



# Organisationsanalys

Räddningstjänsten Karlstadsregionen RIB-verksamhet -  
RIB-anställda som arbetar på distans från brandstationen mot sin  
huvudarbetsgivare

---

Philip Luhnevåg och Hannes Bäckström

---

Fakulteten för humaniora och samhällskunskap, institutionen för sociala och psykologiska studier

---

Individ, arbete och organisation III, Psykologprogrammet

---

Avancerad nivå, 5 hp

---

Ulrik Terp

---

2021-01-08

---

## Bakgrund och uppdragsbeskrivning

Distansarbete blir till ökad utsträckning mer vanligt bland olika yrkesgrupper parallellt med att tekniska och digitala lösningar möjliggör detta och i kombination med att sådan arbetsform svarar på ett tilltagande behov av flexibilitet och tillgänglighet i yrkeslivet, inte minst under rådande pandemi. Räddningstjänsten i Karlstad önskar lyfta och kartlägga frågeställningen om distansarbete gentemot en ordinarie arbetsgivare är möjliggörande för att fler ska kunna arbeta som RIB-anställda, framförallt i syfte att underlätta bemanningen/beredskapen för brandstationer i mindre orter under dagtid. Detta har uppstått mot bakgrund av ett politiskt initiativ där Räddningstjänsten Karlstad har fått i uppdrag att underlätta för anställda i kommunen att arbeta som RIB. Förkortningen RIB står för "räddningspersonal i beredskap" och är en anställningsform inom kommunal räddningstjänst som innefattar en regelbunden beredskap under varierande dagar och tider, med en inställetid om normalt ca fem minuter från det att ett larm har inkommit. RIB gick tidigare under benämningen "deltidsbrandman" och båda förekommer fortsatt synonymt med varandra.

Det är alltså på mindre orter under dagtid som bemanningen är som svårast att fylla; på kvällar och helger står beredskapen för av personer som har sitt hem nära aktuell brandstation, vilket är en mer välfungerande lösning. Historiskt sett har RIB-anställda varit bosatta i orten där brandstationen ligger och ofta arbetat i lokala industrier, således haft goda förutsättningar att finnas i beredskap, men i takt med att samhällsliga förändringar på många håll i landet har inneburit nedläggningar av verksamheter i s k "bruksorter" och följande centralisering till större orter står bemanningen inför nya utmaningar.

I dagsläget finns flera RIB-anställda i Räddningstjänsten Karlstadsregionen som arbetar på distans från brandstationen *gentemot* sin ordinarie arbetsgivare. I vår analys har vi genom att belysa olika perspektiv som omger dessa anställda ämnat att kartlägga om bemanningen av brandstationer har potential att lösas av möjlighet till distansarbete samt vad som krävs för att detta skall fungera. Frågeställningarna har innefattat:

- ❖ Hur fungerar detta för räddningstjänsten/stationschefen?
- ❖ Hur fungerar detta för den RIB-anställda?
- ❖ Hur fungerar detta för den RIB-anställdes ordinarie arbetsgivare/närmaste chef?
- ❖ Vilka för- och nackdelar finns med distansarbete från brandstationen?
- ❖ Vilka upplevelser och erfarenheter finns av distansarbete?
- ❖ Är det distansarbete möjliggörande för att kunna bemanna dagtid?

## Metod och urval

Information har erhållits från totalt tre stationschefer och åtta RIB-anställda samt tre av deras respektive närmaste chefer på den ordinarie arbetsplatsen. Ytterligare en ordinarie chef har tillfrågats, men inte inkommit med svar; i övrigt har samtliga som tillfrågats inkommit med efterfrågad information för undersökningen. Undersökningen genomfördes vid de tre brandstationerna i Vålberg, Forshaga och Hammarö. Genomgående under analysen har områdena *förutsättningar, fördelar och nackdelar/utvecklingsområden* för RIB-anställda som arbetar på distans kartlagts utifrån riktade frågor till personerna i de tre grupperna (v g se bilagor). Informationen har bearbetats och tolkats utifrån kvalitativ analysmetod.

I ett inledande skede genomfördes informationsinhämtning från stationschefer under tre separata intervjuer via digital plattform. Under denna fas av informationsinsamlingen uppenbarades det att intervjuer var svåra att få till på ett tillfredsställande sätt utifrån våra egna och stationschefernas scheman samt rådande situation med pandemin, varför informationsinsamlingen fortsättningsvis gjordes via digitala frågeformulär till RIB-anställda samt deras närmaste chefer med hänsyn till de

tidsbegränsningar som fanns inom ramen för kursen. Under de olika "faserna" för intervjuandet (stationschefer, RIB-anställda och ordinarie chefer) agerade föregående led som en ingång till nästkommande – från intervjuerna med stationscheferna fick vi kontaktuppgifter till de RIB-anställda, i sin tur från dessa till deras ordinarie chefer.

## Resultat

### *Ordinarie arbetsgivarnas perspektiv*

Som fördelar beskriver flera av de ordinarie arbetsgivarna att det ser bra ut och ger goodwill åt företaget att ha anställda som tar ett samhällsansvar genom att arbeta som RIB. Vidare beskrivs hur företagen genom att ha anställda som arbetar som RIB tillför kompetens gällande t ex hjärt- och lungräddning och brandskydd till den egna verksamheten. Distansarbete från brandstationen upplevs inte som ett problem och ger i vissa fall den anställde bättre möjligheter att kunna arbeta ostört och med bättre ergonomi än vad distansarbete hemifrån hade inneburit. Cheferna beskriver även att just en god ergonomi och arbetsmiljö på brandstationen är viktig för att detta skall kunna fungera. En av cheferna lyfter även att det är hens ansvar att den anställde har en god arbetsmiljö oavsett var hen arbetar ifrån. De ordinarie cheferna betonar vikten av en kontinuerlig dialog med medarbetaren samt en ömsesidig tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare gällande att arbetet utförs. Ledarskap på distans innebär en utmaning, men underlättas av dagens teknik och rådande pandemi har påvisat att ledarskap såväl som arbete på distans är en fungerande lösning som fler hade hade kunnat använda sig av. Uppkoppling och tekniska lösningar för att den anställde skall kunna genomföra sitt arbete är en förutsättning. Cheferna redogör för en varierande grad av kontakt och samarbete med stationscheferna, varav en av de tillfrågade ordinarie cheferna inte förefaller vara medveten om att dennes medarbetare arbetar från brandstationen. Nackdelar som identifieras utifrån ordinarie arbetsgivares perspektiv är att möten/kommunikation kräver mer planering för att få till med anställda som arbetar som RIB, eftersom det uppstår färre tillfällen att avhandla kortare ärenden såsom om två parter befinner sig fysiskt på samma arbetsplats kan göra på en kafferast eller när man stöter på varandra i korridoren. Avslutningsvis framlyfts att beredskapen leder till en situationsanpassning gentemot den anställdes ordinarie arbetsuppgifter, dvs att den anställde kan komma behöva lämna en pågående arbetsuppgift i det fall att ett larm inkommer. Detta är emellertid en problematik som inte är specifik för distansarbete vid RIB.

### *RIB-anställdas perspektiv*

Anledningar till varför de RIB-anställda har valt att arbeta på distans från brandstationen skiljer sig i flera avseenden åt, men innefattar inte desto mindre att de har arbeten som tillåter samt ger dem möjligheten att arbeta på distans givet att tekniska förutsättningar finns på brandstationen t ex WiFi. Möjligheten att sitta på brandstationen ger en arbetsplats att åka till, vilket av vissa uppfattas som bättre än att arbeta hemifrån och att en bättre arbetsmiljö än i hemmet erbjuds. Fortsättningsvis finns en medvetenhet om distansarbete underlättar för beredskapsschemat och därmed bemanningen av brandstationen. Den tid, stress och risk det innebär att ta sig till brandstationen vid ett larm minskar och uttryckningar kan också ske snabbare, vilket likaså framlyfts som ett skäl till distansarbete därifrån. För vissa tycks det vara avgörande för deras anställning som RIB att denna möjlighet finns då de annars inte att kunnat stå i beredskap på ett sätt som är förenligt med räddningstjänstens krav, medan andra beskriver att RIB-anställningen hade fungerat ändå men att möjligheten till distansarbete underlättar. Tankar kring att lösningen med arbete på distans från brandstationen bör presenteras vid rekryteringen för att bredda urvalet av RIB-anställda betonas. De RIB-anställda upplever inte att distansarbetet får några större negativa konsekvenser för ordinarie arbetsgivare utan snarare fördelar genom att kompetens tillförs till den egna verksamheten i form av personal utbildad inom brandskydd samt hjärt-

och lungräddning. I den mån som problem uppstår gällande exempelvis tjänsteresor eller andra faktorer som leder till att beredskapsschemat måste förändras går det mesta att lösa i och med flexibilitet från arbetsgivare och RIB-kollegor. Ensamhetsaspekten lyfts, men beskrivs inte av någon RIB-anställd som ett direkt bekymmer.

De RIB-anställda beskriver att de behöver en bra uppkoppling och kontorsutrustning som svarar på deras behov för att de ska kunna utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på ett fullgott sätt samt att arbetsmiljön behöver vara ergonomisk och trivsamt, t ex att det är rent och finns fikarum. De RIB-anställda beskriver att utspridda beredskapsdygn underlättar och många gånger är en förutsättning för att anställningen skall fungera. Få av de RIB-anställda ser direkta nackdelar med distansarbete bortsett från att en del av den sociala gemenskapen som finns på den ordinarie arbetsplatsen försvinner under beredskapsdygn samt att enklare spörsmål inte kan hanteras i exempelvis fikarummet eller korridoren. De tekniska lösningar som finns räcker oftast men inte alltid till och vissa arbetsuppgifter måste utföras på plats. Vissa av de RIB-anställda redogör för bekymmer med uppkoppling och skrivare på brandstationen.

### *Stationschefernas perspektiv*

Fördelar som lyfts fram av stationscheferna är att distansarbete från brandstationen ofta innebär en bättre arbetsmiljö ställt mot att arbeta hemifrån. Möjligheten att arbeta på distans underlättar bemanningen och breddar rekryteringsmöjligheterna för brandstationen. Därtill innebär det att en RIB-anställd oftast finns på plats och exempelvis kan ta emot leveranser, men det resulterar även i snabbare utryckningar och vid t ex hjärtstopp behöver enbart en kollega anlända innan de kan åka iväg på detta larm. Stationscheferna redogör för liknande förutsättningar gällande vad som behövs för att RIB-anställda skall kunna arbeta på distans från brandstationen: det som förefaller vara viktigast är att det finns fungerande uppkoppling/teknisk utrustning och en god arbetsmiljö samt ergonomiska förutsättningar. Det framkommer även en önskan om att ha en god och kontinuerlig kommunikation med den ordinarie arbetsgivaren kring hur arbetet fungerar samt den RIB-anställdes hälsa. Ytterligare förutsättning är att samma krav som för övriga RIB-anställda skall kunna ställas på distansarbetare t ex gällande att kunna delta vid övningar och kompetensutveckling, vilket ofta sker under kvällstid. Arbeta under endast dagtid medför en risk för mindre kompetens och erfarenhet inför utryckningar.

Möjligheten att de anställda kan ha sina beredskapsdygn, dvs dagar med distansarbete från brandstationen, utspridda över hela månaden istället för under enbart en vecka möjliggör för fler att kunna arbeta på distans från brandstationen då de inte behöver vara frånvarande från sin ordinarie arbetsplats under en längre sammanhängande period. Oklarheter uttrycks från stationschefernas håll gällande hos vem (stationschefen, Räddningstjänsten Karlstad eller ordinarie arbetsgivaren) som ansvaret ligger hos för att t ex kontorsmaterial och teknisk utrustning ska finnas. De ser ett behov av tydlighet och eventuell centraliserad hantering av dessa frågor för att det inte ska tillfalla enskilda stationschefer att behöva tillgodose den RIB-anställdes behov för att kunna arbeta på distans. Uttryck för oklarheter kring vilken typ av bandbredd och hastighet som behövs för de RIB-anställda samt vilka system som stöds av kommunens stadsnät framlyfts av stationscheferna, ånyo med önskemål om tydlighet. Farhågor framkommer gällande den sociala aspekten och om de RIB-anställda erfar ensamhet till följd av att sitta på brandstationen utan kollegor. Vikten av en god arbetsmiljö, ergonomi och funktionella kontorsplatser är någonting som lyfts som centralt för den RIB-anställdes hälsa och möjligheter för distansarbete från brandstationen. I övrigt så anser stationscheferna att möjligheterna till distansarbete från brandstationen kan tryckas på mer vid nyrekrytering.

## Utvecklingsområden

Ovan har en sammanfattning av de svar som inkommit genomförts, nedan presenteras således saker som kan vara viktiga att ta i beaktning samt förbättringsområden.

Under intervjuerna har det framkommit ett behov av en tydlig kommunikation mellan ordinarie arbetsgivare och stationschef. Det beskrivs inte som att brist på detta i nuläget orsakar några bekymmer, men att det här finns en risk för att en bristfällig kommunikation skulle kunna utgöra potentiella problem. Detta mot bakgrund av att både stationschefer och ordinarie arbetsgivare trycker på vikten av just en god kommunikation. Vissa brister tydliggjordes i analysen då det fanns ordinarie arbetsgivare som inte var medvetna om att dennes anställda arbetade på distans från brandstationen. Detta är en risk som enkelt skulle kunna minimeras om en tydlig struktur för kommunikation görs upp med exempelvis ett uppstartsmöte samt löpande avstämningar i form av mejlkorrespondens eller kortare möten.

Under analysen framkom oklarheter kring ansvarsfördelning gällande framförallt tekniska lösningar, kontorsmaterial och arbetsmiljö, men även frågor kring vem som står för andra utgifter som exempelvis toalettpapper och kaffe. Vilken part som ansvarar för vad skulle kunna förtydligas genom att utse en designerad person som hanterar dessa frågor och får tid avsatt i sin tjänst för detta ändamål. I nuläget har mycket ansvar hamnat på enskilda stationschefer att anställdas behov, och anställda har även behövt tillstå med egna lösningar. Här har det efterfrågats någon form av standardiserad och centraliserad lösning för dessa frågor.

Den schemalösning som finns på vissa stationer i form av utspridda beredskapsdygn beskrivs i flera avseenden som en betydande faktor för den anställde då distansarbetet kan spridas ut över månaden och således behöver inte den anställde vara borta från sin ordinarie arbetsplats i längre sammanhängande perioder.

Möjligheten att arbeta på distans beskrivs som uppskattat och i vissa fall avgörande för att RIB-anställningen skall vara möjlig att inneha. Utifrån detta faktum betonas att detta borde göras tydligare vid rekrytering av RIB-anställda för att kunna bredda urvalet. Arbete på distans som RIB-anställd innebär emellertid flera nackdelar i form av situationsanpassningar till ordinarie arbetsuppgifter, där exempelvis möten kan komma att behöva avbrytas till förmån för uttryckningar. Det framkommer att detta emellanåt upplevs som stressande av den RIB-anställdes ordinarie kollegor. Distansarbetet innebär också att de enklare frågorna inte kan avhandlas i kafferummet, istället krävs planering och kommunikation för att få till detta. Dessa saker är i det närmaste oundvikliga vid en RIB-anställning och arbete på distans, men behöver likväl tas i beaktning. Vidare framkommer det som centralt att samma krav kan ställas på alla RIB-anställda att kunna delta vid övningar och kompetensutveckling, vilka ofta sker under kvällstid. Arbete under endast dagtid kan innebära en minskad förtrogenhet vid uttryckningar.

Fynden i analysen går inte att generalisera till alla undersökta brandstationer då deras förutsättningar är olika, men är inte desto mindre viktiga områden att ha i åtanke vid distansarbetande RIB-anställda. Det är möjligt att aspekter av fenomenet har missats till följd av att frågeformulär har använts för informationsinsamling samt att urvalet i sin helhet har varit litet.

## **Bilaga 1: RIB-anställd som jobbar på distans från brandstationen mot sin ordinarie arbetsgivare**

Svaren kommer att ligga till grund för en presentation till den frågeställning som är beställd av Räddningstjänsten Karlstad. Alla svar kommer att avidentifieras och kommer ej att kunna härledas till specifik station eller person.

*Hur kommer det sig att just du har valt att arbeta som RIB-anställd på distans från brandstationen mot din ordinarie arbetsgivare?*

*Vilka fördelar ser du med att ha möjligheten att kunna sitta på brandstationen när du arbetar på distans mot din ordinarie arbetsgivare?*

*Ifall denna möjlighet inte hade funnits, hade du då ändå kunnat/velat arbeta som RIB-anställd? Och i så fall, varför inte?*

*Vilka förutsättningar krävs för att du ska kunna arbeta från brandstationen? Vad behöver finnas på brandstationen och vad krävs av din ordinarie arbetsgivare för att du ska kunna utföra dina arbetsuppgifter på ett sätt som är tillfredsställande för din arbetsplats?*

*Vilka nackdelar ser du med att arbeta på distans mot din ordinarie arbetsgivare från brandstationen?*

*Om du fick önska fritt, vad skulle du då vilja tillföra brandstationen för att skapa bättre förutsättningar för dig i ditt distansarbete, sett till t ex material eller arbetsmiljö? Hur skulle man kunna göra distansarbete från brandstationen mer attraktivt för framtida RIB-anställda såväl som deras ordinarie arbetsgivare?*

*Hur upplever du att det fungerar för din huvudarbetsgivare att du arbetar på distans från stationen? Vilka för- och nackdelar tror du att de ser i detta?*

*Har du några andra tankar eller aspekter av att arbeta på distans mot din ordinarie arbetsgivare från stationen som dessa frågor inte har gett utrymme för så får du gärna redogöra för dessa här:*

## **Bilaga 2: RIB-anställda som arbetar på distans från en brandstation mot sin ordinarie arbetsgivare**

*Svaren kommer att ligga till grund för en presentation till den frågeställning som är beställd av Räddningstjänsten Karlstad. Alla svar kommer att avidentifieras och kommer ej att kunna härledas till specifik brandstation, person eller arbetsplats.*

*Vilka fördelar ser du som närmsta chef med att ha en anställd som arbetar på distans från en brandstation?*

*Vilka krav ställer det på dig som närmsta chef att ha en anställd som utför sina arbetsuppgifter på distans från en brandstation? Vilka eventuella anpassningar har du behövt genomföra för att detta ska fungera?*

*Vilka förutsättningar behöver finnas på brandstationen för att den anställde skall kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt utifrån din verksamhets perspektiv?*

*Vilka nackdelar ser du med att ha en anställd som arbetar från en brandstation?*

*Finns det någonting räddningstjänsten skulle kunna göra/förändra för att underlätta för dig som närmsta chef att ha en anställd arbetandes från en brandstation?*

*Hur upplever du att samarbetet med stationschefen har sett ut? Tycker du att det har fungerat bra eller ser du några områden för utveckling?*

*Har du några andra tankar eller aspekter av det hela utifrån ditt perspektiv som chef som inte har berörts av frågorna ovan?*