



RÄDDNINGSTJÄNSTEN

Bilaga – Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

Uppgifter

som ska lämnas i samband med begäran om dispens enligt bilaga till SKR cirkulär 23:42 – Ansökan beträffande insatsledare

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

Begäran avser avvikelse från AB § 13 mom. 5.

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

Dispensansökan omfattar medarbetare som är schemalagda i ledningsfunktionen insatsledare inom Räddningstjänsten Norrtälje kommuns räddningstjänstverksamhet vid Norrtälje brandstation.

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

Yrkesgrupperna som skulle beröras är avdelningschef (en medarbetare), biträdande enhetschef (en medarbetare), biträdande räddningschef (en medarbetare), enhetschef (tre medarbetare), samordnare (två medarbetare), samt verksamhetsutvecklare (två medarbetare).

Ansökan omfattar samtliga tio medarbetare nämnda ovan.

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?*

Räddningstjänsten har en ledningsenhet med den operativa ledningsfunktionen insatsledare. Insatsledaren utgår från brandstationen i Norrtälje tätort.

Ledningsfunktionen bemannas av tio personer. De har ett rullande schema över åtta veckor och under varje åttaveckorsperiod har en medarbetare jour under sju nätter. Medarbetarna som bemannar ledningsfunktionen har anställningar där utryckningstjänsten kombineras med andra uppgifter knutna till sin ordinarie befattning, exempelvis tillsyn och annan myndighetsutövning, utbildnings- & utvecklingsverksamhet eller chefsuppdrag.

Under tio sommarveckor används ett särskilt sommarschema och fem medarbetare i taget bemannar då ledningsfunktionen och de övriga fem medarbetarna har semester utlagd. I sommarschemat har en medarbetare jour sju nätter under fyra veckor.

Med nuvarande regler används också möjligheten att göra schemaändringar så att medarbetarna i ledningsfunktionen kan ha gemensamma utbildningar och gemensam erfarenhetsåterföring efter inträffade händelser. Den möjligheten är mycket viktig för kompetensutvecklingen.

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.

För medarbetare som arbetar med myndighetsutövning är det angeläget att kunna möta enskildas behov av stöd och uppföljning. För medarbetare som har chefsuppdrag finns naturligtvis ett behov av att möta enskilda medarbetarnas behov av löpande arbetsledning. Med en möjlighet att lägga schema så att ett dagpass kan läggas i anslutning till ett nattpass finns förutsättningar att göra ändringar i scheman för att möta enskildas behov.

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

Möjligheterna att resursmässigt förstärka bemanningen av ledningsfunktionen är små. Utöver det uppenbara att verksamheten ska bedrivas kostnadseffektivt begränsas möjligheterna av rent praktiska frågor som att medarbetarna i fråga måste ges möjlighet att faktiskt verka i ledningsfunktionen. För få pass i ledningsfunktionen inverkar negativt på kompetensen, det är en rad arbetsuppgifter och rutiner knutna till ledningsfunktionen som blir utmanande att upprätthålla om tiden mellan passen som insatsledare blir alltför lång.

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

Norrtälje kommun utgör omkring en tredjedel av Stockholms läns geografiska yta. Medarbetarnas pendlingsavstånd varierar kraftigt, från ett fåtal kilometer upp till sju mil.

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

Insatsledaren har under de senaste tolv månaderna ryckt ut mellan klockan 22:00 och 06:00 vid 65 tillfällen. Statistik från tidigare år visar att uttryckningar sker ungefär var tredje natt.

Insatsernas längd varierar mellan 30 minuter och sju timmar med ett medelvärde på ca en timme och en något kortare mediantid.

Det är det låga antalet störningar nattetid som är den huvudsakliga anledningen till att brandförsvaret bedömer att en kombination av arbete och jour upp till 24 timmar i stället för 20 timmar inte har negativ påverkan på arbetsmiljön.

Det låga antalet störningar nattetid är en viktig anledningen till att Räddningstjänsten Norrtälje kommun bedömer att en kombination av arbete och jour upp till 24 timmar, i stället för 20 timmar, inte kommer att ha en negativ påverkan på arbetsmiljön.

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

Belastningen förväntas att fortsätta öka stadigt men långsamt under de närmaste tolv månaderna. Det finns risk att insatser kan pågå längre tid än ett dygn. Vid längre insatser sker avlösning regelbundet. Det är mycket ovanligt att någon arbetar aktivt på skadeplats längre än sex timmar, oaktat tid på dygnet.

Det finns en väletablerad samverkan i Räddningsregion östra Svealand och räddningsledningssystem Mitt, där åtta räddningstjänstorganisationer har gemensam organisation för larm och ledning av räddningsinsatser. Förutsättningar för avlösning och förstärkning är mycket goda, vilket också möjliggör återhämtning under utdragna räddningsinsatser. Den gemensamma räddningscentralen, och dess syskoncentral i

räddningsledningssystem Öst, följer vid stora händelser aktivt behovet av avlösning av personal för att säkerställa en effektiv insats över tid.

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

Mycket tid har lagts ner för att arbeta fram scheman som ger verksamheten så bra förutsättningar som möjligt utifrån de nya arbetstidsreglerna. Att finna scheman som uppfyller kollektivavtalens regler har inte varit svårt. Det är möjligheterna till schemaförändringar som har förändrats radikalt till det sämre och därmed skapar utmaningar för verksamheten med nuvarande bemanning.

Särskilt sommarsemesterplaneringen påverkas tydligt av den minskade flexibiliteten.

Nytt schema används för insatsledarna från och med den 1 oktober 2023.

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 schema-läggning skulle medföra för verksamheten.

Insatsledare arbetar nu enligt nytt schema utifrån gällande kollektivavtal. Förutsättningarna för berörda medarbetare att delta på möten och utbildningar har reducerats kraftigt och skapar viss stress. Att hitta tid för gemensam erfarenhetsåterföring och lärande efter räddningsinsatser har blivit svårare.

Problemet är inte i första hand att planera de arbetspass som medarbetare gör när de ingår i den uttryckande styrkan utan den arbetstid som läggs på de andra delarna i medarbetarens uppdrag. Den minskade flexibiliteten påverkar verksamhetens förutsättningar att nå uppsatta mål, vilket skulle kunna mötas genom att utöka antalet medarbetare, dock inte för ledningsfunktionen, se även punkt 6.

Under sommarmånaderna, då hälften av medarbetarna har semester, blir möjligheterna att hantera oplanerad frånvaro små. Dispens för att kunna kombinera arbetstid och jour under 24 timmar bedöms vara särskilt angeläget under huvudsemesterperioden.

En minskad effektivitet och behovet av att anställa fler medarbetare ska vägas mot hur arbetspass upp till 24 timmar faktiskt påverkar arbetsmiljön. Det är både Räddningstjänstens och de fackliga ombudens mening att arbetspass upp till 24 timmar inte medför ökade arbetsmiljörisker för medarbetare, i synnerhet i förhållande till arbetspass upp till 20 timmar. Den låga andelen störningar under jourtid i kombination med god vana av att hantera sådana störningar har stor betydelse för bedömningen.

I Räddningstjänstens systematiska arbetsmiljöarbete har det aldrig framkommit risker, tillbud eller olyckor som går att härleda till arbetstid. Sjukfrånvaron är låg, och resultaten vid de årliga medarbetarundersökningarna visar också på att Räddningstjänsten har en god arbetsmiljö.

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

Dispens söks för tolv (12) månader.

Grunden för ansökan är behovet av att säkerställa kompetensförsörjningen, särskilt under tiden juni–augusti.