



## Kommunstyrelsens arbetsutskott

§44

Dnr KS 2024-377

### Ansökan om dispens från kollektivavtalens regler beträffande dygnsvila Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår:

Kommunstyrelsen beslutar att hos centrala parter arbetsnämnd söka dispens för att medarbetare vid Räddningstjänsten Norrtälje kommun ska undantas från kollektivavtalens regler beträffande dygnsvila.

### Sammanfattning av ärendet

Nya regler om dygnsvila i kollektivavtalen Allmänna bestämmelser och Bilaga R medför en stor påverkan på Räddningstjänstens förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet. Reglerna innebär minskade möjligheter att schemaförändra personal för att hantera frånvaro och ledigheter.

De centrala arbetsgivar- och arbetstagarparterna har tecknat en överenskommelse om möjlighet till dispens från reglerna. I överenskommelsen nämns särskilt räddningstjänst som en verksamhet som kan behöva dispens. Ett beslut om att begära dispens ska fattas av kommunstyrelsen.

### Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande - Dispensansökan Räddningstjänsten

Bilaga 1 - Ansökan om dispens för insatsledare, styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän

Bilaga 2 - Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens - Ansökan rörande styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän

Bilaga 5 - Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens - Ansökan rörande insatsledare

## Beslutande sammanträde

### Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunstyrelsens arbetsutskott kan besluta i enlighet med kommunstyrelsekontorets tjänsteutlåtandes förslag, och finner att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar i enlighet med förslaget.

\_\_\_\_\_



**Beslutet ska skickas till**

Räddningstjänsten

HR

**Paragrafen är justerad**



**Kommunstyrelsekontoret, Räddningstjänsten**

Handläggare: Anders Ahlström  
Titel: Räddningschef  
E-post: anders.ahlstrom@norrtalje.se

Till: Kommunstyrelsens arbetsutskott

## Ansökan om dispens från kollektivavtalens regler beträffande dygnsvila

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår:

Kommunstyrelsen beslutar att hos centrala parter arbetsstidsnämnd söka dispens för att medarbetare vid Räddningstjänsten Norrtälje kommun ska undantas från kollektivavtalens regler beträffande dygnsvila.

### Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Nya regler om dygnsvila i kollektivavtalen Allmänna bestämmelser och Bilaga R medför en stor påverkan på Räddningstjänstens förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet. Reglerna innebär minskade möjligheter att schemaförändra personal för att hantera frånvaro och ledigheter.

De centrala arbetsgivar- och arbetstagarparterna har tecknat en överenskommelse om möjlighet till dispens från reglerna. I överenskommelsen nämns särskilt räddningstjänst som en verksamhet som kan behöva dispens. Ett beslut om att begära dispens ska fattas av kommunstyrelsen.

### Ärendet

#### Beskrivning

Ärendet har beretts av räddningstjänsten och HR i dialog med fackliga ombuden på räddningstjänsten.

Sedan den 1 oktober 2023 respektive 1 februari 2024 gäller nya regler beträffande arbets- och vilotid i kollektivavtalen Allmänna Bestämmelser (AB) och Bilaga R.

De centrala arbetsgivar- och arbetstagarparterna är överens om att det kan finnas behov av dispens från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar i vissa fall. Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i kollektivavtalet och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Dispens kan sökas hos de centrala parternas arbetsstidsnämnd. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget.

Räddningstjänsten har nya scheman sedan den 1 oktober 2023<sup>1</sup> respektive 1 februari 2024<sup>2</sup>. Erfarenheterna av de nya schemana är begränsade men visar tydligt på minskade möjligheter att schemaförändra personal från skiftpass med god bemanning till schemapass där vakanser uppstått.

Under huvudsemesterperioden, då en tredjedel av utryckningsstyrkan har semester under juni, juli och augusti, kommer utmaningarna att upprätthålla bemanning och kompetens att öka. Det är inte praktiskt möjligt att ha mer än en sommarvikarie per skift utan att förmågan till räddningsinsats understiger de nivåer som anges i kommunens handlingsprogram för räddningstjänst.

Kommunstyrelsen föreslås ansöka om dispens från reglerna om dygnsvila i enlighet med bilagorna, det vill säga för helger och huvudsemesterperioden.

### **Lagkrav**

–

### **Koppling till gällande styrdokument**

–

### **Ekonomiska konsekvenser och riskanalys**

Dispensansökan innebär ingen ekonomisk konsekvens.

Effekterna av de förändrade reglerna innebär att bemanningen av utryckningsstyrkan behöver utökas eller att minimibemanningen ska minskas. Underlag förbereds till årets budgetdialog.

## **Förvaltningens analys och slutsatser**

Räddningstjänsten arbetade under 2023 intensivt med att skapa nya scheman och finna lösningar som möter verksamhetens behov. Erfarenheterna som gjorts sedan den 1 oktober 2023 är att det gått att skapa scheman som uppfyller reglerna i AB och Bilaga R. Dock innebär reglerna att påtagligt minskat möjligheterna till att flexibelt göra schemaförändringar för att hantera frånvaro (exempelvis sjukdom, vård av barn, föräldraledighet eller semester) och möjliggöra för medarbetare att leda eller delta i andra uppdrag som utbildning, utveckling eller tillsyn.

Ett aktivt arbete med schemaändringar har varit, och är fortfarande, helt nödvändigt för att kunna resursförsörja utryckningsstyrkan i allmänhet och under huvudsemesterperioden i synnerhet.

Den minskade flexibiliteten med de nya reglerna påverkar verksamhetens förutsättningar att nå uppsatta mål. Det skulle kunna mötas genom att utöka antalet medarbetare vid räddningstjänsten, men en minskad effektivitet och behovet av att anställa fler medarbetare bör vägas mot hur arbetspass upp till 24 timmar faktiskt påverkar arbetsmiljön för räddningstjänstens medarbetare.

Det är både räddningstjänstens och de fackliga ombudens mening att arbetspass upp till 24 timmar inte medför ökade arbetsmiljörisker för medarbetare vid räddningstjänsten. En faktor som ska bedömas vid dispensansökningar är andelen störningar under jourtid (AB) eller tjänstgöringstid (Bilaga R, tiden 22-06) och det är genom att påvisa att relativt få av räddningstjänstens räddningsinsatser genomförs på nätter som räddningstjänsten bedömer att förutsättningarna för beviljad dispens är relativt goda.

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.

I ärendets bilagor återges dispensansökningar för de yrkeskategorier som tjänstgör enligt kollektivavtalen Allmänna bestämmelser och Bilaga R tillsammans med fackliga förhandlingsprotokoll.

---

<sup>1</sup> Kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB)

<sup>2</sup> Kollektivavtal Bilaga R

## Tidplaner

Ansökan skickas till centrala parters arbetstidsnämnd via SKR:s kontaktcenter, [info@skr.se](mailto:info@skr.se), snarast praktiskt möjligt efter kommunstyrelsens beslut.

Anette Madsen  
Kommundirektör  
Kommunstyrelsekontoret

Anders Ahlström  
Räddningschef  
Räddningstjänsten

## Bilagor

1. Ansökan om dispens för insatsledare, styrkeledare brandmän och vikarierande brandmän
2. Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens – Ansökan beträffande styrkeledare brandmän och vikarierande brandmän
3. MBL-protokoll – Dispensansökan rörande styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän
4. Riskbedömning – Dispensansökan beträffande styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän
5. Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens – Ansökan beträffande insatsledare
6. MBL-protokoll – Dispensansökan beträffande insatsledare
7. Riskbedömning – Dispensansökan beträffande insatsledare

## Beslut skickas till

Räddningstjänsten

HR



Datum:

Diarienummer: KS 2024-377

**Kommunstyrelsekontoret, Räddningstjänsten**

Handläggare: Anders Ahlström  
Titel: Räddningschef  
E-post: anders.ahlstrom@norrtaelje.se

Till: Centrala parter arbetsstidsnämnd, [info@skr.se](mailto:info@skr.se)

## Ansökan om dispens från kollektivavtalens regler beträffande dygnsvila för insatsledare, styrke- ledare, brandmän och vikarierande brandmän

Norrtälje kommun ansöker om dispens från Allmänna bestämmelser (AB) § 13 mom. 5 och Bilaga R i samband med arbetstidens förläggning.

Ansökan omfattar medarbetare som har jour nattetid enligt Allmänna bestämmelser eller tjänstgörings-  
tid enligt Bilaga R inom räddningstjänstverksamheten. Dispensansökan avser helger och huvud-  
semesterperioden.

Bifogat till ansökan finns de uppgifter som begärs i bilagan till SKR cirkulär 23:42:

- Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens
- Protokollsutdrag med kommunstyrelsens beslut
- Protokoll från MBL-förhandlingar
- Riskbedömningar

Kommunens kontaktperson i detta ärende är räddningschef Anders Ahlström, telefon: 0176-712 91,  
073-962 33 81, e-post: anders.ahlstrom@norrtaelje.se.

Anders Ahlström  
Räddningschef





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 styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän**

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 och från Bilaga R.

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

Dispensansökning omfattar 48 medarbetare som arbetar med, eller under huvudsemesterperioden kommer att vikariera i, räddningstjänstverksamhet vid Norrtälje brandstation.

Majoriteten av medarbetarna tjänstgör enligt Bilaga R. Övriga, 14 medarbetare, har kombinationstjänster och tjänstgör därmed enligt AB. Kombinationstjänsternas arbetstid fördelas i snitt över året lika mellan dagtid och skifttjänstgöring. Under huvudsemesterperioden tjänstgör kombinationstjänsterna övervägande i skifttjänstgöring.

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

Yrkesgrupperna styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän skulle beröras.

Antalet styrkeledare är fyra, antalet brandmän är 30 och antalet för sommaren anställda vikarierande brandmän är fyra. Till detta kommer även övriga timvikarier som kan komma att arbeta under huvudsemesterperioden då det av praktiska skäl inte går att schemalägga dessa annorlunda.

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?*

Utryckningsstyrkan som tjänstgör enligt bilaga R arbetar i fyra skift. De har tjänstgöringstid sju nätter under en fyraveckorsperiod.



Under måndag–fredag sker tjänstgöring med dagpass om tio timmar (07-17)<sup>1</sup> alternativt nattpass om 14 timmar (17-07). Helgens tjänstgöring är fördelad på tre helgpas om 20 timmar (18-14, 14-10 respektive 10-06).

I respektive skiftlag finns medarbetare med särskild kompetens inom olika områden, exempelvis båtförare, tung räddning, helikopterkompetens, drönarpilot, etc. Dessa särskilda kompetenser är viktiga delar i den regionala räddningstjänstsamverkan som räddningstjänsterna i Uppsala, Stockholm och Västmanlands län har. Ett av de viktiga uppdragen är att utbilda elever och kommunpersonal i brandskydd och första hjälpen.

Räddningstjänstens arbetar aktivt med schemaändringar. Nära dagligen görs ändringar i schema för att hantera exempelvis sjukfrånvaro och vård av barn eller för att möjliggöra för medarbetare att arbeta med olika uppdrag i verksamheten. En överväldigande majoritet av medarbetarna har olika ansvarsområden, deltar i utvecklingsprojekt, deltar i utbildningar, leder utbildningar samt deltar i olika mötesforum.

Ett aktivt arbete med schemaändringar har varit helt nödvändigt för schemalaggningsen i allmänhet och under huvudsemesterperioden i synnerhet. Anställningskvoten, det vill säga antalet anställd medarbetare i förhållande till utryckningsstyrkans bemanning, har historiskt varit låg i Räddningstjänsten Norrtälje kommun. Till år 2024 har antalet anställda brandmän utökats för att säkerställa en rimlig grundbemanning. Förändringarna i kollektivavtalen har dock förändrat möjligheterna att arbeta med schemaförändringar.

Nämnda förändringarnas effekter medför att Räddningstjänsten inför 2025 kommer att föreslå ytterligare anställningar till utryckningsstyrkan.

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 utvecklingsprojekt, information, rådgivning eller tillsyn är det värdefullt att ha en flexibel planering och kunna lägga ett arbetspass dagtid kan i direkt anslutning till ett tjänstgöringspass nattetid.

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

Det råder brist på utbildade brandmän i Sverige. Antalet brandmän som utbildas vid MSB:s skolor är för få. MSB ska se över utbildningssystemet, men någon förändring på kort sikt (inom ett år) för att kunna rekrytera och introducera nya brandmän bedöms vara mycket svårt.

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 mer än tio mil.

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

Under de senaste tolv månaderna genomförde utryckningsstyrkan NNN utryckningar mellan klockan 22:00 och 06:00. Insatsernas längd varierade under dessa tolv månader mellan 30 minuter och 11 timmar. Medeltiden för en räddningsinsats är en timme och mediantiden är mindre än en timme.

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

---

<sup>1</sup> Måndagspasset startar 06.00 och fredagspasset slutar 18.00.

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

Belastningen förväntas att fortsätta öka under de närmaste tolv månaderna. Det finns risk att insatser kan pågå längre tid än ett dygn. Vid så långa 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 har två utmaningar identifierats; arbete med uppdrag som genomförs utanför utryckningsstyrkan samt sommarsemesterplanering. Se beskrivning i nästa punkt.

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 schemaläggning skulle medföra för verksamheten.*

Det är möjligt att hitta rimliga scheman som bara tar hänsyn till den utryckande verksamheten och förutsätter att brandmän och styrkeledare bara arbetar på sitt ordinarie schema (sommarsemesterperioden undantagen). Men för att kunna fortsätta nyttja brandmän och styrkeledare i utbildningar, möten och projekt utanför ordinarie schema behövs en flexibilitet i hur arbetspass kan förläggas. Schemaändringar görs idag i en mycket stor omfattning. Problemet är alltså inte i första hand att planera de arbetspass som medarbetare gör när de ingår i den utryckande styrkan utan den arbetstid som läggs på de andra delarna i medarbetarens uppdrag.

Sommarmånaderna bedöms vara den största utmaningen. På grund av behovet av resursförsörja utryckningsstyrkan med rätt kompetens är det ett begränsat antal sommarvikarier som kan rekryteras. Dispens för att kunna tjänstgöra i utryckningsstyrka under 24 timmar bedöms vara särskilt angeläget under sommarsemesterperioden.

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 Räddningstjänsten 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 den 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, samt behovet av tid för att finansiera samt genomföra rekrytering och introduktion av nya brandmän.



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 medarbetars 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 utryckningar 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.