



Organisationsanalys

På uppdrag av Myndigheten för samhällsskydd & beredskap

*Möjligheter och svårigheter med vård- och omsorgspersonal som
Räddningstjänstpersonal i beredskap*

Isabelle Lanér & Emma Hedermo

Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap, institutionen för sociala och psykologiska studier
Psykologprogrammet
Individ, arbete och organisation, 5 hp
2021-11-05

Bakgrund

I takt med den ökade urbaniseringen har Räddningstjänsten fått svårare att både rekrytera nya deltidsbrandmän och att få de befintliga att stanna. Rekryteringsutmaningen växer i många av landets kommuner men ställer till störst problem på glesbygden där det på flera håll krävs nya lösningar för att upprätthålla räddningsberedskapen. Deltidsbrandmän, även kallade RiB-anställda (räddningstjänstpersonal i beredskap) utgör i dagsläget två tredjedelar av Sveriges brandmän. Att ha en RiB-anställning innebär att personen har en huvudarbetsgivare samtidigt som hen under beredskapsperioder är tillgänglig för att inställa sig vid larm. När den anställde har jour behöver hen kunna infinna sig på brandstationen med en inställningstid på fem minuter. Jourcen är vanligen en veckas dygnet-runt jour och perioden infaller oftast var tredje eller var fjärde vecka, men individuella lösningar blir allt vanligare.

För att bemöta rekryteringssvårigheter av deltidsbrandmän har försök gjorts att identifiera vilka arbetsgrupper som har bäst förutsättningar att ta kombinationsanställningar. Att ha en RiB-anställning samtidigt som en annan anställning kräver vissa förutsättningar från både huvudarbetsgivare samt från arbetstagaren. Den anställde måste vilja ha en RiB-anställning, klara av kraven för att bli brandman och dessutom måste huvudarbetsgivaren se att detta fungerar organisatoriskt. Eftersom det kan krävas en del planering för att kunna ha en RiB-anställd i vissa verksamheter kan det vara svårt att få arbetsgivare att godkänna dubbla anställningar.

Kommunen som arbetsgivare är ansvarig för att underlätta för sina anställda att kunna ta en deltidsanställning inom RiB. Därför har kommunanställda identifierats som en passande arbetsgrupperna för att ha en kombinationsanställning inom RiB enligt Cirkulär-rapporten 2019. Trots detta har många räddningstjänster uppgett att det är svårare att rekrytera från den egna kommunala verksamheten eftersom chefer inte godkännt en ytterligare anställning. (SKL, *Cirkulär* 2019). En arbetsgrupp som identifierats som extra lämplig för en kombinationsanställning är undersköterskor som arbetar inom vård och omsorg. Kombinationen mellan yrkesfärdigheterna ses som fördelaktig eftersom de båda kräver medicinsk kunskap, hantering av akuta händelser samt att kunna bedöma risker. Vård- och omsorgspersonal behöver också finnas kvar i gles- och landsbygd trots urbaniseringen så länge det finns människor att ta hand om, även om de också är ett bristyrke på många platser. (SKL, *Cirkulär* 2019).

Syfte

Syftet med denna rapport är att undersöka möjligheter och utmaningar med att rekrytera vård- och omsorgspersonal som deltidsbrandmän på gles- och landsbygden. Rapporten baseras på intervjuer från fyra mindre kommuner i Sverige. Förhoppningen är att liknande möjligheter och utmaningar som framkommer även gäller andra mindre orter.

Metod och urval

Till grund för rapporten ligger 15 kvalitativa intervjuer med anställda och chefer på olika organisatoriska nivåer. Informanterna kommer från fyra mindre kommuner i Sverige. Huvuddelen av informanterna kommer från en glesbygdskommun. För att hålla konfidentialiteten för informanterna hålls titlar och orter anonyma. Informanterna innehar titlar som kommundirektör, socialchef, verksamhetschef för vård- och omsorg, områdeschef, chef för Räddningsnämnden, vård- och omsorgspersonal som arbetar som deltidsbrandmän, samt vård- och omsorgspersonal som fått avslag på RiB-anställning av organisatoriska skäl. De informanter som deltagit har rekryterats genom ett bekvämlighetsurval där informanter rekommenderat andra kollegor. Intervjuerna har genomförts digitalt antingen genom videolänk eller telefonsamtal.

För att skapa intervjuunderlag har relevanta teman identifierats utifrån Cirkulär (2019) och två pilotintervjuer har genomförts. En pilotintervju har genomförts med en före detta RiB-anställd och en pilotintervju har genomförts med ansvarig för rekrytering inom Räddningstjänst. Denna information har utgjort bas för semistrukturerade intervjuer. Resultatet av dessa intervjuer har tematiserats och delats in i flera olika rubriker. Rubrikerna presenteras i nästa avsnitt och vidare i rapporten redovisas resultaten kvalitativt under respektive rubrik.

Två bilagor har inkluderats i rapporten. För att exemplifiera resultat inkluderas begränsade citat från intervjuerna i rapporten. Bilaga 1 består av en beskrivning av de framgångsfaktorer som enligt den så kallade Norrtäljemodellen hjälpt flera orter att öka rekryteringsunderlaget till RiB på gles- och landsbygd. Norrtäljemodellen har separerats från övriga rapporten eftersom den inte är fokuserad på vård- och omsorgspersonal. Den är också uppbyggd efter Norrtäljes förutsättningar och kan därför inte tillämpas på alla orter. Dock kan många delar användas och rekommendationen är därför att sammanfattningen används som ett diskussionsunderlag för respektive ort.

Bilaga 2 består av ett urval av bortsorterade citat ordnade efter teman. Dessa har vi valt att inkludera i bilagan eftersom de belyser de stora skillnaderna i resonemang kring vård- och omsorgspersonal som RiB beroende på organisation och arbetstitel. Det underlättar även för eventuell uppföljning av rapporten.

Innehållsförteckning resultat

Resultaten av rapporten presenteras enligt rubrikerna nedan.

De svårigheter med att anställda vård- och omsorgspersonal som framkommer av intervjuerna har tematiserats under följande rubriker:

Svårigheter:

- Schemamässiga svårigheter för vård- och omsorgspersonal
- Akut behövande personer ställs mot ordinarie brukare inom vård- och omsorg
- Generella rekryteringssvårigheter i glesbygd

De möjligheter med att anställa vård- och omsorgspersonal som framkommer under intervjuerna har tematiserats i följande rubriker:

Möjligheter:

- Fördelar för bygden
- Fördelar på individnivå
- Fördelar för arbetsplatsen
- Fördelar för Räddningstjänsten

Övriga teman som utkristalliserats efter tematiseringen:

- Vad krävs av chefer och organisation?
- Möjliga lösningar på svårigheter
 - Från kommunens håll
 - Från huvudarbetsgivares håll
 - Från Räddningstjänstens håll

Resultat

Svårigheter

Schemamässiga svårigheter för vård- och omsorgspersonal

“Man hör ju ofta att det är så tight så tight, men vi har ganska bra med tider och sånt”.

Det framkommer i flera av intervjuerna att det finns stora schemamässiga utmaningar inom vård- och omsorgen. Detta tycks framför allt gälla hemtjänstpersonal som åker ensamma på sina turer. Generellt vittnar intervjuerna om pressade scheman där personalen även har egna beredskapslarm att förlägga. Vidare är många avdelningar inom hemtjänsten underbemannade. Men bemanningstätheten skiljer sig mycket åt mellan olika orter och verksamheter. Vissa tycker att de har luftiga scheman, medan andra sliter med att få ihop det för sin personal. Hemtjänstpersonal har även arbetsuppgifter som inte går att kompromissa med, såsom medicinering, såromläggningar och hygienrutiner. Detta är exempel på arbetsuppgifter som är svåra att lämna vid akutlarm. En annan del som lyfts är hur resterande kollegor ska hantera den ökade arbetsbördan som landar på dem när en kollega åker i väg på larm, utifrån att det redan i dagsläget kan vara svårt att få in ersättare om en kollega blir sjuk.

Det är noterbart att chefer på högre nivå ser större schemamässiga utmaningar gällande kombinationsanställningar för vård- och omsorgspersonal än vad de som arbetar i verksamheten vittnar om. De som jobbar närmare verksamheten beskriver en vardag där pusslande och att täcka upp för varandra är en självklar del. I några fall lyfts exempel på när personal och de närmaste cheferna varit positiva till RiB-anställningar men där detta har stoppats högre upp i beslutshierarkin. Detta beror enligt informanter på att de högre cheferna varit rädda att det skulle bli avvikelserapporter om personalen inte skulle kunna slutföra sina rundor.

I intervjuerna framkommer att vård- och omsorgspersonal på fasta boenden är en grupp med bättre förutsättningar än hemtjänstpersonal att ha beredskap eftersom de har nära till annan personal om de behöver åka i väg akut. Dagpersonal beskrivs vara bättre lämpade än nattpersonal eftersom det under dagtid är tätare bemanning än på natten.

Personliga assistenter ligger också under vård- och omsorgspersonal, men eftersom omsorgsbehovet av brukaren är ständigt under arbetstid är detta en personalkategori som inte är aktuell för RiB-anställning.

Akutbehövande personer ställs mot ordinarie brukare inom vård- och omsorg

“Man kan inte springa ifrån någon som just ska få en insulinspruta och ropa, vi tar det sen!”.

Ett tema som är återkommande hos både chefer och personal inom vård- och omsorg är det etiska problem som uppstår i en verksamhet när personal måste lämna en människa för att springa på larm för att rädda en annan människa. Många chefer och anställda ser möjligheter i att ha vård- och omsorgspersonal inom Räddningstjänsten, samtidigt pekar många på problemen det kan innebära att ordinarie brukares behov får komma i andra hand.

“Det blir en liten konflikt här. Ibland tycker jag att man tenderar att se blåljusverksamhet som det viktigaste. Men så är det inte för oss (chef inom vård och omsorg). Vårt uppdrag är att se till att våra kunder mår så bra som det bara går. Vi får inte riskera deras mående”.

Chefer på högre nivå tenderar i högre grad än de som är direkt arbetsledande att lyfta den etiska konflikten i att ställa person mot person. Flera säger att det är för svårt för dem att genomföra sitt uppdrag om de har RiB-anställda på sin arbetsplats. På arbetsledande nivå, det vill säga omsorgschefer som arbetsleder vård- och omsorgspersonal, har intervjuerna utförts främst med personer som har eller har haft RiB-personal. De tycks inte se samma problem även om det i teorin skulle kunna ske. I vissa fall tycks detta ha lösts genom särskilda avtal med Räddningstjänsten där Räddningstjänsten varit flexibel gällande jour-schema.

“Innan hade vi flera RiB-anställda, vi har och hade rätt flexibla scheman, jag tror inte det krockade någon gång med ordinarie arbete under de åren jag hade RiB-anställda hos mig. Men då var Räddningstjänsten lite mer flexibel. Men nu har jag hört att man måste åka på allt när man har jour. Då tyckte de som var RiB hos oss att pressen blev för hård. Så de slutade.”

Generella rekryteringsvårigheter i glesbygd

“Vi kan inte ta in vikarier för att någon behöver åka på larm. Det är svårt som det är med sjukdom och vabb, att täcka upp för ersättare vid larm, det är stört omöjligt.”

Ytterligare en problematik som lyfts från chefers håll är svårighet att rekrytera vård- och omsorgspersonal generellt på mindre orter. Vissa chefer berättar att de varje dag inom hemtjänsten har många lediga pass att fylla och att de ständigt behöver jaga vikarier och ersättare. Många uttrycker att det är omöjligt att ta in vikarier för en RiB-anställd som under ordinarie arbetstid åker på larm. Dock lyfter flera personer också möjligheter med kombinationsanställningar för att locka vård- och omsorgspersonal till glesbygd.

Möjligheter

Fördelar för bygden

“Det är jättesvårt att få tag på hemtjänstpersonal för oss, vi har försökt att få folk som säsongarbetar här att stanna, men det har inte funkat så bra som jag hoppats. Men om de skulle kunna vara deltidbrandmän också skulle det kanske kunna locka dem att arbeta sommarsäsonger inom hemtjänsten? Jag skriver upp det här.”

I en hemtjänstgrupp vi varit i kontakt med finns det timpersonal som valt att arbeta specifikt inom vård- och omsorg för att kunna ha en RiB-tjänst på orten. Detta stödjer tankar som flera chefer tagit upp och som också lyfts i Cirkulär-rapporten (2019), att möjligheten att vara deltidbrandman på sikt kan vara något som får en bygd att växa.

Norrtäljemodellen är något som lyfts som ett gott exempel. I Norrtälje såg man ett vikande rekryteringsunderlag till deltidbrandmän och man hade svårt att bemanna stationer i glesbygd. Därför gjorde man en stor satsning på rekryteringen av deltidbrandmän. Här vittnar ansvariga om att man i och med ökad rekrytering av deltidbrandmän också fått en större inflyttning till orten. Här har vi inte haft tillgång på siffror eller statistik som styrker detta. Men flera chefer ser en möjlighet att få en ny grupp att rekrytera från till vård- och omsorgssektorn, samtidigt som Räddningstjänsten får ett större utbud av deltidbrandmän.

“Det här är ju en inställningsfråga, det handlar om att ha en vilja. Det är lätt att säga att det inte går. För kommunen kan det ju hjälpa att få folk att stanna på orten, men de vinningarna är man inte alltid villig att se.”

Fördelar på individnivå

“Det är jättegivande att vara RiB! Vi får ju bra utbildning av Räddningstjänsten, men så har vi våra egna erfarenheter från olika områden där vi kompletterar varandra, jag från sjukvården då. Adrenalinkicken man får vid ett larm, den är ju utan dess like!”

Generellt lyfts personalens välmående och kompetensutveckling när det kommer till fördelar för individen att vara deltidsbrandman. Personlig utveckling där man ställs inför nya situationer men också praktiska saker som att få C-körkortsutbildning. Flera tar upp den mentala biten som kan vara fördelaktig av att ha ett extra uppdrag där man får känna sig betydelsefull. Kravet på bibehållen fysik lyfts som en viktig fördel för individen. Att man måste hålla sig i form och att det är ett krav för att kunna vara deltidsbrandman får positiva fördelar för både det psykiska och fysiska välmåendet för individen.

“Det fysiska i arbetet som RiB lockade mig, det gav mig en push att börja träna mer också. Det mår ju alla bättre av. Jag håller längre i mitt ordinarie arbete om jag fortsätter vara RiB.”

Fördelar för arbetsplatsen

“Det är en fördel för mig att ha en deltidsbrandman som är brandansvarig hos oss, hen håller i utbildningar och sånt. Det känns tryggt att ha hen på arbetsplatsen.”

De fördelar som det medför på en arbetsplats att ha en deltidsbrandman är att denna person kan vara brandansvarig och hålla utbildningar i brandsäkerhet och hjärt- och lungräddning. Generellt tycks det sprida sig en trygghet i att ha en RiB-anställd på platsen vilket flera chefer framhäver. Det skulle kunna användas som ett mervärde även för brukare och anhöriga om det skulle annonseras tydligare.

Fördelar för Räddningstjänsten

“Man blir ju aldrig van vid att se döda människor, men samtidigt, man klarar av att hantera det. Jag kände framför allt i början att jag inte blev lika berörd som kollegor som inte jobbat inom vården innan.”

Att ha vård- och omsorgspersonal som deltidsbrandmän med medicinsk kunskap och vana att möta människor i kris lyfts framför allt av de som arbetar inom vård- och omsorg själva. Från Räddningstjänstens håll ser vi generellt inställningen att den grundutbildningen man erbjuder räcker. Här måste poängteras att de vi främst pratat med är vård- och omsorgspersonal och att röster från Räddningstjänsten är mycket begränsade. Det finns också olika inställningar till huruvida det är viktigt att vara stark eller ej. Det framkommer att ju fler som söker desto högre blir också exklusionskriterierna.

Samtidigt lyfts det på flera håll fördelar med att man inom Räddningstjänsten är olika.

“När det blir trafikolyckor, då är det många gånger vi får klättra in genom bakfönstret, då är det bra att ha någon som är liten. Vi som är mindre eller yngre och är mjuka i kroppen kan ta oss in. Det gäller också när vi måste arbeta i andra trånga utrymmen, vid bränder eller olyckor. Är man stor och stark tar man sig inte in överallt. Olika kön och kroppar bidrar på olika sätt.”

Övriga teman

Möjliga lösningar på svårigheter

- Från huvudarbetsgivares håll
- Från Räddningstjänstens håll

Lösningar från huvudarbetsgivarens håll

“Om kommunen engagerar sig så går det att lösa. Det är ju inte så att det är larm hela tiden, jag tycker cheferna högre upp målar upp för stora hinder. Det som skulle behövas för att kunna anställa oss inom hemtjänsten, det är nog någon form av extrapersonal att kunna ringa in. Och att chef och kollegor stöttar.”

Kommunen har ansvar för att det ska finnas räddningsinsatser lokalt. Samtliga respondenter är överens om att vill man bo i en levande glesbygd så måste det finnas någon som kan rycka ut vid olyckor. Hur det ska lösas är svårare eftersom fler flyttar dit arbeten finns. Flera lyfter vikten av att ha ett gott samarbete mellan olika delar inom vård- och omsorg för att möjliggöra att täcka upp för en kollega som har beredskap eller fler timvikarier att ringa in.

Ett nytt avtal med fackförbundet Kommunal lyfts av flera respondenter. Enligt avtalet ska heltidstjänster erbjudas alla inom förbundet. Detta innebär en förändring för många av vård- och omsorgs-anställda i kommuner. Tidigare var arbetstiden behovsstyrd, behövde ett boende en tjänst på 80% var det 80% som erbjöds. Nu ska alla anställda erbjudas 100% vilket exempelvis kan innebära att personal kan flyttas mellan olika avdelningar eller att avdelningar i vissa perioder har överanställningar. Projektet hållbara heltider ska vara färdigt 2021, så för vissa arbetsplatserna är det svårt att se hur det nya avtalet påverkar verksamheten. Men flera av de chefer vi pratar med ser möjligheter i denna förändring.

“Hemtjänstpersonalen har ju rundor, men tjänsten är behovsstyrd, så ibland har vi mindre att göra. Så det är inte alls så att hemtjänstpersonal alltid har det tight. Speciellt inte med det här nya att alla ska jobba 100%”

Gemensamma nämnare för de chefer som har och har haft vård- och omsorgspersonal som deltidbrandmän där det fungerat bra är ett lösningsfokus, en inställning i att deltidbrandmän är viktiga för bygden, samt en förståelse för att man behöver arbeta med hela personalgruppen för att undvika slitningar mellan personalen. God planering är en annan förutsättning för att det ska fungera.

Befintliga lösningar på verksamhetsnivå som lyfts:

- Att personal får möjlighet att lägga sitt schema själv men med stöd av chefer.
- Att personal arbetar kortare tider de veckor man har jour.
- Att personal samlar administrativa uppgifter till de veckor man har jour.
- Att hemtjänstpersonal har rundor med tillsyn eller sociala aktiviteter de dagar man har jour (till skillnad från omsorg som är av mer krävande natur).
- Att rutter inom hemtjänst läggs geografiskt nära brandstationen under jour.

Idéer om framtida lösningar som lyfts:

- Larm från Räddningstjänst som går även till avdelningens planerare, som kan ringa in vikarier vid behov.
- Mer luft i schemat de veckor man har jour.
- En fungerande vikariepool.

- Digital rapportering för hemtjänstpersonal, vid eventuellt larm kan planerare då se vilka rutter som har slutförts.

Lösningar från Räddningstjänstens håll

“Hos oss har vi inte jour hela veckor, man har dag- eller nattjour. Det gör att vi inte är beroende av att de som är RiB både jobbar och bor i orten. Det är mycket pusslande för deltidsbrandmän så att vi får ihop det, men det är inga konstigheter för oss som jobbar inom vård- och omsorg. Vi pusslar alltid.”

Räddningsverksamheten planeras på olika sätt beroende på vilken station eller kommun man tillhör. Ett exempel är hur man lägger upp sina jourscheman för deltidsbrandmän. Det är vanligt att jourscheman för deltidsbrandmän ligger sju dygn i sträck. På vissa ställen i landet har man dock ändrat detta för att komma undan problemet i glesbygd där många inte bor och arbetar på orten. De som både bor och arbetar på orten kan fortsatt ligga jour på heldygn medan de som bor längre ifrån kan ha jour på halvdygn när de jobbar.

Många olika lokala lösningar gör att man trots brist på personer boende i området samt stora områden att täcka ändå lyckas bemanna brandstationer.

Befintliga lösningar för att bemanna brandstationer i glesbygden som lyfts:

- Insatsbil till den som är på olika ställen under dagen eller bor längre ifrån brandstationen.
- Aktiva och engagerade stationssamordnare.
- På vissa jourtider kan en deltidsbrandman säga nej till att komma på larm, då täcker någon annan i gruppen upp.
- Daidalos-appen gör att deltidsbrandmän enkelt kan byta pass med varandra. Lönen följer med passet vilket underlättar byten utan extra administration.

Önskemål till Räddningstjänsten som lyfts:

- Bättre personalsystem så att folk kan flyttas mellan olika stationer dagtid som kan göra uttryckningar när det är svårt att rekrytera.
- Kommunicera både internt och externt vad det handlar om att vara deltidsbrandman med fokus på att man räddar liv och gör något för hela samhället, det skapar förståelse.
- Deltidsbrandmän måste få adekvat och skyndsamt stöd från chefer inom Räddningstjänsten.
- Arbeta med att lyfta huvudarbetsgivaren, skylta på jobbet om att deltidsbrandmän finns på arbetsplatsen. Det höjer stolthet hos individ och arbetsplats.
- Var noga med jämställdhet mellan heltid- och deltidspersonal. Det höjer viljan att bli och stanna som deltidare.
- Ha kläder i olika storlekar.
- Ha mycket övningar i respektive jour-grupp, det sammansvetsar gruppen.
- Ta fram pedagogiskt material som underlättar för deltidspersonal att utbilda sina kollegor gällande brandsäkerhet på huvudarbetsplatsen.

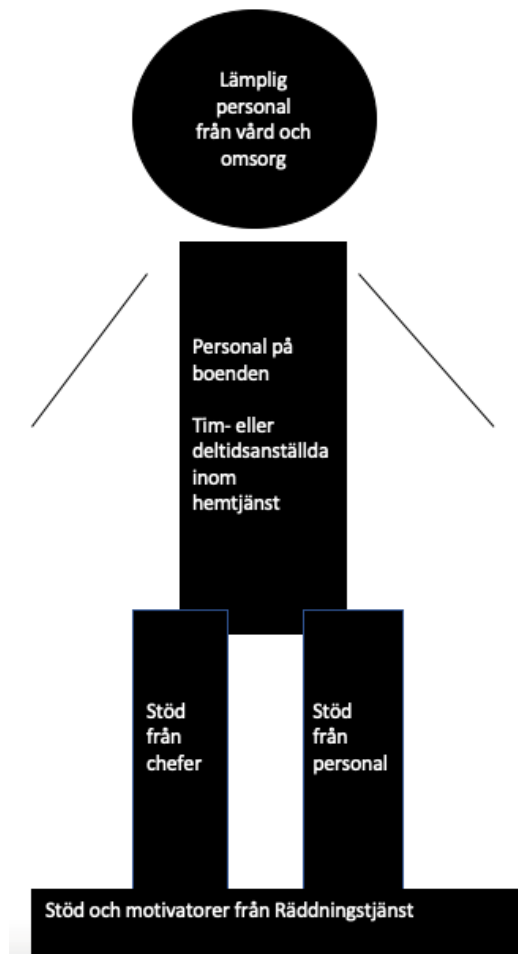
Slutsats

Syftet med denna rapport var att undersöka möjligheter och utmaningar med att rekrytera vård- och omsorgspersonal som deltidsbrandmän på gles- och landsbygd. Slutsatser bygger på 15 olika intervjuer, gjorda i fyra mindre kommuner. Eftersom underlaget är litet, inte tillräckligt spritt mellan kommuner och informanter rekryterades ur ett bekvämlighetsurval

kan generella slutsatser inte dras till nationell nivå. Sannolikt kommer dock liknande möjligheter och svårigheter som rapporteras återfinnas i andra kommuner i Sverige.

Enligt vad som framkommer av intervjuerna framstår inte vård- och omsorgspersonal som en grupp som skulle vara mer lämpad än någon annan arbetsgrupp att rekryteras som deltidsbrandmän. Det starkaste argumentet tycks vara den medicinska kunskapen och vanan, men den medicinska grundutbildning som ges inom RiB ska vara tillräcklig även för andra arbetsgrupper. Det andra argumentet är det faktum att vård- och omsorgspersonal är en grupp som fortsatt kommer att arbeta på gles- och landsbygd. Genom att ha ett bredare rekryteringsunderlag när man fler andra grupper som också är kvar på orten. Det finns också möjligheter att kombinationsanställningar mellan vård- och omsorg och deltidsbrandman skulle kunna ge två bristyrken ett lyft och därmed hjälpa glesbygden i rekrytering. Det framkommer enstaka fall i intervjuerna att detta har varit en faktor för flytt till glesbygd, men inga slutsatser kan dras om huruvida detta är en framgångsrik rekryteringsstrategi som verkligen leder till ökad inflyttning.

Utifrån de intervjuer som genomförts finns rekryteringspotential gällande specifika grupper inom vård- och omsorg. Främst är detta personal som arbetar på äldreboenden och särskilda boenden. Hemtjänstpersonal kan vara lämplig vid tim- eller deltidsanställning, i övrigt ser vi schemaläggning och tidsbrist som en utmaning för denna personalgrupp. Det utesluter inte att vid rekrytering vända sig också till denna grupp då det finns flera exempel på verksamheter som har klarat av att hitta lösningar på denna problematik. Figuren nedan visualiserar de faktorer som tycks underlätta för att ha vård- och omsorgspersonal som RiB.



Förutsättningar för att vård- och omsorgspersonal ska fungera som deltidsbrandmän är chefer som ser att det krävs extra insatser gällande personligt anpassade scheman. Det är även av högsta vikt att chefen motiverar hela personalstyrkan att insatsen kollegan gör är en insats man gör tillsammans.

Vidare är Räddningstjänstens insatser för att motivera både deltidsbrandmän och deras kollegor på huvudarbetsplats en viktig faktor för att bibehålla och rekrytera vård- och omsorgspersonal. Även flexibilitet gällande jourscheman och förståelse för varandras verksamheter är av stor vikt.

Vi vill poängtera att det inte finns entydiga svar på huruvida vård- och omsorgspersonal generellt har hårt pressade scheman eller ej. Det ser olika ut i olika kommuner och i olika verksamheter. Detsamma gäller budgetfrågan som också skiljer sig mellan orter. Det etiska dilemmat i att individer ställs mot individer någonting som framför allt lyfts av chefer på högre organisatorisk nivå. Personal som arbetar som RiB själva har inte lyft denna problematik.

Källhänvisningar

Sveriges kommuner och Landsting (2019) Cirkulär *Kombinationsanställningar – ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten*, utgåva 19:04.

Bilaga 1.

Framgångsfaktorer för Norrtäljemodellen

Norrtäljemodellen framtogs för att lösa krisen i Norrtälje med att rekrytera deltidbrandmän, en strategi som har fungerat väldigt väl och lyckats vända trenden. Utvecklarna bakom Norrtäljemodellen har tagit fram den med ett fokus "varför man blir brandman". Enligt undersökningar visar sig anledningarna vara:

1. Att få möjlighet att hjälpa.
2. Samhörighet och stoltheten i kåren samt identiteten det medför.
3. Personlig utveckling.
4. Lönen. Ersättning kommer inte först men blir klart viktigare desto längre man jobbar.

- **Ta bort uttrycket RIB**

Uttrycket RIB skapar förvirring för personer som inte är insatta och förminskar yrkesstoltheten för de som gör det, enligt Norrtäljemodellen. Yrkesstoltheten är mycket viktig bland brandmännen och att få kalla sig och bli kallad brandman är något många tar stor stolthet i när de blir anställda.

- **Deltid- och heltidsbrandmän måste prioriteras lika**

Det finns en historia av en hierarki mellan heltid- och deltidbrandmän, den gör vi allt vi kan för att bekämpa. Det är viktigt att deltidarna inte får heltidarnas ärvda utrustning. Om det ska in nya stövlar till alla kanske deltidarna ska få dem först, det är symbolik kring detta som blir väldigt viktig.

- **Rekrytera inte för ofta**

Man vill skapa en exklusivitet kring ansökningarna, det ska kännas som en prestation att ha blivit antagen och det gör det inte om känslan i samhället är att Räddningstjänsten har kris och tar in alla.

- **Bjud in samhället men också riktade grupper**

Det är vanligt med öppet hus-dagar på brandstationer och det skapar ett samhällsengagemang, men oftast kommer flest barnfamiljer. Norrtälje kommun hade öppet hus speciellt riktat mot kvinnor där de fick prova på olika delar av yrket. Resultatet var att det ökade antalet kvinnor som sökte, men ökade också antalet kvinnor som dök upp på öppet hus och visade intresse jämfört med de öppna kvällarna. Detta bland annat har lett till en ökning av kvinnor på arbetsplatsen med 1000%, vilket innebär cirka 25% av de anställda i Norrtälje kommun i dagsläget.

- **Utnyttja sociala medier**

Sociala medier kan användas både för att sammanföra och öka gruppkänslan internt och för att nå ut. I de interna grupperna försöker man hitta på roliga saker tillsammans för att öka gruppkänslan. I de öppna kan man till exempel lyfta lokala prestationer eller bara lägga ut bilder på en god sammanhållning kan få fler att vilja gå med i gemenskapen. Extra viktigt är att lyfta deltidarna i detta för att ytterligare utjämna eventuella klyftor. Sociala medier kan också användas i tack-kampanjer till

huvudarbetsgivare för att de lånar ut sin persona, det blir marknadsföring och “good will” för organisationerna.

- **Brandman på jobbet-dagen**

En gång om året har Norrtälje kommun Brandman på jobbet-dagen där alla deltidsanställda ska ha på sig en attiralj från sitt brandmannayrke på sin huvudarbetsplats. Det kan vara hjälmen till exempel, eller något av de reklambeströdda mjukiskläder de anställda får. Det är viktigt att alla anställda har bra reklamkläder, så att de vill ha på sig dem på det lokala gymmet och bli vandrande reklampelare. Arbetsgivare får exempelvis en skylt eller klistermärke där det står “Här jobbar en brandman”.

- **Inkluderande miljö**

Det är superviktigt att det finns kläder i rätt storlekar och ett ordentligt omklädningsrum för kvinnorna på stationen. De är ansiktet utåt och är bättre reklampelare när det kommer till att rekrytera andra kvinnor än männen. Gymmen ska vara utrustade så att personalen vill gå dit efter jobbet. Det gäller att skapa ytor där personalen vill umgås för att öka samhörigheten.

- **Rekrytera med ett brett fokus**

Ingen kan vara bäst på allt, det marknadsförs. Det är viktigt att ha en bredd bland de anställda och att det är tydligt från början öppnar upp för att fler kompetenta personer ska våga söka. Det kan öka antalet sökande kvinnor genom vissa riktade insatser, men kontentan är att desto fler som känner sig välkomna att söka desto större underlag för rekrytering.

- **Allt praktiskt ska vara enkelt**

Leveranser av saker ska vara ordnat och om något mer behövs ska det ske centralt, de anställda ska bara behöva skicka in beställningsformulär. De ska inte behöva visa upp att saker är trasiga. Det måste vara enkelt. Dessa saker visar också omsorg om personalen. Det kan inte understrykas nog vad viktiga de små lösningarna är för att få personalen att känna sig sedda.

- **Individanpassade schemalösningar redan i annonsen**

Det finns stor risk att tappa kompetenta och duktiga sökanden om de tror att beredskapsveckorna behöver se ut som en schablon. Gå ut med att schemat kan individanpassas redan i annonsen, det ska finnas lika många schemalösningar som brandmän.

- **Ersättningen är inte oviktig**

Det har visat sig att ersättningen blir viktigare ju längre man arbetar, ändå är de nationella avtalen utformade så att man tjänar lika mycket när man är nyanställd som efter 20 år som brandman. Det nationella avtalet är framtaget för att skapa norm över Sverige, men vissa justeringar går att göra. Därför har Norrtäljemodellen gjort ett lokalt avtal som premierar erfarenhet och kompetens. De har skapat tre roller som kräver viss erfarenhet, på så vis kan man skapa en lönetrappa där det inte finns någon och behålla erfaren personal.

Bilaga 2. Utdrag av citat från intervjuer

Push-faktorer

Tema: individ mot individ (citat från fyra olika informanter)

“Man kan inte sticka ifrån någon som ska få en insulinspruta och säga, vi tar det sen”.

“Det blir lite en konflikt. Ibland ser man blåljusverksamhet som att det är viktigast. Men så är det inte för oss (chef inom vård och omsorg). Våra kunder är de vi ska ta hand om och se till att de mår så bra som det går.”

“Det är nödvändigt att vårt arbete fortskrider, man kan inte bara lämna. Då blir det en risk i sig”.

“Fokus på budget är inte det största för mig, det viktigaste är att det måste finnas en person på plats som gör sitt arbete. Det kan bli förödande konsekvenser för arbetet om någon lämnar.”

”Vi kan inte ha RiB i vår verksamhet för då blir verksamheten lidande. När personalen har kunder och planerar sina rutter, då är de ensamma om 10–15 personer. Blir det larm får ju inte den kunden som behöver hjälp hjälp.”

“Innan hade vi flera RiB-anställda, men då var räddningstjänsten lite mer flexibel. Då kunde de säga, just nu går det inte att åka, och då fixade räddningstjänsten någon annan. Men nu har jag hört att man måste åka på allt när man har jour. Då orkade inte de vi hade som jobbade som deltidbrandmän. Det blev för krävande.”

Tema: tajta scheman (citat från åtta olika informanter)

“Vi hade och har rätt flexibla scheman hos oss inom hemtjänst, och inte alltid så tight, jag tror inte det krockade någon gång under de åren jag hade RiB-anställda hos mig. Men sen kom det där kravet, ni måste kunna åka om det blir larm. Och då kände de att pressen blev för hård. De kunde inte garantera att de alltid skulle kunna springa.”

“Alla säger att undersköterskor vore perfekt att ha i Räddningstjänsten. De är tränade i att se sådant här, de har sjukvårdsutbildning och erfarenhet. Men när man borrar i det är det inte så enkelt. Det är svårt att komma loss.”

“Det är lite problematiskt eftersom man inte kan lämna arbetsplats på larm alltid. Man behöver ofta få in ersättare. Att möta det akuta behovet är det svåra.”

“Vi driver något som heter hälsosamma scheman. Men just nu känns det lite som att det är som, ska mitt schema bli mer ohälsosamt för att du ska jobba som deltidbrandman? Man behöver få in en helhetsbild i tänket på avdelningarna.”

“Det finns inga luckor i våra scheman, det går inte att tänka, jag kan åka nu och komma tillbaka sen.”

“Man hör ju ofta att det är så tight det är så tight, men vi har ganska bra tider och sånt. Jag har haft två personer som arbetat som RiB, en hade till exempel 25% av sin heltid där hen gick med sjuksköterskorna och tog prover. Då var det inga problem att komma loss vid larm.”

“Det är väldigt tigt redan nu för oss, det är omöjligt. Vem ska ta turen om någon drar på jour? Bemanning är något vi jobbar med jättemycket. Vi har 15–30 turer som är vakanta varje dag och måste lösas bara nu. Det är ett riktigt pusslande. En ökad belastning skulle inte funka.”

“Jag blir lite förvånad att man ringar in vård- och omsorgspersonal som en “lätt” grupp. Det funkar inte att vara RiB på alla verksamheter. Man kan tex inte jobba natt hos oss, för du är då själv på boendet. Man kan inte åka i väg.”

”Det enda negativa jag ser med att ha personal som jobbar extra som RiB har med schemat att göra. Du kan inte jobba alla tider som krävs, så du kan inte vara på alla arbetsplatser och vara RiB.”

”Jag fick godkänt av min chef inom hemtjänsten att söka till RiB, hen skrev till och med en referens, men sen skulle beslutet tas på en nivå högre upp i organisationen och det var där det tog stopp. De var rädda att om det blev larm när vi var ute på rundor så skulle det i sig kunna orsaka avvikelser. Det fanns ingen personal som skulle kunna täcka upp om vi lämnade våra rundor.”

Andra problem: (citat från fyra olika informanter)

“Vi kan inte ta in vikarier för att någon behöver åka på larm. Det är svårt som det är med sjukdom och vabb, att täcka upp för ersättare vid larm, det är stört omöjligt.”

“Vi har svårt generellt att hitta folk till tjänster här. Vi har svårt att rekrytera.”

“Det skulle innebära för stor belastning för övrig personal om vi hade en som gick på larm.”

“Vi skulle behöva göra väldigt mycket anpassningar om hemtjänstpersonalen skulle vara RiB, planeringsmässigt. Det går inte.”

”Det har inte varit några problem hos oss, men man behöver ju vara beredd att ge tillbaka till sina kollegor veckorna man inte har jour. Om man inte har natt en vecka, då får man ju ta två nätter nästa. Det kan vara slitigt.”

Tema: Vad krävs av organisation och chefer? (citat från åtta olika informanter)

“Ledare behöver motivera personalgruppen, få alla att känna vi gör det här tillsammans.”

“Vi behöver prata om helhetsbilden för en hel avdelning, det är bra för oss att ha en deltidsbrandman på jobbet. För oss och för vår bygd.”

“Det bygger på att kollegorna är schyssta, att de kan se att ok, de jobbar inte natt denna vecka men de tar igen det andra veckor.”

“Det har inte krävts något av mig, de sköter det där själva.”

“Det bygger på att hela gruppen tycker det är ok. Sen är det klart, blir det flera larm om dagen, då kan det bli slitigt för resten av personalen.”

“Man behöver vilja hjälpa både brukare och invånare i kommunen. Alla måste känna att det är ok, och när jag täcker upp för någon som springer på larm har jag en viktig del i det där arbetet också. Men står man med någon i en dusch, då går det inte att bara släppa. Där måste det finnas en förståelse från räddningstjänsten att oftast går det, kanske 99 gånger av 100, men ibland går det inte att lösa på studs, och då behöver det kunna vara ok.”

“Man behöver kommunikation mellan huvudarbetsplats och räddningstjänst, man måste ha förståelse för varandras olika verksamheter”

“De lägger sina schema själva, så det krävs inget av mig.”

“Jag har hört i arbetsgruppen att de kan ju aldrig ta kväll när de jobbar jour, det kan man behöva jobba med i gruppen.”

“Man får ju jobba med att motivera personalen, att det här är viktigt för alla. Det blir ju en bisyssla för den som har ett ordinarie arbete- man får inte vara för trött på sitt vanliga jobb. Men en liten brand på sågen, det funkar ju, men blir det stora skogsbränder och sånt, då blir det tight.”

“Nä det tycker jag inte, hen sköter det själv, jag har inte så mkt med det, hen sköter det bra. Vi har ju många dagar när vi bara behöver personal på morgonen eller kvällen, när det inte är så stort behov, så det funkar bra.”

“Det krävs inget speciellt av mig som chef, jag har inte fått motivera personal el så. Jag tror att det är för att de lägger sitt schema själva. Kanske att de tänker att det är en samhällsinsats. Vi har haft en annan också som var deltidsbrandman, det är ganska vanligt att vara deltidsbrandman här i bygden, så det är accepterat i personalstyrkan.”

“Jag har hört att personal haft synpunkter gällande oss som är RiB-anställda. Ofta sånt där, varför ska du ta så få pass här, ditt huvudarbete måste gå först. Då känner jag, men tänk om det var du som behövde skäras loss ur en bil, eller din mamma? Att ha kollegornas stöd är en förutsättning för att man ska orka.”

“Det är jättesvårt för oss att få ihop jour med schemat. Jag lägger ju mina schemaönskemål själv, men jag jobbar jättemycket de veckor när jag inte har jour. Det är ofta det blir runt 60 timmar.”

Pull faktorer, faktorer som drar

Tema: För personal som jobbar extra som RiB (sex olika informanter)

“Det är jätteutvecklande för personal som kompetens.”

“Det är ett sätt att få fler att vilja arbeta inom vård- och omsorg, vi har stora behov av att hitta personal till våra tjänster.”

“För ens personliga utveckling och välmående är det säkert bra. Men å andra sidan, tycker man det är trist med det vanliga jobbet kanske man ska byta ändå?”

“Det är jättegivande att vara RiB. Vi får ju bra utbildning av Räddningstjänsten, men så har vi våra egna erfarenheter från olika områden där vi kompletterar varandra, jag från sjukvården

då. Varje larm är olika, olika miljöer och olika personer. Och adrenalinkicken man får vid ett larm, den är ju utan dess like.”

“Jag gillar när det händer saker, jag gillar att kavla upp ärmarna och göra. Det är ju därför jag jobbar i hemtjänsten också”.

”Jag tänker att det hade varit bra för mig mentalt att också vara RiB. Det hade blivit mindre monotont på arbetet, jag har ju jobbat ganska länge, det hade varit utvecklande att ha en till uppgift.”

”Man får C-körkort betalt.”

”Jag tror att många tänker, åh men jag kanske vill ha barn om tre år och då kanske det blir svårt att vara RiB, det är ingen idé. Men en fördel som jag tror att många inte tänker på, det är att man får vara hemma med betalt om man blir gravid. Man får behålla sin anställning som RiB och så kan man komma tillbaka efter man fött, om man vill det.”

För arbetsplatsen (sju olika informanter)

“Det är en personalkategori som är perfekta för dessa tjänster. Och de är perfekta för oss att ha på arbetsplatsen, det tillför utbildning och kompetens i personalen. Det är det praktiska som är svårt. Men kan man anpassa scheman ser jag möjligheter.”

”Fördelen är ju att de kan ännu mer HLR, de får det uppdaterat. Sen har vi ansvarsområden, då blir ju ribbarna brandansvariga. Håller i test och sånt kanske.”

En fördel för mig är ju att min RiB-anställda är brandansvarig, håller i utbildningar och sånt. Det är bra. Det känns tryggt att ha hen på arbetsplatsen.”

“Man får ju en personal som får en bra grundutbildning. Det känns tryggt att ha ngn som har den utbildningen, som har kontakt med räddningstjänsten om ngt händer här eller så. I glesbygd måste man jobba ihop, det finns inte så mkt människor här. Det blir väl mer om det lutar mot att man hela tiden måste i väg och lämna personal.”

“Jag har inte märkt ngt större... jag vet att det är ngt vi haft hjälp av som jag tänkt på innan, men jag minns inte riktigt vad det var- kanske brandlarm?”

”Jag skulle vilja säga att jag tillför saker till min arbetsplats för att jag är RiB, det vill jag. Men jag vet inte om jag ska vara ärlig. Man kan ju vara skyddsombud, det kan tillföra, och sen har vi utbildningsdagar på jobbet där vi går igenom brandlarm, tränar utrymning och sånt. Men det är nog det. Förutom att jag blir uppdaterad och tränad i HLR. Det är inte ofta vi har hjärtstopp på jobbet, men det händer. Då kan jag göra samma sak på jobbet som jag gör som RiB, i väntan på ambulans.”

”Det fysiska i arbetet som RiB lockade mig, det gav mig en push att börja träna mer också när jag skulle söka. Det mår ju alla bättre av. Att personalen måste träna och ta hand om sig, jag håller längre i mitt ordinarie arbete om jag fortsätter vara RiB.”

”Man får personal som kan hjärt- och lungräddning, kan bedriva första hjälpen för att de har instruktörskompetens, även i brandskydd. Som man annars hyr in externt.”

För bygden (citat från fyra olika informanter)

“Vi har ju alla en vilja att hjälpa till, det måste ju finnas genom det allmänna. Men det medför ju några problem för oss, det är inte enkelt. Men man kan inte säga att blåljus måste gå först, det kan skapa olyckor och avvikelser hos oss.”

“Bor man i glesbygd då kanske man brinner för att ha folk kvar där. Då är det viktigt att som chef kunna hjälpa till.”

“Jag bor ju här själv och vill ju att det ska finnas Räddningstjänst. Det finns säkert unga och pigga som jobbar på skidanläggningar i området, dit är det mkt folk som kommer på vintern. Därifrån försöker vi få lite folk, så att de kan stanna också efter vintersäsongen när de varit och jobbat. Och de som jobbar där, de kanske skulle vilja jobba hos oss om de också skulle kunna arbeta inom räddningstjänst? Det hade kanske funkade för dem, vi har ju behov av vikarier sommartid.”

“Jag tänker ju att det finns ju ett stort behov av deltidbrandmän, så funkar det med schema och sånt så är det ju jättebra att det går.”

“Det är jättesvårt att få tag på hemtjänstpersonal för oss, vi har försökt att få folk som säsongarbetare i närheten att stanna, men det har inte funkade så bra som jag hoppats. Men kanske att det skulle vara något som lockar dem att stanna över också sommarsäsong och arbeta inom hemtjänsten? Om de skulle kunna vara deltidbrandmän också? Jag skriver upp det här.”

“För kommuner på landsbygden kan det vara jättebra att ha folk som deltidbrandmän. Det är lätt att säga att det inte går, men det är en inställningsfråga. För kommunen hjälper det till att få folk att stanna på orten, men de vinningarna är man inte villiga att se.”

För räddningstjänsten (citat från fyra olika informanter)

“Har man gjort ett val och jobbar i hemtjänsten, då är man där för att ta ansvar, man är där ensam, man har egenskaper som är bra att ha som brandman el brandkvinna. Bra på att bemöta andra människor, och som brandman så kommer man i kontakt med många, så det är en bra kombination.”

“Räddningstjänsten utbildar alla, man får samma grundkurs. Vi har en del larm som är hjärtstopp och så, men det är bra att ha folk som är olika, bara sjukvård och omsorgspersonal, det skulle inte vara bra.”

“Vårdpersonal är jättebra, det hade nog inte skadat att ha en i varje jourgrupp. Den stora utbildningen är ju väldigt bred, man får allt, men det är alltid bra att ha yrkeserfarenhet.”

“Alla tillför sin del, jag vill inte ha lättare arbete, absolut inte, men är det en uttryckning som är väldigt tung- då tar ofta den mannen som kommer först som tar det tunga jobbet. Men göra HLR, det kan bli en 40 min, det är ngt som är väldigt tungt, men jag brukar alltid vara först och påbörja direkt. Det blir som en specialitet, jag slänger mig alltid först.”

“När det blir trafikolyckor, då är det många ggr får vi klättra in genom bakfönstret, då är det bra att ha ngn som är liten som kan klättra in. Vi som är mindre eller yngre och är mjuka i

kroppen kan ta sig in. Trånga utrymmen. Är man stor och stark kanske man inte tar sig in överallt. Olika kön och kroppar bidrar på olika sätt.”

“När det gäller nyutbildade RiB, då är det ju självklart en fördel att ha en sjukvårdsutbildning sen innan. Jag känner ju mig förberedd på att se saker. Det var en sak folk sa till mig, gud, du kommer få se döda folk, men då sa ju jag, det är verkligen inte första gången. Det hände redan tidigt när jag jobbade, det är ju väldigt speciellt. Självklart rör det mig att se döda människor, men jag blir inte skrädd.

Det är aldrig roligt, man kan egentligen inte säga att man blir van, för man blir aldrig van, det kan inte bli en vanesak, men samtidigt, men man klarar hantera det. Man blir tränad i att möta död ändå, man kan hantera. Jag kände framförallt i början att jag inte blev lika berörd som kollegor som inte jobbat inom vård innan.”

“Att ha vård- och omsorgspersonal inom Räddningstjänsten måste ju vara bra. Medicindelen som vi kan är ju till nytta så klart. Vi har ett snabbt öga för när en situation är akut, vi har vana vid att hantera till exempel demenssjuka. Vi har sett döda människor, vi har hållit döende människor i handen förr, vi har respekt för kroppen, död eller levande. Vi är väl flexibla till vad vi kan möta på plats också. Vi är också duktiga på att flytta människor ergonomiskt, det vi inte har i armarna lyfter vi med benen.”

Lösningar för olika problem: (citat från nio informanter)

“Bygga bort stupor inom vård- och omsorg. Om hemtjänstpersonal går på larm, kan en anställd på boende täcka upp?”

“Anpassa scheman. Våra scheman är flexibla, man önskar själv, så man kan exempelvis ha kortare dagar de veckor man har jour. “

“Sätta den som har jour på brukare som man kan lämna och komma tillbaka till senare, till exempel social aktivitet. Vissa brukare har det på sina scheman.”

“Man behöver planera rutter så den som har jour får brukare nära brandstationen.

“Vid behov ringa in vikarie för den som behövt lämna. I vissa kommuner går larm också till den som tillsätter vikarier. Fast det är ju en extra kostnad.”

“Man lägger själv sitt schema, man kanske inte har natt de veckor man har jour, då lägger man in en extra natt när man inte har jour i stället.”

“Allt handlar om planering, jobbar du på en gruppbostad behöver du anpassa jour efter hur det är upplagt och planerat där. Man blir lite begränsad då.”

“Om det ska funka behöver vi ha en bättre vikariepool, vi har en bra pool nu för att alla ska jobba 100%, med sjukdom och vabb då jobbar personalen i stort kanske 75%. Har man en fungerande pool finns det många att ringa. Men fler folk som kan jobba inom vård och omsorg behövs.”

“Hemtjänstpersonalen har ju rundor, men tjänsten är behovsstyrd, så ibland har vi mindre att göra, när någon ligger på sjukhus och så. Så det är inte alls så att hemtjänstpersonal alltid har det tigt. Speciellt inte med det här nya att alla ska jobba 100%”

“Vi är en liten ort, vi har inte så mkt tillgång till personal, jag tror i förlängningen att man måste hjälpas åt, men man kan aldrig säga, du kan alltid åka på larm. Vi hade behövt ha mer luft i schemat de veckorna man har jour, men det blir ju en kostnad så det går nog inte.”

“Hen som är RiB-anställd hos oss anpassar sitt schema efter jouren. Då har hen morgonpass bara. Det går inte att åka på natten för då är de för få. Så det flexibla i vårt schema, att man själv önskar schema, det är detta som gör att det går att lösa.”

“Det funkar för att personalen lägger egna förslag på vilka tider de ska arbeta. De som arbetar som RiB lägger kortare dagar de veckor de har jour. Sen jobbar de längre veckor när de inte har jour. Ibland kan de samla administration till de veckor det är jour. Det är lättare att gå ifrån administrativt arbete.”

”Om kommunen engagerar sig så går det att lösa. Det är ju inte så att det är larm hela tiden, jag tycker cheferna högre upp målar upp för stora hinder. Det som skulle behövas för att kunna anställa oss- ja, det är nog någon form av extrapersonal att kunna ringa in. Och att chef och kollegor stöttar.”

”Vi kommer gå över till mer digitala lösningar när vi rapporterar våra rutter. Om vår planerare också hade haft ett larm, då kan ju hon gå in och kolla vilka rutter jag avslutat. Då skulle man kunna skicka ut en person som tar över. Givet att jag bara har tillsyn och inte har omsorg när jag har jour då. För jag kan ju inte lämna en person i en lift. Men det krävs då planering och vilja när jag har jourvecka. Och att någon kan ta över. Det gick att lösa att lägga mina rundor nära brandstationen, men det där med avlösare, det blev för svårt.”

”Jag tänker att det hade gått att ordna, lägga all administration på en dag, eller ta över administrationen från andra. Men bisysslor får bara godkännas om det inte stör ordinarie arbete sa de. Och det tyckte man att det gjorde.”

Lösningar från Räddningstjänsten (citat från sex olika informanter)

“Nu finns det en pool de kan gå med i, då måste de inte ha jour. För då är man inte först på plats på larm. Men det är en lösning om man har svårt att alltid springa på larm.”

“En sak i vårt jour-schema som gör att det fungerar med jobbet är att vi har fri inryckning vissa jourtimmar, då kan jag vara på jour utan att vara tvungen att komma. Jag har några få timmar per jourvecka när jag inte är säker på att kunna komma loss. Det måste vara så, annars hade det inte gått. Men vi pusslar ihop det med varandra, vi i jourgruppen.”

”Den som har lite längre att åka i vår grupp har en insatsbil hemma, då kan hen åka direkt på larmet.”

”Att ha en bra stationssamordnare är jätteviktigt.”

”Att ha övningar ihop är bra, det gör oss sammansvetsade i min jourgrupp och vi jobbar bättre ihop. Men det har ju varit svårare nu under pandemin. Men jag hoppas det kommer tillbaka.”

”Hos oss har vi inte jour hela veckor, man har dag- eller nattjour. Och man har jour en till fyra dagar. Det gör att vi inte är beroende av att de som är RiB både jobbar och bor i orten. Det är

mycket pusslande för deltidbrandmännen så att vi får ihop det, men det är inga konstigheter för oss som är inom vård- och omsorg. Vi pusslar alltid.”

”En lösning för att få verksamheten att fungera bättre inom räddningstjänsten är bättre personsystem så vi skulle kunna flytta folk mellan olika brandstationer som kan göra utryckningar dagtid när det är svårt att rekrytera. Nu är systemen interna.”

”En sak med att vara kvinna inom RiB, det är att alla våra kläder är väldigt stora. Man får vara beredd på att känna sig som ett tält. I början får man ta det som finns på lager, men det kanske är olika hur det ser ut på olika stationer? Och kanske kortare karlar känner samma sak, här ska det vara en stor man liksom. Fast nu har jag kläder som passar.”

”Det är viktigt hur man kommunicerar, man behöver se till att fler får veta vad det handlar om att vara deltidbrandman. Man räddar liv, man får en gemenskap, man får vänner till exempel. Här är de sociala medierna till stor hjälp.”

”Det är jätteviktigt att de som arbetar som deltidbrandmän får stöd från oss chefer, de behöver känna att de tas på allvar så att de stannar. Lyfter man en fråga på APT på våren ska det inte lösas till hösten.”

”Ju fler vi får som söker, desto fler budbärare får vi, som kan sprida kunskap om vad det innebär att vara deltidbrandman. En bra annons i all ära, men stationerna måste också få ekonomi att göra bra rekryteringar och kunna tänka långsiktigt med sin personal.”

Önskemål till MSB (citat från två informanter)

”I min grupp på hemtjänsten är det bara jag som går HLR varje år. Genom Räddningstjänsten. Det är en kostnadsfråga på arbetsplatsen. Och jag tycker det är synd, det borde vara obligatoriskt varje år egentligen. Men en sak som skulle vara önskvärt från MSB, säg att de erbjuder vårdpersonal en utbildning inom hlr, på lokala brandstationen kanske. Då blir det enklare för MSB att få en bättre kontakt, om MSB ställer upp med ngt, då kanske det är lättare att omsorgschef känner att de får ngt. Att de känner mer, det är ett samarbete, jag ser till att planera så jag kan släppa iväg min personal på RiB.”

“Jag tycker inte att man ska trassla och kalla det för RiB. Folk vet inte vad det är. Om man säger deltidbrandman, då fattar folk. Man skapar en dragningskraft och är viktigt för stoltheten.”

Tema: inställning från chefer som underlättar (citat från tre olika informanter)

“Med god vilja går allt. Jag hade två st RiB i en grupp om tio, och det funkade fint.”

“Det är en liten bygd, och man måste ju försöka att hjälpas åt, det är ju viktigt.”

“Jag visste ju att det behövdes, och min personal visste att det behövdes folk som RiB. Vi diskuterade tillsammans, hur ska vi lösa detta, vi får se till att det blir bra. Vi var överens, vi måste hjälpas åt. Man kan ju tänka, om jag behöver hjälp ngn gång och det gäller liv och död, då vill jag ju ha hjälp så klart...men inte på bekostnad av någon annans olycka då”

“Hen ska iväg på utbildning snart igen, och hen fick info om det efter schemat var klart men vi löser det, vi byter ut passen då.”

Tema: vilken är den ultimata personalen för RiB?

”Arbetslösa”

”Studenter”

”Inflyttade som kommer utomlands ifrån, vi har många från Holland och Tyskland som flyttat hit nu.”

”Personal på tekniska avdelningar som it.”

”Folk med kontorsjobb inom kommunen.”

”Personal som jobbar i skolmatsalen”

”Vaktmästare, på tex kyrkogårdar. Man kan alltid springa ifrån en kratta, Agda är det svårare med.”

”Egentligen är hemtjänstpersonal den ultimata gruppen, men de är också de som har mest slimmade scheman.”

”I olika kök finns det ju folk som lätt kan lämna.”

”Men en industri, där är det liksom enklare, här går man ifrån människor. Springer man ifrån ett sågverk, då kanske maskinerna får vila, eller från ett kontor då ligger buntarna kvar, men det är ngt annat med människor som har mänskliga behov.”

”Vi har flera anställda som RiB som jobbar i skolkök, kök på skolor och förskolor är bra, det finns flera anställda och skolor och förskolor finns överallt.”

”Det är lättare med folk som har administrativa uppgifter, eller folk inom industrin.”

Inom vård och omsorg (citat från åtta informanter)

”Undersköterskor på särskilt boende.”

”Det finns många personer på mina ansvarsområden som skulle passa, men sen kanske det inte funkar där de är idag. Och man vet ju hur man har det på jobbet, vet man att det är svårt att komma ifrån på sin arbetsplats, då tänker man kanske inte ens tanken att man skulle kunna bli RiB.”

”Personliga assistenter: helt omöjligt”

”Hemtjänstpersonal: svårare pga. scheman. Men perfekt om de kan ha jour på sin fritid.”

”De som jobbar inom hemtjänst, det passar dem väldigt bra med den bakgrund de har. Sjukvårdskunskaper, gillar att ta eget ansvar, möta nya människor, det tycker jag och det tyckte räddningstjänsten också.”

”Jag har en RiB idag som är timanställd, hen ville testa hemtjänst pga. att hen är deltidsbrandman, och då ville hen titta på- vad finns det för tjänster i närheten så att jag kan vara deltidsbrandman. Hen vill nog utbilda sig till att bli heltidsbrandman framåt.”

”På vårdboenden är det nog allra enklast rent schemamässigt eftersom de är flera dagtid.”

”På boende ser jag inga svårigheter, där är det mer folk på avdelningarna. Då finns det alltid någon som kan täcka upp om det blir larm. Men i hemtjänsten är det väldigt svårt. Vi är oftast själva ute på våra rundor.”

“Hemtjänstgruppen är ändå en viktig grupp att kunna rekrytera ifrån tycker jag, vi har mer vana än de på boende, vi vet aldrig vad som väntar oss innanför dörren. Vi är flexibla, vi löser saker på plats. Vi som jobbar inom hemtjänsten, vi är liksom tränade för att saker ska kunna hända, ofta gillar vi när det händer saker och vi vill vara ute och röra oss.”

”Jag tycker inte det spelar någon roll vad man har för bakgrund. Alla får samma grundutbildning och det räcker. Vård- och omsorgspersonal är inte bättre än annan personal.”

”Vi har märkt att det är svårt att ha beredskap för hemtjänstpersonal när de jobbar, de har aldrig beredskap från jobbet. I så fall timanställda eller deltidsanställda, de är så slimmade och det går inte att folk försvinner.”