Införande av nytt schema

Den 1 februari 2024 trädde de nya bestämmelserna i Bilaga R i kraft, en bilaga till Allmänna bestämmelser (AB) med särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten. I samband med detta övergick förbundets utryckande medarbetare på ett nytt schema som följer de nya bestämmelserna gällande dygnsvila. De nya bestämmelserna medförde ett ökat behov av god personalplanering och påverkade flexibiliteten i verksamheten. Det begränsade exempelvis möjligheterna till aktiviteter som låg utanför schemaläggningen.

Dispensansökan

I Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour högst får vara 20 timmar. Centrala parter är överens om att det kan finnas behov av dispens från bestämmelsen om sammanlagd arbetstid på högst 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i förbundet. Beslut om att ge dispens fattas av centrala parters arbetstidsnämnd.

De skärpta reglerna om dygnsvila har påverkat förbundets förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet. Under våren 2024 genomfördes en medarbetarundersökning som visade på en försämring inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Största avvikelsen berörde frågan om återhämtning mellan arbetspassen.

Förbundet vidtog flertalet åtgärder och uttömde de möjligheter som fanns för att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna. Vid en genomgång av verksamhetens behov identifierades fyra områden där dispens krävdes.

Under sommaren arbetade förbundet med att ta fram en dispensansökan. Direktionen beslutade sedan i september att skicka in ansökan om dispens till centrala parters arbetstidsnämnd. Under hösten togs alternativ till nytt schema fram, för att förbereda inför eventuellt beviljande av dispens.

Driftsättning av ny organisation

Förbundet har sedan en tid tillbaka sett behov av att utveckla organisationen för att skapa bästa möjliga förutsättningar att leva upp till mål och förväntningar. Därför driftsattes en ny organisationen den 1 september där verksamheten delades in i fyra enheter, se avsnittet Kommunalförbundet Gästrike Räddningstjänst på sida 13. I samband med detta rekryterades även enhetschefer till enheterna.

Syftet med organisationsförändringen är att stärka arbetet kopplat till operativ utveckling i samtliga tre skeden; före, under och efter insats. Det förändrade omvärldsläget ställer dessutom högre krav på organisationen och arbetet kopplat till räddningstjänst under höjd beredskap och civilplikt.

Medarbetarutvecklingen inom Gästrike Räddningstjänst ska tillgodose verksamhetens behov av kompetenta medarbetare för att kunna möta nuvarande och framtida behov. Förbundet ska vara en attraktiv arbetsgivare med en inkluderande kultur. Gästrike Räddningstjänst ska vara en arbetsplats där jämställdhetens och mångfaldens möjligheter tas tillvara för ett kreativt och utvecklande arbetsklimat. Arbetsplatsen ska präglas av ledstjärnan som är välkänd och efterlevs inom förbundet.

Arbetsmiljöarbete

Gästrike Räddningstjänsts tar årligen fram ett årshjul för SAM och OSA. SAM står för systematiskt arbetsmiljöarbete och OSA för organisatorisk och social arbetsmiljö. Årshjulet syftar till att säkerställa att förbundets arbetsmiljöarbete sker på ett systematiskt sätt. Personalansvariga chefer får utbildning och stöd i arbetsmiljöarbetet under ledarskapsforum, som genomförs fyra gånger per år.

Pulsmätning

För att undersöka medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön genomförs pulsmätningar varje år. Resultatet för mätningen under 2024 visar något lägre inom OSA jämfört med tidigare mätningar. Medarbetarna blir sedda, bekräftade och behandlade med respekt på arbetsplatsen, men upplever inte att arbetsgivaren lyssnar på synpunkter som medarbetare för fram. Ett annat viktigt fokusområde var återhämtning mellan arbetspass, vilket under året ledde till en dispensansökan från arbetstidsdirektivet.

Efter varje pulsmätning arbetar organisationen vidare med handlingsplaner utifrån resultatet. Handlingsplanerna är både förbundsgemensam, enhets- och gruppvis.

Olycksfall, tillbud, färdolyckor och arbetssjukdomar

All inrapportering och utredning av tillbud, arbetsolyckor, arbetssjukdom och färdolyckor rapporteras i det digitala rapporteringsverktyget RiA. Syftet är att minska risken för arbetsskador genom att förebyggande förbättra arbetsmiljön.

Under 2024 har förbundet haft 22 olycksfall och 38 tillbud.

Hälsofrämjande åtgärder

Medarbetare med operativa roller inom förbundet har regelbundna hälsoundersökning under vår och höst via By Care Företagshälsa.

Utbildningar

Kompetensutveckling på olika sätt är viktigt för att höja kompetensen. Det sker bland annat genom att medarbetare utbildas via MSB. Under 2024 har förbundet utbildat en medarbetare i Tillsyn A. Tre medarbetare har gått Ledningskurs Styrkeledare och en medarbetare har gått Regional insatsledare. Inom RiB har åtta medarbetare gått GRIB 1 och 14 medarbetare GRIB 2. 13 medarbetare har även genomfört preparandutbildning.

Personalomsättning

Under 2024 har tolv heltidsanställda medarbetare avslutat sin anställning och tretton rekryterats. Inom RiB har 17 medarbetare avslutat sin anställning och tolv rekryterats.