

§ 243

Ansökan om dispens från nya regler för dygnsvila

KSN-2023-02878

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. **att** hos centrala parter arbetsstidsnämnd söka dispens för att medarbetare vid brandförsvaret ska undantas från kollektivavtalens nya regler om dygnsvila.

Sammanfattning

Nya regler om dygnsvila i kollektivavtalen Allmänna bestämmelser och Bilaga R ger stor påverkan på brandförsvarets förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet.

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

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse, daterad 17 oktober 2023
- Bilaga 1, Ansökan om dispens för insatsledare och regionala insatsledare
- Bilaga 2, MBL-protokoll insatsledare och regionala insatsledare
- Bilaga 3, Riskbedömning insatsledare och regionala insatsledare
- Bilaga 4, Ansökan om dispens för brandmän och styrkeledare
- Bilaga 5, MBL-protokoll brandmän och styrkeledare
- Bilaga 6, Riskbedömning brandmän och styrkeledare

Beslutsgång

Ordföranden finner att arbetsutskottet bifaller föreliggande förslag.

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2023-10-17

Diarienummer:
KSN-2023-02878

Handläggare:
Elisabeth Samuelsson

Ansökan om dispens från nya regler för dygnsvila

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** hos centrala parters arbetstidsnämnd söka dispens för att medarbetare vid brandförsvaret ska undantas från kollektivavtalens nya regler om dygnsvila.

Ärendet

Nya regler om dygnsvila i kollektivavtalen Allmänna bestämmelser och Bilaga R ger stor påverkan på brandförsvarets förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet.

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

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret och brandförsvaret i dialog med de fackliga ombuden på brandförsvaret.

Föredragning

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

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

Brandförsvaret har under året arbetat intensivt med att skapa nya scheman och hitta lösningar som möter verksamhetens behov, men kommit fram till att de nya reglerna ger en stor påverkan på brandförsvarets förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet. Framför allt försvinner en flexibilitet för schemaändringar som används dagligen för att hantera sjukfrånvaro och vård av barn, och möjliggöra för medarbetare att leda och delta i utbildningar och övningar. Ett aktivt arbete med schemaändringar i kombination ett lokalt kollektivavtal om utökad beräkningsperiod för arbetstidens förläggning har varit betydelsefullt för att kunna göra schemaläggningen under sommarsemesterperioden.

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

Det är både arbetsgivarens och de fackliga ombudens mening att arbetspass upp till 24 timmar inte medför ökade arbetsmiljörisker för medarbetare vid brandförsvaret. En faktor som ska bedömas vid dispensansökningar är andelen störningar under jourtid, och det är genom att påvisa att relativt få av brandförsvarets räddningsinsatser genomförs på nätter som brandförsvaret bedömer att förutsättningarna för beviljad dispens är goda.

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

I ärendets bilagor återges dispensansökningar för de yrkeskategorier som tjänstgör enligt kollektivavtalen Allmänna bestämmelser och Bilaga R tillsammans med fackliga förhandlingsprotokoll. Kommunstyrelsen föreslås ansöka om dispens från reglerna om dygnsvila i enlighet med bilagorna.

Ekonomiska konsekvenser

Ett beslut om att ansöka om dispens medför inga ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse, daterad 17 oktober 2023
- Bilaga 1, Ansökan om dispens för insatsledare och regionala insatsledare
- Bilaga 2, MBL-protokoll insatsledare och regionala insatsledare
- Bilaga 3, Riskbedömning insatsledare och regionala insatsledare
- Bilaga 4, Ansökan om dispens för brandmän och styrkeledare
- Bilaga 5, MBL-protokoll brandmän och styrkeledare
- Bilaga 6, Riskbedömning brandmän och styrkeledare

Joachim Danielsson
Kommunledningskontoret

Elisabeth Samuelsson
Brandchef

Brandförsvaret
Skrivelse

Datum: Diarienummer:

Handläggare:
Elisabeth Samuelsson

Centrala parterers arbetstidsnämnd

Ansökan om dispens från regler om dygnsvila för insatsledare och regionala insatsledare som tjänstgör enligt Allmänna bestämmelser

Uppsala kommun ansöker om dispens från Allmänna bestämmelser (AB) § 13 mom. 5 i samband med arbetstidens förläggning. Ansökningen gäller medarbetare som har jour nattetid enligt Allmänna bestämmelser inom räddningstjänstverksamheten.

Denna ansökning innehåller de uppgifter som begärs i bilagan till SKR cirkulär 23:42:

- Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens.
- Protokollsutdrag med kommunstyrelsens beslut
- Protokoll från MBL-förhandling
- Riskbedömning

Kommunens kontaktperson i detta ärende:
Elisabeth Samuelsson
Telefon: 018-727 30 01, 072-451 34 20
E-post: elisabeth.samuelsson@ uppsala.se

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens enligt bilaga till SKR cirkulär 23:42

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

Begäran avser avvikelse från AB § 13 mom. 5.

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

Denna dispensansökning omfattar tre ledningsenheter inom brandförsvarets räddningstjänstverksamhet.

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

Det är yrkesgrupper som brandinspektörer och brandingenjörer i funktionerna insatsledare och regional insatsledare som berörs. Vissa medarbetare har också chefsuppdrag. Dispens söks för totalt 18 personer i dessa funktioner.

- 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?**

Brandförsvaret har två ledningsenheter med den operativa funktionen insatsledare och en ledningsenhet med den operativa funktionen regional insatsledare. En insatsledare utgår från en brandstation i Östhammars kommun. Den andra insatsledaren och den regionala insatsledaren utgår från brandstationer i Uppsala kommun.

Medarbetarna vid dessa tre ledningsenheter har anställningar där utryckningstjänst kombineras med andra uppgifter, till exempel tillsyn och annan myndighetsutövning, utbildningsverksamhet eller chefsuppdrag.

Respektive funktion bemannas av sex personer. De har ett rullande schema för sex veckor och under varje sexveckorsperiod har en medarbetare jour under sju nätter. Under tolv sommarveckor används ett särskilt sommarschema och fyra medarbetare i taget bemannar då respektive ledningsenhet. I sommarschemat har en medarbetare jour sju nätter under fyra veckor.

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

5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

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

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

Som en följd av förändrade pensionsvillkor ser brandförsvaret under en övergångsperiod utmaningar i att rekrytera insatsledare. Introduktion av insatsledare utan eller med begränsad erfarenhet från utryckningsverksamhet tar lång tid. Det innebär att det inte vore möjligt att rekrytera och introducera nya insatsledare under kortare tid än ett år.

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

Några pendlar från Uppsala till Östhammar och har ett pendlingsavstånd om ca 7 mil. Någon medarbetare pendlar mellan Tierp och Östhammar och har ett pendlingsavstånd om ca 6 mil. Någon pendlar från Stockholm, ca 8 mil.

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

Den ledningsfunktion som oftast rycker ut mellan klockan 22:00 och 06:00 är den insatsledare som utgår från en brandstation i Uppsala. De senaste tolv månaderna ryckte Uppsalas insatsledare ut vid 128 tillfällen. Granskas statistik från tidigare år sker utryckningar ungefär var tredje natt. Insatsernas längd varierar mellan 30 minuter och sju timmar med ett medelvärde på ca en timme och en något kortare mediantid.

Insatsledaren i Östhammar rycker ut mer sällan än motsvarigheten i Uppsala. Däremot görs längre insatser. Insatsernas längd varierade under föregående tolv månader mellan 30 minuter och elva timmar. Medelvärdet på en insats var ca två timmar och mediantiden ca en timme.

Den regionala insatsledaren i Uppsala gör också få utryckningar nattetid. Utryckningar görs i snitt en natt per vecka. De senaste tolv månaderna varierade insatsernas längd mellan 30 minuter och fem timmar. Medelvärdet var 1 timme och mediantiden var kortare.

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

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

Belastningen förväntas varken öka eller minska de närmaste tolv månaderna. Det finns risk att insatser kan pågå längre tid än ett dygn. Vid så långa insatser sker avlösning regelbundet av både ledningsfunktioner och brandmän. Det är mycket ovanligt att någon arbetar aktivt i en ledningsfunktion längre än sex timmar oavsett tid på dygnet. Det finns en etablerad samverkan i ett större räddningsledningssystem där åtta räddningstjänstorganisationer har gemensam organisation för larm och ledning av räddningsinsatser. Förutsättningar för avlösning och förstärkning är mycket goda, vilket också möjliggör återhämtning under utdragna räddningsinsatser. Den gemensamma räddningscentralen följer vid stora händelser aktivt behovet av avlösning av personal för att säkerställa en effektiv insats över tid.

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

Mycket tid har lagts ner för att hitta scheman som ger verksamheten så bra förutsättningar som möjligt utifrån de nya arbetstidsreglerna. Nya scheman används sen den 1 oktober.

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.

Insatsledare och regionala insatsledare arbetar nu enligt nya scheman utifrån de nya arbetstidsreglerna. Förutsättningarna för dessa medarbetare att delta på möten och utbildningar har reducerats kraftigt och skapat viss stress. Att hitta tid för gemensam erfarenhetsåterföring och lärande efter räddningsinsatser (after action review) har blivit svårare.

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

Under sommarmånaderna, då en tredjedel av medarbetarna har semester samtidigt, blir det svårt skapa ett attraktivt och hållbart schema. Dispens för att kunna kombinera arbetstid och jour under 24 timmar bedöms vara särskilt angeläget under sommarsemesterperioden.

En minskad effektivitet och behovet av att anställa fler medarbetare ska vägas mot hur arbetspass upp till 24 timmar faktiskt påverkar arbetsmiljön hos insatsledare och regionala insatsledare. Det är både arbetsgivarens och de fackliga ombudens mening att arbetspass upp till 24 timmar inte medför ökade arbetsmiljörisker för medarbetare vid brandförsvaret. Den låga andelen störningar under jourtid har stor betydelse för den bedömningen. I brandförsvarets systematiska arbetsmiljöarbete har det aldrig framkommit risker, tillbud eller olyckor som går att härleda till arbetstid. Sjukfrånvaron är låg, och resultaten vid de årliga medarbetarundersökningarna visar också på att brandförsvaret har en god arbetsmiljö.

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

Dispens söks för tolv månader. Det ger verksamheten mer tid till att hitta nya lösningar, fortsätta analysera och utveckla arbetet med kompetensförsörjning.



Datum:
2023-10-16

Diarienummer:
RÄN- 2023-00013

Samverkansprotokoll (beslutsärende)

Datum: 2023-10-16

Kallade: *För arbetsgivarparten:*
Elisabeth Samuelsson, Brandchef
Ulrika Ager, HR- ansvarig

För arbetstagarparten:
Vision, Kommunal, SI

Förhandlingen påkallad av arbetsgivarparten enligt 11 § MBL

§1 Viktigare förändring av arbetsförhållanden för arbetstagare

Arbetsgivaren föreslår att ansöka om dispens från regler om dygnsvila för insatsledare och regionala insatsledare som tjänstgör enligt Allmänna bestämmelser.

§ 2
Arbetstagarorganisationen har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag.

§ 3
Förhandlingen förklaras avslutad den 16 oktober 2023.

Justerande: :

Elisabeth Samuelsson, Brandchef

Fredrik Noén, SI

Liselotte Ehn, Vision

Robin Bultmark, Kommunal

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av en eller flera personer

Detta dokument med sina elektroniska underskrifter gäller som självständig handling och uppfyller krav på avancerade elektroniska underskrifter enligt eIDAS-förordningen. Varje underskrift kan valideras med en PDF-läsare med stöd för signaturvalidering eller via valideringstjänsten på sign.uppsala.se. Där återfinns även information om hur du installerar det utfärdarcertifikat som krävs för att PDF-läsaren ska kunna validera alla delar av underskriften.

Om dokumentet skrivs ut på papper, eller om dokumentet 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet går att validera.

Bedömning av arbetsmiljörisker och handlingsplan

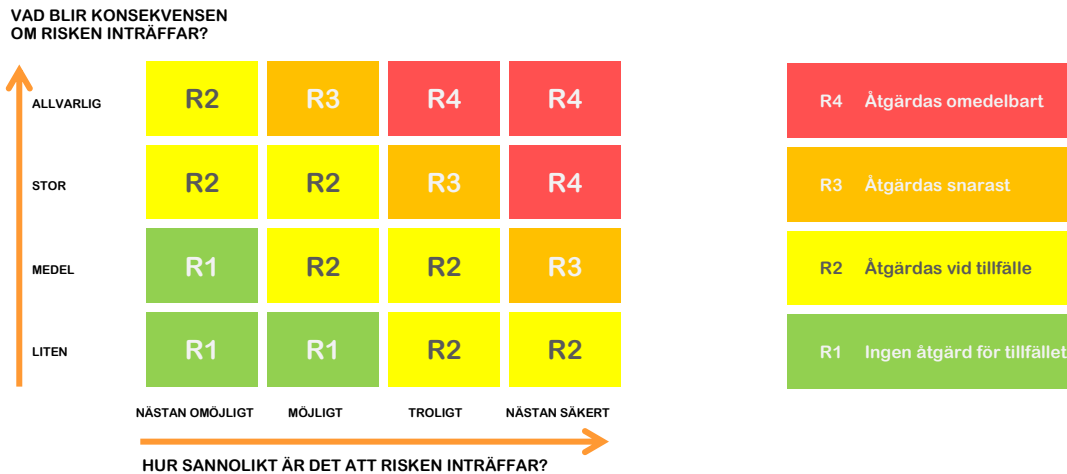
Datum för riskbedömning: 16 oktober 2023	Närvarande: Elisabeth Samuelsson Ulrika Ager Robin Bultmark	<input checked="" type="checkbox"/> Bedömning arbetsmiljörisker inför förändring/nya arbetsmoment <input type="checkbox"/> Bedömning av arbetsmiljörisker efter plötslig händelse <input type="checkbox"/> Annat: <i>Beskrivning av förändring/moment/händelse:</i> Dispens från regler om dygnsvila vilket innebär 24-timmarspass.
Berörd enhet: IL och RIL	Fredrik Noén Cecilia Dokken	

Inga arbetsmiljörisker identifierade (kryssa i denna ruta om förändringen/ arbetsmomentet/händelsen inte innebär några olycks- eller hälsorisker för medarbetarna)

BESKRIVNING RISKKÄLLOR OCH KONSEKVENSER* <small>* Endast arbetsmiljö. Arbetsmiljörisker handlar om våra egna medarbetare och risken att de ska bli skadade eller råka ut för ohälsa pga arbetet.</small>					ÅTGÄRDER/HANDLINGSPLAN* <small>*Prioritera åtgärder för risker som är röda och orangea. Bestäm i andra hand åtgärder för risker som är gula. Gröna risker behöver inga åtgärder. Åtgärder för röda och orangea risker ska genomföras omgående/snarast.</small>	ANSVARIG* <small>*Ansvarig person måste veta att hen är ansvarig för att genomföra och/eller följa upp åtgärderna</small>	KLART datum	UPPFÖLJT datum	STATUS VID UPPFÖLJNING*
Långa pass kan öka risken för olyckor, tillbud och ökad sjukfrånvaro.	X				Finns ingen signal om det sedan tidigare. Ledningsfunktioner säkerställer att medarbetare får avlösning. Chef är ansvarig för att löpande ha dialog med medarbetare om arbetsbelastning.	Chef/ Vakthavande befäl			<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentrar (frivilligt):
Som IL/RIL finns risk att medarbetare inte vill bli tagen ur tjänst under eller efter en längre insats vilket kan medföra risker kopplade till trötthet.		X			Ovanligt att det händer men om det händer kan konsekvensen bli allvarlig. Rutinerna för avlösning ska ses över och förtydligas. Dialog om risken i samband med IL/RIL-möten.	Chef/ Vakthavande befäl			<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentrar (frivilligt):
Vid längre insatser finns risk att IL/RIL blir kvar för länge i insatsen vilket kan medföra risker till exempel trötthet.	X				Ovanligt att det händer men det finns sedan tidigare en öppen dialog om att inte verka för länge i svårare och längre insatser. Vakthavande befäl på den gemensamma räddningscentralen följer även detta vid längre och komplexa insatser för att besluta om avlösning i tid.	Chef/ Vakthavande befäl			<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentrar (frivilligt):
Efter avslutande av lite längre insatser eller flera larm i rad finns risk att IL/RIL fortsatt upprätthåller jour för nya larm, vilket kan medföra risker till exempel trötthet.		X			Ovanligt att det händer men om det händer kan konsekvensen bli allvarlig. Rutinerna för avlösning ska ses över och förtydligas. Dialog om risken i samband med IL/RIL-möten.	Chef/ Vakthavande befäl			<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentrar (frivilligt):

Riskbedömningsmatris

Detta är en modell för att på ett systematiskt sätt analysera arbetsmiljörisker. Eftersom vi bedömer risker på olika sätt, är det bra att flera personer deltar i riskbedömningen så att olika perspektiv kan beaktas.



Följande skala ska användas för att bedöma sannolikhet

Sannolikhet	Beskrivning
Nästan omöjligt	Obefintlig eller liten risk.
Möjligt	Inträffar sannolikt inte under normala omständigheter eller i alla fall inte frekvent.
Troligt	Kan mycket väl inträffa men troligtvis inte särskilt frekvent.
Nästan säkert	Sannolikheten är så stor att det är en fråga om när det inträffar och i vilken omfattning.

Följande skala ska användas för att bedöma konsekvens

Konsekvens	Beskrivning
Liten	Försumbar eller bagatellartad skada.
Medel	Betydande skada (tillfällig frånvaro/kortvarig sjukskrivning).
Stor	Allvarlig skada (längre sjukskrivning).
Allvarlig	Allvarlig skada (livslånga men, dödsfall).

Bilaga 1. Om riskbedömningar och handlingsplaner

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig. Arbetsgivaren ska dessutom omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan.

Undersökning av arbetsmiljön syftar till att identifiera risker, det vill säga sådant som kan få negativa hälsokonsekvenser för individen eller gruppen, och avgöra vilka åtgärder som behöver göras för att konsekvensen inte ska inträffa alternativt inte bli för allvarlig.

Vid förändring

Den stora skillnaden mellan riskbedömning i den löpande verksamheten och en riskbedömning vid förändring är att det inte finns en faktisk arbetsplats eller situation att riskbedöma.

Det går inte att förutse alla framtida risker i och på grund av ett förändringsarbete. Det kan därför vara bra att planera in riskbedömning vid olika tillfällen beroende på vad det är som förändras i verksamheten.

Riskbedömningen ska alltid göras innan en förändring genomförs.

Bilaga 2. Instruktion för riskbedömning

- 1) Börja med att avgränsa vad som ska riskbedömas och bestäm vilka som ska delta. I normalfallet medverkar arbetsgivarrepresentant, skyddsombud och eventuellt medarbetare.
- 2) Beskriv anledningen till riskbedömningen.

Vid förändring

Beskriv vad förändringen består av. Till exempel minskning av antalet arbetstagare; nya arbetslag; ökning av antalet brukare, klienter, patienter, undervisningstimmar; nybyggnation/lokalbyten; omorganisation; förändring av schema; inköp av nya maskiner; mm.

Vid plötslig händelse

Beskriv vad händelsen består av.

Annat

Beskriv vad som riskbedöms.

- 3) Beskriv var förändringen ska genomföras/vilket enhet som berörs.
- 4) Identifiera vilka risker som finns för ohälsa eller olycksfall och sammanställ dem. Se ”Exempel på riskkällor” för vägledning kring potentiella risker.

Observera att arbetsmiljö handlar om våra egna medarbetare och risken att de ska bli skadade/råka ut för ohälsa pga deras arbete. Övriga risker (t.ex. ekonomiska risker eller verksamhetsrisker) kan identifieras samtidigt som arbetsmiljörisker, men det är inget krav.

- 5) Bedöm om riskerna är allvarliga eller inte och prioritera allvarliga risker först. Ta hjälp av riskbedömningsmatrisen för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är att risken inträffar och vilken konsekvens det får om den inträffar.
- 6) Bestäm åtgärder för risker. Bestäm i första hand åtgärder för risker som är röda och orangea. Bestäm i andra hand åtgärder för risker som är gula. Gröna risker behöver inga åtgärder.
- 7) Utse ansvarig och bestäm när åtgärderna ska vara genomförda.
Röda risker ska åtgärdas omedelbart.
Orangea risker ska åtgärdas snarast.
Gula risker ska åtgärdas vid tillfälle.
Gröna risker behöver ingen åtgärd.
- 8) Följ upp åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt enligt tidplan fastställd i handlingsplanen eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisker.

Information om åtgärder och resultat från genomförda riskbedömningar ska förmedlas löpande och hanteras på aktuella informationsforum (till exempel APT, samverkansgrupper, skyddskommitté) för delaktighet och för att sprida kunskap och erfarenhet.

Exempel på riskkällor

Nedanstående tabell visar exempel på riskkällor. Alla risker är inte aktuella i alla situationer, utan detta är exempel för att ge vägledning kring eventuella risker.

Organisatoriska	Psykosociala	Fysiska	Tekniska	Vid förändring
Ohälsosam arbetsbelastning	Samarbets-svårigheter	Belysning	Kompetens-utvecklingsbehov	Större arbetsmängd
Bristande tid för återhämtning	Konflikter	Skyddsutrustning	Bristande rutiner vid IT-haveri	Ändring av schema/ändrade arbetstider
Bristande kommunikation	Kränkande särbehandling	Rutiner vid nödsituationer	Digital säkerhet	Omfattande övertid
Bristande ledning och styrning	Bristande kommunikation	Farliga ämnen	Gränslöst arbete	Ändrade/nya arbetsuppgifter
Otydlighet i roller och ansvar	Kränkningar och hot	Ergonomi	Praktiska IT-problem	Omplaceringar
Bristande kompetens	Hotfulla situationer	Buller och ljudnivå		Osäkerhet under förändringsarbete
		Lokalers utformning		Ny chef
		Ventilation och temperatur		

Brandförsvaret
Skrivelse

Datum: Diarienummer:

Handläggare:
Elisabeth Samuelsson

Centrala parter arbetsstidsnämnd

Ansökan om dispens från regler om dygnsvila för brandmän och styrkeledare som tjänstgör enligt Allmänna bestämmelser eller Bilaga R

Uppsala kommun ansöker om dispens från regler om dygnsvila för brandmän, ställföreträdande styrkeledare och styrkeledare vid räddningstjänsten som tjänstgör enligt Allmänna bestämmelser eller Bilaga R.

Till denna ansökning biläggs de uppgifter som begärs i bilagan till SKR cirkulär 23:42:

- Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens.
- Protokollsutdrag med kommunstyrelsens beslut
- Protokoll från MBL-förhandling
- Riskbedömning

Kommunens kontaktperson i detta ärende:
Elisabeth Samuelsson
Telefon: 018-727 30 01, 072-451 34 20
E-post: elisabeth.samuelsson@ uppsala.se

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

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

Begäran avser AB och Bilaga R.

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

Denna dispensansökning omfattar medarbetare som arbetare med räddningstjänst vid fem brandstationer. Tre av dessa finns i centrala Uppsala, en är placerad i centrala Tierp och en i centrala Östhammar.

Medarbetarna tjänstgör enligt Bilaga R med undantag för ett tiotal medarbetare som tjänstgör enligt AB. Dessa tjänstgör i huvudsak dagtid, men tjänstgör också vissa nätter och helger och under hela sommarsemesterperioden tjänstgör majoriteten enligt Bilaga R.

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

Det är yrkesgrupperna styrkeledare, ställföreträdande styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän som berörs.

I Uppsala berörs 12 styrkeledare, 12 stf styrkeledare samt 72 brandmän

I Tierp berörs 4 styrkeledare, 4 stf styrkeledare samt 8 brandmän.

I Östhammar berörs 1 styrkeledare, 1 stf styrkeledare samt fyra brandmän.

Dispens önskas också för de vikarier som framför allt tjänstgör under sommarsemesterperioden. Maximalt 17 vikarier anställs.

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?

De som tjänstgör enligt bilaga R har tjänstgöringstid sju nätter under en fyraveckorsperiod. De arbetar i fyra skift. Under måndag – fredag sker tjänstgöring med dagpass om tio timmar (8-18) alternativt nattpass om 14 timmar (18-8). Lördag och söndag sker tjänstgöring 24 timmar (8-8).

Vid varje brandstation finns medarbetare med särskild kompetens inom olika områden, till exempel kemikalieolyckor, räddning vid raserade byggnader och vertikal räddning. Dessa specialistkompetenser är viktiga delar i den regionala räddningstjänstverkan som räddningstjänsterna i Uppsala, Stockholm och Västmanlands län har.

Brandförsvaret arbetar aktivt med schemaändringar. Dagligen görs ändringar i schema dels för att hantera exempelvis sjukfrånvaro och vård av barn, och dels för att möjliggöra för medarbetare att arbeta med olika uppdrag. Många styrkeledare och brandmän deltar i utvecklingsprojekt, deltar i utbildningar, leder utbildningar samt deltar i olika mötesforum. Ett av de viktiga uppdragen är att besöka skolor för information om brandskydd och dialog om risker med anlagda bränder.

Ett aktivt arbete med schemaändringar i kombination ett lokalt kollektivavtal om utökad beräkningsperiod för arbetstidens förläggning har varit betydelsefullt för schemaläggning under sommarsemesterperioden. För att säkerställa rätt kompetens i utryckningsorganisationen sommartid flyttas många arbetspass från vår och höst till sommaren. Till exempel kan ett nattpass flyttas från februari till juli och läggas direkt efter ett ordinarie dagpass. Detta sätt att arbeta med schemaändringar har möjliggjort att all sommar-semester har kunnat läggas ut under juni, juli och augusti.

5. *Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.*

För medarbetare som arbetar med information och rådgivning är det värdefullt att ha en flexibel planering och kunna lägga ett arbetspass dagtid kan i direkt anslutning till ett arbetspass nattetid. Ett exempel är arbete med information vid kommunernas högstadieskolor.

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

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

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

Ett antal medarbetare pendlar mellan Uppsala till Östhammar och har ett pendlingsavstånd om ca 7 mil. Ett par medarbetare pendlar mellan Tierp och Östhammar och har ett pendlingsavstånd om ca 6 mil. Några pendlar mellan Tierp och Uppsala och har också ett pendlingsavstånd om ca 6 mil.

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

I Uppsala brandförsvaret är Fyrislunds brandstation i Uppsala kommun den station som har flest utryckningar nattetid. Under de senaste tolv månaderna genomförde utryckningsstyrkan 151 utryckningar mellan klockan 22:00 och 06:00. Insatsernas längd varierade under dessa tolv månader mellan 30 minuter och 11 timmar. Medeltiden för en räddningsinsats är en timme och mediantiden är mindre än en timme.

Statistik för övriga stationer kan lämnas vid begäran, men dessa stationer har alltså färre störningar under nätterna.

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

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

Belastningen förväntas varken öka eller minska de närmaste tolv månaderna. Det finns risk att insatser kan pågå längre tid än ett dygn. Vid så långa insatser sker avlösning regelbundet. Det är mycket ovanligt att någon arbetar aktivt på skadeplats längre än sex timmar oavsett tid på dygnet.

Det finns en etablerad samverkan i ett större räddningsledningssystem där åtta räddningstjänstorganisationer har gemensam organisation för larm och ledning av räddningsinsatser. Förutsättningar för avlösning och förstärkning är mycket goda, vilket också möjliggör återhämtning under utdragna räddningsinsatser. Den gemensamma räddningscentralen följer vid stora händelser aktivt behovet av avlösning av personal för att säkerställa en effektiv insats över tid.

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

Mycket tid har lagts ner för att hitta scheman som ger verksamheten så bra förutsättningar som möjligt utifrån de nya arbetstidsreglerna. Särskilt har två utmaningar identifierats; arbete med uppdrag som genomförs utanför utryckningsstyrkan samt sommarsemesterplanering. Se beskrivning i nästa punkt.

11. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

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

Sommarmånaderna bedöms också vara en stor utmaning. På grund av behovet av rätt kompetens är det ett begränsat antal sommarvikarier som kan rekryteras. Dispens för att kunna flytta arbetspass från höst och vår till sommaren och tjänstgöra i utryckningsstyrka under 24 timmar bedöms vara särskilt angeläget under sommarsemesterperioden.

En minskad effektivitet och behovet av att anställa fler medarbetare ska vägas mot hur arbetspass upp till 24 timmar faktiskt påverkar arbetsmiljön. Det är både arbetsgivarens och de fackliga ombudens mening att arbetspass upp till 24 timmar inte medför ökade arbetsmiljörisker för medarbetare vid brandförsvaret. Den låga andelen störningar under jourtid har stor betydelse för den bedömningen. I brandförsvarets systematiska arbetsmiljöarbete har det aldrig framkommit risker, tillbud eller olyckor som går att härleda till arbetstid. Sjukfrånvaron är låg, och resultaten vid de årliga medarbetarundersökningarna visar också på att brandförsvaret har en god arbetsmiljö.

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

Dispens söks för tolv månader. Det ger verksamheten mer tid till att hitta nya lösningar, fortsätta analysera och utveckla arbetet med kompetensförsörjning.



Datum:
2023-10-16

Diarienummer:
RÄN- 2023-00013

Samverkansprotokoll (beslutsärende)

Datum: 2023-10-16

Kallade:

För arbetsgivarparten:

Elisabeth Samuelsson, Brandchef
Ulrika Ager, HR- ansvarig

För arbetstagarparten:

Vision, Kommunal, SI

Förhandlingen påkallad av arbetsgivarparten enligt 11 § MBL

§1

Viktigare förändring av arbetsförhållanden för arbetstagare

Arbetsgivaren föreslår att ansöka om dispens från regler om dygnsvila för styrkeledare och brandmän som tjänstgör på Bilaga R.

§ 2

Arbetstagarorganisationen har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag.

§ 3

Förhandlingen förklaras avslutad den 16 oktober 2023.

Justerande: :

Elisabeth Samuelsson, Brandchef

Fredrik Noén, SI

Liselotte Ehn, Vision

Robin Bultmark, Kommunal

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av en eller flera personer

Detta dokument med sina elektroniska underskrifter gäller som självständig handling och uppfyller krav på avancerade elektroniska underskrifter enligt eIDAS-förordningen. Varje underskrift kan valideras med en PDF-läsare med stöd för signaturvalidering eller via valideringstjänsten på sign.uppsala.se. Där återfinns även information om hur du installerar det utfärdarcertifikat som krävs för att PDF-läsaren ska kunna validera alla delar av underskriften.

Om dokumentet skrivs ut på papper, eller om dokumentet 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet går att validera.

Bedömning av arbetsmiljörisker och handlingsplan

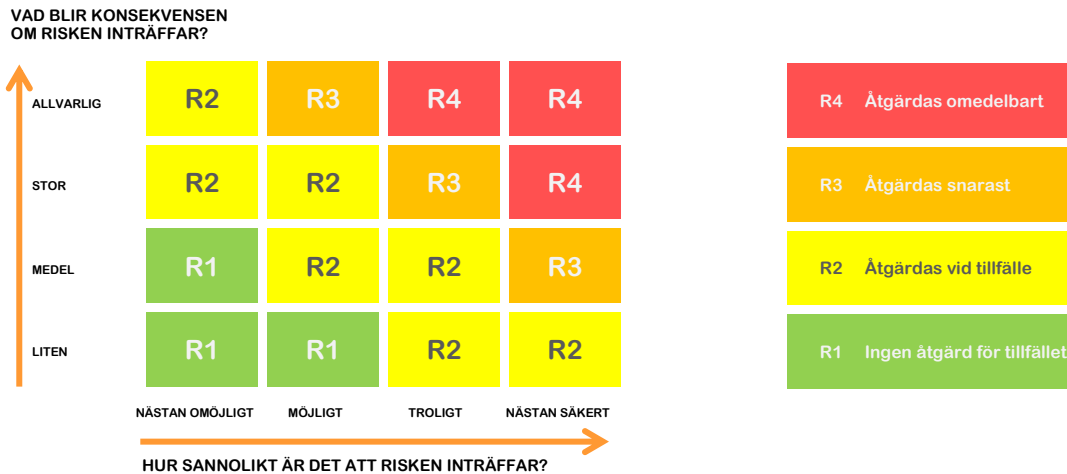
Datum för riskbedömning: 16 oktober 2023	Närvarande: Elisabeth Samuelsson Ulrika Ager Robin Bultmark	<input checked="" type="checkbox"/> Bedömning arbetsmiljörisker inför förändring/nya arbetsmoment <input type="checkbox"/> Bedömning av arbetsmiljörisker efter plötslig händelse <input type="checkbox"/> Annat: <i>Beskrivning av förändring/moment/händelse:</i> Dispens från regler om dygnsvila vilket innebär 24-timmarspass
Berörd enhet: SL och brandmän	Fredrik Noén Cecilia Dokken	

Inga arbetsmiljörisker identifierade (kryssa i denna ruta om förändringen/ arbetsmomentet/händelsen inte innebär några olycks- eller hälsorisker för medarbetarna)

BESKRIVNING RISKKÄLLOR OCH KONSEKVENSER* <small>* Endast arbetsmiljö. Arbetsmiljörisker handlar om våra egna medarbetare och risken att de ska bli skadade eller råka ut för ohälsa pga arbetet.</small>	ÅTGÄRDER/HANDLINGSPLAN* <small>*Prioritera åtgärder för risker som är röda och orangea. Bestäm i andra hand åtgärder för risker som är gula. Gröna risker behöver inga åtgärder. Åtgärder för röda och orangea risker ska genomföras omgående/snarast.</small>	ANSVARIG* <small>*Ansvarig person måste veta att hen är ansvarig för att genomföra och/eller följa upp åtgärderna</small>	KLART datum	UPPFÖLJT datum	STATUS VID UPPFÖLJNING* <small><input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentar (frivilligt):</small>
Dygnspass där medarbetare larmas ut på en omfattande och utdragen insats.	X	Vid så långa insatser sker avlösning regelbundet. Det finns en etablerad samverkan i ett större räddningsledningssystem där åtta räddningstjänstorganisationer har gemensam organisation för larm och ledning av räddningsinsatser. Förutsättningar för avlösning och förstärkning är mycket goda, vilket också möjliggör återhämtning under utdragna räddningsinsatser.	Chef/ Vakthavande befäl		<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentar (frivilligt):
Vid frånvaro (sjukfrånvaro, VAB osv) kan det bli längre pass i väntan på ersättare. Störst risk under sommarperiod och storhelger.	X	Ansvarig chef säkerställer att berörd medarbetare får kompensering vila i anslutning till efterföljande dygnsvila.	Chef		<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentar (frivilligt):
Långa pass kan öka risken för olyckor, tillbud och ökad sjukfrånvaro.	X	Finns ingen signal om det sedan tidigare. Ledningsfunktioner säkerställer att medarbetare får avlösning. Chef är ansvarig för att löpande ha dialog med medarbetare om arbetsbelastning.	Chef/ Vakthavande befäl		<input type="checkbox"/> Genomförd <input type="checkbox"/> Kommer genomföras (datum): Kommentar (frivilligt):

Riskbedömningsmatris

Detta är en modell för att på ett systematiskt sätt analysera arbetsmiljörisker. Eftersom vi bedömer risker på olika sätt, är det bra att flera personer deltar i riskbedömningen så att olika perspektiv kan beaktas.



Följande skala ska användas för att bedöma sannolikhet

Sannolikhet	Beskrivning
Nästan omöjligt	Obefintlig eller liten risk.
Möjligt	Inträffar sannolikt inte under normala omständigheter eller i alla fall inte frekvent.
Troligt	Kan mycket väl inträffa men troligtvis inte särskilt frekvent.
Nästan säkert	Sannolikheten är så stor att det är en fråga om när det inträffar och i vilken omfattning.

Följande skala ska användas för att bedöma konsekvens

Konsekvens	Beskrivning
Liten	Försumbar eller bagatellartad skada.
Medel	Betydande skada (tillfällig frånvaro/kortvarig sjukskrivning).
Stor	Allvarlig skada (längre sjukskrivning).
Allvarlig	Allvarlig skada (livslånga men, dödsfall).

Bilaga 1. Om riskbedömningar och handlingsplaner

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig. Arbetsgivaren ska dessutom omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan.

Undersökning av arbetsmiljön syftar till att identifiera risker, det vill säga sådant som kan få negativa hälsokonsekvenser för individen eller gruppen, och avgöra vilka åtgärder som behöver göras för att konsekvensen inte ska inträffa alternativt inte bli för allvarlig.

Vid förändring

Den stora skillnaden mellan riskbedömning i den löpande verksamheten och en riskbedömning vid förändring är att det inte finns en faktisk arbetsplats eller situation att riskbedöma.

Det går inte att förutse alla framtida risker i och på grund av ett förändringsarbete. Det kan därför vara bra att planera in riskbedömning vid olika tillfällen beroende på vad det är som förändras i verksamheten.

Riskbedömningen ska alltid göras innan en förändring genomförs.

Bilaga 2. Instruktion för riskbedömning

- 1) Börja med att avgränsa vad som ska riskbedömas och bestäm vilka som ska delta. I normalfallet medverkar arbetsgivarrepresentant, skyddsombud och eventuellt medarbetare.
- 2) Beskriv anledningen till riskbedömningen.

Vid förändring

Beskriv vad förändringen består av. Till exempel minskning av antalet arbetstagare; nya arbetslag; ökning av antalet brukare, klienter, patienter, undervisningstimmar; nybyggnation/lokalbyten; omorganisation; förändring av schema; inköp av nya maskiner; mm.

Vid plötslig händelse

Beskriv vad händelsen består av.

Annat

Beskriv vad som riskbedöms.

- 3) Beskriv var förändringen ska genomföras/vilket enhet som berörs.
- 4) Identifiera vilka risker som finns för ohälsa eller olycksfall och sammanställ dem. Se ”Exempel på riskkällor” för vägledning kring potentiella risker.

Observera att arbetsmiljö handlar om våra egna medarbetare och risken att de ska bli skadade/råka ut för ohälsa pga deras arbete. Övriga risker (t.ex. ekonomiska risker eller verksamhetsrisker) kan identifieras samtidigt som arbetsmiljörisker, men det är inget krav.

- 5) Bedöm om riskerna är allvarliga eller inte och prioritera allvarliga risker först. Ta hjälp av riskbedömningsmatrisen för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är att risken inträffar och vilken konsekvens det får om den inträffar.
- 6) Bestäm åtgärder för risker. Bestäm i första hand åtgärder för risker som är röda och orangea. Bestäm i andra hand åtgärder för risker som är gula. Gröna risker behöver inga åtgärder.
- 7) Utse ansvarig och bestäm när åtgärderna ska vara genomförda.
Röda risker ska åtgärdas omedelbart.
Orangea risker ska åtgärdas snarast.
Gula risker ska åtgärdas vid tillfälle.
Gröna risker behöver ingen åtgärd.
- 8) Följ upp åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt enligt tidplan fastställd i handlingsplanen eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisker.

Information om åtgärder och resultat från genomförda riskbedömningar ska förmedlas löpande och hanteras på aktuella informationsforum (till exempel APT, samverkansgrupper, skyddskommitté) för delaktighet och för att sprida kunskap och erfarenhet.

Exempel på riskkällor

Nedanstående tabell visar exempel på riskkällor. Alla risker är inte aktuella i alla situationer, utan detta är exempel för att ge vägledning kring eventuella risker.

Organisatoriska	Psykosociala	Fysiska	Tekniska	Vid förändring
Ohälsosam arbetsbelastning	Samarbets-svårigheter	Belysning	Kompetens-utvecklingsbehov	Större arbetsmängd
Bristande tid för återhämtning	Konflikter	Skyddsutrustning	Bristande rutiner vid IT-haveri	Ändring av schema/ändrade arbetstider
Bristande kommunikation	Kränkande särbehandling	Rutiner vid nödsituationer	Digital säkerhet	Omfattande övertid
Bristande ledning och styrning	Bristande kommunikation	Farliga ämnen	Gränslöst arbete	Ändrade/nya arbetsuppgifter
Otydlighet i roller och ansvar	Kränkningar och hot	Ergonomi	Praktiska IT-problem	Omplaceringar
Bristande kompetens	Hotfulla situationer	Buller och ljudnivå		Osäkerhet under förändringsarbete
		Lokalers utformning		Ny chef
		Ventilation och temperatur		