

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 19:04
Diariernr: 19/00163
P-cirknr: Finns ej
Nyckelord: RiB, kombinationsanställningar
Handläggare: Donovan Häll
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan:
Datum: 2019-01-30
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Kombinationsanställningar – ett sätt att möta
rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten
Ersätter:
Bilagor:

Sammanfattning

Flera av landets räddningstjänster har under senare år upplevt svårigheter att rekrytera och behålla beredskapsbrandmän, särskilt i glesbygdskommunerna. Ett sätt att möta rekryteringsutmaningen är att uppmuntra medarbetare som redan är anställda i kommuner att även bli beredskapsbrandmän. Detta cirkulär syftar till att belysa möjligheten att inrätta kombinationsanställningar samt sprida exempel på hur olika arbetsgivare har gjort.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 19:04

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Donovan Häll

Nyckelord: RiB, kombinationsanställningar

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona
Arbetsgivarpolitik

Kombinationsanställningar - ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten

Syfte

Flera av landets räddningstjänster har under senare år upplevt att det har blivit svårare att rekrytera och behålla beredskapsbrandmän, särskilt i glesbygdskommunerna. I en glesbygd som avfolkas mer och mer finns det en risk att kommuner kan få svårt att upprätthålla räddningstjänstberedskapen på vissa orter. På grund av detta behöver flera arbetsgivare aktivt arbeta med rekryteringsfrågan och försöka hitta alternativa lösningar. En konkret åtgärd är att uppmuntra medarbetare som redan är anställda i kommuner att även bli beredskapsbrandmän. Detta cirkulär syftar till att belysa möjligheten att inrätta kombinationsanställningar samt sprida exempel på hur olika arbetsgivare har gjort.

Bakgrund

Ungefär två tredjedelar av Sveriges brandmän är beredskapsbrandmän som arbetar enligt kollektivavtalet Räddningstjänst i beredskap (RiB). I de flesta fall har dessa en annan huvudarbetsgivare eller är egenföretagare. För att beredskap ska kunna upprätthållas även när beredskapsbrandmannen arbetar i sin ordinarie anställning krävs att huvudarbetsgivaren ger sitt samtycke till att en medarbetare åtar sig en anställning som beredskapsbrandman. Detta beror på att beredskapsbrandmannen vid ett larm på arbetstid i det ordinarie arbetet omedelbart behöver lämna arbetsplatsen. Det krävs vidare att medarbetaren får ledigt från den ordinarie anställningen för att genomgå utbildning till beredskapsbrandman.

Beredskapsbrandmän ska under beredskapstjänstgöring vara beredda på att inom angiven anspänningstid (vanligtvis 5 minuter) inställa sig på brandstationen om det

går ett larm. Kraven innebär att beredskapsbrandmän under sin beredskap måste bo, arbeta och i övrigt vistas i närheten av brandstationen. Det är vanligt att beredskapsbrandmän har beredskapstjänstgöring dygnet runt under en vecka var tredje eller fjärde vecka men en mängd andra varianter förekommer och blir allt vanligare.

Rekryteringsutmaningen

Landets räddningstjänster har under senare år upplevt tilltagande svårigheter att rekrytera och behålla beredskapsbrandmän, vilket innebär en ökad belastning på befintlig personal som får ha tätare beredskap och täcka upp vid frånvaro. Det har i vissa fall även försvårat möjligheten att upprätthålla beredskap och därmed de krav som lagen ställer (lagen om skydd mot olyckor, LSO).

Anledningarna till rekryteringsproblematiken är flera. Den pågående centraliseringen till större städer, både vad gäller boende och arbetsplatser, har medfört att rekryteringsunderlaget har blivit mindre i glesbygd och på mindre orter. Arbetspendlingen mellan orter har ökat, vilket medför att fler personer inte befinner sig på samma ort under arbetsdagen och på fritiden. Det innebär svårigheter att ha beredskap under hela dygnet.

Många huvudarbetsgivare har effektiviserat sina organisationer vilket har medfört att de har blivit mindre benägna att lämna samtycke till att arbetstagaren även tar en anställning som beredskapsbrandman. Ett viktigt rekryteringsunderlag på mindre orter har traditionellt varit arbetstagare vid industriföretag. Utvecklingen har gått mot färre industrier och andra stora arbetsgivare på mindre orter vilket har försämrat rekryteringsunderlaget.

Andra förklaringar kan vara att personer värderar att fritt kunna disponera sin fritid högre än tidigare på grund av familj och fritidsaktiviteter vilket lämnar mindre utrymme för att ha beredskap.

Det utmanande rekryteringsläget innebär att arbetsgivarna behöver tänka i nya banor. Ett sätt är att uppmuntra medarbetare som redan är anställda i kommuner att även bli beredskapsbrandmän eller att inrätta helt nya kombinerade tjänster, där medarbetare både har ett huvuduppdrag i en kommun, men också arbetar som beredskapsbrandman.

Ett kommunalt ansvar

Det finns flera exempel på räddningstjänster som har hittat framgångsrika sätt att locka och rekrytera beredskapsbrandmän från framför allt privata företag. Flera av dessa har exempelvis besökt företagen och/eller genomfört riktade marknadsföringskampanjer där de i olika medier tackar företag som ställer upp och

möjliggör för sin personal att vara beredskapsbrandmän. Många räddningstjänster har dock uppgett att de har haft svårare att rekrytera från den egna kommunala organisationen och att detta beror på att chefer inte har velat godkänna att deras medarbetare arbetar som beredskapsbrandmän.

Företag som har beredskapsbrandmän anställda tar ett stort ansvar genom att acceptera att deras medarbetare vid beredskap snabbt kan avvika från arbetsplatsen vid larm.

Eftersom räddningstjänsten är ett kommunalt ansvar är det rimligt att kommuner, som oftast är bland de största arbetsgivarna på respektive ort, i sina egna organisationer föregår med ett gott exempel genom att medverka till att förbättra förutsättningarna att bli beredskapsbrandman. Det bidrar dessutom till att bredda rekryteringen och attrahera nya grupper att söka sig till räddningstjänsten, vilket är i linje med strategierna för kompetensförsörjning generellt sett.

Det finns många fördelar av att ha beredskapsbrandmän anställda. Dessa kan exempelvis stödja verksamheten i brandskyddsarbete, hjärt- och lungräddning mm. För kommunen och samhället som helhet kan den främsta fördelen vara att kommunen lyckas upprätthålla räddningstjänstberedskap.

Det finns även utmaningar, bland annat begränsningar kopplade till arbetstidslagen (ATL), att skapa flexibilitet i huvuduppdraget samt i att lägga schema. Det har emellertid visat sig att dessa utmaningar kan övervinnas, ofta med hjälp av smarta lösningar.

Nya möjligheter i avtalen

Det har gjorts flera saker i kollektivavtalen för att underlätta möjligheten att kombinationsanställa medarbetare. Det har exempelvis gjorts ett undantag från ATL i form av en skrivning i kollektivavtalen (HÖK) med Kommunal och med OFR-Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet). Skrivningen möjliggör förläggning av beredskap på RiB då medarbetaren har veckovila i sin huvudanställning, under förutsättning att medarbetaren vid aktivt arbete ges motsvarande kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd.

I Kommunals HÖK finns även en skrivning som innebär att beredskapsbrandmän som har beredskap på RiB och som har sin huvudsakliga sysselsättning inom Kommunals avtalsområde får ett löneavdrag från sitt huvuduppdrag först från och med den andra timmen i samband med insatser som föranletts av larm. Detta som ett sätt att öka attraktiviteten av en RiB-anställning.

Förutsättningar för ett lyckat arbete med kombinationsanställningar

En viktig förutsättning för att lyckas med kombinationsanställningar är att kommuner med rekryteringsbehov som en del i sin övergripande kompetensförsörjningsstrategi skapar möjligheter att ha en anställning som beredskapsbrandman vid sidan av sin kommunala huvudanställning. Anställningen som beredskapsbrandman behöver lyftas fram som något meriterande för medarbetarna och som värdefull kompetens på arbetsplatsen. Detta kan konkretiseras genom beslut om att exempelvis vid alla nyrekryteringar lyfta det som meriterande att kandidaten även kan arbeta som beredskapsbrandman eller att inrätta kombinationsanställningar inom utpekade verksamheter.

Att skapa förståelse för hur samhällsviktigt uppdraget som beredskapsbrandman är hos chefer och kollegor på huvudarbetsplatsen är också en nyckel. Att chefer inom räddningstjänsten pratar med chefskollegor från andra delar av kommunen om rekryteringsläget inom räddningstjänsten och vikten av att möjliggöra kombinerade anställningar har visat sig vara framgångsrikt.

Ett samarbete och dialog mellan räddningstjänsten och chefen hos huvudarbetsplatsen är viktig för att kunna få till en välfungerande schemaläggning. För att trygga huvudarbetsgivare har en räddningstjänst exempelvis tydligt uttryckt för sina beredskapsbrandmän att om beredskap skulle krocka med obligatoriska moment hos huvudarbetsgivaren så ska huvudarbetsgivaren prioriteras och räddningstjänsten får i det läget lösa beredskapen på annat sätt.

Att en medarbetare plötsligt behöver avbryta sina arbetsuppgifter för att hantera ett larm när de har beredskap kan i sig vara en olägenhet. Med god planering av arbetsuppgifter och bemanning, förståelse från chefer och kollegor och en vilja att lösa problemen kan fördelarna med att ha en beredskapsbrandman på arbetsplatsen ändå överskugga nackdelarna.

Exempel på lösningar

Undersköterska och beredskapsbrandman

På många håll i landet råder brist på utbildade undersköterskor såväl som beredskapsbrandmän. Flera aktörer har därför identifierat en lösning genom att kombinera dessa roller. Ett exempel är ett samarbete mellan gymnasieskolan Falu Fri i Falun och Räddningstjänsten Dala mitt som har resulterat i ett specialutformat undersköterskeprogram som ger eleven dubbel behörighet som både undersköterska och beredskapsbrandman.

Just kombinationen undersköterska och beredskapsbrandman kan vara ömsesidigt fördelaktigt. Flera räddningstjänster åker på IVPA larm (i väntan på ambulans) vid

exempelvis trafikolyckor. Undersköterskekompetensen är då mycket värdefull. Omvänt är beredskapsbrandmannens kompetens i hantering av akuta händelser, tex personskador, sjukdomsfall, bränder och andra olyckor samt i att bedöma olika risker värdefull i rollen som undersköterska.

I syfte att förbättra rekryteringsmöjligheterna inom både äldreomsorgen och räddningstjänsten har Jönköpings kommun på försök inrättat en sådan kombinerad tjänst. I rekryteringen var undersköterskeutbildning ett grundkrav, medan räddningstjänsten står för utbildning till beredskapsbrandman. Tanken är att kombinationen skapar en attraktiv och varierande roll och därmed kommer locka fler att söka sig till dessa bristyrken.

I Nordmalings kommun arbetar flera undersköterskor även som beredskapsbrandmän. En av dessa arbetar inom hemtjänsten. De veckor medarbetarna har beredskap schemaläggs de inom centralorten för att kunna hålla anspänningstiden. De placeras då hos brukare som klarar av att en insats bryts mitt i. Vid larm går larmet även till kommunens bemanningscentral som snabbt skickar ut en annan medarbetare som täcker upp bortfallet. På så vis minimeras störningarna i verksamheten.

Andra kombinationer och praktiska lösningar

Förutom undersköterska finns flera andra yrkesgrupper inom kommuner som med fördel skulle kunna kombinera sitt ordinarie uppdrag med uppdraget som beredskapsbrandman. Vaktmästare på skolor är ett sådant exempel, dels utifrån fördelen av att ha brandmannakompetens på arbetsplatsen, dels utifrån att någon timmes frånvaro mitt på dagen i samband med larm ofta inte behöver ersättas med vikarie.

Nordmalings kommun har hittat framgång i en kombinerad tjänst som arbetshandledare på ett dagcenter och beredskapsbrandman. Uppdraget som beredskapsbrandman är en viktig del av medarbetarens huvuduppdrag då medarbetaren exempelvis genomför fordonsvård och stationsskötsel tillsammans med brukare från dagcentret (beroende på brukarens förmågor). Vid larm avlöses arbetshandledaren av annan personal från dagcentret.

Även för andra yrkesgrupper finns möjligheter till kombinerade tjänster. Flera grupper av handläggare och administratörer har möjligheter till flexibilitet gällande arbetstider och möjlighet att exempelvis arbeta på annan plats än på kontoret. Vid förläggning av beredskap går det då att ta hänsyn till fasta moment i huvudtjänsten såsom obligatoriska möten, utbildningar mm.

Medelpads räddningstjänst, som för tillfället har 26 beredskapsbrandmän som har sitt huvuduppdrag hos någon av de till räddningstjänsten anslutna kommuner, har tagit fasta på möjligheterna som kommer med distansarbete genom att inreda sina RiB-stationer med attraktiva kontorsarbetsplatser. Dessa arbetsplatser erbjuder

internetuppkoppling och god arbetsmiljö. Medarbetaren erbjuds att utföra sitt ordinarie arbete på kontorsarbetsplatsen utan att räddningstjänsten tar betalt av huvudarbetsgivaren. På så sätt underlättas möjligheten att upprätthålla beredskap under dagtid, då det är som svårast att bemanna.

Ytterligare ett yrke som med fördel kan kombineras med uppdraget som beredskapsbrandman är lärare. I exempelvis Uppsala kommun arbetar flera lärare även som beredskapsbrandmän. Brandmännens förmåga att hantera plötsligt uppkomna situationer i skolmiljön har lyfts som särskilt positivt. För att möjliggöra beredskap över dagen läggs beredskapsschema som "tvättstugeschema" där flera olika medarbetare delar på beredskap under samma dag. Om läraren har beredskap i samband med undervisning finns en hos rektor, kollegor och elever välförankrad plan för hur klassrumssituationen ska hanteras vid larm.

Norrtälje kommuns räddningstjänst ser en trend i att allt färre beredskapsbrandmän har möjlighet att hålla beredskap en hel vecka i taget såsom ofta har varit kutym. Kommunen har därför implementerat en flexibel digital lösning i form av en app där den enskilde beredskapsbrandmannen får bättre möjligheter att hantera sin egen schemaläggning på distans. Medarbetare kan i appen exempelvis avisera ett behov av att byta eller bli av med ett beredskapspass eller del av ett pass varpå kollegor kan ta emot passet. Förutom att förenkla vardagen för den enskilde medarbetaren sparar den också tid i beredskapsplaneringen då varje medarbetare kan ta större ansvar för sin egen schemaläggning.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Donovan Häll