



Dispensansökan – Räddningstjänsten Trelleborgs kommun

Ansökan om dispens från EU:s arbetstidsdirektiv gällande dygnsvila för Räddningstjänstens operativa verksamhet och dess ansvar för räddningsinsatser vid olyckor, överhängande fara för olyckor samt att hindra och begränsa skador på människor, egendom och miljö.

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund.....	3
Syfte.....	4
Målformulering.....	4
Kompetensbrist.....	5
Kia-anmälningar (IT-stöd för arbetsskador- och tillbud)	6
Sjukfrånvaro	7
Antalet arbetsdagar och återhämtning	7
Höjd beredskap	7
Diskrimineringslagen.....	8
Alternativa scheman och dimensionering.....	8
Skälen för begäran om dispens	9

Inledning

Bakgrund

Kommunen är belägen i södra Skåne och gränsar i öst till Skurups kommun, i norr till Svedala kommun och i väst till Vellinge kommun.

Trelleborg är Sveriges sydligaste stad och kommun. Centralorten Trelleborg är en viktig industri- och hamnstad. I söder möter kommunen Östersjön med en 35 km lång strand. Trelleborg hamn är Sverige största RoRo-hamn.

Kommunens folkmängd var 45 877 personer vid slutet av år 2020. Under 2026 beräknas folkmängden överstiga 50 000 personer. Befolkningen är fördelad på tätorter och Landsbygd.

På räddningstjänsten Trelleborg arbetar idag cirka 36 personer varav 6 personer arbetar dygnet runt med 90 sekunders anspänningstid. Räddningstjänsten innefattar även 3 deltidsbrandstationer, Trelleborg, Anderslöv, Klagstorp. Utöver detta ansvarar även Trelleborg genom civilrättsliga avtal för ytterligare 5 deltidsbrandstationer i Vellinge och Skurups kommun. Total folkmängd för de tre kommunerna är cirka 100 000 innevånare.

Trelleborgs räddningstjänst har genom åren haft en stark attraktionskraft som arbetsplats. Trots att det nationellt sett har minskat antalet sökande till brandmanstjänster har Trelleborg alltid haft möjlighet att göra ett bra urval. Många lockas av det meningsfulla arbetet och chansen att rädda liv samt hjälpa människor i olika händelser och nödsituationer. En avgörande faktor har varit god sammanhållning, gott renommé och uppskattad arbetstidsförläggning. Det är en framgångsrik arbetsmodell som har lockat kompetent personal ur ett brett upptagningsområde och resulterat i få uppsägningar.

Räddningstjänsten har historiskt sett alltid arbetat med dygnstjänstgöring, förutom under en 4-5 årsperiod under 1990-talet, då man provade s.k. OSLO-modellen dvs både delat dygn och dygnstjänstgöring, men arbetstidsförläggningen återgick till hel dygnstjänstgöring 2001 då man såg det som den mest hållbara arbetstidsförläggningen.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sobona har träffat överenskommelser gällande dygnsvila för medarbetare i kommuner, regioner och kommunala företag. Överenskommelserna rör bland annat räddningstjänstens operativa personal.

I tillägg till grundöverenskommelsen införs nu ett dispensförfarande som gäller vissa verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet, som har behov av att förlägga arbete i kombination med jour. Centrala parter konstaterar att det kan finnas behov av att bevilja dispens från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar.

Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour i vissa fall kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Det är den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag som fattar beslut om att begära en dispens. Bedömningen görs strikt utifrån verksamhetens behov och kan beviljas för som längst ett år åt gången.

Dispensförfarandet är restriktivt. Dispens kan enbart ges när alla andra möjligheter att bemanna verksamheterna har prövats och det inte finns några andra alternativ. Det är uteslutande verksamhetens behov som ligger till grund för beslut om dispens

SKR skriver att:

Arbets tid och förläggningen av denna är en av de viktigaste resurserna som arbetsgivaren har för att uppfylla verksamhetens mål. Det är också viktigt för medarbetare att tiden förläggs så att arbete, god arbetsmiljö och privatliv kan förenas.

Den ständigt pågående utvecklingen av verksamhet, organisation, digitalisering, arbetssätt och därtill demografiska förändringar ställer höga krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och mest effektiva sätt.

En viktig förutsättning för att klara dessa krav, är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som främjar heltidsarbete och stödjer ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv¹.

Syfte

Trelleborgs kommun avser med detta dokument att ansöka om dispens för Räddningstjänsten Trelleborg. Dokumentet beskriver hur räddningstjänsten uttömmar förslag om bemanning enligt arbetstidsdirektivet och aktuellt kollektivavtal samt de konsekvenser som arbetstidsdirektivet medför för arbetsplatsen.

Målformulering

Målet är att påvisa verksamhetens behov av beviljad dispens samt att visa arbetet som gjorts gällande specifik kompetens tillsammans med utredning kring möjligheterna att bemanna verksamheten på alternativa sätt i enlighet med arbetstidsdirektivet.

Metod

Metoden för dispensansökan innefattar flera möten mellan ansvariga för bemanning på räddningstjänsten Trelleborg, flertalet chefer, skyddsombud och medarbetare samt kommunens HR-avdelning.

¹ [Arbets tid](#) | [SKR](#)

I hämtade data finns intervjuer med medarbetarna. Förändringarna i samband med EU-direktivet har varit av stort intresse för samtliga på arbetsplatsen varför stor omvärldsbevakning löpande har skett mellan arbetsgivare, arbetstagare, fack samt flertalet andra räddningstjänster och SKR.

Räddningstjänsten Trelleborg har under flera tillfällen valt att informera och lyfta frågan med samtliga medarbetare för att skapa en samlad bild av direktivets påverkan på arbetsplatsen.

Alternativa scheman har tagits fram som en del i arbetet och analyserats av både chefer, HR-funktion och medarbetare på arbetsplatsen.

Dokumentet är författat av Wictor Magnusson Broder enhetschef för operativ verksamhet samt enhetschef för förebyggande avdelningen på Räddningstjänsten Trelleborg.

Resultat

Kompetensbrist

Utifrån de skärpta kraven för dygnsvila, ser arbetsgivaren flera utmaningar att behålla kompetenta och professionella medarbetare och därmed behålla den kompetens som behövs för att ansvara för liv, hälsa och säkerhet för kommunens innevånare.

Dimensionering av operativ personal på Räddningstjänsten Trelleborg är idag väldigt låg jämfört med andra räddningstjänster. På operativ heltid har räddningstjänsten en dimensionering på 4,8 brandmän för att dygnet runt kunna täcka att det finns en person på varje position. Övertaligheten på 0,8 räcker inte för att möjliggöra alla semestrar, vård av barn och sjukskrivningar. Den nuvarande arbetstidsförläggningen underlättar bemanningen varpå förändrad arbetstid kommer kräva en ökad dimensionering av den operativa verksamheten.

Räddningstjänsten Trelleborg är under varje enskilt dygn beroende av att speciella kompetenser finns inom den operativa verksamheten. Det innebär att det måste finnas specialutbildade brandmän på varje enskild plats i brandbilen, till exempel chaufför, rökdykledare, styrkeledare med flera. Utöver detta måste Räddningstjänsten Trelleborg också varje enskilt dygn ta hänsyn till specialistkompetensen räddningsdyk för vattenlivräddning vilket gör bemanningsplaneringen ännu mer utmanande då Trelleborg endast är fyra brandmän, en styrkeledare och en insatsledare i tjänst varje dygn året runt. Bemanningen är minsta möjliga för att upprätta kompetensen som krävs för att uppfylla räddningstjänstens ansvar.

Varje dygn krävs minst två dykare, två dykskötare och en dykledare för att upprätthålla räddningsdykarkompetensen. Detta ska samtidigt korrelera med att det finns två rökdykare, en rökdykledare, en chaufför och en styrkeledare samt en insatsledare. Det innebär med andra ord en noggrann översikt i bemanningsplaneringen inför varje dygn under året.

En signifikant del i att säkerställa kompetensen för hela dygnet är att behålla de nuvarande dygnspassen som både arbetsgivare och arbetstagare anser fungera väldigt väl.

Räddningstjänsten Trelleborgs specialistkompetens räddningsdykning kravställs vid nyanställning. Det vill säga räddningstjänsten Trelleborg har inte plats för brandmän som inte utbildar sig till räddningsdykare. Det tar idag minst tolv månader att gå från rekrytering av en ny brandman till en färdig räddningsdykare. Det leder i sin tur till att varje enskild uppsägning av personal ger stora negativa konsekvenser på kompetensen på räddningstjänsten.

En förlorad medarbetare med räddningsdykarkompetens medför som tidigare nämnt en personalbrist i sin kompetensresurs i minst ett år och en uppskattad kostnad upp mot trehundra tusen kronor per medarbetare. Ytterligare en konsekvens blir att vid förlorad kompetens tvingas till att beordra in personal för att upprätthålla operativ kompetens dygnet runt.

Räddningstjänsten Trelleborg skiljer sig också mot många andra räddningstjänster då service av operativ utrustning sköts av den operativa personalen. Det är arbetsuppgifter som slangtvätt, kontroll av vatten och rökskydd, tvätt av kontaminerat materiell med mera. Det nuvarande arbetsdygnet medför idag en stor flexibilitet i att hantera alla praktiska och administrativa arbetsuppgifter samtidigt som det skapas utrymme för obligatoriska operativa övningar styrda av arbetsmiljöverket så som rökdykning och vattendykning. Delat dygn kräver dubbla uppställningar, dubbel kontroll av fordon och personlig skyddsutrustning vilket tar tid i anspråk. Det leder i förlängningen till att Trelleborg likt andra brandstationer behöver anställa personal som arbetar heltid för att serva och återställa den operativa utrustningen då kortare arbetspass minskar flexibiliteten att ansvara för all återställning och service av operativ utrustning av den egna personalen.

Kompetent personal på räddningstjänsten Trelleborg vet sitt värde och räddningstjänsten har flera konkurrenser dit personalen kan söka sig för fördelaktigare arbetsvillkor. Exempelvis privat och statlig sektor såsom kustbevakningen.

Räddningstjänsten Trelleborg har skapat en åtgärdsplan för att år 2026 kunna efterleva arbetstidsdirektivet. Åtgärdsplan finns presenterat i bilaga 2.

Kia-anmälningar (IT-stöd för arbetsskador- och tillbud)

Räddningstjänsten har en väl inarbetad rutin för anmälningar och uppföljningar gällande arbetsskador och tillbud i IT-stödet KIA. Vid genomgång av anmälningar kan konstateras att det inte finns några anmälningar gällande arbetstidens förläggning.

Sjukfrånvaro

Vid majoriteten av sjukfrånvaro på räddningstjänsten tas timanställda in alternativt beordras personal in på kvalificerad övertid för att täcka den operativa bemanningen. Räddningstjänsten Trelleborg har idag en låg sjukfrånvaro:

År	Sjukfrånvaro
2020	2,0 %
2021	3,5 %
2022	3,3 %
2023	2,0 %

Sjukfrånvaro påvisar en god arbetsmiljö hos verksamheten. Siffrorna är något förhöjda under tiden som covid-19-pandemin var trots att till exempel hemarbete inte är möjligt för den operativa personalen.

Antalet arbetsdagar och återhämtning

Idag får operativa medarbetare på Räddningstjänsten Trelleborg alltid minst tjugofyra timmars återhämtning efter arbetspass och de har ett snitt på femtioåtta timmars återhämtning efter operativa dygnpass.

Det finns inget som indikerar olycksfall eller tillbud till följd av brist på rast eller vila. Det kan tilläggas den låga larmfrekvensen under nattetid på runt tre procent av den totala tiden mellan klockan 23:00-06:00, se bilaga 4.

Höjd beredskap

Det är av största vikt att bevara resurserna inom räddningstjänsten, både på nationell nivå och i Trelleborg, med tanke på dess centrala roll i det civila försvaret. Att förlora erfaren personal, oavsett om de arbetar heltid eller i beredskap, skulle kunna få allvarliga konsekvenser för Sveriges nationella civilförsvarsförmåga. Det är särskilt viktigt med tanke på de tydliga signalerna från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) om behovet av anställningar inom räddningstjänsten för att upprätthålla och vara navet i civilförsvaret.

I skrivande stund läggs det ner enormt mycket resurser och arbetstid från räddningstjänstens sida i att stärka rollen i civilförsvaret. En förändring av arbetstiderna med personalbortfall som konsekvens skulle bli direkt kontraproduktivt i hänseendet ett starkt svenskt civilförsvaret.

Diskrimineringslagen

Enligt 3 kap. diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetsgivaren genomföra aktiva åtgärder för att rekrytera, kompetensutveckla och även kunna förena arbete och föräldraskap². Detta medför till exempel att schemalägga så att medarbetare ska kunna vara ensamstående eller varannan vecka förälder. Att ha schema med regelbundna antal helger som idag är något arbetsgivaren vill fortsätta med för att möjliggöra föräldraskapet. Att jobba långa pass både lördag och söndag samma helg påverkar föräldraskapet mer än att vara borta bara ena dagen precis som att arbeta tre av fyra helger inte är förenligt med arbete och föräldraskap.

Flera av schemaförslagen som tagits fram med arbetstidsdirektivet som grund innebär arbete varje helg eller tre av fyra helger.

Alternativa scheman och dimensionering

Alternativa scheman som arbetsgivaren har skapat presenteras som separata bilagor. Arbetsgivaren har uttrönt alternativa scheman samt konsekvenserna gällande att bemanna verksamheten.

Se bilaga 1 för alternativa scheman i enlighet med direktivet samt räddningstjänstens riskbedömning.

Många scheman med maximalt 20 timmars arbetstidsförläggning genererar arbetspass med flera nätter i rad vilket inte ger samma tid för sömn nattetid vilket antagligen är den viktigaste formen av återhämtning sett ur ett hälsoperspektiv.³

Riskbedömning

Enligt föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska riskbedömning genomföras när arbetsgivaren kan beskriva hur de nya reglerna påverkar den framtida arbetstidsförläggningen. Riskbedömningen görs på den organisatoriska nivå där kunskapen om förhållanden på arbetsplatsen finns och ska senast vara färdigställd innan förändringen träder i kraft.

Arbetsgivaren beaktar risken om ändringen medför ökad risk för ohälsa eller olycksfall samt förändringens påverkan på arbetsgivarens ansvar att följa budget.

Räddningstjänstens genomförda riskbedömning, bilaga 8, påvisar flertalet risker gällande tillgång till kompetenser, medarbetarnas arbetsmiljö, förening av arbete och föräldraskap samt möjligheten att bemanna den operativa verksamheten tillsammans med att följa lagar gällande semester, föräldraledighet, vård av barn samt sjukskrivningar. Arbetsgivaren har identifierat flertalet risker vilka leder till en försämrad arbetsmiljö vilket i förlängningen riskerar att underminera den

² [Underlätta för föräldraskap i arbetslivet | DO](#)

³ *Gränslöst arbete* (Aronsson, 2018).

operativa kompetensen på arbetsplatsen vilket till sist leder till försämrat stöd vid händelse av olycka för tredje man.

Den största risken arbetsgivaren har identifierat är risken för uppsägningar till följd av förändrade arbetstider. Uppsägningar på Räddningstjänsten Trelleborg kommer innebära en försämrad kompetens och mindre sannolikhet att utföra räddningstjänstens uppdrag på bästa sätt.

Slutsats

Räddningstjänsten Trelleborg ser behov av att Trelleborgs kommun ansöker om dispens gällande arbetsdirektivet för att kunna säkerställa kompetensen som behövs för att ansvara för arbetet vid olyckor eller överhängande fara för olycka samt säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö.

Arbetsgivaren har med nuvarande bemanning ej funnit en möjlig lösning att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och därmed gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov.

Räddningstjänsten Trelleborg har gjort en åtgärdsplan för att på sikt klara både arbetstidsdirektivet och behålla medarbetare och dess kompetens, bilaga 2.

Det är av stor vikt att säkerställa tillgången på den specifika kompetens som behövs för att bemanna räddningsdykning och ansökan om dispens är ett första steg i ett långsiktigt kompetensförsörjningsarbete.

Nedan följer de frågor med påföljande svar från Trelleborgs kommun och Räddningstjänsten, som ska besvaras i samband med dispensansökan.

Skälen för begäran om dispens

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

Begäran om dispens från Allmänna bestämmelser (AB) § 13 mom. 5 i samband med arbetstidens förläggning samt Bilaga R från och med 2024-02-01.

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

Trelleborgs kommuns Räddningstjänstens operativa del är aktuell för begäran av dispens. Verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet, som har behov av att förlägga arbetet med dygnstjänstgöring.

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

Den operativa personalen med dygntjänstgöring som bemannar brandstationen i Trelleborg är insatsledare, styrkeledare och brandmän, totalt berörs 30 personer, samt timanställda brandmän, styrkeledare och insatsledare.

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Räddningstjänsten Trelleborg är under varje enskilt dygn beroende av att speciella kompetenser finns inom den operativa verksamheten. Det innebär att det måste finnas specialutbildade brandmän på varje enskild plats i brandbilen, till exempel chaufför, rökdykledare, styrkeledare med flera. Utöver detta måste Räddningstjänsten Trelleborg också varje enskilt dygn ta hänsyn till specialistkompetensen räddningsdyk för vattenlivräddning vilket gör bemanningsplaneringen ännu mer utmanande då Trelleborg endast är fyra brandmän, en styrkeledare och en insatsledare i tjänst varje dygn året runt. Bemanningen är minsta möjliga för att upprätthålla kompetensen som krävs för att uppfylla räddningstjänstens ansvar sett till det kommunala handlingsprogrammet.

Varje dygn krävs minst två dykare, två dykskötare och en dykledare för att upprätthålla räddningsdykarkompetensen. Detta ska samtidigt korrelera med att det finns två rökdykare, en rökdykledare, en chaufför och en styrkeledare samt en insatsledare. Det innebär med andra ord en noggrann översikt i bemanningsplaneringen inför varje dygn under året.

En signifikant del i att säkerställa kompetensen för hela dygnet är att behålla de nuvarande dygnspassen som både arbetsgivare och arbetstagare anser fungera väldigt väl.

Räddningstjänsten Trelleborgs specialistkompetens räddningsdykning krävs vid nyanställning. Det vill säga räddningstjänsten Trelleborg har inte plats för brandmän som inte utbildar sig till räddningsdykare. Det tar idag minst tolv månader att gå från rekrytering av en ny brandman till en färdig räddningsdykare förutsatt att allt går som planerat. Det leder i sin tur till att varje enskild uppsägning av personal ger stora negativa konsekvenser på kompetensen på räddningstjänsten.

En förlorad medarbetare med räddningsdykarkompetens medför som tidigare nämnt en personalbrist i sin kompetensresurs i minst ett år och en uppskattad kostnad upp mot trehundra tusen kronor per medarbetare. Ytterligare en konsekvens blir att vid förlorad kompetens tvingas till att beordra in personal för att upprätthålla operativ kompetens dygnet runt.

Räddningstjänsten Trelleborg skiljer sig också mot många andra räddningstjänster då all service av operativ utrustning sköts av den operativa personalen. Det är arbetsuppgifter som slangtvätt, kontroll av vatten och rökskydd, tvätt av kontaminerat materiell med mera. Det nuvarande arbetsdygnet medför idag en stor flexibilitet i att hantera alla praktiska och administrativa arbetsuppgifter samtidigt

som det skapas utrymme för obligatoriska operativa övningar styrda av arbetsmiljöverket så som rökdykning och vattendykning.

Delat dygn kräver dubbla uppställningar, dubbel fystid, dubbel kontroll av fordon och personlig skyddsutrustning vilket tar tid i anspråk. Det leder i förlängningen till att Trelleborg likt andra brandstationer behöver anställa personal som arbetar heltid för att serva och återställa den operativa utrustningen då kortare arbetspass minskar flexibiliteten att ansvara för all återställning och service av operativ utrustning av den egna personalen.

År 2022 var operativa heltidsstyrkan larmbelastad cirka 3 % av den totala arbetstiden.

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.

Hela räddningstjänstens verksamhetsuppdrag, det vill säga varför räddningstjänsten finns till avser att förebygga och verka skadeavhjälpande mot tredje man och civilsamhället i stort. Det är det grundläggande lagstadgade uppdraget enligt LSO (2003:778) varpå alla ovanstående faktorer betraktas för att med rätt kompetens bemanna verksamheten.

Räddningstjänsten har fått stora statliga ekonomiska medel under 2023 för att arbeta med höjd beredskap för ett mer robust civilsamhälle. Om arbetstidsförläggningen ändras är risken stor att tappa kompetens kopplat till arbetet med höjd beredskap och ett robust civilsamhälle.

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

Dimensionering av operativ personal på Räddningstjänsten Trelleborg är idag väldigt låg jämfört med andra räddningstjänster. På operativ heltid har räddningstjänsten en dimensionering på 4,8 brandmän för att dygnet runt kunna täcka att det finns en person på varje position. Övertaligheten på 0,8 räcker inte för att möjliggöra alla semestrar, vård av barn och sjukskrivningar. Den nuvarande arbetstidsförläggningen underlättar bemanningen varpå förändrad arbetstid kommer kräva en ökad dimensionering av den operativa verksamheten.

Räddningstjänsten Trelleborg använder sig idag av cirka 15 timvikarier som arbetar på andra räddningstjänster i närområdet för att upprätthålla den kompetens som krävs. Timvikarierna används dagligen på grund av deras specialistkompetens inom räddningsdyk som räddningstjänsten idag inte löser på egen hand på grund av den låga bemanningskvoten.

Dygnspassen är en del i Trelleborgs räddningstjänst attraktivitet vilket ökar sannolikheten för rekrytering av kompetent personal ur ett brett upptagningsområde. Dygnstjänstgöringen ses som en signifikant del till nuvarande låga värden av frånvaro.

Räddningstjänsten Trelleborg har på grund av sin nuvarande arbetstidsförläggning ett stort upptagningsområde vilket möjliggör en bättre rekryteringsprocess som idag resulterat till ökad kompetens och personal som pendlar långa avstånd för att arbeta på räddningstjänsten. Dygnstjänstgöringen minskar antalet arbetsdagar vilket ökar attraktiviteten hos arbetsgivaren där arbetstagare annars skulle välja arbetsplatser som ligger geografiskt närmare boplatsen.

Under oktober månad 2023 har arbetsgivaren genomfört en arbetsmiljöundersökning gällande dygnsvilan hos Räddningstjänstens operativa personalstyrka. För resultat se bilaga 5.

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

Trelleborg är Sveriges sydligaste stad och kommun. Centralorten Trelleborg är en viktig industri- och hamnstad. I söder möter kommunen Östersjön med en 35 km lång strand. Trelleborg hamn är Sverige största RoRo-hamn.

Kommunens folkmängd var 45 877 personer vid slutet av år 2020. Under 2026 beräknas folkmängden överstiga 50 000 personer. Befolkningen är fördelad på tätorter och landsbygd.

På räddningstjänsten Trelleborg arbetar idag cirka 30 personer varav 6 personer/dygn arbetar dygnet runt med 90 sekunders anspänningstid. Räddningstjänsten innefattar även 3 deltidsbrandstationer, Trelleborg, Anderslöv, Klagstorp. Utöver detta ansvarar även Trelleborg genom civilrättsliga avtal för ytterligare 5 deltidsbrandstationer i Vellinge och Skurups kommun. Total folkmängd för de tre kommunerna är cirka 100 000 innevånare.

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

Enligt statistik och utvärdering av det nuvarande arbetsdygnets utformning får medarbetarna på räddningstjänsten Trelleborg flera former av återhämtning för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Följande fyra punkter för återhämtning redovisas i Aronsson, G (2018.) *gränslöst arbete: En forskningsrapport om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till gränslöst arbetsliv* (Arbetsmiljöverkets rapport 2018:1).

- Raster och pauser under arbetet är schemalagt
- Passiv återhämtning är schemalagt
- Aktiv återhämtning är schemalagt som fysisk aktivitet i form av träning

Tid för sömn finns på 97 procent av tiden mellan kl: 23:00 – 06:00 uträknat på tiden från januari 2022 till och med juni 2023 (18 månader), vilket ger ett nuläge om att det återhämtning uppfylls. Idag får operativa medarbetare på räddningstjänsten Trelleborg alltid minst tjugofyra timmars återhämtning efter arbetspass och de har ett snitt på femtioåtta timmars återhämtning efter dygnpass.

Statistiken grundas i utdrag ur vårt larmrapporteringsprogram Daedalos under 18 månaders tid där sedan snittet räknas. Statistik finns i bilaga 4.

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

Räddningstjänsten Trelleborgs utveckling är helt avgörande på dispensansökans utfall där avslagen ansökan kommer resultera i en förväntad negativ utveckling på den samlade arbetsmiljön och omfattande utmanande arbete för att bibehålla personal och dess kompetens. Varje tappad medarbetare till följd av avslagen dispensansökan kommer sammanfattningsvis ha en omfattande negativ påverkan på räddningstjänsten förmåga att hantera sitt ansvar vid händelse av olyckor, den dagliga driften och det olycksförebyggande arbetet, bilaga 3.

En beviljad dispensansökan kommer innebära aktiverande av åtgärdsplan för att på sikt kunna följa arbetstidsdirektivet vilket kräver ökat ekonomiskt anslag följt av en större nyrekrytering på ett extra skiftlag för att höja bemanningskvoten och långsiktigt säkerställa den operativa kompetensen, bilaga 2.

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

Räddningstjänsten har skapat alternativa scheman och riskutvärderat dessa, bilaga 1.

Räddningstjänsten Trelleborg har skapat en åtgärdsplan för att år 2026 kunna efterleva arbetstidsdirektivet: Åtgärdsplan finns presenterat i bilaga 2.

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.

Räddningstjänsten Trelleborg begär dispens gällande arbetsdirektivet för att kunna säkerställa kompetensen som behövs för att ansvara för arbetet vid olyckor eller överhängande fara för olycka samt säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö.

Arbetsgivare har med nuvarande bemanning ej funnit en möjlig lösning att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och därmed gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov.

Räddningstjänsten Trelleborg har gjort en åtgärdsplan för att på sikt klara både arbetstidsdirektivet och behålla medarbetare och dess kompetens.

Räddningstjänsten som idag arbetar 24 timmar i sträck har i sin dispensansökan som helhet beskrivit vilka konsekvenser, ett kortare schema än 24 timmar skulle innebära för verksamheten.

Enkelt sammanfattat räcker inte 20 timmar för att täcka behovet av 24 timmars operativ tjänstgöring årets alla dagar vid verksamhetsplanering.

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

Räddningstjänsten Trelleborg har skapat en åtgärdsplan för att år 2026 kunna efterleva arbetstidsdirektivet. Räddningstjänsten Trelleborg bedömer att vi idag har en fungerande verksamhet kopplat till arbetstid, dygnsvila och arbetsmiljö.

Bilaga 1: Alternativa scheman och riskbedömning utifrån respektive schema.

Bilaga 2: Åtgärdsplan, beviljad dispens

Bilaga 3: Åtgärdsplan, ej beviljad dispens

Bilaga 4: Statistisk från Daedalos- belastning kl: 23:00-06:00, 18 månader

Bilaga 5: Medarbetarundersökning genomförd på Räddningstjänsten oktober 2023

Bilaga 6: MBL § 19, 2023-06-28

Bilaga 7: MBL § 11, 2023-08-15

Bilaga 8: Riskbedömning genomförd med skyddsombud inom Räddningstjänsten