Kompletterande uppgifter i samband med begäran om dispens för Värnamo kommun avseende befattningarna brandman, styrkeledare, insatsledare och vakthavande befäl.

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 och AB § 13

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

Denna dispensansökning omfattar räddningstjänstens operativa verksamhet och då specifikt *brandmän*, *Bm*, *styrkeledare, SL* och *insatsledare, IL* på räddningstjänsten i Värnamo kommun. Ansökan innefattar också *vakthavande befäl, VB* för Räddningstjänstens ledningscentral för Småland/Blekinge, RSB som är placerad i Jönköping.

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

Begäran om dispens är aktuell för befattningarna brandman och styrkeledare som följer Bilaga-R samt vikarierande brandmän som följer AB. Vi är idag 20st brandmän och 5st styrkeledare samt de vikarier som finns behov av under året.

Ansökan är också aktuell för befattningen Insatsledare/vakthavande befäl som följer en LOK som bygger på Bilaga-R. Värnamo har idag 7 medarbetare med denna befattning. Av dessa jobbar idag 6 som insatsledare och 1 som vakthavande befäl.

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?

Värnamo är en kommun ligger i krysset mellan v27 samt E4 med hög trafikering, även på järnväg. Vi har våningshus på fler än 4våningar, vi har en företagskultur med mycket tung industri, såsom många gummi- och plastindustrier, vi har många sjöar, vattendrag, stora skogar mm vilket gör att vi i Värnamo måste ha specialistkompetenser för att kunna hantera olyckor i dessa sammanhang.

Postadress
Samhällsbyggnadsförvaltningen
Värnamo kommun
331 83 Värnamo

Kontaktcenter
Stadshuset, Kyrktorget 1, Värnamo
Telefon: 0370-37 70 00
Telefax: 0370-37 77 11

E-post
kontaktcenter@varnamo.se
Webbplats
kommun.varnamo.se

Organisationsnummer
212000-0555
Bankgiro
141-7195

Brandmän och styrkeledare tjänstgör enligt Bilaga-R i ett 5-veckorsschema på 42tim/v i genomsnitt där alla, förutom operativa pass, även jobbar funktionspass med egna ansvar såsom myndighetsutövning, externutbildning, fixartjänst, insatsplanering, övningsplanering, drift underhåll mm. Under hela sommarsemesterperioden tjänstgör majoriteten enligt Bilaga-R men genomför endast operativa pass.

I brandgrupperna *brandman/styrkeledare*, Bm/SL, har vi överanställt en Bm i varje grupp. Vi är alltså 1SL+4Bm normalt men i praktiken är alla grupper på miniminivå 1SL+3Bm eftersom föräldraledigheter, semester mm redan tagit bort överanställningen, vilket i och för sig är syftet. 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 i. Dessa kompetenser som finns på brandmän i Värnamo heltid som inte kan undvaras pga. riskerna är losstagning, räddningsfrånkoppling, höjdfordon, rökdykare, rökdykledare, rökdykning i hög riskmiljö, kemdykare, ytlivräddare, fridykare, terrängfordon (ATV, bandvagn) mm. För att nå upp till godkänd på alla dessa kompetenser tar det ca 1,5–2 år från nyanställning.

Då vi saknar bemanning på brandmän, och inte lyckas täcka detta med egen personal som har full kompetens, så finns det vissa specifika kompetenser som påverkar verksamheten såsom losstagning vid trafikolycka, räddningsfrånkoppling vid järnvägsolyckor, chaufför av höjdfordon tillika livräddningsfordon för flervåningshus, rökdykledare, rökdykning i hög riskmiljö i exempelvis en plastindustri, kemdykare vid kemikalieolycka, ytlivräddare och fridykning vid drunkningstillbud, förare på terrängfordon på skogsbrand.

För *styrkeledare* som normalt ansvarar för uppgiftsledning ska också ha kompetensen som räddningsledare, genomgått MSB Ledningskurs för styrkeledare, genomgått regionala kurser för styrkeledare, kunna leda en sektor på upp till 10 personer. För att kunna bli styrkeledare ska man ha jobbat som färdigutbildad brandman i minst två år. Det tar alltså 4–5 år innan vi har en färdig styrkeledare med tillräcklig erfarenhet och kompetens.

Det tar m.a.o. flera år innan en *brandman eller styrkeledare* kan bemanna samtliga positioner i utryckningsstyrkan vilket påverkar möjligheten till bemanning. Framför allt under semesterperioderna så är verksamheten väldigt känslig då max en semestervikarie får ingå i utryckningsstyrkan. Ifall inte alla positioner kan bemannas kan detta få konsekvenser i form av fördröjda räddningsinsatser, mindre effektiva räddningsinsatser och i vissa fall en stor fara för personalens liv och hälsa.

Vi har i brandgrupperna schemamässigt 1 person planerad utöver minimibehov. Oftast ligger vi ändå på miniminivå pga. behov av omplanering. I nuläget med brist på kompetens så är det än färre personer som kan omplaneras och täcka upp då andra är frånvarande.

Funktionen som *insatsledare* bemannas idag av sex personer vilka följer en LOK som bygger på Bilaga-R, med veckoarbetstidsmått på i snitt 42 tim/v. Enligt LOK har vi även en beräkningsperiod på max 52v och under denna beräkningsperiod kommer insatsledare att ha minst 20% av tjänstgöringstiden förlagd mellan 23.00-06.00. De har en kombinationstjänst där man också har funktionsansvar på kvalificerad nivå såsom samordning av personal, kompetens, drift, myndighetsutövning, externutbildning mm. Dessa funktionsansvar är också svåra att ersätta vid frånvaro. Skulle frånvaro uppstå skulle detta kunna bidra till att en

räddningsinsats fördröjs och skador på liv, egendom och miljö skulle kunna förvärras. Våra insatsledare som ansvarar för insatsledning ska ha kompetens för rollerna räddningsledare, sektionschef, storsektorchef, insatschef mm. Insatsledare ska genomgått MSB ledningskurs för insatsledning, genomgått regionala kurser för insatsledare, kunna utöva ledning av upp till 30 personer, kunna samverka med andra myndigheter. För att kunna bli insatsledare ska man ha jobbat som styrkeledare i minst 2 år. Det tar alltså minst 6 år innan vi har en helt färdig insatsledare med tillräcklig erfarenhet och kompetens.

Saknar vi *styrkeledare* eller *insatsledare* så tappar vi möjligheten till styrning och samordning av uppgifter och insatser, samt saknar kompetensen räddningsledare med möjlighet att ta räddningsledarbeslut enligt LSO.

Tyvärr så har vi under det senaste året, med nya scheman, tappat flertalet anställda och verksamheten är idag i behov av flera nyrekryteringar. Sedan arbetstidsreglerna ändrades har 7 personer slutat och 3 personer har tagit ut föräldraledighet. Detta gör att vi under hösten kommer ha 10 nyanställda som saknar erfarenhet och full kompetens. Detta påverkar givetvis vår operativa förmåga ytterligare då vi, efter intern och extern rekrytering, kommer ha 2 insatsledare, 3 styrkeledare och 10 brandmän som saknar full kompetens och erfarenhet. Här kan också tilläggas att även Regional insatsledare (RIL), inom vårt område, har liknande brister då två av fyra personer är nya i denna roll.

Grupp och befäl	Beslutad kompetens	Tillgänglig kompetens, erfarenhet	Beslutad styrka i jour/beredskap	Tillgänglig förmåga
Grp1	SL		1SL+3Bm	
Grp1	Bm			
Grp1	Bm			
Grp1	Bm			
Grp1	Bm			
Grp2	SL		1SL+3Bm	
Grp2	Bm			
Grp2	Bm			
Grp2	Bm			
Grp2	Bm			
Grp3	SL		1SL+3Bm	
Grp3	Bm			
Grp3	Bm			
Grp3	Bm			
Grp3	Bm			
Grp4	SL		1SL+3Bm	
Grp4	Bm			
Grp4	Bm			
Grp4	Bm			
Grp4	Bm			

Grupp och befäl	Beslutad kompetens	Tillgänglig kompetens, erfarenhet	Beslutad styrka i jour/beredskap	Tillgänglig förmåga
Grp5	SL		1SL+3Bm	
Grp5	Bm			
Grp5	Bm			
Grp5	Bm			
Grp5	Bm			
IL1	IL		1IL	
IL2	IL			
IL3	IL			
IL4	IL			
IL5	IL			
IL6	IL			
RIL1	RIL		1RIL	
RIL2	RIL			
RIL3	RIL			
RIL4	RIL			

51%	Uppfyller både kompetens och erfarenhet
49%	Brist på kompetens eller erfarenhet
	Brist på både kompetens och erfarenhet

Värnamo kommun är idag en oerhört slimmad organisation där det krävs mycket flexibilitet för att dygnet runt kunna bemanna de olika funktionerna med rätt kompetens. Mycket omplanering görs då det uppstår personalbehov på grund av beredskapshållning, pågående insatser, externutbildningar, sjukdom, vård av barn, semester mm. Här ser vi ett stort behov av att kunna planera 24-timmarspass för att fortsatt ha möjlighet till bemanning av de operativa funktionerna. Utan denna möjlighet innehåller de fastlagda schemaraderna alldeles för lite ”luft” mellan passen för att kunna omplanera utan att påverka redan inplanerad dygnsvila och veckovila, eller inplanerade operativa pass. I nuläget med brist på kompetens så är det än färre

personer som kan omplaneras och täcka upp då andra är frånvarande. Exempel på schema med känslighetsanalys bifogas. (se bilaga)

Måndag-torsdag kväll samt lördag fm håller vi övningar/utbildningar för våra deltidare i kommunen. Detta kan handla om rökdykarövningar, sjukvård, taksäkring, fri väg mm. Då krävs minst 2 brandmän med instruktörskompetens kopplat till de övningar/utbildningar som ska genomföras. Saknas rätt kompetens här så blir kvaliteten på övningen/utbildningen sämre eller utgår helt vilket ger lägre kompetens på deltidarna

För att räddningstjänsten ska kunna behålla sitt breda uppdrag där man genom åren arbetat mycket med en rad utvecklingsområden som tex civil beredskap, krävs det en viss flexibilitet i den dagliga personalplaneringen för att kunna få fungerande arbetsgrupper. Vi behöver också ha kvar möjligheter för medarbetaren att flytta sina dagpass för att delta i möten med externa aktörer. Att kunna delta i sådana möten ser flera medarbetare som inspirerande.

Kompetensen för den förebyggande verksamheten för *brandmän* måste finnas tillsammans med den operativa. Bägge funktionerna behövs på varje enskild anställd person för att vår relativt lilla organisation ska kunna snurra. Förebyggande kompetenser som krävs på brandmän är instruktör för HLR, D-HLR, barn-HLR, heta arbeten, brandutbildningar, första hjälpen, SBA systematiskt brandskyddsarbete mm. Övriga kompetenser är exempelvis automatlarmprovning, tillsyn, mm. De flesta av våra brandmän är SMO (Skydd mot olyckor, MSB utbildning) utbildade för att kunna hålla hög kvalitet.

Förebyggande kompetenskrav på *styrkeledare* och *insatsledare* är att de minst ska ha genomgått tillsyn A samt regional förebyggandeutbildning. Kunskapen på de Sevesoobjekt och LSO 2:4 objekt (verksamheter med stor risk) och andra riskobjekt är också gränssättande och finns i huvudsak hos insatsledarna.

Vakthavande befäl är en funktion i ledningscentralen, för RSB, Räddningstjänstsamverkan Småland Blekinge. I Jönköping finns denna räddningsledningscentral. Den bemannas idag gemensamt av 5 kommuner, men nyttjas av 30 kommuner. Vakthavande befäl verkar som räddningsledningssystemets driftschef och bemannas av mycket erfarna befäl, varav ett är från Värnamo kommun. Det är mycket svårt att rekrytera vakthavande befäl som behöver minst 7–8 års erfarenhet inom räddningstjänsten bara för att uppfylla krav för anställning. Sedan tar det ett par år ytterligare för att få bra med erfarenhet. Att kunna använda 24-timmarspass skulle här markant öka möjligheten till att behålla ursprunglig erfaren personal istället för nyrekrytering som har brist på erfarenhet och kompetens. Bemanning från flera kommuner är en förutsättning för att kunna behålla den breda höga kompetensen vilket ger positiva synergieffekter för ledningscentralens hantering av samhällets olyckor. Kombinationstjänster ger också en positiv bredd på kompetensen i hemmakommunen.

Tyvärr har flera kommuner aviserat att de inte kan fortsätta med vakthavande befäl nu när det är delade pass. Detta har gjort att vi tvingats minska antal personer i jour och jobbar nu på Bilaga-R med 5 personer och ett arbetstidsmått på 42tim/v. Detta gör att bredden/blandningen av personal från olika kommuner är hotat och tjänsten blir mer och mer specialiserad vilket till slut blir en ganska smal kompetens. Det blir också svårt att få till semesterscheman med delade pass med endast 5 personer i tjänst.

Befattningen vakthavande befäl kräver erfarenhet av insatsledning under minst ett år och är känslig då den kräver ingående kunskap om 30 kommuner med 115 brandstationer som ledningscentralen betjänar. För att skapa robusthet i bemanningen som vakthavande befäl behöver dessa också arbeta som insatsledare.

Saknar vi vakthavande befäl så tappar vi möjligheten till bemanning av ledningscentralen vilket ger brister i beredskapshantering och insatsuppföljning vilket påverkar möjligheten till väldimensionerade insatser samt planering för att kunna hantera nästa larm med de resurser som finns tillgängliga i räddningsledningssystemet.

För både *brandmän, styrkeledare, insatsledare och vakthavande befäl är* sommarsemestern en tuff period då dispens för dygn krävs. Här har vi 2 semesterperioder på 48h/v. 3 perioder fungerar inte då vi har förebyggande verksamhet som pågår till veckan innan och från veckan efter semestern. Hälften av personalen har m.a.o.. semester. Vi löser normalt semestern med egen personal eftersom vi under semester endast bedriver operativ verksamhet. Här finns oerhört stora utmaningar både till semestern 2025 och semestern 2026 eftersom vi har brister i kompetensförsörjningen.

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 ett med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor.”
Detta är den lag som styr räddningstjänstens arbete, skulle räddningstjänsten inte fungera tillfredsställande så skulle det få konsekvenser för människors liv och hälsa, egendom och miljön då de räddningsinsatser och förebyggande arbete som räddningstjänsten genomför skulle bli mindre effektivt.

Vid utebliven förebyggande verksamhet såsom tillsyn, externutbildningar mm. så blir konsekvenserna för medborgare, företag, verksamheter mm. ett sänkt skydd mot brand, personskador och andra olyckor. Deras möjlighet att förhindra olyckor och sänka konsekvensen av en olycka minskar drastiskt. Om de t.ex. saknar kunskap om att stänga en dörr vid brand, har brandcellsgränser som inte fungerar, inte vet hur en brandsläckare fungerar, eller hur första hjälpen och HLR genomförs kan detta innebära större konsekvenser än om de haft kunskapen. I värsta fall kan detta innebära att en person avlider i onödan. Flertalet av tjänsterna är 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 nyanställningar.

Vid sänkt operativ förmåga hos räddningstjänsten; då kompetens saknas gällande losstagning vid trafikolycka, höjdfordon vid livräddning, rök- och kemdykning vid brand och kemolyckor, livräddning vid drunkningstillbud, ledning av insats mm; kan konsekvensen bli att den fastklämda personen får senare vård av ambulansen, att vi inte kan hämta ner en person från högre våningar i brand i lägenhet, att bränder inte släcks lika fort, att vi inte lyckas rädda personen vid en drunkning. Det innebär alltså att vi inte kan uppfylla vårt uppdrag att

avhjälpa vid olyckor för att rädda liv, egendom och miljö. I värsta fall kan detta innebära att en person avlider i onödan.

Då vi saknar personal med full kompetens och erfarenhet så är det därmed mycket stor risk att detta kommer påverka våra kommunmedborgare negativt då vi inte kan utföra alla våra operativa uppgifter som behövs under våra räddningsinsatser enligt LSO.

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

Värnamo kan idag inte kompetensförsörja personalen ifrån den egna kommunen utan har ett behov av pendling till kommunen. En risk vi ser vid ett delat schema är att attraktiviteten för Värnamo kommun sjunker vilket innebär färre sökanden och därmed också svårare att hitta personal med rätt kompetenser. Vid ett delat schema ser vi också en risk att flertalet av våra medarbetare väljer att avsluta sin tjänst i Värnamo, vilket också nu är fallet.

Ensamstående med behov av barnomsorg har redan idag svårt att få ihop kombinationen av privatliv och arbete. Fler pass och fler helger skulle ytterligare försvåra det och vi löper stor risk att tappa kompetenta medarbetare.

För att kunna rekrytera och behålla kompetent personal med relevant utbildning samt möjlighet att vara en räddningstjänst med mångfald krävs ett större upptagningsområde

Det är nödvändigt att vi håller en god arbetsmiljö och personalpolitik så att inte räddningstjänstens personal söker sig till andra yrken och därmed äventyrar verksamhetens bemanning och kompetens inklusive nyckelfunktioner.

En *Bm-vikarie* som tillfälligt täcker på heltidsstationen kan med dagens regler inte gå på samma avtal som den de täcker för vilket skapar svårigheter vid personalplaneringen. En vikarie går på AB medan de heltidsanställda går på Bilaga R.

Tjänstgöring som *vakthavande befäl* sker idag från flera kommuner inom RSB. En faktor som påverkar möjligheten att bemanna är framför allt avståndet mellan Jönköping och kommunen som bemannar, för vår del i Värnamo ger detta 1tim bilkörning i vardera riktningen. Där tappas värdefull tid som istället kunde lägga på sina funktionsansvar och kontakter med medborgaren vid t.ex. myndighetsutövning. Delade pass innebär dubbelt så mycket körning vilket blir ett hinder för oss som reser.

Utöver detta så har hela denna förändring med dygnsvila enligt EU-direktiv, kollektivavtal mm har inneburit att många kommuner tvingas ändra i organisationen, minska arbetstid för att få scheman att funka mm. Detta gör att möjligheten att hjälpa till med bemanning av vakthavande befäl kommer lite i andrahand då man prioriterar sitt eget. Det blir m.a.o. svårare att rekrytera till vakthavande befäl.

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

Värnamo kommun ligger i den södra delen av Jönköpings län med cirka 35 000 invånare. Kommunen består av centralorten Värnamo och flera tätorter runtikring med varierande invånarantal. Värnamo kommun har sedan 70-talet haft en växande befolkning. Trots detta kan inte Värnamo kommun själv kompetensförsörja räddningstjänsten utan det finns ett behov av pendling.

Idag är det 44% (11 av 25) av de anställda *brandmännen* och *styrkeledarna* som är boende i annan kommun än Värnamo. Vi har 83% (5 av 6) av våra insatsledare som boende inom kommunen. För att fortsatt kunna behålla och rekrytera ny kompetent personal finns ett behov av att kunna rekrytera från ett upptagningsområde större än Värnamo. För att också göra jobbpendling intressant behövs ett bra schema med färre och längre arbetspass. Värnamo är tyvärr en för liten kommun för att själv kunna tillgodose behovet av kompetent och utbildad personal.

Bemanning av *vakthavande befäl* från flera kommuner är en förutsättning för att kunna behålla den breda höga kompetensen vilket ger positiva synergieffekter för ledningscentralens hantering av samhällets olyckor. Utan möjlighet till 24-timmarspass så blir det dubbelt så många pass jämfört med idag och vi ser tyvärr redan att flera kommuner med långt avstånd till ledningscentralen redan avsagt sig att medverka till bemanning. Även vi i Värnamo med en timmes avstånd värderar ständigt om vi ska fortsätta eller inte. Med möjligheten till 24-timmarspass kommer vi definitivt kunna vara med även fortsättningsvis.

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

Den andelen *brandmän och styrkeledare* är i aktivt arbete under ”jourtiden” 23.00-06.00 är 2%. (9min störning i snitt per natt). 69 störningar per år påverkar jouren och dessa störningar är i snitt 49min långa. Om detta slås ut på helår blir det 9 minuter per natt.

Antal störningar 23-06:	**69**	Totalt 69 störningar nattetid mellan 23-06
Antal total timmar störning 23-	**56,62**	Totalt 56,62h störning på natten
Snitt tid/ störning	**0,82**	Varje störning är i snitt 0,82h = 49 min
Antal störningar/ natt i snitt	**0,19**	Var 5:e dygn är det störning på natten
Andel störningar antal/ natt 23-	**19%**	Andel störningar/ natt var 19%
Antal h störning/ natt i snitt	**0,16**	I snitt 0,16h= 10 min störning/ natt
Andel störd tid 23-06 i snitt/ natt	**0,02**	2% av tiden 23-06 är störning

Den andelen som *insatsledare* är i aktivt arbete under ”jourtiden” 23.00-06.00 är 2%. (9min störning i snitt per natt). 79 störningar per år påverkar jouren och dessa störningar är i snitt 42min långa. Om detta slås ut på helår blir det 9 minuter per natt.

Antal störningar 23-06:	**79**	Totalt 79 störningar nattetid mellan 23-06
Antal total timmar störning 23-06	**56,12**	Totalt 56,12h störning på natten
Snitt tid/ störning	**0,71**	Varje störning är i snitt 0,71h = 42 min
Antal störningar/ natt i snitt	**0,22**	Var 5:e dygn är det störning på natten
Andel störningar antal/ natt 23-06	**22%**	Andel nätter med störning 22%
Antal h störning/ natt i snitt	**0,15**	I snitt 0,15h= 9 min störning/ natt
Andel störd tid 23-06 i snitt/ natt	**0,02**	Utav arbetstiden 23-06 störs i genomsnitt

Den andelen som *vakthavande befäl* är i aktivt arbete under ”jourtiden” 23.00-06.00 är 12%. 49min störning i snitt per natt (0,83tim)

Vakthavande befäl	Störning (timmar)	Störning delat på 316 dagar (tim)	Störning per dygn (tim)
timma 23-06	261	5,78	0,83

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

Kommunen växer men vi gör bedömningen att belastningen förväntas bli liknande som idag om vi har full bemanning och fortsatt möjlighet till 24-timmarspass.

Tyvärr har vi inte full bemanning av *brandmän* idag och rekrytering pågår för att fylla upp. Vi kommer från hösten ha stor brist på kompetens även om vi lyckas fylla alla tjänster. Kompetensnivån kommer ligga på gränsen eller under godtagbar nivå vilket kommer påverka vår operativa förmåga. Belastningen ökar framförallt på de som har full kompetens och erfarenhet, flexibiliteten minskar då vi har färre med kompetens vi kan planera om, mer beordrad övertid och på sikt också sämre mående med ökad sjukskrivning.

Belastningen på *vakthavande befäl* förväntas bli liknande eller lägre. Räddningsledningssystemet RSB har funnits sedan jan 2022 och i början var det en större belastning pga. många nya kommuner och län i systemet. Därefter har belastningen sakta men säkert sjunkit i takt med att rutiner, kännedom om kommuner mm blir mer och mer vardag. Däremot har antalet vakthavande befäl minskat vilket innebär högre belastning på de 5 som är kvar.

De låga sjuktalen vi har idag kommer fortsatt vara låga. Idag ligger vår sjukskrivning årligen mellan 1,46 - 3,30% på *brandman/styrkeledare*, och under 1% *för insatsledare/vakthavande befäl.* Av dessa sjukskrivningar är det någon enstaka som beror på verksamheten, men ingen som beror på att vi har haft 24-timmars pass tidigare.

Sjuktal (%)	**2021**	**2022**	**2023**
Brandman/Styrkeledare	1,46	3,30	1,61
Insatsledare/Vakthavande befäl	0,00	0,81	0,20

Vi är i stort behov av välmående medarbetare med hälsa och bibehållen motivation för att få en fortsatt effektiv verksamhet, så en fortsatt möjlighet till 24-timmarspass ser vi som en nödvändighet.

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

Flera olika scheman har testats för att få till ett schema som funkar för verksamheten med den flexibiliteten som vi har behov av. Vi ser att dessa scheman med delade pass kommer innebära en försämring och vårt behov av omplanering kommer direkt ge nya behov av omplaneringar eller ledigheter. Vi har nu prövat ett schema med få möjligheter till 24-timmarspass, enligt nu gällande dispens, och sett att det försämrar verksamheten och markant ökat svårigheten att planera full bemanning på alla pass. Vi tror inte att denna dispens kommer fungera under hösten och framåt och därför söker vi ytterligare dispens för att kunna utöka antalet dygnspass.

Vi har även testat olika semesterscheman, med både två och tre semesterperioder, men inser att inget blir bra. Om vi har två semesterperioder ser vi problem med flexibiliteten som nämnts tidigare. Om vi har tre semesterperioder så tappar vi fyra veckor med externutbildning, myndighetsutövning mm vilket drabbar tredje man negativt samtidigt som vi får minskade intäkter.

Under 2025 utökade vi bemanningen med ytterligare en brandman men tyvärr har detta inte räckt till. Vi har ej ekonomi för ytterligare i befintlig ram. Eventuellt omvandlas en av tjänsterna, (insatsledare som går i pension under våren), till en brandmannatjänst istället. Fler vikarier för brandmän har också diskuterats men att utbilda dessa med all kompetens som motsvarar en heltidsanställd tar upp till 2 år. Vi har idag enstaka vikarier från vår deltidskår i Värnamo.

Vi har övervägt att hoppa av funktionen vakthavande befäl, VB i Jönköping. Detta skulle kortsiktigt ge oss en extra IL hemma i Värnamo men samtidig ge de andra bemannande kommunerna ett större problem med VB. Dessutom skulle vi tappa intäkter vilket långsiktigt blir en tjänst bort ändå. En annan lösning kan vara att vi halverar vår tid på VB för att delvis lösa både VB och IL, men även detta kräver någon annan som täcker upp på VB.
En erfaren styrkeledare har utsetts till IL-ersättare och håller på att kompetensutvecklas.

Som en sista lösning för att kunna hålla igång den operativa verksamheten har vi även en plan för att lägga ner/minska vår förebyggande verksamhet. För Bm/SL innebär detta att vi går över till 4 grupper från 5 grupper vilket ger en extra Bm per grupp. Detta ska förhoppningsvis aldrig inträffa eftersom det sänker hela vår förebyggande verksamhet som vi har beslutat i handlingsprogram mm, men det finns med som en plan.

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 jobbar både operativa pass och funktionspass. Vi har en tajt organisation där vi med korta pilar måste kunna förskjuta arbetstid till och från båda operativa och funktionspass. Att hoppa mellan 20-timmarspass och 8-timmarspass blir omöjligt eftersom tiden då man börjar och slutar är förskjutna till olika tider. Detta kommer inte fungera i praktiken.

Det flyttas personal mellan funktionspass till operativa pass och tvärtom. Det flyttas personal mellan helg och vardag och tvärtom. Det flyttas personal mellan nattpass och dagpass och tvärtom. Det flyttas personal mellan olika scheman för att få rätt kompetens. Styrkeledare med kompetens som insatsledare flyttas till insatsledarschema. Brandmän med styrkeledarkompetens flyttas till annan grupp där det saknas styrkeledare. Brandmän med specifik kompetens flyttas till annat pass för där det saknas kompetens. För att detta ska fungera behöver passen vara så lika som möjligt. Funktionspassen är mån-fre 8–17 eftersom det är då vi möter medborgaren. Därför behöver även operativa dagpassen vara 8–17 under veckan, vilket gör att de behöver vara 8–17 under helgen också. Detta gör att alla våra passbyten är kl. 0800 och kl.1700 vilket krävs för våra sömlösa flytt.
När man har dessa scheman 08.00-17.00-08.00 fungerar verksamheten då ingen avvikelse finns. Tyvärr finns alltid dessa avvikelser med sjukdom, VAB mm vilket då behöver hanteras med ordinarie personal, antingen via omplanering om någon finns tillgänglig, eller som extrapass, övertid. Problemet är att passen som behöver täckas ofta ligger på övriga medarbetares dygnsvila, veckovila eller eget funktionspass. Vi har även gjort en känslighetsanalys över de olika scheman då vi testat om någon blir sjuk eller har VAB. Ju mer rött i schemat desto svårare att hitta någon annan som kan täcka vakanspasset utan att eget operativt pass eller dygnsvila eller veckovila påverkas. Detta skriker rött, framför allt på semesterperioden och helger, men problem finns även under veckorna. (Se bilaga)

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
gr 1	n	v	v	D	d	n		D	d	n			v	v	d	n	v	v	D	d	d	v	v	D	d	n		n		D	d	n		v	v
gr 2		D	d	n		v	v	n	v	v	D	d	n		D	d	n			v	v	d	n	v	v	D	d	d	v	v	D	d	n		n
gr 3	v	v	D	d	n		n		D	d	n		v	v	n	v	v	D	d	n		D	d	n			v	v	d	n	v	v	D	d	d
gr 4	d	n	v	v	D	d	d	v	v	D	d	n		n		D	d	n		v	v	n	v	v	D	d	n		D	d	n			v	v
gr5	D	d	n			v	v	d	n	v	v	D	d	d	v	v	D	d	n		n		D	d	n		v	v	n	v	v	D	d	n	

Vi har det senaste året prövat ett schema med dygn på helg och detta skulle kanske kunna fungera om vi har i stort full kompetens i alla gruppen och roller, men tyvärr ser det inte ut så och vi har redan idag upplevt svårigheter med bemanning pga. detta. Till hösten så kommer vi ha 49% av vår operativa personal som inte har full kompetens eller erfarenhet. Vi ser bara ett sätt att få detta att funka framöver, och det är om vi kan nyttja fler dygnspass vilket då ger större möjlighet för omplanering av de 51% som uppfyller både kompetens och erfarenhet. Att rekrytera ytterligare personal löser inte problemet med kompetens eftersom det tar 1,5–2 år innan man uppfyller detta fullt ut.

Dygn på VB funktionen på ledningscentralen i Jönköping gör att körningarna halveras jämfört med delade pass. Om vi i Värnamo ska kunna fortsätta med VB på sikt så kommer dygn behövas. Då får vi i alla fall 5 funktionspass i Värnamo under 5 veckor. Om vi har delade pass kommer vi på sikt behöva hoppa av så allt ansvar för bemanning hamnar i knät på Jönköping. De har idag inte bemanning för detta, men den största förlusten blir att den breda kunskapen från olika organisationer i den gemensamma ledningscentralen försvinner vilket blir negativt även för hanteringen av händelser i vår och andra kommuner.

Det finns inget utrymme för möten; såsom APT, FSG, styrkeledarmöte, befälsmöten, övningar, verksamhetsmöten, rökskyddsmöte, materialgruppsmöte, fordonsgruppsmöten mm; då lite ledig tid finns mellan ordinarie pass. På dessa möten behövs deltagande från flera grupper/scheman vid ett och samma tillfälle.

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

För *brandmän, styrkeledare och insatsledare* krävs en dispens under 12 månader från 1 september 2025. Detta tror vi räcker för att kunna lyfta kompetensläget från 51% till runt 90%, vilket behövs för en flexibel verksamhet med full förmåga. Med 90% kompetens kan troligen dispens för dygn på helg och sommar räcka till för en fungerande verksamhet.

För *vakthavande befäl* krävs en dispens tillsvidare men åtminstone under 12 månader från 1 september 2025. Vi har under senaste åren tappat flera mycket erfarna befäl på ledningscentralen på grund av ett schema med delade pass, och då svårigheten med pendlingen till Jönköping. Att kunna använda 24-timmarspass skulle här markant öka möjligheten till att behålla ursprunglig erfaren personal istället för nyrekrytering som har brist på erfarenhet och kompetens vilket tar flera år att uppnå.