- Har den sökande dömts flera gånger?
- Bedömning av den sökandes lämplighet ska göras utifrån samtliga moment i rekryteringsprocessen.

5. Dokumentation

Kontrollen får inte dokumenteras på något annat sätt än genom en anteckning i anställningsavtalet att utdrag ur belastningsregistret har visats upp.