

Handläggare

## TJÄNSTESKRIVELSE

Datum  
2022-02-24

Ärendebeteckning  
KS 2022/0043

Kommunfullmäktige

# Bildande av gemensamt räddningstjänstförbund för kommunerna Borgholm, Emmaboda, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn och Torsås

## Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att:

1. Kalmar kommun tillsammans med kommunerna Borgholm, Emmaboda, Högsby, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn och Torsås bildar kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost fr.o.m. den 1 januari 2023. Då övertar kommunalförbundet ansvaret för medlemskommunernas räddningstjänst samt den myndighetsutövning som kommunerna är skyldiga att svara för inom detta område samt i övrigt vad som specificeras i antagen förbundsordning.
2. Kommunfullmäktige godkänner förslaget till förbundsordning för Kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost.
3. Kommunstyrelsen får teckna avtal med kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost om att kommunalförbundet övertar personal och anläggningar m.m. på i huvudsak de villkor som framgår av upprättat förslag till "Avtal".
4. Kommunstyrelsen får vidare i uppdrag att vidta de eventuellt övriga åtgärder som kan bli aktuella för att genomföra beslutet om att bilda kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost.
5. Kommunfullmäktige godkänner Kalmar kommuns del av budget 2022 och 2023 för bildande av kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost.
6. Kommunfullmäktige väljer Johan Persson (S) som ledamot och Hanne Lindqvist (M) som ersättare i förbundsledningen för kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost under innevarande



mandatperiod. Förbundsdirektionen ska fram till den 31 december 2022 utgöra interimsdirektion. De får då fatta de beslut som behövs för att kommunerna ska kunna genomföra verksamhetsövergång till kommunalförbundet till 1 januari 2023.

7. Kommunfullmäktige utser Kjell Bülow som förtroendevald revisor under innevarande mandatperiod.

## Bakgrund

Räddningstjänsten i Sverige består av statlig räddningstjänst och kommunal räddningstjänst. Kommunernas ansvar regleras i 3kap i lag (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO). Förutom räddningstjänst ansvarar kommunerna, enligt LSO, även för förbyggande verksamhet (tillsyn av brandsäkerhet samt verkande för att alla typer av olyckor förebyggs) och sotning.

Från att det för ett par decennier sedan varit tämligen begränsad samverkan mellan de kommunala räddningstjänsterna, så har det under senare år blivit mer och mer samverkan mellan dessa. Att samverka mellan räddningstjänsterna är en lagstadgad skyldighet, samtidigt som räddningschefen (och räddningsnämnden/direktionen) har fullt ansvar för räddningstjänstens organisation och förmåga inom nämndens geografiska ansvarsområde. Ansvaret handlar både om planeringsmässig förmåga och minutoperativ sådan.

Sommaren 2018 rådde det extrem torka och hög värme i Sverige under lång tid. Detta ledde till många och omfattande bränder som lyfte upp behovet av samverkan, både lokalt, regionalt och nationellt. Vanligaste framtida klimatscenarios gör också gällande att extremväder kommer vara mer frekvent förekommande i framtiden.

Vid bränderna 2018 (och 2014 i Västmanland) framkom vissa brister som kommunerna har att hantera. Diverse utredningar har också gjorts nationellt som belyser dessa och andra utmaningar som räddningstjänsten har i framtiden:

- Alarmeringsutredningen – hur ska blåljusmyndigheter larmas i framtiden
- Räddningstjänstutredningen – en utredning om en effektivare räddningstjänst
- Skogsbrandutredningarna 2014 och 2018

Bland annat utifrån ovanstående erfarenheter och utredningar togs en reviderad Lag (2003:778) om skydd mot olyckor fram, som började gälla 1/1 2021. Utöver den förändrade lagstiftning, har fyra nya föreskrifter antagits (gällande from 1/1 2022):

- Föreskrifter och allmänna råd om innehåll och struktur i kommunens handlingsprogram för förbyggande verksamhet och räddningstjänst (MSBFS 2021:1)
- Föreskrifter och allmänna råd om hur kommunen ska planera och utföra sin tillsyn enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor, MSBFS 2021:8
- Föreskrifter om undersökningsrapport efter kommunal räddningsinsats, MSBFS 2021:5
- Föreskrifter och allmänna råd om ledning av kommunal räddningstjänst, MSBFS 2021:4

Revideringen av lagstiftningen med tillhörande föreskrifter, ställer ökade krav på räddningstjänsterna, bl a avseende ledning av stora räddningsinsatser (både övergripande ledning (systemledning) och operativ ledning)). Utöver detta ställs nya och förändrade krav på det förebyggande arbetet, utökade krav på olycksutredning samt mer detaljerade krav om utformning av kommunens handlingsprogram för räddningstjänst. Även förändrad tolkning av annan lagstiftning påverkar räddningstjänsten och ger merarbete. Exempel på detta är miljöbalken och arbetsmiljölagen.

Det framgår i förarbetena för den förändrade LSO, att områdena vid samverkan inte bör bli för små resursmässigt men inte heller för stora eftersom detta riskerar att skapa en distans till de pågående räddningsinsatserna och övrig kommunal verksamhet. Dessa avvägningar kan bli särskilt påtagliga i de delar av landet där befolkningstätheten är låg.

Gällande tvingande reglering om geografisk indelning av räddningstjänsterna och samverkan för dessa, så övervägdes detta i förarbetena till den nya LSO som gäller från 1/1 2021. Dock togs detta inte med i ny lagstiftning då utredningen kom till slutsatsen att det är kommunerna själva som bäst kan avgöra hur kraven i den nya lagstiftningen ska uppfyllas.

Kraven på ökad operativ ledningsförmåga gör att räddningstjänsterna måste samverka och/eller organiseras på annat sätt. Redan innan den nya reviderade lagstiftning togs fram var merparten av räddningstjänstpersonal i Sverige anställd i kommunalförbund. Det är rimligt att anta att behovet av att arbeta i större organisationer kommer anses öka utifrån kraven i ny lagstiftning.

Som alla offentliga verksamheter så ökar ju också kraven generellt på rationell och rättssäker hantering av det samlade förvaltningsuppdraget, vilket av många räddningschefer ses som svårt att klara. Att i någon form förändra arbetssätt anses därför nödvändigt. Ett viktigt grundläggande förhållande att ha med sig när man bedömer behovet av ett eventuellt större räddningstjänstförbund, är räddningschefens ansvar enligt LSO. Ansvaret har samma lydelse som i tidigare lagstiftning; ”räddningschefen ansvarar för att räddningstjänsten är ändamålsenligt ordnad”.

Detta och ovanstående förutsättningar samt nya krav talar för att det eventuellt kan vara lämpligt att bilda ett större räddningstjänstförbund.

Det övergripande målet för en eventuellt större räddningstjänstorganisation, bör vara att bättre hantera nuvarande och kommande krav utifrån förändrad lagstiftning samt andra ökande krav – med bibehållen rådighet över det som behöver beslutas. Detta för att i slutänden kunna ge kommuninnevånarna en så kvalitativt bra och kostnadseffektiv räddningstjänst som möjligt.

Räddningstjänsterna i södra Kalmar län (Kalmar brandkår, Räddningstjänsten Nybro, Räddningstjänsten Öland samt Räddningstjänsten Emmaboda-Torsås), har tidigare haft en samverkan som under senare år har utvecklats vidare. Utifrån ovanstående bakgrund så hade räddningscheferna i dessa räddningstjänster, våren 2019, kommit till gemensam insikt att de ansåg att deras befintliga räddningstjänstorganisationer var för små och den samverkan som befintliga och kommande lagkrav krävde, var mycket betungande att hantera.

För att belysa ovanstående så initierades gemensamma dialogmöten med kommunledningarna av räddningscheferna i södra Kalmar län under 2019. Vid det andra dialogmötet så förordades det att man i respektive räddningstjänstorganisation borde utreda/sammanställa sina egna utmaningar. Därefter skulle ställning tas till hur åtgärder skulle kunna göras, enskilt eller i samverkan och hur samverkan i så fall borde se ut. Vid redovisning av respektive organisations förutsättningar så konstaterades att många av utmaningarna och tillkortakommanden var gemensamma. Därför ställdes frågan; skulle skapande av ett större räddningstjänstförbund vara ett bra sätt att skapa bättre förutsättningar för att hantera de utmaningar som räddningstjänsterna står inför, eller ska samverkan utvecklas på annat sätt och/eller skulle varje räddningstjänst lösa sina egna problem?

Under våren 2020 hade räddningscheferna i Oskarshamn och Mönsterås/Högsby (HMO) kommit till samma slutsats som kollegorna i södra länet. HMO hade sedan tidigare ett par år tillbaka motsvarande operativ samverkan som man nyligen hade startat upp i södra länet, och man hade också börjat samverka inom diverse andra områden. De utmaningar som man konstaterat i södra länet hade man också till stora delar identifierat inom HMO.

Förfrågan gjordes från räddningscheferna inom HMO till södra länet, om det var möjligt att bredda eventuellt utredningsuppdrag till att omfatta även deras tre kommuner. Detta lyftes politiskt i respektive kommun och vid möte mellan de nio kommunernas kommunledningar 22/9 2020, bestämdes det att utredningsfrågan formellt skulle beslutas i de nio berörda kommunerna. Beslut om att genomföra utredning av ett gemensamt räddningstjänstförbund togs i samtliga nio kommuner under hösten 2020. Utredningen skulle genomföras med interna resurser.

### **Process**

Utredningsprocessen har skett i två steg. Steg 1 där två processledare tillsammans med räddningscheferna tog fram grundläggande underlag, bland annat:

- Övergripande riskbeskrivning/-analys (hur ser behovet ut att hantera olycksrisker ut inom området och i respektive kommun).
- Nuvarande organisation och resurser.
- Konstaterade utmaningar och behov utifrån nya lagstiftade krav.
- Förslag till grundläggande principer. En viktig grundläggande princip i arbetet har varit att befintlig stationsstruktur (avseende antal brandstationer), skall lämnas orörd.
- Framtagande av fiktiv, möjlig framtida organisation (se innebörd i rapporten). I detta steg konstaterades också att vissa frågor behövde belysas djupare och med annan kompetens, varför beslut att tillsätta tre delutredningsgrupper togs (steg två av utredningen):
- Teknik – system och IT (hur hantera dess frågor praktiskt, hur påverkas ekonomin). Samordnare för arbetet har varit digitaliseringschefen i Kalmar kommun
- HR-frågor (hur hantera vissa löne- och arbetstids-/arbetsschemaskillnader). Samordnare för arbetet har varit HR-chefen i Oskarshamns kommun

- Ekonomifrågor: utifrån framtagen modell har räddningstjänstkostnaderna (bl a utifrån nya krav), jämförts utifrån hantering i befintliga organisationer och i ett eventuellt gemensamt framtida förbund.

Finansieringsmodell vid skapande av ett förbund och även framgent, har tagits fram – och redovisas också i utredningen. Samordnare för arbetet har varit ekonomidirektören i Kalmar kommun.

Processledarna har hållit ihop arbetet och har författat rapporten. Räddningscheferna har utgjort referensgrupp och Kommunstyrelseordförandena samt kommuncheferna/-direktörerna har utgjort styrgrupp i arbetet. Övergripande information till personalen har givits löpande och riskutredningar har gjorts. Informationsmöte hölls med de regionala fackliga organisationerna i juni 2021.

### **Slutsatser i utredningen**

Huvuduppdraget i utredningen var att utreda förutsättningarna för att bilda ett räddningstjänstförbund för de aktuella kommunerna och jämföra detta med vad som skulle krävas om kommunen valde att fortsätta bedriva räddningstjänst i befintlig organisation. Detta utifrån de utmaningar som räddningstjänsterna står inför, nu och i framtiden.

Då det redan idag pågår en hel del samverkan (framförallt inom operativ ledning), så kan frågan ses från två håll. Dels hur befintlig samverkan skulle påverkas av en förbunds bildning och dels hur övrig verksamhet i befintlig organisation skulle påverkas.

Båda dessa perspektiv bedöms i utredningen, bättre kunna hanteras i ett gemensamt räddningstjänstförbund.

Utifrån framtagen modell för ekonomisk jämförelse, så bedöms ett räddningstjänstförbund vara mer fördelaktigt än fortsatt drift i befintliga räddningstjänstorganisationer.

Utredningens samlade slutsats talar därför för ett bildande ett gemensamt räddningstjänstförbund, för de nio aktuella kommunerna.

### **Kalmar kommuns bedömning**

Kalmar kommun har idag en väl fungerande räddningstjänst. Det finns dock behov av mer resurser och det finns viktiga arbetsuppgifter som idag tvingas nedprioriteras.

Kalmar kommuns övergripande bedömning är att gemensamt räddningstjänstförbund kommer att leda till en bättre och mer effektiv räddningstjänst över hela området. Ett förbund har bättre förutsättningar att möta framtidens krav och utmaningar i såväl den operativa räddningstjänsten, i det förebyggande arbetet, utbildningar och arbetet med räddningstjänstens del i det civila försvaret.

Det finns idag en påtaglig oro bland en stor del av personalen på Kalmar brandkår i frågan om att ingå i ett större räddningstjänstförbund. Vad som framkommit i såväl riskanalyser som samverkan är upplevelsen att dagens

verksamhet fungerar på ett mycket bra sätt och en oro för att en förbunds bildning kan påverka utvecklingen negativt för räddningstjänsten i Kalmar.

Vi har all respekt och förståelse för att en sådan stor och omfattande förändring som detta innebär skapar oro bland vår personal och vi måste aktivt fortsätta att arbeta med detta och fånga upp de farhågor som finns. En förbunds bildning kan också initialt upplevas svårstyrd och vissa utvecklingsfrågor kan behöva stå tillbaka innan alla delar är på plats och fungerar. På längre sikt anses dock ett gemensamt förbund ha större möjligheter att utvecklas till en effektiv och ändamålsenlig verksamhet, som på ett mer effektivt sätt kan följa samhällets utveckling och dess risker.

### **Övergripande tidplan**

Förutsatt att samtliga nio kommuner fattar beslut om att bilda ett gemensamt räddningstjänstförbund:

Utsedd direktion för förbundet bör under 2022, i samråd och samverkan med medlemskommunerna, besluta om de åtgärder som behövs för att nedan nämnda verksamhetsövergång ska kunna ske.

Rekrytering och anställning av förbundschef bör via kommunalförbundets direktions försorg, ske snarast efter bildandet av förbundet.

Tecknande av avtal rörande former för personalövergång, övertagande av anläggningstillgångar samt hantering av drift samt, ska göras innan verksamhetsövergång planeras ske 1 januari 2023.

Senast under det nya förbundets första verksamhetsår, ska inrangeringsförhandlingar hållas.

Annette Andersson  
Kommundirektör

Karl-Johan Daleén  
Räddningschef

### **Bilagor:**

- Utredning om gemensamt räddningstjänstförbund för kommunerna: Borgholm, Emmaboda, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn och Torsås.
- Förbundsordning inklusive bilagor för Kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost
- Förslag till avtal avseende övertagande av personal och anläggningstillgångar samt drift av vissa IT-system.
- Omställningskostnader och migrationskostnader, budget 2022 och 2023.
- Gemensam viljeinriktning i frågan från kommunstyrelseordförandena i de nio berörda kommunerna.
- Riskbedömning och handlingsplan
- Protokoll från kommuncentral samverkan den 17 februari
- Frågor och svar kring förbundsutredningen

# Utredning om gemensamt räddningstjänstförbund för kommunerna: Borgholm, Emmaboda, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn och Torsås



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. BAKGRUND</b> .....	<b>4</b>
1.1 I förarbeten konstaterade utmaningar .....	6
1.2 Benämning .....	7
<b>2. UTREDNINGSUPPDRAG</b> .....	<b>8</b>
<b>3. METODIK OCH GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER</b> .....	<b>9</b>
3.1 Metodik .....	9
3.2 Grundläggande principer .....	9
<b>4. NUVARANDE FÖRHÅLLANDEN</b> .....	<b>11</b>
4.1 Allmän beskrivning av kommunerna/området .....	11
4.2 Övergripande beskrivning av kommunernas nuvarande räddningstjänstresurser .....	14
4.3 Gällande avtal .....	20
4.4 Hantering av arbete med krishantering/säkerhet .....	21
<b>5. RISKBEDÖMNING – GRUND FÖR RÄDDNINGSTJÄNSTENS UPPDRAG</b> .....	<b>22</b>
5.1 Syfte riskbedömning och avgränsning .....	22
5.2 Allmän riskbeskrivning av kommunerna/utredningsområdet .....	22
5.3 Objekt där olyckor kan medföra stora konsekvenser .....	26
5.4 Riskbedömning utifrån antal tillsyns-/tillståndsobjekt .....	27
5.5 Riskbedömning utifrån inträffade typhändelser 2018-2019 (1998-2019) .....	28
<b>6. UTKAST JÄMFÖRELSEORGANISATION</b> .....	<b>32</b>
6.1 Ledning /övergripande organisation .....	33
6.2 Verksamhetsstöd .....	33
6.3 Operativ verksamhet .....	33
6.4 Samhällsskydd .....	34
6.5 Utbildning .....	34
6.6 Drift och underhåll .....	35
6.7 Förbundets interna arbete med totalförsvaret och krishantering/säkerhet .....	35
6.8 Budget .....	35
<b>7. HANTERING AV TILLÄGGSUPPDRAG</b> .....	<b>36</b>
<b>8. ALTERNATIV TILL ATT BILDA FÖRBUND FÖR DE NIO KOMMUNERNA</b> .....	<b>37</b>
<b>9. UTFÖRDA DELUTREDNINGAR</b> .....	<b>39</b>
9.1 Teknik – system och IT .....	39
9.2 HR-utredning .....	41
9.3 Ekonomiutredning och finansieringsmodell .....	45
9.3.1 Ekonomiutredning .....	45
9.3.2 Finansieringsmodell .....	48
9.3.3 Trappa .....	52
<b>10. SLUTSATS</b> .....	<b>53</b>
10.1 Hantering av konstaterade utmaningar i ett gemensamt räddningstjänstförbund ....	53
10.2 Sammanfattande slutsats: .....	57
<b>11. TIDPLAN</b> .....	<b>58</b>



## **Bilagor**

- Bilaga 1 Kalmar Brandkår - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.
- Bilaga 2 Räddningstjänsterna Mönsterås och Högsby - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.
- Bilaga 3 Räddningstjänsten Nybro - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.
- Bilaga 4 Räddningstjänsten RFET - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.
- Bilaga 5 Räddningstjänsten Öland - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.
- Bilaga 6 Räddningstjänsten Oskarshamn - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.
- Bilaga 7 Förslag till hantering av pensionsskulder (Söderberg och Partners)
- Bilaga 8 Jämförelseorganisation
- Bilaga 9 Förkortningar

# 1. BAKGRUND

Räddningstjänsten i Sverige består av statlig räddningstjänst och kommunal räddningstjänst. Kommunernas ansvar regleras i 3kap i lag (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO). Förutom räddningstjänst ansvarar kommunerna, enligt LSO, även för förbyggande verksamhet (tillsyn av brandsäkerhet samt verkande för att alla typer av olyckor förebyggs) och sotning.

Från att det för ett par decennier sedan varit tämligen begränsad samverkan mellan de kommunala räddningstjänsterna, så har det under senare år blivit mer och mer samverkan mellan dessa. Att samverka mellan räddningstjänsterna är en lagstadgad skyldighet, samtidigt som räddningschefen (och räddningsnämnden/direktionen) har fullt ansvar för räddningstjänstens organisation och förmåga inom nämndens geografiska ansvarsområde. Ansvaret handlar både om planeringsmässig förmåga och minutoperativ sådan.

Sommaren 2018 rådde det extrem torka och hög värme i Sverige under lång tid. Detta ledde till många och omfattande bränder som lyfte upp behovet av samverkan, både lokalt, regionalt och nationellt. Vanligaste framtida klimatscenarion gör också gällande att extremväder kommer vara mer frekvent förekommande i framtiden.

Vid bränderna 2018 (och 2014 i Västmanland) framkom vissa brister som kommunerna har att hantera. Diverse utredningar har också gjorts nationellt som belyser dessa och andra utmaningar som räddningstjänsten har i framtiden:

- Alarmeringsutredningen – hur ska blåljusmyndigheter larmas i framtiden?
- Räddningstjänstutredningen – en utredning om en effektivare räddningstjänst
- Skogsbrandutredningarna 2014 och 2018

Vissa åtgärder har gjorts utifrån slutsatser i utredningarna, medan andra saker återstår.

Från och med 1/1 2021 gäller, bland annat utifrån ovanstående erfarenheter, en reviderad Lag (2003:778) om skydd mot olyckor (i lydelse enligt SFS 2020:882). Revideringen av lagstiftningen ställer ökade krav på räddningstjänsterna, bland annat avseende ledning av stora räddningsinsatser (både övergripande ledning (systemledning) och operativ ledning). Utöver detta ställs nya/förändrade krav på det förebyggande arbetet, utökade krav på olycksutredning samt mer detaljerade krav (föreskrift) om utformning av kommunens handlingsprogram för räddningstjänst. Även förändrad tolkning av annan lagstiftning påverkar räddningstjänsten och ger merarbete. Exempel på detta är miljöbalken och arbetsmiljölagen.

Det framgår i förarbetena om den förändrade lagstiftningen, att vid samverkan bör områdena inte bli för små resursmässigt men inte heller för stora eftersom detta riskerar att skapa en distans till de pågående räddningsinsatserna och övrig kommunal verksamhet. Dessa avvägningar kan bli särskilt påtagliga i de delar av landet där befolkningstätheten är låg.

Gällande tvingande reglering om geografisk indelning av räddningstjänsterna/samverkan för dessa, så övervägdes detta i förarbetena till den nya LSO som gäller från 1/1 2021. Dock togs detta inte med i ny lagstiftning, då utredningen kom till slutsatsen att det är kommunerna själva som bäst kan avgöra hur kraven i den nya lagstiftningen ska uppfyllas.

Kraven på ökad operativ ledningsförmåga gör att räddningstjänsterna måste samverka och/eller organiseras på annat sätt. Redan innan den nya reviderade lagstiftningen togs fram var merparten av räddningstjänstpersonal i Sverige anställd i kommunalförbund. Det är rimligt att anta att behovet av att arbeta i större organisationer kommer anses öka utifrån kraven i ny lagstiftning.

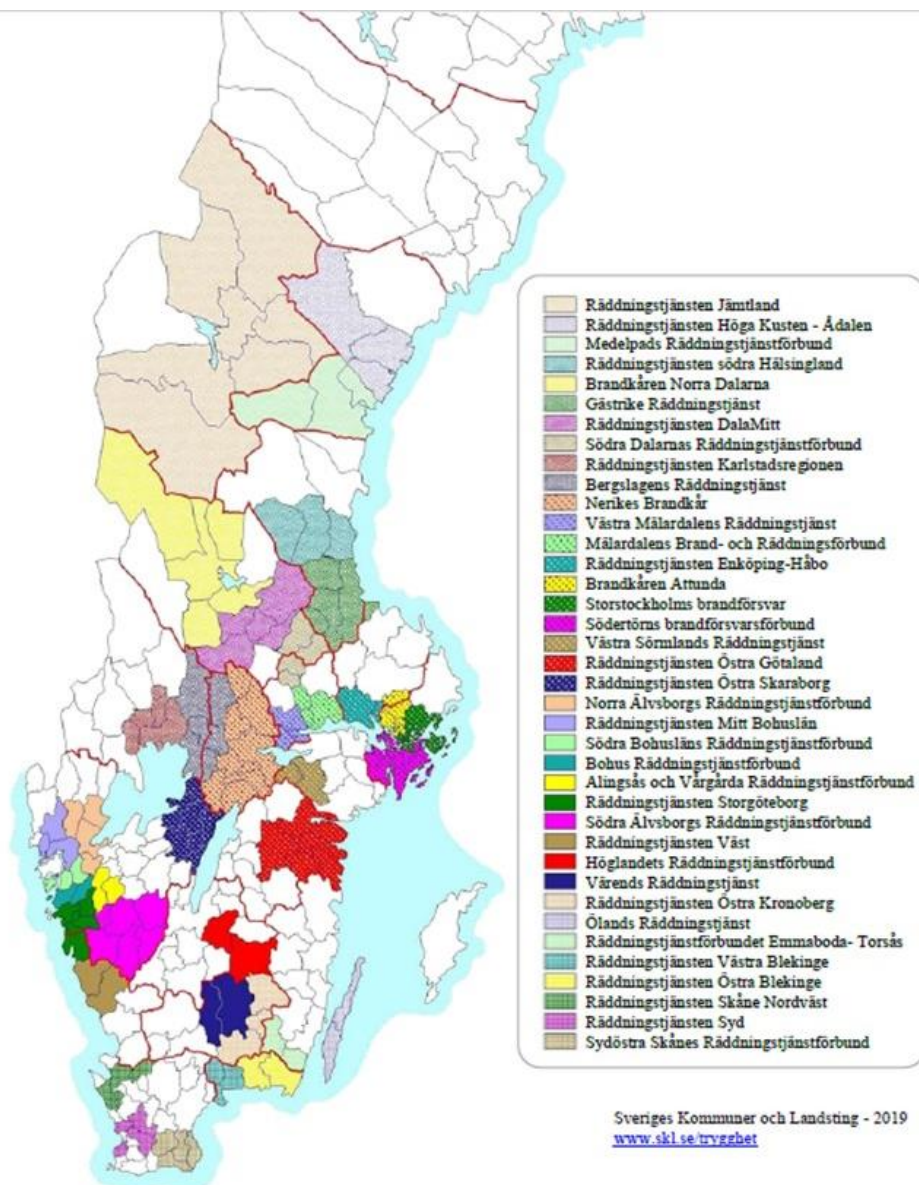


Bild 1. Befintliga räddningstjänstförbund i Sverige, 2019. Källa: SKR

Som i alla offentliga verksamheter så ökar ju också kraven generellt på rationell och rättssäker hantering av det samlade förvaltningsuppdraget, vilket av många räddningschefer ses som svårt att klara. Att i någon form förändra arbetssätt anses därför nödvändigt. Ett viktigt grundläggande förhållande att ha med sig när man bedömer behovet av ett eventuellt större räddningstjänstförbund, är räddningschefens ansvar enligt LSO. Ansvar har samma lydelse som i tidigare lagstiftning; ”räddningschefen ansvarar för att räddningstjänsten är ändamålsenligt ordnad”. Detta och ovanstående förutsättningar/nya krav talar för att det eventuellt kan vara lämpligt att bilda ett större räddningstjänstförbund.

Det övergripande målet för en eventuellt större räddningstjänstorganisation bör vara att bättre hantera nuvarande och kommande krav utifrån ny och förändrad lagstiftning och andra ökande krav – med bibehållen rådighet över det som ska beslutas. Detta för att i slutändan kunna ge kommuninvånarna en så kvalitativt bra och kostnadseffektiv räddningstjänst som möjligt.

Räddningstjänsterna i södra Kalmar län (Kalmar brandkår, Räddningstjänsten Nybro, Räddningstjänsten Öland samt Räddningstjänsten Emmaboda-Torsås), har tidigare haft en samverkan som under senare år har utvecklats vidare. Utifrån ovanstående bakgrund hade räddningscheferna i dessa räddningstjänster våren 2019 kommit till gemensam insikt att de ansåg att deras befintliga räddningstjänstorganisationer var för små och att de därför önskade utreda ett större räddningstjänstförbund.

För att belysa ovanstående initierades gemensamma dialogmöten med kommunledningarna av räddningscheferna i södra Kalmar län under 2019. Vid det andra dialogmötet förordades det att man i respektive räddningstjänstorganisation borde utreda/sammanställa sina egna utmaningar. Därefter skulle ställning tas till hur åtgärder skulle kunna göras, enskilt eller i samverkan samt hur samverkan i så fall borde se ut. Vid redovisning av respektive organisations förutsättningar konstaterades att många av utmaningar och tillkortakommanden var gemensamma (se nedan). Därför ställdes frågan; skulle skapande av ett större räddningstjänstförbund vara ett bra sätt att skapa bättre förutsättningar för att hantera de utmaningar som räddningstjänsterna står inför, eller ska samverkan utvecklas på annat sätt och/eller skulle varje räddningstjänst lösa sina egna problem? Utredning av räddningstjänstförbund förordades.

Under våren 2020 hade räddningscheferna i Oskarshamn och Mönsterås/Högsby (HMO) kommit till samma slutsats som kollegorna i södra länet. HMO hade sedan tidigare ett par år tillbaka motsvarande operativ samverkan som man nyligen hade startat upp i södra länet, och man hade också börjat samverka inom diverse andra områden. De utmaningar som man konstaterat i södra länet hade man också till stora delar identifierat inom HMO.

Förfrågan gjordes från räddningscheferna inom HMO till södra länet om det var möjligt att bredda eventuellt utredningsuppdrag till att omfatta även deras tre kommuner. Detta lyftes politiskt i respektive kommun och vid möte mellan de nio kommunernas kommunledningar 22/9 2020 bestämdes det att utredningsfrågan formellt skulle beslutas i de nio berörda kommunerna.

### **1.1 I förarbeten konstaterade utmaningar**

I förarbetet till denna utredning har nedanstående gemensamma utmaningar för de sju räddningstjänsterna identifierats:

- Bemanningsproblematik på RIB-stationerna.
- Hantering av större eller långvariga räddningsinsatser (enskilt).
- Ledningsförmåga operativt (skiljer dock).
- Svårigheter att hinna med förebyggande verksamheten (myndighetsutövning, information samt verka för att förebygga andra olyckor än brand).
- Administrativ belastning.
- Svårstyrd verksamhet bland annat på grund av omfattande samverkan - på många olika plan och i olika konstellationer.
- Svårigheter att hinna med övning/operativ utbildning i erforderlig omfattning. Dyrt/svårt att öva miljökorrekt.

*Fortsättning i förarbetena konstaterade gemensamma utmaningar:*

- Svårigheter att hantera teknikbehov och kompetens kopplat till operativ verksamhet.
- Svårigheter att få ekonomin att gå ihop, bland annat på grund av:
  - Ökad larmfrekvens (tendens från de senaste fem åren) = ökade kostnader.
  - Förändrat upplägg när det gäller utbildning av RIB-personal (Räddningstjänstpersonal i beredskap, det som tidigare kallades ”deltidsbrandman”).
  - Ekonomin kring framtida kravbild för systemledning.

Följande utmaningar/förutsättningar finns också, men skiljer sig mellan befintliga räddningstjänster:

- Tillgång till brandingenjör (Kalmar har, Öland också (ej operativt)). HMO brist på denna kompetens också.
- Flaggat personalbehov för dagtidsuppgifter (organisationerna som i huvudsak har RIB-personal (Torsås/Emmaboda, Öland och Mönsterås (Högsby)) har uttryckt större behov).
- Tillgång till heltidspersonal (heltidskåren Kalmar Nybro och Oskarshamn har fler personer som kan nyttjas för ovanstående).
- Tillgång till brandmän/1000 inv. (olika förutsättningar). Kalmar har lägst siffra (naturligt).
- Förmågan att hantera sannolika larm (framförallt hantering av larm under pågående insats i Kalmar centralort).
- Arbetsätt/prioriteringar kring hantering av trygghetsfrågor (FIP, förstärkt medmänniska, nyttja hemtjänstpersonal, drift av Trygghets- och LarmCentralen (TLC)). *Kommentar: sorterar direkt under kommunledningskontoret från och med 210101.*
- Andel intäkter/omsättning. Kalmar och Oskarshamn har relativt stor andel intäkter (utbildning samt OKG) Mönsterås RTJ har också intäkt via Södra Cell (samt Högsby).
- Samordning av LEH och säkerhetsrelaterade arbetsuppgifter.
- Hantering av rengöring (sotning) och brandskyddskontroll.

## 1.2 Benämning

I resterande del av denna utredning så benämns det nu utredda räddningstjänstförbundet för de berörda nio kommunerna som ”förbundet”.

## 2. UTREDNINGSUPPDRAG

Under hösten 2020 beslutade kommunstyrelserna i de nio aktuella kommunerna att ge räddningstjänsterna i uppdrag att utreda förutsättningarna för att bilda en gemensam organisation för kommunal räddningstjänst.

I utredningen skulle även framgå vilka åtgärder som skulle krävas för att uppfylla framtida lagkrav i befintliga organisationer som en jämförelse mot alternativet att bilda ett gemensamt räddningstjänstförbund.

Utredningen skulle även belysa uppdrag utanför räddningstjänstens ram som civil beredskap, trygghetsarbete och liknande arbetsuppgifter som idag hanteras av många räddningstjänster inom regionen.

### Utredningsområde

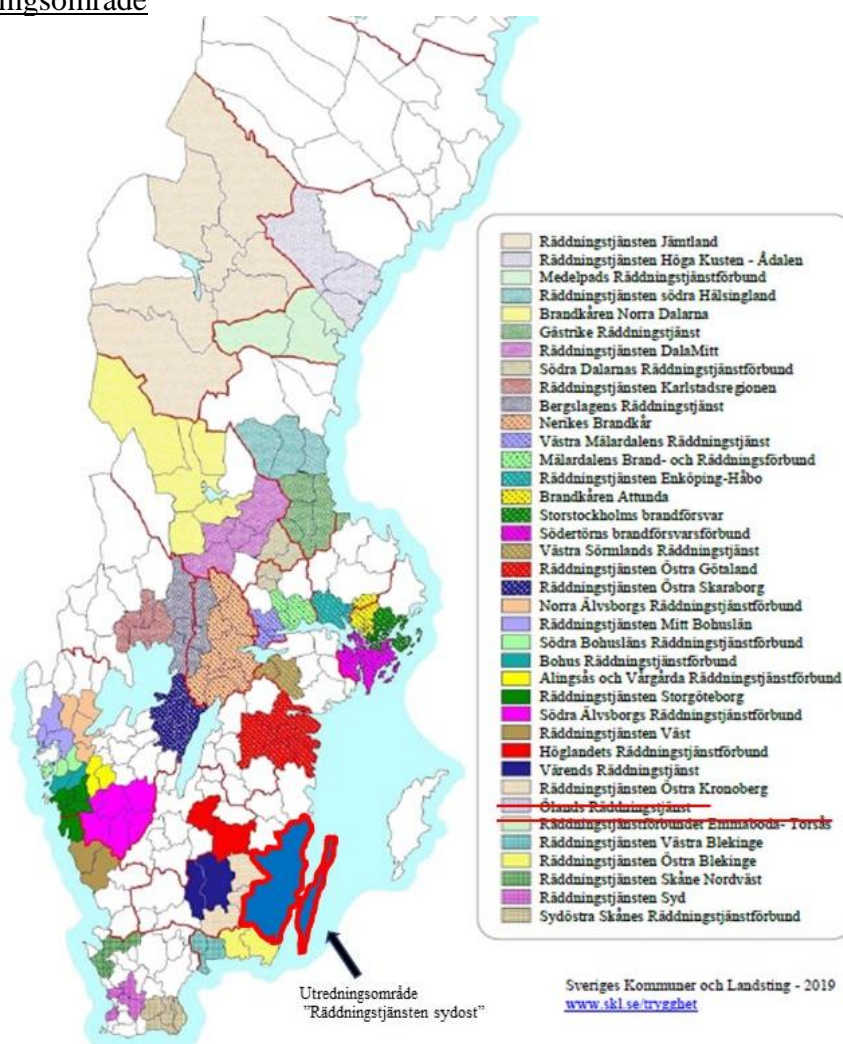


Bild 2. Utredningsområdet i förhållande till befintliga räddningstjänstförbund. Källa: SKR/eget

Om det skulle fattas beslut om att bilda det nu utredda förbundet skulle räddningstjänstförbundet Emmaboda-Torsås läggas ned och Räddningstjänsten Öland skulle ej längre vara en del av Ölands kommunalförbunds verksamhet.

### Avgränsning

Utredningen berör inte funktionerna Vakthavande Befäl (VB), Vakthavande Räddningschef (VRC) samt Regional insatsledare (RIL), i enlighet med föreskrifter som gäller från 220101. Dessa funktioner är redan i samverkan, skapande (för samma geografiska område som det nu utredda räddningstjänstförbundet). Se dock kommentar om detta i Kapitel 10, slutsats.

## **3. METODIK OCH GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER**

### **3.1 Metodik**

I utredningsbeslutet från kommunerna angavs att utredningen skulle göras med interna resurser. Två processledare har samordnat arbetet där förutom processledarna även räddningscheferna har utgjort arbetande referensgrupp. Kompetensstöd har initialt erhållits från Oskarshamns kommun (juridik- och allmänna avtalsfrågor), Kalmar kommun (ekonomifrågor) samt Nybro kommun (HR-frågor). Under utredningsarbetet konstaterades diverse frågor som behövde utredas fördjupat. I maj 2021 tillsattes därför tre undergrupper som skulle utreda vissa frågor kopplat till IT/Teknik, HR samt ekonomi (se kapitel 9). Avstämningar har gjorts ett flertal gånger med KSO-gruppen samt med kommunchefer/-direktörer.

Räddningstjänstförbund är en samverkansform för kommunal räddningstjänst som utvecklats under närmare 50 år i Sverige. I arbetet med detta underlag har övergripande och generella jämförelser gjorts med liknande räddningsförbund och deras erfarenheter på kort och lång sikt.

### **3.2 Grundläggande principer**

Nedanstående principer har varit ledord i framtagandet av jämförelseorganisation enligt kapitel 6, och bör vara så i eventuellt fortsatt arbete för att bilda räddningstjänstförbund för de nio kommunerna.

- Trygghetsskapande organisation
  - En av räddningstjänstens viktigaste uppgifter är att skapa trygghet, både i det förebyggande arbetet samt när en olycka inträffar. Befintliga räddningstjänster har denna roll, ofta i samverkan med andra blåljusmyndigheter och övriga kommunala verksamheter. Vid en eventuell organisationsförändring är det viktigt att säkerställa att räddningstjänstens trygghetsskapande roll fortsätter att utvecklas.
- Kommunal närhet
  - Risken finns att ett kommunalförbund gör att kontakten med ägarkommunerna minskar. Det är viktigt att arbetssätt och rutiner anpassas så att man säkerställer att ägarkommunernas intressen tillvaratas på ett tillfredsställande sätt.
- Organisatorisk helhet
  - För att få en effektiv organisation är det viktigt att ledningen inte frestas att falla in i gamla organisationsstrukturer. Organisation som tas fram måste i grunden utgå från en organisatorisk helhet där kravbilden, nuvarande och framtida, är inriktningen.
- Relevant ansvarsstruktur
  - Det är viktigt att ledare som utses i organisationen leder och följer upp utifrån delegerat ansvarsområde samt de mål och riktlinjer som kommer att fastställas.

*Fortsättning förslag till grundläggande principer:*

- Orörda stationsorganisationer
  - Sverige har generellt svårt att få tag på brandmän, framför allt RIB-personal. RIB-kåren har också en viktig trygghetsskapande roll att fylla. Några förändringar av stationsorganisationsstrukturen har ej utretts.
- Fokus på verksamhetens behov
  - Med verksamhetens behov, avses kommuninvånarnas behov. Verksamheten ska i grunden fokusera på de risker som identifieras och efter kommunikering prioriteras av våra folkvalda politiker.
- Kostnadsoptimerad verksamhet
  - Ett av grundincitamenten för att göra utredningen är att undersöka om en större organisation skulle kunna vara mer kostnadsoptimal – och om kommuninvånarna därigenom kan få mer trygghet och säkerhet för skattepengarna. Grundfilosofin bör vara – hur tillsammans nyttja, i grunden, befintliga budgetramar/personalnumerär bättre?
- Anställningstrygghet för samtlig personal
  - En eventuell organisationsförändring som den som nu utreds kan skapa oro hos personalen. Det är därför viktigt att betona att det inte finns något uppdrag att rationalisera verksamheten på ett sådant sätt att personal behöver sägas upp. Kompetensutveckling i olika omfattning kan behöva genomföras för att erhålla en optimal och framtidssäkrad organisation.
- Igenkännande organisation
  - Vid liknande organisationsförändringar som har gjorts, har ibland nomenklatur mm ändrats i väldigt stor omfattning. Detta har i sin tur medfört osäkerhet och otrygghet hos medborgare och personal. Förändringar som görs ska vara motiverade.
- Ett nytt namn att samlas kring
  - Det nya namnet på organisationen bör var grund för att kunna känna tillhörighet och samtidigt vara väl beskrivande för verksamheten/lokaliseringen i landet. Namnet bör också vara tillämpligt vid en eventuell utökning av förbundet.



## 4. NUVARANDE FÖRHÅLLANDEN

### 4.1 Allmän beskrivning av kommunerna/området

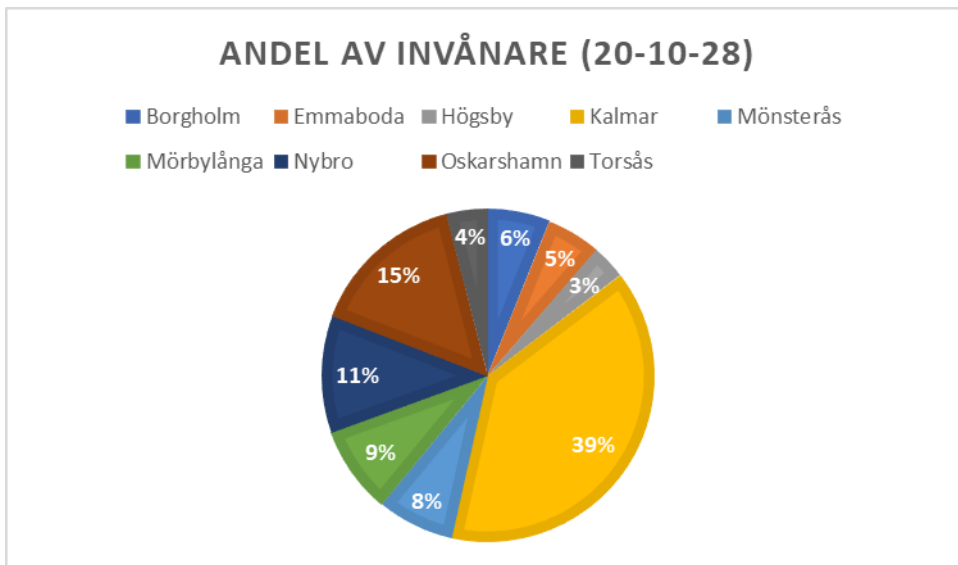


Diagram 1. Andel av totalt antal invånare i de nio kommunerna. Källa: SCB

Då det är vi människor som är största orsaken till olyckor så är detta kanske den enskilt viktigaste faktorn när man tittar på riskbild. Kalmar är den klart största kommunen. Totalt inom utredningsområdet bor ca 179 000 personer (201028).

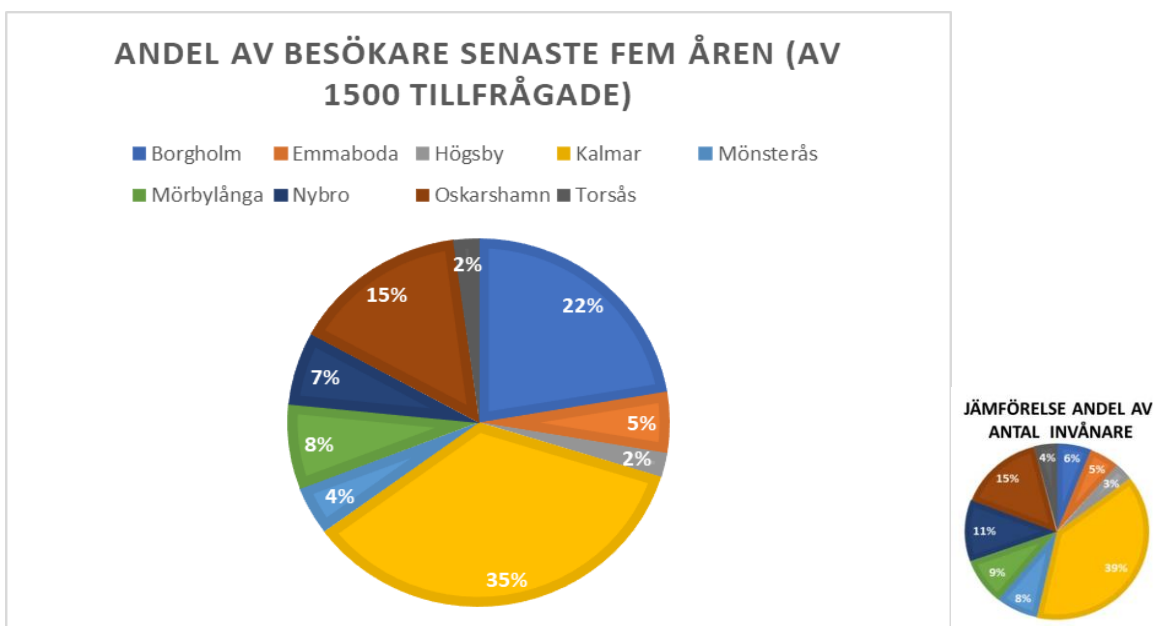


Diagram 2. Besökare till respektive kommun någon gång under 2015-2020, relativ andel av besökare inom regionen (1500 tillfrågade). Källa: Region Kalmar.

Borgholm har, inte helt förvånande, en hög andel som besökt kommunen/antal invånare. En del av de som säger sig ha varit i Oskarshamn, har troligtvis passerat Oskarshamn på väg till Gotland (linjen Oskarshamn-Visby har ca 400 000 resenärer/år). Statistik från Tillväxtverket och SCB visar att Sverige hade totalt 67,8 miljoner gästnätter 2019. Tre miljoner var gästnätter i Kalmar län och av dessa mättes nästan hälften på Öland, ca 1,4 miljoner stycken.

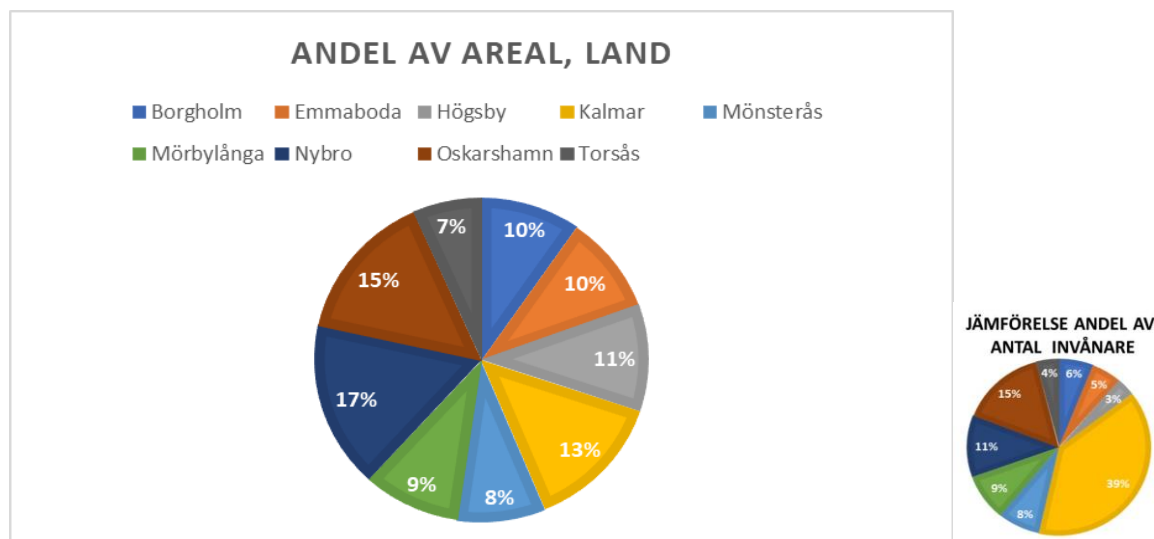


Diagram 3. Areal land, andel land av den totala landarealen för de nio kommunerna. Källa: SCB.

Landarealen har viss betydelse för hur många brandstationer det bör finnas i en kommun (beronde på ambitionsnivå avseende insatstider). Landarealen påverkar också risken för mark- och skogsbränder (se kapitel 5.4). Kommunerna är i detta hänseende mer lika än avseende invånareantal. Störst kommun arealmässigt är Nybro följt av Oskarshamn. Total areal för utredningsområdet är 7028 kvadratkilometer.

#### Näringsliv, övergripande beskrivning och största företag:

Emmaboda och Oskarshamn präglas av industri medan jordbruket är störst i Borgholm och Mörbylånga. Skogsbruk är vanligare i inlandskommunerna. Framförallt tjänstesektorn är större i i Kalmar kommun än i övriga kommuner. Kustkommunerna (framförallt Ölandskommunerna) är välbesökta turistmål sommartid och har därmed ett näringsliv som delvis präglas av detta.

De fem största företagen (antal anställda) i respektive kommun (2018, källa: region Kalmar):

#### Oskarshamns kommun

Scania CV Aktiebolag	2 337
OKG Aktieblag	666
SAFT Aktibolag	554
Svensk Kärnbränslehantering	346
Lernia bemanning	341

#### Högsby kommun

Attacus Trähus i Småland AB	48
Anebyhusgruppen AB	37
Juvelernas hus AB	21
JVG förvaltning AB	19
KÅIS Mjolktransporter AB	16

*Fortsättning största företagen i kommunerna, antal anställda:*Mönsterås kommun

Södra Skogsägarna Ek. förening	535
Mönsterås Metall AB	89
CA Cedergren AB	71
Bevi AB	62
Be-Ge Stece AB	59

Kalmar kommun

KLS Ugglarps AB	545
Lernia bemanning AB	341
Nobina Sverige AB	317
TeliaSonera Sverige AB	303
Samhall AB	285

Nybro kommun

Gustaf Kähr AB	697
Flexbuss Sverige AB	131
Smurfit Kappa Sverige AB	124
Börjes logistik & spedition AB	116

Torsås kommun

Yaskawa Nordic AB	146
Spring Systems i Torsås AB	66
Spinova AB	57
Krafringen service AB	50

Emmaboda kommun

Xylem WSM AB	905
Xylem WSGS AB	275
Södra Skogsägarna Ek. förening	165
AMB Industri AB	164
Saint-Gobain Emmaboda Glas AB	78

Borgholms kommun

Borgholm Energi AB	98
Ekerum Golf & Resort AB	56
Lindbytvätten AB	36
Richard Teern Livs Ab	35
Strand Hotell Borgholm AB	31

Mörbylånga kommun

Guldfågeln AB	475
Assistanspoolen Omsorg Seden AB	184
Mörbylånga Bostads AB	83
Brukartorget AB	82
Cementa AB	59 (OBS, 2018)

#### 4.2 Övergripande beskrivning av kommunernas nuvarande räddningstjänstresurser

Totalt inom de sju räddningstjänsterna jobbade 2021 566 personer (dagtid, skift, RIB-anställning).

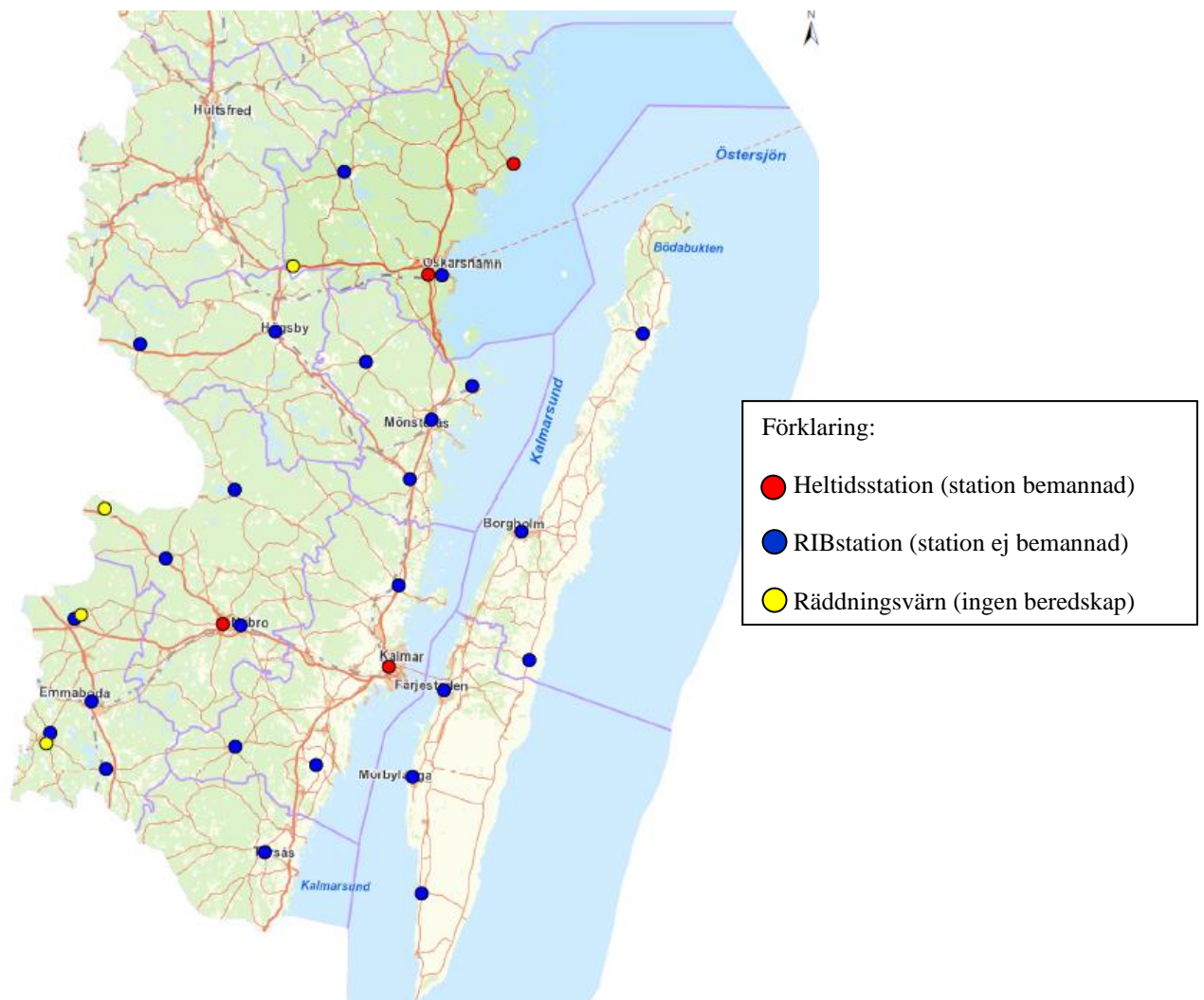


Bild 3. Översikt över brandstationer inom utredningsområdet. Gula prickar är stationsbundna räddningsvårn (4 st), Blå prickar är RIBstationer (25 st) och röda prickar är där det finns utryckningsstyrkor med heltidsanställning (4 st).

#### Kort om respektive räddningstjänsts resurser och speciella förhållanden.

Angivna numerärer avseende brandmän/befäl nedan beskriver 24/7-beredskap. För att få det totala antalet utryckningspersonal som är anställd kan dessa siffror grovt tas gånger multiplicerat med fyra (fyra stycken jour-/beredskapsskift).

Högre befälsorganisation som beskrivs nedan är den som gällde fram till och med 2021. Fr o m 2022, så finns en gemensam VRC-funktion (ersätter två stycken RCB-funktioner), en VB-funktion (ersätter IB i f.d. HMO) samt två RIL-funktioner (ersätter IC i f.d. RRSK).



### Räddningstjänsten Oskarshamn

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, inre befäl och RCB) – delas med räddningstjänsterna Mönsterås och Högsby

Stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

Oskarshamn (1 befäl + 4 brandmän)

Simpevarp (1 befäl + 4 brandmän) – denna styrka bekostas av OKG och ingår i säkerhetsåtaganden för kärnkraftverket. Nyttjas styrkan för kommunal räddningstjänst, ska beredskapen återställas (med annan styrka).

Stationer med RIB-anställda:

Kristdala, (1 befäl + 4 brandmän)

Oskarshamn, 1 befäl + 4 brandmän)

Räddningvårn med tjänsteplikt:

Bockara (8 brandmän(ej beredskap))

Dagtidsanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):

10 tjänster + 5 tjänster utifrån avtal med OKG

Övrigt om räddningstjänsten: Avtal med OKG om räddningstjänst (Simpevarpsstationen samt diverse uppdrag)



### Räddningstjänsten Mönsterås

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, inre befäl och RCB) – delas med räddningstjänsterna Oskarshamn och Högsby

Stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

-

Stationer med RIB-anställda:

Mönsterås (1 befäl + 4 brandmän)

Ålem (1 befäl + 3 brandmän)

Fliseryd (1 befäl + 2 brandmän)

(Mönsterås bruk – industribrandkår, 1 befäl + 4 brandmän)

Räddningsvårn med tjänsteplikt:

-

Dagtidsanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):

6,4 tjänster

*Fortsättning räddningstjänsten Mönsterås:*

Övrigt om räddningstjänsten:

Avtal med Södra Cell AB om utbildning/övning samt diverse. Avtal med Högsby kommun om köp av räddningschefstjänst mm.



Räddningstjänsten Högsby

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, inre befäl och RCB) – delas med räddningstjänsterna Mönsterås och Oskarshamn

Antal stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

-

Stationer med RIB-anställda:

Högsby (1 befäl + 4 brandmän)

Fagerhult (2 brandmän)

Räddningsvårn med tjänsteplikt:

-

Dagtidsanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):

1,75 tjänster (1 100%, 1 50% och 1 25%)

Övrigt om räddningstjänsten:

Köper räddningschefstjänst mm från Mönsterås kommun.



Kalmar Brandkår

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, Insatschef och RCB) – delas med räddningstjänsterna Nybro, RFET och Öland)

Antal stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

Kalmar (1 befäl + 5 brandmän). Yttre befäl i skifttjänst.

Stationer med RIB-anställda:

Rockneby (1 befäl + 3 brandmän)

Voxtorp (1 befäl + 3 brandmän)

Tvärskog/Påryd (1 arbetsledare + 2 brandmän)

*Fortsättning Kalmar Brandkår:*

Räddningsvårn med tjänsteplikt:

-

Dagtidanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):  
17 tjänster

Övrigt om räddningstjänsten:

Avtal med Linnéuniversitetet om utbildning av sjöbefälselever, och med Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap avseende utbildning av RIB-personal.



Räddningstjänsten Nybro

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, Insatschef och RCB – delas med räddningstjänsterna Kalmar, RFET och Öland)

Antal stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

Nybro (1 befäl + 3 brandmän + (2 brandmän dagtid)). Yttre befäl i skifttjänst.

Stationer med RIB-anställda:

Nybro (2 brandmän kvällar och helger)

Alsterbro (1 befäl + 2 brandmän)

Orrefors (1 befäl + 1 brandmän)

Räddningsvårn med tjänsteplikt:

Målerås (8 brandmän (ej beredskap))

Dagtidanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):  
5 tjänster

Övrigt om räddningstjänsten:

Samverkan med hemtjänsten avseende FIR, Första Insats Resurs.

Bedriver sotning och brandskyddskontroll (egen regi).



Räddningstjänsten Emmaboda-Torsås (RFET)

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, Insatschef och RCB – delas med räddningstjänsterna Kalmar, Nybro och Öland)

*Fortsättning räddningstjänsten Emmaboda-Torsås:*

Antal stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

-

Stationer med RIB-anställda:

Torsås (1 befäl + 4 brandmän)

Emmaboda (1 befäl + 4 brandmän)

Vissefjärda (3 brandmän)

Åfors (1 brandman)

Långasjö (1 brandman)

Räddningsvårn med tjänsteplikt:

Långasjö (6-8 brandmän (ej beredskap))

Åfors (4-6 brandmän (ej beredskap))

Dagtidsanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):

8 tjänster

Övrigt om räddningstjänsten:

Bedriver brandskyddskontroll i egen regi (ej sotning) i båda kommunerna.

Driver verksamheten ” Förstärkt medmänniska” i Gullabo och Boda.



Räddningstjänsten Öland

Högre befälsfunktioner i beredskap:

3 (Yttre befäl, Insatschef och RCB) – delas med räddningstjänsterna Nybro, RFET och Kalmar)

Antal stationer med heltidsanställda brandmän/befäl:

-

Stationer med RIB-anställda:

Löttorp (1 befäl + 3 brandmän)

Borgholm (1 befäl + 4 brandmän)

Runsten (1 befäl + 2 brandmän)

Färjestaden (1 befäl + 4 brandmän)

Mörbylånga (1 befäl + 4 brandmän)

Degerhamn (1 befäl + 3 brandmän)

Räddningsvårn med tjänsteplikt:

-

Dagtidsanställda (för utbildning, förebyggande/myndighetsutövning, administration mm):

10 tjänster (samt viss timanställning)

Övrigt om räddningstjänsten:

Driver verksamheten ” Civil insatsperson” på norra och sydöstra Öland.



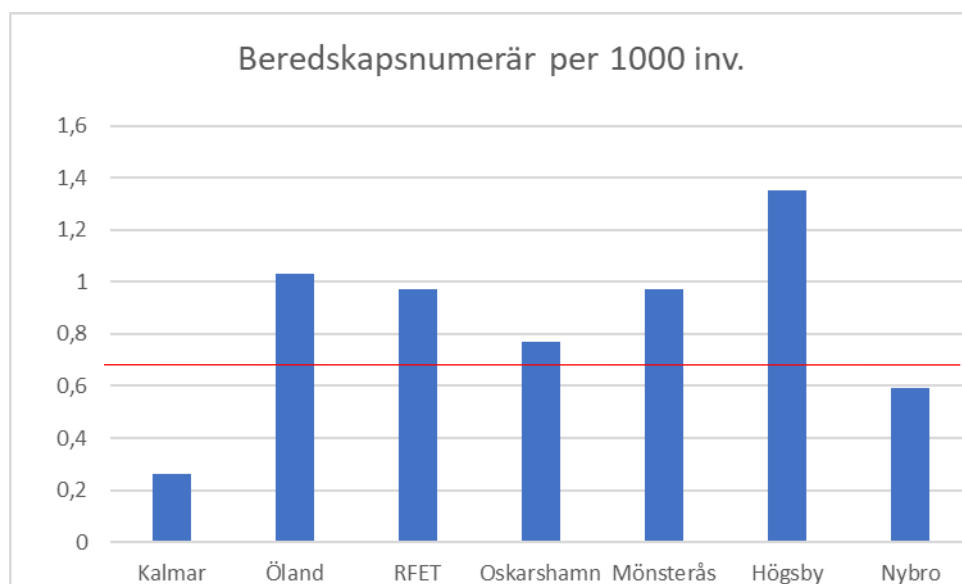
Relativ beredskapsnumerär:

Diagram 4. Beredskapsnumerär per 1000 invånare.

Som synes ovan skiljer värdena avsevärt åt. Kalmar ligger på 0,26 och Högsby på 1,35. Snittet är 0,64 (röd linje). I numerären medräknas dygnetrunt-beredskap av brandmän, styrkeledare och yttre befäl. Insatschef och RCB medräknas ej. I vissa fall räknas en YB-funktion dubbelt, då denne kan ha beredskap för flera räddningstjänster. Totalt finns det inom utredningsområdet 111 personer av angivna funktioner i beredskap dygnet runt. Att legitimt och beslutsmässigt kunna disponera denna samlade insats- och beredskapsnumerär, är kanske ett av de starkaste argumenten för att bilda ett förbund.

Kommentar till beredskapsnumerären i respektive kommun:

Generellt behöver mindre glesbyggdskommuner ha större beredskapsnumerär per invånare för att uppnå till vad som anses vara acceptabel beredskap och för att ha förmåga att hantera räddninginsatser. Detta faktum är en av de parametrar som delvis hanteras i kommunutjämningsystemet.

Omvänt kräver en större kommun, framförallt om man har en centralort med stor andel av invånarantalet, mindre beredskapsnumerär/invånare. Kalmarstationen når idagsläget c a 55 000 invånare inom 10 minuter. Vid en viss brytpunkt avseende larmfrekvens behöver dock förmåga finnas för att kunna hantera larm under redan pågående insats. 2019 larmades kalmarstationen på 48 larm under pågående insats. Åtgärder har därefter gjorts för att både ha fler resurser utlarmat på vissa larmtyper samt då också ha större möjligheter att hantera ett eventuellt andralarm. Ett räddningsförbund skulle göra att beslutsfattare (Räddningschef/Vakhavande räddningschef/Vakhavande befäl) dessutom, fullt legitimt och fritt, disponerar de samlade beredskapsstyrkorna i angränsande kommuner. Färjestaden är den angränsande räddningsskår som har kortast framkörningstid till Kalmar. Detta tankesätt är generellt en vinst i ett större räddningsförbund – fler styrkor kan användas och omdisponeras både utifrån insats- och beredskapsbehov.

Utveckling avseende vad räddningstjänsten har för beredskap/insatskapacitet, bör generellt i framtiden mer fokusera på förmågebeskrivningar. En parameter, och en viktig sådan, i detta är antalet personer i beredskap, men även tillgång till utrustning och inte minst färdighet hos personalen.

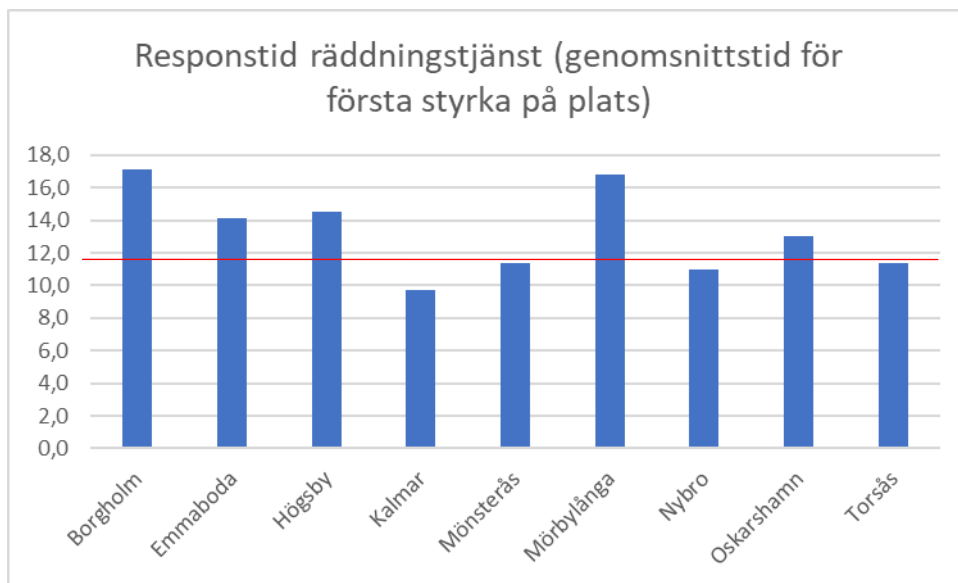
Hur snabbt kan man få hjälp av räddningstjänsten – i snitt?

Diagram 5. Hur snabbt räddningstjänsten i snitt är på plats i de olika kommunerna. Rikssnittet är 11,8 minuter (röd linje). Källa: Öppna jämförelser 2020. Källa: MSB/IDA

Snitt för de nio kommunerna är 13,2 minuter. Kalmar är snabbast med 9,7 minuter, Borgholm långsammast med 17,2 minuter. En anledning till Kalmars relativt sett låga siffra, är att en stor andel av kommuninvånarna bor i centralorten som betjänas av en heltidskår (90 s anspänningstid). Borgholms relativt långa tider beror på långa avstånd, RIBkårer (med anspänningstid på 5 minuter) och att förstärkning endast kan komma från ett håll. Kommunen liksom Mörbylånga kommun, finns på en ö.

### 4.3 Gällande avtal

Inom räddningstjänsterna i de nio kommunerna finns det flertalet aktuella avtal som kan indelas i sex kategorier, där första kategorin omfattar avtal med inriktning mot operativa avtal för samverkan mellan räddningstjänster, SOS och organisationer att bedriva en effektiv räddningstjänst. Andra kategorin reglerar interna tjänster och lokala fackliga avtal och överenskommelser. Tredje kategorin omfattar avtal mellan kommunernas egna verksamheter, gällande hyror, utförande av tjänster och uppdrag. Fjärde kategorin är avtal som omfattar industribrandkår, skolor och industrier. Femte kategorin är avtal med övriga näringslivet som omfattar olika utbildningar på orter där företag ej erbjuder brandutbildningar för företag och privatpersoner, så som Heta arbeten, HLR och brandkunskap mm. Sista kategorin är exempel på tilläggstjänster vid en förbunds bildning. Vid förbunds bildning regleras vilka tilläggstjänster som ingår i förbundets åtaganden vid uppstart. Därefter hanteras eventuella tillägg av tjänster efter samråd och beslut av den avropande kommunen och av förbundet

#### Kategori 1: (operativa)

- SOS avtal (utalarmering)
- Räddsam H (Räddningstjänsterna i Kalmar län)
- Dynamisk resurshantering (DRH), Larmplaner
- Teknik ”utalarmering” Contal, Rescue, Zenit, Coordcom
- Trygghet och larmcentral (TLC) Kalmar
- Räddningstjänsterna i sydöstra Sverige (RSÖS)
- Avtal vid anslutning till Räddningstjänstens ledningscentral (Kalmar Brandstation)

*Fortsättning gällande avtal:*

Kategori 2: (reglering inom kommun)

- Lokala avtal (Fackliga överenskommelser)
- Köp av tjänster (HR, Ekonomi, IT)
- Avtal mellan medlemskommunerna i förbundet

Kategori 3: (extratjänster inom kommun)

- Hyresavtal
- Brand och HLR utbildningar inom kommunen.
- Lyfthjälp

Kategori 4: (avtalskunder)

- Kärnkraftsindustrin (OKG och SKB)10 års avtal
- Södra Cell
- Linneuniversitetet (Sjöbefälsutbildningen)
- Myndigheten för samhällsskydd och Beredskap (GRIB)

Kategori 5: (råd och stöd till näringslivet)

- Brandutbildning
- Hjärt- och lungräddning (HLR)
- Heta Arbeten

Kategori 6: (exempel på tilläggstjänster)

- Sotning och Brandskyddskontroll
- Säkerhet (säkerhetssamordning) Internt skydd
- Uppstart krisledning (Stabschef mm)
- Krisstöd (POSOM)

#### **4.4 Hantering av arbete med krishantering/säkerhet**

Ingen av de i utredningen ingående räddningstjänsterna har numera säkerhetssamordnare (som jobbar med samordning av hela kommunens uppdrag) eller liknande funktion anställd i sina organisationer. För ett par år sedan var detta det vanligaste. Detta gör en eventuell förbunds bildning enklare, men gör också att räddningstjänsterna måste avsätta separat resurs för detta ändamål. I det sammanhanget kan ett förbund vara rationellt – kompetens behöver bara skapas i en räddningstjänstorganisation i stället för i flera.

## 5. RISKBEDÖMNING – GRUND FÖR RÄDDNINGSTJÄNSTENS UPPDRAG

### 5.1 Syfte riskbedömning och avgränsning

Olycksrisker är ju väsentligt att analysera då man diskuterar räddningstjänst och ett eventuellt räddningstjänstförbund. Riskerna är ju själva grunden för varför kommunerna ska bedriva räddningstjänstverksamhet. Hur ser riskerna ut i området? Finns det likheter mellan kommunerna/räddningstjänsterna? Hur ska man se på olikheter – är de problem eller kan de vara möjligheter?

Riskbedömningen i detta kapitel har i huvudsak framtagits med hjälp av MSB:s statistikverktyg IDA. Analysen syftar endast till att övergripande beskriva aktuella kommuner/aktuellt område och den påverkan som detta kan ha på att eventuellt bilda ett gemensamt räddningstjänstförbund. Primärt görs bedömningen som en jämförelse mellan i utredningen berörda kommuner. Risker i detta sammanhang är de som kan kopplas till de oönskade händelser som Lag om skydd mot olyckor och Lag om brandfarlig och explosiv vara stipulerar ska kunna förebyggas och hanteras om de trots allt uppstår.

Om beslut om bildande av förbund tas, ska komplett riskanalys med syfte att utgöra grund för handlingsprogram för förebyggande arbete och räddningstjänst, tas fram.

### 5.2 Allmän riskbeskrivning av kommunerna/utredningsområdet

#### Totalt antal insatser och räddningsinsatser

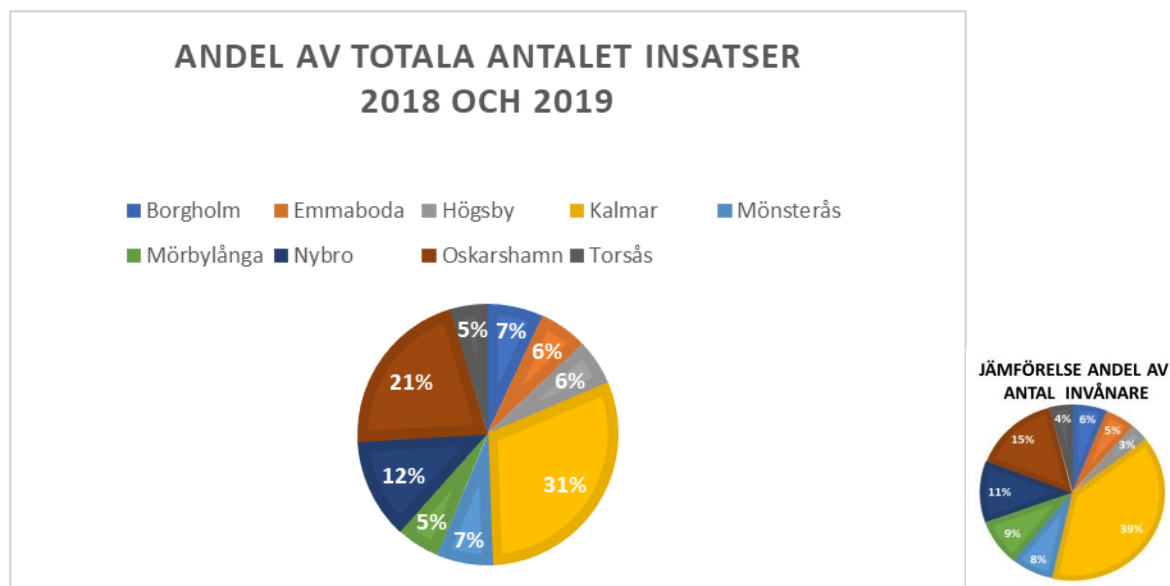


Diagram 6. Antal totala insatser (andel). Diagrammet visar räddningsinsatser och övriga insatser. Exempel på övriga insatser kan vara: Automatlarm (ej brand) och sjukvårdslarm. Det totala antalet insatser 2018 och 2019 var 5604 st (2802/år). Källa: MSB/IDA

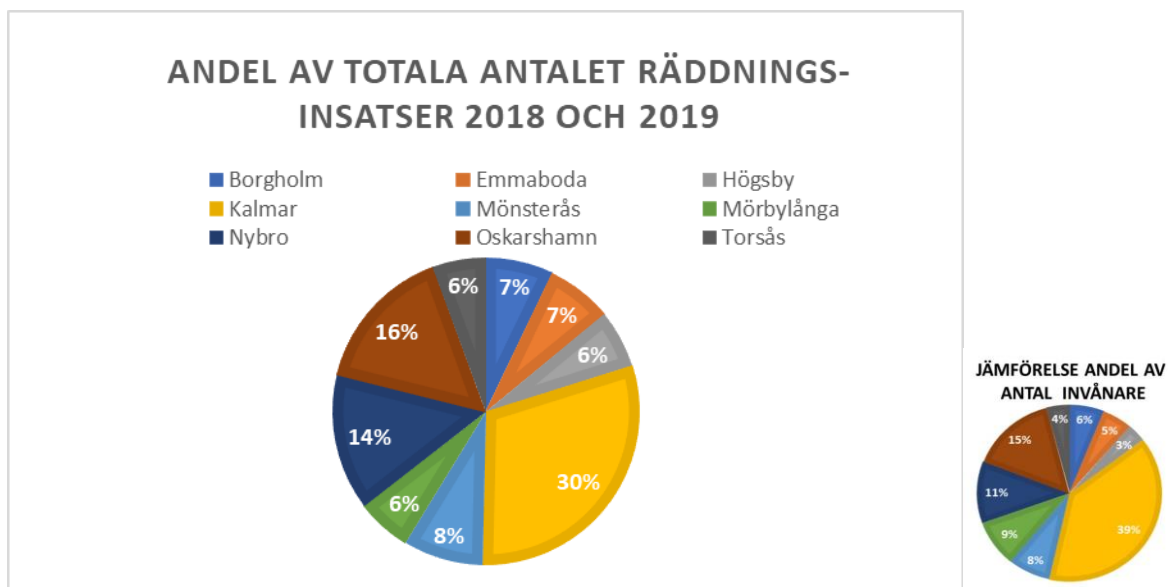


Diagram 7 Andel insatser som definieras som ”räddningstjänst” inom utredningsområdet. Det totala antalet räddningsinsatser 2018 och 2019 var 2925 st (1462/år). Källa: MSB/IDA

Kommentarer till ovanstående: Oskarshamn har relativt en högre andel ”Insatser” kontra ”Insatser räddningstjänst” (se nedan). Detta beror delvis på många/stora automatlarmsanläggningar (bland annat på OKG). Kalmar har en relativt liten andel insatser och Högsby en hög andel jämfört med andel av invånarantal.

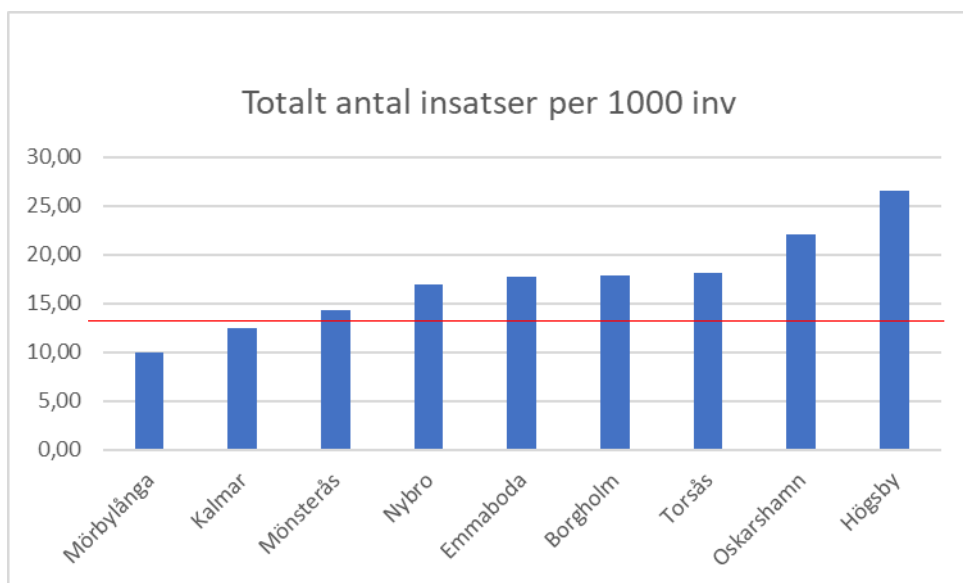


Diagram 8 . Totala antalet insatser/1000 invånare (snitt/år 2018-2019). Riksgenomsnittet är 12,74/1000 invånare (röd linje). Mörbylånga och Kalmar ligger under riksgenomsnittet, resten ligger över. Högsby har ett högt värde. Källa MSB/IDA

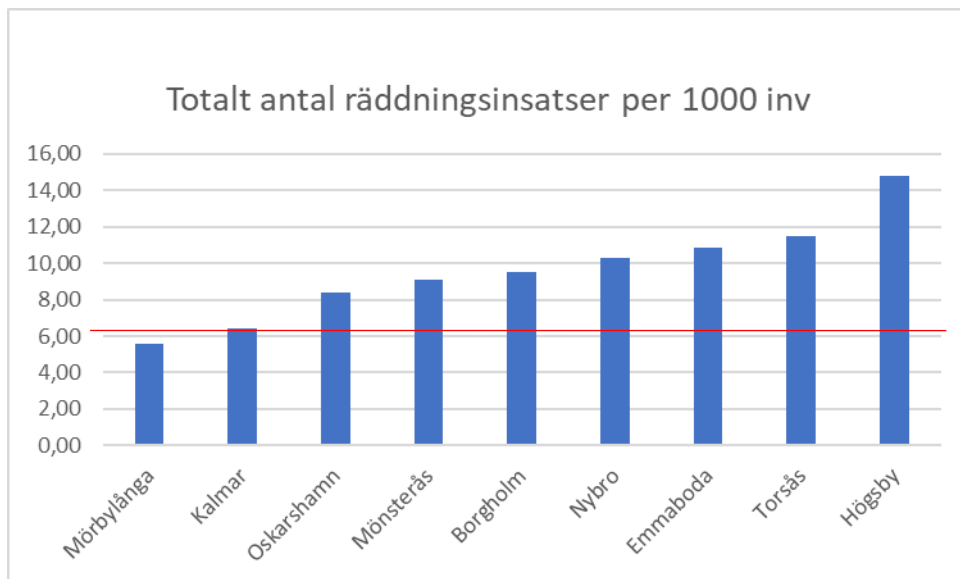


Diagram 9. Totala antalet räddningsinsatser/1000 invånare (snitt/år 2018-2019). Riksgenomsnittet är 6,04/1000 invånare (röd linje). Mörbylånga ligger under riksgenomsnittet, resten ligger över. Högsby har mer än dubbelt värde mot rikssnittet. Detta beror troligtvis, åtminstone delvis, på att kommunen har ett lågt invånarantal/km<sup>2</sup>, vilket gör att ej invånarrelaterade olyckor (bland annat vissa skogsbränder) slår igenom mer i jämförelser som ovan. Källa MSB/IDA

## Vägtrafik

Volymen av trafikflöden har ofta en direkt koppling till sannolikheten för trafikolyckor. Dock kan allvarlighetsgraden på olyckorna variera utifrån vilken säkerhetsstandard vägarna har (separerade vägbanor, mitträckesvägar mm). Se även kapitel 5.5.

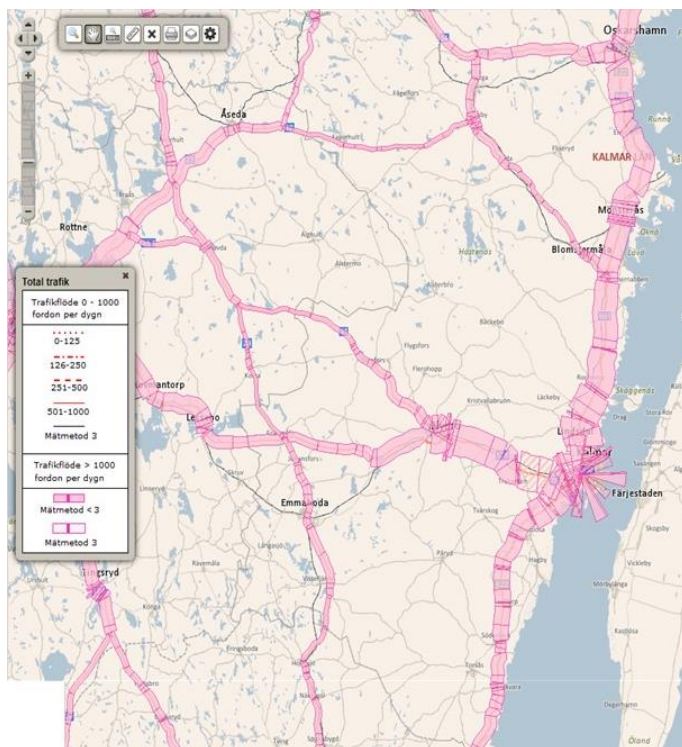


Bild 3. Relativa trafikflöden i de utredda kommunerna, ej Öland (årsdygnsmedeltrafik). Källa: Trafikverket

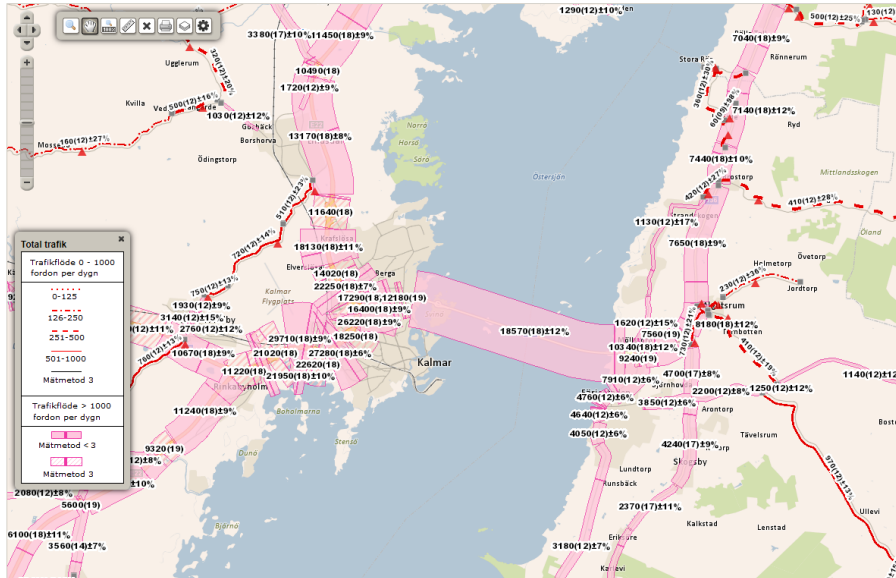


Bild 4. Relativa trafikflöden i de utredda kommunerna, Ölandsbron och RV 136 (årsdygnsmedel). Källa: Trafikverket

Kommentar till ovanstående bilder: Högsta trafikmängden är 29710 fordon/dygn vid dämnet i Kalmar. Några andra siffror: Ölandsbron 18570, söder Oskarshamn ( E22) 8570, Mönsterås (E22) 9820, Nybro, öster glasrondellen 15810, E22 norr söderåkra 5410, RV 136 vid Algutsrum 7650. Sommartid ökar trafiken ytterligare på på många av länets vägar, framförallt på E 22, Ölandsbron och på Öland.

**Järnvägstrafik**



Bild5. Järnvägsspår i södra Sverige.



Bild 6. Långväga och regionala tågresandet (antal resor) per vardagsmedeldygn/relativ fördelning. Källa: Trafikverket

Inom utredningsområdet finns Kust-kustbanan; Kalmar mot Alvesta (elektrifierad) samt stångådalsbanan; Kalmar-Linköping (ej elektrifierad). Anslutningar till dessa finns från Emmaboda mot Karlskrona samt Oskarshamn mot Berga. Jämfört med övriga södra Sverige (bild 6), är järnvägstrafiken i Syöstra Sverige, relativt begränsad, i vart fall avseende långväga och regionala resor.

### 5.3 Objekt där olyckor kan medföra stora konsekvenser

Olika lagstiftningar reglerar vilka objekt/verksamheter som klassificeras som riskobjekt. Högst rankat är riskobjekt där en olycka kan få konsekvens för väldigt många människor och under lång tid. Samhället arbetar för att dessa olyckor inte ska kunna hända eller i vart fall att de ska vara mycket osannolika.

Lag (2015:234) ”Sevesoanläggningar är verksamheter som omfattas av Lag (1999: 391) om åtgärder för att förebygga och begränsa följderna av allvarliga kemikalieolyckor samt tillhörande förordningar och föreskrifter. Det finns två nivåer av krav, låg och hög, beroende på vilken mängd som verksamheten förvarar av kemikalien som omfattas av SEVESO-direktivet.

För verksamheter som omfattas av hög kravnivå gäller;

- Verksamheterna ska skriva en säkerhetsrapport, som bland annat ska innehålla ett handlingsprogram, en intern plan för räddningsinsatser samt underlag till kommunens insatsplan, en redogörelse för genomfört samråd och uppgifter om de farliga ämnen som förekommer och i vilka mängder de finns.
- Information till allmänheten tas fram. Den ska finnas tillgänglig via kommunens webbplats och delges den allmänhet som berörs av risken.

För verksamheter som omfattas av låg kravnivå så gäller;

- Utarbeta ett handlingsprogram som ska delges Länsstyrelsen.
- Ta fram information till allmänheten som ska finnas tillgänglig via kommunens webbplats.

Lag 2003:778, om skydd mot olyckor, 2 kap 4§, anger att; ”Vid en anläggning där verksamheten innebär fara för att en olycka ska orsaka allvarliga skador på människor eller miljön, är anläggningens ägare eller den som utövar verksamheten på anläggningen skyldig att i skäligen omfattning hålla eller bekosta beredskap med personal och egendom och i övrigt vidta nödvändiga åtgärder för att hindra eller begränsa sådana skador”. Den som utövar verksamheten är skyldig att analysera riskerna för sådana olyckor som anges i första stycket. Första och andra styckena gäller även flygplatser som har meddelats drifttillstånd enligt 6 kap. 8 § första stycket luftfartslagen (2010:500) och verksamheter som omfattas av lagen (1999:381) om åtgärder för att förebygga och begränsa följderna av allvarliga kemikalieolyckor.

Vid de anläggningar som omfattas av krav utifrån dessa lagstiftningar krävs en skäligen beredskap som ska komplettera kommunens beredskap för räddningsinsats. Ägaren eller verksamhetsutövaren kan också behöva vidta andra nödvändiga åtgärder för att hindra eller begränsa allvarliga skador. Beredskapen vid anläggningen och i kommunen syftar till att kunna utföra effektiva räddningsinsatser vid en olycka inom den farliga verksamheten. Alla verksamheter som är Sevesoanläggningar är farlig verksamhet men inte tvärtom, se LSO 2 kap 4 §.



Kommun	Verksamhet	Seveso Hög	Seveso låg	Farlig verksamhet 2kap 2§, LSO
Oskarshamn	OKG*		JA	JA
	SKB*			JA
	Saft AB	JA		JA
	Almer Oil	JA		JA
	Nordic storage	JA		JA
	Fliviks bergtäkt		JA	JA
Mönsterås	Södra Cell	JA		JA
	Skanska industrial solutions AB (bergtäkt)		JA	JA
Kalmar	Brenntag Nordic AB	JA		JA
	Circle K Sverige AB	JA		JA
	Stena Recycling AB	JA		JA
	Nynäs AB		JA	JA
	Bergtäkt Bottorp		JA	JA
	Bergtäkt Ebbegärde		JA	JA
	Bergtäkt Knappegården		JA	JA
	Bergtäkt Runtorp		JA	JA
	Kalmar-Öland Airport			JA
	KLS Ugglarps AB			JA
Nybro	Freezing food			JA
	Bergtäkt Brånahult		JA	JA
Emmaboda	Glasma AB		JA	JA
Mörbylånga	Guldfågeln AB			JA

Tabell 1. Objekt som omfattas av på tidigare sida angivna lagstiftningar, i de utredda kommunerna:

\* Omfattas även av krav utifrån Lag (1984:3) om kärnteknisk verksamhet.

Mer uttömmande information om ovanstående objekt finns bland annat i respektive räddningstjänsts riskanalys.

#### 5.4 Riskbedömning utifrån antal tillsyns-/tillståndsobjekt

Lagrum: En kommun skall utföra tillsyn över de byggnader och anläggningar som omfattas av lagstiftningarna. Lag om skydd mot olyckor, SFS 2003:778 (LSO) 5 kap 1 och 2 § Lagen om brandfarliga och explosiva varor, SFS 2010:10 11 (LBE) 21 och 24 §. Lagstiftarens intention i Lag (2003:778) om skydd mot olyckor anges i Lagens grundportal. I 1 kap. 1§ LSO anges att lagen syftar till att i hela landet bereda människors liv, hälsa samt egendom och miljö ett med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor. Enligt 5 kap. 1§ är det kommunens ansvar att inom kommunens område utföra tillsyn över efterlevnaden av denna lag och de föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Lag (2010:1 011) om brandfarliga och explosiva varor. I lagens 1§ anges att syftet är att hindra, förebygga och begränsa olyckor och skador på liv, hälsa, miljö eller egendom som kan uppkomma genom brand eller explosion orsakad av brandfarliga eller explosiva varor.

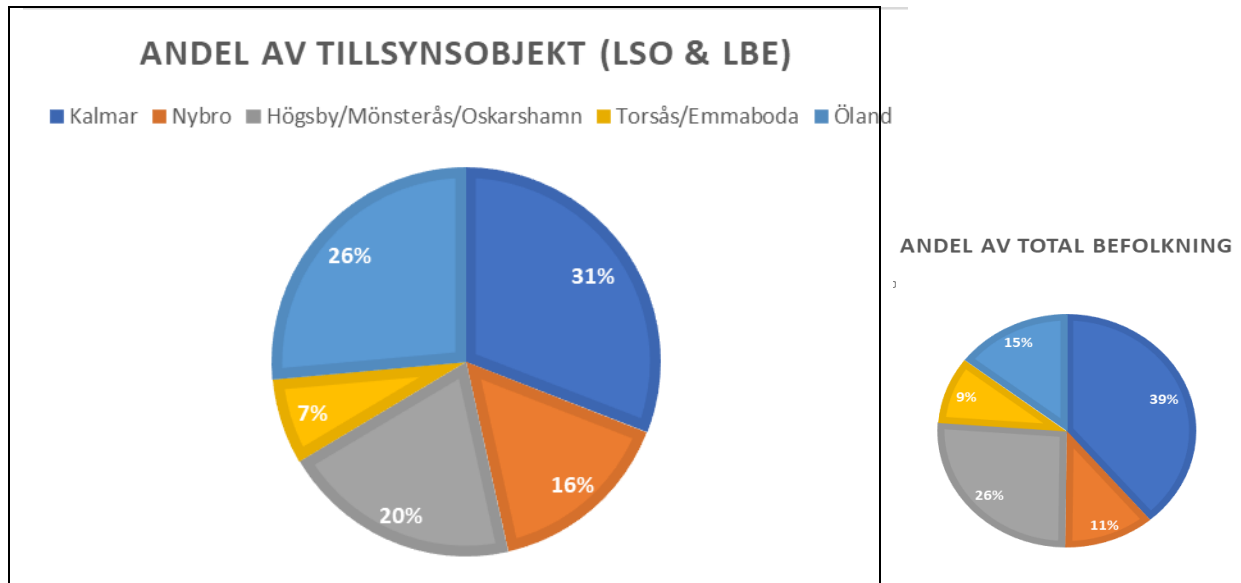


Diagram 10. Totalt antal tillsynsobjekt inom utredningsområdet är 2253 st (1605 st LSO och 648 st LBE), jämfört med andel av befolkningen räknat per räddningstjänst/kommun, inklusive förbund samt samverkansområde HMO. Öland har en relativt stor andel av tillsynsobjekten. Detta beror till stor del på många sommarverksamheter/-företag.

### 5.5 Riskbedömning utifrån inträffade typhändelser 2018-2019 (1998-2019)

Diagrammen i detta kapitel syftar till att ge bild av hur den relativa fördelningen mellan de utredda kommunerna ser ut. Intressant kan vara att jämföra detta med andelen av det totala antalet invånare. Detta ger en grov bild av hur riskfördelningen ser ut inom området.

Diagrammen baseras på statistik för 2018-2019, då MSB gjorde om redovisningssystemet till 2018. För bränder i skog och mark, har längre period och äldre statistik beaktats. Detta då antalet skogsbränder varierar mer över åren, beroende på om det varit torra/varma somrar eller ej.

### Trafikolyckor

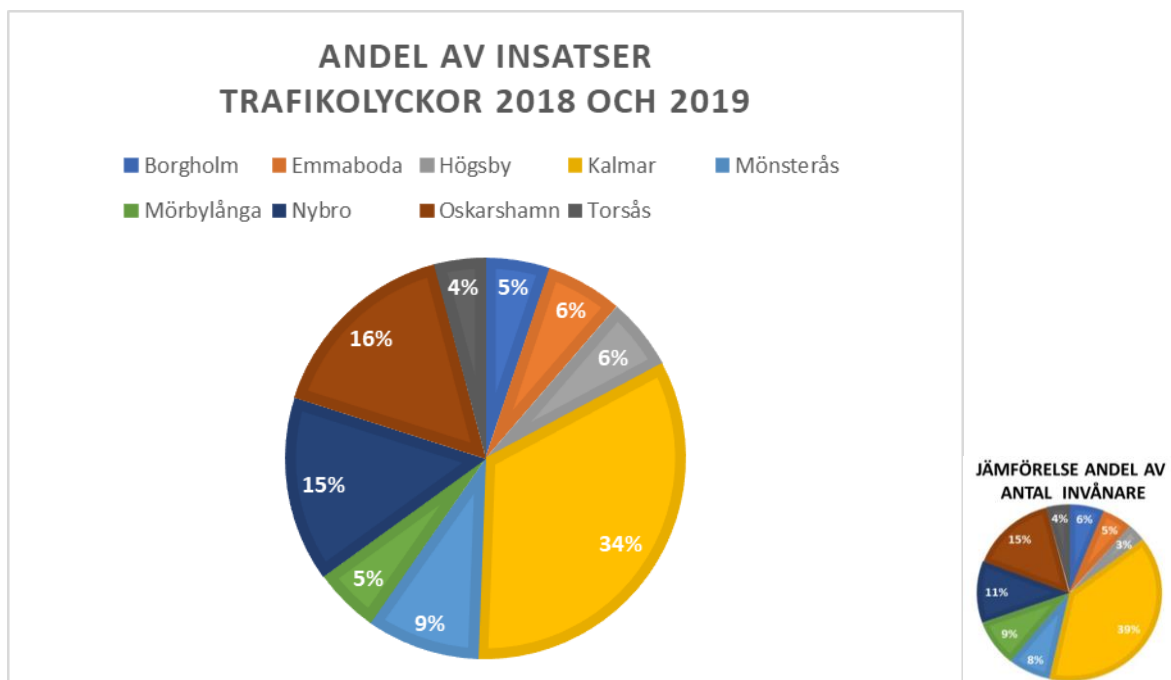


Diagram 11. Andel av utryckningar på trafikolyckor/kommun. Källa: MSB/IDA

*Fortsättning trafikolyckor:*

Totalt antal utryckningar till trafikolyckor inom utredningsområdet var 2018-19, 927 st (463/år). Kalmar har en något mindre andel larm jämfört med andel invånare.

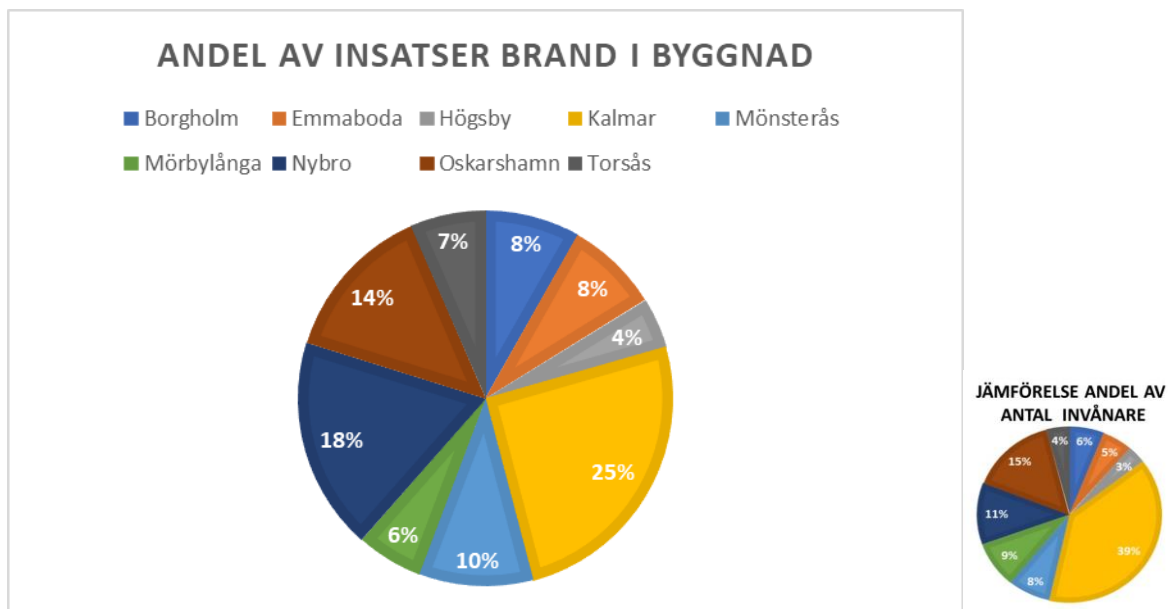
Brand i byggnad (samtliga larm till samtliga byggnadstyper)

Diagram 12. Andel av utryckningar till bränder i byggnader. Källa: MSB/IDA

Totalt antal utryckningar till bränder i byggnader inom utredningsområdet var 2018-19, 527 st (263/år). Kalmar har relativt låg andel, Borgholm en relativt hög (troligtvis beroende på turism och ett stort antal fritidshus).

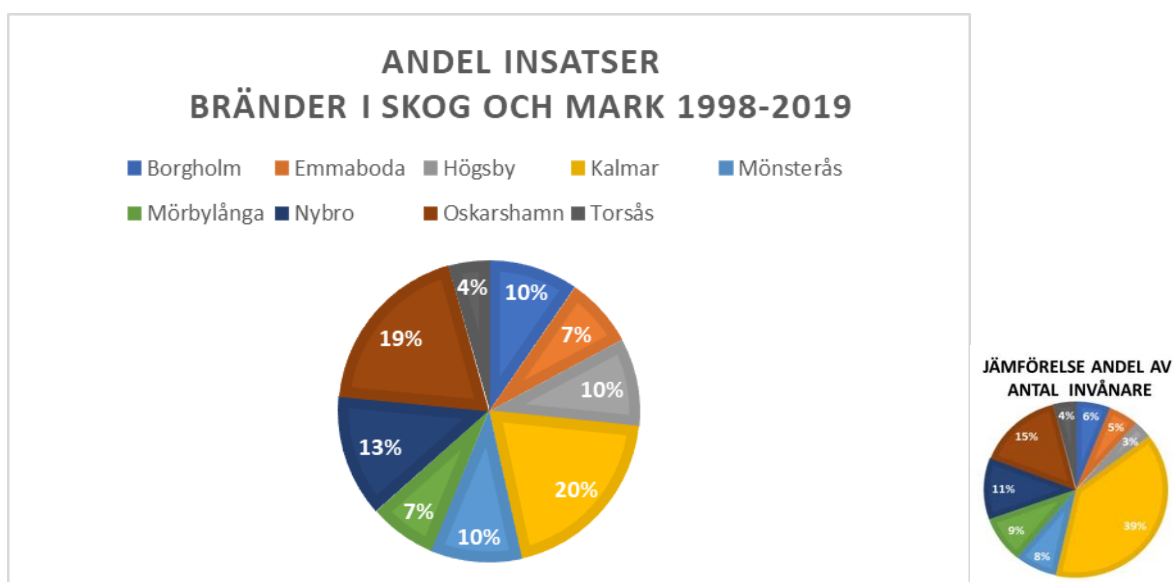
Bränder i skog och mark

Diagram 13 Totalt antal insatser till bränder i skog och mark inom utredningsområdet 1998-2019, var 2308 st (105/år). Källa: MSB/IDA

Kalmar har bara hälften av andel larm, jämfört med andel invånare. Oskarshamn och Högsby har högre andel larm.

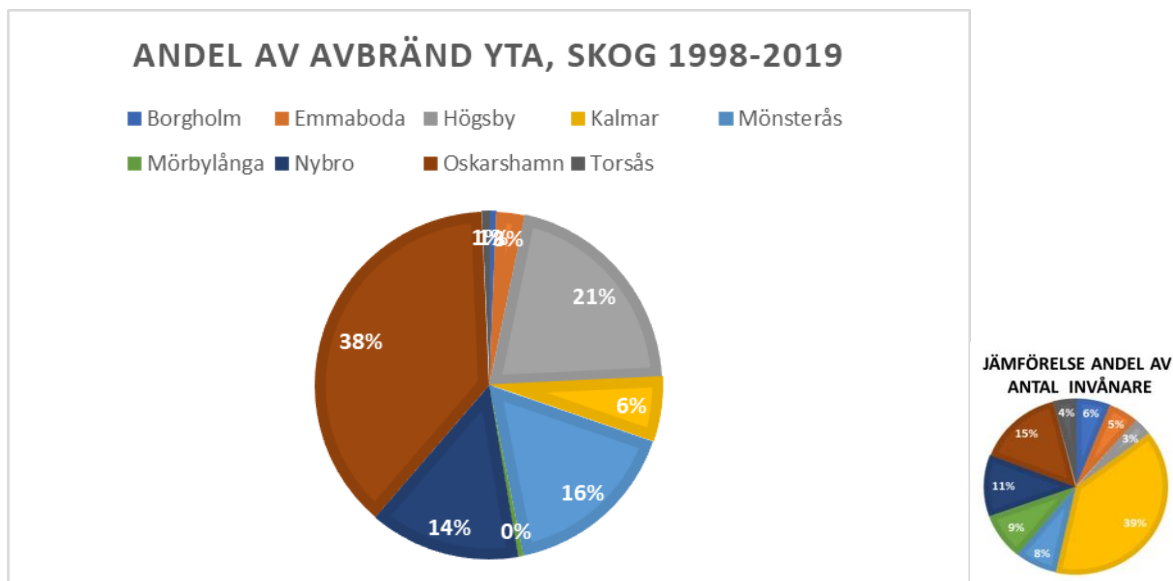


Diagram 14. Andel avbränd yta skog 1998-2019. Total avbränd yta under perioden var 688 hektar (31/år). Källa: MSB/IDA

Oskarshamn och framför allt Högsby, har mycket stor relativ andel av den avbrända ytan. Kalmar har relativt liten andel av den avbrända ytan. Skillnader i diagrammet jämfört med föregående diagram indikerar var bränder inte upptäckts tidigt och/eller där terräng och vegetationstyp medverkat till att bränder varit mer svårsläckta och/eller spridit sig fort.

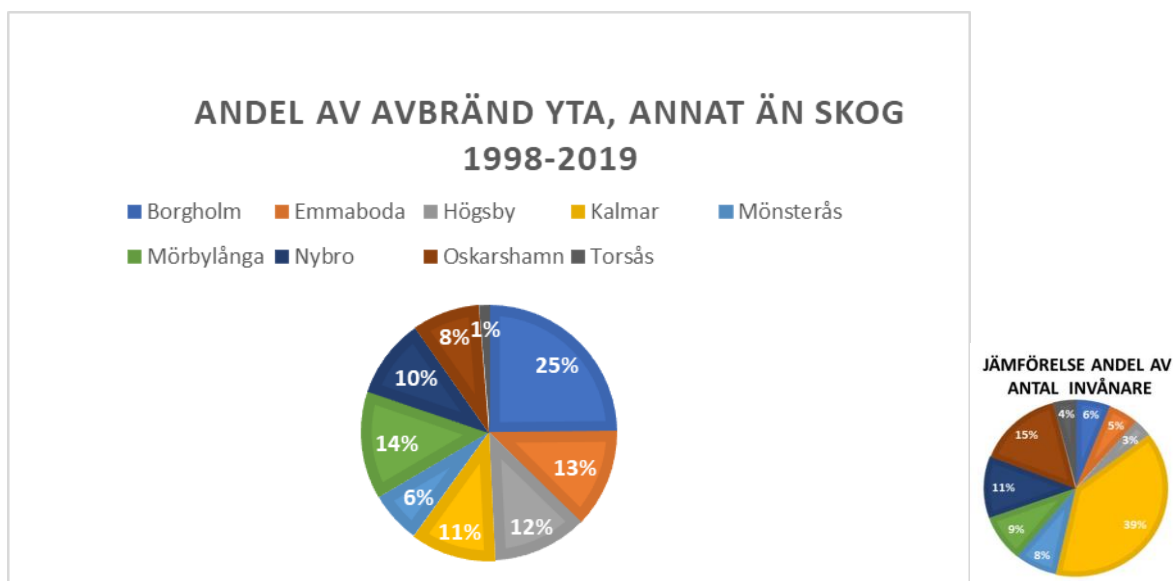


Diagram 15. Andel avbränd yta, brand i skog och mark, annat än skog. Total avbränd yta 1998-2019 var 333 hektar (15/år). Källa: MSB/IDA

Borgholm har en relativt stor andel avbränd yta. Torra somrar, förhärskande vegetationstyp samt användande av eldning som naturvårdsmetod (som ibland tappas kontroll på) – kan vara några av orsakerna. Kalmar har en uttalat liten relativ andel av avbränd yta.

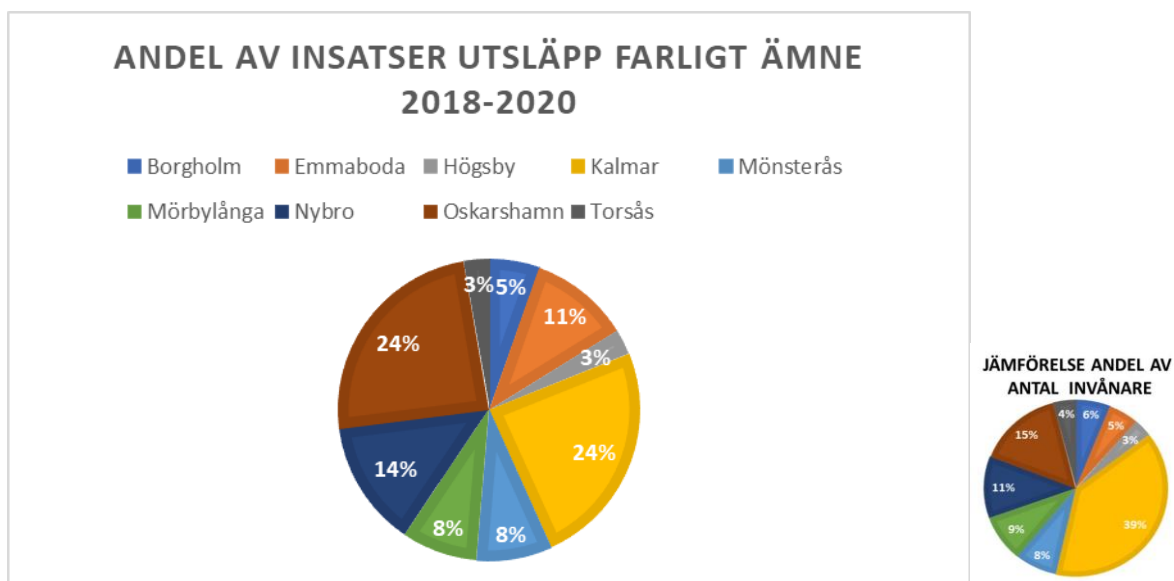
Utsläpp farligt ämne

Diagram 16. Andel av insatser vid utsläpp farligt ämne 2018-2019. Oskarshamn har en relativt hög andel av dessa larm. Kalmar har relativt sett få larm. Totalt antal larm inom området inom denna kategori var 37 st (18/år). Källa: MSB/IDA

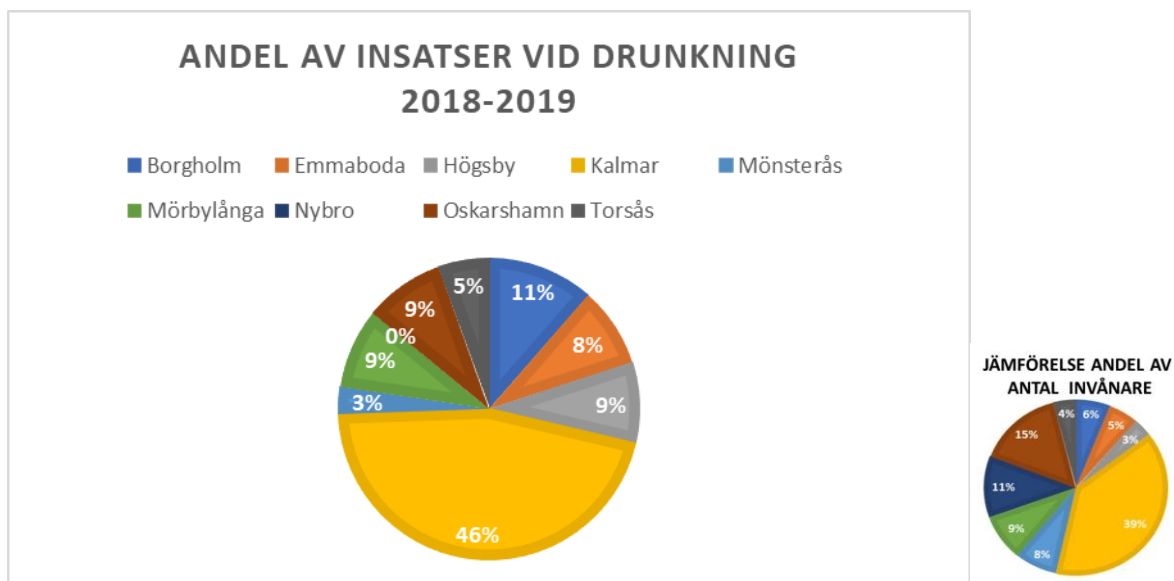
Drunkning

Diagram 17. Andel av insatser vid drunkning 2018-2019. Källa: MSB/IDA

Kalmar har en relativt hög andel av dessa larm. Totalt antal larm inom området inom denna kategori var 35 st (17/år). Kalmar är den enda räddningstjänsten inom området som har dykeriverksamhet.

Diskussion om riskbild, kopplat till eventuellt bildande av räddningstjänstförbund.

På tidigare sidor inventerade risker är inget som dramatiskt sticker ut utifrån vad man skulle kunna förvänta för kommuner av dessa storlekar. Likheter finns mellan kommunerna, men också olikheter. Detta gör att vissa av händelserna kan vara mer sannolika och/eller konsekvensskapande i en kommun, och andra händelser i en annan (exempelvis drunkning, skogsbrand mm).

Detta kan vid en förbunds bildning, ge ökade möjligheter att optimera resurserna. Resurser som krävs vid omfattande och längre insatser behöver kanske inte finnas på stationer i alla kommuner – i vart fall inte i samma omfattning. Samverkan har tidigare delvis hanterat detta faktum, men en samlad och linjestyrd organisation gör med stor sannolikhet att resurserna och dess placering kan göras än mer rationellt.

## 6. UTKAST JÄMFÖRELSEORGANISATION

Syftet med att ta fram en jämförelseorganisation är att denna kan medverka till bedömningen: kan organisation i gemensamt räddningstjänstförbund bättre hantera de utmaningar och befintliga tillkortakommanden (se kapitel 1), som räddningstjänsterna har att hantera?

Jämförelseorganisationen skall ses som ett exempel på hur det ett räddningstjänstförbund skulle kunna organiseras men beslutet om organisationsstruktur ligger naturligtvis hos en framtida ledning.

Utkast jämförelseorganisation:

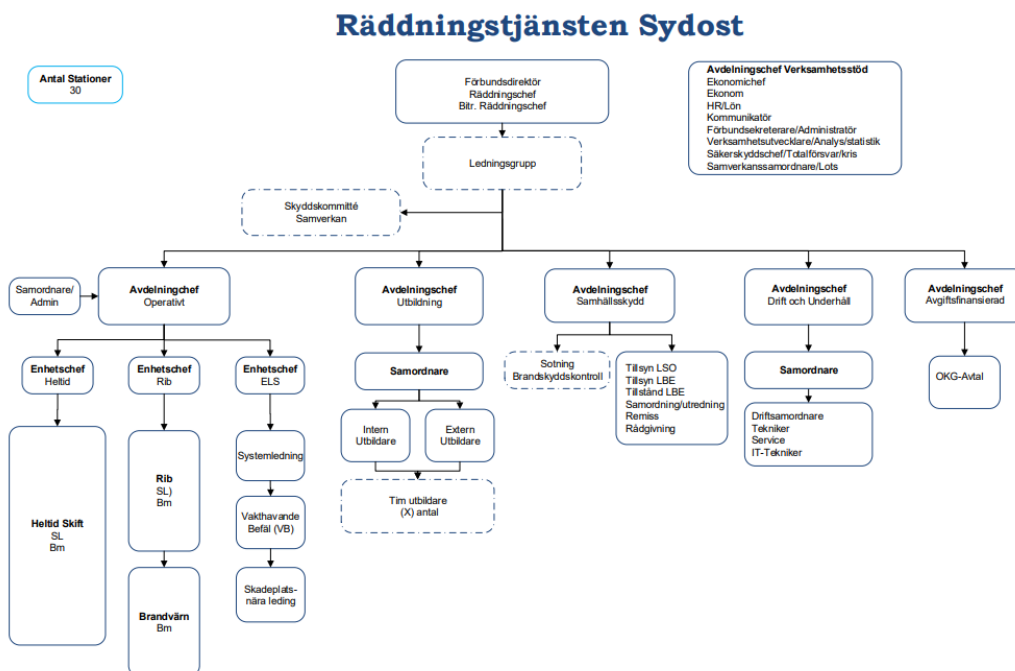


Bild 7. Schematisk skiss jämförelseorganisation. Större bild finns i bilaga 8. Organisation bemannas i huvudsak med befintlig personal (observera grundläggande principer i kapitel 3.2).

## Förklaringar/beskrivning av jämförelseorganisationen:

### **6.1 Ledning /övergripande organisation**

Organisationen styrs av en politisk direktion med representanter från ägarkommunerna. Tjänstemannaorganisationen leds av en förbundsdirektör som arbetar utåt och fungerar som länk mellan den politiska ledningen och organisationen. När det gäller den operativa verksamheten och räddningsinsatser har räddningschefen det yttersta ansvaret i svensk lagstiftning, för att hantera mängden ärenden i ett räddningsförbund av denna storlek behövs också en biträdande räddningschef. Tjänsten som biträdande räddningschef är nödvändig då verksamheten är ständigt löpande runt dygnets och årets alla timmar. Förbundsdirektör, räddningschef och biträdande räddningschef har i nästa led en ledningsgrupp som arbetar med interna och externa uppdrag från direktionen och ägarkommunerna, samt internt arbete med utveckling och effektivisering av verksamheten. Internt arbete i organisationen sker genom avdelningschefernas försorg som arbetar med egna ansvarsområden samt organisationsgemensamma uppdrag (såsom skapande av lärande organisation med hjälp av insatsuppföljning och olycksutredning).

Ledningsorganisationen organiseras på ett effektivt sätt utifrån verksamhetens behov. En bedömning är att samtliga stationer som bemannas idag kommer att ha verksamhet och bemanning i någon form i framtiden. Det är av största vikt att förbundet finns tillgängligt för ägarkommunerna och kommuninvånare även i framtiden.

Det är med dagens teknik också möjligt att genomföra möten i större omfattning genom digitala möten och sammanträden, vilket gör att verksamhet inte nödvändigtvis behöver centraliseras.

Samverkanssamordnaren är en länk mellan förbundet och ägarkommunerna och rapporterar till förbundsdirektör och räddningschef.

Exempel på naturliga kopplingar är räddningstjänstens förebyggande avdelning och samhällsbyggnadskontoren. Fördelen med en förbundsorganisation är att samordning av likvärdigt arbete kan ske i en högre omfattning än tidigare, se respektive punkt 6.2 - 6.6.

Den operativa ledningsorganisationen och systemledning sker med hjälp av TLC i Kalmar samt genom samverkan med RSÖS och andra samverkanspartner enligt ny lagstiftning som gäller ifrån 2021-01-01 (styrande föreskrift fr o m 2022-01-01).

### **6.2 Verksamhetsstöd**

I en verksamhet med ca 550 medarbetare och med en budget på i storleksordningen 200 miljoner kronor är ett verksamhetsstöd nödvändigt inom ekonomi, HR, kommunikation, administration, verksamhetsutveckling, säkerhetsskydd och samverkan.

I en uppstart kan tjänster köpas av någon ägarkommun med möjligheter för förbundet att på sikt bygga upp egen förmåga och administrativ struktur. System kopplade till förbundet bör levereras och köpas av lämplig ägarkommun. Denna lösning torde skapa ett kostnadseffektivt verksamhetsstöd med hög kompetens i stället för som idag när 7 räddningstjänster i 9 kommuner var och en hanterar personal, administration, ekonomi, rutiner och instruktioner.

### **6.3 Operativ verksamhet**

Operativ verksamhet blir den största av förbundets avdelningar och det som gemene man förknippar med räddningstjänsten. Personalen består av heltidsbefäl för operativ ledning på flera nivåer, heltidspersonal på skift, RIB anställda och tjänstepliktig personal kopplad till Räddningstjänst. Nytt från årsskiftet 2021/2022 är en enhet för systemledning enligt nya lagstiftningen som kopplas mot räddningstjänstens ledningscentral.

Fördelarna och samordningseffekterna är en helhetssyn för förmågorna som respektive enhet ska öva och träna inför, förbundets personal får också ett likvärdigt arbetssätt som effektiviserar arbetet vid större och gemensamma räddningsinsatser. Ytterligare en fördel är att större resurser kan arbeta med RIB-anställda vilket framkommit som ett behov vid tidigare genomlysningar hos alla kommuner. Det är av största vikt med ökade resurser till RIB stationer där alla mer eller mindre har ständiga rekryteringsbehov på flera av stationerna.

#### **6.4 Samhällsskydd**

I samband med ny lagstiftning, ökar kraven på tillsyn och tillståndshanteringen enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO). Förbundsbildningen ger en ökad kvalitetssäkring av arbetsmetoder och myndighetsutövning, där myndigheten för samhällsskydd (MSB) skriver förordningen och utövar tillsyn mot kommunerna. Samordning av handläggning och myndighetsutövning blir på så sätt naturligt vid en förbundsbildning och arbetet kan då ske på ett likvärdigt sätt. Andra synergieffekter är att information och informationsmaterial blir synkroniserat och likvärdigt oavsett kommun. Sårbarheten minskar genom att tillsyn och tillståndshandläggare jobbar över hela förbundets geografiska område.

#### **6.5 Utbildning**

En grundläggande inriktning är att förbundet utbildar och kompetensutvecklar den egna personalen inklusive ägarkommunernas personal. När det gäller utbildning för näringslivet finns idag flera företag som erbjuder denna typ av tjänster. Undantag är när räddningstjänstens specialkompetens efterfrågas samt när inga företag finns som erbjuder tjänsten.

Utbildningen sker internt till den egna personalen som totalt skall erhålla ca: 40 000 utbildnings-/övningstimmar per år. Nästa uppdrag är att utbilda ägarkommunernas personal samt avtalsutbildningar så som GRIB mot myndigheten för samhällsskydd (MSB) och speciella industrier. Övriga externutbildningar sker endast där det ej bedömts som konkurrerande verksamhet mot näringslivet.

Vinsterna i förbundsbildningen är samordning av instruktörer och en kvalitetssäkring, eftersom man kan utbilda egen personal på ett likvärdigt sätt i samtliga räddningstjänstkommunerna. Effektiviseringen innebär att avdelningen kan skapa en individuell utbildningsplan för varje personalkategori i hela förbundet, på så sätt effektivisera dagens arbete där var och en gör samma sak. Här kan också nuvarande utbildnings- och övningsplanering effektiviseras genom att samnyttja såväl administrativa, materiel och personalresurser. Förbundets instruktörer skulle arbeta inom hela förbundet och belastningstopparna kan täckas av skiftpersonal och/eller RIB anställda som på detta sätt också skulle få kompetensutveckling.

Förbundet ansvarar för eventuell miljöpåverkan avseende förorenad mark som verksamheten, efter förbundsbildning, genererar. Eventuella miljöskulder genererade innan förbundsbildning gjorts ansvarar respektive nuvarande organisation för.



### **6.6 Drift och underhåll**

Planering av service och underhåll ska ske genom underhållsplaner och arbete med serviceavtal samt mindre eller akuta behov av eget arbete som ska ske inom förbundet. Drift och underhållsavdelningen kommer att jobba med service och underhåll av befintliga maskiner, fordon, teknik och vara en resurs ute på olycksplatsen för att serva och underhålla utrustning. Samordningen innebär bättre service och underhåll på maskiner och utrustning som i sin tur medför minskade underhållskostnader och slitage. Drift och underhållsavdelningen är en resurs som verkar över hela det geografiska området.

### **6.7 Förbundets interna arbete med totalförsvar och krishantering/säkerhet**

För arbete med räddningsförbundets totalförsvar och krisberedskapsansvar är behovet att ha egen personal anställd, behovet att planera och arbeta med denna typ av frågor kommer att öka väsentligt de närmaste åren efter beslut i riksdagen.

### **6.8 Budget**

Budget kommer vara en av de prioriterade uppgifterna att arbeta med innan uppstart av det eventuella förbundet. Se kapitel 9.3 avseende ekonomi- och finansieringsmodell samt modellberäknad övergripande budget för förbundet.

## 7. HANTERING AV TILLÄGGSUPPDRAG

I utredningsuppdraget ingick även att utreda andra uppdrag såsom, beredskapssamordning i enlighet med LEH, trygghetsarbete, eventuell hantering av civilt försvar mm ("säkerhetssamordning"). Ett av skälen till detta vara att vissa räddningstjänster redan hade detta uppdrag. Under utredningstiden har vissa förändringar dock gjorts, två säkerhetssamordnare övergick vid årsskiftet 2020/2021 från anställning inom räddningstjänsten till anställning under annan kommunal verksamhet. I nuläget är ingen av kommunens säkerhetssamordnare anställd hos räddningstjänsten.

Säkerhetssamordning/trygghetsarbete ser dessutom olika ut i olika kommuner, och man har olika samverkansorganisationer som man arbetar tillsammans med. Att få samsyn i alla de olika delområden som man arbetar "samordnat" i kommunerna, är ett omfattande uppdrag - och frågan är om det ens är önskvärt.

Av ovanstående skäl är förslaget att i uppstart av ett eventuellt räddningstjänstförbund, koncentrera samordningen av uppdrag inom förbundet, kopplat till LSO och LBE. Dock måste förbundet själva arbeta med ovanstående frågor och då är det möjligt det i framtiden hittas områden där en eller flera kommuner vill låta förbundet vara motor i samordningsarbetet. Särskild funktion i förbundet bör arbeta med och bevaka dessa frågor. Eventuellt tillkommande uppdrag hanteras i så fall som tilläggsuppdrag.

Ett speciellt uppdrag som räddningstjänsterna har idag, är att räddningschefsberedskapen (tidigare RCB – numera VRC) även är kommunernas Tjänsteman i beredskap (TIB). Det finns fördelar, även utöver rent ekonomiska, med att arbeta på detta sätt. Räddningstjänsten är en viktig part i kommunernas krisberedskap, och genom arbetssättet fås en naturlig koppling mellan kommunernas krisberedskap och räddningstjänsten. För att arbetssättet praktiskt ska fungera krävs dock uppstyrning (dokumentation) av arbetsformer bland annat av när och hur ärenden ska "lämnas över" från TIB till berörd/berörda kommuner mm. Fortsatt engagemang från kommunerna och dess olika verksamheter är väsentligt.

Ett annat område som kan vara ett tilläggsuppdrag (och som faller inom LSO) är att direkt under den kommunala förvaltningen/förbundet bedriva sotning och/eller brandskyddskontroll. De kommuner där räddningstjänsten sköter dessa uppgifter idag (Emmaboda, Torsås och Nybro) bör kunna få dessa uppgifter utförda via förbundet. Detsamma bör gälla om någon annan kommun vill övergå i denna driftform (i stället för att ha tjänsterna utlagt på entreprenad).

Utbildning av kommunanställda i allmän brandskyddskunskap, systematiskt brandskyddsarbete mm – bör kunna fortgå i enlighet med nuvarande premisser.

## **8. ALTERNATIV TILL ATT BILDA FÖRBUND FÖR DE NIO KOMMUNERNA.**

Om det nu utredda förbundet inte bildas, har respektive räddningschef bedömt att i tabellen angivna verksamhetsområden behöver förstärkas. Detta förr att leva upp till kravbild utifrån ny lagstiftning(ar) och övriga utmaningar (se kapitel 1). Reviderad LSO ställer ökade krav på räddningstjänsterna, bland annat avseende skapande av större ledningssystem (både övergripande systemledning) och skadeplatsnära ledning)). Utöver detta ställs nya/och/eller förändrade krav på det förebyggande arbetet, utökade krav på olycksutredning samt mer detaljerade krav (föreskrift) om utformning och innehåll i kommunens handlingsprogram för räddningstjänst och förebyggande arbete. Det finns också en befogad anledning att tro att tillsyn av kommunernas ansvar i enlighet med LSO i framtiden kommer bli mer omfattande och stringent. Ett tecken på detta är att staten har reviderat sitt tillsynssätt och flyttat tillsynen av kommunerna från Länsstyrelserna till MSB.

Även förändrad tolkning av annan lagstiftning påverkar räddningstjänsten och ger merarbete. Exempel på detta är miljöbalken och arbetsmiljölagen. Miljööverdomstolen slår bland annat fast i en dom rörande en släckinsats i Hamre kommun, att räddningstjänsten i sitt arbete att hantera en olycka är att anses vara ”verksamhetsutövare”. Tolkning i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen har också med åren blivit tuffare. Detta är i grunden bra, men medför också merarbete i form av att ta fram, implementera och följa upp rutiner mm. Exempel på när detta inte har fungerat är de dödsfall som inträffat i samband med hantering av ett par trafikolyckor. I ett fall dömdes räddningstjänstens styrkeledare till vållande till annans död efter en insats vid en trafikolycka där en brandman skadades så illa att hen avled.

Ytterligare krav som kommer att ställas på kommunerna och räddningstjänsterna är civilförsvarsplanering. Räddningstjänsterna kommer troligtvis ha specifika arbetsuppgifter i detta, vilka med stor sannolikhet skulle kunna göras mer rationellt i en större räddningstjänstorganisation.

Sammantaget ger ovanstående merarbete för räddningstjänsterna. För att bristerna ska kunna hanteras behöver också stöduppgifter fungera (verksamhetsstöd, drift och underhåll mm). Detta är dock inte att anse som direkta lagkrav.

Nedanstående tabell är en sammanställning av antal tjänster som räddningscheferna har bedömt behövas – förutsatt hantering separat i varje organisation. I detta ingår också fortsatt samverkan avseende ett gemensamt operativt ledningssystem (inom södra och mellersta Kalmar län samt inom RSÖS). Detta i sig kräver samverkanstid för att upprätthållas och vidareutvecklas, även om förbund ej skapas. Se räddningschefernas specifika enskilda bedömningar i bilaga 1 - 6.

Område/ Räddnings- tjänst	Oskars- hamn	Mönste- rås o Högsby	Kalmar	Nybro	RFET	Öland	Totalt antal tjänster
Verksamhets- stöd	0	1	0	1	0,75	1	<b>3,75</b>
Operativ verksamhet	0	0,5	2	1	1	1	<b>5,5</b>
Samhälls- skydd	0	0,25	0	2	0,5	1	<b>3,75</b>
Utbildning	0	0,5	0	0,5	0,25	1	<b>2,25</b>
Drift och underhåll	0	0,25	0	0,5	0,2	0,5	<b>1,45</b>
Totalförsvar/ krishantering/ säkerhet	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	<b>3</b>
<b>Totalt</b>	<b>0,5</b>	<b>3</b>	<b>2,5</b>	<b>5,5</b>	<b>3,2</b>	<b>5</b>	<b>19.7</b>

Vid en snittlön på 35 tkr, så skulle ovanstående personalbehov motsvara behov av en sammanräknad ramhöjning på c a 11,6 mkr, fördelat enligt nedan:

Oskarshamn	C a 0,3 mkr
Mönsterås/Högsby	C a 1,8 mkr
Kalmar	C a 1,5 mkr
Nybro	C a 3,2 mkr
RFET	C a 1,9 mkr
ÖLAND	C a 2,9 mkr

Om förbund bildas, och utifrån bedömning av effekt av en samlad verksamhet (presenterad fiktiv organisation), så bedöms ovanstående problematik kunna hanteras inom befintlig personalnumerär/i ekonomiutredningen framtagna budget (modell) för tilltänkt förbund.

## 9. UTFÖRDA DELUTREDNINGAR

Som det nämndes i kapitel 3, så konstaterades att det vid avstämningsmöte med KC/KD-gruppen samt KSO-gruppen i april 2021, att vissa frågor behövde utredas fördjupat. Tre utredningsgrupper skapades för att separat utreda frågor inom nedanstående områden:

- Teknik, system och IT-utredning. Arbetet samordnades av digitaliseringschef Niklas Hörling, Kalmar kommun
- HR-utredning. Arbetet samordnades av HR-chef Monica Bergh, Oskarshamns kommun.
- Ekonomiutredning. Arbetet samordnades av ekonomidirektör Maria Linder, Kalmar kommun.

### 9.1 Teknik – system och IT

Delområdet teknik bemannades av personal från Kalmar, Oskarshamn, Mönsterås. En referensgrupp med alla berörda kommuners Digitaliserings och IT-chefer har varit ett stöd för arbetet. Kommuncheferna från Torsås och Mönsterås har varit rådgivande och kontinuerligt fått information om arbetet.

Utsedd samordnare har varit Digitaliseringschefen Niklas Hörling på Kalmar kommun och till sin hjälp hade han projektledare Björn Gustafsson också tillhörande Kalmar kommun.

Deltagande i delutredningen:

- Samordnare Digitaliseringschef Kalmar kommun
- Projektledare Kalmar kommun
- Arbetsgrupp
  - Representant från räddningstjänst (Oskarshamn och Kalmar)
  - IT-arkitekt
  - Objektledare koncernövergripande tjänster
  - Senior drifttekniker
  - IT-ekonom
- Referensgrupp
  - Alla Digitaliseringschefer/IT-chefer/Digitaliseringschefer från berörda kommuner.

Delområdet teknik omfattade nedan områden:

- IT-infrastruktur
- Telefoni
- Datorarbetsplats
- Utskrifter
- Extern webbplats
- Grundläggande systemstöd för stödfunktioner
- Verksamhetsunika systemstöd
- Rakel
- Avtal och licens

**Antagande:**

Inledningsvis beslutades att ett antagande om leverans av tekniska drifttjänster var tvunget att göras för att få kunna definiera en kostnadsbild. Referensgruppen med Digitaliserings och IT-chefer från alla kommun enades om att utse Kalmar kommun som hypotetisk driftleverantör. Detta lyftes som rekommendation till kommunchefsgruppen som ställde sig bakom förslaget. När det gäller nätverk har det gjorts antagande att alla fastigheter i kommande räddningsförbund kopplas upp via Telia WAN mot Kalmar kommuns nät. Det är en grundförutsättning för att system och kommunikationslösningar ska fungera enhetligt och med hög tillgänglighet. Finns det kvar annan kommunal verksamhet i samma fastighet så måste befintligt nätverk kvarstå parallellt med det nya. Omställningskostnader av engångskaraktär kommer att uppstå vid sammanslagning av IT-system och upprättande av ny gemensam IT-infrastruktur.

**Omställningskostnader:**

- Projektledning
  - Ingen estimering av interna timmar
- IT-resurser
  - Ingen estimering av interna timmar
- Konsulter hos systemleverantörer
  - Sammanlagd engångskostnad: **Grovt estimerat till ca 4 000 000 kr**

Nedan är beskrivning av sammanslagen årlig kostnad i nuvarande separata räddningstjänster och en kalkyl på årlig kostnad i förbund.

**Nuläge:**

<b>Kostnad idag</b>	<b>Total kostnad per år</b>
Infrastruktur	405 543
Telefoni	588 914
Utskrifter	174 380
Hemsida	0
Datorarbetsplats	3 122 949
Verk. System	5 565 895
Stödsystem	0
<b>Total kostnad per år</b>	<b>9 857 682</b>

**Kostnader i räddningsförbund:**

<b>Ny kostnad</b>	<b>Total kostnad per år</b>
Infrastruktur	1 497 449
Telefoni	609 559
Utskrifter	147 412
Hemsida	140 500
Datorarbetsplats	3 097 867
Verk. System	5 647 085
Stödsystem	170 000
<b>Total kostnad per år</b>	<b>11 309 872</b>

Kostnadsökningen i ett kommande räddningsförbund beror till största del på nätkostnader för Telia WAN till alla fastigheter.

## 9.2 HR-utredning

Utredningen består av tre områden där varje område beskrivs genom nuläge, analys samt förslag till beslut om eventuellt bildande av Räddningstjänstförbund. De tre delområdena, som identifierades i förarbetet till denna rapport, är:

- Lokala avtal för RIB-anställda
- Löneskillnader för heltidsbefäl (styrkeledare)
- Arbetstider/scheman för heltidsbrandmän

### Lokala avtal för RIB-anställda

#### **Inledning**

Den 30 april 2019 träffade SKL/Sobona överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) med Brandmännens Riksförbund (BRF), Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Vision.

SKL och Sobonas främsta prioritet har under dessa förhandlingar varit att få en lång avtalsperiod för att ge arbetsgivarna förutsättningar att kunna arbeta med en långsiktig strategisk planering. Villkorsförändringarna har gjorts i syfte att stödja verksamhetsutvecklingen och bidra till att arbetsgivarna ska kunna behålla och rekrytera personal med rätt kompetens då det är en av de stora utmaningarna för arbetsgivarna framöver.

SKL och Sobona har eftersträvat en fortsatt ökad flexibilitet i beredskapsförläggningen i syfte att möjliggöra för personer att kunna kombinera sitt vanliga arbete och familjeliv med att vara beredskapsbrandman. Det har vidare gjorts flera förändringar i syfte att underlätta bemanningen under perioder då det kan vara särskilt svårt.

En del av Kalmar läns kommuner har valt att teckna lokala avtal för att kunna lösa bemanningen. Även om ett kommunalförbund bildas kommer en del skillnader i hur problematiken ser ut att kvarstå. Detta gör att det förmodligen under närmaste framtiden kommer att vara en del skillnader i förmåner/ersättningar.

#### **Nuläge**

Lokala avtal finns i flera kommuner. Det går inte att rakt av säga att vi ska samma högsta nivå av förmåner i samtliga kommuner i förbundet, eftersom förutsättningarna är olika. Kalmar t ex har den högsta ersättningsnivån. Där har de RiB-anställda ett utökat ansvar och därför är grundberedskapskostnaden högst där. Öland har högsta fys-ersättningen och det varierar mellan olika kommuner vad gäller övriga ersättningar också.

#### **Analys**

Vår bedömning är att det inför samgående inte är möjligt eller önskvärt med ett detaljerat förslag hur förmåns- och ersättningsnivåerna ska se ut framåt. Grundberedskapskostnaden ligger högre för Kalmar och RFET och under beräknat medel för Oskarshamn och Nybro. För att ta fram ett förslag som kan till största delen gälla alla behöver det finnas en samverkan dels mellan medarbetarna och ledning men också mellan kommunerna. Innehållet i ersättningsnivåerna behöver detaljredovisas för kunna bedömas om de är likvärdiga.

**Förslag till beslut**

Vi föreslår

- att samtliga lokala RiB-avtal sägs upp.
- att kommande ledning för Räddningsförbundet uppdras att jobba fram/samverka fram ett förslag till nytt avtal.
- att Oskarshamn och Nybro kommuner ökar sina budgetutrymmen med 200' respektive 430' för att kunna hitta likvärdig ersättningsnivå för samtliga kommuner.

RTJ/Område	Fys	SL	AL*	PC	Grund-beredskap + övrigt	C-kort ers	Biltillägg	Totalt	Av snitt	Skillnad högsta-nivå kr	Antal RiB-stat	Kostnad helår högsta-nivå alla stat <b>Ca</b>	Kostnad helår medelnivå
Kalmar	1326	950	450	312	27992			31030	1,08	0	3	0	
Öland	2200	1331	665	285	23772	665		28918	1	2112	6	660000	
RFET	882	1383	1076	136	26272		750	30499	1,06	531	4	83000	
Oskarshamn	0	1500	1500	187	23772			26959	0,94	4071	2	423000	203736
Mönsterås	1000	1426	1426	0	23772	672	672	28968	1	2062	3	322000	
Högsby	457	1664	1664	0	23772	672	672	28901	1	2129	2	221000	
Nybro	312	700	700	700	23772			26184	0,91	4846	3	755976	426504
Snitt	882,4286	1279,143	1068,714	231,4286	24732			201459			Summa:	2464976	
							Snitt:	28780					
Beräkningsexempel:											OBS! Förenklat!		
En kår med beredskap en vecka													
1 SL													
Syfte: övergripande få bild av hur stor utmaning													
1 AL (SL om man ej har AL)													
det kan vara att få ihop detta till ett avtal													
3 bm, varav två har C-kort													
Fysersättning													
Inga larm eller övning medräknade (ersättning skiljer ej)													
Hade de varit med, så hade den relativa skillnaden blivit mindre													
Relativ kostnad beredskapersättningar RiB inklusive fysersättning													

**Löneskillnader heltidsbefäl (styrkeledare)****Inledning**

Individuell lönesättning gäller i enlighet med centralt avtal. Skillnader finns mellan individer men framför allt mellan olika räddningstjänster. Kalmar har högst löner och Nybro lägst (Oskarshamn i mitten). Kriterier för lönesättning bör, åtminstone på sikt, göra att löneskillnader minskar – om de endast beror på (huvud)arbetsort. Detta kan hanteras på olika sätt.

1. Genom tillskott från vissa av kommunerna vid uppstart av förbundet
  2. Genom justering av lönerna över tid a. De med högre lön får stå tillbaka för de med lägre lön under ett antal år
    - b. Särskilda satsningar görs över tid för att höja lönerna hos de med lägre lön i. Bekostas genom tillskott från de kommuner med lägre lönenivå.
    - ii. Bekostas genom rationaliseringar i det eventuellt framtida förbundet
    - iii. Kombination av i och ii

**Styrkeledaren** har ett personal- och resultatansvar för sina medarbetare både vid räddningsinsatser och under övrig arbetstid. I ansvaret som chef ingår bland annat arbetsmiljöansvar, utvecklings- och lönesamtal, lönesättning, kommunikation, rehabilitering, frånvarohantering, bemanningsplanering mm.



## Analys

Vi har tagit fram medianlöner i kommunerna, riket, södra Sverige och kommuner mellan 25 000-50 000 inv.

Det finns inte några nämnbara skillnader mellan riket, södra Sverige och kommuner 25 000-50 000.

De tre kommuner som har styrkeledare ligger alla under medianlön.

Kalmar (1000) ligger strax under medianen medan Oskarshamn (2600) och Nybro (5300) ligger väsentligt under medianen.

Kostnad för att höja Oskarshamns kommuns styrkeledares (8st) lönenivå är 350 000:- och då givetvis ska individuell lönesättning gälla enligt centrala avtal.

Kostnaden för att höja Nybros styrkeledare (4 st) blir ungefär densamma 360 000:- eftersom de är färre.

Vi har individuell lönesättning kopplat till arbetsinnehåll, ansvar och prestation så att rakt av höja styrkeledarna skulle kunna vara förödande. En analys bör göras hur lönestrukturen ser ut kopplat till arbetsuppgifter inte enbart för just styrkeledare utan också andra chefsroller och administrativa tjänster.

## Förslag till beslut

Vi föreslår

- Att under kommande löneöversyn se över lönestrukturen i ledarfunktioner och administrativa roller inom Oskarshamns och Nybros kommuner, samt analysera styrkeledarrollen i alla tre kommuner.
- Att lönenivåerna höjs genom särskilda satsningar från Nybro och Oskarshamn vid kommande löneöversyn. Dessa ska finansieras genom ökat budgetutrymme från Oskarshamn och Nybro.

Medianlöner Styrkeledare AID-kod 551012							
	2020	2021	antal personer	Skillnad mot kalmar		Inkl PO (40,15)	Ökad kostnad per år ca
Kalmar	34810	35615	4				
Nybro	32039	30243	4	5372	5372 x 4 = 21488	30115	361 000
Oskarshamn	31930	32998	8	2617	2617 x 8 = 20936	29341	352 000
Vimmerby	36000						
Västervik	43500						
Hultsfred	33450						
I Riket	36000	36720					
Kommuner mellan 25 000 - 50 000 invånare	36120						
Södra Sverige	35995						

## **Arbetstider/scheman för heltidsbrandmän**

### **Inledning**

Heltidsstationer finns i Kalmar, Nybro och Oskarshamn.

### **Oskarshamnsmodellen**

I Oskarshamn är 38 brandmän och 8 styrkeledare anställda. Här arbetar man heldygn och tillämpar ett lokalt avtal som genererar en veckoarbetstid på 43 timmar samt 2 extra dygn per år som ska fördelas ut (varav ett läggs ut under sommaren). I Oskarshamn har man tre semesterperioder med fyra veckors semester i respektive period. I jämförelse med de 48 timmar som är veckoarbetstidsmättet för heldygn enligt Bilaga R arbetar brandmän och styrkeledare i Oskarshamn 10 dygn mindre per år.

### **Nybromodellen**

I Nybro är 13 brandmän och 4 styrkeledare anställda. Här arbetar man heldygn med en veckoarbetstid på 48 timmar. I Nybro tillämpas ett lokalt avtal som genererar 6-7 perioden per år med 18 sammanhängande fridagar mellan varje period. Semestern är inräknad i dessa ledighetsperioder.

### **Kalmarmodellen**

I Kalmar är 28 brandmän och 4 styrkeledare anställda. Här arbetar man halvdygn i veckorna samt heldygn på helgerna och under sommaren med en veckoarbetstid på 42 timmar. I Kalmar arbetar man därmed i stora drag enligt Bilaga R med undantag för heldygnet över helgerna samt under sommarperioden.

### **Analys**

Att arbeta 42 timmar och halvdygn innebär att medarbetarna gör fler arbetspass jämfört med ett veckoarbetstidsmätt på 48 timmar och heldygn. Halvdygnet skapar en större regelbundenhet på arbetsplatsen vilket ger bättre förutsättningar för delaktighet och kommunikation. En genomsnittlig arbetstid på 42 timmar per vecka skapar också större möjlighet att vid särskilda behov öka upp arbetstiden. För veckoarbetstiden på 48 timmar arbetar medarbetarna redan på maximal belastning från början.

För Nybro skulle övergången till ett arbetstidsmätt på 42 timmar och halvdygn innebära en ökad kostnad på ca 2,1 miljoner kronor per år. För Oskarshamn innebär det en ökad årskostnad på ca 940 000 kronor medan den för Kalmar kommun är kostnadsneutral.

### **Förslag till beslut**

Vi föreslår

- Att samtliga lokala avtal som reglerar arbetstidsmättet för heltidsorganisationerna sägs upp. Det nya förbundet tillämpar det centrala avtalet Bilaga R och den reglering som rör en veckoarbetstid på 42 timmar samt halvdygn.
- Att den nytillsatta förbundsledningen ges i uppdrag att undersöka behov av eventuellt gemensamt lokalt avtal för förbundet som tillåter variationer av arbetstiden med exempelvis heldygn på helger och liknande. Framtagandet av ett eventuellt lokalt avtal sker i förhandlingar med berörda fackliga organisationer.

### **9.3 Ekonomiutredning och finansieringsmodell**

Grunden för arbetet med ekonomiutredningen var de befintliga ramarna för räddningstjänsten i respektive kommun. Vidare beskrivs metod och modell för att beräkna rambehovet vid bildande av ett gemensamt Räddningstjänstförbund.

Finansieringsmodellen utgår från antagandet att de ingående driftbudgetramarna från respektive kommun är rättvisande och jämförbara. Modellen beskriver vidare metoden för justeringar och uppräknings av ramarna.

#### **9.3.1 Ekonomiutredning**

När arbetet med att ta fram en modell för att beräkna ramarna för ett gemensamt räddningstjänstförbund påbörjades och uppgifterna ställdes samman blev det tydligt att dessa inte var jämförbara. Därefter tydliggjorde styrgruppen syftet med ekonomiutredningens uppdrag, hitta en modell där innehållet i de befintliga ramarna var jämförbara dvs ”äpplen och äpplen”.

Vid insamlingen av respektive kommuns ramar och utfall för 2020 konstaterades att dessa inte skiljde sig nämnvärt åt, och det bestämdes att det fortsatta arbetet skulle utgå från ramarna. Tillsammans med ekonom och ekonomichef från respektive kommun gick man igenom materialet för att identifiera vilka delar som skiljde kommunerna åt (jämföra ”äpplen och äpplen”), dessa poster benämns justeringsposter. De justeringsposter som identifierades var kostnader för stödfunktioner såsom HR, ekonomi och kommunikation, företagshälsovård samt kostnader för avskrivningar och internränta. Respektive kommun fick därefter ta fram faktisk kostnad alternativt göra en bedömning av kostnaderna för dessa justeringsposter.

HR- och IT-gruppen konstaterade också skillnader mellan kommunerna och som behövde justeras i materialet. HR-gruppen gjorde beräkningar på kostnader för de kommuner där det idag skiljer sig vad gäller arbetstid och ersättningsnivåer. För IT-gruppens del konstaterades att kostnaderna i och med ett förbund skulle öka och gjorde en beräkning av dessa dvs behov av ramjustering. Både HR-gruppens såväl som IT-gruppens beräknade kostnader är inlagda som justeringsposter för de berörda kommunerna.

När hänsyn var tagen till samtliga justeringsposter var de befintliga ramarna jämförbara och visade ”äpplen och äpplen”, i nedan benämnd ”Budget 2020 justerad”. Dock behövde ytterligare justeringar göras då de ramjusteringar som gjorts avseende 2021 inte omfattades. Respektive kommun lämnade uppgifter och dessa tillägg/avdrag kompletterades i beräkningsmodellen. För att spegla en bedömd ram för 2023 behövde även kostnadsutvecklingen avseende pris- och löneökningar simuleras, en uppräknings gjordes med PKV (Prisindex kommunal verksamhet) för åren 2021, 2022 och 2023.

#### Investeringar i fastigheter och övriga inventarier

Under utredningen bestämdes att förbundet inte ska äga några fastigheter, utan i stället ska lokalerna hyras och respektive kommun ska ramjustera till förbundet för de hyreskostnader som dess fastigheter genererar.

När det gäller beslutade och planerade ny- eller ombyggnationer av brandstationer/ anläggningar eller uttalat ska ske i närtid efter/i samband med förbunds bildning ska respektive kommun skjuta till rammedel motsvarande ökad hyreskostnad med anledning av investeringen. I de befintliga förbunden Ölands Kommunalförbund och Räddningsförbundet

Emmaboda Torsås kommer redan beslutade investeringar som nybyggnation av brandstation att hanteras enligt särskild överenskommelse.

Aktuella byggnationer/investeringar enligt ovan:

- Borgholm – ombyggnation brandstation, medfinansiering ny brandstation Mörbylånga
- Emmaboda – ny brandstation (medfinansiering från Torsås)
- Högsby – ombyggnation brandstation
- Kalmar – ombyggnation övningsfält
- Mönsterås – ny brandstation
- Mörbylånga – ny brandstation (medfinansiering från Borgholm)
- Nybro – projektering ny räddningsstation
- Torsås – medfinansiering ny brandstation Emmaboda

	Investering					Hyra / kapitalkostnad			Hyra/kapitalkostnad inom ram 2020
	2011-2015	2016-2020	2021	2022	Plan 2023-2024	2021	2022	Plan 2023-2024	
Borgholm	135	3 494		2 310	12 600	0	115	567	2 577
Emmaboda	0	0	0	23 777	0	0	0	1 170	1 283
Högsby	324	778	1 469	2 100	0	0	0	130	937
Kalmar	8 354	152 793	822	0	9 750	0	0	498	12 494
Mönsterås	241	2 430	0	450	500	0	0	0	1 301
Mörbylånga	0	127	0	3 190	17 400	0	160	783	3 558
Nybro	0	0	0	0	150 000	0	0	0	1 748
Oskarshamn	5 806	4 114	7 235	0	0	0	0	252	4 687
Torsås	0	6 300	0	17 930	0	0	0	880	968

Efter att förbundet har bildats och ovanstående byggnationer/investeringar har genomförts ska behov av nyinvesteringar i fastigheter/anläggningar hanteras av förbundsdirektionen.

Övriga investeringar som omfattar inventarierna inryms i beräkningsmodellen och respektive kommun har gjort en bedömning av kapitalkostnaderna.

#### Omställningskostnader

Omställningskostnader avser gemensamma kostnader såsom ledning, stödfunktioner, omskytning och övergripande migreringskostnader och dessa är fördelade efter befolkningen år 2020.

IT-gruppen har också identifierat omställningskostnader som är kopplade till t.ex. migrering av system. Kostnaderna är tillfälliga under två år och varierar mellan kommunerna beroende på hur mycket arbetstid som är bedömd att läggas ned. Kostnaderna ska inte skjutas till i rammedel, utan bekostas av respektive kommun.

#### Beräkningsmodellen

Nedan beskrivs beräkningsmodellen där varje kommun går in med sin justerade befintliga driftbudgetram i räddningstjänstförbundet. Modellen utgår från antagandet att de ingående driftbudgetramarna från respektive kommun är rättvisande och jämförbara.

	Budget 2020 justerad	Ramjustering		PKV 2023 års nivå	Lokalhyra	Inventarier, kapitalkostn	Budget 2023	Omställningskostnader	
		2021	2022		2021-2022	2021-2022		2022	2023
Borgholm	14 353	646		90	115	290	15 494	202	486
Emmaboda	12 191	-604		66	0	0	11 653	143	477
Högsby	9 219	249		49	0	0	9 518	87	465
Kalmar	63 145	799		484	0	0	64 429	1 200	2 723
Mönsterås	18 198	147		119	0	400	18 864	201	725
Mörbylånga	19 764	892		121	160	400	21 337	286	688
Nybro	28 293	308		162	0	100	28 863	308	967
Oskarshamn	33 382	354		367	0	0	34 104	412	1 205
Torsås	9 184	-413		51	0	0	8 823	108	361
<b>Total</b>	<b>207 730</b>	<b>2 378</b>		<b>1 509</b>	<b>275</b>	<b>1 190</b>	<b>213 082</b>	<b>2 948</b>	<b>8 098</b>

### Jämförelse – förbund, oförändrad organisation med nya lagkrav

I nedanstående bild jämförs driftbudgetramarna för fortsatt verksamhet i nuvarande organisationsform med att bilda ett gemensamt räddningstjänstförbund. I bilden finns även information om den kostnad som räddningscheferna uppskattat avseende de nya lagkrav som fullt ut träder i kraft år 2023. Räddningscheferna gjorde också en gemensam bedömning att vid bildande av ett räddningstjänstförbund kommer de nya lagkraven hanteras inom befintlig ram, dvs en samordningsvinst tillika en effektivisering om cirka 11,6 miljoner kronor. I beräkningsmodellen har däremot inga antaganden gjorts avseende kostnad för styrelsen då formerna för den ännu ej är klara.

Ekonomiutredningens sammantagna slutsats är att ett förbund för nio kommuner hanterar det samlade räddningstjänstuppdraget mer kostnadseffektivt jämfört med att verksamheten fortsatt bedrivs i nuvarande form. Skillnaden mellan fortsatt verksamhet i nuvarande form och gemensam verksamhet i ett förbund bedöms år 1 uppgå till drygt 10 miljoner kronor, ej hänsyn tagen till omställningskostnaderna.

	Förbund					Kommun		
	Budget 2023	Effekter samordning	styrelse	Budget 2023 (inkl styrelse)	Omställningskostnad (-22 o -23)	Budget 2023	Nya lagkrav	Total
Borgholm	15 494	1 236		15 494	688	15 468	1 236	16 704
Emmaboda	11 653	1 074		11 653	620	11 533	1 074	12 607
Högsby	9 518	583		9 518	552	9 507	583	10 090
Kalmar	64 429	1 472		64 429	3 923	63 695	1 472	65 167
Mönsterås	18 864	1 183		18 864	927	18 828	1 183	20 011
Mörbylånga	21 337	1 707		21 337	973	21 306	1 707	23 013
Nybro	28 863	3 237		28 863	1 275	28 732	3 237	31 969
Oskarshamn	34 104	294		34 104	1 618	33 817	294	34 111
Torsås	8 841	810		8 823	470	8 744	810	9 554
<b>TOTAL</b>	<b>213 082</b>	<b>11 596</b>		<b>213 082</b>	<b>11 046</b>	<b>211 630</b>	<b>11 596</b>	<b>223 226</b>

### 9.3.2 Finansieringsmodell

Syftet har varit att fastställa en robust, transparent och accepterad finansieringsmodell för räddningstjänstförbundet och som håller över tid samt minimerar behovet av löpande anpassningar och eventuella tilläggsäskanden.

Med utgångspunkt i förutsättningarna beträffande exempelvis befolkning och geografi som belysts i utredningen om ett gemensamt räddningstjänstförbund har ett flertal modeller prövats avseende såväl initial som löpande finansiering. Med initial finansiering avses de budgetramar för verksamheten som respektive kommun har som ingående finansiering vid bildande av förbundet. Med löpande finansiering avses de förändringar av resurserna över tid som påverkas av förändringar i befolkningsstrukturen.

#### Initial finansiering

Den initiala, ingående finansieringen har beräknats utifrån kriterierna befolkningsandel, andel av yta och legalt verksamhetsansvar samt en kombination av dessa tre variabler. Därtill har ett utgångsläge fastställts med grund i de befintliga ramarna för räddningstjänsten i respektive kommun.

- **Fördelning utifrån befolkningsandel (invånarantal)**  
Fördelningsgrunden medför orimliga fördelningseffekter. Kalmar blir i denna modell enda kommun som får en högre kostnad än i utgångsläget, cirka 18 miljoner kronor (mnkr).
- **Fördelning utifrån andel av yta (landareal)**  
Fördelningsgrunden medför orimliga fördelningseffekter. Kalmars kostnad minskar i denna modell med cirka 35 mnkr jämfört med utgångsläget, medan Högsbys ökar med cirka 13 mnkr.
- **Fördelning utifrån legalt verksamhetsansvar**  
Jämn fördelning utifrån att alla kommuner har ansvaret för att bedriva räddningstjänst inom sitt geografiska område. Modellen medför orimliga fördelningseffekter. De befolkningsmässigt största kommunerna Kalmar, Oskarshamn och Nybro får minskad kostnad jämfört med utgångsläget, övriga får ökad kostnad.
- **Fördelning utifrån en kombination av ovanstående**  
De tre ovanstående variablerna har kombinerats med olika viktningar. Förutsatt att befolkningsandel inte blir en fullständigt dominerande faktor då Kalmar får bära hela kostnadsökningen ger viktningarna en likartad bild. Emmaboda, Högsby och Torsås får ökade kostnader. Mönsterås, Mörbylånga och Oskarshamn får minskade kostnader. Borgholm och Nybro får endast mindre förändringar.

Slutsatsen av beräkningarna är att det inte realistiskt att sträva mot en gemensam kostnad räknat i kronor per invånare för hela ytan omfattande nio kommuner. Varje kommun har olika strukturer och har byggt upp en verksamhet utifrån sina egna förutsättningar och en egen vald ambitionsnivå. Det bör återspeglas även då verksamheten överförs till ett kommunalförbund. Ett beslut om framtida förändringar av ambitionsnivån inom en kommuns område bör då berörd kommun få inflytande över.

Utgångspunkten för vidare beräkning blir därför att varje kommun går in med sina justerade befintliga driftbudgetramar (nettokostnader) i förbundet. Modellen utgår från antagandet att de ingående driftbudgetramarna från respektive kommun är rättvisande och jämförbara. Se nedanstående tabell.

	<b>Ingångsvärde budgetram 2023 tkr</b>	<b>Andel av total ram, procent</b>	<b>Befolkning 2020-12-31</b>
Borgholm	15 494	7,3%	10 836
Emmaboda	11 653	5,5%	9 360
Högsby	9 518	4,5%	5 731
Kalmar	64 429	30,2%	70 329
Mönsterås	18 864	8,9%	13 264
Mörbylånga	21 337	10,0%	15 487
Nybro	28 863	13,5%	20 273
Oskarshamn	34 104	16,0%	27 147
Torsås	8 823	4,1%	7 149
<b>Totalt</b>	<b>213 082</b>	<b>100,0%</b>	<b>179 576</b>

### Löpande finansiering

Förslaget till modell för den löpande finansieringen över tid innehåller tre delkomponenter:

1. **Förändrade befolkningsandelar.** Justering för nästkommande år baserat på föregående års utfall enligt Statistiska Centralbyrån (SCB).
2. **Förändrade invånarantal.** Ökning eller minskning av antalet invånare baserat på föregående års utfall enligt SCB
3. **Pris- och löneökningar** kompenseras enligt Prisindex kommunal verksamhet (PKV).

Arbetsgången blir att i april varje år görs en beräkning av de ingående variablerna med följande utgångspunkter:

- SCB:s befolkningsstatistik för föregående år som grund för förändring av befolkningsandelar och antal invånare i respektive medlemskommun.
- SKR:s senaste bedömning av PKV-index föregående år som grund för pris- och löneökningar.

Det bör ge goda möjligheter för såväl förbundet som respektive medlemskommun att beakta förändringarna i sina respektive budgetprocesser inför nästkommande år.

Modellens effekter över tid beskrivs nedan genom att årliga genomsnitt för perioden 2010-2020 används som utgångspunkt för befolkningsandelar och invånarantal. För utvecklingen av PKV används den senaste bedömningen från SKR som underlag. Det ska ses som en illustration och de verkliga utfallen kommande år kommer högst troligt bli annorlunda.

## 1. Förändrade befolkningsandelar

Totalt antal invånare, SCB	2010	2020	Befolkningsandel 2010	Befolkningsandel 2020	Årlig förändring i snitt 10 år
Borgholm	10 676	10 836	6,3%	6,0%	-0,031%
Emmaboda	9 187	9 360	5,5%	5,2%	-0,025%
Högsby	5 777	5 731	3,4%	3,2%	-0,024%
Kalmar	62 815	70 329	37,4%	39,2%	0,181%
Mönsterås	12 909	13 264	7,7%	7,4%	-0,029%
Mörbylånga	14 021	15 487	8,3%	8,6%	0,029%
Nybro	19 651	20 273	11,7%	11,3%	-0,040%
Oskarshamn	26 163	27 147	15,6%	15,1%	-0,044%
Torsås	6 962	7 149	4,1%	4,0%	-0,016%
<b>Summa</b>	<b>168 161</b>	<b>179 576</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,000%</b>

Under perioden 2010-2020 har Kalmar och Mörbylånga ökat sina andelar av den samlade befolkningen, övriga kommuner har minskat. De procentuella befolkningsandelarnas förändring återspeglas genom att den samlade kostnadsmassan fördelas utefter den.

## 2. Förändrade invånarantal

	Antal invånare 2010-12-31	Antal invånare 2020-12-31	Förändring antal invånare	Ingångsvärde budgetram 2023, tkr	Kostnad kr per invånare	Genomsnittlig årlig förändring, tkr
Borgholm	10 676	10 836	160	15 494	1 430	23
Emmaboda	9 187	9 360	173	11 653	1 245	22
Högsby	5 777	5 731	-46	9 518	1 661	-8
Kalmar	62 815	70 329	7 514	64 429	916	688
Mönsterås	12 909	13 264	355	18 864	1 422	50
Mörbylånga	14 021	15 487	1 466	21 337	1 378	202
Nybro	19 651	20 273	622	28 863	1 424	89
Oskarshamn	26 163	27 147	984	34 104	1 256	124
Torsås	6 962	7 149	187	8 823	1 234	23
<b>Summa</b>	<b>168 161</b>	<b>179 576</b>	<b>11 415</b>	<b>213 082</b>	<b>1 187</b>	<b>1 213</b>

Alla kommuner utom Högsby har under den senaste tioårsperioden ökat antalet invånare årligen i genomsnitt. I modellen görs justering för utfallet föregående år (2022) inför nästkommande budgetår (2024), medför viss eftersläpning men är baserad på officiell statistik. För en enskild kommun innebär variabeln att ett ökat invånarantal kan ge ökad kostnad. Om andra kommuner ökar mer kan variabeln befolkningsandel samtidigt minska.



### 3. Pris- och löneökningar

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) tar årligen fram ett index kallat Prisindex Kommunal Verksamhet (PKV). Syftet med indexet är att det ska spegla kostnadsutvecklingen avseende pris- och löneökningar i kommunsektorn. PKV kan exempelvis användas för att räkna upp budgetramar i olika verksamheter för att motverka urholkning av resurserna.

	Ingångsvärde budgetram 2023, tkr	PKV, snitt 2,2% per år 2020-2024 (cirk. 21:35), tkr
Borgholm	15 494	341
Emmaboda	11 653	256
Högsby	9 518	209
Kalmar	64 429	1 417
Mönsterås	18 864	415
Mörbylånga	21 337	469
Nybro	28 863	635
Oskarshamn	34 104	750
Torsås	8 823	194
<b>Summa</b>	<b>213 082</b>	<b>4 688</b>

Förslaget innebär att varje kommuns ingående ram räknas upp inför det nya budgetåret med PKV. Indexet från SKR:s cirkulär utkommer varje år i april.

#### Samlad årlig effekt

	Ursprunglig andel av total ram	Befolknings- andelar, tkr	Antal invånare, tkr	Pris- och löneökningar , tkr	Summa förändrad ram, tkr	Andel av årligt tillskott
Borgholm	7%	-67	23	341	297	5%
Emmaboda	5%	-53	22	256	224	4%
Högsby	4%	-52	-8	209	150	3%
Kalmar	30%	386	688	1 417	2 491	42%
Mönsterås	9%	-62	50	415	404	7%
Mörbylånga	10%	61	202	469	732	12%
Nybro	14%	-84	89	635	639	11%
Oskarshamn	16%	-94	124	750	780	13%
Torsås	4%	-34	23	194	183	3%
<b>Summa</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>1 213</b>	<b>4 688</b>	<b>5 901</b>	<b>100%</b>

Ovanstående ska ses som en illustration och de verkliga utfallen kommer högst troligt avvika. Finansieringsmodellen visar dock att effekten av successivt större andel av total befolkning i länet och störst ökning i antal invånare leder till att Kalmar bär en allt större del av förbundets totala kostnad. I exemplet ovan bär Kalmar 42 procent av den årliga ökningen att jämföra med andelen i den ursprungliga driftbudgetramen på 30 procent. För en kommun med låg eller negativ befolkningsutveckling återspeglar finansieringsmodellen det i två av tre variabler. Då blir den årliga kostnadsökningen väsentligt under den ursprungliga andelen.

### 9.3.3 Trappa

I framtiden beräknings- och finansieringsmodell har inte hänsyn tagits till överenskommen trappa för de kostnader som är kopplade till HR-utredning gällande Nybro kommun och Oskarshamn kommun. Trappan som överenskommit ska verkat ut senast vid utgången av nästa mandatperiod dvs år 2026. Det bör betonas att det i dagsläget inte går att förutse resultatet av inrangeringsförhandlingarna, som kommer äga rum efter eller i samband med ett bildande av ett gemensamt räddningstjänstförbund.

Bedömd nivå på trappan som ska ha reglerats före utgången av år 2026.

(mnkr)	Nybro	Oskarshamn
Arbetstidsmått på 42 timmar och halvdagn	2,10	0,94
RIB-avtal, likvärdig ersättning	0,43	0,20
Kostnad för att höja styrkeledares lönenivå	0,36	0,35
	<b>2,89</b>	<b>1,49</b>

## 10. SLUTSATS

Huvudfrågan som finns med i utredningen är: kan ett förbund bättre än befintliga organisationer var för sig, hantera de utmaningar som räddningstjänsterna står inför?

### 10.1 Hantering av konstaterade utmaningar i ett gemensamt räddningstjänstförbund

I kapitel 1.1 angavs vilka utmaningar som räddningstjänsterna hade sett i förarbeten till denna utredning. Nedan beskrivs hur dessa utmaningar skulle kunna hanteras i ett gemensamt förbund:

*Gemensamma utmaningar:*

- *Har bemanningsproblematik på RIB-kårerna.*
  - **Bemanningsproblematiken löses inte per automatik med ett förbund. Dock skulle särskilda resurser på ett annat sätt kunna avsättas som aktivt jobbade med frågan. När vakanser trots allt uppstår (kommer hända även i framtiden), ”äger” förbundet beslutanderätten fullt ut över 111 personer i ständig beredskap.**
- *Kan ej hantera större eller långvariga räddningsinsatser (räddningstjänsterna enskilt).*
  - **Vid större händelser ”äger” förbundet beslutanderätten fullt ut över 111 personer i beredskap. Räcker inte detta till så finns etablerad samverkan inom länet och med grannlänen genom RSÖS.**
- *Har ej full ledningsförmåga operativt (skiljer dock mellan räddningstjänsterna).*
  - **De berörda räddningstjänsterna/kommunerna har redan i nuläget överenskommit att via samverkan hantera stora delar av krav som åligger räddningstjänsterna efter 1/1 2021. Det som återstår är räddningschefens roll och ansvar kopplat till LSO. Genom att skapa ett räddningstjänstförbund kommer det vid larm finnas en rak och självklar beslutsordning från räddningschef till gruppchef (via vakthavande räddningschef-vakthavande befäl-regional insatsledare-insatsledare). Detsamma gäller för organisationen då det inte är larm – en linjeorganisation gäller.**
- *Har svårt hinna med förebyggande verksamheten (myndighetsutövning, information samt verka för att förebygga andra olyckor än brand).*
  - **Antalet tillsynsobjekt blir inte mindre med ett förbund. Dock kommer de samlade resurserna kunna jobba mer rationellt i ett förbund. Rutiner, PM mm kommer bara behöva tas fram på ett ställe i stället för på flera. Erfarenheter som en medarbetare har kan användas inom hela förbundets samlade uppdrag. Detsamma gäller om specialkompetens behöver skaffas inom något område – det behöver endast skapas på ett ställe. Eventuella vakanser kan också hanteras bättre.**

- *Är belastade administrativt.*
  - **Här tror vi att det finns stora möjligheter till att ett förbund skulle kunna göra att rätt kompetenser jobbar med rätt frågor, och att räddningstjänsten blir mer professionell – även utifrån ett administrativt perspektiv. En förutsättning för detta är dock att verksamhetsstödet utformas på ett bra sätt och med tillräckliga resurser (se förslag i kapitel 10).**
- *Har svårstyrd verksamhet bland annat på grund av omfattande samverkan - på många olika plan och i olika konstellationer.*
  - **Alla de frågor som man samverkat och samverkar om i de två operativa samverkansområdena RRSK och HMO (som i sin tur består av tre respektive fyra olika räddningstjänster), skulle med ett förbund kunna ledas av en linjeorganisation. I samverkan krävs konsensus för att komma till beslut. Nu beslutad operativ ledningsorganisations gränser skulle också sammanfalla med det tänkta förbundets, vilket också skulle tala för en rationellare hantering av beslut och utförande om förbund infördes.**
- *Har svårt hinna med övning/operativ utbildning i erforderlig omfattning. Dyrt/svårt att öva miljökorrekt.*
  - **Detta är ett annat område där det med stor sannolikhet kan göras betydande kvalitetsvinster i ett förbund (likande det som sägs ovan angående förebyggande verksamheten). En stor del av räddningstjänstens verksamhet består av övning/utbildning av egen personal, varför dessa kvalitetsvinster skulle kunna ge icke obetydlig påverkan på utvecklingen av den operativa förmågan.**
- *Har svårt att hantera teknikbehov/kompetens kopplat till operativ verksamhet.*
  - **Räddningstjänsten liksom många verksamheter blir mer och mer teknikberoende. Tekniken i sig kräver ofta kompatibilitet vilket gör att samverkan är svårt (besluten tas ej samtidigt och samordnat). I ett förbund skulle detta (på sikt) vara ett mindre problem. Teknikfrågor hanteras i ett förbund i linjeorganisationen och personalkompetens kan komplettera och täcka för varandra bättre vid frånvaro och vakanser.**
- *Har svårt att få ekonomin att gå ihop, bland annat pga:*
  - *Larmfrekvensen har ökat (tendens från de senaste fem åren) = ökade kostnader.*
  - *Förändrat upplägg när det gäller utbildning av RIB-personal.*
  - *Ekonomin kring framtida kravbild för systemledning*
  - **Det tilltänkta förbundet har ambitioner att nyttja analysfunktioner i ökad omfattning. Med detta arbetssätt kan man också optimera uttryckande resurser vid en händelse (ej för lite, och ej för mycket). Detta tillsammans med införande av Vakthavande befäl möjliggör ett delvis förändrat arbetssätt.**
  - **Det förändrade upplägget av utbildning för RIB-personal är också arbetskrävande. Den så kallade GRIB 1b-utbildningen, utbildning till rökdykare (bedrivs på hemmaräddningstjänsten) mm kan ske betydligt mer rationellt med en större elevvolym som bas, vilket ett förbund medger.**

*Fortsättning från sidan 54:*

- **Att bedriva den i nuläget kontraktsbedrivna GRIB-utbildningen (åt MSB) ger också möjligheter (och berörd utbildningsenhet får också tillgång till fler potentiella instruktörer).**
- **Kostnader utifrån ökad kravbild för hantering av systemledning, har kompensrats i och med beslut om att införa Vaktstående befäl gemensamt för de nio berörda kommunerna.**

*Följande utmaningar/förutsättningar finns också, men skiljer sig mellan befintliga räddningstjänster:*

*Tillgång till brandingenjörer (Kalmar har, Öland också (ej operativt)). HMO brist på denna kompetens också.*

- **Att rekrytera brandingenjörer har erfarenhetsmässigt varit svårt, framförallt för de mindre räddningstjänsterna. En större organisation vore troligtvis mer attraktiv att söka sig till och de brandingenjörer som finns i organisationen kan givetvis användas utifrån hela uppdragsområdets (de nio kommunerna) samlade behov.**

*Flaggat personalbehov för dagtidssuppgifter: RIB-organisationerna (Torsås/Emmaboda, Öland och Mönsterås, inklusive Högsby) har uttryckt ett större behov av tillgång till heltidspersonal.*

- **Det tilltänkta förbundet består nuläget av fyra räddningstjänster med enbart RIB-personal (samt en del dagtidspersonal) och tre med både hel- och RIB-personal (samt dagtidspersonal). I ett förbund så kan givetvis de samlade personalresurserna nyttjas för det samlade uppdraget.**

*Tillgång till brandmän/1000 inv (olika förutsättningar). Kalmar brandkår har lägst siffra. Förmågan att hantera sannolika larm (ffa hantering av larm under pågående insats i Kalmar centralort).*

- **Redan idag så nyttjas grannkommunernas räddningstjänster vid behov av förstärkning, framförallt om den egna räddningstjänstens resurser är uttömda och/eller hårt belastade. I ett förbund finns formellt inga kommungränser inom förbundets yta. Det blir då mer självklart att se vilka resurser som är gripbara vid ett larm, eller tillkommande larm inom förbundet. Det är inte självklart att detta synsätt löser all framtida problematik med larm under pågående insats mm, men det gör i alla fall att man planeringsmässigt (och legitimt) kan förbereda ett optimalt nyttjande av de resurser som redan finns i närområdet.**

*Arbetsätt/prioriteringar kring hantering av trygghetsfrågor (FIP, förstärkt medmänniska, nyttja hemtjänstpersonal, drift av Trygghets- och Larm Central (TLC)).*

- **Detta är egentligen kanske ingen uttalad problemfråga, men ett område där man idag arbetar olika. I ett förbund kan man bättre utvärdera de insatser som gjorts och använda de olika arbetsätten utifrån angiven önskad effekt i verksamhetsplan/handlingsprogram. Även här kommer analysfunktionen in som ett viktigt verktyg/arbetsätt. Trygghets- och larmcentralen (som är lokaliserad på brandstationen i Kalmar) ses som en möjlig framtida resurs ur ett trygghetsperspektiv (ansluta trygghetslarm mm). Den sista frågan, bör betonas, är inte en räddningstjänstfråga.**

*Andel intäkter/omsättning. Kalmar och Oskarshamn ha relativt stor andel intäkter (utbildning, TLC samt OKG) Mönsterås Räddningstjänst har också intäkt via Södra Cell (samt Högsby).*

- **Uppdragen som de berörda räddningstjänsterna får skapar många mervärden, bland annat är de kompetenshöjande, vilket bör kunna användas till hela förbundets utvecklingsarbete. Omvänt kan ett större personalunderlag medge mindre sårbarhet vid genomförande av utbildning och andra uppdrag.**

*Samordning av LEH och säkerhetsrelaterade arbetsuppgifter.*

*Hantering av rengöring (sotning) och brandskyddskontroll.*

- (Avseende LEH och säkerhetsrelaterade arbetsuppgifter, se kapitel 7.)
- **Några kommuner bedriver idag sotning och/eller brandskyddskontroll i egen regi. Oavsett om man gör det i egen regi, eller har lagt ut detta på entreprenad, har kommunerna ett uppföljningsansvar av den myndighetsutövning som görs. Kraven på en korrekt utförd myndighetsutövning har ökat genom åren. Att inom förbundet skapa en större myndighets/uppföljningsfunktion för dessa frågor kan troligtvis göra att det är enklare att skapa kvalitet i det arbetet.**

## 10.2 Sammanfattande slutsats:

Utifrån identifierade utmaningar och dess möjliga hantering i ett förbund (kapitel 1.1 och kap 10.1), riskbilden i regionen (kapitel 5.), framtagna jämförelseorganisation (kapitel 6.) samt gjorda delutredningar:

- Det nu utredda förbundet bedöms, jämfört med befintliga organisationer, att ha bättre förutsättningar att samlat hantera de uppgifter och utmaningar som kommunernas räddningstjänster ansvarar och står inför i framtiden.

Detta bedöms gälla effekter på redan befintlig samverkan avseende operativ ledning, men framför allt på övrig verksamhet.

- Kostnadsutvecklingen utifrån ett gemensamt förbund, givet kommunernas skyldigheter enligt reviderad LSO, jämfört med att bedriva räddningstjänst i befintliga organisationer, talar för bildande av ett gemensamt räddningstjänstförbund.

## 11. TIDPLAN

Förutsatt att samtliga nio kommuner fattar beslut om att bilda ett gemensamt räddningstjänstförbund:

Utsedd direktion för förbundet bör under 2022, i samråd och samverkan med medlemskommunerna, besluta om de åtgärder som behövs för att nedan nämnda verksamhetsövergång ska kunna ske.

Rekrytering och anställning av förbundschef bör via direktionens försorg, ske snarast efter bildandet av förbundet.

Verksamhetsövergång (inklusive personal) bör kunna ske till 1/1 2023.

Styrande lagstiftning rörande genomförande av verksamhetsövergång ska följas. Senast under det nya förbundets första verksamhetsår, ska inrangeringsförhandlingar hållas.



## **BILAGA 1.**

### **Kalmar Brandkår - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.**

#### **Genomgång, inom respektive sakområde.**

#### **Verksamhetsstöd**

*Problematik:*

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

Arbete med arkivhantering, GDPR, diarieföring osv. hinns ej med fullt ut.

Administrativt tungt.

#### **Operativt**

*Problematik:*

Utredning/ uppföljning efter insatser hinns inte med i tillräcklig omfattning.

Analys/ utveckling och omställning till framtidens riskbild och olyckor genomförs inte i tillräcklig omfattning.

Arbete med kompetensförsörjning/rekrytering av RIB-anställda hinns ej med fullt ut.

*Bedömt behov av utökning*

2 tjänster.

#### **Samhällsskydd**

*Problematik:*

Hinner ej fullt ut att hantera myndighetsutövning och ansvaret att ”verka för att andra olyckor än brand förebyggs”.

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

#### **Utbildning**

*Problematik:*

I perioder väldigt hög arbetsbelastning i samband med GRIB- utbildningar och sjöbefälsutbildningar.

#### **Drift och underhåll**

*Problematik:*

Sårbart, även materielhantering

Svårt hålla kompetens för specialområden.

#### **Totalförsvaret, krishantering, säkerhet**

*Problematik:*

Räddningstjänsterna måste själva arbeta med LEH, säkerhetsskydd, krishantering mm

Finns ingen direkt struktur eller befintligt arbete gällande totalförsvaret.

Kraven från statligt håll har senare år ökat på vilket arbete som ska bedrivas.

*Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Övriga svårigheter som uppstår ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas**

Det är tydligt att den utökning av tjänster som behövs avser att höja kvaliteten på verksamheten, inte att utöka kvantiteten. Detta innebär att det ställs höga krav på kompetens på de som i så fall skulle rekryteras.

En röd tråd är att analysfunktioner behöver stärkas för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, att krutet läggs på rätt saker osv. Vi behöver lägga mer resurser på att följa upp verksamheten, säkerställa lagefterlevnad, utveckling, möta framtidens krav och riskbilder med mycket mera.

Vi har en klimatanpassningsplan för kommunen som förutspår en framtid med mer extremt väder. Det kommer bli längre perioder med torra och stor skogsbrandrisk, häftiga nederbördsområden med översvämningar etc. Det kommer vara mer resurskrävande att hantera detta i framtiden.

En kompetensprofil som är viktig i detta sammanhang är brandingenjörer. Denna yrkeskategori är svår att rekrytera eftersom det inte utbildas lika många som behovet är i branschen. För brandingenjörer är det ofta de större räddningstjänstorganisationerna som är de mest attraktiva arbetsgivarna. I det här sammanhanget är Kalmar brandkår en liten organisation.

Ett annat problemområde är rekrytering av chefer till räddningstjänsten. Det är alldeles för få som är intresserade av att arbeta som chefer inom svensk räddningstjänst. När Kalmar kommun sökte räddningschef för drygt 4 år sedan fanns endast tre st behöriga sökanden. När vi därefter rekryterat enhetschefer inom verksamheten har underlaget varit väldigt tunt många gånger. Genom att växa till en större organisation blir vi mer attraktiva som arbetsgivare och ett mer intressant alternativ för chefer inom svensk räddningstjänst.

## BILAGA 2.

### **Räddningstjänsterna Mönsterås och Högsby, utmaningar nu och inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.**

Sammanställning görs för båda räddningstjänsterna tillsammans då samverkan mellan aktuella räddningstjänster har bedrivits sedan 2011, vilket ger bra samverkans effekter utifrån de förutsättningar som idag gäller. Det finns redan idag utmaningar/arbetsuppgifter som inte utförs fullt ut trots dagens samverkan och dessa kommer bli fler vilka redogörs i sammanfattat form för respektive sakområde.

#### **Genomgång, inom respektive sakområde.**

#### **Ledning**

##### *Problematik:*

Nödvändig delaktighet i samverkan med kommunala, regionala och nationella verksamheter/organisationer och myndigheter skapar svårigheter att kontinuerligt leda och samordna räddningstjänstens olika sakområde (vara en närvarande ledare in i räddningstjänstorganisationen och samtidigt vara "omvärldsbevakare").

Framtagning av beslutsunderlag, som ibland är omfattande och måste ha erforderlig grund, så att de politiska organen kan fatta goda beslut för räddningstjänstverksamheten nu och i framtiden. Detta kräver tid från ledningsfunktionen dvs blir i många fall en kvalificerad handläggare med allt vad detta innebär i tid.

##### *Bedömt behov av utökning*

0,25 tjänst. (stf räddningschefsfunktion)

#### **Verksamhetsstöd**

##### *Problematik:*

Sårbart avseende personal- och lönehantering då erforderlig redundans inte finns.

Analysfunktion i form av budget (drift/investering), personal mm bedrivs ej med fullt ut.

Arbete med dokumenthantering (GDPR) såsom diarieföring gentemot aktuella verksamhetssystem i egna verksamheten och kommunerna hinns ej med fullt ut.

Extern och intern information (behovet är stort i en RIB-organisation pga dess arbetsform) och kommunikation blir allt viktigare, vilket inte hinns med fullt ut.

Administrativt tungt att bedriva verksamhetsstöd utifrån egna verksamheten och det som ställs utifrån aktuella kommuner (kommunala mål och inriktningar).

##### *Bedömt behov av utökning*

0,75 tjänst.

#### **Operativt**

##### *Problematik:*

Arbete med kompetensförsörjning/rekrytering av RIB-personal hinns ej med fullt ut.

Introduktion och därefter stöd under GRIB-utbildning är viktig under de steg som är gällande – det behövs funktion som kan dels vara behjälplig, dels ledande och samordnande för

exempelvis steg 1B i GRIB-utbildningen (I framtiden kan större delar vara på distans, som kräver ytterligare stöd via den egna räddningstjänsten).

Det kontinuerliga arbetet med att upprätthålla beredskapen inom RIB-organisationen behöver omhändertas – värdering av lägsta insatsförmåga i förhållande till gällande riskbild i kommunerna. Detta hanteras i mycket stor omfattning i dagens organisation men bedömningsunderlag i form av förmågebeskrivning måste tas fram och ständigt hållas uppdaterat, vilket inte finns utrymme idag.

Utredning/uppföljning efter insatser (både egna och andras) hinns inte med i tillräcklig omfattning för att få till en lärande organisation. Analys/utveckling och omställning till framtidens riskbild och olyckor genomförs inte i tillräcklig omfattning.

*Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Samhällsskydd**

*Problematik:*

Hinner ej fullt ut att hantera myndighetsutövning (vissa komplexa objekt behöver hanteras av exempelvis brandingenjör) och ansvaret att ”verka för att andra olyckor än brand förebyggs”. Vid vissa analyser och värderingen saknas tillgång till brandingenjör, vilket innebär att nödvändig analys ej hinns med fullt ut.

*Bedömt behov av utökning*

0,25 tjänst, vilken främst är inriktad mot brandingenjörskompetens.

## **Utbildning**

*Problematik:*

Intern utbildning/övning för att skapa erforderlig vidmakthållande och kompetensutveckling av RIB-personal behöver planeras, förberedas, genomföras, återställas och utvärderas. Omfattning av utbildningarna/övningarna behöver olika typer av ledning - övningsledning behöver i vissa fall skapas för att ge en helhet, vilket inte kan uppfyllas i dagens organisation (svårt att engagera dessa uppgifter via dagens RIB-organisation såsom övningsledare för vissa olyckstypsområden).

I perioder är arbetsbelastningen hög, vilket ställer krav på logistik mellan utbildning och teknik, drift och underhåll.

Uppföljning av utveckling och införande av utveckling inom aktuellt sakområde är svårt att hinna med i dagens organisation.

*Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Teknik, drift och underhåll**

### *Problematik:*

Sårbart, även fordons- och utrustningshantering.  
Svårt hålla kompetens för specialområden.

### *Bedömt behov av utökning*

0,25 tjänst.

## **Totalförsvaret, krishantering, säkerhet**

### *Problematik:*

Räddningstjänsterna måste själva arbeta med LEH, säkerhetsskydd, krishantering mm  
Finns ingen direkt struktur eller befintligt arbete gällande totalförsvaret.  
Kraven från statligt håll har senare år ökat på vilket arbete som ska bedrivas.

### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Övriga svårigheter som uppstår ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas**

Det är tydligt att den utökning av tjänster som behövs avser att höja kvaliteten på verksamheten och skapa en nödvändig redundans, inte att utöka kvantiteten. Detta innebär att det ställs höga krav på kompetens på de som i så fall skulle rekryteras.

En röd tråd är att analysfunktioner behöver stärkas för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, att krutet läggs på rätt saker osv. Vi behöver lägga mer resurser på att följa upp verksamheten för att vara en lärande organisation, säkerställa lagefterlevnad, utveckling, möta framtidens krav och riskbilder med mycket mera.

En kompetensprofil som är viktig i detta sammanhang är brandingenjörer. Denna yrkeskategori är svår att rekrytera eftersom det inte utbildas lika många som behovet är i branschen. För brandingenjörer är det ofta de större räddningstjänstorganisationerna som är de mest attraktiva arbetsgivarna. I det här sammanhanget är Mönsterås och Högsby räddningstjänster mycket små organisationer.

## **BILAGA 3.**

### **Räddningstjänsten Nybro - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.**

#### **Genomgång, inom respektive sakområde.**

#### **Verksamhetsstöd**

##### *Problematik:*

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

Arbete med arkivhantering, GDPR, diarieföring osv. hinns ej med fullt ut.

Administrativt tungt.

##### *Bedömt behov av utökning*

1 tjänst.

#### **Operativt**

##### *Problematik:*

Utredning/ uppföljning efter insatser hinns inte med i tillräcklig omfattning.

Analys/ utveckling och omställning till framtidens riskbild och olyckor genomförs inte i tillräcklig omfattning.

Arbete med kompetensförsörjning/rekrytering av RIB-anställda hinns ej med fullt ut.

##### *Bedömt behov av utökning*

1 tjänst

#### **Samhällsskydd**

##### *Problematik:*

Hinner ej fullt ut att hantera myndighetsutövning och ansvaret att ”verka för att andra olyckor än brand förebyggs”.

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

Kompetensbrist i tillsynsverksamheten samt byggprocess.

Brandskyddskontroller hinns ej med och redundans finns ej.

##### *Bedömt behov av utökning*

2 tjänster

En brandingenjör

En brandskyddstekniker

#### **Utbildning**

##### *Problematik:*

I perioder väldigt hög utbildningsbelastning, ohållbart med operativ personal vid utbildningar.

##### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst

Denna kan kombineras med drift/underhåll

## **Drift och underhåll**

### *Problematik:*

Sårbart, även materielhantering  
Svårt hålla kompetens för specialområden.

### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

Denna kan kombineras med utbildning

## **Totalförsvar, krishantering, säkerhet**

### *Problematik:*

Räddningstjänsterna måste själva arbeta med LEH, säkerhetsskydd, krishantering mm  
Finns ingen direkt struktur eller befintligt arbete gällande totalförsvar.  
Kraven från statligt håll har senare år ökat på vilket arbete som ska bedrivas.

### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Övriga svårigheter som uppstår ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas**

Det är tydligt att den utökning av tjänster som behövs avser att höja kvaliteten på verksamheten, inte att utöka kvantiteten. Detta innebär att det ställs höga krav på kompetens på de som i så fall skulle rekryteras.

En röd tråd är att analysfunktioner behöver stärkas för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, att krutet läggs på rätt saker osv. Vi behöver lägga mer resurser på att följa upp verksamheten, säkerställa lagefterlevnad, utveckling, möta framtidens krav och riskbilder med mycket mera.

Vi har en klimatanpassningsplan för kommunen som förutspår en framtid med mer extremt väder. Det kommer bli längre perioder med torra och stor skogsbrandrisk, häftiga nederbördsområden med översvämningar etc. Det kommer vara mer resurskrävande att hantera detta i framtiden.

En kompetensprofil som är viktig i detta sammanhang är brandingenjörer. Denna yrkeskategori är svår att rekrytera eftersom det inte utbildas lika många som behovet är i branschen. För brandingenjörer är det ofta de större räddningstjänstorganisationerna som är de mest attraktiva arbetsgivarna. I det här sammanhanget är Nybro räddningstjänst en liten organisation.

## **BILAGA 4.**

### **Räddningstjänsten RFET, utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.**

#### **Genomgång, inom respektive sakområde.**

#### **Verksamhetsstöd**

##### *Problematik:*

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

Arbete med arkiv/dokumenthantering, GDPR, diarieföring osv. hinns ej med fullt ut.

Administrativt tungt.

##### *Bedömt behov av utökning*

0,75 tjänst.

#### **Operativt**

##### *Problematik:*

Svårt kontinuerligt upprätthålla bemanning på RIB-stationerna. Behjälplig för RIB-organisationen. Det behövs en funktion som samordnar och leder arbetet med rekrytering, minskad personalomsättning och personalvård för RIB-anställda. Utbilda på hemmaplan i Grib 1b som är tidskrävande med dokumentering, filmning etc.

Intern övning behöver förberedas och återställas. Övningsledning vid övningar behöver alterneras. Utredning/ uppföljning efter insatser hinns inte med i tillräcklig omfattning. Analys/ utveckling och omställning till framtidens riskbild och olyckor genomförs inte i tillräcklig omfattning.

##### *Bedömt behov av utökning*

1,0 tjänst.

#### **Samhällsskydd**

##### *Problematik:*

Ej tillgång Bi för komplexa ärenden, för lite resurser att hantera myndighetsutövning.

Analysfunktion hinns ej med fullt ut. Sotning tar mycket tid i anspråk.

##### *Bedömt behov av utökning*

Utöka med 0,5 tjänst.

#### **Utbildning**

##### *Problematik:*

I perioder hög arbetsbelastning. Utveckla verksamheten är svårt. Ska även arbeta med myndighetsutövning.

##### *Bedömt behov av utökning*

Utöka med 0,25 tjänst.



## **Drift och underhåll**

### *Problematik:*

Sårbara, svårt hålla kompetens.

### *Bedömt behov av utökning*

Utöka med 0,2 tjänst.

## **Totalförsvaret, krishantering, säkerhet**

### *Problematik:*

Räddningstjänsterna måste själva arbeta med LEH, säkerhetsskydd, krishantering mm

Finns ingen direkt struktur eller befintligt arbete gällande totalförsvaret.

Kraven från statligt håll har senare år ökat på vilket arbete som ska bedrivas.

### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Övriga svårigheter som uppstår ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas**

Administrativt tungt, utökad samverkan är bra i vissa konkreta fall, men kräver än mer administration/möten. I många fall är det samma personer som ska gå på många samverkansmöten. Svårt delegera beslutanderätt – gör att mötena inte alltid blir effektiva. Länsstyrelsen har vid tillsyn påpekat att både den förebyggande verksamheten (Samhällsskydd) och ledningen av den operativa verksamheten är sårbar och upphängd på för få personer. Det är tydligt att den utökning av tjänster som behövs avser att höja kvaliteten på verksamheten, inte att utöka kvantiteten. Detta innebär att det ställs höga krav på kompetens på de som i så fall skulle rekryteras.

Analysfunktioner behöver stärkas för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, att krutet läggs på rätt saker osv. Vi behöver lägga mer resurser på att följa upp verksamheten, säkerställa lagefterlevnad, utveckling, möta framtidens krav och riskbilder m.m.

Vi saknar Brandingenjörskompetens och det är mycket svårt att rekrytera som litet förbund.

## **BILAGA 5.**

### **Räddningstjänsten Öland - utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.**

#### **Genomgång, inom respektive sakområde.**

#### **Verksamhetsstöd**

##### *Problematik:*

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

Arbete med arkivhantering, GDPR, diarieföring osv. hinns ej med fullt ut.

Administrativt tungt.

Finns inte tillgång till kommunikatör.

##### *Bedömt behov av utökning*

1 tjänst.

#### **Operativt**

##### *Problematik:*

Svårt kontinuerligt upprätthålla bemanning på RIB-stationerna.

Arbete med kompetensförsörjning/rekrytering av RIB-anställda hinns ej med fullt ut.

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

##### *Bedömt behov av utökning*

1 tjänst.

#### **Samhällsskydd**

##### *Problematik:*

Hinner ej fullt ut att hantera myndighetsutövning och ansvaret att ”verka för att andra olyckor än brand förebyggs”.

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

##### *Bedömt behov av utökning*

1 tjänst.

#### **Utbildning**

##### *Problematik:*

Jobbar med arbetsgrupper idag vilket är bra, men det tar väldigt mycket tid planera, utföra och följa upp (bland annat AFS-krav).

Analysfunktion hinns ej med fullt ut.

##### *Bedömt behov av utökning*

1 tjänst.

## **Drift och underhåll**

### *Problematik:*

Sårbart, även materielhantering  
Svårt hålla kompetens för specialområden.

### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Totalförsvaret, krishantering, säkerhet**

### *Problematik:*

Räddningstjänsterna måste själva arbeta med LEH, säkerhetsskydd, krishantering mm  
Finns ingen direkt struktur eller befintligt arbete gällande totalförsvaret.  
Kraven från statligt håll har senare år ökat på vilket arbete som ska bedrivas.

### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

## **Övriga svårigheter som uppstår ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas**

Det är tydligt att den utökning av tjänster som behövs avser att höja kvaliteten på verksamheten, inte att utöka kvantiteten. Detta innebär att det ställs höga krav på kompetens på de som i så fall skulle rekryteras.

En röd tråd är att analysfunktioner behöver stärkas för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, att krutet läggs på rätt saker osv. En kompetensprofil som är viktig i detta sammanhang är brandingenjörer. Denna yrkeskategori är svår att rekrytera eftersom det inte utbildas lika många som behovet är i branschen. För brandingenjörer är det ofta de större räddningstjänstorganisationerna som är de mest attraktiva arbetsgivarna. I det här sammanhanget är Räddningstjänsten Öland en liten organisation. Ifall ett nytt räddningstjänstförbund inte skulle bildas, och nödvändiga medel enligt ovan skulle tillskjutas befintlig organisation, skulle problemet i praktiken kvarstå eftersom det inte skulle gå att rekrytera den särskilda kompetens som krävs.

## **BILAGA 6.**

### **Räddningstjänsten Oskarshamn utmaningar inför framtiden ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas. Räddningschefens bedömning.**

#### **Totalförsvaret, krishantering, säkerhet**

##### *Problematik:*

Räddningstjänsterna måste själva arbeta med LEH, säkerhetsskydd, krishantering mm.

Finns ingen direkt struktur eller befintligt arbete gällande totalförsvaret.

Kraven från statligt håll har senare år ökat på vilket arbete som ska bedrivas.

##### *Bedömt behov av utökning*

0,5 tjänst.

#### **Sårbarhet och redundans.**

Mindre organisationen har endast ett fåtal individer med specialistkompetens, så som ingenjörer eller andra specialistanställningar. Vid större organisationen finns det flera med samma eller liknande kompetenser och förmågor, vilket gör att sårbarheten minskar. Oskarshamn ser en betydande styrka av att säkerställa specialförmåga/kunskap och minska akuta rekryteringar som annars sker löpande.

## BILAGA 7.

Pensionsåtaganden i samband med bildandet av räddningstjänstförbund i Kalmar län

Detta PM är framtaget av Magnus Larsson, på Söderberg & Partners, och redogör kortfattat för nuläge och förutsättningar gällande pensionsåtaganden och pensionsupplägg i de olika kommunerna/förbunden vid bildandet av ett nytt räddningstjänstförbund i Kalmar län.

### Förutsättningar:

Räddningstjänsterna i följande kommuner undersöks för att se om de går att slå ihop i ett gemensamt förbund: Oskarshamn, Högsby, Mönsterås, Borgholm, Mörbylånga, Kalmar, Nybro, Emmaboda, Torsås.

Samtliga kommuner har idag Skandia som leverantör av pensionstjänster i kombination med Söderberg & Partners som rådgivare och i flertalet av fallen även när det gäller pensionsplan.

Samtliga kommuner/förbund har idag KAP-KL samt AKAP-KL som pensionsavtal  
Följande kommuner tryggar samtliga pensionsförmåner som tjänas in (exkl SAPr) genom försäkring: Högsby, Borgholm, Mörbylånga (under beslut), Kalmar, Nybro samt Torsås.

Följande kommuner skuldför den förmånsbestämda ålderspensionen: Oskarshamn, Mönsterås samt Emmaboda

Följande kommuner använder sig av S&Ps pensionsplan: Mönsterås, Kalmar, Nybro, Emmaboda och Torsås

En övergång kommer att ske genom verksamhetsövergång. Det innebär att det inte anses som en ny anställning vid övergången i pensionshänseende.

### Tryggande

Även om de nuvarande arbetsgivarna tryggar sina pensioner på olika sätt så innebär det inget problem vid en övergång. Det intjänande som redan har gjorts stannar kvar hos nuvarande arbetsgivare och intjänandet framåt i tiden övertas av det nya förbundet. Samordning kommer att ske enligt regelverk i KAP-KL. Inga tidigare skulder övertas av förbundet (exkl SAPr, se särskilt avsnitt)

En klar rekommendation är att det nya förbundet i samband med bildandet tryggar sina åtaganden genom löpande försäkringsavsättning. Detta för att inte bygga upp en ny skuld som ska administreras och tryggas med osäkerheter och risker som följd.

Den avgiftsbestämda ålderspensionen måste försäkras löpande och utöver den så kommer ett intjänande av Förmånsbestämd ålderspension. Utöver dessa förmåner bör förbundet även försäkra efterlevandepension till vuxen och barn för att på så vis slippa bära risken att behöva betala ut efterlevandepension vid ett dödsfall.

### Avgiftsbestämd ålderspension

Inget särskilt behöver göras. De befintliga valen av placeringen går med över till den nya arbetsgivaren och fortsätter att hanteras genom Valcentralen.

### Förmånsbestämd ålderspension

Intjänandet fortsätter som om det hade varit en och samma anställning. Dock att kostanden för det framtida intjänandet belastar det nya förbundet medan det redan intjänade ligger kvar hos respektive kommun/förbund, oavsett hur detta är tryggt.

Protokoll måste upprättas där beslut om att s.k. lönesamordning ska göras. Fåpen beräknas på ett historiskt snitt av löner. Det mest rättvisa och korrekta är att de historiska lönerna ska medräknas hos det nya förbundet trots att det är en ny arbetsgivare. För att Skandia ska kunna hantera detta så måste ett protokoll upprättas där beslut om lönesamordning dokumenteras.

### Löneväxling

En genomgång bör göras för att se hur många och vilka det är som idag har löneväxling som ska flyttas över till den nya arbetsgivaren. Detta kan genomföras genom att nya avtal på arbetsgivarnivå tecknas och att de befintliga löneväxlingarna överlåts till den nya arbetsgivaren. På så vis kan fortsatta inbetalningar ske till samma försäkring. I vissa fall behöver dock nya försäkringar läggas upp.

Rekommendationen är att det nya förbundet tecknar avtal om Plusplan. D.v.s. den pensionsplan som har upphandlats av S&P och som har klart lägre avgifter och större valfrihet än övriga alternativ.

### Alternativ kap-kl

En genomgång bör göras för att se hur många och vilka det är som idag har alternativlösningar som ska flyttas över till den nya arbetsgivaren. Detta kan genomföras genom att nya avtal på arbetsgivarnivå tecknas och att de befintliga alternativlösningarna överlåts till den nya arbetsgivaren. På så vis kan fortsatta inbetalningar ske till samma försäkring. I vissa fall behöver dock nya försäkringar läggas upp.

Rekommendationen är att det nya förbundet tecknar avtal om Plusplan. D.v.s. den pensionsplan som har upphandlats av S&P och som har klart lägre avgifter och större valfrihet än övriga alternativ.

### Gruppförsäkring

Vissa av kommunerna har idag grupp-försäkringslösningar. Vissa har If som leverantör och vissa har Skandia. En genomgång för att se vilka individer som har vilken lösning bör genomföras. Nytt grupp-försäkringsavtal bör tecknas av det nya förbundet. Hur och vad bör dock bestämmas vid ett senare tillfälle närmare starttidpunkten.

### Särskild avtalspension (SAPr)

Anställda inom räddningstjänsternas uttryckningsstyrka kan under vissa förutsättningar ha rätt till SAPr. D.v.s. pension före 65 års ålder. Denna skuldförs idag hos respektive arbetsgivare och är preliminär fram till den dagen då den ev. löses ut.

Den absolut bästa lösningen för att hantera denna förmån är att respektive kommun skjuter till kontanta medel motsvarande den skuld (inkl löneskatt) som finns på dagen för övergången till det nya förbundet för respektive individ. Därefter tar det nya förbundet över hela ansvaret för hela förmånen (d.v.s. även det retroaktiva intjänandet). Detta är en mycket bättre lösning än att vid utbetalningen någon gång i framtiden ha en finansieringsdelning av förmånen. Vår erfarenhet av detta är att det kommer att leda till stora problem och en komplicerad administration så det är en stark avrådan från att ha det upplägget.

### Sjukskrivna

Ev. hel- eller delsjukskrivna som går över till förbundet kommer ev. att ha sitt intjänande av Fåp kvar hos den tidigare arbetsgivaren om detta har varit försäkrat hos denna då det finns en premiefrielseförsäkring. Det nya förbundet tar över betalningsansvaret i samband med att den anställde blir frisk (gäller längre sjukskrivningar)

### Policy/riktlinjer

Det nya förbundet bör upprätta policy/riktlinjer över hur pensionerna ska hanteras. Detta gäller främst avseende löneväxling, alternativ kap-kl och grupp-försäkring.

Avtal/handlingar som ska upprättas:

Administration- och försäkringsavtal med Skandia/Valcentralen

Protokoll över lönesamordning

Policy/riktlinjer för pensioner och liknande förmåner

Avtal med S&P om Plusplan och rådgivning inkl skötselfullmakt

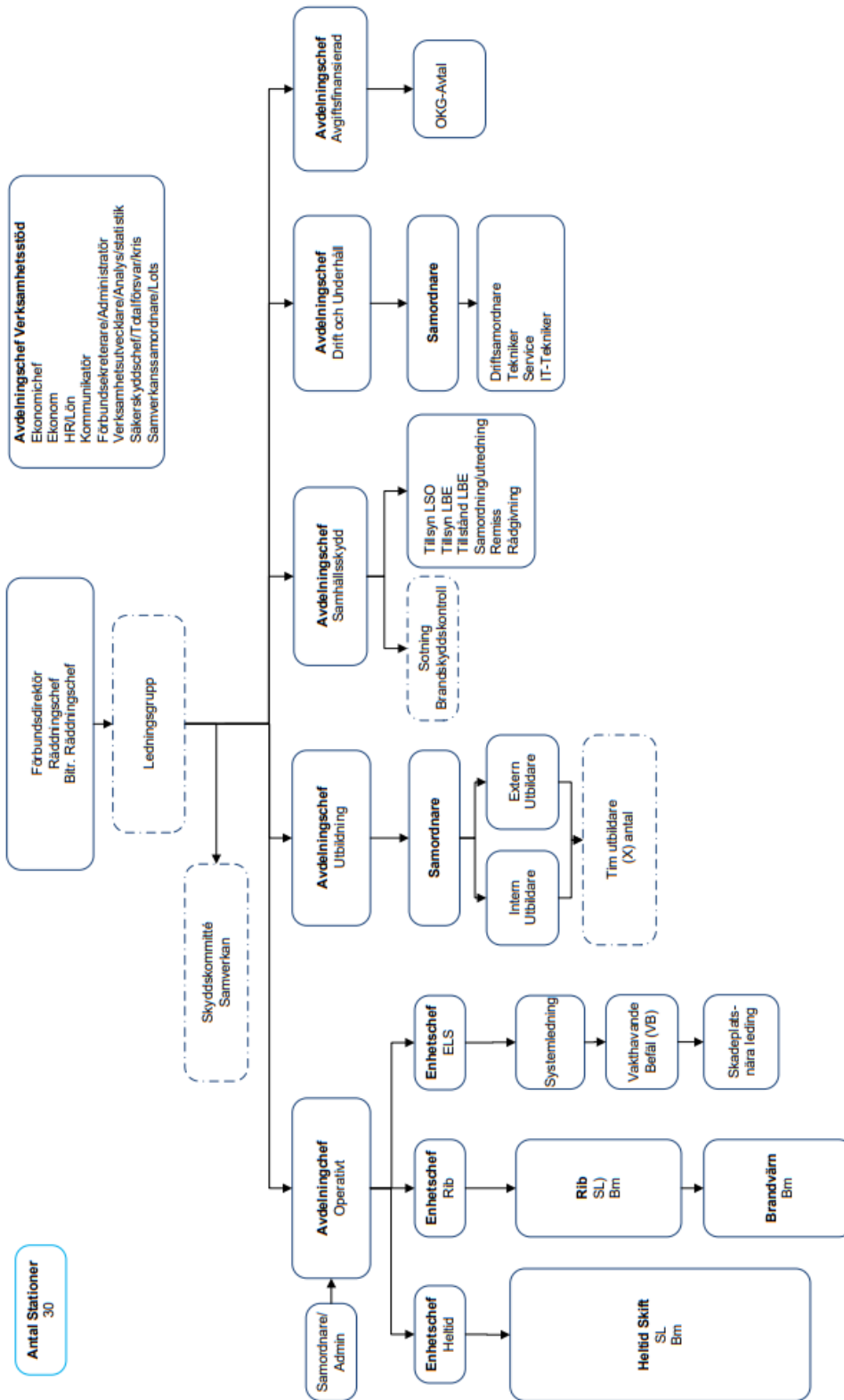
Avtal om gruppförsäkring

Avtal med KPA om TGL-KL

Avtal med Fora/AFA om AGS-KL samt TFA

# Bilaga 8. Jämförelseorganisation

## Räddningstjänsten Sydost





## Bilaga 9. Förkortningar använda i rapporten

<b>FÖRKORTNING</b>	<b>BETYDELSE</b>
LSO	Lag om skydd mot olyckor
LEH	Lag om extraordinära händelser
LBE	Lag om brandfarliga och explosiva ämnen
SCB	Statistiska centralbyrån
MSB	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
KSO	Kommunstyrelsens ordförande
KC/KD	Kommunchef/-direktör
IDA	Statistik- och analysverktyg hos Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap
HMO	Samverkansregion; räddningstjänsterna Högsby, Mönstersås och Oskarshamn (upphörde 2021)
RRSK	Samverkansregion; räddningstjänsterna Öland, Torsås/Emmaboda, Nybro samt Kalmar Brandkår (upphörde 2021)
RFET	Räddningstjänstförbundet Emmaboda/Torsås
RIB	Räddningstjänstpersonal i beredskap (kallades tidigare deltidsbrandman)
GRIB	Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap
GDPR	General Data Protection Regulation
OKG	Oskarshamns Kraftgrupp
SKB	Svensk Kärnbränslehantering
HLR	Hjärt-/Lungräddning
POSOM	Psykiskt och socialt omhändertagande
RSÖS	Räddningstjänstsamverkan mellan Blekinge, Kronoberg, Östergötland samt Kalmar och Jönköpings län
YB	Yttre befäl (upphörde under 2021)
IL	Insatsledare

**Fortsättning, bilaga 9, förkortningar använda i rapporten**

IC	Insatschef
RIL	Regional insatsledare
IB	Inre befäl (funktionen upphörde under 2021)
VB	Vakthavande befäl
RCB	Räddningschef i beredskap (funktionen upphörde 2021)
VRC	Vakthavande räddningschef



# **FÖRBUNDSORDNING**

# **Räddningstjänsten Sydost**

Gäller från förbundets start 2022-??-?? (När beslutet vunnit laga kraft)



## Innehåll

1 § Namn och säte .....	3
2 § Medlemskommuner.....	3
3 § Ändamål och uppdrag .....	3
4 § Organisation .....	4
5 § Förbundsdirektionen.....	4
6 § Revisorer .....	5
7 § Initiativrätt.....	5
8 § Närvarorätt .....	6
9 § Anslag av kungörelse och andra tillkännagivanden .....	6
10 § Arkiv.....	6
11 § Teknik, system och IT .....	6
12 § Andel i tillgångar och skulder .....	6
13 § Fördelning av förbundets nettokostnader .....	7
14 § Lån och borgen.....	7
15 § Förbundsmedlems insyn och samråd .....	8
16 § Taxor och avgifter .....	8
17 § Budgetprocess, uppföljning av ekonomi och verksamhet .....	8
18 § Planeringsprocess .....	9
19 § Utträde samt inträde .....	9
20 § Likvidation och upplösning.....	10
21 § Tvister.....	10
22 § Arvoden.....	10
23 § Ändringar i förbundsordningen .....	11



## **1 § Namn och säte**

§1.1 Kommunalförbundets namn  
Räddningstjänsten Sydost.

§ 1.2 Säte  
Förbundet har sitt säte i Kalmar.

## **2 § Medlemskommuner**

2.1 Medlemmar i kommunalförbundet  
Kalmar kommun, Emmaboda kommun, Torsås kommun, Nybro kommun, Mörbylånga kommun, Borgholm kommun, Högsby kommun, Mönsterås kommun och Oskarshamns kommun.

## **3 § Ändamål och uppdrag**

3.1 Skydd mot olyckor  
Kommunalförbundet ska i förbundsmedlemmarnas ställe fullfölja de skyldigheter som åvilar kommunerna enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor samt lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor. Nämnade uppgifter utgör bastjänsterna i förbundet.

3.2 Planarbete  
Förbundet ska på begäran biträda kommunerna med sak kompetens inom området.

3.3 Övriga tjänster  
Kommunalförbundet kan åt förbundsmedlem, efter särskild överenskommelse, utföra uppgifter i nära anslutning till de lagstadgade uppgifterna. Kommunalförbundet får även utföra sådana uppdrag åt annan än medlem under förutsättning att uppdragen inte strider mot kommunallagens regler om den kommunala kompetensen eller annan författning.

3.4 Räddningstjänst under höjd beredskap  
Kommunalförbundet ansvarar även för räddningstjänst under höjd beredskap.

3.5 Extraordinär händelse  
Vid en extraordinär händelse enligt lagen (2006:544) om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap, kan förbundet mot ersättning för merkostnader enligt särskild överenskommelse biträda medlemmarna i den omfattning handlingsprogrammet för räddningstjänst tillåter.

3.7 Brandvatten  
Förbundsmedlemmarna ansvarar var och en för att brandposter finns i enlighet med vad som anges i gällande handlingsprogram för räddningstjänst samt att förbundet har aktuella kartor som utvisar brandposternas läge. Förbundsmedlemmarna har motsvarande ansvar för eventuella branddammar. Förbundsmedlemmarna ska svara för tillsyn, underhåll och skötsel av brandposter och branddammar.



## 4 § Organisation

### 4.1 Förbund

Förbundet är ett kommunalförbund med direktion.

### 4.2 Förbundsdirektion

För förbundsdirektionen gäller reglemente enligt bilaga 1 till förbundsordningen.

### 4.3 Möjlighet till Utskott och beredning

Direktionen får tillsätta de organ den anser behövs. Utskott kan tillsättas, likaså olika beredningsorgan. Delegation kan beslutas enligt kommunalrättens regler.

## 5 § Förbundsdirektionen

### 5.1 Räddningsnämnd

Förbundsdirektionen utgör räddningsnämnd enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor för förbundsmedlemmarna.

### 5.2 Direktionen och tillsättning

Under innevarande mandatperiod samt verksamhetsår 2023 består direktionen av förbundsmedlemmarnas respektive ordförande i kommunstyrelsen samt en ersättare från vardera kommun.

Under förbundets uppstartsår 2022, är direktionens uppdrag att i samråd med medlemskommunerna fatta de beslut och vidta de åtgärder som är nödvändiga för att medlemskommunernas räddningstjänstverksamheter kan överflyttas i förbundets regi från 1/1 2023.

Från 2024 ska direktionen bestå av 11 ledamöter och 11 ersättare enligt nedan.

Kalmar kommun utser tre ledamöter och tre ersättare.

Nybro kommun utser en ledamot och en ersättare.

Emmaboda kommun utser en ledamot och en ersättare.

Torsås kommun utser en ledamot och en ersättare.

Borgholm kommun utser en ledamot och en ersättare.

Mörbylånga kommun utser en ledamot och en ersättare.

Högsby kommun utser en ledamot och en ersättare.

Mönsterås kommun utser en ledamot och en ersättare.

Oskarshamn kommun utser en ledamot och en ersättare.

Inför 2025 skall medlemskommunerna utvärdera förbundsordningen inklusive direktionens sammansättning. Eventuella förändringar medför revidering av förbundsordningen.



### 5.3 Val av ledamot

Direktionens ledamöter och ersättare väljs för en mandattid om fyra år räknat fr.o.m. den 1 januari året efter det att val till kommunfullmäktige ägt rum i hela landet. I fråga om valbarhet och sättet att utse ledamöter och ersättare i förbundsdirektionen ska kommunallagen tillämpas.

### 5.4 Direktion och mandatperiod

Direktionen väljer för varje mandatperiod bland sina ledamöter ordförande och två vice ordförande. Innehavare av posterna ska normalt komma från olika kommuner.

### 5.5 Ersättande ledamot

I första hand kallar ordinarie ledamot sin personlige ersättare, i andra hand ersättare från samma kommun, i sista hand ersättare från annan kommun och då med början hos den kommun som har högst andel i förbundet och sedan de kommuner som kommer närmast efter i ordning som avgörs av medlemskommunernas medlemsavgift.

## 6 § Revisorer

### 6.1 Revisorer

Varje förbundsmedlem utser en förtroendevald revisor.

### 6.2 Reglemente för revisorer

För revisorerna gäller föreskrifter i reglemente enligt bilaga 2 till förbundsordningen.

### 6.3 Val av revisorer

Revisorer väljs för en mandattid om fyra år räknat fr.o.m. den 1 januari året efter det att val till kommunfullmäktige ägt rum i hela landet. I fråga om valbarhet och sättet att utse ledamöter och ersättare i förbundsdirektionen ska kommunallagen tillämpas.

Revisorerna utser inom sig en ordförande. Revision sker i enlighet med bestämmelserna om revision i kommunallagen och god revisionsred. Revisionsreglemente ska antas av förbundets medlemskommuners kommunfullmäktige efter förslag från förbundets förtroendevalda revisorer.

### 6.4 Revision

Revision sker i enlighet med bestämmelserna om revision i kommunallagen. Revisorernas berättelse ska tillsammans med årsredovisningen överlämnas till medlemskommunernas fullmäktige, som var och en beslutar om ansvarsfrihet för direktionen i dess helhet.

Överlämnandet ska ske vid sådan tidpunkt att materialet kan behandlas av medlemskommunernas fullmäktige samtidigt med resp. kommuns egen årsredovisning och revisionsberättelse.

## 7 § Initiativrätt

Ärenden i direktionen får väckas av ledamot i direktionen samt av förbundsmedlem genom framställan från kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen.



## **8 § Närvarorätt**

8.1 Kommunstyrelsens ordförande och vice ordförande hos förbundsmedlemmarna har alltid rätt att närvara och yttra sig vid sammanträde med förbundsdirektionen.

8.2 Direktionen avgör i övrigt själv i vilka fall någon som inte är ledamot eller ersättare i direktionen har rätt att närvara och yttra sig vid direktionens sammanträden.

8.3 Direktionen får besluta att sammanträde med direktionen ska vara offentligt.

## **9 § Anslag av kungörelse och andra tillkännagivanden**

9.1 Kommunalförbundets kungörelser, tillkännagivanden av protokollsjustering och övriga tillkännagivanden ska anslås på kommunalförbundets anslagstavla. För kännedom ska anslag dessutom ske på varje medlemskommuns anslagstavla.

9.2 Kungörelse om sammanträde vid vilket budgeten ska fastställas ska anslås på förbundets anslagstavla och för kännedom på varje medlemskommuns anslagstavla.

## **10 § Arkiv**

Direktionen är arkivmyndighet enligt arkivlagen. Direktionen får genom avtal med medlem överlåta sitt ansvar enligt lagen vad avser den beredande och verkställande funktionen och att vara arkivdepå. Om förbundet upplöses ska dess arkivhandlingar överlämnas till Kalmar kommuns arkivmyndighet.

## **11 § Teknik, system och IT**

Kalmar kommun är driftpartner mot förbundet avseende IT-infrastruktur, telefoni, datorarbetsplats, utskrifter, extern webbplats, grundläggande systemstöd för stödfunktioner, verksamhetsunika systemstöd. Ersättning utgår enligt särskild ekonomisk reglering.

## **12 § Andel i tillgångar och skulder**

12.1 Förbundsmedlemmarna har vid varje tidpunkt andel i kommunalförbundets tillgångar och skulder i förhållande till respektive förbundsmedlems ansvar.

12.2 Förbundsmedlemmarna har ansvar för täckande av eventuell uppkommande brist i enlighet med angiven fördelningsgrund.

12.3 Samma fördelningsgrund tillämpas vid skifte av kommunalförbundets behållna tillgångar om kommunalförbundet skulle komma att upplösas.

12.4 Kommunalförbundet ska inte äga några fastigheter





## 13 § Fördelning av förbundets nettokostnader

13.1 Kostnaderna för kommunalförbundets verksamhet ska, i den mån de inte täcks av andra intäkter hanteras genom att medlemskommunerna köper verksamhet av förbundet. Därvid svarar varje kommun för den kommunens kostnader för sådana åtgärder som upptas nedan under 12.5

Medlemsbidraget erläggs till kommunalförbundet månadsvis i förskott.

13.2 Medlemskommunernas andel i kommunalförbundets tillgångar och skuld liksom andelen av förbundets kostnader för verksamhet (enligt generell norm) som täcks genom köp av verksamhet justeras årligen enligt en modell som består av tre komponenter.

1. **Förändrade befolkningsandelar.** Totalt antal invånare i respektive medlemskommun enligt Statistiska Centralbyrån (SCB).
2. **Förändrade invånarantal.** Ökning eller minskning av antalet invånare enligt SCB.
3. **Pris- och löneökningar** kompenseras enligt Prisindex kommunal verksamhet (PKV) som tas fram av Sveriges kommuner och regioner (SKR).

13.3 Årligen i april månad gör förbundet en beräkning av de ingående variablerna med följande utgångspunkter:

- SCB:s befolkningsstatistik för föregående år jämfört med utfallet för året dessförinnan används som grund för förändring av befolkningsandelar och förändrat antal invånare i respektive medlemskommun.
- SKR:s senaste bedömning av PKV-index förändring utgör grund för kompensation drivet av pris- och löneökningar. Utfallet föregående år används som uppräkningsfaktor.

13.4 Kostsamma räddningsinsatser

I samband med sådana räddningsinsatser som avses i 7 kap. 3 § lagen (2003:778) om skydd mot olyckor ska dock endast de medlemskommuner som berörts svara för de extra kostnader räddningsinsatsen medfört varför ovan angiven fördelningsgrund inte ska gälla för en sådan situation. Vid en räddningsinsats med kostnader som överstiger den kommunala självrisken ska den kommunens skatteunderlag där räddningsinsatsen sker ligga till grund för statsbidragsansökan.

## 14 § Lån och borgen

Kommunalförbundet får ta upp lån, ingå borgen eller annan förbindelse efter godkännande i förbundets direktion. Information om ovanstående ska delges medlemskommunerna vid det årliga mötet där förbundet sammankallar för att samråda, informera om och analysera verksamheten. Om borgen ingås gäller i fråga om ansvar fördelningsregeln i 12.



## **15 § Förbundsmedlems insyn och samråd**

15.1 Samråd ska ske med förbundsmedlemmarna innan direktionen fattar beslut i frågor av principiell betydelse eller av större vikt. Samråd med förbundsmedlemmarna enligt första stycket ska ske i bl.a. frågor om avtal av större omfattning, betydande investeringar eller viktigare ändringar i övrigt i verksamheten. Ett av samrådets syften är att avgöra om besluten skall hanteras i medlemskommunernas fullmäktige.

15.2 Medlemskommunerna har rätt till insyn i kommunalförbundet. Förbundet ska utan anmodan tertialvis överlämna en prognos över det ekonomiska utfallet liksom över utfallet av verksamheten. Om medlemskommun så begär ska det ekonomiska utfallet kunna redovisas månatligen. Förbundet ska utan anmodan till respektive medlem överlämna de rapporter som kan erfordras för att medlemmarna ska få en tillfredsställande bild av förbundet. Förbundet ska på anmodan av medlemskommun till denna lämna den information kommunen kan efterfråga till det forum kommunen anvisar.

15.3 Kommunalförbundet ska ha ett beredningsorgan (medlemsforum) samt en eller flera samrådsgrupper bestående vardera av minst en företrädare för varje medlemskommun. Förbundet ska löpande informera dessa om utvecklingen av ekonomin och verksamheten samt inhämta gruppernas råd och synpunkter i dessa ärenden. Det ankommer på respektive grupp att närmare precisera formerna, innehållet och omfattningen av denna verksamhet. Sammankallande för medlemsforum ska vara medlemskommunerna.

15.4. Direktionen ska lämna medlemmarnas kommunstyrelser erforderligt underlag i form av yttranden och upplysningar där så begärs.

## **16 § Taxor och avgifter**

Förbundsdirektionen fastställer taxor och avgifter efter godkännande i respektive medlemskommuns fullmäktige. Intill dess att samtliga fullmäktige godkänt taxor och avgifter fortsätter tidigare taxor och avgifter att gälla.

## **17 § Budgetprocess, uppföljning av ekonomi och verksamhet**

17.1 Direktionen ska årligen fastställa budget för kommunalförbundet inom de ekonomiska ramar och enligt de riktlinjer i övrigt som gäller enligt vad förbundsmedlemmarna anger som budgetförutsättningar. Ambitionen är att sådana ramar från förbundsmedlemmarna ska kunna lämnas för längre tidsrymd än ett år åt gången.

17.2 Budgeten för nästkommande år ska fastställas av direktionen, i samband med fastställande av budget beslutas också om medlemsavgift.

17.3 Budgetarbetet ska samordnas med medlemskommunernas budgetarbete. Under budgetprocessen ska samråd ske med samtliga förbundsmedlemmar.



17.4 Budgeten ska innehålla en plan för verksamheten och ekonomin under budgetåret och en ekonomisk plan för den därpå följande tvåårsperioden.

17.5 Förbundet beslutar själv vilka enskilda investeringar förbundet har behov av att göra. Förbundet ska finansiera de ökade kostnaderna (avskrivningar, ränta, eventuellt andra driftskostnader) som blir följden av investeringarna inom tilldelad driftbudget.

17.6 Kommunalförbundet får inte bilda eller förvärva aktier eller andelar i företag utan förbundsmedlemmarnas godkännande.

17.7 Budgetförslaget ska vara tillgängligt för allmänheten enligt vad som stadgas i 8 kap. 10 § i kommunallagen. Sammanträde vid vilket budgeten fastställs ska vara offentligt. Kungörelse om sammanträdet ska utfärdas.

17.8 Direktionen ska avlämna tertialrapporter (per den sista april, augusti och december) till förbundsmedlemmarna.

## **18 § Planeringsprocess**

Direktionen har att fastställa handlingsprogram för olycksförebyggande verksamhet samt räddningstjänst. Handlingsprogrammet ska upprättas i samverkan med förbundsmedlemmarna. Förändringar och tillägg till planerna ska också beredas i samverkan med förbundsmedlemmarna.

## **19 § Utträde samt inträde**

19.1 Förbundsmedlem har rätt att utträda ur förbundet. Uppsägningstiden är tre år räknat från slutet av den månad då uppsägning skedde. Regleringen av de ekonomiska mellanhavandena mellan förbundet och den utträdande medlemmen bestäms i en överenskommelse mellan samtliga förbundsmedlemmar. Den ekonomiska regleringen ska ske utifrån de andelar i förbundets samlade tillgångar och skulder som gäller vid tiden för utträdet ur förbundet, om inte annat avtalas mellan förbundsmedlemmarna.

19.2 De kvarvarande medlemmarna antar de ändringar i förbundsordningen som behövs med anledning av utträdet.

19.3 Förbundsdirektionen kan föreslå att ny medlem får ingå i förbundet. Ansökan från ny medlem ska behandlas av direktionen. Beslut om ny medlems inträde i förbundet fattas av respektive medlemskommuns kommunfullmäktige. Ny medlem har antagits när samtliga fullmäktigebeslut fattats och en ny förbundsordning antagits av förbundsmedlemmar. Ett separat överlåtelseavtal upprättas mellan förbundet och ny medlem och undertecknas efter att det godkänts av respektive medlemskommun.



## **20 § Likvidation och upplösning**

20.1 Förbundet ska träda i likvidation om mer än hälften av förbundsmedlemmarna genom samstämmiga beslut i respektive medlemskommuns fullmäktige fattat beslut härom.

20.2 Likvidationen verkställs av förbundsdirektionen i egenskap av likvidator.

20.3 När förbundsdirektionen har fullgjort sitt uppdrag som likvidator, ska direktionen avge slutredovisning för sin förvaltning genom en förvaltningsberättelse över likvidationen i dess helhet. Berättelsen ska också innehålla en redovisning för skiftet av behållna tillgångar. Till slutredovisningen ska fogas redovisningshandlingar för hela likvidationstiden.

20.4 Till slutredovisningen ska fogas förbundsdirektionens beslut om vilken av förbundets medlemmar som ska överta och vårda de handlingar som hör till förbundets arkiv.

20.5 Förvaltningsberättelsen och redovisningshandlingarna ska delges var och en av förbundsmedlemmarna. När berättelsen och redovisningshandlingarna delgetts samtliga förbundsmedlemmar, är förbundet upplöst.

20.6 Till berättelsen ska fogas redovisningshandlingar för hela likvidationstiden. Förvaltningsberättelsen och redovisningshandlingarna ska delges var och en av förbundsmedlemmarna. När berättelsen och redovisningshandlingarna delgetts samtliga förbundsmedlemmar är förbundet upplöst.

20.7 En förbundsmedlem som inte är nöjd med redovisningen eller det skifte som förrättats av direktionen, har rätt att väcka talan om detta mot de övriga förbundsmedlemmarna inom ett år från det slutredovisningen delgavs medlemmen.

## **21 § Tvister**

Tvist mellan förbundet och dess medlemmar ska, om parterna inte kan nå en frivillig uppgörelse, avgöras genom skiljeförfarande enligt lagen om skiljeförfarande.

## **22 § Arvoden**

Förbundets ledamöter, ersättare och revisorer ska erhålla ersättning i enlighet med de bestämmelser som tillämpas för förtroendevalda i Kalmar kommun. Beslut om arvoden och andra ekonomiska förmåner fattas i direktionen.



## 23 § Ändringar i förbundsordningen

23.1 Ändring av eller tillägg till förbundsordningen ska antas av direktionen och fastställas av förbundsmedlemmarnas kommunfullmäktige. Beslutet är gällande när fullmäktigebesluten vunnit laga kraft.

23.2 Denna förbundsordning gäller från och med när beslutet om att bilda räddningsförbundet vunnit laga kraft i samtliga medlemskommuner.

Antagen av:

Kommunfullmäktige i Kalmar 22XX-01-01 yyyy §  
Kommunfullmäktige i Emmaboda 22XX-01-01 yyyy §  
Kommunfullmäktige i Torsås 22XX-01-01 yyyy §  
Kommunfullmäktige i Mörbylånga 22XX-01-01 yyyy §  
Kommunfullmäktige i Borgholm 22XX-01-01 yyyy §  
Kommunfullmäktige i Mönsterås 22XX-01-01 yyyy §  
Kommunfullmäktige i Högsby 22XX-01-01 yyyy§  
Kommunfullmäktige i Nybro 22XX-01-01 yyyy§  
Kommunfullmäktige i Oskarshamn 22XX-01-01 yyyy§

## Bilaga 1

### REGLEMENTE FÖR FÖRBUNDS DIREKTIONEN, RÄDDNINGSTJÄNSTEN SYDOST

#### 1 § Förbunds direktionens uppgifter

- 1.1 Förbunds direktionens roll är att vara beslutande församling och samtidigt ha hand om verkställande och förvaltande angelägenheter i kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost.
- 1.2 Det åligger direktionen att svara för de uppgifter och ansvarsområden som fastlagts för kommunalförbundet enligt förbundsordningen, och inom ramen för detta för sådana särskilda uppgifter som förbundsmedlem överlämnar till förbundet enligt bestämmelse i förbundsordningen.
- 1.3 Direktionens arbete ska inom kommunalförbundets verksamhetsområde vara inriktat på att bereda människors liv och hälsa och egendom och miljön ett med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor. Direktionen har ansvaret för att räddningsinsatser kan genomföras effektivt och kraftfullt.
- 1.4 Inom ramen för sin verksamhet har direktionen ansvaret för att tillgängliga resurser organiseras på ett rationellt och effektivt vis, att samordningsfördelar i organisationen tas till vara, att den samlade kompetensen i organisationen utvecklas, att tekniska resurser håller en med hänsyn till uppgifterna hög standard, att ledningsresurser utvecklas och att annat utvecklingsarbete bedrivs, i syfte att förbundets uppgifter ska kunna utföras på ett kvalificerat, effektivt och verkningfullt sätt.
- 1.5 Direktionen svarar för att innehållet i handlingsprogram för förebyggande verksamhet samt räddningstjänst, i takt med utvecklingen, hålls på effektivast möjliga nivå, och att resurserna inom ramen för tillgängliga medel dimensioneras för att på bästa sätt uppfylla ambitionsnivån i handlingsprogrammet.
- 1.6 Direktionen ska se till att uppföljning fortlöpande sker av verksamheten.
- 1.7 Direktionen svarar för informations- och utbildningsinsatser i den förebyggande verksamheten.
- 1.8 Direktionen har möjlighet att ingå i samverkan med verksamheter utanför förbundsmedlemmarnas krets.
- 1.9 Direktionen ska se till att det upprätthålls en aktiv och fungerande relation till förbundsmedlemmarna, att samråd fortlöpande sker med förbundsmedlemmarna i olika frågor som berör medlemskommunerna och att rapporter lämnas till förbundsmedlemmarna över den verksamhetsmässiga och ekonomiska utvecklingen i förbundet. Samverkan med förbundsmedlemmarna i olika frågor kan ske.
- 1.10 Direktionen har rätt att fastställa taxor och avgifter för sådana tjänster som enligt författning inte ska tillhandhållas utan avgift.
- 1.11 Direktionen svarar för den ekonomiska förvaltningen i förbundet. Direktionen ska tillse att tillfredsställande försäkringsskydd finns. Direktionen är egen anställningsmyndighet och svarar för allt vad därmed följer i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och fackliga organisationer.
- 1.12 Direktionen är arkivmyndighet inom organisationen.

## **2 § Direktions sammansättning**

2.1 Direktionen består av elva ledamöter och elva ersättare som utses på sätt framgår av förbundsordningen.

2.2 Direktionen utser inom sig ordförande och två vice ordförande.

## **3 § Ersättarnas tjänstgöring**

3.1 Ersättare ska kallas på samma sätt som ordinarie ledamöter.

3.2 Ordningen för ersättarnas tjänstgöring framgår av förbundsordningen.

3.3 En ledamot som inställer sig under pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare har trätt in i ledamotens ställe.

3.4 En ersättare som har avbrutit sin tjänstgöring p.g.a. jäv i ett ärende har åter rätt att tjänstgöra sedan handläggningen av ärendet slutförts.

3.5 Ersättare har rätt att delta i överläggningen men inte i beslutet och har rätt att få sin mening antecknad i protokollet.

## **4 § Sammanträde**

4.1 Direktionen sammanträder på dag och tid som direktionen bestämmer.

## **5 §. Kallelse**

5.1 Ordföranden svarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena.

5.2 Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet.

5.3 Kallelsen ska utsändas till varje ledamot och ersättare samt annan förtroendevald som får närvara vid sammanträdet senast fem dagar före sammanträdesdagen.

5.4 Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen.

5.5 I undantagsfall får kallelse ske på annat sätt.

## **6 §. Justering av protokoll**

6.1 Protokollet justeras av ordföranden och en ytterligare ledamot.

6.2 Direktionen kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart.

## **7 §. Reservation**

7.1 Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och ledamoten vill motivera reservationen ska ledamoten göra det skriftligt. Motiveringen ska lämnas före den tidpunkt som har fastställts för justering av protokollet.

## **8 §. Delgivning**

8.1 Delgivning med direktionen sker med ordföranden eller någon av vice ordförandena, med förvaltningens chef eller med annan som direktionen bestämmer.

## **9 §. Undertecknande av handlingar**

9.1 Avtal, andra handlingar och skrivelser som beslutas av direktionen ska undertecknas av ordföranden eller någon av vice ordförandena eller vid förfall för dessa av två bland övriga ledamöter och kontrasigneras av förbundsdirektören eller nämndens sekreterare.

9.2 I övrigt bestämmer direktionen vem som ska underteckna handlingar.



## **BILAGA 2**

### **REGLEMENTE FÖR REVISORERNA I KOMMUNALFÖRBUNDET RÄDDNINGSTJÄNSTEN SYDOST**

#### **1 §. Organisation**

Kommunalförbundet har nio revisorer, vilka utses enligt förbundsordningens bestämmelser. Ordförande och vice ordförande utses av revisorerna själva.

#### **2 §. Revisorernas uppgifter**

Revisionsarbetet ska bedrivas med utgångspunkt från vad som är god revisions sed i kommunal verksamhet.

#### **3 §. Budget**

Kommunalförbundet ska tillhandahålla ekonomiska medel för revisionsarbetets bedrivande.

#### **4 §. Sakkunniga**

Revisorerna biträds enligt kommunallagen av sakkunniga i den omfattning som behövs. Bestämmelserna i kommunallagen om revisorernas rätt till upplysningar gäller också de sakkunniga som biträder revisorerna.

#### **5 §. Sammanträden**

Ordföranden kallar revisorerna till erforderliga sammanträden för fullgörande av revisionsuppdraget. Ordföranden får kalla även anlitate sakkunniga och förtroendevalda i direktionen. Minnesanteckningar ska föras vid revisorernas sammanträden i granskningsarbetet. Av kommunallagen följer att de beslut som revisorerna fattar om sin förvaltning och om jäv ska tas upp i protokoll.

#### **6 §. Arkiv**

Revisorerna svarar för att skyldigheterna i fråga om arkiv fullgörs.

#### **7 §. Revisionsberättelse**

Revisionsberättelse avges till förbundsmedlemmarnas fullmäktige i enlighet med vad som framgår av förbundsordningen vid sådan tidpunkt att revisionsberättelsen föreligger vid fullmäktiges behandling av frågan om ansvarsfrihet.

De nio kommunerna Borgholm, Emmaboda, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn och Torsås har beslutat att från och med den 1 januari 2023 bilda kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost. Kommunalförbundets uppgift är att ansvara för medlemskommunernas räddningstjänst samt den myndighetsutövning som kommunerna är skyldiga att svara för inom detta område samt i övrigt vad som specificeras i antagen förbundsordning.

Med denna bakgrund träffas följande

## **AVTAL**

### **Inledning**

Kommunerna och förbundet ska långsiktigt – inom ramen för förbundets uppgifter – samverka för att uppnå en god myndighetsutövning samt uppnå vad som anges i styrande Handlingsprogram. I samverkan ska de åtgärder vidtas som smidigt och effektivt underlättar etableringen av förbundets verksamhet.

### **1. Övertagande av personal**

Personal anställd inom räddningstjänsterna/brandkåren, övergår till anställning i kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost från och med den 1 januari 2023 (i enlighet med gällande lagar och regler gällande verksamhetsövergång, 6 b § LAS och 28 § MBL), ska förtecknas i bilaga till avtalet.

Kommunerna svarar för och ska betala pensioner och semesterersättning för den personal som övertas av förbundet för tid intjänad till och med den 31 december 2022 och kommunalförbundet för tiden därefter, ska förtecknas i bilaga till avtalet. Om övertagandet sker senare ska denna senare tidpunkt gälla.

### **2. Övertagande av anläggningstillgångar**

#### **2.1 Anläggningstillgångar**

Kommunalförbundet övertar kommunernas anläggningstillgångar inom verksamhetsområdet räddningstjänst. Övertagandet sker den 1 januari 2023 eller den senare dag som överenskommes.

Tillgångarna övertas i befintligt skick, ska förtecknas i bilaga till avtalet, och till en köpeskilling som motsvarar bokfört värde.

#### **2.2 Garantier**

Kommunerna garanterar att de anläggningstillgångar som kommunalförbundet övertar inte belastas av äganderättsförbehåll, pantsättning eller annan inskränkning.

Kommunerna garanterar också att anläggningstillgångarna är fullvärdesförsäkrade till 30 dagar efter kommunalförbundets övertagande.

### **3. Övertagande av avtal, drift av vissa IT-system, systemstöd, m.m.**

#### **3.1 Hyres- och andra upplåtelseavtal**

Kommunalförbundet övertar från och med den 1 januari 2023 eller den senare dag som överenskommes hyres- och andra upplåtelseavtal, ska förtecknas i bilaga till avtalet.

#### **3.2 Avtal med entreprenörer och leverantörer**

Kommunalförbundet övertar från och med den 1 januari 2023 eller den senare dag som överenskommes avtal med entreprenörer och leverantörer, ska förtecknas i bilaga till avtalet.

#### **3.3 Drift av vissa IT-system, systemstöd mm**

Kalmar kommun agerar driftpartner mot kommunalförbundet avseende IT-infrastruktur, telefoni, datorarbetsplats, utskrifter, extern webbplats, grundläggande systemstöd för stödfunktioner, verksamhetsunika systemstöd. Omfattning av uppdraget samt ersättning som utgår framgår i enlighet med bilaga till avtalet.

### **4. Likvid och revers**

Ersättning till kommunalförbundet i enlighet med punkt 1 Övertagande av personal ska regleras genom likvid vid tidpunkten för förbundets övertagande.

Ersättning till kommunerna i enlighet med punkt 2 Övertagande av anläggningstillgångar regleras genom reverser och räntan ska vara 0%. Reverserna ska senast regleras 31 december 2023.

### **5. Garantier för ”dolda” miljöskulder m.m.**

Kommunerna bekostar och åtgärdar fel och brister i ”dolda” miljöskulder eller motsvarande som kan hänföras till tiden före den 1 januari 2023, ska förtecknas i bilaga till avtalet.

### **6. Förelägganden, tvister m.m.**

Förelägganden, pågående eller befarade tvister eller andra rättsprocesser ska förtecknas i bilaga till avtalet. Kommunerna ansvarar såväl praktiskt som ekonomiskt för dessa om de kan hänföras till tiden före den 1 januari 2023.

Twist om tillämpning eller tolkning av detta avtal prövas av allmän domstol.

### **7. Avtalstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2023.

---

Detta avtal har upprättats i tio likalydande exemplar, av vilka parterna tagit var sitt.

Kalmar den 1 januari 2023

**Kommunalförbundet  
Räddningstjänsten Sydost**

---

**Borgholms kommun:**

---

**Emmaboda kommun:**

---

**Högsby kommun:**

---

**Kalmar kommun:**

---

**Mönsterås kommun:**

---

**Mörbylånga kommun:**

---

**Nybro kommun:**

---

**Oskarshamns kommun:**

---

**Torsås kommun:**

---

## Budgeterade kostnader vid bildande av kommunalförbundet Räddningstjänsten Sydost

<b>Budget</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Borgholm	205	485
Emmaboda	145	475
Högsby	90	470
Kalmar	1 235	2 700
Mönsterås	205	730
Mörbylånga	285	695
Nybro	310	970
Oskarshamn	415	1 210
Torsås	110	365
	<b>3 000</b>	<b>8 100</b>

### underlag

#### **Omställningskostnader**

Interimsledning 2022	2 000	
Ommärkning/omskyltning stationer		2 400
<b>Totala omställningskostnader</b>	<b>2 000</b>	<b>2 400 fördelas per kommuninvånare</b>

#### **Migrationskostnader**

Gemensamma	<b>750</b>	<b>3 800 fördelas per kommuninvånare</b>
------------	------------	--

#### Särskilda per kommun

Kalmar	160	280
Mörbylånga	50	160
Borgholm	40	110
Emmaboda		150
Torsås		120
Högsby		270
Mönsterås		270
Nybro		270
Oskarshamn		270
<b>Totala särskilda migrationskostnader</b>	<b>250</b>	<b>1 900</b>

## Ensam är inte stark!

Räddningstjänstens verksamhet är en viktig del av kommunernas säkerhetsarbete och har stor betydelse för invånarnas känsla av trygghet.

Bland annat senare års erfarenheter avseende höga/extrema brandriskvärden med åtföljande stora skogsbränder, har gjort att kraven på räddningstjänsterna har ökat. Staten har uttalat ett utökat behov av samverkan mellan kommunerna, vilket nu har tydliggjorts genom åtföljande lagstiftning. Lagstiftningen gör, delvis, att den enskilda räddningstjänsten inte är helt självbestämmande. Exempelvis ledning av räddningsinsatser samt beredskap, måste samordnas och ledas utifrån ett större geografiskt sammanhang. Även kraven på förebyggande arbete, inklusive myndighetsutövning genom tillsyn, har ökat. Föreskrifter som reglerar de nya utökade kraven på räddningstjänsterna, gäller from 1/1 2022.

I Kalmar län så har de nio södra kommunerna beslutat sig för att samverka avseende operativ ledning.

Omfattningen på kraven på samverkan mellan räddningstjänsterna är, ur ett kommunalt verksamhetsperspektiv, lite unikt. Detta är till stora delar bra, men är också arbetskrävande och kräver konsensus för att beslut ska kunna fattas.

Av ovanstående skäl tog räddningscheferna i de nu berörda nio kommunerna, initiativ till att lyfta frågan om att det vore önskvärt att utreda förutsättningarna för bildande av ett gemensamt räddningstjänstförbund. I arbetet med att ta fram utredningen har undertecknade tillsammans med kommunchefer/-direktörer, utgjort styrgrupp och har därigenom haft insikt i utredningsarbetet. En viktig förutsättning i arbetet har varit att befintlig stationsorganisation, avseende antal brandstationer, skall lämnas orörd.

Gjord utredning pekar på att det finns fördelar, både verksamhetsmässigt och ekonomiskt, med ett gemensamt räddningstjänstförbund. Vinsten varierar givetvis för de olika kommunerna, men alla kommuner bedöms i slutänden att vara vinnare.

Vår bedömning är att bildande av det nu utredda räddningstjänstförbundet, ur organisationssynpunkt, är det bästa sättet att verka för att våra kommuninnevånare för varje skattekrona, får en så kompetent och trygghetsskapande räddningstjänst som möjligt.

Vi förordar därför bildande av ett nytt gemensamt räddningstjänstförbund för de nio kommuner som vi representerar.

*Ilko Corkovic (S)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Borgholms kommun*

*Johan Jonsson (C)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Emmaboda kommun*

*Stihna Johansson (C)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Högsby kommun*

*Johan Persson (S)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Kalmar kommun*

*Anders Johansson (C)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Mönsterås kommun*

*Matilda Wärenfalk (S)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Mörbylånga kommun*

*Christina Davidson (C)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Nybro kommun*

*Andreas Erlandsson (S)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Oskarshamns kommun*

*Henrik Nilsson-Bokor (S)  
Kommunstyrelsens ordförande  
Torsås kommun*



Förvaltning/arbetsställe/plats: Kommunledningskontoret/ Brandkåren	Medverkande: Samverkansgruppen
Riskbedömningen avser: Utredningsperioden inför eventuellt bildande av räddningsförbund	Övrig information: OBS: Om det beslutas att ett förbund ska bildas ska ny riskbedömning göras. Denna riskbedömning avser endast utredningsskedet

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
1	Oro hos personalen om hur den framtida arbetssituationen kommer se ut	Kan leda till stress- och oro.	2	3	6	Informera löpande under utredningens gång. Särskilt förtydliga en av utredningens principer, nämligen anställningstryggheten. Alla som har ett jobb idag kommer erbjudas ett jobb i den nya organisationen.	KD/ DÅ			
2	Arbetsbelastning för dem som deltar i utredningsarbetet. Det är en snäv tidsplan som är beslutad.	I perioder kommer arbetsbelastningen att bli hög för dem som på olika sätt medverkar i utredningen.	3	3	9	Kontinuerlig uppföljning och vid behov ändra i utredningens tidplan.	KD			
3	Reaktioner i samband med att utredningen remitteras/ presenteras	Utredningen kommer att innehålla en del skillnader mellan kommunerna som kommer behöva lösas inför en eventuell förbunds bildning. Det handlar exempelvis om lokala avtal som behöver omförhandlas och likriktas, arbetstider / scheman, gemensamma rutiner, lönenivåer etc. Det kommer inte finnas svar på hur dessa frågor ska lösas, osäkerheten detta innebär kan leda till oro för personalen.	3	3	9	Detaljfrågor som kommer upp i detta skede finns inga svar på. Utredningen kommer leda till beslut att bilda ett förbund eller ej. Om beslutet att bilda ett förbund tas så blir det upp till en ny förbundsledning att reda ut och lösa dessa frågetecken. Även här anses det vara stor vikt av tät kommunikation och åter påpeka principen om anställningstrygghet, samt principen om en igenkännande organisation.	KD/DÅ			

**KOMMUNGEMENSAMMA VERKSAMHETSHANDBOKEN**

Fastställt av  
Kommundirektör Annette Andersson  
Utgåvedatum  
2020-04-30

Dokumentansvarig  
Arbetsmiljöingenjör Monica Gullberg Wiklund  
Tillhör dokument  
Riskbedömning - allmänt

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
4	Att det, efter ett positivt beslut om förbunds bildning, ska ta väldigt lång tid innan organisationen är satt och i drift. Och att det under denna period ska bli stiltje i verksamheterna.					Om beslut tas att bilda ett förbund, så måste en handlingsplan tas fram med tidslinje när olika delar ska vara driftsatta. Bildningen kommer att ta tid, och måste planeras väl för att inte få stiltje				
5	Eftersatta brandstationer hos andra kommuner kan äta upp budgeten.					Det är utrett hur kostnader för fastigheter etc ska hanteras. Fastighetskostnader ska inte ätas upp av budgeten.				
6	OKG- avtalet. Vad händer om avtalet sägs upp? Blir Kalmars personal lidande i samband med varsel?					Frågan hanteras vid inrangeringsförhandlingar inför en eventuell förbunds bildning.				
7	Rekrytering av operativ personal. Kommer folk söka sommarjobb om det exempelvis finns en risk att hamna i Nybro. Stor skillnad i nyanställningskrav gällande tester etc.					I händelse av gemensam organisation så kommer anställningskrav att synkroniseras. Kan dock skilja pga olika förmåga, ex vattendykning. Rekrytering är ett svårt område för alla och måste arbetas aktivt med.				
8	Vad händer med dagtidspersonal som mek & service etc. Kommer Kalmar få behålla tjänster som kanske inte finns i de andra organisationerna.					Alla tjänster/ anställda kommer flyttas med in i ett eventuellt förbund. Anställningstryggheten är en av huvudprinciperna.				
9	Vad händer med kombitjänsterna?					Exakt hur olika tjänster utformas är upp till en framtida förbunds ledning. Men frågas tas med in i arbetet med en eventuell förbunds bildning.				
10	Omplacering mellan stationerna är en oro.					Risken för omplacering mellan stationer är liten, bland annat pga förmåga, ex vattendykorganisation, kärnkraft etc. Exakt hur organisationen formas är dock upp till en framtida förbunds ledning att besluta.				
11	Känslan är att Kalmar har större ambitioner med sin					En samordning av detta borde ge positiva effekter. Ex Oskarshamn har				



Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
	övningsverksamhet. Kan Kalmars övningsverksamhet fortgå som idag					en väl utvecklad befälsövningsfunktion, där alla Kalmars befäl har gått utbildning. Alla organisationer har sina styrkor, som gemensamt borde kunna ge god effekt.				
12	Fordon, material, faciliteter. Rädslan att Kalmar få stå tillbaka när övriga ska uppgraderas gällande fordon, material och faciliteter.					Övriga organisationer har inte sämre fordon än Kalmar generellt. Riskbilden/ frekvensen styr också placering av utrustning, varpå Kalmar inte borde behöva känna oro för detta.				
13	Löner. Rädsla att löneutvecklingen pausas tills andra som ligger efter har kommit ikapp.					Finns en plan för detta, där de kommuner som ligger efter, ska anpassa sina lönenivåer enligt en särskild trappa. Således är inte förslaget att stoppa någons löneutveckling.				
14	Semester. Då exempelvis Nybro har ett märkligt system utan sommar semester så är en farhåga att våran sommar semester ska förändras till det sämre för oss.					Förslaget i utredningen är Kalmars modell. Sedan vad en eventuell förbundsledning beslutar kan ingen garantera i detta skede. Men det förslag som omnämns i HR-utredningen föreslår Kalmar-modellen.				
15	Att Kalmars invånare ska få en sämre räddningstjänst till en dyrare peng. Vad kan dom andra kommunerna tillföra Kalmar brandkår? En farhåga att Kalmar och Kalmars invånare inte har något att vinna på att gå in i ett förbund.					Det är en politisk fråga att avgöra vad som är bäst för Kalmar kommuns invånare och dess skattebetalare. Man ska dock inte glömma att vi vid många insatser är beroende av våra grannkommuners räddningstjänster i samverkan.				
16	Anställningstid. Att det tidigare anställningstiden inte räknas längre då man går in i ett förbund. Att det då kan finnas de i Kalmar som sitter risigt till, om man förlorar exempelvis upphandlingen om okg, trots att de egentligen har många år som anställda.					Hur avtal mot OKG hanteras kommer att beslutas i inrangeringsförhandlingarna.				

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
17	Las. Att las försvinner eller börjar om. Att det sitter killar/tjejer som börjar nära sig att bli lasade men förlorar sin tid om vi går in i förbund.									
18	Långa och tröga beslutsvägar operativt. Till exempel det som idag kan bestämmas med op-chefen och de fyra arbetslagen kommer istället behöva gå igenom en hel organisation innan beslut kommer. Samma sak med inköp. Beslut behöver tas centralt innan det köps in till alla. Innan all personal är utbildad och den nya prylen finns att tillgå på bilarna kommer det att vara lång väg.					<p>Detta är en fråga att ta med in i förbundsbyggnaden. Det är inte självskrivet att man ska ha exakt samma utrustning överallt bara för att man är ett förbund. Vissa delar kommer vara självklart (rökskydd exempelvis), men andra delar kan skilja mellan stationer pga riskbild etc. Det är inte nödvändigtvis så att bilarna i Kalmar ska ha exakt samma utrustning som bilarna i Oskarshamn.</p> <p>Idag är det väldigt långa och tröga beslutsvägar för att justera operativa övergripande frågor i och med dem samverkan vi har idag inom de nio kommunerna. DRH, förmågor, arbetssätt etc ska diskuteras och överenskommas mellan 9 kommuner vilket leder till mycket möten och väldigt långa beslutsvägar. Vissa beslutsvägar blir därmed kortare i ett ev förbund.</p>				
19	Nedskärningar. I många förbund så har det blivit nedskärningar och bemanningen av brandmän minskat, även om det innan sagts att så skulle inte ske. Detta är en farhåga och oro!					Detta är något som vi får bevaka. Det finns inga politiska ambitioner som handlar om nedskärningar.				
20	Arbetsmiljön! Idag är arbetsmiljön					Arbetsmiljö är en prioriterad fråga				

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
	och trivseln lägre än vad den varit tidigare. En farhåga i ett förbund är att den ska sjunka ytterligare.					som naturligtvis måste arbetas aktivt med även i ett eventuellt förbund.				
21	Att pensionen vid 58 ska försvinna					Kommer inte att ske. Det är ett särskilt avtal för personal inom räddningstjänsten. Om det avtalet upphör i framtiden så gäller det alla rtj- personal i Sverige. Således oberoende om man ingår i ett förbund eller inte.				
22	Det är flera små kommuner som ska bilda ett stort förbund. Vi saknar erfarenhet och kunskap av att jobba i en större organisation.					Det är något som får bevakas i en eventuell förbunds bildning.				
23	Utbildning/kompetensutveckling. En farhåga är att det ska bli svårare att få tillgång till utbildning och kompetensutveckling än vad det är idag.					Utbildning/ kompetensutveckling kommer inte vara mindre viktigt i ett förbund än vad det är idag. Ett förbund kommer också behöva arbeta med kompetensutvecklingsplaner.				
24	Risken att en utbildning kan betyda förflyttning till annan station.					Det bör klargöras innan en utbildning genomförs vad syftet är. Är behovet av nya RL i ex Nybro så måste det tydliggöras innan utbildning erbjuds. Att bevaka i förbunds bildning.				
25										
26	Lokala förhandlingsrätten									
27	Att namnet Kalmar Brandkår ska förloras. Att heta brandkår är något vi känner en stolthet inför.					Det kommer att förloras i samband med en eventuell förbunds bildning. Förstår att det kan kännas tråkigt, men bör inte påverka organisationens funktionalitet.				

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
28	Alla lokala avtal? Hur löser man detta? Många avtal är viktiga för varje stn och vi ser stora risker med att om man ändrar något till det sämre så riskerar man att folk tappar intresse och engagemang.					Dessa avtal kommer sannolikt att behöva förhandlas om inom det första året som förbundet är i drift.				
29	Vissa lokala avtal som finns idag kanske inte går att behålla?					Se ovan.				
30	Vad händer med lönerna? Kommer dom bibehållas som dom är idag eller risk för försämring?					Inga löner kommer sänkas vid en eventuell förbunds bildning.				
31	Kommer bemanningen vara oförändrad eller kommer det finnas risk för nedskärningar på deltiden					Ser ingen risk för nedskärningar pga ambitionssänkning. Det är riskbilden som ska styra bemanningen. Dock upp till politisk direktion och förbundsledning att besluta om detta utifrån aktuell riskbild. Möjlighet till rekrytering är naturligtvis också en del i detta.				
32	Utbildning? Kommer det försvåras att skickas på utbildning när det är ett stort förbund som tar de besluten?					Det är organisationens behov som ska styra vilka kompetensutvecklingsinsatser som genomförs. Så idag, och även i ett eventuellt förbund.				
33	Risk för att det blir långa beslutsvägar och tungrovt med ett förbund. Kan skapa irritation och problem.					Se ovan				
34	Ekonomi? Risk för besparingar framöver. Vilka garantier finns mot detta?					Vilka garantier finns mot detta idag? Ingen ambition att göra nedskärningar, inte syftet med förbunds bildningen.				

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
35	Material och bilar. Ska detta likriktas och bygga på samma upplägg? Kan bli både segdraget, dyrt och problematiskt.					Detta är osannolikt. Olika riskbild styr vilken utrustning och materiel olika stationer ska ha.				
36	Rockneby har jobbat upp en övertalighet då detta är ett måste för att få ihop alla beredskapstimmar. Detta är mkt viktigt för dom att bibehålla. Är det garanterat även vid ett förbund?					Även ett förbund måste göra vad som krävs för att upprätthålla kravställd bemanning. Ser inte någon risk för förändringar gällande detta.				
37	Vi förutsätter att det vid ett ev förbund kommer att bli mkt bättre satsning på ex övning och rekrytering för deltid. Flertalet personer som enbart jobbar för att deltidstationerna ska fungera på bästa sätt. Är detta planerat? Idag har vi stora briser som vi påtalat i många år nu.					Instämmer helt i detta.				
38	Ekonomi? Som vi på deltiden tror så har Kalmar bra ekonomi i förhållande till andra kommuner. Detta kan skapa en fördelning som missgynnar Kalmar framöver och kommer att bli svårt att behålla det som det är idag.					Ekonomi och fördelning är en fråga för våra folkvalda politiker.				
39	Kalmar har bra mtrl och fordonspark idag. Det kan innebära att det blir svårare att hålla denna höga standard framöver om det blir att det ska vara likvärdigt i alla kommuner.					Riskbild styr krav på materiel och utrustning. Observera att exempelvis Nybro har betydligt nyare fordon än Kalmar. Skiljer inte nämnvärt i standard.				

Nr	Händelse/situation	Skada/påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi	Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Risktal S x K (1-16)	Åtgärd Om risktalet är större eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i	Ansvarig för att åtgärden genomförs	Datum när åtgärden ska vara genomförd	Uppföljning	
									Datum när åtgärden var genomförd	Önskad effekt (Ja/Nej)
40										

*Alla farhågor som kommit in har jag tagit med i listan men vissa står ut mer än andra. Det som framför allt är återkommande bland lag och deltid är:*

- *Att det sak bli tungrott och långa beslutsvägar*
- *Våra löner*
- *Schemat/semester*
- *Löpningar/täcka vakanser på andra stationer*

*Och hos deltiden även:*

- *De lokala avtalen*



## **Kommuncentral samverkansgrupp**

### **Tid**

Torsdag den 17 februari 2022

### **Plats**

Teams

### **Omfattning**

§§ 10 - 21

### **Närvarande**

Annette Andersson                      ordförande  
Maria Holgersson  
Maria Enge Jonsson

Maj-Lis Lindberg                      Vision  
Marie Simonsson                      Kommunal  
Annelie Hansson                      Kommunal  
Malin Komstedt                      Saco  
Jeanette Wahlgren                      Lärarförbundet  
Daniel Jonesjö                      Lärarnas Riksförbund

### **Sekreterare**

Lena Johansson

### **Justeras**

Annette Andersson  
Ordförande

Jeanette Wahlgren  
Lärarförbundet

Marie Simonsson  
Kommunal

Daniel Jonesjö  
Lärarnas Riksförbund

---

**§ 13****MBL 11 Räddningsförbund**

Närvarande:

Annette Andersson, Maria Holgersson, Maria Enge Jonsson, Maj-Lis Lindberg, Marie Simonsson, Annelie Hansson, Malin Komstedt, Jeanette Wahlgren, Daniel Jonesjö, Anders Sporrong, Morgan Olsson, Per Persson, Karl-Johan Daleén, Johan Olström, Åsa Byström, Martin Johansson, Jesper Merby, Jonas Sverkén

Anders Sporrong, Kalmar kommun och Morgan Olsson, Oskarshamns kommun, samordnare för utredningen av ett gemensamt räddningsförbund för nio kommuner, ger en bakgrund till utredningen. Hösten 2020 togs ett politiskt beslut att utreda frågan om räddningsförbund på initiativ av räddningschefer från flera kommuner, eftersom man såg ett förbund som en bättre organisationsform än befintliga organisationer för att hantera de utmaningar som räddningstjänsterna står inför.

Målet med utredningen är att den ska ligga till grund för att göra specifika och generella bedömning om det finns verksamhetsfördelar med att bilda ett förbund och att kommunerna ska bli överens om grundläggande förhållanden. Den politiska ambitionen är att ta beslut före valet 2022 och om det blir ett förbund blir uppstarten 1 januari 2023.

Om beslutet blir att bilda ett förbund blir steg ett att rekrytera en förbundsdirektör och att påbörja uppbyggnad av organisationen.

Vision och Kommunal lämnar en protokollsanteckning som bifogas protokollet.

Karl-Johan Daleén har fått ett antal frågor från personalen som han kommer att besvara senast den 21 februari. Svaren kommer att bifogas tillsammans med övriga handlingar i ärendet till Kommunstyrelsen.

På frågan från Johan Olström hur en slutlig kostnad för bildandet av förbundet har kunnat sättas svarar Anders Sporrong att en väl genomlysning av ekonomin är gjord både beträffande bildandet och framtida drift. Respektive kommun kommer att ansvara för fastigheterna.

Åsa Byström uttrycker oro för tidsramen och anser att alla processer bör få ta tid. Anders Sporrong medger att tidsramen är snäv, men man får komma överens om ambitionen från 1 januari 2023 och att omställningsprocessen kommer att ta tid och förutsättningen för att få en bra verksamhet är delaktighet från personalen i den processen.

Vision och Kommunal betonar vikten av fullständig transparens och delaktighet i det fortsatta arbetet om beslut tas att bilda ett räddningsförbud.





Kommunavdelning Kalmar

**Kommunal.**

### Protokollsanteckning Kommuncentrala samverkan 17 februari 2022

Vision Kalmaravdelningen och Kommunal vill lämna följande protokollsanteckning till §4 Kommuncentrala samverkan den 17 februari 2022:

Vision och Kommunal har tagit del av ”Utredning om gemensamt räddningsförbund” Vi anser inte att utredningen genomförts med delaktighet och transparens gentemot våra medlemmar.

Vision och Kommunal framhåller att en sådan genomgripande förändring måste hanteras med öppenhet och möjlighet till att ställa frågor och även få de besvarade. Vision och Kommunal har även tagit del av riskbedömning med handlingsplan och kan konstatera att de risker/frågeställningar som lyfts där inte heller ges några svar på.

Vision och Kommunal efterlyser en tydlig konsekvensbeskrivning utifrån invånare perspektivet, arbetsmiljö och trygghet för våra medlemmar. Vi saknar en tydligare faktabaserad utredning.

Vision och Kommunal kan konstatera att en lång rad frågor står obesvarade såsom personalsammansättning, bemanning över kommungränserna och organisation.

Vision och Kommunal har ingen annan ambition än arbetsgivaren att det ska bli ett bra och fungerande förbund.

Men för att de bästa förutsättningar ska komma på plats så hade vi velat se att framtagandet av utredningen gjorts i nära samarbete med våra medlemmar i förslagsvis arbetsgrupper över kommungränserna. Samsyn och delaktighet är grunderna för en lyckad omorganisation.

Vision och Kommunal kan se att arbetsmiljön för våra medlemmar påverkats negativt av bristen på insyn och tydliga svar.

Med hänvisning till ovan kan Vision Kalmaravdelningen och Kommunal inte ställa sig bakom utredningen.

Vision Kalmaravdelningen  
Maj-Lis Lindberg  
Ordförande

Kommunal  
Marie Simonsson  
Ordförande

**Postadress**  
Box 819  
391 28 Kalmar

**Besöksadress**  
Södra Långgatan 40  
392 31 Kalmar

**Telefon**  
0480-45 02 21  
0480-45 02 20

## Frågor och svar gällande utredning om gemensamt räddningstjänstförbund

I samband med presentation av utredning gällande gemensamt räddningstjänstförbund i nio kommuner sammanställdes frågor från personalen på Kalmar brandkår. Frågeställningarna presenteras i sin helhet nedan. Svar anges i röd text.

De som står bakom svaren är utredarna Anders Sporrang och Morgan Olsson, samt Karl-Johan Daleen och Daniel Åström, Kalmar brandkår.

Senare i veckan kommer det också skickas ut vad som gäller formellt vid en verksamhetsövergång, som kan ses som komplement till dessa svar.



Skrivelse nedan är från personalen på Kalmar brandkår (i sin helhet, ej redigerad), svar ges i röd text.

Denna skrivelse är upprättad efter att utredningen om ett eventuellt förbund har blivit offentlig och presenterad. Den tar upp frågor, funderingar och ifrågasättningar av ett förbund i allmänhet och förbundsutredningen i synnerhet. Vi ifrågasätter starkt hur ett beslut om ett förbund, som inte bara berör väldigt många anställda utan även kommunens invånare, överhuvudtaget är möjligt att ta utifrån ett så tunt, vinklat och ofullständigt material som utredningen är. Samtidigt känns tiden från utredningens offentliggörande till datum för beslutsfattande alldeles för knapp. Vi anställda, som står bakom skrivelsen, har överhuvudtaget inte fått vara delaktiga eller varit representerade i någon form under arbetets gång. Alla frågor vi haft under utredningen har besvarats med, ”vi får vänta tills utredningen är klar”. Många frågor vi ställer efter utredningen besvaras med ”vi får vänta tills förbundet är klart”. Detta är vårt sätt att till slut göra våra röster hörda då våra åsikter varken innan, under eller i själva utredningen tagits upp eller tagits hänsyn till. Bakom skrivelsen från Kalmar Brandkår står Insatsledargruppen, dom operativa skiften 1-4, deltidskåreerna Påryd/Tvärskog, Rockneby och Voxtorp samt personalen på övningsfältet. Alla grupper har var för sig inkommit med synpunkter utifrån sin arbetssituation och dom redovisas även i skrivelsen var för sig. Vi ser detta som ett första steg och bjuder gärna in till dialog som en fortsättning.

## **IL-Gruppen**

Frågor kring IL rollen:

Vi upplever att vi mer eller mindre inte omnämns i rapporten när de kan ske stora förändringar i vår roll som IL i det nya förbundet.

**Att det ska ske stora förändringar i den rollen är inget som varken utredarna, Kalle eller Daniel har kännedom om.**

Då vi har en 50% IL roll och en 50% inspektör, instruktör, utbildning, eller drifts tjänst ser vi en stor farhåga i att det kan komma och förändras i det ev. nya förbundet. T.ex. att det blir färre IL och att vissa då får en ren dagtidstjänst och där med mister vårt avtal till att gå i pension vid 58år.

**Även här är det en farhåga som får tas med in i ett eventuellt förbundsbyggande och som får bevakas vidare. Finns idag inget som tyder på förändringar för IL i Kalmar.**

Idag finns det 4st IL i de 9 kommunerna där 2st IL har 90 sekunders anspänning och 2st IL har jour i hemmet. Hur kommer det att se ut i ev. förbundet? Kommer alla ha jour i hemmet eller kommer alla ha 90 sekunders anspänning. Vems schema kommer att gälla?

**Det behöver inte se lika ut på samtliga orter. Kalmar har exempelvis en helt annan riskbild än många andra kommuner. Att man bildar ett förbund, betyder inte att allt ska vara lika på alla orter. Riskbilden styr den operativa förmågan.**

Kommer alla 4 IL att finnas kvar? om inte hur kommer det då att se ut, dels beroende på geografien, dels befolkningsmässigt? Vad innebär det även ansvarsmässigt i förhållande till varandra?

Kan omöjligt besvaras i detta skede. Vår bild är att IL i Kalmar kommer med all säkerhet aldrig att försvinna, återigen med koppling till aktuell riskbild.

Om inte alla IL skall finnas kvar vilka kommer man i så fall att ta bort?

Det är en väldigt hypotetiskt fråga då det inte är sagt att funktionerna ska plockas bort. Det är ingen i dagsläget som vet om det blir färre IL i framtiden. Om det finns anledning att ändra antalet IL i regionen, så är den frågan inte upphäng på en förbunds bildning eller ej. Gemensamma ledningsfunktioner kan ändras om behovet finns även i nuvarande organisationsform.

Om det blir färre IL vad kommer att hända med de som ej får en IL tjänst avseende avtal-, inspirations- och lönemässigt.

Se ovan.

Om man beslutar att det skall bli färre IL har då alla i förbundet rätt att söka dessa tjänster? Vi har nu haft stor omsättning på IL i Kalmar där vi har anställt 5st nya av totalt 8st. Dessa 5 har tidigare konkurrerat ut andra sökande (IL) som har haft mera utbildningar flera tjänsteår hur kommer man att se på det vid ev. förbunds bildning?

Se ovan.

Om man beslutar för att skära ner på IL i förbundet hur påverkar det bemanningen på stationen i Kalmar? IL är 14% av den operativa styrkan i Kalmar.

Se ovan.

Är IL inte ett heltidsbefäl? Då vi inte hamnar under samma flik som bm/SL i det fiktiva trädet samt att det står 1+5 i Kalmar, är vi inte 1+1+5?

Vart IL kommer att placeras organisatoriskt i ett eventuellt förbund är inte beslutat på något sätt.

Arbetsmiljö:

I början av utredningen uppgav man följande kriterier för att ett förbund skulle genomföras: 1 Orörda stationsorganisationer. 2. Anställningstryggheten 3. Ej lägre lön. Är detta något som man tänker hålla om man går in i ett förbund? Gällande bemanning, avtal och lön?

De grundläggande principerna som har beslutats förutsätter vi att man inte kommer avvika ifrån, då är det ju inte längre några grundläggande principer.

Orörda organisationsstrukturer avsåg att man inte skulle lägga ner några stationer som resultat av ev förbunds bildning (på lång sikt finns det naturligtvis inga garantier för omfattande organisationsförändringar, men det gör det inte om det inte bildas förbund heller.)

Grundinställningen är att vi definitivt inte är för många brandmän, snarare tvärt om.

I övrigt så finns det regler för vad som gäller avtal, lön etc vid verksamhetsövergång. Detta kommer skickas ut separat.

Orörda organisationsstationer, vad innebär det, samma bemanning och uppbyggnad?

Ja, här kommer sannolikt inga förändringar ske, åtminstone inte på kort sikt. Observera dock svaret ovan, på sikt finns det inga garantier för organisationsförändringar vare sig om rtj är i ett förbund eller i egen kommun.

Anställningstryggheten innebär det likvärdiga arbetsuppgifter?

För de allra flesta, ja. Alla brandmän, SL, instruktörer, VB, IL, brandingenjörer m. fl kommer ha mycket likvärdiga eller exakt samma arbetsuppgifter vid ett förbundsbyggande. Dock är chefer undantagna detta (räddningschef och enhetschefer) som går en betydligt mer osäker framtid till mötes om det bildas förbund.

Däremot är det ju så som grund i alla verksamheter, kan alla arbetstagare få förändrade arbetsuppgifter, förbund eller ej (dock inget egenändamål att ändra). Organisationsförändringar som leder till nya arbetsuppgifter kan ske såväl i en primärkommun som i ett räddningsförbund.

När man går in i förbundet innebär det att man får behålla sina tjänsteår eller kommer alla att börja om på 0. Vilket i så fall kan innebära att chefen kan välja vem eller vilka som skall gå vid en eventuell nedskärning?

När den sammanlagda anställningstiden beräknas, summeras tiden hos den gamla och nya arbetsgivaren.

Vi anser att man borde kunna presentera hur man har tänkt kring anställningstryggheten innan man går in i ett förbund då det är en så pass stor fråga och orosmoment för samtlig personal.

Finns svar på flera av dessa frågor i detta dokument. Vi kommer också inom kort skicka ut formella regler som gäller för verksamhetsövergång, som kan förtydliga vissa av dessa frågor.

Vad kommer att hända om det saknas personal (bm/SL/IL) på någon annan station? Kommer man då att skicka "löpare"? Har man då den kunskapen om utrustning, fordon, rutiner, objekt, larm m.m. som behövs för att lösa arbetsuppgiften?

Förmodligen blir detta mycket sällsynt pga specialkunskap som kärnkraft, vattendyk etc. Kanske att det kommer finnas en pool eller liknande som kan cirkulera, men dessa detaljer finns inte i detta skede.

Kommer alla att behöva söka om sina tjänster och i så fall vilka kommer att sitta med i rekryteringsgruppen? Kommer vi att ha något att säga till om?

Nej, man kommer inte behöva söka om sina tjänster (undantag är räddningschef och enhetschefer.) Man kommer generellt få erbjudande om att fortsätta sin tjänst i den nya organisationen, om det beslutas att ett förbund ska bildas.

Hur kommer övergången att se ut vid en ev. förbunds bildning, vem anställer vem?

Kommuncheferna är med i rekryteringen och sedan anställer interimsstyrelsen en förbundschef, som anställer en räddningschef etc. resten beror på hur politiken, förbundsledningen väljer att bygga upp organisationen.

### Frågeställningar

I utredningen har man gjort en jämförelse med 25,000–50,000 invånare. Varför har man inte jämfört med en stad i Kalmar storlek 70,000 invånare? Detta borde påverka allt i rapporten som den operativa förmågan, den fiktiva organisationen men även löneanalys som man har gjort!

Generellt så har vi ju valt att jämföra de ingående kommunerna med varandra (de nio). Det enda stället där det pratas om 25,000-50,000 invånare är när man tittar på SL-löner, och då är det relevant då det är Nybros och Oskarshamns lönejustering det handlar om. Det sägs här dock också att det inte är några nämnbara skillnader mellan riket, södra Sverige 25,000-50,000 invånare. Syftet med lönejusteringen (sätta av medel för detta) var att kunna få liknande lönenivåer för denna personalkategori på de tre berörda räddningstjänsternas SL-personal. Även i framtiden är det värt att betona att individuella löner gäller.

Varför har man endast gjort en löneanalys på SL, hur ser det ut för bm/IL/administrativ personal dels i ev. förbundet, dels i förhållande till riket.

Löneskillnader för brandmän var extremt små, därför lyftes inte detta. Övriga grupper har varit svåra att jämföra, vi har ex IL med kombitjänst, vissa har det som beredskap. Vissa av våra IL har arbetsledaransvar, vilket gör att jämförelserna inte kunnat göra rakt av då tjänsterna ser olika ut. De stora skillnaderna var SL, och det behövde hanteras varför det också togs upp i rapporten.

I rapporten står det inte hur vi kommer att bli operativt starkare i Kalmar vid ett ev. förbund och vi som IL ser därför inte att vi har en bättre förmåga på olycksplatsen än idag!

Vi är beroende av ”goda grannar” vid många insatser. Kalmar kommun och dess invånare kommer vinna mycket på en mer likvärdig syn på uppdraget, likvärdig syn på utrustning utifrån given riskbild, likvärdig syn på kompetens utifrån given riskbild etc. Detta till en viss nivå. Sedan kommer alltid heltid naturligtvis ha en större förmåga än deltid, olika stationer ha speciella expertkompetenser (ex dykning). Idag finns det mycket synpunkter på insatser där vi samverkan med andra kommuner, en gemensam organisation kan sätta upp mål och riktlinjer för hela det geografiska området. Idag sköter varje kommun sin verksamhet utan påverkan från andra.

Vi i Kalmar brandkår har jobbat under en längre tid för öka vår bemanning operativt genom en extra brandman i skift som vi tidigare hade eller kombinerat med deltid på heltid. Detta nämns inte någonstans i rapporten trots den låga bemanningen per 1000 invånare i Kalmar.

Att Kalmar har låg beredskapsnumerär i förhållande till invånarantal känner vi till, och det har även påtalats. Det är dock ingen självklarhet att lösningen på det är en extra brandman i skift på heltid. Exempelvis skulle en deltidsstation i Kalmar öka beredskapsnumerären med 5 st per dygn, istället för med 1. Man ska alltså inte måla in sig i ett hörn gällande hur

beredskapsnumerären i kommunen kan öka, men behovet finns helt klart. Det har inte varit en del av utredningsuppdraget att svara på hur det kan bli fler brandmän i Kalmar. Självklart skulle en brandman mer i skift öka förmågan på ett mycket positivt sätt!

I Kalmar hade man under 2019, 48 dubbellarm (nästan 1 gång i veckan) i rapporten står det inte hur man skall öka den operativa förmågan, då vi endast är dimensionerade för 1 larm av normalgraden.

Stämmer. Ca 50 % av dessa så var minst ett av larmen ej att betrakta som rtj enligt LSO, vilket bör belysas i sammanhanget. Det handlade ofta om sjukvårdslarm eller automatlarm utan tillbud. Också viktiga larm att respondera på, men inte självklara uppdrag utifrån LSO. Vi ska vara dimensionerade för räddningstjänst i första hand. Med ett VB som styr, och tillsammans med grannkommunerna så kan vi bättre hantera eventuella dubbellarm.

Hur kan det komma sig att räddningscheferna inte haft mera insyn i rapporten?

Vi räddningschefer var involverade inledningsvis. På senare tid har dock mest politiker, kommunchefer, ekonomer, HR- kompetens, IT etc varit involverade. Frågan är inte på detaljnivå, vi räddningschefer har lyft att förändring krävs i någon form, vilket föranlett denna utredning som är på en mycket övergripande nivå. Senaste tiden har därför kommunchefer, politiker, ekonomer, HR- personal, jurister, IT- personal tillsammans med utredarna arbetat med utredningen. Vi räddningschefer har ju dessutom full arbetstid med att hantera respektive räddningstjänst.

Hur skall alla hinna sätta sig in i rapporten innan beslut skall fattas?

Rapporten är väl genomgången i den politiska ledningen och det förutsätts som alltid att de är insatta i besluten.

Frågan OM man ska bilda ett förbund eller inte är en rent politisk fråga. HUR man sedan ska jobba i eventuellt förbund är en verksamhetsfråga, med direktiv från politiken. När detta ska byggas upp kommer delaktighet genom samverkan etc.

Hur kan det komma sig att beslut skall fattas så snabbt efter att rapporten presenterats?

Därför att det finns en tidplan som de beslutande politiker vill ska efterlevas. Vi verkar i en politiskt styrd organisation.

Rapporten pekar på att det kommer att resurs optimeras men inte hur? Hur har man då gjort en beräkning på att det kommer att sparas 19,7 tjänster?

Det är en jämförelse gällande vad det inneburit för respektive kommun att driva vidare sin räddningstjänst på egen hand.

Vad är besparingen för Kalmar brandkår med ett förbund

Besparing är inte syftet med denna eventuella förbunds bildning.

Vad är besparingen för Kalmar kommuns invånare med ett förbund?

Se ovan. Kalmar kommuns invånare kommer dock kunna ta del av en mer likvärdigt uppbyggd räddningstjänst. Det är inte sällan som vi behöver hjälp av våra grannkommuner och om vi jobbar på ett likvärdigt sätt med likvärdiga rutiner så kommer kommuninvånarna att tjäna på det.

Innebär förbundet att Kalmar kommer ha flest representanter, vilket innebär mest beslutande rätt.

Ja, Kalmar kommer ha fler politiker i förbundsdirektionen (3, dom andra 1 from 2024).

Vilka andra förbund har man tittat på för att ta fram underlaget i rapporten? Har man då tittat på organisation, kostnader, personal, m.m.

RTÖG och Räddningstjänstförbundet Jämtland är exempel på organisationer som man har tittat på.

Vad händer om budgeten inte går ihop, vem ska då betala eller hur ser fördelningen ut?

Då får man äska om mer pengar hos ägarkommunerna, enligt fastställd fördelningsnyckel.

Ny lagstiftning som innebär nya arbetsuppgifter för brandkåren borde innebära flera tjänster.

Ja, men i en gemensam organisation kan tjänster tillskapas. Exempelvis kommer vi inte ha sex räddningschefer, så minst 5 tjänster frigörs där, samma exempel på andra chefstjänster.

Rapporten bygger på mycket antagande och få källhänvisningar.

Alla får naturligtvis ha sina synpunkter på rapporten. Uppdragsgivarna bedömer rapporten som godkänd. Statistiskt underlag osv finns det källhänvisningar till.

Rapporten upplevs vara i tunnaste laget för att kunna fatta ett så pass stort beslut.

Se ovan, det är politikerna som i slutändan bestämmer om det är tillräckligt beslutsunderlag för att fatta beslut i frågan. Vår bedömning är att beslutsunderlaget tillräckligt.

Rapporten tar knappast upp några negativa aspekter eller nackdelar som det kan finnas med ett förbund.

Det var inte uppdraget i utredningen, att lista för ock nackdelar i rapporten. Det hade varit ett intressant sätt att presentera rapporten på, men så valdes inte i detta fall.

Har man tagit med i beräkningarna att de organisationer som skall byta schematid från 48h till 42h även behöver sommarvikarie.

I dagens budget så är sommarsemester inbakad.

Har man tagit med i beräkningarna vad som händer om styrkan i OKG inte längre behövs eller att någon annan tar över den arbetsuppgiften?



Nej, det är en fråga som får hanteras för framtiden. De sitter just nu på ett långt avtal så frågan blir inte aktuell i närtid.

Är det budgeterat angående de kommuner som skall bygga nya stationer och i så fall vad deras hyra kommer att bli i förhållande till deras gamla?

Varje kommun bekostar sina nybyggen.

Vad kommer det att kosta för Kalmar att köpa in kommunhälsa som man idag nyttjar?

Detta är en av anledningarna till Kalmars ökade budget i utredningen.

Vad kommer det att kosta att köpa in de administrativa delarna som kommunen idag gör för Kalmar brandkår?

Det är inte klart att detta ska köpas in. Vissa delar kommer att anställas in i det eventuella förbundet. Detta har man också räknat på, och finns med i budgeten (ekonomer, HR etc).

Enligt den beräkningsmodell som rapporten presenterar kommer Kalmar att få betala mera och bära en större kostnad än tidigare. Får Kalmar kommun då en effektiv räddningstjänst?

Sanning med modifikation. Kalmar betalar redan idag för läkare, kommunhälsa, HR, lön etc. Det redovisas dock inte i brandkårens budget idag, men kommunen har kostnaderna för detta redan idag. Relativ fördelning av kostnaderna kommer i grunden vara den fördelningsmodell som befintliga budgetramar ger.

RIB bemanningen har minskat under en lång tid, hur skall förbundet få den att öka?

Genom ett gemensamt krafttag, där personal avlönas för att jobba med just dessa frågor. Detta görs definitivt inte tillräckligt för idag, får helt andra möjligheter om alla kommuner synkar detta arbete och har personal som jobbar aktivt med frågan, vilket man får möjlighet till i ett förbund. Detta tror vi är en av de frågor som man definitivt kommer kunna jobba med på ett bättre sätt i ett eventuellt förbund.

Svårt att rekrytera, hur blir det lättare i förbundet?

Statistiskt har större organisationer lättare att rekrytera, men det är såklart ingen självklarhet.

Avslutningsvis

I rapporten skriver man att inom utredningsområdet finns det 111 operativa personer i beredskap dygnet runt. Att VB legitimt och beslutsmässigt disponera denna samlade insats- och beredskapsnumerär, är kanske ett av de starkaste argumenten för att bilda ett förbund. Detta är något som vi idag redan har med utökat samarbete mellan den 9 kommunerna. Vad är då skälet till ett förbund?

Lagstiftning gällande ledning av räddningstjänst är en del. Den har delvis uppfyllts genom samverkan som nu finns i sydost, dock inte fullt ut. Det är fortfarande 7 organisationer (9 kommuner) som ska ha konsensus i olika frågor, det finns inte en gemensam ledning fullt ut. Hänsyn måste tas till respektive organisation vilket bland annat framgår av DRH- recept,

bemannings-, förmågor etc. Även skillnader i utrustning är en utmanande faktor här. Rent juridiskt har fortfarande vare räddningschef ansvar för respektive kommuns räddningstjänst. Detta innebär att vi bara delvis har full rådighet inom systemet, respektive räddningschef har fortfarande ansvar för respektive geografiska område. I ett förbund finns det bara en räddningschef, som har ansvar över hela området. En annan aspekt är att våra "mellankommunala räddningsledare" (IL och RIL) indirekt ansvarar för att alla brandmän har rätt kompetens (ansvarig för arbetarskyddet och för att insatser exempelvis görs på ett miljöriktigt sätt). I dag finns inte synkning i kompetensnivåer/utbildning mellan räddningstjänsterna varför det är svårt för en RL på nivå två eller tre att kunna ta sitt ansvar. I en gemensam organisation så blir detta mer lättstyrt och enklare att följa upp (samlade utbildnings- och analysresurser).

## Lag 1

Här kommer Lag 1 synpunkter och frågor gällande Förbundsutredningen. Det i svart text är hämtat ur utredningen och det i grön text är våra synpunkter.

Ett viktigt grundläggande förhållande att ha med sig när man bedömer behovet av ett eventuellt större räddningstjänstförbund, är räddningschefens ansvar enligt LSO. Ansvaret har samma lydelse som i tidigare lagstiftning; "räddningschefen ansvarar för att räddningstjänsten är ändamålsenligt ordnad". Detta och ovanstående förutsättningar/nya krav talar för att det eventuellt kan vara lämpligt att bilda ett större räddningstjänstförbund.

Känns som att det är väldigt stort fokus på just LSO och kommande lagkrav som ett skäl för förbundsbyggnad. Att många kommuner sätter stor tilltro till förbundet och nästan inte vet hur de ska gå tillväga om det inte blir förbund. Man får ju hoppas och anta att räddningscheferna har en plan om det inte blir förbund. Det är ju som sagt "räddningschefen ansvarar för att räddningstjänsten är ändamålsenligt ordnad".

Självklart har vi som ansvariga för att Kalmar kommuns räddningstjänst är ändamålsenligt ordnad en plan för framtiden om förbund inte skulle bildas. Och frågan om vår räddningstjänst är ändamålsenligt ordnad eller ej lämnar jag till vår tillsynsmyndighet MSB att bedöma vid kommande tillsyn.

Hantering av större eller långvariga räddningsinsatser (enskilt).

Den största tänkta vinsten med förbund skulle bli gränslös samverkan mellan kommunerna. Detta är redan åtgärdat enligt gällande lagkrav från MSB genom DRH, VB och ELS.

Lagstiftning gällande ledning av räddningstjänst är en del. Den har delvis uppfyllts genom samverkan som nu finns i sydost, dock inte fullt ut. Det är fortfarande 7 organisationer (9 kommuner) som ska ha konsensus i olika frågor, det finns inte en gemensam ledning fullt ut. Hänsyn måste tas till respektive organisation vilket bland annat framgår av DRH- recept, bemanning, förmågor etc. Även skillnader i utrustning är en utmanande faktor här.

Utöver detta så har vi ny lagstiftning inom tillsyn, olycksundersökning, nya uppgifter på gång gällande räddningstjänstens del i det civila försvaret, lagstiftning gällande informationssäkerhet och samhällsviktig verksamhet, GDPR m.m. Dessutom lagar som funnits sedan länge, men där det idag är bristfällig hantering emellanåt såsom akrivlag, förvaltningslag, kommunallag etc.

Följande utmaningar/förutsättningar finns också, men skiljer sig mellan befintliga räddningstjänster: • Tillgång till brandingenjör (Kalmar har, Öland också (ej operativt)). HMO brist på denna kompetens också.

- Flaggat personalbehov för dagtidssuppgifter (organisationerna som i huvudsak har RIB-personal (Torsås/Emmaboda, Öland och Mönsterås (Högsby)) har uttryckt större behov).
- Tillgång till heltidspersonal (heltidskåreerna Kalmar Nybro och Oskarshamn har fler personer som kan nyttjas för ovanstående).

Vilka exakt ska ”nyttjas” till detta? Kalmar hinner ju inte med/har ju inte personal som det är idag till vare sig tillsyner eller externa kurser. Det är ju precis detta vi vill komma ifrån, att personal får flytta runt och det krävs övertalighet för att vi ska lösa sånt här.

Det är bara ett konstaterande i utredningen. Att organisationer med heltidspersonal har större möjlighet att utföra bland annat stationsarbete och andra förekommande arbetsuppgifter, än orter med enbart deltidsanställd personal. Om någon i förbundet gör en uppgift (exempelvisvis gör ett övnings-PM) som då kan nyttjas av alla berörda kårer – så innebär detta ju inte att man per automatik behöver flytta runt. Dock blir det en rationellare hantering som ju då frigör tid så att vi förhoppningsvis hinner göra annat – exempelvis sådant vi inte hinner idag.

- Tillgång till brandmän/1000 inv. (olika förutsättningar). Kalmar har lägst siffra (naturligt).

Det är många år sen nu tidigare Brandchef Gert Friberg sa att när Kalmars kommuninvånare når 70 000-gränsen så behövde det utökas med 1 brandman mer i varje heltidsskift. Har inte hänt något än.

Att Kalmar har låg beredskapsnumerär i förhållande till invånarantal känner vi till, och det har även påtalats. Det är dock ingen självklarhet att lösningen på det är en extra brandman i skift på heltid. Exempelvis skulle en deltidsstation i Kalmar öka beredskapsnumerären med 5 st per dygn, istället för med 1. Man ska alltså inte måla in sig i ett hörn gällande hur beredskapsnumerären i kommunen kan öka, men behovet finns helt klart. Vill också tydliggöra att en brandman extra i skift förändrar förmågan på ett mycket positivt sätt, vi är helt överens om detta.

Redan idag så nyttjas grannkommunernas räddningstjänster vid behov av förstärkning, framför allt om den egna räddningstjänstens resurser är uttömda och/eller hårt belastade. I ett förbund finns formellt inga kommungränser inom förbundets yta. Det blir då mer självklart att se vilka resurser som är gripbara vid ett larm, eller tillkommande larm inom förbundet. Det är inte självklart att detta synsätt löser all framtida problematik med larm under pågående insats mm, men det gör i alla fall att man planeringsmässigt (och legitimt) kan förbereda ett optimalt nyttjande av de resurser som redan finns i närområdet.

I utredningsbeslutet från kommunerna angavs att utredningen skulle göras med interna resurser.

Det hade varit intressant att se hur utredningen sett ut om man tagit personal utifrån som med helt öppna ögon och objektivitet gått in i uppdraget. Känns ju rätt otroligt att det i en så stor utredning är så mycket som talar för förbund och knappt något negativt alls.

Politikens uppdrag var att utreda detta med interna resurser, och de var beställare till uppdraget.

I arbetet med detta underlag har övergripande och generella jämförelser gjorts med liknande räddningsförbund och deras erfarenheter på kort och lång sikt.

Var finns dessa erfarenheter dokumenterade? Vilka förbund har jämförts? Vems erfarenheter är det som tagits in? Är det bara Förbundsledning/chefer eller har befäl och brandmän fått säga sitt? Verkar otroligt att inga negativa synpunkter/erfarenheter kommit fram.

I större eller mindre omfattning: RTÖG, RTJ Jämtland, RTJ Mälardalen (ffa avseende förbundsordning), Räddningstjänsten Väst, samt givetvis Räddningstjänsterna Öland samt RFET.

Fokus på verksamhetens behov - Med verksamhetens behov, avses kommuninvånarnas behov.

Vi undrar vad Kalmars kommuninvånare kommer uppleva som bättre, i förhållande till en ökad kostnad, genom att Kalmar går in i ett förbund kontra utökad samverkan.

Vi är beroende av ”goda grannar” vid många insatser. Kalmar kommuns invånare kommer vinna mycket på en mer likvärdig syn på uppdraget, likvärdig utrustning, likvärdig kompetens etc. Detta till en viss nivå. Sedan kommer alltid heltid naturligtvis ha en större förmåga än deltid, olika stationer ha speciella expertkompetenser (ex dykning). Idag finns det mycket synpunkter på insatser där vi samverkar med andra kommuner, en gemensam organisation kan sätta upp mål och riktlinjer för hela det geografiska området. Idag sköter varje kommun sin verksamhet utan påverkan från andra.

Anställningstrygghet för samtlig personal - En eventuell organisationsförändring som den som nu utreds kan skapa oro hos personalen. Det är därför viktigt att betona att det inte finns något uppdrag att rationalisera verksamheten på ett sådant sätt att personal behöver sägas upp.

Det är ju bra, om än självklart för att skapa en positiv inställning till ett förbund, att ingen ska behöva sägas upp från sitt arbete, men vad gäller personalens oro för massa andra frågor? Exempelvis upprivna avtal och ändrade arbetstider. Det vi fått höra är att det finns en stor oro och irritation över bl a dessa frågor som så klart kommer påverka personal i stor utsträckning.

Arbetstider- där föreslås Kalmars modell. Borde således vara positivt ur Kalmarperspektiv.

Löner- där föreslås Kalmars modell (där det finns märkbara skillnader). Borde vara positivt ur Kalmarperspektiv.

Upprivna avtal är sannolikt, men å andra sidan pågår RIB- förhandlingar just nu om nya avtal, varpå denna fråga blir aktuell oavsett.

Kort om respektive räddningstjänsts resurser och speciella förhållanden.

Som vi ser det är det ju skillnad på vad som är önskvärt och ska finnas ”på papperet” vad gäller personal i beredskap och vad som är verklighet på vissa av stationerna.

Håller med. Gäller även Kalmar kommun tyvärr emellanåt. Att vi inte lyckas hålla den beredskap vi önskar fullt ut. Är ju verkligen ett skäl att ha full legitim beslutanderätt över en, i grunden, större beredskapsnumerär.

Totalt finns det inom utredningsområdet 111 personer av angivna funktioner i beredskap dygnet runt. Att legitimt och beslutsmässigt kunna disponera denna samlade insats- och beredskapsnumerär, är kanske ett av de starkaste argumenten för att bilda ett förbund. Ett räddningsförbund skulle göra att beslutsfattare (Räddningschef/Vakthavande räddningschef/Vakthavande befäl) dessutom, fullt legitimt och fritt, disponerar de samlade beredskapsstyrkorna i angränsande kommuner.

För det första så är det nog högst överkligt att denna numerär uppgår till 111 st., se tidigare punkt, och för det andra, vad menas med att ”legitimt och beslutsmässigt kunna disponera denna samlade insats- och beredskapsnumerär”. Är det att fritt kunna disponera om hel- och deltidspersonal till där det finns ett behov för dagen exempelvis vid sjukdom? Hur många tror ni av samtlig uttryckande personal är sugna på detta?

Vi tycker inte att det går i linje med de miljökrav som finns med lägre koldioxidutsläpp, att vi ska åka omkring med personal och utrustning i 9st kommuner med den stora yta som råder.

Här har skrivningarna missuppfattats. Det handlar inte om att flytta runt personal till höger och vänster. Det handlar om det operativa skedet, i samband med larm eller andra samhällsstörningar. Idag har VB/ VRC viss mandat att göra detta. Men om det blir stor påverkan så är det ändå i slutändan respektive räddningschef som ansvarar för sin räddningstjänst och har mandat att ”lägga sig i”. Denna skrivelse avser att i ett förbund har organisationen rätt att fritt disponera resurserna i området.

Ytterligare en fördel är att större resurser kan arbeta med RIB-anställda vilket framkommit som ett behov vid tidigare genomlysningar hos alla kommuner. Det är av största vikt med ökade resurser till RIB stationer där alla mer eller mindre har ständiga rekryteringsbehov på flera av stationerna.

Detta påvisar ju bara ännu en gång vad som sagts och efterlysts i många år gällande nyrekrytering till RIB-stationerna. Att dessutom samtliga kommuner ser ett så stort behov får

oss att undra vad som gjorts tidigare av respektive Räddningschef för att se till att "räddningstjänsten är ändamålsenligt ordnad".

Naturligtvis tråkigt att ni inte tycker att vi verkar för att ha en ändamålsenlig räddningstjänst. I övrigt så håller vi med om att mer behöver göras, och kan vi gemensamt avsätta resurser för att arbeta med detta så kommer vi kunna nå bättre resultat än om varje organisation bara skrapar lite på ytan och går lite olika vägar.

Vinsterna i förbundsbyggnaden är samordning av instruktörer och en kvalitetssäkring, eftersom man kan utbilda egen personal på ett likvärdigt sätt i samtliga räddningstjänstkommunerna.

Förbundets instruktörer skulle arbeta inom hela förbundet och belastningstopparna kan täckas av skiftpersonal och/eller RIB anställda som på detta sätt också skulle få kompetensutveckling.

Här ser vi inte hur detta ska gå ihop med 4 heltidsstationer och 36 deltidstationer i ett förbund. Känns som att Kalmar kommer få dra ett stort lass här och för att återknyta till en tidigare punkt, så låter det ju fint att skiftpersonal och RIB-personal kan nyttjas och på så sätt kompetensutvecklas, men även här klarar vi ju inte av det som det är idag. Är ens nuvarande instruktörer tillfrågade om de kan tänka sig fara runt för att hålla utbildningar?

Ser det osannolikt som att Kalmars instruktörer ska "fara runt". Alla organisationer har personal som arbetar med utbildning på olika sätt idag. Även här finns stora fördelar med att likrikta det arbetet och gemensamt nyttja resurserna på bästa sätt.

Drift och underhållsavdelningen kommer att jobba med service och underhåll av befintliga maskiner, fordon, teknik och vara en resurs ute på olycksplatsen för att serva och underhålla utrustning. Samordningen innebär bättre service och underhåll på maskiner och utrustning som i sin tur medför minskade underhållskostnader och slitage. Drift och underhållsavdelningen är en resurs som verkar över hela det geografiska området.

Hur många räknas det med ska finnas i denna Drift- och underhållningsavdelning? Finns denna personalen idag? Känns som att det går åt rätt mycket personal för att klara av allt detta.

Det är inte räknat på något exakt antal personal för detta. Men det är en stor vagnpark, så absolut kommer det gå åt mycket resurser till detta. Dessa arbetsuppgifter görs dock redan idag, fast inom respektive organisation.

För arbete med räddningsförbundets totalförsvar och krisberedskapsansvar är behovet att ha egen personal anställd, behovet att planera och arbeta med denna typ av frågor kommer att öka väsentligt de närmaste åren efter beslut i riksdagen.

Finns det personal till detta i nuläget? Låter som det kommer krävas nyanställningar med ökade kostnader.

Det är inte alls omöjligt. När staten ökar krav inom dessa områden, brukar det dock också innebära ökade statliga medel. Detta arbetet är i sin linda, exakt vilka krav som kommer ställas är inte känt ännu. Sannolikt kommer dock ett förbund på ett effektivare sätt hantera de krav som kommer, än att respektive räddningstjänst ska göra det på egen hand. Ökade krav skulle ju innebära ökade kostnader även för den enskilda räddningstjänsten, oavsett om det blir förbund eller inte.

Ytterligare krav som kommer att ställas på kommunerna och räddningstjänsterna är civilförsvarsplanering. Räddningstjänsterna kommer **troligtvis** ha specifika arbetsuppgifter i detta, vilka **med stor sannolikhet** skulle kunna göras mer rationellt i en större räddningstjänstorganisation.

Är väl inte ens säkert? Mycket om...

Som sagt, detta arbete är i sin linda. Staten är ganska tydliga med att detta kommer, så det är en försiktig skrivning i utredningen. Vi vågar lova att vårt arbete inom civilt förvar kommer att öka framöver.

Kompetensen behöver i ett förbund bara skapas i en organisation i stället för i sju organisationer – är med stor sannolikhet mer kostnadseffektivt.

Vi föreslår att samtliga lokala RiB-avtal sägs upp.

- att kommande ledning för Räddningsförbundet uppdras att jobba fram/samverka fram ett förslag till nytt avtal.

Skapar så klart en stor oro hos berörd RIB-personal. De vet vad de har nu men inte vad de får. Flera RIBare har sagt att blir det sämre avtal än vad de har idag så kommer de att sluta. Alla räddningschefer är ju väldigt överens om problematiken att rekrytera RIB-personal så då får vi se var det slutar.

I tabellen på sidan 38 har respektive räddningschef fått bedöma hur många extra tjänster som måste till OM förbund inte bildas. Har detta tagits upp tidigare i respektive kommun innan prat om förbund? Måste säkerligen ha funnits ett behov tidigare? Känns otroligt att dessa 20 tjänster ej ens ska behövas om det blir förbund. Låter lite för bra för att vara sant. Hur många av dessa 20 tjänster som så desperat behövs är uttryckande personal?

RiB- avtal är en sak som kommer behöva hanteras. Samtidigt pågår som tidigare nämnts nya avtalsförhandlingar gällande nya RiB- avtal centralt, så den frågan blir aktuell oavsett.

Vi kan inte svara för hur detta har hanterats i respektive kommun. Vi har dock återkommande påtalat att beredskapsnumerären i Kalmar är låg per 1000 invånare, och att vi i någon form behöver mer uttryckande personal.

Löneskillnader heltidsbefäl (styrkeledare)

Var finns löneskillnaderna för övrig personal?

Löneskillnader för brandmän var extremt små, därför lyftes inte detta. Övriga grupper har varit svåra att jämföra, vi har ex IL med kombitjänst, vissa har det som beredskap. Vissa av våra IL har arbetsledaransvar, vilket gör att jämförelserna inte kunnat göra rakt av då tjänsterna ser olika ut. De stora skillnaderna var SL, och det behövde hanteras varför det också togs upp i rapporten.

Detta kan hanteras på olika sätt.

1. Genom tillskott från vissa av kommunerna vid uppstart av förbundet. . Är denna kostnaden medräknad i budgeten? Utgör en stor kostnad.

2. Genom justering av lönerna över tid a. De med högre lön får stå tillbaka för de med lägre lön under ett antal år.

Skulle detta bli ett faktum vare sig det gäller bara Kalmar Brandkårs SL eller både SL och brandmän är det helt horribelt! Det är precis den här lönepolitiken vi haft så länge på Kalmar Brandkår, att ingångslönerna varit för lågt satta, och sen ska övriga med många års arbetserfarenhet få stå tillbaka lönemässigt för att de andra ”ska komma ifatt”. Att detta förslaget ens finns med kan inte kännas kul för Kalle Dalén som försökt påverka våra politiker under flera år utan resultat. Att vi dessutom är mitt uppe i en lönerevision av HR gör ju inte saken bättre.

b. Särskilda satsningar görs över tid för att höja lönerna hos de med lägre lön.

i. Bekostas genom tillskott från de kommuner med lägre lönenivå. Är denna kostnaden medräknad i budgeten? Utgör en stor kostnad?

ii. Bekostas genom rationaliseringar i det eventuellt framtida förbundet.

Vad menas exakt med rationaliseringar?

iii. Kombination av i och ii

Här har olika alternativ listats. Och förslaget är att de kommuner (Nybro/ Oskarshamn) som ligger lågt ska skjuta in mer pengar för att jämna ut lönerna. Det drabbar alltså Nybro och Oskarshamns kommun, inte ett eventuellt förbund.

Arbetstider/scheman för heltidsbrandmän

Förslag till beslut

Vi föreslår att samtliga lokala avtal som reglerar arbetstidsmåtten för heltidsorganisationerna sägs upp. Det nya förbundet tillämpar det centrala avtalet Bilaga R och den reglering som rör en veckoarbetstid på 42 timmar samt halvdygn.

Vi ska alltså börja jobba halvdygn tills ett EVENTUELLT avtal skrivs? Ännu ett steg tillbaka. Vi vet som vi skrev tidigare att flera andra räddningstjänster är starkt kritiska till detta förslag.

Halvdygn är normalt den schemaform som används i Kalmar redan idag. Om det står otydligt i utredningen så är det ”Kalmarmodellen” som föreslås.

Jämförelse – förbund, oförändrad organisation med nya lagkrav.

I nedanstående bild jämförs driftbudgetramarna för fortsatt verksamhet i nuvarande organisationsform med att bilda ett gemensamt räddningstjänstförbund. I bilden finns även



information om den kostnad som räddningscheferna uppskattat avseende de nya lagkrav som fullt ut träder i kraft år 2023. Räddningscheferna gjorde också en gemensam bedömning att vid bildande av ett räddningstjänstförbund kommer de nya lagkraven hanteras inom befintlig ram, dvs en samordningsvinst tillika en effektivisering om cirka 11,6 miljoner kronor.

Låter ju väldigt bra att det kommer bli en samordningsvinst på 11,6 miljoner... Mycket prat om vad allt kommer kosta extra p g a nya lagkrav. Kan ju inte finnas ett bättre argument för respektive räddningschef att ta med sina politiker för att få en större budget.

Det är ju därför detta har blivit en intressant fråga för politiken. Man ser effektivare samordningslösningar än att varje kommun ska lösa alla problem på egen hand.

I beräkningsmodellen har däremot inga antaganden gjorts avseende kostnad för styrelsen då formerna för den ännu ej är klara.

Denna kostnad borde väl gå att "simulera" med om man nu kan ta fram en hel Jämförelseorganisation?

Det är direktionen som bestämmer arvodesnivåer m.m. så den kostnaden går i dagsläget inte att beräkna.

Bemanningsproblematiken löses inte per automatik med ett förbund. Dock skulle särskilda resurser på ett annat sätt kunna avsättas som aktivt jobbade med frågan. När vakanser trots allt uppstår (kommer hända även i framtiden), "äger" förbundet beslutanderätten fullt ut över 111 personer i ständig beredskap.

Vid större händelser "äger" förbundet beslutanderätten fullt ut över 111 personer i beredskap. Räcker inte detta till så finns etablerad samverkan inom länet och med grannlänen genom RSÖS.

Som vi tog upp tidigare, vad menas med "äger" i dessa två stycken och numerären känns högst tveksam.

Svar tidigare i dokumentet.

De berörda räddningstjänsterna/kommunerna har redan i nuläget överenskommit att via samverkan hantera stora delar av krav som åligger räddningstjänsterna efter 1/1 2021. Det som återstår är räddningschefens roll och ansvar kopplat till LSO.

Bra, fortsatt med samverkan/utökad samverkan. Vad gäller räddningschefens roll och ansvar kopplat till LSO så måste det självklart finnas en lösning på detta även om det inte blir ett förbund.

Självklart är det så. Frågan är vad som blir bäst och mest effektivt.

Antalet tillsynsobjekt blir inte mindre med ett förbund. Dock kommer de samlade resurserna kunna jobba mer rationellt i ett förbund.

Ska Kalmar få hjälp från andra kommuner då? Som det är idag har Kalmar fullt upp med tillsyner.

Ja, alla samlade resurser kommer att kunna nyttjas gemensamt på ett mer effektivt sätt. Exempelvis har Oskarshamn ganska nyligen anställt en brandingenjör, och ytterligare en rekrytering pågår. Det är alltså inte bara Kalmar som arbetar förebyggande. Dock är vi en stor kommun med många riskobjekt och har naturligt en större förebyggande enhet än många andra i området. Men alla arbetar med förebyggande idag och kommer att bidra i en eventuell gemensam organisation.

Har svårt hinna med övning/operativ utbildning i erforderlig omfattning. Dyrt/svårt att öva miljökorrekt.

Vi har svårt att se hur detta ska kunna bli bättre när man vet hur det ser ut idag. Eftersom utbildning kräver en utökad budget jämfört med dagens, var finns denna kostnad redovisad?

Att samla resurserna som arbetar med detta och arbete mot gemensamma mål kommer att effektivisera arbetet inom området.

Har svårt att få ekonomin att gå ihop, bland annat p g a: Larmfrekvensen har ökat (tendens från de senaste fem åren) = ökade kostnader.

Borde även detta vara ett ypperligt skäl till att kräva en utökad budget.

Vi har de senaste åren fått en utökad budget på över 5 miljoner kr, för att vi har ökade kostnader.

Det tilltänkta förbundet har ambitioner att nyttja analysfunktioner i ökad omfattning. Med detta arbetssätt kan man också optimera uttryckande resurser vid en händelse (ej för lite, och ej för mycket). Detta tillsammans med införande av Vakthavande befäl möjliggör ett delvis förändrat arbetssätt.

Det är väl precis det här DRH som redan finns idag handlar om?

Ja, delvis. Men det finns mer att utveckla inom detta område, och behövs en enhetlig syn på DRH. Skiljer sig idag.

Redan idag så nyttjas grannkommunernas räddningstjänster vid behov av förstärkning, framför allt om den egna räddningstjänstens resurser är uttömda och/eller hårt belastade. I ett förbund finns formellt inga kommungränser inom förbundets yta. Det blir då mer självklart att se vilka resurser som är gripbara vid ett larm, eller tillkommande larm inom förbundet.

Utöka samverkan och DRH.

Absolut, men faktum kvarstår som ni själva nämner återkommande att respektive räddningschef enligt lag är ansvarig för sin kommuns område vilket gör att DRH/VB/Samverkan inte helt legitimt kan lösa alla dessa frågor.

### Särskild avtalspension (SAPr)

Anställda inom räddningstjänsternas utryckningsstyrka kan under vissa förutsättningar ha rätt till SAPr. D.v.s. pension före 65 års ålder.

Denna möjlighet att kunna gå i pension vid 58 års ålder efter att vissa kriterier är uppfyllda (30 års anställning i Kommunen varav 25 år i utryckningstjänst) är väldigt viktig för samtlig berörd utryckningspersonal. Vad händer med den i ett förbund?

Ingenting. Denna fråga är helt oberoende av förbund eller ej. Det enda som kan ändra på detta är om SAPr sägs upp på något sätt, men då påverkar den en egen kommuns räddningstjänst lika mycket som ett eventuellt förbund.

Hur kommer tillsättningen av chefer gå till vid ett eventuellt förbund?

Det är en grupp kommunchefen och politiker som kommer rekrytera förbundschef.

Vi har farhågorna att fel personer kommer att få betydande tjänster. I nuläget verkar det, enligt räddningschefernas egna utsago, finnas betydande ekonomiska brister i befintliga organisationer.

Våra synpunkter och farhågor har efterfrågats men har ej använts hittills i utredningen. Det tycker vi är anmärkningsvärt.

Det hanteras i riskutredningen är med i arbetet vid en eventuell förbunds bildning. Jag har också kommunicerat vidare alla era synpunkter, bland annat detta dokument.

Att som brandman vara "ägd" av förbundet skapar en enorm oro. Man kommer aldrig att veta vart man ska arbeta eller med vem. I vårt yrke är tillit till sina brandmanskollegor jätteviktigt, det kan handla om liv och död i en insats, samt tryggheten med sin egna utrustning i pressade situationer kan också vara livsavgörande både för sig själv men framförallt för tredje person. Att man som brandman kommer att bli flyttad till olika stationer leder även till en betydligt sämre kvalitet för tredje person, eftersom man har ingen koll på de lokala förutsättningarna, men det menar vi komplicerade objekt, adresser, rutiner, utrustning samt kontaktnät etc.

Som anges tidigare så ser vi detta som att man missförstår skrivningen. Finns svar längre upp. Vi har så olika kompetenser i olika områden (okg, dyk etc) vilket talar emot omfattande personalflyttar.

Mycket intressant är att det från Bilaga 1 till Bilaga 5 (Oskarshamn har inte uttalat sig om detta i Bilaga 6), finns en Rubrik som heter "Övriga svårigheter som uppstår ifall nytt räddningstjänstförbund inte bildas". Ingenstans där man kan uttrycka oro eller betänkligheter

för saker som kan bli sämre i en förbunds bildning. Kanske inte finns en enda fundering i någon av de inblandade kommunerna om detta...

Även intressant är att mycket som står under just ovanstående rubrik är exakt samma, ord för ord. Copy paste eller bara svårighet att uttrycka sig i ord?

Sammanfattningsvis så är vi negativt inställda till ett förbund och ser inte vad Kalmar Brandkår eller kommuninvånarna har att tjäna på det.

Vi känner också att det är flera mindre kommuner som tror att allt kommer bli guld och gröna skogar vid en förbunds bildning. De har säkert betydligt mer att vinna på ett förbund än vad Kalmar har.

Intressant att vid förfrågan angående innehållet i förbundsutredningen får vi till svar av Kalle Dalén att utredningen som den ser ut idag är vad de beställde, väldigt övergripande och ej så detaljerad. Känns anmärkningsvärt att en sådan undermålig utredning ska ligga till grund för ett så stort projekt som en förbunds bildning.

En annan sak som slår oss är att under hela tiden utredningen har pågått har vi fått till svar av Kalle Dalén att han inte har en aning om något när vi har frågat och undrat.

Jag (Kalle) har mig veterligen aldrig uttryckt att jag inte har en aning om vad som pågår. Däremot har jag inte varit insatt i utredningens detaljer på mycket länge, då det inte har varit på RC- nivå. I början av utredningen var jag mer involverad.

Även efter att utredningen är klar känns det som att det är svårt att få tydliga svar. Väldigt intressant när samtliga räddningschefer under hela utredningen suttit med som arbetande referensgrupp (enligt nedanstående text från Mönsterås Kommuns hemsida).

Detta var som förtydligas ovan mest i inledningen av utredningen. Sedan har vi ibland fått frågor om specifika delar, men vi har inte varit involverade i de diskussioner som pågått på senare delen av utredningen.

#### Fakta om utredningen

- Styrgrupp i arbetet har varit kommunernas kommunstyrelseordföranden, med stöd av kommunchefer/kommundirektörer.
- Två processledare har hållit ihop utredningsarbetet och har författat rapporten.
- Räddningscheferna har varit arbetande referensgrupp.
- Tre delutredningar har gjorts och tillhör den samlade utredningen:
- Teknik, system och IT-utredning
- HR-utredning
- Ekonomiutredning

Vi tror på att fortsätta med en utökad samverkan och DRH men tycker att Kalmar Brandkår ska satsa mer/fortsätta satsa mer på egen personal för att få ett så bra arbetsklimat som möjligt. Vi ifrågasätter även objektiviteten i en utredning som är så totalt positiv inställd till ett förbund. Var har den förra förbundsutredningen tagit vägen som inte ledde till något förbunds bildande? Vad har tillkommit i den aktuella utredningen som nu gör förbund möjligt?

Den förra utredningen ledde till ett positivt beslut i Kalmar. Man beslutade alltså att man ville ingå i förbund. Även då tyckte man alltså att det sannolikt var den mest effektiva organisationsformen. Det var andra kommuner som beslutade nej 2012.

## Lag 2

Efter presentation och ytterligare läsning av utredningen är det inte utan att man är mer konfunderad än innan. En utredning av ett eventuellt förbund för nio kommuner som berör ett stort antal anställda men framför allt alla invånare, så hade vi förväntat oss en mer komplett rapport med bilagor och källhänvisningar för den som vill fördjupa sig.

Det som presenteras är en partisk skrivelse som i mångt och mycket verkar baseras på antaganden och tyckanden. Slutsatsen kan givetvis vara ett förslag till beslut men utredningen skall ju belysa både för och nackdelar. Även vad som har ändrats sedan tidigare utredningar bör läggas fram för att få en komplett bild och underlag till ett bra beslut. I slutändan är det ju skattepengar vi bollar med och då förväntas en fullständig ekonomisk utredning.

Alla får ha sina synpunkter på utredningen. Hur skattebetalarnas pengar används kan man ha synpunkter på som kommuninnevånare, det är dock inte vårt (brandkårens) ansvar att besluta om. Kommunen är en politiskt styrd organisation, där den styrande politiken beslutar om hur skattebetalarnas pengar bäst ska användas. Synpunkter kan/ ska man naturligtvis ha, men dessa beslut är politiska. Den ekonomiska utredningen är gjord av ekonomidirektör, vilken vi får förutsätta ha ekonomiska kvaliteter.

Utredningens grundfråga var ju om de tillkortakommanden som räddningscheferna bedömt finns i respektive organisationer skulle kunna hanteras bättre/mer effektivt i ett gemensamt förbund. Därför är det den bedömningen som har gjorts i kapitel 10. Ingen räddningstjänst bedöms vara utan vinster i en förbunds bildning - utifrån presenterade problemställningar.

I utredningen är det bara SL som är presenterade och de är ju bara en liten del av organisationen. Detta är en ökad kostnad för Nybro och Oskarshamn på ca 3500tkr. Vad skulle kostnaden vara om man räknar in alla yrkesgrupper?

Att SL omnämns beror på att det var en grupp med stora löneskillnader. Brandmän m.fl ligger i likvärdiga löneläge kommunerna sinsemellan. Många tjänster är inte heller jämförbara (ex IL i jour och IL i beredskap).

Vad händer med anställningstryggheten vid förbund om man blir skadad?

Ett förbund har inga andra regelverk gällande anställningstrygghet och arbetsmiljö än en kommun. Finns sannolikt bättre möjligheter att kunna arbeta kvar inom räddningstjänsten än om man drabbas av olycka som anställd i en enskild kommun.

Garantier för pensionsavtal?

Inga andra än dem vi har idag, och det finns inga garantier för nya regler i framtiden. Men dessa är oberoende av ev förbunds bildning.

Vad kommer att hända vid uppsägning av avtal exempelvis Rib? Risk för personaltapp?

Nya avtal kommer att tecknas. Hur de kommer att se ut kan vi inte spekulera om. Ca 630 tkr i utökade budget (från Nybro och Oskarshamn), kommer avsättas (driftbudget trappas upp under ett par år) för att kunna arbeta med löneutjämningsåtgärder på RIB-sidan.

Varför har organisationerna inte haft insyn tidigare i utredningen? Fackliga företrädare kunde varit remissinstans och bollplank.

Det har bedömts att frågan om man ska bilda förbund eller ej, i stort är en politiskt övergripande fråga. Om beslut tas att bilda förbund, då kommer delaktigheten in med facklig samverkan med mera.

Vad är det för lagstiftning utredarna hänvisar till som orsak att bilda förbund? Som det är nu uppfyller vi alla krav med VB, DRH och ELS. Förutsättningarna har ju ändrats väsentligt sedan initiativ till utredningen. Detta kan ju inte längre vara en av de största anledningarna till att bilda förbund.

Lagstiftning gällande ledning av räddningstjänst är en del. Den har delvis uppfyllts genom samverkan som nu finns i sydost, dock inte fullt ut. Det är fortfarande 7 organisationer (9 kommuner) som ska ha konsensus i olika frågor, det finns inte en gemensam ledning fullt ut. Hänsyn måste tas till respektive organisation vilket bland annat framgår av DRH- recept, bemanning, förmågor etc. Även skillnader i utrustning är en utmanande faktor här.

Utöver detta så har vi ny lagstiftning inom tillsyn, olycksundersökning, nya uppgifter på gång gällande räddningstjänstens del i det civila försvaret, lagstiftning gällande informationssäkerhet och samhällsviktig verksamhet, GDPR m.m. Dessutom lagar som funnits sedan länge, men där det idag är bristfällig hantering emellanåt såsom akrivlag, förvaltningslag, kommunallag etc.

Vad händer med kombitjänster och övertaligheten i lagen som möjliggör övningar, fältet, sjukdom, utbildningar och ledigheter?

Sannolikt kommer man att vilja ha kombitjänster även i ett eventuellt förbund. Vad som händer med övertaligheten är svårt att svara på.

Kommunerna har olika förutsättningar och ekonomiska utmaningar. Det speglar sig i varianter av bemanning och kompromisser operativt men även förebyggande. Utredarna menar att detta kommer att lösas med förbund.

Frågan man ställer sig är hur? Då detta inte redovisats.

Är detta Kalmars uppdrag att lösa? Är Kalmars invånare intresserade av att betala mer för att gå med i ett förbund? (troligen inte).

Här får man se frågan i ett bredare perspektiv. Man skulle kunna fråga sig om det är övriga kommuners uppdrag att lösa den problematik som Kalmar har? Det är inte så att Kalmars organisation är exceptionellt bra utan några svagheter, och det är inte heller så att våra grannkommuners räddningstjänster saknar kvaliteter. Kalmars skattebetalare kommer inte betala mer, det är dock så att de har kostnader redan idag som inte syns (företagshälsovård,

HR, lön, ekonomer etc som vi idag har del av tjänst av som brandkåren inte betalar för, kostnaden ligger hos kommunen).

Kommer det bli bättre med förbund? (det kan ingen svara på).

Sett till hela räddningstjänstens verksamhetsområde så är bedömningen att en gemensam organisation över ett större geografiskt område är en bättre organisationsform. Sedan finns det naturligtvis detaljer som kan komma att upplevas negativa. På det stora hela bedöms dock förbund vara bättre organisationsform, vilket var utredningens uppdrag att svara på.

### Lag 3

Vi i Kalmar uttryckte oro redan innan utredningen att ett eventuellt förbund skulle innebära arbete i annan kommun om det krävdes. Det vi fick till svar var att det ABSOLUT INTE var tanken, det var t.o.m. en av avgränsningarna initialt. Helt annan bild målas nu upp vilket får ses som falsk marknadsföring från början.

Det är inte huvudtanken med en förbunds bildning. Ser inte att detta målas upp som någon väsentlig del av den framtida planen, men vi kanske tolkar utredningen olika.

Utredningen är helt klart vinklad för att enbart belysa fördelarna med ett förbund samt nackdelarna med att fortsätta som vanligt. Retoriken vid presentationen talade sitt tydliga språk då ordet "tyvärr" endast användes när en nackdel nämndes med förbundet, nämligen att tekniken skulle bli 1,5 mkr dyrare. Oseriöst när det ska handla om en objektiv, oberoende utredning. Kan man lita på att allt som redovisas stämmer när hela utredningen syftar till att få till ett förbund?

Beställare till utredningen är politiken i respektive kommun. Utifrån deras övergripande horisont är de nöjda med utredningen, och ser att den gett svar på deras frågor för att kunna fatta beslut. Man kan absolut ha synpunkter på utredningen, men utifrån uppdraget utredarna fick så är den tillfyllest.

Hur är den "fiktiva" organisationen framtagen? Finns det ett nuvarande förbund (som fungerar) som legat till grund eller är den bara "tagen ur luften"? Det nämns i utredningen vid ett antal tillfällen att det är den fiktiva organisationen tillsammans med den ekonomiska modellen som ligger till grund för positiva bedömningar för förbund. Då borde det finnas en verklighetsförankring?

Den är framtagen utefter de krav som en räddningstjänst har att hantera. Sedan är den inte detaljerad gällande hur många som arbetar inom respektive enhet. Sådana detaljer från en framtida ledning fastställa. Själva enheterna och verksamhetsstöd är framtagna efter givna uppdrag att hantera.

Under rubriken bemanningsproblematik på Rib-kårerna nämns det att man "äger" beslutanderätt över 111 personer i ständigt beredskap om vakanser skulle uppstå. Vad menas? Ska man skicka en deltidare från Voxtorp för att täcka i Rockneby eller en heltidare från Nybro att täcka hos Torsås?

Nej, detta är fel tolkat. Det som avses är att man vid operativa händelser har legitim beslutande rätt. I viss mån har VB/ VRC det idag, men inte fullt ut. Det är fortfarande

respektive RC som är ansvarig enligt lag för sitt geografiska område. Således kan RC alltid ha synpunkter, åsikter och juridiskt påverka de beslut som tas av den operativa ledningen. I en gemensam organisation så äger organisationen fullt ut de operativa styrkorna i tjänst, och har en räddningschef som ansvarar för hela området juridiskt.

Ett förbund skulle locka fler brandingenjörer att söka. Vad är detta uttalande baserat på? Rekrytering hos andra förbund eller ”killgissning”?

Större organisationer har statistiskt har lättare att rekrytera exempelvis brandingenjörer. Men det är ett antagande som görs i rapporten.

Ett framtida förbunds gemensamma övningsverksamhet skulle lösas med redan befintlig personal. Hur har man kommit fram till detta? Vet processledarna hur mkt personal som behövs för att dra runt bara Kalmars övningsverksamhet? Hur mkt folk har man räknat på?

Alla har vi idag i någon form övning/ utbildningsverksamhet. Finns oerhörda samordningsvinster att synka detta.

Utredningen visar klart och tydligt att Kalmar Brandkår kommer behöva stå tillbaka både lönemässigt och utvecklingsmässigt för att dom andra ska ”komma ifatt”. (Pengarna för dom andras löner, byggnationer, material mm. måste komma någonstans ifrån) Vi har kämpat länge för att komma dit vi är idag, övningsmässigt, materialmässigt, rutinemässigt mm. Känns som ett stort steg bakåt för Kalmar Brandkår.

Fel att utredningen visar detta. Utredningen visar att Oskarshamn och Nybro ska tillskjuta medel för att komma ifatt Kalmar, både vad gäller RIB- löner och löner för SL. Nybro ska nu bygga ny station, Emmaboda likaså Således: pengar för ”de andras löner” kommer från deras kommuner, likaså pengar för deras byggen.

Räddningscheferna har fått i uppgift att lämna in uppgifter om vilka problemen blir om nuvarande organisationer kvarstår. Inga uppgifter på vilka fördelar dom ser med dagens sätt att jobba? Inga nackdelar med förbund? Vad ville utredningen visa???

Utredningsuppdraget var att ge svar på om en gemensam organisation på ett bättre sätt kan hantera framtidens utmaningar. Politiken tycker att de har fått svar på detta via utredningen.

De problem som finns är ju de som man i befintliga organisationer inte har lyckats hantera – facit finns. Alternativet till förbund skulle ju då vara att tillsätta mer resurser var och en – vilket respektive räddningschef har redovisat sina bedömningar utifrån.

Saknar allmänt källhänvisningar vid ”bedömningar” och ”antaganden”.

Källhänvisningar avseende statistik mm finns angivet. Drogen slutsatser är ju gjorda utifrån samlade bedömningar som gjorts efter att dessa frågor har stötts och blötts i de olika grupperna under relativt lång tid. Man bör ha i tanken att syftet med utredningen var att göra en strategisk bedömning av om ett förbund skulle ha bättre förutsättningar att hantera de problemområden som de ansvariga för respektive räddningstjänst hade identifierat.



Hur ett förbund sedan ska organiseras i olika nivåer bör hanteras på olika nivåer inom den isf skapade organisationen. Det handlar ju om alla möjliga frågor ända ner till rutiner på brandmannanivå. I de processerna bör/måste det skapas former för delaktighet från de som direkt berörs och ska arbeta utifrån de olika processerna.

## Lag 4

### Ifrågasättande av Utredningen

Som beslutsfattande politiker i Kalmar Kommun bör man kunna kräva en utredning som både tar upp positiva och negativa effekter av ett förbundsbilande. Den här utredningen är allt annat än objektiv.

Utredningsuppdraget som beställdes: ”Kan ett gemensamt räddningstjänstförbund på ett bättre sätt möta framtida utmaningar än enskilda kommuners räddningstjänster”. Politiken har bedömt att utredningen ger svar på detta, på ett väldigt övergripande plan. De är beställare och avgör om utredningen är tillräcklig eller ej.

### Förbund-Varför?

Den samverkan som finns idag (DRH+VB+ELS) löser redan det som lyfts fram som den största fördelen med ett förbund (s.19)

Det stämmer i sak. Däremot väldigt tungrovt arbete och det spretar. Väldigt olika syn på DRH- recept exempelvis. Vore bättre kvalitet om det var samma bedömning i hela samverkansområdet. Idag avgör respektive organisation vilken förmåga etc som ska gälla.

Vad ska Kalmar Brandkår och Kalmar kommuns invånare tjäna på att gå med i ett förbund som bara kommer göra det dyrare för våra skattebetalare?

Det är en strikt politisk fråga hur våra skattepengar ska användas. Man ser till helheten och hela räddningstjänstens verksamhetsområde. Vi är beroende av våra ”grannar”. Vad har våra grannar för förmåga när de kommer på förstärkning till oss? Det kan säkerställas på ett bättre sätt i ett förbund.

Inget negativt lyfts i utredningen som gjorts av intern personal på uppdrag av räddningscheferna. ”Luktar beställningsjobb”?

Beställningen var att utreda om ett gemensamt förbund bättre kan hantera räddningstjänstens framtida utmaningar. Beställaren är nöjd med utredningen.

Vissa konstaterade problemområden med att bilda förbund har hanterats i förslag till åtgärder i samband med ett eventuellt bildande av den gemensamma organisationen, bl a arbetstider, vissa löneskillnader, hantering av ”IT-frågor”. Ett problem som måste hanteras i en förbunds bildning är principerna för ekonomisk finansiering – vid uppstart och långsiktigt. Framför allt så är det dessa frågor som har tagit tid att komma överens om - modeller och

principer för detta. Syftet var ju att se om man kunde hitta ekonomiska principer så att alla kommuner skulle kunna anse att det är en vinst med att skapa förbundet.

## Ekonomi

Omställningskostnader, 270kr dyrare för var och en av Kalmar kommuns skattebetalare (s.48)  
Stämmer detta? I så fall runt 19 miljoner dyrare per år för Kalmar Kommun.

Den finansieringsmodellen på sid 48 som är baserad per kommuninvånare används inte. Det är bara uppräknat som ett förslag av flera. Politiken hade inte godkänt en finansieringsmodell som inte var ok för Kalmar.

Besparingsförtjänster för förbund 10miljoner  
Stor risk för att det kommer tillkomma oförsedda kostnader?

Den risken finns absolut. Det är dock en omfattande ekonomiskt utredning som har gjorts. Finns omvänt möjligheter att det finns vinster som vi inte har identifierat - men som likväl finns.

Varför ska Kalmar kommuns skattebetalare finansiera andra kommuners räddningstjänster?  
Vi tror inte att skattebetalarna i Kalmar kommun anser detta.

Felaktig uppfattning. Alla medlemskommuner är med och finansierar förbundet utifrån en särskild modell. Att Kalmar betalat mest är naturligt då vi står för ca 40 % invånarantalet. Kalmar kommun hade inte gått med på en dålig ekonomisk affär i detta hänseende.

Oskarshamns budget-Är OKG:s pengar med räknade i budgeten på 34milj eller skjuts den delen till i efterhand? 34 miljoner i budget för att driva 2 heltidsstyrkor samt deltid på det låter denna summa billig?

Budget som redovisas är nettobudget (den skattefinansierade delen). OKG, sjöbefälsutbildning, GRIB-utbildning, Södra Cell mm är inte med i nettobudgeten.

Investeringsbehov om det inte blir förbund för Kalmar är 1.5milj och 18-19 milj om det blir förbund. ”DÅLIG AFFÄR”?

Vet inte var investeringsbehov på 18-19 miljoner kommer ifrån. Denna siffra var något som räknades på avseende ökad driftbudget för Kalmar om alla invånare i de nio kommunerna skulle betala lika mycket. Detta sågs tidigt som ej realistiskt (ej heller att Kalmar skulle betala 35 mkr mindre om man räknade på yta). Invånarna i Kalmar kommun kommer utifrån lagt förslag fortsatt ha lägre kostnad per invånare för räddningstjänsten (man får i ingången av det eventuella förbundet betala ca 30% av kostnaden trots att man har uppåt 40% av invånarna). Grunden är den fördelning som dagens driftbudgetar ger en fördelningsnyckel.

Dessa ekonomiska principer har arbetats fram av ekonomiavdelningarna och har förankrats hos styrgruppen (kommunchefen och kommunstyrelseordföranden).

Är de omfattande kostnaderna för likriktning av verksamheterna medtagna i budget? Det kommer bli betydande kostnader att likrikta fordon, kläder, utrustning, material och utbildningskostnader kopplade till likriktning och samövning. En redovisning på detta borde finnas med?

Omställningskostnader (stationer, kläder, omställning IT mm, finns med och är sammantaget budgeterat till ca 11 mkr för 2022 och 2023 (engångskostnader))

### Operativt-förmåga

Kalmar kommun har mest antal bränder i skog och mark men minst avbränd yta. Varför? (s.30) Indexplanerna talar sitt tydliga språk. Kalmar gasar, Oskarshamn bromsar.

Vegetationsförhållandena skiljer avsevärt. Mer skog i ex Oskarshamn och Högsby. Om man ska göra analyser av detta slag så bör man väga in all fakta. Exempelvis så presenteras ju också andel skog i utredningen vilket påverkar ovanstående.

Kostnadseffektivitet står det i utredningen.

Vad är det som kostar, gasa eller bromsa?

Lex Finnsjö, då det åktes ut för att kolla branden innan styrkor och vatten drogs till platsen.

Det finns inga kopplingar i utredningen att kostnadseffektivitet handlar om att "gasa eller bromsa" vid räddningsinsatser. Vi ser inte att kostnadseffektivitet innebär att vi inte ska vara resursstarka vid insatser.

Gällande Finnsjö så finns det en del bakomliggande fakta (bland annat medlyssning och utredning) som jag hoppas man har tagit del av innan man bedömer insatsen som "Lex Finnsjö".

KD tar ej upp den låga beredskapsnumerären som ett problem. (Bilaga 1 s.59)

Vi har i många år pratat om att vi behöver utöka Kalmars heltidsstyrka. Detta redan när Gert Friberg var räddningschef. Kalmar 70 000 invånare skulle mötas med dels ny larmcentral, ny station men också ökad numerär! Kalmar är nu över 70 000 sedan flera år. Inga fler brandmän har anställts, detta trots att Kalle Daleen regelbundet begärt detta hos politikerna?

Framgår av sid 7. Jag har flera gånger påpekat att vi har låg beredskapsnumerär per invånare. Ser dock inte att en ev förbundsbyggnad påverkar denna fråga negativt. Bra med gemensam disposition av samlade beredskapsnumerär i ett förbund, men utesluter dock inte att förändringar kan behöva göras framöver lokalt (nämns på sidan 55 i utredningen).

Risken med ev förbund är att den lilla övertalighet som ibland finns i lagen och som är tänkt för övning och att övrig verksamhet ska fungera samt att ibland stärka upp i styrkorna kommer att skickas ut till de andra stationerna för att täcka sjukdom och annat? Alltså

kommer den redan låga numerär som Kalmarstationen nu har att minska ytterligare? Detta vore katastrof.

Exakt hur övning/ utbildning etc kommer hanteras är omöjligt att svara på i detta skede.

Dessutom har larmfrekvensen i Kalmar frekvent ökat varje år vilket medför en allt större belastning på den befintliga styrkan och återkopplingar efter larmen har många gånger visat att vi skulle behövt vara en eller flera brandmän mer initialt i insatsen.

1980 hade Kalmar Brandkår 399 larm/år med betydligt större beredskapsstyrkor än vi har idag. Vi hade då ca 53 000 invånare. Idag är Kalmar ca 72 000 invånare och hanterar över 1 000 larm/år.

Absolut är det så. Ser inte hur en förbundsbyggnad/ utredningen påverkar detta negativt. Dock hanterar vi inte över 1000 larm när dubletter, beredskapslarm och annat är borträknat, men vi har en betydligt högre larmfrekvens idag än tidigare.

Det i stort sett enda positivt med denna utredning är att siffrorna visar sitt tydliga språk gällande den låga numerär Kalmar idag har. Vi behöver bli fler i styrkorna. Detta löser inte ett förbund. På de förbund som bildats runt om i Sverige ser man en tydlig trend på minskade styrkor och "effektiviseringar". De stora vinster man idag redan gjort i vår region med VB, DRH och ELS är redan på plats. Inget förbund kommer att hjälpa Kalmars invånare att få bättre hjälp, men numerärer på Kalmars stationer måste höjas, som utredningen faktiskt visar tydligt på. I utredningen tar man ingen som helst hänsyn till den låga numerär som råder och ingen ökning av styrkorna går att finna vilket påvisar att man inte har någon plan på att Kalmar kommuns invånare ska få en bättre hjälp än vad som finns med samverkan idag.

Kalmars invånare har nytta av att våra grannkommuner har bra räddningstjänst. Tillsammans kan vi bli starka. Sedan delar vi uppfattningen att numerären är låg i Kalmar kommun idag. Finns i ett förbund inga juridiska begränsningar i hur exempelvis Färjestaden får nyttjas. I nuläget kan (och ska) räddningschefen på Öland lägga in sitt veto mot nyttjande av Färjestaden om han anser att beredskapen i Färjestaden/på Öland påverkas i alltför hög grad av ett nyttjande för Kalmars räkning (insats eller beredskap).

### Fiktiv organisation?

Fiktiva organisationen (s.32) Stor andel administrativa tjänster, väldigt ojämnt fördelade sett till de olika enheterna.

Framgår inte av denna fiktiva organisation hur många personer som jobbar på respektive enhet. Sedan måste vi ha en administration för att uppfylla gällande lagar, finns fler lagar än LSO som ska efterlevas.

Operativ personal är den betydande majoriteten, men samordnarna flockas i de andra enheterna. Varför?

Återigen, det framgår inte hur många personer som ingår i olika enheter, sådana detaljer måste sättas av en kommande ledning. Sedan ser vi ingen "flockning" av samordnare i organisationsträdet. Vad vi kan se är det en samordnare på drift/ underhåll, en samordnare på utbildning och en samordnare på operativt.

Varför ligger intern utbildning inte under Operativt?

Är en fiktiv organisation och inte en fastställd organisation.

Interna utbildare, vilka är de? Ska personal som inte jobbar som brandmän utbilda personal som jobbar som brandmän hur man agerar som brandman?

Det finns inget i utredningen som talar för detta. Självklart ska instruktörer inom olika områden ha rätt kompetensprofil för sina uppgifter.

Vart kommer denna ”fiktiva organisation” ifrån? Redovisas inte om denna organisation är i bruk och att den fungerar i praktiken? Man ser stora frågetecken med denna presentation av organisation och känslan är att den bara bygger på antaganden och ”killgissningar”.

Den bygger på de uppdrag som räddningstjänsten har att hantera enligt lag. Sedan är det som sagt en fiktiv organisation, ingen fastställd organisation.

En enhetschef för 4 heltidsstationer. Idag har vi en chef för Kalmars heltid och denne hinner knappt med sitt uppdrag?

En enhetschef för 26 Rib-stationer? Hur ska denne hinna med detta uppdrag? Står inget i organisationsträdet om underchefer eller annat? Hur har man tänkt?

Så är det inte tänkt. Det kommer naturligtvis behövas betydligt mer personal, mellanchefer etc. Enheterna är dock bara presenterade i stort, inte exakt personalfördelning. Syftet med ett förbund skulle, bl a, vara att kunna samla resurser för att hinna jobba med frågor som alla räddningstjänster inte hinner idag. Ett sådant exempel är rekrytering av RIB-personal. Detta är ett stort och omfattande arbete som aldrig blir färdigt.... Finns mycket större möjligheter att exempelvis kunna skapa en tjänst som i huvuduppdrag skulle jobba med rekrytering av deltidbrandmän. Finns många bra exempel runt om i Sverige hur man jobbat med dessa frågor, men vi tror att det är bättre att kanske någon gör detta som huvudsaklig syssla (och blir duktig på detta) än att 7 personer gör detta på mycket begränsad del av sin tid. Sedan måste det självklart finnas koppling till de olika deltidskåren och deras personal också.

Förbundet ska ”tillhandahålla” 111 operativa brandmän i beredskap dygnet runt. Stämmer verkligen denna siffra? Hur har man räknat? Sista tiden har vi ex hört att bemanningen i Färjestaden och Mörbylånga sänkts från 1+4 till 1+3 på bägge stationerna. Stationen i Orrefors står varannan vecka HELT TOM och utan täckning? Har man räknat på detta i utredningen eller utgår man från förskönade siffror? Troligen finns det fler stationer i det tänkta förbundet som inte uppnår beredskapen som presenteras i rapporten.

Det finns, även i Kalmar kommun problem med beredskapen emellanåt. Detta sammanställs varje månad i området, och Kalmar har detta problem, precis som övriga kommuner. De 111 är de i handlingsprogrammen kravställda. Sedan kan det variera, absolut. Flera kommuner har nu börjat med att kräva in intyg från arbetsgivare vid tjänstgöringshinder (enligt avtalet) för att få bukt med problemen.

## Arbetsmiljö

Rekryteringsproblemen för deltiden lyfts, men faktum är att även heltid har svårt att rekrytera personal. Man bör vara rädd om den personal man har.

Självklart ska vi vara rädda om personalen.

Stå still i vår löneutveckling (en löneutveckling som redan är undermålig)

Denna fråga är hanterad och kommunicerad. Förvaltningsledningen har varit på plats i styrgruppen och förklarat mycket tydligt vad som gäller detta. Lönenivåerna i Kalmar är inte undermåliga i jämförelse med andra kommuner.

Osannolikt att någon kommer stå stilla i löneutvecklingen för att det bildas ett förbund, om man inte helt byter tjänst. Brandmän kommer vara brandmän även i förbundet, om man själv vill förstås.

Vi har en rädsla att våran räddningschef blir överkörd av dom andra räddningscheferna.

Denna svarar jag (Kalle) gärna på personligen. Tråkigt att lag 4 inte känner tillit till min förmåga som räddningschef att leda verksamheten också stå för densamma. Tacksam dock för att ni är ärliga med detta!

Jag kan tydliggöra att jag alltid står upp för mina synpunkter och inte låter mig köras över av någon annan organisation. Jag förstår inte heller i vilket sammanhang i denna utredning. Det är ingen annan kommun / chef som påverkar om Kalmar ska ingå i ett förbund eller ej. Ni får naturligtvis ha er bild av detta, men det avviker kraftigt från mina grundläggande principer, varpå jag vill bemöta det med tydlighet. Jag säger alltid klart och tydligt mina synpunkter i olika möten med räddningschefer, kommunchefer, personal eller i vilket sammanhang det än må vara.

Oro finns för att en och annan gammal Kalmar-chef ska få betydande tjänst i eventuellt förbund. Chefer som tidigare fått gå från Kalmar Brandkår riskerar att komma tillbaka i betydande roller. Dessa sår som rivits upp efter dem har inte på något vis läkt. Skapar oro hos personalen.

Vi får sätta tilltro till att våra kommunchefer, med inblandning av samverkan gör kloka rekryteringar.

Oroväckande att bilda förbund med andra organisationer där det i våra ögon råder en osund arbetsmiljö och en operativ verksamhet som inte prioriteras.

Då får vi försöka påverka så att förbundet får en sund arbetsmiljö och en bra operativ verksamhet, om det beslutas att bilda ett förbund.

Vad innebär anställningstrygghet, behålla sin tjänst eller kan man få en annan tjänst i förbundet?'

För många är det så, ja. Definitivt så kommer alla brandmän få erbjudande om att följa med in i ett ev förbund i samma typ av tjänst som idag. Detta gäller även ingenjörer på förebyggande, instruktörer etc. Det finns dock ett antal tjänster där osäkerheten är större och det gäller

räddningschef och enhetschefer framförallt. Dessa kommer sannolikt inte behålla exakt de jobb som de har idag.

Man skriver i utredningen att en omorganisation i form av förbundsbildning kan skapa osäkerhet och otrygghet hos medborgare och personal. Varför har man då inte från början varit öppen med denna utredning, bjudit in fackliga organisationer och personal i utredningen? Enligt Kalle Daleen har inte ens han som högste räddningschef haft någon insyn i denna utredning, bortsett de material han begärts skicka in. Detta om något skapar oro och otrygghet i hela organisationen. Först när utredningen nu presenterades förra onsdagen den 26/1-2022 fick vi veta vad Anders Sporrang och Morgan Olsson arbetat med de senaste året/åren? Mycket märkligt och gör nu att reaktionerna från personal blir ännu starkare!

Viss insyn om vad som pågår i utredningen har räddningscheferna haft under tidens gång. Men inga detaljer och man har inte ”suttit på information”. Vilka övergripande delar som hanterats har RC haft insyn i, men inga detaljer är satta eftersom det är upp till framtida ledning/ politik att besluta om.

Att Morgan och Anders har jobbat med detta är välkänt i organisationen. Utöver information i ett antal veckobrev så kan exempel följande listas:

- Info i samverkan om utredningen (beslut mm)
- Information (PPT) i maj/juni 2021 (drogs i samverkan samt för YB/RCB/IC-grupp). Drogs digitalt för all personal hel/ deltid.
- Info fackliga (regionalt) 210622
- Information (PPT) okt/ nov , drogs för hel/ deltid.

En icke oansenlig del av som står i utredningen har presenterats vid dessa tillfällen

- Information färdig rapport – inklusive slutsats, 220126 SP och MO

### Funderingar kring deltid-Rib

Oro finns lokala avtal rycks upp och leder försämring. Risk för att tappa redan Rib-anställda vid försämringar av avtalen.

Nya avtalsförhandlingar är på gång, så denna fråga kommer aktualiseras oavsett.

Önskemål har funnits om enhetschef över Rib-stationerna i Kalmar. Hur ska en enhetschef kunna handha 26 deltidstationer på ett fungerande sätt?

Kommer inte se ut så. En enhetschef med ett övergripande ansvar, men fler anställda på enheten till sin hjälp.

Alla räddningschefer beskriver att man har problem med rekrytering på Rib-stationerna. Handen på hjärtat? Hur mycket har man från ledningens håll försökt att rekrytera Rib-personal? Om alla chefer belyser denna punkt så borde man ju tyckt att rekryteringsfrågan

skulle hamnat högre upp i chefens prioritering. Vad är det överhuvudtaget som säger att rekryteringen kommer bli bättre med ett förbund? Man gissar och antar?

Nej, man gissar inte. Idag görs som ni säger lite halvhjärtade försök i olika riktningar. Ett gemensamt och samordnat arbete i dessa frågor med gemensamma strategier, kampanjer och annat, samt avsatt arbetstid i frågan kommer att leda till ett mycket bättre arbetet med RIB. Sedan om det kommer innebära lättare rekrytering får framtiden utvisa. Även organisationer som jobbar hårt med frågan har ju rekryteringsproblem.

Det som däremot SKULLE göra rekryteringen på Rib-stationerna bättre vore om chefen pratade med politiker och förvaltningar om hur man skulle kunna hitta kombinationstjänster inom kommunen där arbetet som Rib-brandman ingick. Finns många bra förslag på kommuner där detta lyckats väl! Gäller bara att chefen tar tag i detta och effekten skulle bli bra mycket bättre än hopp om att ett förbund löser rekryteringsproblematiken. Detta är påtalat till både sittande och tidigare räddningschefer i många år, men har inte prioriterats. Kul att frågan/problematiken i alla fall kom med i utredningen.

Detta har lyfts vid flertal tillfällen, men det händer inte tillräckligt mycket. Håller med om det. Finns tankar om en samverkansperson mellan förbundet och medlemskommunerna. Detta skulle kunna vara ett konkret uppdrag för den samverkanspersonen – hitta och jobba med lösningar som fungerar för kommunerna och räddningstjänsten – kopplat till ovanstående problematik/möjligheter.

## Övrigt

Källhänvisningar till utredningen-Var finns dom?

Källhänvisningar avseende statistik mm finns angivet. Dagna slutsatser är ju gjorda utifrån samlade bedömningar som gjorts efter att dessa frågor har stötts och blötts i de olika grupperna under relativt lång tid. Man bör ha i tanken att syftet med utredningen var att göra en strategisk bedömning av om ett förbund skulle ha bättre förutsättningar att hantera de problemområden som de ansvariga för respektive räddningstjänst hade identifierat.

Hur ett förbund sedan ska organiseras i olika nivåer bör hanteras på olika nivåer inom den isf skapade organisationen. Det handlar ju om alla möjliga frågor ända ner till rutiner på brandmannanivå. I de processerna bör/måste det skapas former för delaktighet från de som direkt berörs och ska arbeta utifrån de olika processerna.

76 sidor utredning om att 9 kommuner ska slås ihop är en, i vårt tycke, mager utredning. Hela utredningen lämnar fler frågor än svar. Känslan är att en stackars förbundschef ska reda ut alla de tusen frågor som står obesvarade? Det mesta bygger på gissningar och antagande från utredarnas sida.

Stor risk att man vid ett ev förbandsbilande kommer brottas med stora ekonomiska missräkningar, missnöjd personal och i slutänden än sämre produkt för Kalmar kommuns invånare.



Då man minst två gånger tidigare utrett förbund i regionen så borde dessa utredningar och dess underlag tagits i beaktande när denna utredning framtoqs. Varför blev de inte förbund dessa gånger? Vad har ändrats från då till nu som gör att ett förbund nu är lämpligt? Nya lagar som lyfts fram som en av huvudpunkterna för förbund har vi ju redan mött upp med VB, DRH och ELS. Vissa delar av utredningen av förbundet är därför redan åtgärdade.

Varför det inte blivit förbund tidigare var för att en annan kommun sa nej till detta. Kalmar beslutade att man ville ingå i förbund redan vid utredningen 2012.

Alla dessa frågor vi har nu kunde ha uppmärksammats OM utredarna bjudit in de anställda till diskussion om farhågor m.m. under processen. Istället har man kört ett eget race där utredningen får känslan att vara ett beställningsjobb och en ren propaganda för att skapa ett förbund. Illa skött!

Det är inget eget race som har körts. Utredarna har fått sina direktiv från 9 kommuner. De har följt utredningsuppdraget som de har fått. Om man beslutar att bilda förbund så kommer delaktighet i utformningen finnas genom samverkan. Utredarna har således utfört det uppdrag som de har blivit tilldelade.

## **Påryd/Tvärskog/Rockneby/Voxtorp**

Tankar kring eventuell förbunds bildning

Nedanstående är en sammanfattning av tankar och frågor från personalen i Påryd/Tvärskog, Rockneby samt Voxtorp efter att ha tagit del av utredningen kring ett eventuellt bildande av räddningstjänstförbund. Flera av frågorna berör samma ämne, men har ändå redovisats för att ge en klar bild av hur personalen ser på ett eventuellt förbund utifrån vad som presenterats i utredningen.

Med ett förbund kan vi säkert bli starkare gentemot andra aktörer/organisationer

Ett förbund med gemensamma rutiner skulle ge ett bättre samarbete vid större insatser, eller då t ex två stationer från olika kommuner är larmade på samma mindre händelse (trafikolycka, brand i byggnad m fl)

Utredningen talar mycket om ny lagstiftning och ökade krav på räddningstjänsten, och lösningen på dessa frågor är att bilda ett förbund. Räcker inte det som redan är på plats; DRH, ELS, gemensam ledning (VB), utökade samverkansavtal?

Se ovan, frågan besvarad tidigare i dokumentet.

Det finns flera mycket viktiga frågor som utredningen inte svarar på, t ex hur kommer organisationen se ut? Hur kommer våra avtal att påverkas?

Det går inte att titta på detaljer i detta skede. Det kommer senare. Förstår att man hade velat ha mer detaljer, men varken politisk ledning eller förbundsledning är ju tillsatt, och det är du dem som sätter organisationen. Politiken bedömer att de har fått svar på grundfrågan, att ett förbund mer effektivt kan hantera framtidens utmaningar för räddningstjänsten. Avtal

kommer att sägas upp. Dock pågår ju nu nya förhandlingar av RIB- avtal vilket gör att denna fråga kommer även behöva hanteras i de enskilda organisationerna.

Hur ska man kunna veta om ett förbund blir bättre eller sämre än idag när sådana frågor inte besvaras?

Det är bedömningar av möjlig hantering i ett ev. förbund som har gjorts utifrån analys av problemen som listats av räddningscheferna. Den samlade bedömningen är att det finns bättre möjligheter att hantera dessa problem i en större organisation.

Exakt hur detta sedan ska göras, i detalj, är något som organisationen (ledning och lämpliga arbetsgrupper), får jobba vidare med – om ett förbund bildas.

Hur många tjänster kommer avsättas för att hantera 26 Rib-stationer och ca 400 anställda? I den presenterade fiktiva jämförelseorganisationen är det 1 enhetschef för rib-stationerna, och inget mer. Är det en trovärdig organisation?

Detta stämmer inte. Enheten för RIB kommer behöva ha betydligt fler anställda på heltid. En chef med ett antal medarbetare. Hur många vet vi inte idag, upp till framtida ledning att sätta en organisation.

Vi upplever att Kalmar Brandkår inte har tillräckliga resurser idag för att hantera vissa frågor kring deltid, t ex rekrytering. Hur ska dessa frågor hanteras i ett förbund, och hur ska det bli bättre? Organisation kring detta? Inget svar i utredningen?

Håller med fullt ut. Istället för att varje organisation skrapar lite på ytan och jobbar på olika sätt, så kan vi avsätta gemensamma resurser och jobba aktivt och likvärdigt med dessa frågor. Kan bara bli bättre!

Det finns saker idag som kan bli bättre, t ex rekrytering, men i stort fungerar många saker bra. Vi blir bra bemötta och lyssnade på, får bra utrustning och har bra avtal. Rädd för att detta kommer bli sämre i ett förbund.

Roligt att ni framför att det finns positiva sidor av dagens verksamhet. Vi hoppas verkligen att den andan kan tas med in i ett förbund.

Idag har vi DRH, ELS, gemensam ledning (VB), samverkansavtal m m. Vad blir bättre med bildande av förbund? Det blir ju inte fler styrkor med kortare tid till insats med ett förbund! Vad blir bättre för den som råkat ut för en olyckshändelse av något slag?

Vi är beroende av våra grannar vid olika insatser. Vi tror att den som råkar ut för en olycka får bättre hjälp om vi och våra grannar har samma synsätt på räddningstjänst, samma syn på DRH, samma syn på vad som är en bra och effektiv räddningstjänst. Denna gemensamma syn finns inte idag, varje kommun har sin egna organisation. Den drabbade kommer få bättre hjälp om det finns en gemensam styrning/ ledning av räddningstjänsterna i detta geografiska område.

Stor organisation = långa beslutsvägar?

Kanske kan upplevas så i vissa frågor. Men i andra frågor betydligt kortare beslutsvägar då det ska passera en ledning istället för sju. Eftersom samverkan är så nödvändig idag så är det många frågor som ska hanteras i alla organisationer för att få effektivitet, vilket blir väldigt långa beslutsvägar idag.

Stor organisation – hur ska vi kunna göra vår röst hörd? Minskad möjlighet att påverka riskerar ge sämre motivation hos personalen.

Jag hoppas inte att det ska vara någon större skillnad. Kommer finnas samverkan även i en förbundsorganisation.

Vad händer med det lokala avtalet? Utredningen säger att alla lokala avtal ska sägas upp och omförhandlas, men vad blir det istället? 5 kr/beredskapstimme. Låter kanske inte så mycket, men det gör skillnad. Att ta bort 5-kronan skulle ge en löneminskning med 15%, det kan bli betydelsefullt för många!

Avtal kommer att sägas upp. Dock pågår ju nu nya förhandlingar av RIB- avtal vilket gör att denna fråga kommer även behöva hanteras i de enskilda organisationerna oavsett.

Intrycket är att Kalmar har en jämförelsevis hög nivå på stationer, fordon, utrustning m m. Kommer Kalmar att få stå tillbaka ett antal år för att andra kommuner med sämre förutsättningar ska komma ifatt?

Nej. Nybro ska bygga ny brandstation, Emmaboda likaså. Detta bekostas av kommunerna. Kalmar ska ha bra fordonspark, med tanke på riskbilden i Kalmar. Ser inte detta som sannolikt, och tycker dessutom inte att de andra har dålig utrustning. Nybro har många nyare fordon än Kalmar exempelvis.

Känslan är att de mindre kommunerna har mycket att vinna på ett förbund, medan Kalmar kommer få dra mycket av lasset och dela med sig av resurser och specialkompetens. Tolkar vi utredningen fel, eller stämmer detta?

Sannolikt så tjänar mindre kommuner mer på en förbunds bildning, det stämmer. Men Kalmar är ingen förlorare. Om så är fallet så skulle politiken aldrig överväga att besluta om detta.

Kostnaden för räddningstjänst fördelat per kommuninvånare i Kalmar kommun kommer att öka, men vad blir bättre för invånarna i Kalmar Kommun med ett förbund? Vad får de/vi för den ökade kostnaden?

Kostnaden kommer att öka oavsett, om vi ska anpassa oss till framtidens krav. Hur skattepengarna fördelas är en politisk fråga. Det mest effektiva för skattepengarna är stordrift. Bland annat pga det som skrevs ovan, att vi är beroende av våra grannar.

Det finns risk för att bildandet av ett förbund kommer ta mycket stor del av våra resurser i anspråk, och vad händer då med utveckling av verksamheten under tiden? I värsta fall

kommer väldigt mycket att stanna av i väntan på att alla delar i ett förbund faller på plats, och då har vi förlorat flera års utveckling av verksamheten.

Sannolikt kommer det vid en förbunds bildning att bli stando i vissa delar. Vissa delar kommer dock utvecklas snabbare, som inte hade varit möjligt i egen organisation. Frågan här kan dock delvis stämma, åtminstone upplevelsen av att så är fallet.

## Frågeställning från Extern utbildning

Riskbedömning inför omorganisation?

Riskutredning för utredning är framtagen och den kommer behandlas vidare i såväl lokal och central samverkan. Riskbedömning kommer arbetas vidare med OM beslut tas att bilda förbund.

Anställningstrygghet - kan det ske förflyttningar till andra kommuner?

Absolut överväldigande del av personalen kommer jobba på samma arbetsplats, i samma lokal i ett framtida förbund. Undantag är räddningschef, enhetschefer.

Arbetsuppgifter – i stor utsträckning över kommungränser?

Skulle snarare säga i väldigt liten utsträckning. Kalmar övningsfält lär blir en central del i utbildningsverksamheten i ett ev. förbund.

Löneläget – utgår från högsta lön eller medellön. Kommer KB att stå tillbaka i löneutvecklingen i fem år? Utredningen jämför 25-50' ej likvärdig med Kalmar kommun 70,000.

Finns ingen plan att någon ska stå tillbaka lönemässigt pga en förbunds bildning. Enda skälet att stå tillbaka i lön är resultatet av den individuella lönesättningen, och man helt enkelt har för hög lön som individ (oberoende om vi är i förbund eller ej).

Organisatoriskt för Extern, förtydligande org träd.

Kan inte förtydliga en organisation innan det finns politisk och tjänstepersonsledning som kan sätta en organisation.

Handlingsprogrammet – för förbundet eller resp. kommun

Ett gemensamt för förbundet, om det blir en förbunds bildning.

Tidigare förbunds bildningar, hur har Extern utbildning organiserats?

Finns många olika exempel på det. Få har så stor verksamhet som Kalmar (sjöbefäl, grib m.m.) så alla är inte jämförbara.

Vilka kompetenskrav har instruktörer som utbildar operativ personal i de förbund som finns?

Har ej undersökts

Vilka kompetenskrav har instruktörer som utbildar externt i de förbund som finns?

Har ej undersökts

Hur blir tjänsten IL på utbildningstjänsten, kan det bli renodlad instruktör alt renodlad operativ tjänst?

Blir spekulationer här, finns i nuläget inget som tyder på en förändring i detta.

Den vinst (ekonomiskt) som utbildningsenheten i Kalmar ger, kommer den att återinvesteras i övningsfältet?

Sannolikt inte, på samma sätt som vinst på övriga enheter inte återinvesteras i deras verksamhet.

Vad tjänar Kalmar kommuns invånare på ett förbund, det man inte klarar på ren samverkan

Se svar tidigare i dokumentet.

Källförteckning saknas i utredningen

Se svar tidigare i dokumentet.

Enligt utredningen är det stort tryck på utbildningar, arbetsbelastning är hög. Hur ska detta effektiviseras då det ej ska anställas fler instruktörer

Flera idag som arbetar med samma saker, det arbetet kan samordnas- fler tjänster frigörs.

En farhåga kring kombitjänsterna är att de kommer nyttjas till annat än utbildning internt/externt

En farhåga som får bevakas i ett eventuellt förbundsbyggande.

I utredningen finns mer eller mindre inga farhågor med ett förbund , vilket vi ifrågasätter om det verkligen är relevant. Är allt bara positivt med ett förbund

Se tidigare i dokumentet.

Varför lyfter man fram i rapporten vissa delar som redan är implementerat så som ELS och DRH (se sid 19 första stycket i rapporten)

Se tidigare i dokumentet.