

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

Nära Vård område nord, ambulansstationen i Strömsund. Verksamheten i Strömsund består av en ambulansbil som är verksam dygnet runt, samt en ambulansbil som går dagtid (08.00 - 20.00). Utöver detta har verksamheten även en bedömningsbil - en resurs som ska finnas i området och syftar till att avlasta ambulansen. Bedömningsbilen ska ständigt finnas i området och gör första bedömningar, första insatser i väntan på ambulans och finnas tillgänglig i området. Bedömningsbilen ska bemannas av en sjuksköterska.

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

På ambulansstationen i Strömsund finns 17 tillsvidareanställda (4 ambulanssjukvårdare och 13 sjuksköterskor) samt 2 vikarier som har långtidsvikariat. I verksamheten finns det medarbetare som har sidouppdrag och/eller delade tjänster, vilket innebär att dessa 17 tillsvidareanställda inte motsvarar 17 heltidstjänster.

Vid stationen i Strömsund berörs samtliga medarbetare som är placerade där samt medarbetare med tillfällig placering där för att täcka eventuella schemaluckor, vakanser samt annan ledighet. Totalt omfattar dispensen 25 personer.

3. Har alternativa lösningar och möjligheterna att bemanna verksamheten med beaktande av dygnsviloreglerna enligt AB uttömts?

Verksamheten har tillämnat delade dygn (12-timmarspass) sedan 2023-10-01, där man ser att bristen på bemanning har resulterat i höga andelar övertid. Exempel på hur schemat kan se ut utifrån befintlig schemaläggning bifogas med detta dokument (schema i dagsläget). Arbetsgivaren har, efter lyckade rekryteringar, lyckats upprätthålla verksamheten på ambulansstationen i Strömsund. Dock har arbetsgivaren varit tvungen att ställa av bedömningsbilen på grund av bemanningsbrist.

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?

Verksamheten är bemannad med 30% ambulanssjukvårdare och 70% sjuksköterskor/ambulanssjuksköterskor. Det gemensamma målet för ambulansverksamheten i regionen är en fördelning på ambulanssjukvårdare/ambulanssjuksköterskor 20/80. Ambulansen i Strömsund är så pass stor verksamhet att de kan ha 30/70, men mer än så skulle resultera i dels schematekniska svårigheter. Utöver detta har även ambulansen i Strömsund många nyexaminerade sjuksköterskor, vilket förutsätter att man jobbar med mer erfaren personal som har medicinskt ansvar (dvs. Sjuksköterskor/ambulanssjuksköterskor).

I Strömsund finns en dygnsambulans och en dagambulans som båda bemannas av två personer där minst en person i varje besättning enligt lag ska vara utbildad sjuksköterska. Det är främst en sjuksköterskekompetens som saknas och en konsekvens av det är att bedömningsbilen i området har inte varit i drift sedan övergången till delade dygn 2023-10-01.

I dag är endast hälften av personalstyrkan fastboende i området. Resterande del pendlar 10 - 12 mil enkel väg för att komma till arbetet.

Svårt att finna behörig kompetens på lokal nivå.

Den operativa ambulanspersonalen ska finnas tillgänglig för utryckning dygnet runt under årets alla dagar och i ledning av verksamheten med verksamheten med ACIB (ambulanschef i beredskap) och inre befäl. Personalen har en inställetid (den tid det tar att ta sig till bilen från att larmet inkommer) på 90 sekunder.

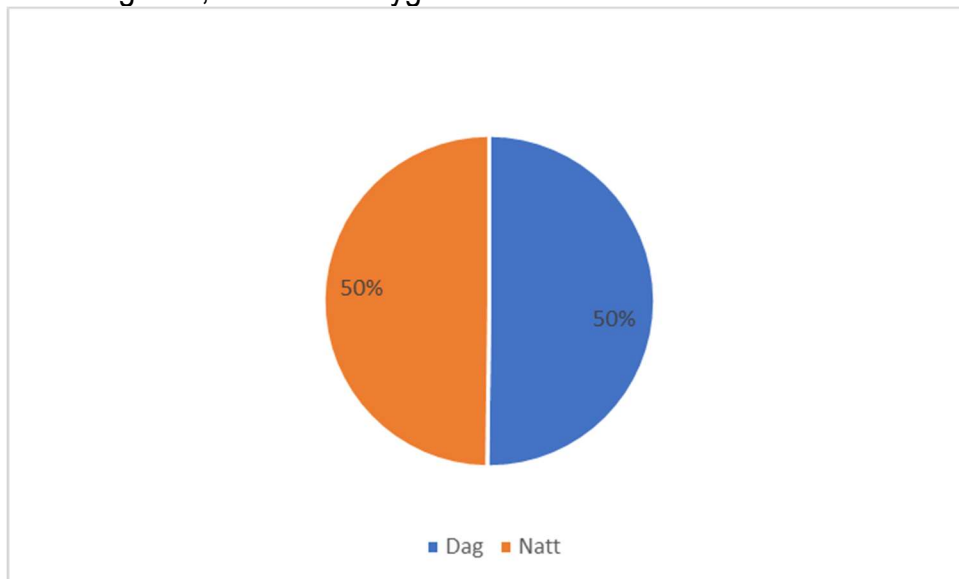
Beläggning ambulansen Strömsund

Ambulansen Strömsund

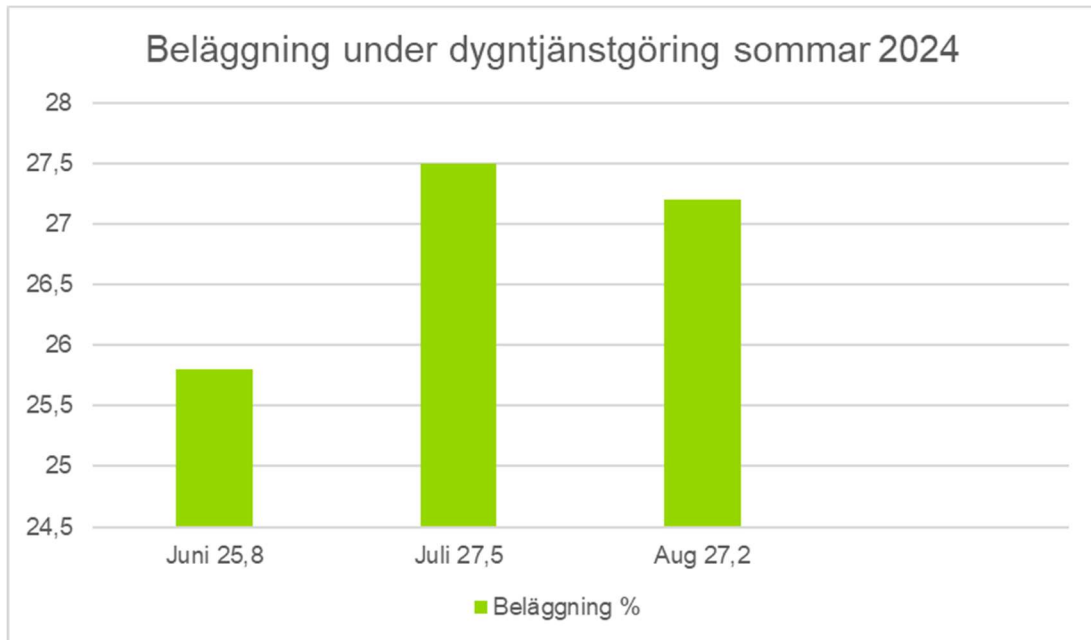
Beläggning (tid man är ute på uppdrag) över dygnet tender

År	Andel tid i uppdrag dygnsresurs Strömsund
2021	26,10%
2022	29,00%
2023	28,10%
2024	27,1%

Larm dag/Natt, 2023-2024 dygnsresurs Strömsund



46% av larmen på jourtid transporteras till Östersund



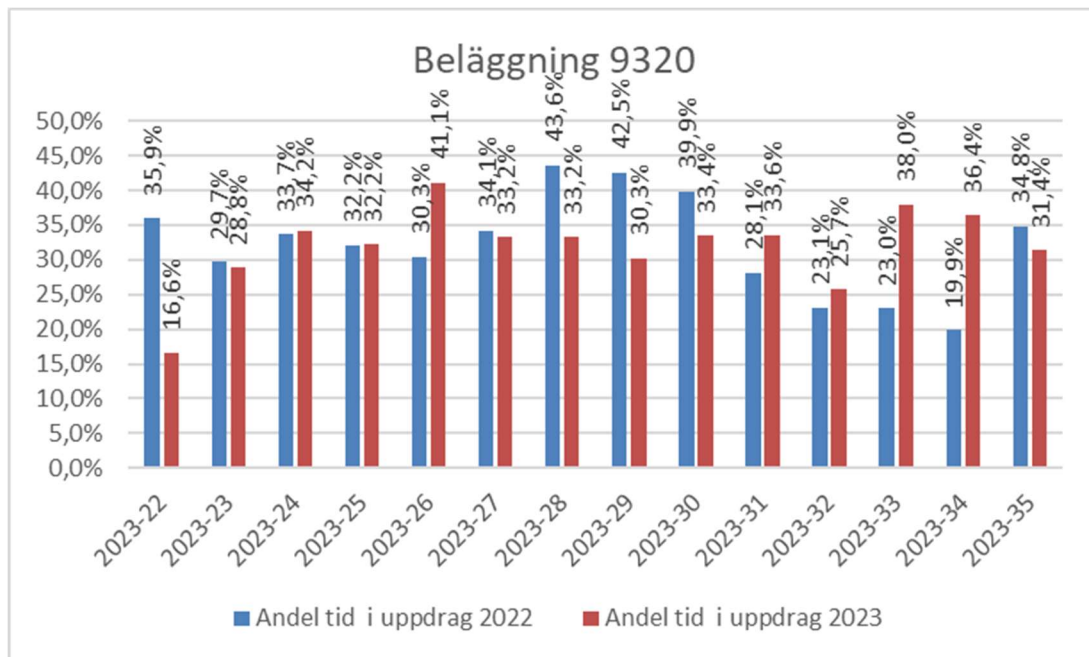
Beläggning under jourtid kl 03- 07 var under juni- aug 2024 på 25%

Utfallet av beviljad dispens sommar 2024

Att dygntjänstgöring beviljades ledde till i storleksordningen 100 mindre övertidspass för Strömsund ambulans under sommaren. Detta var en stor del i att ATL tiden inte sköt i taket samt att arbetsmiljön förbättrades för de anställda.

Alla som utförde dygn gjordes på frivillig basis. Personalen har efterfrågat liknande upplägg inför sommaren 2025.

Beläggning dagbil Strömsund



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.

Ambulansverksamheten är verksam alla dygnets timmar och alla dagar året runt. Det är viktigt att patientsäkerheten, akutvården och tillgänglighet inte försämras för regionens invånare. Patientsäkerheten har påverkats som ett led i de nya arbetstidsreglerna då man i Strömsunds område har behövt ställa av en bedömningsbil med placering Hammerdal. Enhetschefen prioriterar dagligen och omfördelar personal för att täcka vakanta arbetspass.

6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt och vilka åtgärder som vidtagits för att säkerställa bemanningen.

Från januari –25 har vi en sjuksköterska som är tjänstledig fram till hösten. Under sommaren vet vi att 4-5 ur personalen kommer att söka föräldraledighet. Generellt sett bättre täckning på ordinarie tjänster 2025 än 2024 men inga sökande till sommarvikariat. Detta gör att läget över sommaren är likvärdigt med 2024.

Ett flertal sjuksköterskor arbetar deltid, har deltidsuppdrag (psykiatrisamordnare, inre befäl, Hc).

Bristen på personal leder till hög andel oövertid och stor risk för beordring av personal.

Det är stora svårigheter att rekrytera till Strömsund då det anses vara glesbygd och området ser en brist på inflyttande. En stor andel av personalen pendlar 10 mil (bor i Östersund) till sitt arbete i Strömsund. Den nya arbetstidsförläggningen resulterar i fler tillfällen att pendla för medarbetarna och det leder till att flera söker arbete på ambulansstationer som ligger närmare bostadsorten. Längre pendlingsavstånd gör tjänsterna mindre attraktiva. Möjligheterna att ta in nyexaminerade sjuksköterskor är även begränsad då det är lång inskolningstid som förutsätter att verksamheten har erfaren personal på plats.

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

Strömsunds kommun är en stor kommun i Jämtland. Ytan är 11 781 km² och det bor drygt 11 000 personer i kommunen och av dem 3500 i centralorten Strömsund.

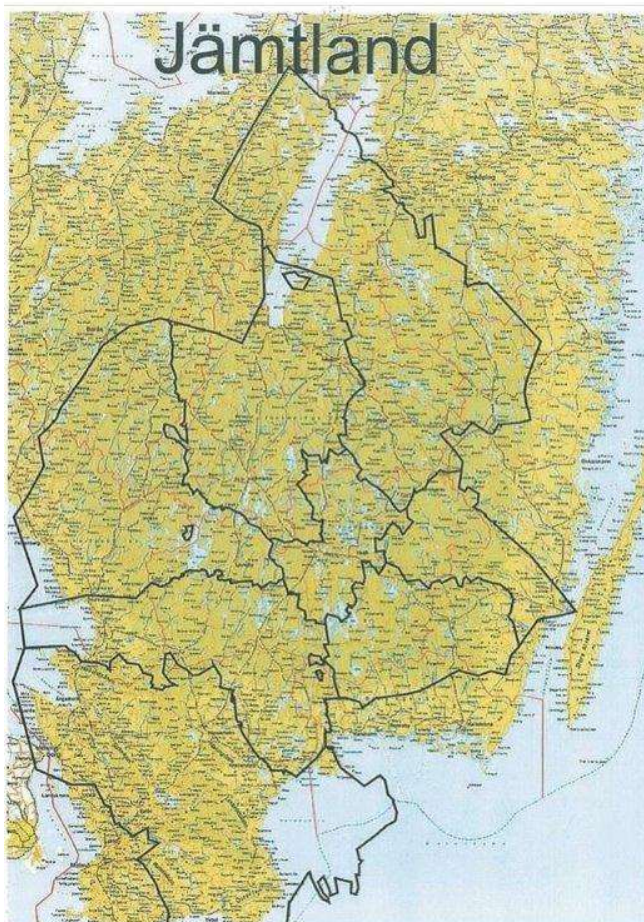
Medelåldern är hög, 44,6% av befolkningen är över 55 år, vilket talar för att det föreligger ett stort behov av ambulansverksamhet i upptagningsområdet.

Ambulansen är stationerad i Strömsunds centrum och har 10 mil till regionens enda sjukhus. Ett larm som blir transport till sjukhuset tar i genomsnitt 4 timmar tur och retur vid enkel körning utan andra uppdrag på vägen.

Ambulansen tar uppdrag i hela kommunen t.ex. i Norråker som ligger 8,5 mil norr om Strömsund. Vid ett sådant uppdrag tar larmet ca 6 timmar att utföra.

Svårt att planera arbetet inom ambulans vilket resulterar i ofta förekommande och långt övertidsarbete. Under ett uppdrag ingår avlämning av patient, tanka, fylla på bilen med utrustning, dokumentera mm. I genomsnitt tar det i området 25 minuter för en ambulans att ta sig från ambulansstationen till patientens hem (responstid). Det är inte ovanligt förekommande att en ambulans måste köra till sjukhus vid ett tillfälle som då resulterar i att en oförutsedd händelse inträffar som inskränker på medarbetarens dygnsvila.

Nedan bifogad bild är för att illustrera storleken av Jämtland i förhållande till Skåne.



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

Statistiken från 2024 visar att ambulansverksamheten i Strömsund har liknande antal larm och beläggningar som 2023. Inga indikationer på att belastningen kommer att gå upp inom närmsta framtid.

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

Nytt grundschema med 12 h aktiv tid pass, dag eller natt. Ett större arbete har pågått sedan införandet av de nya reglerna som innebär att man nyttjar hela ambulansverksamhetens resurser till att bemanna enheterna enl. punkt 1. Detta ses som en kortsiktig lösning där arbetsgivaren nyttjar arbetsledningsrätten. Denna hantering påverkar dock andra stationers bemanning och resurser vilket medför att det inte är en hållbar lösning på sikt.

Ständigt rekryteringsarbete har pågått kopplat till ambulansstationen sedan maj 2023. Annonserna har legat ute längre perioder och har blivit förlängt flertal gånger. Rekryteringsförsöken har gett visst resultat, dock har medarbetare valt att säga upp sig på grund av pendlingsavstånden. Arbetsgivaren ser att rekrytering av vikarier inför sommarsäsongerna har blivit sämre med åren, med allt färre sökanden. Inför sommaren 2025 har det i skrivande stund inte inkommit några behöriga ansökningar. Enhetschef har haft dialog med kandidater som har sökt på andra ambulansstationer i syfte att få över dem till ambulansstationen i Strömsund - detta har skett i samråd med övriga enhetschefer inom regionens ambulansverksamhet. Vidare har enhetschefen arbetat brett via direktkontakt med behöriga personer som bedöms vara lämplig för sommarvikariat utan framgång. Arbetsgivaren har även infört ett glesbygdstillägg á 3 000 kronor för ambulansstationerna utanför Östersund. Då stationerna har haft medarbetare bemannad med personal från Östersund så innebär det även att medarbetare har valt att säga upp sina tjänster på berörda stationer för att arbeta på andra enheter. Med detta i beaktning fattade man då även ett beslut om att införa ett lönetillägg för svårrekryterade ambulansstationer i länet á 5 000 kronor (i detta beslut innefattas Strömsunds ambulansstation). Syftet med lönetillägget är att locka externa sökanden till stationerna och bibehålla den personal som arbetar på dessa stationer i dag. Lönetillägget för svårrekryterade stationer är tidsbegränsat och utvärdering är planerad under 2025.

I ambulansområde Nord har överanställning införts. Detta har fallit väl ut och minskat antalet övertidpass och därmed kunnat hålla nere övertider.

Ska arbetsgivaren tillgodose föräldraledigheter och säkerställa förläggning av semester enl. lag beräknas antal vakanta pass med befintlig schemastruktur (delade dygn) att uppgå till liknande antal pass som 2024, då 170 stycken.

10. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten.

Vid tillämpning av 20-timmarspass blir det en förskjutning av passtiderna vilket resulterar i att medarbetarna kan komma att behöva starta sitt pass mellan 02 - 04 på natten.

Ytterligare en faktor som gör att det inte är en hållbar lösning beror på de långa pendlingsavstånden; vid beviljat undantag behöver medarbetare som bor långt från stationen behöva pendla vid lika många tillfällen eftersom jour ej räknas som ordinarie arbetstid. Konsekvensen av detta är att de utför lika många pass, pendlingar men har längre arbetspass på grund av juren. Arbetsgivaren bedömer att med detta arbetssätt kommer man inte kunna leva upp till kraven i AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö och skapa en balans mellan arbete, fritid och familjeliv; arbetsgivaren förutsätter att en sådan balans är väsentlig för att kunna prestera i arbetet.

Arbetsgivaren ser därför med hänvisning till ovan att det alternativ som kvarstår på kort sikt är att kunna förlägga medarbetare med arbetspass som innebär 20 timmar aktiv tid och 4 timmars jour. Då statistiken talar för att det är som lägst beläggning mellan 03.00 – 07.00 kommer juren att förläggas under denna tidsram.

11. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

Se ovan

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

Som det ser ut i dag kommer ambulansverksamheten i Strömsund ej att kunna upprätthållas under sommarperioden 2025 om dispens ej blir beviljad. Stationen har ej tillräckligt med personal för att lösa bemanningen och upprätthålla verksamheten, då antalet medarbetare inte räcker till för att fördela ut övertid att lösa de vakanta passen under sommarperioden och samtidigt säkerställa ledighet för medarbetarna i enlighet med SemL. Vad gäller rekrytering för semestervikarier för sommaren 2025 har det inte gett några behöriga sökanden, detta gör det svårt att kunna upprätthålla verksamheten, säkerställa patientsäkerhet och samtidigt följa huvudreglerna enligt AB20 §13 mom.5. Vid ej beviljad dispens finns det även en risk att man behöver ställa av dagbilen vilket resulterar i en ökad arbetsbelastning på dygnsbilen och patientsäkerheten påverkas negativt.

Under huvudsemestern behöver därför arbetsgivaren tillämpa hybridschema dvs en kombination av dygnspass (20 timmar aktiv tid, 4 timmar jour) och 12 h pass. Förläggning av dygnspass kommer ej att vara bundet till specifika veckodagar, utan i stället vara kopplat till vissa perioder. Dessa perioder kommer att vara kopplat till hur bemanningsläget ser ut utifrån beviljade semestrar. Hänsyn kommer att tas till individens olika förutsättningar och ske på en frivillig basis. Arbetsgivaren har sedan tidigare gjort en inventering kopplat till vilka medarbetare som skulle kunna tänka sig att arbeta dygnspass och samtliga ställer sig positivt till att arbeta dygn under huvudsemesterperioden.

Med hänvisning till ovan ansöker arbetsgivaren om dispens för sommarperioden (2025-06-01 – 2025-09-01).