

Förstudie Hälsofrämjande arbete

Gästrike Räddningstjänst

Förstudie
Mars 2025



*Cecilia Claudelin
Fadi Wehbe*

Innehållsförteckning

| | | |
|----|----------------|----|
| 1. | Inledning | 3 |
| 2. | Resultat | 5 |
| 3. | Sammanfattning | 10 |

1

Inledning

Inledning

Bakgrund

Arbetsmiljöverket genomförde under år 2023 en riktad inspektionsinsats mot räddningstjänster i Sverige. Myndigheten konstaterade att 24 av 26 arbetsställen inom räddningstjänsten hade brister i arbetsmiljön. Inspektionsinsatsen visade på stora brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Flertalet arbetsgivare brast i att regelbundet undersöka och riskbedöma personalens arbete.

Den vanligaste kritiken från myndigheten handlade om kravet att arbetsgivaren ska undersöka och bedöma de risker som personalen utsätts för både vid utryckningar och på stationerna. Arbetsmiljöverket underströk vidare att det är viktigt att ta hänsyn till att arbetet på en räddningstjänst utförs dygnet runt. Räddningstjänsten ska kunna rycka ut och arbeta på alla tider av dygnet och vid större katastrofer behöver personalen stå rustade för detta. En hållbar planering och bra kunskap om riskerna är därför avgörande. Det är viktigt att verksamheten nog kartlägger de risker för ohälsa och olycksfall som finns och de behov av krisstöd och sjukvård som kan uppstå.

De förtroendevalda revisorerna har i sin bedömning av väsentlighet och risk ansett det angeläget att granska arbetsmiljöarbetet och krishantering inom direktionen. Fokus i granskningen är organisationens förmåga att hantera kriser och skador samt förebygga det samma i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö.

Syfte och frågeställningar

Förstudien syftar till att vara en fördjupad risk- och väsentlighetsanalys inom området och att revisorerna ska få ett underlag för att kunna ta beslut om behov av eventuell fördjupad granskning ska genomföras inom området.

Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- Finns mål och riktlinjer utformade för det hälsofrämjande arbetet?
- Genomförs kartläggning av de risker för ohälsa och olycksfall som finns?
- Finns rutiner och beredskap för första hjälpen och krisstöd?
- Hur har införandet av arbetstidsdirektivet (dygns- och veckovila) skett och vilka konsekvenser har det inneburit för verksamheten?



Avgränsning

Förstudien omfattar direktionen och avgränsas i huvudsak till år 2024.

Metod

Dokumentanalys genom insamling av dokument som avtal och protokoll samt två intervjuer med berörda tjänstepersoner.

Roller som intervjuas för granskningen:

- Verksamhetschef
- HR-ansvarig
- Skyddsombud

2

Resultat

Finns mål och riktlinjer utformade för det hälsofrämjande arbetet?

Iakttagelser

Ett organisationsövergripande mål som Gästrike räddningstjänst har är att vara en attraktiv arbetsgivare.

I styrdokumentet gällande arbetsmiljöpolicy framgår det ett tydligt mål om att ingen ska skadas eller bli sjuk på grund av arbetet. I dokumentet redogörs det arbetsbeskrivningar för centrala delar i arbetsmiljön som bland annat olika processbeskrivningar och ansvarsfördelningen.

Enligt arbetsmiljöpolicy visas det i punktform vad arbetsgivaren har för krav på att försäkra sig om att ens medarbetare känner till följande:

- *vilka arbetsuppgifter de ska utföra*
- *vilket resultat som ska uppnås med arbetet*
- *om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur*
- *vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras*
- *vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet*
- *vilka befogenheter de har enligt punkterna*

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av ett flertal riktlinjer där vi bland annat har tagit del av riktlinjer för en räddningstjänst för alla, riktlinjer för gravida eller föräldralediga medarbetare samt riktlinjer gällande alkohol och droger.

Enligt de intervjuade upplevs det att det finns dokumenterade styrdokument och riktlinjer där behoven finns. Ett arbete med att uppdatera utdaterade styrdokument har påbörjats, då det också påtalas att några styrdokument kan behöva uppdateras.

Ett exempel på ett styrdokument som enligt intervjuade har behövt uppdateras är dokumentet för samverkan kring en räddningstjänst för alla. Dokumentet tar upp viktiga frågor och svar kopplade till hälsofrämjande arbete i det vardagliga arbetet för räddningstjänstens medarbetare.

Det framgår både centrala regler och krav samt vad medarbetaren själv bär för ansvar i. I samma dokument finns det även två samtalsmallar som medarbetarna kan fylla i och lämna in, ena är till för information i uppföljningssyfte av ärenden samt en annan samtalsmall avseende upplevelse av kränkande särbehandling.

I intervjuer framkommer det att de planerar för att digitalisera vissa processer, exempelvis rehabilitering. Vidare framkommer ett behov av att förtydliga och stötta chefer gällande arbetsmiljöfrågor. Det uppges att beslut har tagits gällande att ta fram stöddokument i frågan men som inte verkställts än.

Slutsatser

I en räddningstjänstverksamhet löper medarbetare med stora risker för både fysiskt- och psykiskt tuffa arbetsuppgifter, vilket kräver att samtliga i personalstyrkan besitter god kunskap med standardiserade tillvägagångssätt gällande det hälsofrämjande arbete. Granskningen visar att förbundet kontinuerligt arbetar runt styrdokument, inte minst gällande hälsofrämjande arbete.

Enligt uppgifter från våra intervjuer framgår det även att personal upplever att styrdokument finns tillgängliga där behoven existerar.



Genomförs kartläggning av de risker för ohälsa och olycksfall som finns?

Iakttagelser

I ett styrdokument vid namn Första hjälpen och krisstöd framgår en arbetsbeskrivning gällande krisstöd samt kraven kopplade till detta. Vid en krissituation finns krisledningstjänster tillgängliga från företagshälsovården alternativt POSOM (Psykologiskt och Socialt Omhändertagande), som åberopas via HR eller förbundsdirektör.

Detta styrdokument används sedan för att utföra ett uppföljningsarbete gällande krishändelser. Det som analyseras i uppföljningsarbetet är en utvärdering av agerandet under krisen, för att sedan komma fram till vilka kompletteringar eller ändringar som potentiellt behöver införas.

Varje år genomförs också enkätundersökningar i syfte att ge medarbetarna möjlighet att komma med egna åsikter och tankar, vilket anses fungera väldigt bra då ledningen får till sig värdefull information kopplat till arbetsmiljöfrågor.

Enligt intervjuade används avvikelssystemet IA. Systemet upplevs ha medfört en smidigare rapporteringsprocess där händelser och uppmärksammanden tydligt rapporteras in. Det uttrycks även i intervjuer att det vid varje händelserapportering tilldelas en uppföljningsansvarig som ansvarar för att följa upp händelsen.

En funktion som, av ansvarig personal, anses vara användbar är möjlighet att få fram historisk data över tidigare beslut och på så vis också kunna få fram statistik. Det är denna historik data och statistik som sedan ligger till grund för förbundets riskanalyser. Riskanalyser görs alltid inför planerade åtgärder och nya förändringar samt vid periodiska uppföljningar.

Enligt mottagen riskanalys framgår det totalt fyra nyckeltal, så kallade händelsetyper, som analyseras mot olika skadeorsaksalternativ, dessa fyra nyckeltalen är följande:

- *Riskobservation*
- *Tillbud*
- *Olycksfall*
- *Övrig avvikelse*

Alternativen som för skadeorsak är bland annat fordonsolyckor, ohälsosam arbetsbelastning samt kontakt med farliga ämnen.

Enligt analysrapporten var det totalt 122 stycken inrapporterade händelser under år 2024. Skadeorsaken som enligt analysen resulterade i flest antal inrapporteringar under året blev nyckeltalet för ohälsosam arbetsbelastning.

Vid samverkan-sammanträddanden deltar alla fackliga representanter och skyddsombud.

Fokus ligger framför allt på att gå igenom särskilda händelser som behöver lyftas.

Varje år genomförs även en pulsmätning på medarbetarna. Baserat på de senaste mätningarna har beslut fattats om åtgärder för att utveckla verksamheternas hälsofrämjande arbete. Den mest omtalade åtgärden är den dispensansökan gällande dispens från dygnsvila som räddningstjänsten i ett senare skede bestämde sig för att ansöka om.

Vidare uppges det i intervju att skyddsronder och brandskyddsronder genomförs årligen.

Slutsatser

En verksamhet med arbetsuppgifter som kräver snabbt agerande i samband med påfrestande uppdrag gör att det också blir viktigt att verksamheten har en struktur med tydlig arbets- och ansvarsfördelning. Granskningen visar att verksamheten genom ett par metoder arbetar kontinuerligt med att kartlägga riskerna för ohälsa och olycksfall.

Framför allt kartläggs detta med hjälp av avvikelssystemet IA med en tydlig uppföljningsfunktion som upplevs vara smidig. Då verksamheten även baserar utförda riskanalyser på data hämtad från systemet spelar IA systemet en central och viktig roll i arbetet för kartläggning av ohälsa och olycksfall. Vidare genomförs årligen skydds- och brandronder.



Finns rutiner och beredskap för första hjälpen och krisstöd?

Iakttagelser

Enligt de intervjuade finns det ett stort stödnätverk inom organisationen gällande krisstöd.

Krisstödet beskrivs vara en central del av förbundet då organisationens operativa arbetsuppgifter har stor risk för att orsaka psykiska påfrestningar.

Ett styrdokument vid namn Första hjälpen och krisstöd som reviderades i maj år 2023 är ett förbundsgemensamt underlag som specifikt syftar till handlingskraven och fastställda rutiner gällande krisstöd.

Enligt styrdokument utbildas alla personalansvariga chefer i förbundet inom krisstöd, där utbildningen med tillhörande övningar utförs vart tredje år för berörda chefer.

Enligt de intervjuade framgår det att försök görs kopplat att hitta fler relevanta utbildningar och föreläsningar att boka in sig på i syfte att vidareutveckla det hälsofrämjande arbetet.

Vid händelse av en akut kris har förbundet tagit fram en checklista för krisstöd, som utgörs av mindre checklistor anpassade efter händelsetyper.

I dokumentet framgår det även fem periodiskt fördelade åtgärdsmallar med åtgärdsförslag som bör genomföras av ansvarig chef vid uppstående behov av krisstöd.

Första mallen visar tio åtgärder för omhändertaganden som bör göras samma dag samt en mindre mall för hur informationen ska föras vidare, vilket också bör göras samma dag som händelsen. Förslag på åtgärder första dagen är bland annat:

- *Underrätta anhöriga*
- *Håll de drabbade under uppsikt*
- *Ordna med sällskap hem till bostaden*
- *Ta kontakt med företagshälsovården för rådgivning om eventuella stödåtgärder*

Vidare har vi en åtgärdsmall som är upprättad för dagen efter händelsen, samt finns det även två till mindre åtgärdsmallar. En av dessa påvisar åtgärder som bör göras inom 14 dagar från händelsen samt den sista mallen med två åtgärder som bör göras i uppföljningssyfte antingen inom en månad, ett kvartal, ett halvår eller ett helår efter händelsen.

Åtgärderna i den sista mallen är formulerade i mallen på följande vis:

- *Uppföljning av drabbade*
- *Erbjud ett avlastningssamtal, kontakta Företagshälsan för professionellt stöd*

Enligt de intervjuade har förbundet, utöver cheferna, även några fler personer som ansetts lämpliga att utbilda inom krisstöd. Det framgår även att skyddsombuden i nuläget saknar ett gemensamt forum avseende kompetensdelning och erfarenhetsutbyten, det påtalas däremot att det finns en ambition sedan tidigare att införa ett sådant forum.

Alternativet som finns är att vid behov gå via verksamhetsledningens forum med viktiga händelser och informationer, därmed saknas en systematisk rutin för kompetensdelning och erfarenhetsutbyten.

Vid intervju framgår att i första hand används den egna samtalsfunktionen men tillgång till externa företagshälsan finns för vidare handläggning vid behov. Granskningen visar även att bolaget den 2024-06-27 tecknade ett avtal med Bycare företagshälsa i Sverige AB som löper på i två år från tecknandet med möjlighet till förlängning i ett år.

Slutsatser

För att bibehålla en stark krisberedskap finns det ett stort behov av tydlig ansvarsfördelning och tydliga rutiner samt goda kommunikationsvägar för smidig och tydlig informationsdelning vid förändringar.

Ett flertal styrdokument samt framtagna hjälpmedel i form av checklistor och åtgärdsmallar utgör tydligt rutinen kring krisstöd, både för agerandet under krissituationer samt den efterföljande administrativa delen. Genom förenklande rutinbeskrivningar i lättanvända checklistor skapas det en tydlig röd tråd över processens olika faser gällande krisstödet.

En brist enligt iakttagelserna är däremot avsaknaden för ett gemensamt forum för skyddsombuden med möjlighet till erfarenhetsutbyten och kompetensdelning.



Hur har införandet av arbetstidsdirektivet (dygns- och veckovila) skett och vilka konsekvenser har det inneburit för verksamheten?

Iakttagelser

För att bidra till en säker och hälsosam arbetsmiljö har EU-länderna enats om olika minimikrav i arbetstidsdirektivet bland annat vad gäller arbetstagarens rätt till vila. Utifrån det beslutas det att den maximala genomsnittliga veckoarbetstid, blir fastställd till 48 timmar för varje sjudagarsperiod. Det framgår också uttryckligen att övertiden bör räknas in i den maximala veckoarbetstiden enligt beslutet.

Enligt artikel 17 och artikel 18 i beslutet kan länderna besluta om undantag från den anställdes rätt till 11 timmars dygnsvila i följd per 24-timmarsperiod. Dessa undantag får antas antingen genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal. Enligt SKR är undantagen mycket restriktiva och blir framförallt aktuellt för verksamheter med arbetsuppgifter kopplat till hälsa och säkerhet.

Vid intervju framkommer det att en riskanalys genomfördes under hösten 2023 för att på bästa sätt hitta ett acceptabelt schema för både arbetsgivare och arbetstagare. Dock fanns det en osäkerhet kring det nya arbetssättet och en stark vilja bland medarbetarna att ansöka om dispens redan från början enligt de intervjuade. Enligt protokoll 2023-10-27 § 64 framkommer det att risker som identifierades var bland annat problematiken att täcka vakanser samt risk för ökad personalomsättning.

Det upplevdes till en början som att förbundet hade medarbetarna med sig, när arbetsgivarnämnden sedan ändrade reglerna kring dispens och när förbundet bestämde att inte ansöka om dispens uppstod en irritation bland medarbetare. Den 1 februari 2024 infördes det nya schemat i enlighet med de nya direktiven kring dygnsvila.

Under våren 2024 genomfördes pulsmätning som visade mycket röda siffror, vilken härleds förändringen.

Det framkommer i intervju att arbetsmiljöfrågorna i pulsmätningen under en treårsperiod haft en negativ trend. Vilket även beskrivs på direktionssammanträdet under maj 2024, §37. Genom att följa upp olika nyckeltal från medarbetarna i pulsmätningar blev det mer och mer tydligt vad den nedåtgående trenden berodde på. Det framkommer även vid intervju att mätningarna bland annat visat att förtroendet till ledningsgruppen minskat och att engagemanget hos medarbetarna minskat. Det positiva är dock att förtroendet för de närmaste cheferna är starkt enligt de

intervjuade.
Gästrik Rådningstjänst

PwC

Enligt de intervjuade har personalen upplevt att schemaförändringen haft en stark påverkan på privatlivet då omställningar i arbetstid också inneburit omställningar i den anställdes fritid.

Problematiske konsekvenserna som även uppstod för arbetsgivaren till följd av förändringen upplevs framförallt vara försämrad flexibilitet med minskat spelutrymme vid schemaläggande som försvårade för cheferna att smidigt och effektivt kunna bemanna poster vid behov. Det uppges även finnas svårigheter att godkänna ledigheter vilket anses vara ett problem för medarbetarhälsan. Enligt uppgifterna är det för tillfället svårt för cheferna att tillsätta vakanser på grund av de nya utmaningarna i bemanningen. Det uttrycks att avsaknaden av flexibiliteten gör att arbetsförhållandena upplevs mer ansträngda och betydligt svårare att få ihop. Cheferna uppges försökt att hålla personalen kontinuerligt uppdaterade kring förändringarna.

Efter senaste pulsmätningen som återigen visade negativa siffror skickades en dispens in i september 2024 avseende ändrade schematider för helger och semesterperioder. Enligt uppgift har det tagit lång tid att få svar på ansökan. Ett muntligt besked lämnades i januari att ansökan blivit godkänd.

Slutsatser

Enligt iakttagelserna i granskningen har både medarbetare och ledning upplevt betydande konsekvenser, vilka i sin tur har lett till ytterligare följder. För chefer med ansvar för schemaläggning har det nya direktivet inneburit minskad flexibilitet i deras arbete. Medarbetarna har upplevt att förändringen påverkat deras privatliv direkt, då de tvingats anpassa sig till de nya arbetstiderna. Det återkommande missnöjet bland personalen indikerar att konsekvenserna har varit påtagliga både för verksamhetens utförande och för arbetsmiljöfrågorna.



Mars 2025

3

Sammanfattning

Sammanfattande slutsatser

Syftet med denna förstudie var att genomföra en fördjupad risk- och väsentlighetsanalys för att bedöma organisationens förmåga att hantera kriser, skador och att säkerställa en god arbetsmiljö. Efter att ha granskat flera aspekter av organisationens arbete kan vi konstatera att det finns både styrkor och förbättringsområden.

Organisationen har visat en stark grund i sitt hälsofrämjande arbete, med kontinuerlig uppdatering av styrdokument och ett avvikelssystem (IA) som effektivt kartlägger risker för ohälsa och olycksfall. Detta system stöder även riskanalyser, vilket är en central del av krisberedskapen. Tydliga rutiner och ansvarsfördelning genom checklistor och åtgärdsmallar bidrar till en strukturerad krisberedskap.

Trots dessa styrkor har granskningen identifierat vissa områden som kräver förbättring. Avsaknaden av ett gemensamt forum för skyddsombud begränsar möjligheten till erfarenhetsutbyte och kompetensdelning, vilket skulle kunna stärka organisationens krisberedskap ytterligare. Dessutom har nya direktiv kring schemaläggning skapat missnöje bland personalen, vilket påverkar både verksamhetens utförande och arbetsmiljöfrågorna negativt.

Rekommendationer:

- Tillse att ett gemensamt forum för skyddsombud skapas för att möjliggöra erfarenhetsutbyte och kompetensdelning, vilket kan förbättra det hälsofrämjande arbetet och krisberedskapen.
- Säkerställ att tydliga rutiner och ansvarsfördelningar fortsatt utvecklas och implementeras för att säkerställa att alla medarbetare är väl förberedda för sina roller i krissituationer.
- Säkerställ att medarbetarna är medvetna kring följder i förändringar i verksamheten innan de implementeras.



2025-03-12

Cecilia Axelsson

Uppdragsledare

Cecilia Claudelin

Projektledare