

Remissynpunkt (Kumlinge):

3.2 Hälsokontroller, fysiska tester och företagshälsovård

Vi ser en tydlig risk att kraven kring hälsoundersökningar och fysiska tester (firefit) i praktiken blir svåra att uppfylla i skärgårdskommuner. I mallavtalet framgår att brandkåren ska säkerställa att medlemmarna genomgår hälsoundersökningar och tester enligt landskapets anvisningar, samtidigt som kommunen ska finansiera genomförandet.

För Kumlinge är utmaningen inte enbart finansiering i euro, utan genomförbarhet: resor, tidspågång och begränsad tillgång till tider/leverantörer innebär att kraven riskerar att minska faktisk bemanning i alarmstyrkan, särskilt med hänsyn till att många aktiva har begränsade möjligheter att resa för tester på kort varsel.

Vi föreslår därför att mallavtalet kompletteras med:

- Praktiska lösningar för skärgården, t.ex. återkommande "test-/hälsodagar" i skärgården, eller mobila/upsökande upplägg, alternativt samordnade testtillfällen som minimerar resor.
- Ett tydligare avsnitt om hur man hanterar tillfälliga avvikelser när tester inte kan genomföras i tid av logistiska skäl (utan att hela beredskapen faller ur). Detta bör kopplas till avtalslogiken om aktionsberedskap och rapportering av störningar.
- Ett förtydligande av minimikrav och rimliga övergångstider så att små kårer inte tappar operativ förmåga under införandet.

3.3 Utbildning

Remissynpunkt (Kumlinge):

Mallavtalet anger att landskapsregeringen ansvarar för att utbildning kan erbjudas och att kommunen ansvarar för finansiering av kursavgifter för grund- och specialistutbildningar i den utsträckning som krävs för att uppfylla avtalet.

För Kumlinge är den centrala frågan att den verkliga kostnaden ofta är: restid, förlorad arbetsinkomst, ersättare på hemmaplan, samt ibland övernattning. I praktiken kan en utbildningsdag på fasta Åland innebära att hela dagar åtgår, vilket påverkar både individer och kommunens samlade beredskap.

Vi föreslår därför att mallavtalet förtydligar:

- Om kommunens finansieringsansvar avser enbart kursavgift, eller även resa, logi och skälig ersättning för tidsåtgång/förlorad arbetsinkomst (alternativt att detta uttryckligen görs till en förhandlingspunkt med rekommenderad miniminivå). Mallavtalet nämner själv behovet att specificera finansieringen (kursavgift/arvode/lön/ersättning för förlorad arbetsinkomst) – här behövs en tydligare rekommendation.
- Att utbildningsplanering ska ta hänsyn till skärgårdens förutsättningar: fler helgupplägg, blockutbildningar, distansmoment och lokala övningshelger för att minska resebördan.
- Att utbildningskrav kopplas realistiskt till målstyrka/minimistyrka så att kravnivån inte oavsiktligt leder till att minimistyrka underskrids.

11 Information (styrdokument)

Vi noterar att mallavtalet anger att kommunen är skyldig att delge brandkåren relevanta styrdokument och beslut samt att kommunikationsansvaret är delat.

Mot bakgrund av att flera av dessa styrdokument (ex. servicenivåbeslut, aktionsberedskap och olika bilagor) kräver juridisk/administrativ kapacitet som varierar mellan kommuner, vill vi lyfta följande fråga:

Kommer räddningsnämnden/Ålands räddningsmyndighet att ta fram mallar, exempeltexter och minimikraven för de styrdokument/bilagor som erfordras, så att kommuner inte behöver uppfinna egna strukturer och så att harmonisering faktiskt uppnås?

Vi föreslår att mallavtalet kompletteras med en tydlig lista över:

- vilka styrdokument som normalt förväntas (inkl. bilagor),
- vem som ansvarar för framtagande/uppdatering,
- samt rekommenderad mall/format och uppdateringsintervall.

A) Minimistyrka/effektiva enheter vid utryckning (kopplat till 8 och 6)

Mallavtalet beskriver att brandkåren behöver ett lämpligt antal aktiva medlemmar och att om minimiantalet inte uppnås bör avtalet revideras och kommunens operativa räddningsväsende ses över.

Remissförslag: skriv in en rekommenderad rutin för skärgårdskommuner: hur man hanterar återkommande underskott (t.ex. säsongsvariationer, åldersstruktur) utan att det blir **“allt eller inget”**. Det kan vara:

- möjlighet till dispens/övergångsperiod,
- krav på samverkanslösningar (närliggande kårer, förstärkningslarm, särskilda specialiseringar),
- samt att mål-/minimistyrka behöver fastställas utifrån realistiska rekryteringsförutsättningar, inte enbart teoretiska kravnivåer.

