Räddningstjänsten Gislaved - Gnosjö

2025-09-17

Bilaga 1

Sammanfattning och kompletterande uppgifter i samband med begäran av dispens för Räddningstjänsten Gislaved – Gnosjö avseende befattningen brandman och styrkeledare.

Sammanfattning

Räddningstjänsten Gislaved – Gnosjö ansöker härmed om dispens från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 och motsvarande bestämmelse i Bilaga R, avseende att den sammanlagda arbetstiden i kombination med jour får vara högst 20 timmar.

Ansökan avser möjligheten att under 12 månader från 31 oktober 2025 kunna förlägga den planerade sammanlagda arbetstiden upp till 24 timmar under den lagstadgade semesterperioden (juni-augusti) samt dispens under tiden 1 november 2025 till den 31 oktober 2026 för att möjliggöra förläggning av arbetstid upp till 24 timmar för dygnstjänstgöring under helger i grundschemat och för att möjliggöra förläggning av arbetstid upp till 24 timmar för utbildningar och övningar som inte ryms inom ordinarie arbetstidsförläggning eller inom ordinarie verksamhet.

Ansökan avser brandmän och styrkeledare och omfattar sammantaget 26 personer. Därutöver söks dispens för fyra vikarierande brandmän under sommarsemestern samt för sex vikarier som täcker löpande under året vid frånvaro av ordinarie brandmän

Grunden till ansökan är att vi fortsatt gör bedömningen att verksamheten och utförande av dess uppdrag inte kan upprätthållas på ett tillfredställande sätt utan möjlighet till 24-timmarspass. Under 2024 - 2025 har verksamheten förutom att öka numerären med fem tjänster, gått från att arbeta med dygnstjänstgöring även under veckodagarna till ett rullande 5 veckoschema med delat dygn och dygnstjänstgöring under helg.

De befarade farhågorna vid genomförd riskbedömning i samband med föregående ansökan om mindre flexibilitet i schemat samt personal som långpendlar in till verksamheten (5-10 mil) väljer att avsluta sin tjänst, har under senaste året blivit en konstaterad verklighet. Detta har medfört att man tappat erforderlig kompetens samt många års erfarenhet på väldigt kort tid. Vi upplever som konsekvens av ovanstående även mycket stora svårigheter med att rekrytera erfaren heltidspersonal samt heltidspersonal med SMO-utbildning.

Postadress:
Räddningstjänsten Gislaved–Gnosjö
Gislaveds kommun
332 80 Gislaved

E-post:
raddningstjansten@gislaved.se
Besöksadress:
Stegvägen 1, Gislaved

Kontaktcenter:
0371-810 00

Webb:
gislaved.se
gnosjo.se

Som ett resultat av den minskade flexibiliteten vilka de nya reglerna medför påverkas även verksamhetens förutsättningar att nå uppsatta mål. Samtlig berörd personal tjänstgör både i operativ tjänst samt inom hela området skydd mot olyckor. Kombinationen av att både arbeta operativt och i det breda uppdraget ger medarbetaren en kompetens och möjlighet som är nödvändig för att kunna möta samhällets gemensamma utmaningar och dess komplexitet.

Räddningstjänsten Gislaved - Gnosjö är även i fortsatt behov av att kunna rekrytera från ett stort område då vi geografiskt verkar i en glesbygd med låg befolkningsmängd i närområdet. Man kan idag inte kompetensförsörja enbart från närområdet utan bedömer fortsatt att vi kommer behöva anställa medarbetare som pendlar från andra kommuner med långa avstånd som följd. Det krävs ett bra och flexibelt schema och stimulerande arbetsuppgifter för att möta både nutida men även framtida kompetensbehov. Det krävs även för att ge mindre kommuner med lägre befolkningstäthet fortsatta förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna konkurrera om den kompetens som behövs.

Under semesterperioderna är kompetensförsörjningen ytterligare försvårad. Vi är i behov av stor flexibilitet, med mycket omplanering för att dygnet runt kunna bemanna de olika funktionerna med rätt kompetens. Med en anpassning helt utefter direktivet kommer vi få mycket stora problem med att rekrytera vikarier med godtagbar kompetens som gör att man kan leva upp till kraven om en relevant beredskap och säkerhetsnivå. Möjligheten till 24 timmars tjänstgöring under semesterperioden är högst väsentlig för att man överhuvudtaget ska kunna erbjuda lagstadgad semester till våra medarbetare och i förlängningen fortsatt kunna vara en attraktiv arbetsgivare.

Räddningstjänsten Gislaved - Gnosjö har prövat samtliga möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB och bilaga-R, men fortsatt inte lyckats på ett för verksamheten tillfredställande sätt. Vi ser därför en dispens enligt ovan som en nödvändighet för att klara vårt uppdrag.

Det är både arbetsgivarens och de fackliga parters uppfattning att arbetspass upp till 24 timmar under ovanstående tider inte medför ökade arbetsmiljörisker för medarbetare vid räddningstjänsten.

Kompletterande uppgifter

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

Begäran avser avvikelse från Bilaga-R

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

Denna dispensansökning omfattar verksamhet med operativa funktioner samt verksamhet inom det breda uppdraget enligt LSO.

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

Det är yrkesgrupperna heltidsanställda brandmän och styrkeledare (26st) som följer Bilaga-R samt vikarierande brandmän (4st) under sommartid.

Ansökan gäller även de vikarier som täcker löpande under året vid frånvaro av ordinarie brandmän (6st)

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?

Medarbetarna tjänstgör enligt Bilaga-R i ett rullande 5-veckorsschema där alla även arbetar enhetspass med eget ansvar gällande myndighetsutövning, externutbildning, suicidprevention, insatsplanering, övningsplanering, övningsledning för organisationens RiB-personal, inköp, upphandling, drift och underhåll av verksamhetens stationer, fordon, materiel, övningsfält mm.

Under hela sommarsemesterperioden tjänstgör berörd personal i ett rullande 4-veckorsschema enligt Bilaga-R men genomför endast operativa pass.

Vi arbetar idag delade dygn med dygnstjänstgöring under helger. Styrkan består i grunden av 1 styrkeledare och 3 brandmän. De innehar rollerna chaufför, rökdykare 1, rökdykare 2, rökdykledare och styrkeledare. En av personerna har dubbla roller tills personal i beredskap kommer till olycksplatsen. Utöver detta finns ett antal specialenheter som endast heltidsstyrkan har kompetens för.

Det tar flera år innan en brandman kan bemanna samtliga positioner i utryckningsstyrkan vilket påverkar möjligheten till bemanning, framför allt under semesterperioderna då verksamheten är extra sårbar. Konsekvenserna i samband med att man har anpassat sig till direktivet har under senaste året inneburit att man har:

- tappat mycket erfarenhet och kompetens, (se även under pkt 6)
- mycket svårt att rekrytera erfaren heltidspersonal
- ett behov av att under flera år framöver behöva arbeta mycket mer med utbildning och övning i specialkompetenser då mycket erfarenhet och kompetens försvunnit under de senaste 6 månaderna och fortsatt nyrekrytering krävs.
- stort behov av andra kompetenshöjande åtgärder då man totalt sett har en personalstyrka med låg erfarenhet samt icke full kompetens för samtliga specialförmågor.

Ovanstående i sin tur förutsätter möjligheten till att anpassa tjänstgörings-schema enligt ansökan.

Flertalet av enhetsansvaren i det breda uppdraget är även helt beroende av kontakter med externa aktörer och därmed möjlighet till flexibel förläggning av arbetstiden. Utan dygnspass begränsas möjligheten att klara räddningstjänstens breda uppdrag trots ökad numerär. Vi behöver ha kvar möjligheter för medarbetaren att flytta sina enhetspass i syfte att samarbeta med externa aktörer/andra samverkande verksamheter och myndigheter. En viktig aktör är samarbetsorganet RäddSam F där 13 kommuner i Jönköpings län och Ydre kommun i Östergötlands län samt SOS Alarm gått samman och tillsammans driver utvecklingen av räddningstjänsternas breda uppdrag, nuvarande samt framtida förmåga. Inom Räddsam F hjälps man åt i såväl den operativa räddningsinsatsen som i det förebyggande arbetet. Att kunna delta och bidra i dessa externa sammanhang är en nödvändighet samt något som de flesta medarbetare ser som mycket inspirerande. Arbetsgivaren ser också detta som extremt viktigt utifrån kompetens och fortbildning, framförallt för oss som liten organisation. Organisationen behöver även flexibiliteten för att framöver kunna arbeta med och vara en del av kommunens civila försvarsverksamhet. Detta är några av de främsta skälen till behovet av dispens enligt ovan.

Upplevelsen med schema enligt de nya direktiven med vilotid, veckovila, kompenserande vila och möjlighet till extra pass eller att flytta ordinarie, är att det blir väldigt stora inlåsningseffekter och medarbetarens flexibilitet minskar drastiskt. Sammantaget är upplevelsen bland både personal och arbets-

givare att det ger stora negativa konsekvenser på vårt breda uppdrag samt arbetsmiljömässiga försämringar.

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.

I lagen om skydd mot olyckor 2003:778 1 kap. 1§ står det "Bestämmelserna i denna lag syftar till att i hela landet bereda människors liv och hälsa samt egendom och miljö med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor."

Detta är den lag som styr räddningstjänstens arbete och som man tolkat i ett bredare perspektiv. Ifall räddningstjänstens arbete inte fungerar på ett tillfredsställande sätt, kan det få konsekvenser för människors liv, hälsa, egendom och miljö då de räddningsinsatser och det förebyggande arbete som räddningstjänsten genomför riskerar bli mindre frekvent och effektivt.

Räddningstjänsten Gislaved – Gnosjö har omhändertagit det förebyggande arbetet genom att bland annat vara med och utveckla suicidpreventivt arbete inom region och kommun, medverkan i arbetsgrupper kring utsatta områden, utåtagerande barn och ungdom, sommarcamp för barn 9-12 år, äldres riskbeteende mm. Räddningstjänsten medverkar även vid samhälleliga evenemang. Detta sammantaget innebär att vi bidrar till en upplevd trygghet i samhället idag. Fortsättningsvis ser vi, i det fall ansökan om dispens inte beviljas, att dessa möjligheter kommer att behöva begränsas.

Räddningstjänsten Gislaved – Gnosjö är relativt unika i det förebyggande arbetet då vi i förhållande till kommunstorlekarna har många små och medelstora tillverkningsföretag som vi ger råd och stöd till i deras verksamhetsprocesser. Vårt samarbete med företagen är gott och nära. Med ännu lägre flexibilitet i schemat skulle vårt samarbete påverkas och i förlängningen kunna ge negativa konsekvenser på tillverkningsindustrin, både regionalt och nationellt då flera företag är unika i sin tillverkning bland annat inom plast- och gummitillverkning samt som underleverantörer till landets fordonsindustri.

Myndighetsutövning enligt LSO – lag om skydd mot olyckor samt LBE – lag om brandfarlig och explosiva vara är beroende av erfarenhet och återkommande kompetensutveckling. Även här ser vi att begränsning av

flexibilitet i schemaläggningen försvårar möjligheterna till genomförande av tillsyn, kompetensutveckling samt möjlighet till byggande av erfarenhet.

Med pågående arbete för att skala upp totalförsvaret, ser vi även här en effekt av att räddningstjänsten inte kan bidra till kommunens arbete med det civila försvaret i den omfattnings som är önskvärt. Till det kommer uppdraget från MSB att under de närmsta fyra åren höja räddningstjänstens förmåga och kompetens gällande OXA, USAR och CBRNE. Arbetet med att höja kompetens och förmågenivån inom dessa områden, kommer till stor del behöver läggas utanpå ordinarie övningsplanering i syfte att inte tappa förmåga och kompetens i sitt ordinarie uppdrag.

Räddningstjänsten Gislaved –Gnosjö är enligt egen mening och i förhållande till storlek på organisation långt framme i jämställdhetsarbetet. En av orsakerna till den höga andelen kvinnor i heltidsorganisationen upplevs bero på ett modernt sätt att arbeta med stort eget ansvar, hög flexibilitet samt fokus på självgående individer framför fysisk förmåga. Även här ser vi att flexibiliteten i schemat som en framgångsfaktor.

För att det ska vara möjligt att få ihop livspusslet och ett normalt familjeliv med ett arbete som brandman eller styrkeledare så behöver det finnas en viss flexibilitet vid förläggning av arbetstider. Skulle en dispens gällande 24-timmarspass enligt ansökan inte godkännas så skulle dessa möjligheter starkt inskränkas. Möjligheterna till personliga byten skulle minska drastiskt och att vara ensamstående förälder och anställd inom räddningstjänsten, skulle i praktiken bli en omöjlighet då arbetet innehåller en hel del nattjänstgöring.

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

Idag ser vi att man efter förändringen som arbetstidsdirektivet medfört har betydligt större svårigheter vid rekrytering till vår arbetsplats. Det är mycket svårt att rekrytera heltidspersonal med erfarenhet och även personal med SMO-utbildning. Vi kan idag inte kompetensförsörja personalen ifrån de egna kommunerna utan har ett fortsatt behov av pendling in till oss. En av farhågorna som även togs upp i riskbedömningen inför förändringen av schemat från dygnstjänstgöring till dagens schema med delade dygn, var att tappa den delen av personalen som pendlar in till vår organisation. Denna farhåga har under 2025 tyvärr besannats då 80% av medarbetarna tillhörande den personalkategorin valt att säga upp sig för arbete eller annat yrkesval närmre hemorten. Det i sin tur har inburit ett signifikant tapp av erfarenhet och kompetens. Se även under pkt 12.

Trots att man arbetar hårt för att hålla en god arbetsmiljö och personalpolitik ser vi också att räddningstjänstens personal efter ändringarna i arbetstids-direktivet i allt högre grad söker sig till andra yrken, vilket framöver även påverkar verksamhetens framtida rekrytering, bemanning, kompetens och erfarenheten i nyckelfunktioner.

För att kunna rekrytera och behålla kompetent personal med relevant utbildning samt möjlighet att vara en räddningstjänst med mångfald krävs ett större upptagningsområde. För att göra jobbpendling intressant är ett schema med högre flexibilitet, läs möjlighet till 24-timmarspass att föredra och i vårt fall en grundläggande och nödvändig förutsättning.

De senaste rekryteringarna till heltidsorganisationen har varit från befintlig RiB-verksamhet vilket även medför problematiken att erfarenhet och kompetensbristen ökar även där.

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

Vi är en räddningstjänst som verkar i två glesbygdskommuner och har långt till större städer. Detta medför långa pendlingsavstånd och försvårar möjligheterna att rekrytera och bemanna.
Tillsammans har Gislaved och Gnosjö ca. 40 000 invånare med en befolkning som är utspridd över en stor yta om totalt 1650 km2.
Kommunerna består av flera mindre samhällen. Många små företag huserar i regionen (Gnosjöandan). Det innebär att vi har en relativt stor räddningstjänst, i relation till befolkningsmängden.

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

Totalt antal larm för heltid.	Störning under jourtid 23-06	Procent störningar under jour	Procent störningar per individ	Antal störningar per individ under jour i snitt per arbetspass.
2024 - 592	69	11,65%	2,33%	0,16
2023 - 580	65	11,99%	2,39%	0,17
2022 – 588	70	11,90%	2,38%	0,19
2021 - 612	73	11,92%	2,38%	0,20

I 75% av fallen pågår störningen kortare tid än 60 min.

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

Vår region är inte en tillväxtregion, den har inte förändrats märkbart senaste 10 åren gällande befolkningsmängd, men under 2023 - 2024 märks en minskande befolkningstrend. Prognosen framöver är fortsatt ett vikande befolkningsunderlag. Bedömningen är att belastningen av aktiv tjänstgöring under jourtid framöver förväntas bli liknande som idag.

Som beskrivs under pkt 6 är det redan ett faktum att den personalkategori som pendlar in till oss under 2025 minskat kraftigt. Deras sammanlagda kompetens och erfarenhet kommer att öka belastningen på övrig personal i vår organisation. Belastningen ökar, flexibiliteten minskar ännu mer för erfaren personal, mer risk för beordrad övertid och på sikt också sämre mående med ökad sjukskrivning.

Räddningstjänst har för närvarande fortsatt låga sjuktal. Under 2023 och 2024 var sjukfrånvaron 2–3% och hittills under 2025 är den ca 2%.

Vi är i stort behov av välmående medarbetare med hälsa och bibehållen motivation för att få en fortsatt effektiv verksamhet och ser med vissa farhågor framöver på risk för ökande sjuktal. En fortsatt möjlighet till 24-timmarspass i enlighet med ansökan ser vi i dagsläget som en nödvändighet.

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

Arbetsgivaren har tillsammans med fackliga parter och medarbetare, utrönt möjligheterna till scheman anpassade efter direktivet. Flera olika scheman har testats för att få till ett schema som fungerar för verksamheten med den flexibiliteten och förmåga till omplanering som krävs. Man har testat flertalet olika schemalösningar inklusive 20 timmarspass men samtliga försök till lösning har av skiftgående personal upplevts som betydligt mer belastande och med sämre möjlighet till sammanhållen återhämtning.

Organisationen har under 2024 utökat numerären med fem tjänster för att kunna bibehålla förmåga och redundans i att utföra bredden av uppdraget samt för att kompensera bortfallet av flexibilitet i nuvarande schemaläggning. Nuvarande schema (med dispens för arbetstid upp till 24 timmar för dygns-tjänstgöring under helger i grundschemat och semesterperioden samt att möjliggöra förläggning av arbetstid upp till 24 timmar för utbildningar och övningar som inte ryms inom ordinarie arbetstids förläggning) upplever man i

nuläget trots åtgärderna enligt ovan som en lägsta nivå av nödvändighet. Detta i syfte att kunna bedriva det breda uppdrag i sin nuvarande form samt med befintlig kvalitet mot medborgaren.

Man har efter åtgärderna med ökad numerär samt beviljad dispens kunnat lösa arbetet på ett någorlunda tillfredsställande vis trots minskad flexibilitet och hög sårbarhet främst under den lagstadgade semesterperioden.

Man har även prövat olika semesterscheman, med både två och tre semesterperioder, men inser att inget är tillräckligt tillfredsställande ur redundansperspektiv. Vid två semesterperioder ser vi problem med flexibiliteten som nämnts tidigare. Med tre semesterperioder tappar man fyra veckor med det breda uppdraget, utbildningar, myndighetsutövning mm vilket drabbar tredje person negativt.

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.

Vi har kombinationstjänster vilket innebär att alla arbetar både operativa pass och enhetspass. Att bara använda 20-timmarspass skulle kanske vara möjligt under förutsättning av att vi bara jobbade operativt. Dock är vi en förhållandevis liten och tajt organisation, där vi med korta pilar måste kunna förskjuta arbetstid till och från både operativa och enhetspass, varför sådan förutsättning inte finns. Att hoppa mellan 20-timmarspass och 8-timmarspass blir omöjligt eftersom tiden då man börjar och slutar är förskjutna till olika tider vilket inte kommer att fungera i praktiken.

Förskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö tydliggör att "arbetets planering och tidsläggning ska undersökas och riskbedömas. Att hänsyn ska tas till de hälsorisker som kan hänga ihop med hur arbetstiden förläggs".

Att arbeta i kombitjänst med ett schema blandat av 20 och 8 timmarspass, hävdar vi inte uppfyller föreskriften om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö OSA (AFS 2015:4) Möjlighet till flexibelt schema där medarbetaren kan vara med och påverka sin situation är i sådana fall nästintill obefintlig!
I övrigt se även svar gällande pkt 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 och 12.

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

Tidsperioden som dispensen avser gäller tolv månader med start den 1 november 2025.

Det är en stor förändring som lagts på verksamheten och man har under året som gått gjort flera åtgärder i form av bland annat höjning av numerären samt försök med flera olika schematekniska åtgärder. Resultatet av åtgärderna är till dags dato att man tack vare utökningen av numerären samt nuvarande dispens klarat det breda uppdraget på ett acceptabelt vis. Man har än så länge inte sett högre sjukfrånvaro i verksamheten. Schemaförändringarna har under samma tid skapat ett negativt utfall i personalens motivationsnivå samt stort kompetens- och erfarenhetsbortfall i den personalkategori som beroende på bostadsort pendlar in till verksamheten. Det bortfallet motsvarar i dagsläget ett helt skiftlag och motsvarar 20 - 25 % av heltidspersonalen samt drygt 50 års kompetens och erfarenhet. Här ser man framöver en potentiell stor risk för ökade sjuktal bland den personal som är mer erfaren och har högre kunskap då de kommer att belastas högre under lång tid framöver.

En följdeffekt av detta är även att myndighetsutövningen blir lidande av färre medarbetare med kompetens i att utföra tillsyn enligt LSO och LBE samt olika former av remisshantering till andra samverkande myndigheter. Det är även mycket stora svårigheter med att rekrytera heltidspersonal med rätt utbildningsnivå och tillhörande erfarenhet för att kompensera för bortfallet enligt ovan, vilket gör att man ständigt behöver starta om från en låg nivå gällande erfarenhet och kompetens. Det i sin tur minskar flexibiliteten för omplanering och förflyttningar av personal i verksamheten samt belastar den erfarna personalen i ännu högre grad. Sammantaget är bedömningen att det kan bli ett moment 22, alternativt i bästa fall ta orimligt lång tid att ersätta denna kompetens och erfarenhetsbank.

Man ser som nämnts tidigare även fortsatt en väldigt hög sårbarhet för kompetens och personalbortfall under den lagstadgade semesterperioden.

STF Räddningschef: Torbjörn Eliasson
Telefon: 0371-82705
Mobil: 072-5852705
E-post: torbjorn.eliasson@gislaved.se