

Ansökan om dispens från Allmänna bestämmelser § 13, moment 5 för ambulansstationer i Sveg, Funäsdalen och Hede.

Region Jämtland Härjedalen ansöker härmed om dispens från Allmänna bestämmelser § 13, moment 5; arbete och jour i kombination, högst 24 timmar. Ansökan om dispens avser ambulanssjukvårdens stationer i Sveg, Funäsdalen och Hede, med start 2025-06-02 och som längst till och med 2026-06-01.

Sammanfattning

De nya reglerna om dygnsvila har gett stora konsekvenser för stationerna i Sveg, Funäsdalen och Hede utifrån brist på lokal kompetens, geografiska läget och avstånd till länets enda sjukhus. Detta har resulterat i att medarbetare på ambulansstationen har ackumulerat stora mängder övertid som ett resultat i att kunna säkerställa patientsäkerheten i området. Arbetsgivaren ser stora utmaningar i att, utifrån de nya arbetstidsreglerna, kunna säkerställa bemanningen och patientsäkerheten samtidigt. Detta är extra påtagligt under huvudsemesterperioden. Bemanningen inom det närmsta året kommer även att påverkas med hänvisning till flertal pensionsavgångar, pågående och planerade föräldraledigheter.

Arbetsgivaren söker dispens för att under huvudsemesterperioden kunna tillämpa s.k dygnspass (20 timmar aktiv tid, 4 timmar jour) kontinuerligt.

Utänför huvudsemesterperioden avser arbetsgivaren att tillämpa dygnspass restriktivt i kombination med delade dygn (12-timmars arbetspass). Dygnspass kommer då att förläggas under helgerna.

Totalt i regionen finns det i dagsläget 10 ambulansstationer.

Bakgrund

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

Yrkesgrupperna som berörs av begäran om dispens är ambulanssjukvårdare, samt såväl grundutbildade som specialistutbildade sjuksköterskor (IVA, anesthesi, ambulanssjuksköterskor).

Bemanningsbehov per dygn utifrån de nya reglerna är 4 per station, varav minst två ska vara sjuksköterska (allmän eller specialist).

Bemanningsbehovet utifrån dispens blir 2 per station varav minst en sjuksköterska.

Medarbetarna är schemalagd på varsin station men hjälper varandra mellan berörda ambulansstationer.

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

Verksamheten har tillämpat 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).

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 20% ambulanssjukvårdare och 80% sjuksköterskor/ambulanssjuksköterskor.

Den operativa ambulanspersonalen ska finnas tillgänglig för uttryckning dygnet runt under årets alla dagar och i ledning av 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.

Regionen har tidigare haft en ambulanssjukvårdarutbildning för undersköterskor (2022). Det genererade 11 nya ambulanssjukvårdare inom regionen. I dagsläget har vi ingen sådan pågående utbildning.

Arbetsgivaren fortsätter att se över möjligheten att rekrytera fler ambulanssjukvårdare, men historiskt sett har det varit svårt att tillsätta vakanser på såväl sjuksköterskor som ambulanssjukvårdare.

Arbetsgivaren har tittat över möjligheten att anställa fler ambulanssjukvårdare per station men vi är ännu inte i mål med den frågan. Arbetsgivaren har historiskt sett haft en strävan om att ha en 80/20-fördelning, dvs 80% sjuksköterskor och 20% ambulanssjukvårdare. Frågan om antal ambulanssjukvårdare bör utökas är aktuell i dagsläget, dock ser arbetsgivaren också att det är en svårrekryterad yrkeskategori – som det ser ut i dag så har vi i Funäsdalen samt Hede nått 80/20-målet. Sveg har utökad antal ambulanssjukvårdare med 30 %.

Arbetsgivaren följer huvudöverenskommelsen för respektive avtalsområde, dvs:
Kommunal – 36.20 tim/v vid 20% nattarbete
Vårdförbundet – 34.20 tim/v vid 30% nattarbete

Statistik kopplat till belastning bifogas nedan:

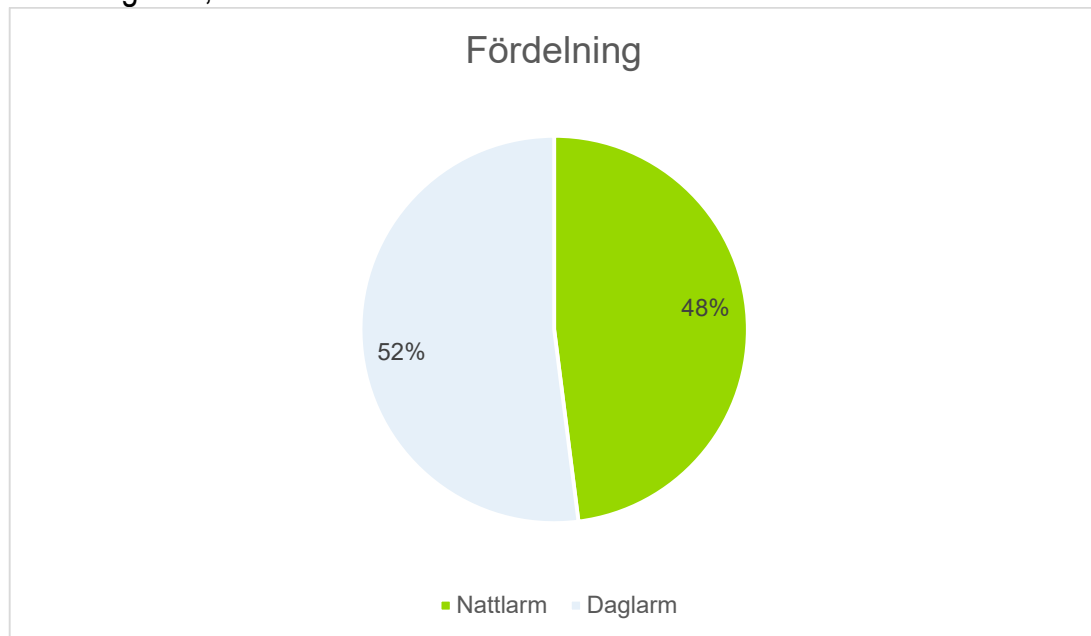
Beläggning ambulanser Nära Vård Härjedalen

Ambulansen Sveg

Beläggning över dygnet trender

| År | Andel tid i uppdrag |
|------|---------------------|
| 2021 | 29,1% |
| 2022 | 31,2% |
| 2023 | 29,6% |
| 2024 | 26,4% |

Larm dag/Natt, 2023-2024



27% av larmen på nattetid transporteras till Östersund

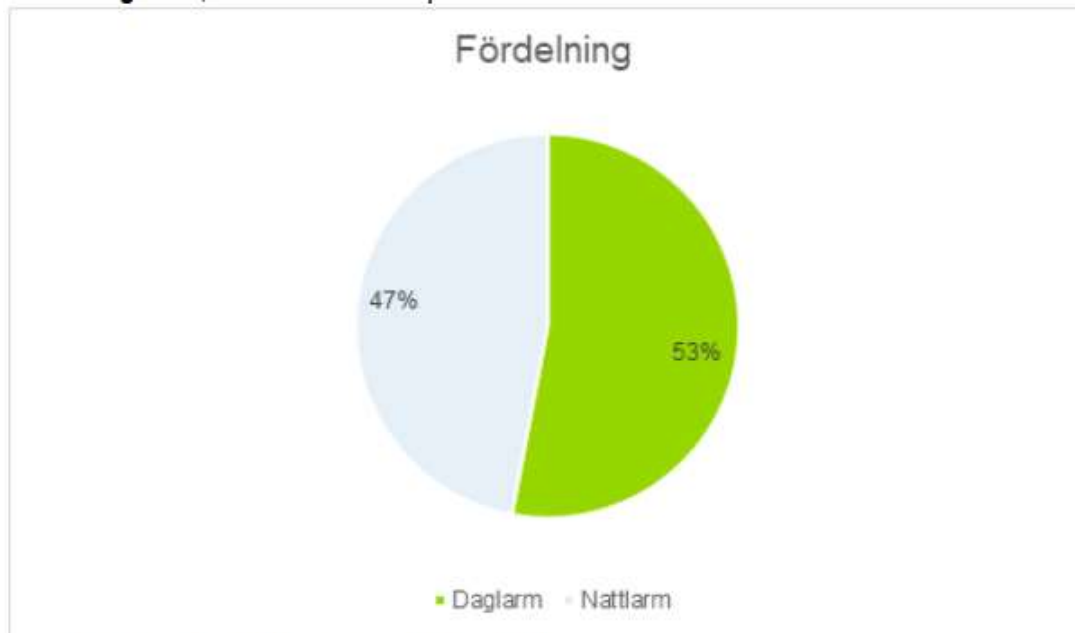
Ambulansen Hede

Beläggning över dygnet trender, obs 2023 endast data till september pga problem med bemanning.

| År | Andel tid i uppdrag |
|----|---------------------|
|----|---------------------|

| | |
|------|-------|
| 2021 | 21,1% |
| 2022 | 20,6% |
| 2023 | 24,2% |
| 2024 | 20,3% |

Larm dag/Natt, 2023 – 2024 september



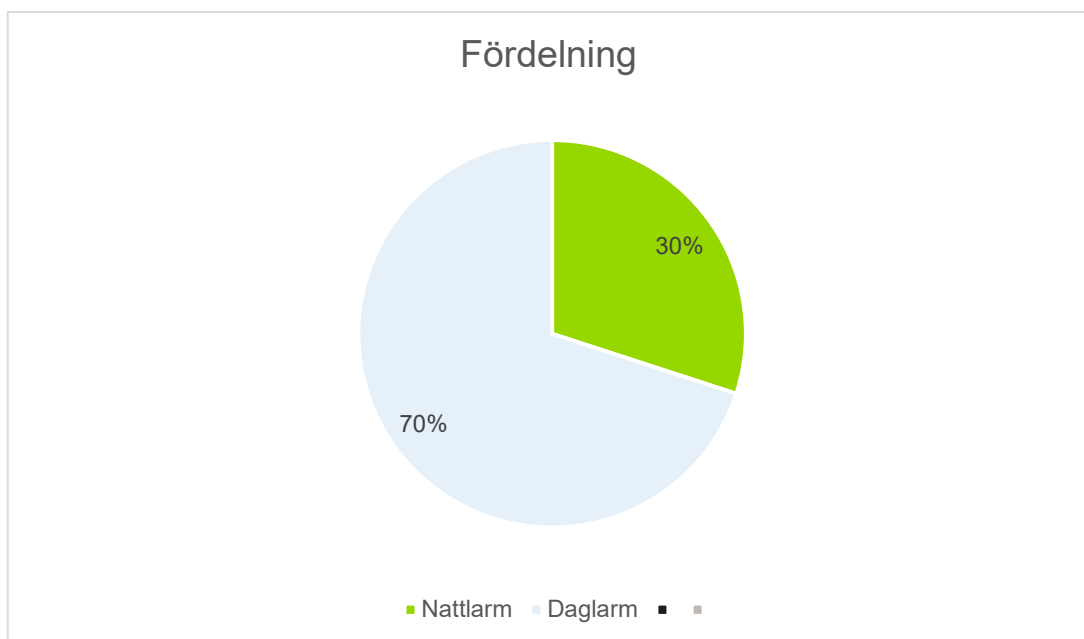
31% av larmen på nattetid transporteras till Östersund

Ambulansen Funäsdalen

Beläggning över dygnet tender

| År | Andel tid i uppdrag |
|------|---------------------|
| 2021 | 23,8% |
| 2022 | 22,3% |
| 2023 | 22,6% |
| 2024 | 19,5% |

Larm dag/Natt, 2023 - 2024



34% av larmen på nattetid transporteras till Östersund

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 Hede har behövt ställa av en bil under nattetid. Enhetschefen prioriterar dagligen och omfördelar personal för att täcka vakanta arbetspass.

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

Stora svårigheter att rekrytera till Härjedalen då det anses vara glesbygd. Den nya arbetstidsförläggningen resulterar i fler tillfällen att pendla för medarbetarna, då det är vanligt förekommande att medarbetare har långa pendlingsavstånd. Svårt att finna behörig kompetens på lokal nivå och området ser en brist på inflyttande. Stationerna har även varit beroende av att bemanna från Östersund (15 - 20 mil enkel väg). Möjligheterna att ta in nyexaminerade sjuksköterskor är även begränsad då det är lång inskolningstid som förutsätter att verksamheten har erfaren personal på plats.

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

Härjedalen utgör 12% av landets yta och befolkningstätheten är under en invånare per kvadratkilometer. Detta innebär att Härjedalen ses som glesbygd med mycket långa avstånd till länets enda sjukhus (15-22 mil från närmsta station). Då det finns patienter som bor flera mil bort i motsatt riktning från sjukhuset och ambulansstationerna innebär detta i praktiken att den reella sträckan kan bli längre än 22 mil. Svårt att planera arbetet inom ambulans vilket resulterar i ofta förekommande och långt övertidsarbete. Exempelvis tar en transport från Sveg till Östersunds sjukhus tur- & retur cirka 5.5 timmar under ett uppdrag. Vad gäller Funäsdalen till Östersund tar det 6.5 timmar tur- & retur under ett uppdrag. Vad gäller Hede till Östersund tar det 4.5 timmar tur- & retur under ett uppdrag. 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-Härjedalen i förhållande till Skåne.



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

240601-241130

| Radetiketter | Summa av tim | Andel störningstid |
|----------------------------|----------------|--------------------|
| Ambulans Funäsdalen | 974,50 | 10,55% |
| Jour | 871,73 | |
| Övertid under jour | 102,77 | |
| Ambulans Hede | 946,10 | 7,12% |
| Jour | 878,75 | |
| Övertid under jour | 67,35 | |
| Ambulans Sveg | 1010,67 | 11,92% |
| Jour | 890,18 | |
| Övertid under jour | 120,48 | |

240601-240831

| Radetiketter | Summa av tim | Andel störningstid |
|----------------------------|---------------|--------------------|
| Ambulans Funäsdalen | 666,50 | 8,30% |
| Jour | 611,20 | |
| Övertid under jour | 55,30 | |
| Ambulans Hede | 652,60 | 6,18% |
| Jour | 612,30 | |
| Övertid under jour | 40,30 | |
| Ambulans Sveg | 668,17 | 14,49% |
| Jour | 571,37 | |
| Övertid under jour | 96,80 | |

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

Statistiken från 2024 visar att ambulansverksamhetens beläggning i Härjedalen har minskat under 2024 jmf med 2023 och det finns heller inga indikationer på att beläggningen kommer att gå upp inom närmsta framtid. En bidragande orsak till den minskade beläggningen är på grund av införandet av inre befäl, då ambulanserna jobbar mer med överlastning.

10. 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 enligt 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 ambulansstationerna sedan maj 2023. Annonserna har legat ute längre perioder och har blivit förlängt flertal gånger utan att ge något resultat.

Arbetsgivaren har även infört ett glesbygdstillägg å 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 å 5 000 kronor (i detta beslut innefattas Hede och Svegs 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 till slutet på maj.

Man har även startat en sjuksköterskeutbildning på distans från Sveg med fem studerande där prognosen är att det ska bidra till den långsiktiga kompetensförsörjningen i området.

Utöver detta har även arbetsgivaren två boenden i Vemdalen som kan uthyras till kandidater som är intresserad av att jobba under säsong och/eller på vikariat.

Arbetsgivaren ser över möjligheten att hyra en ny ambulansstation i Hede som ska vara placerad i Vemdalen. Syftet med detta är att erbjuda medarbetarna bättre lokaler men samtidigt locka flera sökanden till ambulansstationen då Vemdalen har mer inflyttande än vad Hede har.

Arbetsgivaren har även fått till sig av medarbetarna att den nya arbetstidsförläggningen med delade dygn medför det en ökad stress eftersom det sker två byten per dygn vilket ökar risken för att man behöver jobba övertid.

Inom ambulansverksamheten arbetat man även mer med "överlastning" mellan ambulansen från Härjedalen. Detta innebär att i stället för att varje gång behöva köra en patient hela vägen till sjukhuset, när det är möjligt, möter man i stället upp en ambulans från ett annat område och överlastar patienten till en annan bil. Med detta arbetssätt kan man reducera antalet tillfällen då ambulansen från Härjedalen behöver åka dessa 15 - 25 mil till sjukhuset.

I samband med att dispens beviljades så minskades även övertiden väsentligt jämfört med föregående år. Historiskt sett har arbetsgivaren i området behövt förhandla om utökad allmän övertid för flertal medlemmar under avtalsområdena för att klara av bemanningen under året. Sedan 2024 har området fler tillsvidareanställda medarbetare i bemanningen, men det finns fortfarande (per 2025-01-03) 5 vakanser i området där föräldraledighet och annan lagstadgad frånvaro ej är medräknad.

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.

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.

I nuvarande arbetstidsförläggning finns det heller ingen möjlighet att förlägga en arbetsplatsträff efter ett ordinarie arbetspass då det skulle innebära en planerad inskränkning på medarbetarens dygnsvila, vilket inte är förenligt med gällande arbetstidsregler.

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. Arbetspassens tider kommer att förläggas 09.00 - 09.00. Då statistiken talar för att det är som lägst beläggning mellan 03.00 – 07.00 kommer juren att förläggas under denna tidsram. Exempel på schema med dygn i kombination med delade dygn bifogas med förhandlingsframställan.

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

Arbetsgivaren ser stora svårigheter att lösa bemanningen med hänvisning till kommande säsonger. Bortsett från den bemanningsbrist och brist på kompetens i närområdet så har även ambulansverksamheten i området flertal planerade pensionsavgångar.

Som det ser ut i dag blir det extra påtagligt för verksamheten under sommarperioden 2025 om dispens ej blir beviljat. Stationerna 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. Detta blir extra sårbart under huvudsemesterperioden då det kommer bli ytterligare bemanningsbrist när medarbetarna har semester. Vad gäller rekrytering för semestervikarier för sommaren 2024 har det inte gett tillräckligt många sökanden för att kunna upprätthålla verksamheten, säkerställa patientsäkerhet och samtidigt följa huvudreglerna enligt AB20

§13 mom.5. Under huvudsemestern behöver därför arbetsgivaren tillämpa enbart dygnspass, vilket redovisas i bifogat schemaexempel (schemaförslag dispens sommaren 2025).

Utanför huvudsemestern avser arbetsgivaren, vid beviljad dispens, att tillämpa dygnspass restriktivt; detta innebär att arbetsgivaren i huvudsak kommer att schemalägga delade dygn som förhåller sig till gällande arbetsstidsregler, i kombination med dygnspass som kommer att förläggas under helgerna. Detta är en förutsättning för att upprätthålla verksamheten utifrån befintlig bemanning. Arbetsgivarens förhoppningar är att kunna reducera antalet dygnspass successivt under förutsättningen att grundbemanningen ökar.

Med hänvisning till ovan ansöker arbetsgivaren om dispens för ett år framåt (2025-06-02 – 2026-06-01), för att kunna fortsätta arbetet med kompetensförsörjning i området.