



Till revisionen för Nerikes Brandkår

Svar angående revisionsrapport ”Granskning av direktionens styrning och uppföljning för att säkerställa personalförsörjningen”

Med anledning av ovanstående revisionsrapport lämnar direktionen följande svar.

Direktionen ska i enlighet med sitt reglemente, fastställa en långsiktig och strategisk planering för personalbehovet inom organisationen samt redovisa denna planering för förbundsmedlemmarna.

Denna fråga har till viss del tagits upp av Revisionen 2016. Direktionen har samma åsikt som förra gången. Någon policy eller långsiktig och strategisk planering kommer inte att tas fram eftersom arbetet bedrivs kontinuerligt - ”HÄR OCH NU”! Detta arbete är också en del av vardagen eftersom cirka 10 % av räddningspersonal i beredskap (deltidsbrandmän) slutar varje år. Huvuddelen av dessa slutar momentant utan att detta kan planeras i tid. Personalläget rapporteras kontinuerligt till direktionen, tyvärr inte alltid protokollfört som personalärende. Direktionen representerar förbundsmedlemmarna. Det finns också rutiner för personalförsörjning gällande heltidspersonal.

Att vi har stor omsättning räddningspersonal i beredskap är inte unikt för Nerikes Brandkår eftersom många andra brand- och räddningskårer i Sverige har samma bekymmer. Problemen gäller dessbättre inte alla kårer. Utav Nerikes Brandkårs 28 kårer finns uppenbara problem för närvarande på tre stationer; räddningspersonal i beredskap i Finnerödja och Vretstorp samt vid räddningsvärdet i Olshammar. Något myndighetskrav finns inte att det måste finnas en räddningsorganisation vid dessa ställen. Rådande problem kommer att tas upp i samband med att ett nytt handlingsprogram tas fram 2020. Anledningen till att det är svårt att rekrytera på dessa orter beror i huvudsak på att rekryteringsunderlaget är för litet. Grundförutsättningen för räddningspersonal i beredskap är att man bor, vistas och har arbete på orten så att personalen kan vara tillgänglig för att rycka ut från respektive station inom 5 minuter. Tyvärr har många arbetstillfällen försvunnit på de mindre tätorterna.

Att vi inte behöver en plan för personalförsörjningen beror också på att vi under många år har tagit fram olika ”verktyg” för rekryteringsarbetet. Exempel på detta är:

1. Öppet hus på brandstationer. Allmän information samt enklare övningar för att pröva på att vara brandmän.
2. Särskild information till kvinnor eftersom mest män söker sig till brandkåren. Informationskvällar har genomförts där vissa moment kan prövas lite mer ingående.
3. Projekt Människan bakom uniformen. Vänder sig särskilt till ungdomar som härstammar från annat land.
4. Framtidsvalet. Information vilka skolor elever skall söka för att utbilda sig till brandmän. Både för hel och deltidspersonal.
5. Kommuner har kontaktats om att brandkåren behöver hjälp med att rekrytera personal till brandkåren. Kommunstyrelsen eller förvaltningar/förvaltningschefer.
6. Information vid företagsträffar.
7. Egen personal på respektive kårer är delaktig om personal behöver rekryteras.
8. Information på Nerikes Brandkårs hemsida
9. Deltidskåren i Odensbacken kompletterades med ett kvinnligt räddningsvårn i syfte att det skulle vara en möjlighet att pröva på brandmannayrket under realistiska former samt att möjlighet skapades att "slussa in" personalen stegvis till deltidstyrkan. Liten kostnad, kan även användas på andra kårer.
10. I Askersund har ett projekt genomförts tillsammans med länsstyrelsen som bidragit med ekonomiska medel för att ge ensamkommande barn utbildning till deltidsbrandmän. Tre personer utbildades. Syftet var även att kunskaperna skulle vara till gagn i det fortsatta livet. En av dessa är nu med i kåren.
11. Besök har även skett till personal på olika företag. Det mest omfattande som har genomförts har skett på Kopparbergs bryggeri 2018.
12. Annonsering i media, både traditionella tidningar och nättidningar.
13. Nerikes brandkår har mycket modern materiel och fordonspark. Detta uppskattas av personalen eftersom arbetet underlättas samtidigt som statusen ökas bland många i personalen. Upplevs positivt bland sökanden.
14. Från och med 2020 kommer vi att börja tillhandahålla uniform även till brandmän deltid. Syftet är att stärka deras identitet samt också tydliggöra personalgruppen brandmän oavsett anställningsform.
15. Nerikes Brandkår ordnar kompetensutbildning i Örebro istället för att räddningspersonal i beredskap behöver lämna länet för att få motsvarande utbildning.

Nationellt har ett påkostat projekt genomförts i år i syfte att få fler att söka sig till brandkåren som räddningspersonal i beredskap. Projektet genomfördes i samarbete med SKL, MSB, Sobona samt flera fackförbund. Riktad information är genomförd i sociala medier, teve samt i tidningar. Målgrupp var arbetsgivare och allmänheten.

För att leva upp till bestämmelsen i reglementet om att övervaka att de fastställda målen och planerna avseende förbundets personalbehov efterlevs ska direktionen säkerställa att sådan återrapportering äger rum samt ta ställning till formerna för återrapporteringen.

Direktionen ska, i enlighet med sitt reglemente, utöva aktiv styrning i frågor som har med kompetensutveckling att göra.

Direktionen delar revisionens uppfattning att ovanstående synpunkter ska utvecklas och bli bättre. En stående punkt som berör "personalfrågor" ska fortsättningsvis finnas med på direktionens möten. Ärenden skall tydliggöras på ett bättre vis och inte indirekt inrymmas i andra frågor. Direktionen är oftast informerande beträffande personalfrågor utan att detta har framgått i direktionens protokoll. Förändringen skall genomföras med start senast vid direktionens första möte 2020.

Direktionen bör besluta om när och hur målsättningarna i jämlikhetspolicyn ska följas upp och utvärderas. När det gäller målet att det ska finnas "omklädningsrum för alla" menar vi att direktionen bör utreda hur de fem-sex brandstationer som i dagsläget endast har ett omklädningsrum ska hanteras.

För att uppnå målen i Jämlikhetspolicyn krävs att Nerikes Brandkår löpande arbetar med dessa frågor. Genom "Aktiva åtgärder" enligt Diskrimineringslagen och genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt SAM sker det löpande arbetet. Jämlikhet handlar om så mycket mer än kön. Våra riktlinjer i ämnet tar upp alla diskrimineringsgrunderna för att tydliggöra vad lagstiftningen menar med diskriminering. Det löpande arbetet genomsyrar hela organisationen och vi kan genom ökad kunskap förbättra attityder som annars kan uppfattas som trakasserier, kränkningar eller repressalier.

Hur vi uppnår Jämlikhetspolicyns mål skall årligen redovisas i Direktionen.

Direktionen bör aktivt driva frågan gentemot medlemskommunerna om att underlätta möjligheten till kombinationstjänster för deltidsbrandmän.

Kombinationstjänster har diskuterats inom Nerikes Brandkår. Vi känner dock inte till att någon räddningstjänst tillskapat denna organisation i Sverige. Däremot finns det brandkårer som utbildat hemtjänstpersonal att även vara kunnig i brandsläckning samt de också kan utföra hjärt-lungräddning. Varbergs kommun har detta då det gäller hemtjänstpersonal som verkar med bil och gör besök i olika kommundelar. Personalen har också sina fordon och personalutrymmen på brandstation. Det finns en tydlig nackdel med kombinationstjänster. Vad händer då någon med kombinationstjänst inte kan verka som brandman? Förlorar man också då det andra arbetet i kommunen?

Däremot finns det all anledning att diskutera frågan mer med våra medlemskommuner. Eftersom det är ett kommunalt ansvar att svara för samhällets räddningstjänst måste kommunerna ta sitt ansvar och möjliggöra att många inom kommunen även är anställda som brandmän i Nerikes Brandkår.

Direktionen bör initiera en ny utredning avseende omfattningen av rökdykning inom Nerikes Brandkår. Utredningen bör ta hänsyn till att omotiverat högt ställda krav vad gäller fysisk förmåga, kan innebära en risk för diskriminering av kvinnor.

Nytt handlingsprogram kommer att upprättas för Nerikes Brandkår under första halvåret 2020. När detta program tas fram måste också ett underlag tas fram angående vilka stationer som skall ha en förmåga att kunna utföra rökdykning vid bränder i byggnader. Det finns flera orsaker till detta. Nerikes Brandkår skall inte ställa mer krav än vad som är motiverat. Det kan exempelvis omprövas om deltidskårer med tre personer i beredskap skall utbildas till rökdykare, eftersom en sådan styrka är för få för att utföra rökdykning enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Nerikes Brandkår följer Arbetsmiljöverkets författningssamling och rekommendationer för Rök- och kemdykning när det gäller de fysiska kraven. Inga överkrav förekommer.

Örebro den 26 november 2019



Ameer Sachet

Ordförande