

Kommunstyrelsen

Dispensansökan för avvikelse från arbetstidsförläggning enligt AB:s bilaga R

Förslag till beslut

1. För räddningstjänstens verksamhet begära dispens från bilaga R till Allmänna bestämmelser (AB) och AB § 13 moment 5.
2. Delegera till räddningschef att företräda Eskilstuna kommun vid en eventuell begäran om komplettering eller föredragning.
3. Paragrafen justeras omedelbart.

Sammanfattning

Miljö- och räddningstjänstnämnden beslutade 2023-11-15 § 122 att föreslå kommunstyrelsen besluta om att ansöka om dispens för avvikelse från arbetstidsförläggning enligt AB:s Bilaga R. Räddningstjänstverksamhet kan i vissa fall behöva dispens mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö. Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i kommunen och där har SKR beskrivit att beslut kan fattas av kommunstyrelsen. Beslut fattas av centrala parter arbetstidsnämnd.

Ärendebeskrivning

Allmänna bestämmelser (AB) har sedan 2023-10-01 förändrats för att anpassas till de skyddsregler som finns om minsta dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv. Detta har gjorts efter att EU kommissionen uppmärksammat att det fanns brister i avtalet avseende reglering om dygnsvila. SKR och Sobona samt de fackliga motparterna som gemensamt tecknat Allmänna bestämmelser har gjort bedömningen att reglerna om dygnsvila inte har uppfyllt de minimiregler som anges i arbetstidsdirektivet. Därför har parterna gemensamt avtalat om nya bestämmelser som ska uppfylla direktivets krav. I AB anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar. Vidare anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Centrala parter 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 vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Bilaga R, som avser räddningstjänstens verksamhet, börjar gälla 2024-02-01 och till den har lagts en bestämmelse som innebär att tjänstgöringstid kan, utifrån verksamhetens behov, undantas från altemnering av dygnsvila. Den sammanlagda tjänstgöringstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Den efterföljande vilan ska vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda tjänstgöringstiden.

Räddningstjänstverksamhet kan i vissa fall behöva dispens mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö. Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget. Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag. MBL-förhandling inklusive riskbedömning ska genomföras innan en begäran om dispens. Beslut fattas av centrala parter arbetsstidsnämnd.

I maj 2023 kom SKR med information om hur förändringar i bilaga R skulle komma att se ut. Under sommaren och början av hösten har ett stort engagemang lagts ner av såväl ledning som medarbetare vid räddningstjänsten i Eskilstuna för att se hur schemalaggnngen skulle kunna anpassas efter de nya förutsättningarna som börjar att gälla 1 februari 2024.

Räddningstjänstens bedömning

Trots otaliga timmars testande av olika schemavarianter, diskussioner, omvärldsanalys och dialog med andra räddningstjänster har schemalösningar som följer det nya regelverket, samtidigt som räddningstjänstens hela uppdrag kan fortsätta bedrivas enligt handlingsprogram och verksamhetsplaner inte hittats.

Att inte kunna använda kompetens därför att en medarbetare behöver hem och "vila" efter en sovande natt är ett ineffektivt sätt att använda resurser och försvårar i onödan för medarbetaren att kunna bidra och utvecklas i sin roll. I stället kan verksamheten efter en natt som inneburit störningar anpassas utifrån rutiner och riktlinjer där planerad verksamhet ställs in eller planeras om. Det är ett arbetssätt som är naturligt i operativ verksamhet där medarbetarnas arbetsmiljö ständigt riskbedöms under pågående insats och anpassningar görs löpande. Att möjliggöra användandet av befintlig kompetens och möjliggöra för medarbetare att vara delaktiga, bidra och utvecklas i sitt arbete bör inte begränsas av ett regelverk där arbetsmiljön kan säkerställas på annat sätt.

Finansiering

Beslut om att begära dispens innebär inte i sig någon ekonomisk konsekvens. De ekonomiska konsekvenserna för att ställa om helt till det nya regelverket bedöms till 6,3 miljoner kronor per år i form av ytterligare 10 medarbetare.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Minskad flexibilitet på grund av de nya reglerna påverkar kraftigt verksamhetens förutsättningar att nå uppsatta mål. En i nuläget effektiv organisation, med engagerade och delaktiga medarbetare som ser sin roll och tar ansvar i det breda uppdraget (uttryckning, olycksförebyggande och trygghetsskapande) kommer, utan en beviljad dispens, att övergå till en beredskapshållande verksamhet utan några egentliga möjligheter att bidra till olycksförebyggande information/utbildning eller att upprätthålla den kvalité på kompetens och utveckling som finns i verksamheten idag.

Kommunledningskontorets bedömning

Kommunledningskontoret delar miljö- och räddningstjänstnämndens bedömning och föreslår att kommunstyrelsen beslutar enligt nämndens förslag.

Bilagor:

- ”Begäran om dispens från ABs bilaga R respektive AB §13 mom 5 avseende förläggning av arbetstid vid räddningstjänsten, Eskilstuna kommun.”
- ”Risk och konsekvensbedömning av ny arbetstidsreglering”
- ”Protokoll från MBL-förhandling” daterad 2023-11-13
- ”Kontaktperson hos Eskilstuna kommun”

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Tommy Malm
Kommundirektör

Susanne Carlsson
HR-direktör

—————
Beslutet skickas till:
Miljö- och räddningstjänstnämnden

§ 122

MRN/2023:136

Dispensansökan för avvikelser från arbetstidsföreläggning enligt ABs Bilaga R

Denna paragraf är omedelbart justerad

Beslut

Miljö- och räddningstjänstnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta att:

1. För räddningstjänstens verksamhet begära dispens från bilaga R till Allmänna bestämmelser (AB) och AB §13 mom 5
2. Delegera till räddningschef att företräda Eskilstuna kommun vid en eventuell begäran om komplettering eller föredragning
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Bedömningsgrunder för vårt beslut

Allmänna bestämmelser (AB) har sedan 2023-10-01 förändrats för att anpassas till de skyddsregler som finns om minsta dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv. Detta har gjorts efter att EU kommissionen uppmärksammat att det fanns brister i avtalet avseende reglering om dygnsvila. SKR och Sobona samt de fackliga motparterna som gemensamt tecknat Allmänna bestämmelser har gjort bedömningen att reglerna om dygnsvila inte har uppfyllt de minimiregler som anges i arbetstidsdirektivet. Därför har parterna gemensamt avtalat om nya bestämmelser som ska uppfylla direktivets krav.

I AB anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar. Vidare anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad föreläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Centrala parter är överens om att det kan finnas behov av dispens från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad föreläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar i vissa fall. Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad föreläggning av arbete i kombination med jour kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Bilaga R, som avser räddningstjänstens verksamhet, börjar gälla 2024-02-01 och till den har lagts en bestämmelse som innebär att tjänstgöringstid kan, utifrån verksamhetens behov, undantas från alternans av dygnsvila. Den sammanlagda tjänstgöringstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Den efterföljande vilan ska vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda tjänstgöringstiden.

Räddningstjänstverksamhet kan i vissa fall behöva dispens mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö. Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

uppfylla verksamhetens behov. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget. Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag. MBL-förhandling inklusive riskbedömning ska genomföras innan en begäran om dispens. Beslut fattas av centrala parter arbetstidsnämnd.

Ärendet

I maj 2023 kom SKR med information om hur förändringar i bilaga R skulle komma att se ut. Under sommaren och början av hösten har ett stort engagemang lagts ner av såväl ledning som medarbetare vid räddningstjänsten i Eskilstuna för att se hur schemalaggningen skulle kunna anpassas efter de nya förutsättningarna som börjar att gälla 1 februari 2024.

Bedömning

Trots otaliga timmars testande av olika schemavarianter, diskussioner, omvärldsanalys och dialog med andra räddningstjänster har vi hittat schemalösningar som följer det nya regelverket samtidigt som räddningstjänstens hela uppdrag kan fortsätta bedrivas enligt handlingsprogram och verksamhetsplaner.

Att inte kunna använda kompetens därför att en medarbetare behöver hem och ”vila” efter en sovande natt är ett ineffektivt sätt att använda resurser och försvårar i onödan för medarbetaren att kunna bidra och utvecklas i sin roll. I stället kan verksamheten efter en natt som inneburit störningar anpassas utifrån rutiner och riktlinjer där planerad verksamhet ställs in eller planeras om. Det är ett arbetssätt som är naturligt i operativ verksamhet där medarbetarnas arbetsmiljö ständigt riskbedöms under pågående insats och anpassningar görs löpande. Att möjliggöra användandet av befintlig kompetens och möjliggöra för medarbetare att vara delaktiga, bidra och utvecklas i sitt arbete bör inte begränsas av ett regelverk där arbetsmiljön kan säkerställas på annat sätt.

De ekonomiska konsekvenserna för att på sikt ställa om helt till det nya regelverket bedöms till 6,3 miljoner kronor per år i form av ytterligare 10 medarbetare.

Bilagor:

- ”Begäran om dispens från ABs bilaga R respektive AB §13 mom 5 avseende förläggning av arbetstid vid räddningstjänsten, Eskilstuna kommun.”
- ”Risk och konsekvensbedömning av ny arbetstidsreglering”
- Protokoll från MBL-förhandling daterat 2023-11-13
- ”Kontaktperson hos Eskilstuna kommun”

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Yrkande

Geerth Gustavsson (S), Susanne Henning Aihonen (KD), Alar Kuutmann (V), Kristian Ahlström (L), Murat Tosun (C), Susanne Bergqvist (SD), Tord Wall (SD) och Ann Berglund (M) yrkar bifall till framlagt förslag samt bifall till omedelbar justering.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

(Om KS beslutar enligt förslaget skickas beslutsprotokollet med bilagor till Sveriges kommuner och regioners kontaktcenter: info@skr.se)

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Miljö- och räddningstjänstnämnden

Dispensansökan för avvikelse från arbetstidsförläggning enligt ABs Bilaga R

Förslag till beslut

Miljö- och räddningstjänstnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta att:

1. För räddningstjänstens verksamhet begära dispens från bilaga R till Allmänna bestämmelser (AB) och AB §13 mom 5
2. Delegera till räddningschef att företräda Eskilstuna kommun vid en eventuell begäran om komplettering eller föredragning
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Bedömningsgrunder för vårt beslut

Allmänna bestämmelser (AB) har sedan 2023-10-01 förändrats för att anpassas till de skyddsregler som finns om minsta dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv. Detta har gjorts efter att EU kommissionen uppmärksammat att det fanns brister i avtalet avseende reglering om dygnsvila. SKR och Sobona samt de fackliga motparterna som gemensamt tecknat Allmänna bestämmelser har gjort bedömningen att reglerna om dygnsvila inte har uppfyllt de minimiregler som anges i arbetstidsdirektivet. Därför har parterna gemensamt avtalat om nya bestämmelser som ska uppfylla direktivets krav.

I AB anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar. Vidare anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Centrala parter 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 vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Bilaga R, som avser räddningstjänstens verksamhet, börjar gälla 2024-02-01 och till den har lagts en bestämmelse som innebär att tjänstgöringstid kan, utifrån verksamhetens behov, undantas från alternering av dygnsvila. Den sammanlagda

tjänstgöringstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Den efterföljande vilan ska vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda tjänstgöringstiden.

Räddningstjänstverksamhet kan i vissa fall behöva dispens mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö. Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget. Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag. MBL-förhandling inklusive riskbedömning ska genomföras innan en begäran om dispens. Beslut fattas av centrala parter arbetsstidsnämnd.

Ärendet

I maj 2023 kom SKR med information om hur förändringar i bilaga R skulle komma att se ut. Under sommaren och början av hösten har ett stort engagemang lagts ner av såväl ledning som medarbetare vid räddningstjänsten i Eskilstuna för att se hur schemalaggningen skulle kunna anpassas efter de nya förutsättningarna som börjar att gälla 1 februari 2024.

Bedömning

Trots otaliga timmars testande av olika schemavarianter, diskussioner, omvärldsanalys och dialog med andra räddningstjänster har vi hittat schemalösningar som följer det nya regelverket samtidigt som räddningstjänstens hela uppdrag kan fortsätta bedrivas enligt handlingsprogram och verksamhetsplaner.

Att inte kunna använda kompetens därför att en medarbetare behöver hem och ”vila” efter en sovande natt är ett ineffektivt sätt att använda resurser och försvårar i onödan för medarbetaren att kunna bidra och utvecklas i sin roll. I stället kan verksamheten efter en natt som inneburit störningar anpassas utifrån rutiner och riktlinjer där planerad verksamhet ställs in eller planeras om. Det är ett arbetssätt som är naturligt i operativ verksamhet där medarbetarnas arbetsmiljö ständigt riskbedöms under pågående insats och anpassningar görs löpande. Att möjliggöra användandet av befintlig kompetens och möjliggöra för medarbetare att vara delaktiga, bidra och utvecklas i sitt arbete bör inte begränsas av ett regelverk där arbetsmiljön kan säkerställas på annat sätt.

De ekonomiska konsekvenserna för att på sikt ställa om helt till det nya regelverket bedöms till 6,3 miljoner kronor per år i form av ytterligare 10 medarbetare.

Camilla Dahlén
Räddningschef

Bilagor:

- ”Begäran om dispens från ABs bilaga R respektive AB §13 mom 5 avseende förläggning av arbetstid vid räddningstjänsten, Eskilstuna kommun.”
- ”Risk och konsekvensbedömning av ny arbetstidsreglering”
- ”Protokoll från MBL-förhandling” (planerad 2023-11-13) bifogas senare
- ”Kontaktperson hos Eskilstuna kommun”

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

(Om KS beslutar enligt förslaget skickas beslutsprotokollet med bilagor till Sveriges kommuner och regioners kontaktcenter: info@skr.se)

**Begäran om dispens från ABs Bilaga R respektive AB §13
mom 5 avseende förläggning av arbetstid vid
räddningstjänsten, Eskilstuna kommun**

Inledning

Räddningstjänsten Eskilstuna bedriver idag en flexibel verksamhet där många engagerade medarbetare tar stort ansvar över hela uppdraget, såväl effektiva och kvalificerade räddningsinsatser som olycksförebyggande och trygghetsskapande arbete. Sjuktal, arbetsskaderapportering, medarbetarundersökningar och måluppföljning vittnar om en "frisk" organisation. Vi är övertygade om att en av de viktigaste framgångsfaktorerna är just det att många medarbetare har kompetens och arbetsuppgifter i det breda uppdraget vilket ger en omväxlande arbetssituation och skapar förutsättningar för kvalitet och ständig utveckling. En andra framgångsfaktorn är schemaläggning som bidrar till möjligheterna att behålla en "normal" dygnsrytm, trots skifttjänstgöring och obekväma arbetstider.

En schemaläggning enligt AB och bilaga R omöjliggör det agila arbetssätt som behövs för att vår organisation ska kunna fortsätta med hela sitt uppdrag och vi får i stället en tillbakagång till en avvaktande beredskapsverksamhet.

Därför söks härmed dispens för avvikelse från ABs bilaga R för att kunna schemalägga upp till 24 timmars tjänstgöringstid.

1. Ange om begäran avser avvikelse från AB §13 mom 5 eller bilaga R

Dispensansökan avser avvikelse från ABs bilaga R avseende begränsning till max 20 timmars tjänstgöringstid. Avseende vikarier avser avvikelsen AB §13 mom 5.

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

- Heltidstjänstgörande utryckningsstyrka
- Övningsverksamhet
- Arbetsplatsträffar och andra möten med kollegor från övriga skift
- Möten och utbildningar med samverkande organisationer
- Olycksförebyggande verksamhet som information och utbildning samt relations- och trygghetsskapande i utsatta områden

En stor del av verksamhetens externa och interna utbildningsinsatser, gemensamma möten och samverkan med andra aktörer sker idag i form av förskjuten arbetstid (passbyte) eller extra tid, ofta i anslutning till andra arbetspass. Detta för att verksamheten ska kunna nyttja rätt kompetenser och på så sätt kvalitetssäkra de

uppdrag som genomförs. Arbetstagaren kommer in och arbetar innan ett ordinarie arbetspass, alternativt stannar kvar och arbetar efter, för att sedan kompenseras med ledighet när det passar schemamässigt. Behovet finns också när större övningar anordnas där hela skift kan öva utan att avbrott för utryckning samt vid övningar som måste genomföras utanför den primära insatszonen, t ex orienteringar på anläggningar som ligger i annan zon eller båtövningar på sjön. Genom att omöjliggöra för dessa lösningar, så försvåras möjligheterna att upprätthålla de kompetensnivåer som verksamheten behöver.

Med ett schema utan möjlighet att jobba 24-timmarspass minskar antalet tillfällen då arbetstagaren kan arbeta extra utan att vilotiderna bryts. Det går att skapa schema för själva utryckningsberedskapen som teoretiskt efterlever AB och bilaga R men samtliga medarbetare i vår utryckningsorganisation upprätthåller inte bara utryckningsberedskap utan är också engagerade i olika funktionsgrupper med ansvar för något eller några områden inom utryckning, olycksförebyggande och trygghetsskapande arbete. Detta skapar en genomgripande förståelse för hela uppdraget och en delaktighet som förstärker såväl organisationens förmåga som känslan av delaktighet hos medarbetaren.

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

De berörda yrkesgrupperna är heltidsbrandmän (36 personer), funktionsbrandmän (12 personer), gruppchefer (styrkeledare, 4 personer) och brandmästare (insatsledare, 6 personer) samt ca 5 vikarier.

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut.

I bilaga R är arbetstid och jourtid sammanlagd till en "tjänstgöringstid" med en definierad nattid mellan 23-06. Då nattid oftast tillbringas sovande har det totala heltidsmåttet satts till 42 timmar per vecka i genomsnitt. Det innebär att det är mycket tid som ska schemaläggas per individ. Ju kortare respektive arbetspass är desto fler tjänstgöringstillfällen behövs. Fler tjänstgöringstillfällen innebär kortare tid mellan passen och dessa kommer i huvudsak att bestå av dygns- eller veckovila. Det blir då svårt att kunna besätta vakanser genom att flytta medarbetare från andra skift (där det kan finnas en övertalighet). Det är då också svårt att kunna använda kompetensen för extra arbetspass för intern och extern utbildning. Extra tid används också till gemensamma möten (t ex APT) för att säkerställa att info kommer ut likvärdigt i organisationen.

Vi vill kunna arbeta efter scheman som i grunden bygger på delade dygn (10 timmar dag och 14 timmar natt) men för att undvika förläggning av två nattpass efter varandra (se vidare punkt 12) och att medarbetare behöver jobba mer än varannan helg vill vi lägga dygnstjänstgöring på helgerna. Det innebär två dygnspass i månaden (lördag respektive söndag) per medarbetare för att underlätta möjligheterna till

förskjuten arbetstid och minska negativ påverkan på balans mellan arbete och fritid. Längre dagtidspass innebär stora svårigheter för många att anpassa sig till barnomsorgens öppettider och därmed påverkas vår egna verksamhet av att fler behöver söka partiell föräldraledighet.

För att verksamheten ska kunna utföra sina åtaganden behöver 12 av våra brandmän (funktionsbrandmännen) ha en kombinationstjänst som innebär att de till 2/3 följer ett skift och till 1/3 är förlagda på dagtid (funktionspass). Funktionsbrandmännen har delansvar i våra olika funktionsgrupper och används för att verksamhetens uppdrag avseende utåtriktad information och utbildning, trygghetskapande arbete i prioriterade områden, underhåll av fordon och materiel vid våra deltidstationer, arbete på övningsfältet, större övningar o s v ska kunna genomföras av personal som inte är i utryckningsberedskap. Funktionsbrandmännen är också en viktig resurs för att hantera tillfälliga vakanser och dubbellarm. Under semesterperioden går funktionsbrandmännen helt in i skiftschemat vilket gör att vi inte behöver ta in lika många vikarier och därmed kan vi upprätthålla kompetensnivån även sommardag.

Semesterperioden är särskilt svår att lösa med bibehållen förmågenivå. Den hanteras med hjälp av sommarvikarier, funktionsbrandmän som går helt in i skiftschema och genom förskjuten arbetstid. Under nio sommarveckor har vi 2022 haft 62 tillfällen då arbetsgivaren flyttat medarbetare till andra pass varav 30 har lagts i anslutning till ett ordinarie pass så det har inneburit dygnstjänstgöring. Motsvarande veckor 2023 har arbetsgivaren flyttat 63 pass varav 27 har inneburit dygnstjänstgöring.

Även våra brandmästare behöver gå på ett kombischema där de tjänstgör som insatsledare i utryckningsstyrka enligt schema och därutöver har funktionspass på dagtid där de utför förebyggande arbete, samverkar med andra organisationer och myndigheter inom sina respektive funktionsansvar, driver utvecklande arbete i funktionsgrupperna o s v. Tjänstgöringsformen öppnar för stor flexibilitet så att man kan närvara vid gemensamma utbildningar/övningar, möten med andra aktörer, täcka för varandra vid vakanser och under semesterperioden.

Statistik för de senaste 12 månaderna (oktober 2022 – oktober 2023) visar att under tjänstgöringstid som utgörs av nattvila (kl 23.00-06.00) blir insatsledarna aktiverade av larm i genomsnitt 2,4 % av tiden och gruppchefer/brandmän blir aktiverade i genomsnitt under 4,0 % av tiden. Personer som i så liten utsträckning behöver gå i aktivt arbete under vilotiden tenderar att inte planera för någon särskild vilotid *innan* man går på ett nattpass – sannolikheten för att man kommer behöva arbeta aktivt under natten är för liten för att det ska kännas relevant. Det är snarare så att om man sovit på dagen blir det svårt att sova under vilotiden på arbetsplatsen och dygnsrutinen blir därmed störd. Det normala är därför att den dagliga medarbetaren har ägnat dagen åt familj, fritidsintressen o s v innan hen kommer till jobbet på kvällen för att gå på ett nattpass. Då vi eftersträvar ett skiftschema med

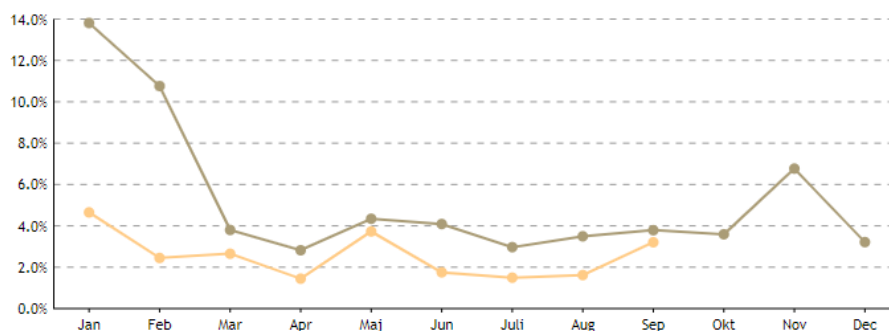
blandad natt- respektive dagtjänstgöring för att kunna upprätthålla kompetenser och genomföra verksamhetens hela uppdrag är det angeläget att dygnsrytmen så långt som möjligt bibehålls.

Vid de tillfällen som insatser kräver hårt eller långvarigt arbete kallas avlösning in i första hand i form av styrkor från andra stationer och organisationer och i andra hand fridygnsledig personal. Om t ex ett möte eller en övning är inlagd efter ett nattpass kan aktiviteten ställas in eller skjutas till annat tillfälle om natten har varit arbetskrävande.

Sjukfrånvaron de senaste 12 månaderna ligger på 3,0 %. Sjuktalen har legat stadigt lågt under många år (med undantag för coronapandemin när de tidvis drog iväg till ca 11 %). Alla de berörda medarbetarna genomgår årlig läkarundersökning för tjänstbarhetsbedömning. Vi har hittills inte fått någon återkoppling från kommunhälsan som tyder på att våra medarbetare har problem med sin återhämtning och vi kommer fortsatt följa upp den aspekten särskilt noga.

Sjukfrånvaro, jämförelse föregående år

Organisation: INSÄTSSTYRKA ESKILSTUNA | Anställnings- och löneform: Tillsvidareanställd månadsavlönad | Sysselsättning: Heltid+Deltid | Avtal: AB & bolag



	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
2022	13.8%	10.8%	3.8%	2.8%	4.3%	4.1%	3.0%	3.5%	3.8%	3.6%	6.8%	3.2%
2023	4.7%	2.4%	2.7%	1.4%	3.7%	1.8%	1.5%	1.6%	3.2%			

HME-index vid räddningstjänsten i Eskilstuna ligger vid senaste mätningen 2022 på 81 vilket är något bättre än svenska kommuners genomsnitt som är 80. På det specifika påståendet "Jag har en bra balans mellan arbete och fritid" har 88 % av räddningstjänstens medarbetare svarat att de har det i hög eller mycket hög utsträckning (2021).

HME: 81				
Nr	RÄDDNINGST JÄNSTEN 2022	RÄDDNINGST JÄNSTEN 2021	Kommunen totalt	Extern jämförelse svenska kommuner 2020
Delindex Motivation	78	81	79	80
H1 Mitt arbete känns meningsfullt	84	87	87	
H2 Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	73	73	77	
H3 Jag ser fram emot att gå till arbetet	77	82	74	
Delindex Ledarskap	84	88	78	80
H4 Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	79	85	74	
H5 Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	86	89	82	
H6 Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	86	90	80	
Delindex Styrning	83	81	81	80
H7 Jag är insatt i min arbetsplats mål	87	85	85	
H8 Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	73	71	73	
H9 Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88	86	86	

Det har inte förekommit några olyckor eller tillbud som orsakats av trötthet eller utmattning på grund av för långa arbetspass.

Sammanfattningsvis kan sägas att vi inte idag har signaler som tyder på en dålig arbetsmiljö eller skiftgående medarbetare som lider av arbetsrelaterade utmattningssymptom eller liknande. Tvärtom vittnar såväl sjuktal, arbetsskadestatistik som medarbetarundersökningar om en sammantaget god arbetsmiljö, friskvård och trivsel på arbetsplatsen.

5. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Inom räddningstjänstens uttryckande verksamhet finns ett stort antal kompetensområden som kräver särskild utbildning/övning att upprätthålla, t ex båtförare, rökdykarledare, stegbilsförare, motorsåg, drönarpilot och så vidare. Respektive brandman behöver ungefär 5 år för att uppnå de kompetenser som behövs inom verksamheten och sedan även kontinuerlig repetitionsövning. I bemanningen av schemat måste hänsyn tas till respektive persons aktuella status så att det i styrkebeskedet för respektive pass finns erforderlig kompetens för alla de moment som kan komma att behöva utföras under en insats. Detta gör att förflyttningar av brandmän inte fritt kan göras mellan arbetspass utan hänsyn måste tas även till gruppens samlade kompetens, vilket i sig komplicerar förskjutningar i schemat. De ytterligare begränsningar som kommer med det nya arbetstidsavtalet innebär att personer med högre kompetensnivå kommer behöva kommenderas särskilt ofta till ändringar i sitt schema vilket riskerar att bli ett incitament för att undvika kompetensutveckling hos den enskilde. Särskilt styrkeledare och insatsledare riskerar att påverkas, då det är ett mycket begränsat antal personer som har den kompetensen och de är absolut nödvändiga för att räddningsinsatser ska kunna genomföras.

Redan idag upplever vi svårigheter att rekrytera brandmän som har gått MSBs yrkesutbildning Skydd mot olyckor. Vi ser ett vikande antal sökande vid de årliga rekryteringarna och vid den senaste fick alla med godkänt resultat på testerna erbjudande om tjänst. Möjligheterna till urval är därmed i princip obefintligt redan nu och med de förändringar i pensionsavtal och arbetstidsförläggning som är aktuella kan vi redan se medarbetare börja lämna yrket – inte bara i vår organisation utan brett över landets räddningstjänster. I princip ingen av de sökande har erfarenhet från arbete inom räddningstjänst sedan tidigare. I en enkät som genomförts vid Räddningstjänsten Eskilstuna svarar 60 % av medarbetarna att de överväger att byta arbetsgivare alternativt börja studera, om denna förändring träder igenom. 32% svarar att de idag redan vet att de, på grund av privata skäl, inte kommer att kunna arbeta kvar. Eskilstuna kommun planerar att de närmsta åren bygga en andra heltidsstation för att klara insatstiderna vid larm i en stad som växer. I samband med det kommer vi också behöva rekrytera fler brandmän och gruppchefer.

Till det kommer ett rekryteringsbehov för att klara arbetstidsavtalet, också det brett över hela landet. Därmed uppstår ett kraftigt ökande behov av nyanställningar som vida överstiger antalet utexaminerade från MSBs skolor. Kontentan blir en återgång till gamla tider där vi rekryterar personer utan yrkesutbildning och själva utbildar våra nya medarbetare – detta sätter MSBs utbildningssystem ur spel och kostnaderna skjuts från staten till kommunerna. De medarbetarna kommer dessutom inte vara behöriga att söka MSBs vidareutbildningar till befäl varför en större befälsbrist kommer uppstå på sikt.

6. 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.

Tredje man är alltid i fokus vid bemanning av räddningstjänstens styrkor. Hela syftet med den uttryckande verksamheten är att så snabbt och effektivt som möjligt avhjälpa och minska konsekvenserna av de olyckor som inträffar i samhället. Mängden olyckstyper som vi behöver vara förberedda på är stor. Vi förväntas kunna hantera allt från bränder, trafikolyckor, kemikalieutsläpp och byggnadsras till drunkningar, översvämningar, stormskador och höghöjdsräddningar samt allt däremellan när det gäller oönskade händelser som den drabbade eller någon annan inte själv kan hantera inom rimlig tid. Det är svårt, för att inte säga omöjligt, att samtlig personal hela tiden ska upprätthålla samtlig kompetens inom hela vårt verksamhetsområde. Därav kommer en nödvändighet i att flexibelt kunna flytta personal mellan olika skiftlag för att ständigt upprätthålla den sammantagna kompetensnivån som behövs i insatsberedskapen.

Att inte kunna flytta personal i schemat på grund av striktare arbetstidsregler, eller att använda vikarier i stor omfattning, innebär att den sammantagna kompetensnivån och förmågan sjunker vilket riskerar att drabba tredje man i samband med räddningsinsatser.

Arbetstidsförändringen kommer också att innebära kraftigt minskad verksamhet i form av utåtriktad information och utbildning, samverkan med andra organisationer, samövningar och utvecklingsarbete vilket kommer drabba tredje man.

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

Vi har en låg medelålder i nuläget vilket innebär relativt hög andel föräldraledighet och VAB. Sedan pensionsavtalet förändrades och förändringar i arbetstiderna började diskuteras har vi även fått fler ansökningar om tjänstledighet för studier till andra yrken. Detta gör att vi redan idag lägger mycket tid på bemanningsproblematik som löses med vikarier och förskjuten arbetstid/extratid för befintlig personal för att klara kompetensbehovet. Rekryteringsproblemen beskrivs utförligare under punkt 5

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

Vi har flera medarbetare som pendlar från andra kommuner för att arbeta i vår verksamhet och som är mindre benägna att stanna i sin anställning om antalet arbetstillfällen ökar och verksamhetsupplägget ändras. Särskilt de av dem som har en högre kompetens skulle innebära ett stort tapp för verksamheten om de slutar.

Eskilstuna kommun består av en större tätort och flera mindre. De geografiska förutsättningarna innebär att det förutom en större heltidsstyrka i Eskilstuna finns två deltidsstationer och två räddningsvårn i andra orter, med upp till 40 minuters körtid till den mest avlägsna stationen. Ett antal arbetsmoment behöver kunna utföras utan att vara i utryckningsberedskap för Eskilstuna tätort, det handlar om arbeten vid våra deltidsstationer och vårn, båtövningar på sjön, orienterings- och insatsövningar vid farliga verksamheter som ligger utanför den primära insatszonen och så vidare.

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

Ingen av våra yrkesgrupper har i dagsläget något schema där jour ingår. Bilaga R är en överenskommelse om att slå ihop jour och arbetstid till "tjänstgöringstid". Mellan kl 23.00 och 06.00 finns i schemat utrymme för "nattvila". Under den tiden förväntas inte medarbetarna utföra aktivt arbete såvida det inte är utryckning eller behov av omedelbar återställning av materiel och fordon. I stället får personalen under

nattvila vila/sova i logement som utgörs av enkelrum försedda med kvalitetssängar och personliga sängkläder.

Statistik för de senaste 12 månaderna (oktober 2022 – oktober 2023) visar att under tjänstgöringstid som utgörs av nattvila (kl 23.00-06.00) blir insatsledarna aktiverade av insatser/återställning i genomsnitt 2,4 % av tiden och gruppchefer/brandmän blir aktiverade i genomsnitt under 4,0 % av tiden.

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

Under de närmsta åren ligger stort fokus på säkerhetsskydd, krigsorganisation och på de tillkommande uppgifter som räddningstjänsten har vid höjd beredskap på grund av förändringar i säkerhetsläget i Sverige och i Sveriges närhet. Vidare planeras ytterligare en heltidsstation i Eskilstuna och därav kommer ett stort jobb att även anpassa organisationen till de nya förutsättningarna, bland annat rekrytering av mer personal. Därutöver kommer rekrytering av medarbetare för att i framtiden klara förändringarna i arbetstidsregler och att utbilda dessa i egen regi då antalet SMO-examinerade inte räcker till. Allt detta i en tid då den offentliga ekonomin blir allt stramare.

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

Flera olika schemaalternativ som uppfyller kraven enligt AB § 13 mom 5 och Bilaga R har konstruerats och prövats men vi konstaterar att det med nuvarande ambitionsnivå enligt Handlingsprogram för räddningstjänst och skydd mot olyckor inte går att konstruera ett hållbart schema. I alla modeller blir tillfälliga vakanstillsättningar ett mycket stort problem. I allt för många situationer drabbas en annan medarbetare av bruten dygns- eller veckovila med krav på kompensande vila. När vi t ex försöker lägga ett schema med enbart halva dygn (11 timmar på dagenpassen och 13 på nattpassen) är det under en 4-veckorsperiod endast vid 6 tillfällen möjligt att flytta personal från ett skift till ett annat utan att det skapar andra behov av schemaförändringar. För att skapa ett hållbart schema krävs tillskott av medel motsvarande ytterligare ett skiftlag samt en schemaplanerare (10 personer, ca 6,3 mkr/år). Alternativt kan man i handlingsprogrammet besluta om en minskad ambitionsnivå.

Varken någon ramökning, omfattande rekrytering eller ambitionssänkning är gångbart de närmsta åren. Eskilstuna kommun har besparingskrav på alla sina förvaltningar och för en kommun som växer är det orimligt att försämra tillgängligheten till räddningstjänst för invånarna när vi snarare borde förstärka den. Svårigheterna att rekrytera har beskrivits vidare i punkt 5.

12. 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.

Som tidigare beskrivits under punkten 4 om bemanning och belastning så är andelen aktiv tid under nattvilan mycket liten för de berörda yrkesgrupperna och det är därför i allmänhet så att personerna som ska tjänstgöra ett nattpass kommer till jobbet på kvällen efter en vaken dag. Avtalslösningen med möjlighet att sova under tjänstgöringstiden innebär att våra skiftgående personalkategorier inte behöver frigöra tid för sömn på sina lediga dagar och detta är för många en av anledningarna till att man stannar i yrket trots relativt låga lönenivåer och obekväma tjänstgöringstider.

De nätter som uttryckningar kräver längre aktivt arbete är man förstås trött när morgonen kommer och behöver vila efter passet. Dock är det inte alltid så görbart ens på hemmaplan under dagtid eftersom t ex familj med barn kan innebära att det är svårt att få vara ostörd dagtid och andra upplever det allmänt svårt att sova ordentligt på dagen. Ett schema med två nattpass förlagda efter varandra vill vi därför undvika, då risken är att stor att man inför den andra natten inte har fått den återhämtning som behövs. Riskerna för tillbud och olyckor i verksamheten skulle då öka. Av samma skäl vill vi undvika scheman som innebär att man efter ett nattpass tjänstgör i uttryckningsstyrka en del av den påföljande dagen. Vid försök att göra schema med 20-timmarspass på helgen har vi inte hittat något alternativ där tjänstgöring del av dagen efter ett nattpass undviks. Det är vidare så att vi i schemakonstruktioner som innehåller 20-timmarspass inte har hittat lösningar som alltid ger tillräckligt lång kompenserande vila innan nästa arbetspass.


Med ett schema utan möjlighet att jobba 24-timmarspass minskar antalet tillfällen då arbetstagaren kan arbeta extra utan att vilotiderna bryts. Det går att skapa schema för själva utryckningsberedskapen som teoretiskt efterlever AB och bilaga R men samtliga medarbetare i vår utryckningsorganisation upprätthåller inte bara utryckningsberedskap utan är också engagerade i olika funktionsgrupper med ansvar för något eller några områden inom utryckning, olycksförebyggande och trygghetsskapande arbete. Detta skapar en genomgripande förståelse för hela uppdraget och en delaktighet som förstärker såväl organisationens förmåga som känslan av delaktighet hos medarbetaren. När möjligheterna till passbyten och extratid minskar kommer räddningstjänstens olycksförebyggande verksamhet därför också att minska.

Semesterperioden är som sagt särskilt svår att lösa med bibehållen förmågenivå. Trots sommarvikarier, funktionsbrandmän som går helt in i skiftschema och möjlighet att förlägga dygn behöver förskjutet arbetstid tillämpas vid över 60 tillfällen varje sommar. Med ett schema där färre medarbetare kan flyttas mellan pass blir semesterförläggning med bibehållen förmågenivå ogörlig.

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

För att i slutänden kunna ställa om till de nya arbetstidsreglerna behöver vår organisation minst 3 år för att rekrytera, utbilda och söka ramökning för ytterligare personal. Då det bara är tillåtet att söka dispens för max ett år söker vi därför dispens från 1 februari 2024 till 31 januari 2025.

Camilla Dahlén
Räddningschef
Eskilstuna kommun

Plats för företagets logotyp  Eskilstuna kommun	Dokumentnamn Risk- och konsekvensbedömning av ny arbetstidsreglering	
Företag Eskilstuna Kommun, Miljö- och räddningstjänstförvaltningen	Datum 2023-11-06	Version 3
Deltagare Arbetsgivaren: Thomas Knutsson, Camilla Dahln, Stellan Jakobsson, Annelie Carlberg Arbetstagare: Christian Joelsson, Nic Nordin, André Ericsson	Följs upp senast 2024-01-31	

Riskkälla	Riskbedömning			Åtgärd	Ansvarig	Klart när?	Kontroll utfört. Datum.
	låg	med	hög				
Bemanningen Avsaknad av flexibilitet vid schemaförläggning <ul style="list-style-type: none"> - Vakanser - Övningsverksamhet - Kompetensutveckling - Förebyggande verksamhet - Minskad möjlighet till medarbetarengagemang - Svårigheter att bemanna semesterperioder 			X	Öka bemanningen via rekrytering. Öka flexibilitet genom att söka dispens för möjlighet till 24h arbetspass.	RCH	2024-01-31	

Kompetensförsörjning <ul style="list-style-type: none"> - Brist på utbildade brandmän - Konkurrens vid nyrekrytering - Konkurrens vid kompetensutveckling (LK1, LK2 osv) - Upptagningsområdet krymper - Svårigheter att upprätthålla kompetenser under semesterperioder 			X	Rekrytera folk utan behörighet (SMO) samt RIB Utveckla den interna utbildningen för nyrekryterade Överrekrytering av personal Marknadsföring av arbetsgivare och yrke Föra dialog och informera MSB om behovet	RCH	2024-01-31	
Kompetens- och verksamhetsutveckling <ul style="list-style-type: none"> - Avveckling av nuvarande kombitjänster - Frigöra tid för samverkande möten och utbildningar - Minskade möjligheter till samordning och erfarenhetsutbyten mellan arbetsgrupper - Svårigheter att samlas gemensamt för APT - Minskad möjlighet till medarbetarengagemang 			X	Söka dispens för möjlighet till 24h arbetspass.	RCH	2024-01-31	
Medarbetare Risk för ohållbara arbetsmiljöförhållanden och obalans mellan arbete och fritid <ul style="list-style-type: none"> - Upptagningsområdet krymper - Längre dagpass försvårar barnomsorg - Tjänstgöring med flera nattpass i rad - Tjänstgöring med flera helgpass 			X	Söka dispens för möjlighet till 24h arbetspass.	RCH	2024-01-31	
Övertid <ul style="list-style-type: none"> - Svårigheter att använda extrapass - Ökade kostnader vid vakanser 		X		Utöka bemanning av brandmän för vakanser av alla kompetensförmågor	RCH	2024-01-31	

Administration <ul style="list-style-type: none"> - Dagens system uppfyller inte möjligheten till hantering av nya arbetstidsregler - Ökad administration 			X	Skapa administrativa system och rutiner Anställa personalplanerare	RCH	2024-01-31	
RIB Kommunanställda som har RIB anställning får problem men inte de med annan huvudarbetsgivare		X		Ta fram rutiner för samordning med huvudarbetsplatsen	Enhetschef för drift och utbildning	2024-01-31	
Chefers arbetsmiljö <ul style="list-style-type: none"> - Ökad arbetsbelastning kring personalplanering och kompetensförsörjning - Dåliga förutsättningar för att bedriva och planera verksamheten, vilket skapar stress och frustration 		X		Skapa administrativa system och rutiner Anställa personalplanerare	RCH	2024-01-31	

Protokoll från förhandling enligt 11§ MBL

Ärende

Ansökan om dispens från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 samt bilaga R i samband med planerad arbetstidsförläggning

Datum och plats

2023-11-13, Sundbyvägen 2 samt Teams

Parter

Räddningstjänsten Eskilstuna kommun, Kommunal och Vision

För arbetsgivaren

Camilla Dahlén, räddningschef

Thomas Knutsson, enhetschef Räddning

Nic Nordin, stf gruppchef

Annelie Carlberg, HR-strateg

För arbetstagarorganisationerna

Magnus Eriksson, Kommunal

Stefan Svensson, Vision

§ 1 Räddningstjänsten i Eskilstuna kommun har kallat till förhandling inför ansökan om dispens i samband med planerad arbetstidsförläggning. Förslaget till dispensansökan är utskickat i förhand.

§ 2 De fackliga parterna framför att de tycker att underlaget är väl formulerat och att ett omfattande arbete ligger till grund. De anser att samtliga frågeställningar inför en ansökan är besvarade. Vision och Kommunal lyfter vikten av det förebyggande arbetet som en motivation till dispensansökan. Kommunal betonar det goda arbete som föregått materialet till dagens MBL förhandling.

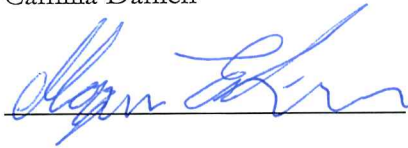
Kommunal och Vision vitsordar en ansökan om dispens enligt förslag.

§3 Förhandlingen avslutas i enighet.

Justeras:



Camilla Dahlén



Magnus Eriksson



Stefan Svensson



Miljö- och räddningstjänstnämnden
Miljö- och räddningstjänstförvaltningen
Räddningstjänsten
Camilla Dahlén
016-7107469

Datum
2023-11-07

Ärendenummer
MRN/2023:136

1 (1)

Kontaktperson för Eskilstuna kommun

Camilla Dahlén, räddningschef

Tel: 016-710 74 69
Mobil: 070-167 20 45
Epost: camilla.dahlen@eskilstuna.se