

Datum
2021-01-05

§ 6

Dnr 2018-00809

Återrapportering av uppdrag att ta fram handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar tjänster som deltidsbrandmän

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen noterar handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar ett uppdrag som deltidsbrandmän daterad 2020-11-09.

Kommunstyrelsen noterar uppdraget om att ta fram handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar ett uppdrag som deltidsbrandmän, som avslutat.

Sammanfattning av ärendet

Den 3 december 2019 återredovisades det uppdrag om att utreda möjligheten att utreda kombinationstjänster som kommunledningskontoret utrett på uppdrag av kommunstyrelsen.

I samband med återredovisningen fick kommundirektören i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att införa kombinationstjänster.

En handlingsplan är nu framtagen. De huvudsakliga aktiviteterna som presenteras i handlingsplanen är dels att anordna olika former av kombinationer där medarbetare kan kombinera anställning i kommunen med deltidbrandmannauppgifter, dels att kommunen genom olika informationssatsningar intern och externt så att kunskapen om deltidbrandmannauppgifter ökar.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2020-11-09

Handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar uppdrag som deltidsbrandmän, 2020-11-09

Kommunstyrelsen 2019-12-03, § 272

Utredning avseende Initiativ från Eva Borg (S) om uppdrag till kommundirektören att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar

Kommunstyrelsen 2018-12-18, § 314

SKL Cirkulär 19:04 Kombinationsanställningar – ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten

Initiativ från Eva Borg (S) om kombinationsanställningar, 2018-12-10

Beslutsgång

Ordförande Lisa Andersson (M) konstaterar att det finns ett förslag till beslut, kommunledningskontorets. Ordföranden (M) prövar förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller det.



Återrapportering av uppdrag att ta fram handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar uppdrag som deltidbrandmän

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen noterar handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar ett uppdrag som deltidbrandmän daterad 2020-11-09.

Kommunstyrelsen noterar uppdraget om att ta fram handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar ett uppdrag som deltidbrandmän, som avslutat.

Sammanfattning av ärendet

Den 3 december 2019 återredovisades det uppdrag om att utreda möjligheten att utreda kombinationstjänster som kommunledningskontoret utrett på uppdrag av kommunstyrelsen.

I samband med återredovisningen fick kommundirektören i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att införa kombinationstjänster.

En handlingsplan är nu framtagen. De huvudsakliga aktiviteterna som presenteras i handlingsplanen är dels att anordna olika former av kombinationer där medarbetare kan kombinera anställning i kommunen med deltidbrandmannauppdrag, dels att kommunen genom olika informationssatsningar intern och externt så att kunskapen om deltidbrandmannauppdraget ökar.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2020-11-09

Handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar uppdrag som deltidbrandmän, 2020-11-09

Kommunstyrelsen 2019-12-03, § 272

Utredning avseende Initiativ från Eva Borg (S) om uppdrag till kommundirektören att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar

Kommunstyrelsen 2018-12-18, § 314

SKL Cirkulär 19:04 Kombinationsanställningar – ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten

Initiativ från Eva Borg (S) om kombinationsanställningar, 2018-12-10

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret: HR

Beskrivning av ärendet

Den 18 december 2018 gav kommunstyrelsen, på initiativ av Eva Borg (S), kommundirektören i uppdrag att utreda möjligheten att införa kombinationstjänster. Syftet är att öka antalet deltidsbrandmän i kommunen.

I initiativet framhålls att räddningstjänsten har samhällsviktiga uppdrag och att det blivit allt svårare att rekrytera deltidsbrandmän. Om Räddningstjänsten inte kan bemanna sina stationer med deltidsbrandmän kan det resultera i att de behöver anställa fler på heltidstjänster. Detta medför sannolikt ökade kommunala kostnader vilket kan vara ett skäl för kommunen att uppmuntra kombinationsanställningar.

Den 3 december 2019 återredovisades uppdraget om att utreda möjligheten att utreda kombinationstjänster, som kommunledningskontoret utrett på uppdrag av kommunstyrelsen.

I samband med återredovisningen fick kommundirektören i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att införa kombinationstjänster.

I dagsläget är utmaningen framförallt bemanningen vid Frillesås Brandstation och ett samarbete mellan de kommunala verksamheterna och Räddningstjänsten föreslås vara ett möjligt handlingsalternativ där.

De huvudsakliga aktiviteterna som kan bidra till fler deltidsbrandmän är dels att anordna olika former av kombinationer där medarbetare kan kombinera anställning i kommunen med deltidbrandmannauppgifter, dels att kommunen genom olika informationsåtgärder intern och externt så att kunskapen om deltidbrandmannauppgifter ökar.

Med hänsyn till de rådande omständigheterna utifrån den pandemi som pågår föreslås att detta arbete med ett utökat samarbete mellan Kungsbacka kommun och Räddningstjänsten får hanteras när personalsituationen stabiliserats.

Malin Aronsson
Kommundirektör

Anders Johansson
Biträdande kommundirektör



Kungsbacka

Handlingsplan för att öka antalet anställda som innehar uppdrag som deltidbrandman

Inledning

Kommunstyrelsen beslutade 2019-11-26 att bifalla initiativet och ställa sig positiv till att fler medarbetare i Kungsbacka kommun innehar kombinationsanställningar.

Vidare uppdrog Kommunstyrelsen till kommundirektören att ta fram förslag till handlingsplan för att öka antalet anställda i kommunen som förutom sin ordinarie tjänst innehar uppdrag som deltidbrandmän.

Handlingsplan

Utredningen daterad 2019-09-27 beskriver den utmaning som finns med bemanningen av Räddningstjänstens brandstationer. I utredningen beskrivs även hur upplägget ser ut för de deltidsuppdrag som vanligtvis finns för verksamheten, hur arbetet organiseras och vilka krav som ställs på de som arbetar som brandmän. I grunden handlar det om att personalen har beredskap som deltidbrandmän och ska kunna infinna sig på brandstationen på några minuter efter det att det gått ett larm. Detta förutsätter att deltidbrandmännen bor och arbetar i nära anslutning till brandstationen. Generellt sett så finns det en utmaning över stora delar av landet vad gäller att bemanna brandstationerna med deltidbrandmän i beredskap. Att bygga en verksamhet på en beredskapsorganisation är dock ur kostnadssynpunkt att föredra i stället för att ha heltidsanställda brandmän.

I Kungsbacka kommun finns två brandstationer, en i centrum och en i Frillesås. Bemanningen för brandstationen i centrum fungerar för närvarande väl, medan det finns behov av ytterligare deltidbrandmän vid brandstationen i Frillesås. Behovet av deltidbrandmän varierar över tid.

Nedan förslag syftar till ett ökat samarbete mellan Räddningstjänsten och Kungsbacka kommun för att få fler anställda i kommunen som vill och kan arbeta som deltidbrandmän. Ett delmål kan också vara att öka kunskapen hos invånarna om uppdraget och att intresset ska öka hos dem att kombinera sin ordinarie anställning med att ha ett uppdrag som deltidbrandman i beredskap.

De förslagna aktiviteterna kan anpassas utifrån ambitionsnivå och tillgängliga resurser. Vid ett aktivt arbete med att anordna reella kombinationer av arbete inom kommunen med anställning inom brandförsvaret så behöver det finnas resurser för att hantera detta.

Förslag till övergripande målsättning

Att fler medarbetare i kommunen ges möjlighet att kombinera en anställning som deltidbrandman i beredskap med en ordinarie anställning i kommunen.

Utgångspunkten i arbetet är att Kungsbacka kommun som arbetsgivare ser positivt på att medarbetare vill arbeta som beredskapsbrandmän och försöker hitta lösningar för dessa medarbetare så att de kan kombinera uppdraget med sitt ordinarie arbete.

I första hand handlar det om att bistå brandstationerna i Kungsbacka kommun med deltidbrandmän i beredskap men det kan även handla om att stödja andra brandstationer då medarbetare som arbetar i Kungsbacka kan vara boende i andra kommuner där Räddningstjänsten har ett rekryteringsbehov.

De huvudsakliga aktiviteterna som kan bidra till fler deltidbrandmän är dels att anordna olika former av kombinationer där medarbetare kan kombinera anställning i kommunen med deltidbrandmannauppslag, dels att kommunen genom olika informationssatsningar intern och externt så att kunskapen om deltidbrandmannauppslaget ökar.

Från Räddningstjänsten finns ett intresse för ett fortsatt samarbete som skulle kunna utgöra en framtida modell för hur de skulle kunna arbeta med fler kommuner. Räddningstjänsten har en öppenhet och en flexibilitet för att ta fram olika alternativa lösningar. Det kan t ex handla om att någon som är anställd i kommunen och bor i Frillesås får ett begränsat schema som bara omfattar kvällar och helger, då de flesta uttryckningar sker. Ett annat alternativ är att Räddningstjänsten tillhandahåller en distansarbetsplats för någon medarbetare i kommunen som under beredskapsvecka kan finnas på brandstationen för att vara tillräckligt nära vid uttryckning.

Oavsett vilken lösning som finns i respektive fall så får det upprättas en gemensam och individuell plan för varje upplägg och kombination av arbete i kommunen och deltidbrandmannauppslag utifrån behov på respektive arbetsplats och utifrån den enskildes förutsättningar och möjligheter.

Den andra aktivitet som kan bidra till att fler medarbetare blir deltidbrandmän är att kommunen bistår räddningstjänsten genom att sprida information. Räddningstjänsten rekryterar både kontinuerligt och vid rekryteringsomgångar. Kommunen kan ha kontinuerlig information på intranätet och extra informationssatsningar i anslutning till brandförsvarets rekryteringsperioder och på så sätt bidra till att fler medarbetare får kunskap om Räddningstjänstens behov och hur man kan bli deltidbrandman.

Beslutad av: Kommunstyrelsen

Gäller från: [Klicka och skriv datum: DD månad ÅÅÅÅ]

Ansvarig förvaltning: Kommunstyrelsens förvaltning

Kontakt: Kungsbacka direkt 0300-83 40 00, info@kungsbacka.se

Kungsbacka kommun, 434 81 Kungsbacka
kungsbacka.se



§ 272

Svar på initiativ från Eva Borg (S) om kombinationstjänster Dnr KS/2018:809

Beslut

Kommunstyrelsen bifaller initiativet och ställer sig positiv till att fler medarbetare i Kungsbacka kommun innehar kombinationsanställningar.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att ta fram förslag på handlingsplan för att öka antalet anställda i kommunen som förutom sin ordinarie tjänst innehar uppdrag som deltidbrandmän.

Sammanfattning av ärendet

På kommunstyrelsens arbetsutskotts sammanträde 11 december 2018 väckte ledamoten Eva Borg (S) ett ärende om kombinationsanställningar.

I initiativet framhålls räddningstjänstens samhällsviktiga uppdrag och att det blivit allt svårare att rekrytera deltidbrandmän. Vidare beskriver förslagsställaren att det på olika håll arbetas med lösningar för att få fler deltidbrandmän och att ett alternativ kan vara kombinationsanställningar.

Den 18 december 2018 gav kommunstyrelsen kommundirektören i uppdrag att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2019-11-05, § 355

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2019-09-27

Utredning avseende Initiativ från Eva Borg (S) om uppdrag till kommundirektören att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar

Kommunstyrelsen 2018-12-18, § 314

SKL Cirkulär 19:04 Kombinationsanställningar – ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten

Initiativ från Eva Borg (S) om kombinationsanställningar, 2018-12-10

Förslag till beslut på sammanträdet

Johan Tolinsson (S), Fredrik Hansson (C), Ulrika Landergren (L), Magdalena Sundqvist (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.



Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) finner att det finns ett förslag till beslut, det vill säga kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag, och att kommunstyrelsen bifaller det.

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret: HR



Utredning avseende Initiativ från Eva Borg (S) om uppdrag till kommundirektören att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför Kombinationsanställningar

Inledning

Kommunstyrelsens beslutade den 11 december 2018 att uppdra till kommundirektören att utreda möjligheterna för att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar.

Behovet av deltidsbrandmän är stort och de är en viktig del av den svenska räddningstjänsten och svensk beredskap. Enligt Sveriges kommuner och landsting (SKL) finns det omkring 15 000 brandmän i Sverige varav 10 000 är deltidsbrandmän. Men det är brist på deltidsbrandmän och på vissa håll, särskilt på glesbygden, är läget akut då nästan fyra av fem räddningstjänster har svårigheter att rekrytera deltidsbrandmän och mer än hälften av dessa har problem att upprätthålla sin bemanning och därmed också sin beredskap.

Räddningstjänsten i Storgöteborg har 157 anställda deltidsbrandmän (räddningsman i beredskap (RiB)) varav 49 anställda (25+24) finns på brandstationerna i Kungsbacka kommun. Totalt finns 8 brandstationer i Storgöteborg, varav Frillesås och Kungsbacka är två av dessa. Det finns ett kontinuerligt rekryteringsbehov av nya deltidsbrandmän samt att det till en del stationerna är svårare att rekrytera än andra, till exempel har Frillesås brandstation behov av fler deltidsbrandmän.

Beskrivning av uppdraget som deltidsbrandman

De som arbetar som deltidsbrandmän har vanligtvis en kombinationsanställning som innebär att de har en heltidsanställning hos en arbetsgivare, men att de utöver den anställningen också har en anställning som deltidsbrandman. Det vill säga, det handlar sällan om två deltidsanställningar i kombination.

Upplägget för beredskapsbrandmän (eller så kallade deltidsbrandmän) är att de har beredskap cirka 168 timmar per månad, vanligtvis är beredskapstimmarna fördelade på hela dygn, under var tredje eller var fjärde vecka. När deltidsbrandmännen har beredskap ska de kunna inställa sig till brandstationen på några minuter. I Kungsbacka och Frillesås brandstationer har brandmännen en inställelsetid på sju respektive fem minuter.

I Kungsbacka kommun sker cirka 100 uttryckningar per år och dessa sker oftast under kvällar och helger. Uppdraget för deltidsbrandmän varierar och handlar om allt från första hjälpen vid trafikolyckor till att släcka bränder.

För att kunna arbeta som deltidbrandman så ställs ett antal krav:

- att arbetsplatsen och bostaden är max fem respektive sju minuters väg från brandstationen,
- att klara av att arbeta lugnt i pressade situationer,
- att inte ha höjdfobi och/eller klaustrofobi,
- att klara av fastställda krav på kondition och styrka.

Att arbeta som deltidbrandman innebär också att delta på en introduktionsutbildning i tre veckor samt att efter några år genomföra en certifierande utbildning hos Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) på totalt sex veckor, varav viss del är förlagd som distansutbildning.

Deltidsbrandmän har även ersättning för obligatorisk fysisk träning motsvarande 72 timmar per år, vilket i huvudsak är förlagt till kvällar och helger samt att det sker kontinuerliga och obligatoriska hälsokontroller.

En deltidbrandman har i snitt 80-120 000 kr per år i inkomst. Under beredskap ersätts de med närmare 30 kr per timme och vid uttryckning ges avtalsenlig lön.

En medarbetare i kommunen som också är anställd som deltidbrandman behöver ha en arbetsplats där det fungerar att denne omgående avviker vid larm. Det är också angeläget att den enskilde medarbetaren har möjlighet att vid behov ta ut ledighet från sin ordinarie anställning då denne deltagit i uttryckning.

Ett uppdrag som deltidbrandman innebär att man gör en viktig samhällsinsats, vilket är det övervägande skälet till varför många väljer att arbeta som deltidbrandman. Förmåner som fysisk träning på arbetstid och hälsokontroller är också en positiv aspekt för den enskilde.

Förutsättningar för kommunen som arbetsgivare

För kommunen så finns positiva skäl till att ha medarbetare som också arbetar som deltidbrandmän. Den kunskap som medarbetaren har som deltidbrandman kan vara till gagn för verksamheter i kommunen och obligatorisk fysisk träning och hälsokontroller medför att medarbetaren är medveten om sin hälsa och dess betydelse.

Kommunen riskerar också ökade kostnader om det inte går att bemanna brandstationerna med brandmän i beredskap eftersom det då kommer att behöva anställas fler heltidsbrandmän.

För närvarande finns sex medarbetare i Kungsbacka kommun som också har anställning som deltidbrandman varav en är anställd inom Förskola & grundskola, tre inom Service, en vid Vård & omsorg och en vid Teknik. Samtliga som är beredskapsmän och anställda inom kommunen är män.

Bedömning

Kommunens verksamheter har olika förutsättningar för att hantera att medarbetare kombinerar sin anställning med en tjänst som deltidbrandman. Vissa verksamheter har bättre möjligheter att hantera snabba förändringar i bemanningen, medan andra kan ha en allt för hög sårbarhet för att ha personal som också är anställda som deltidbrandmän. Om Kungsbacka kommun väljer att ha en målsättning som innebär att öka antalet medarbetare som också arbetar som deltidbrandman så ställer det bland annat krav på att berörda verksamheterna kan hantera att de medarbetare som innehar en kombinationsanställning avviker vid larm och utryckning.

Kungsbacka kommuns vikariescenter har i uppdrag att förse de större förvaltningarna; Vård & Omsorg, Individ & Familjeomsorg och Förskola & Grundskola med vikarier. Under dagtid kan de agera och anlita vikarier omgående, men det finns ingen 100 procentig säkerhet att det finns tillgång till vikarier och det kommer att behövas en viss inställetid. Vikariescenter kan även ta fram vikarier i de fall den beredskapsanställda behöver kompensera sin arbetstid som brandman med ledighet inom den ordinarie tjänsten i kommunen.

En annan begränsning vad gäller att kombinera en anställning i kommunen med en deltidstjänst som brandman handlar om arbetsplatsens närhet till brandstationen i Kungsbacka alternativt Frillesås.

Handlingsalternativ för att få fler deltidbrandmän

På flera håll i landet finns olika alternativa lösningar för att skapa förutsättningar för kombinationsanställningar. Exempel på lösningar handlar om att förlägga beredskap på annat sätt än det traditionella schemat, till exempel genom att endast ha beredskap på kväll och helger, genom att medarbetaren förlägger sin ordinarie arbetsplats till brandstationen vid de perioder då denne har beredskap, eller att anställa personal på kombinerade tjänster t ex undersköterska/brandman.

Genom marknadsföring och information till medarbetare kan även antalet som är intresserade av att kombinera sin anställning i kommunen med en deltidstjänst inom räddningstjänsten komma att öka. Det är också betydelsefullt att kommunens ledning uppmuntrar och möjliggör för medarbetare som önskar ta uppdrag som brandmän.

Räddningstjänsten i Storgöteborg är positiva till samarbeten med kommunerna och ser gärna att kommunen tillsammans med dem tar fram nya upplägg. De ser en möjlighet till att få fler deltidbrandmän genom att utöka samarbetet med kommunerna.

Ulrica Furby
Förhandlingschef



§ 314

Initiativ från Eva Borg (S) om uppdrag till kommundirektören att utreda möjligheterna införa kombinationsanställningar i Kungsbacka kommun

Dnr KS/2018:809

Beslut

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar.

Sammanfattning av ärendet

Eva Borg (S) väcker på kommunstyrelsens arbetsutskotts sammanträde 11 december 2018 ett ärende genom initiativ om att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2018-12-11, § 461: *Förslag: Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar.*

Skrivelse från Eva Borg (S), 2018-12-10, *Förslag: Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför kombinationsanställningar.*

Förslag till beslut på sammanträdet

Ulrika Landergren (L), Fredrik Hansson (C), Johan Tolinsson (S), Peter Söderberg (M) och Thure Sandén (M) yrkar bifall till kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) finner att det finns ett förslag till beslut, det vill säga kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag, och att kommunstyrelsen bifaller det.



Anteckning

Maria Rasmussen (V) stödjer kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Beslutet skickas till

Kommundirektör

1. 19:04

Kombinationsanställningar – ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten

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.

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 kombinationsanställda 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.



Väcker ärende

Kungsbacka den 10 december 2018

Kombinationsanställningar

Räddningstjänsten har ett mycket viktigt uppdrag i vårt samhälle, dygnet runt, året om. Det blev extra tydligt i somras när skogsbränderna rasade runt om i landet. Snart stundar jul- och nyårshelgerna. Det är en härlig tid men en tid som också innebär en ökad risk för bränder och räddningsinsatser för brandmännen.

Ungefär två tredjedelar av Sveriges brandmän är deltidbrandmän. Flera av landets räddningstjänster har under senare år upplevt att det har blivit svårare att rekrytera och behålla deltidbrandmän. På grund av detta behöver flera arbetsgivare aktivt arbeta med rekryteringsfrågan och försöka hitta alternativa lösningar.

Kombinationsanställningar en lösning

En konkret åtgärd är att uppmuntra medarbetare som redan är anställda i kommunen att även bli deltidbrandman. Eftersom det är arbetskraftbrist i många välfärdsyrken är det en bra idé att kombinera ett yrke inom kommunen med att vara deltidbrandman. Till exempel att en undersköterska på ett äldreboende också jobbar som brandman inom räddningstjänsten. Arbetsgivaren får fler deltidbrandmän samtidigt som medarbetaren utvecklar och utnyttjar sin kompetens.

Bra exempel i Jönköping och Nordmaling

Det finns många exempel på kommuner som använder kombinationsanställningar. Till exempel så anställer man i Jönköping så kallade brandsköterskor. Ett sätt att locka personal både inom äldreomsorgen och inom räddningstjänsten.

Och i Nordmaling har man kombinationsanställningar som undersköterska och deltidbrandman. Där har man löst det så att när undersköterskan får ett larm och behöver rycka ut som brandman så går det samtidigt ett larm till kommunens bemanningscentral.

Det gör att bemanningscentralen snabbt kan skicka ut en ersättare när undersköterskan försvinner vid larm.

För att få till kombinationsanställningar är det viktigt att kommunen beslutar eller inför policys om anställning som deltidbrandman vid sidan av annan kommunal huvudanställning.

Meriterande att vara deltidbrandman

Att arbeta som deltidbrandman behöver lyftas fram som något meriterande för medarbetarna och som värdefull kompetens på arbetsplatsen.

För Kungsbacka kommun som arbetsgivare är det stora värdet att medverka till ett samhällsnyttigt system. I övrigt kan det öka attraktiviteten. Det finns också fördelar för huvudarbetsgivaren med att deras anställda får en vidgad kompetens.

En glädjande nyhet är att intresset för att bli deltidbrandman har ökat efter sommarens bränder. Det är därför ett bra tillfälle att lägga i en extra växel när det gäller rekryteringsarbetet.

....

Kommundirektören får i uppdrag att utreda möjligheterna att Kungsbacka kommun inför Kombinationsanställningar.

Eva Borg (S)
Kommunalråd