FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Rapport til KNS konference for Brand og Redning i København 11. til 13. september 2018

Organiseringen:

Efter den omfattende analyse af redningsberedskabet i Danmark, gennem ført af Deloitte i 2012, besluttede Folketinget at antallet af kommunale redningsberedskaber skulle reduceres fra 87 til 24.

Hvis ikke de 98 kommuner selv kunne blive enige om sammen lægninger, ville Folketinget gennemtvinge disse ved lov. Det betød, at der den 1. januar 2016, blev etableret 24 såkaldte fælleskommunale beredskabsenheder. Her ud over er der dog fortsat 4 kommuner som står udenfor disse sammenlagte beredskaber. 2 kommuner valgte fra begyndelse ikke at ville være med (Tårnby og Sønderborg) og efterfølgende er to kommuner blevet så utilfredse med dimensioneringen og besparelserne, at de har valgt at trække sig (Helsingør og Slagelse). Aktuelt er Køge kommune, som er en del af Østsjællands Beredskab, så utilfredse med deres beredskab at de overvejer at trække sig.

I forbindelse med strukturændringerne skulle kommunerne samtidigt spare 175 millioner kroner. Disse besparelser har naturligvis gjort rigtigt ondt mange steder og vi har endnu ikke et overblik over de endelige konsekvenser.

Da der er en udtalt frygt for at lukke deltids brandstationer (5 minutters afgangstid) opnås besparelserne gennem en kombination af en mindre første udryknings enhed, færre indsatsledere og neddrosling af materiel. Enkelte beredskaber har reelt skåret i ledelse og administration, men det omvendte er også set.

På trods af besparelser og den evige jagt på effektivitet og rationalitet, så har to redningsberedskaber besluttet at hjemtage brandstationer og slukningsenheder fra Falck. Det drejer sig om Østjyllands Brandvæsen (Århus) og Frederiksborg Brand og Redning, hvor man henholdsvis overtager en brandstation i Århus med ca. 20 fuldtidsbeskæftigede og en i Hillerød med ca. 10 fuldtidsansatte. Begge med 1-minuts afgangstid.

Arbejdsmiljø og helbred

Brand og kræft har i sagens natur fyldt rigtigt meget og de 2 undersøgelser der blev besluttet i 2014 er nu endeligt afsluttede. Det er henholdsvis et biomonitoreringsstudie hvor blod og urin blev undersøgt umiddelbart efter røgdykning og en registersamkøring, hvor hyppigheden af forskellige kræftformer hos brandmænd er blevet kortlagt.

Der er konstateret, som det hedder, en "let øget risiko for modermærke-, testikel- og prostatakræft". Samtidigt viste studiet at brandmænd, på trods af korrekt beskyttelsesudstyr, er udsat for partikler når de modtager instruktioner mv. i "sikre zoner".

Testpersonerne havde samtidigt en øget mængde af tjærestoffer på huden og i urinen. Tjærestoffer som, ifølge sagkundskaben, kan forårsage DNA skader i blodceller.

På trods af disse resultater afviser den ansvarlige myndighed - Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring og Erhvervssygdomsudvalget - fortsat at udbetale erstatninger til de brandmænd og deres efterladte, som har eller har haft disse kræftformer. Udvalget har dog besluttet at de vil vurdere konkrete sager omkring udvalgte kræftformer på trods af at disse ikke er optaget på den såkaldte erhvervssygdomsfortegnelsen.

På baggrund af en undersøgelse om helbredsproblemer og smerteoplevelser blandt medlemmer i FOA Brand og Redning og efter inspiration fra vore finske kolleger, arbejder vi i øjeblikket på at etablere et projekt der skal afdække træningsbehov der er tilpasset den enkeltes behov. I samarbejde med Syddansk Universitet håber vi at kunne få skabt en metode der både kan afdække den enkeltes problemer og tilrettelagt et relevant og forebyggende træningsprogram.

Løn og pension

Overenskomstforhandlingerne i Danmark var meget dramatiske i foråret 2018 og vi var meget tæt på den største konflikt på det offentlige arbejdsmarked nogensinde. De statslige, regionale og kommunale arbejdsgivere havde varslet meget omfattende lockouter, hvis konsekvenser ville have været fatale – både for samfundet og for visse faglige organisationer.

Ellers endte resultatet på et fornuftigt niveau. Lønstigninger bliver over perioden

	KL	Regionerne	Staten
2018	2,42%	2,22%	1,63%
2019	1,34%	1,42%	2,18%
2020	3,06%	3,17%	1,48%
2021			0,78%

Alene KL-området er relevant for ansatte i beredskabet.

Pensionsprocenten hæves fra 1. april 2019 til 15,36 % for ansatte i provinsen og til 16,41 % for ansatte i København og Frederiksberg (Hovedstadens Beredskab).

Lønniveauerne for udvalgte personalegrupper er:

Lønniveau - Det kommunale område - apr 2018

Overenskomstområde	Stilling	Fuldtid	Løn ialt
Ialt		649,8	36.322
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	Ialt	649,8	36.322
	Beredskabsassistenter	251,5	34.457
	Beredskabsmestre	100,3	40.208
	Brandmestre	68,6	39.516
	Brandmænd/Ambulancefolk	71,2	32.579
	Korpsbrandmester	8,0	44.064
	Overbrandmester	25,6	44.325
	Overchauffører	27,7	37.029
	Underbrandmestre	13,4	36.430
	Vagtcentralmestre	11,0	40.440
	Vagtcentralpersonale	72,5	33.484

time used 0,409

Lønnen er her inklusive pensionsbidrag. Der mangler en række indberetninger fra beredskaberne. Antallet af ansatte er nærmere 1.100 end de angivne 649.

Uddannelse

Der er intet nyt omkring uddannelse – desværre. Vi havde ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalt, at vi i fællesskab med arbejdsgiverne skulle se på behovet for yderligere kompetencer og udvikle en relevant uddannelse, men arbejdsgiverne efterspørger det ikke reelt og derfor er det endnu ikke blevet til noget håndgribeligt og konkret.

Rent beredskabsfagligt oplever vi sikkert det samme som i vore nabolande. Ekstremt vejr, færre ildebrande, men en stadig større trussel mod beredskaberne kapacitet og styrke (robusthed).

Indtil videre har denne "fælles" erkendelse alene ført til, at Folketinget, ved det seneste forsvarsforlig, har øget optaget af værnepligtige og der igennem styrket det statslige beredskab en smule.

Statens Beredskabsstyrelse har i dag ansvaret for uddannelses indhold og varighed. Uddannelsen er hovedsageligt tilrettelagt så deltidsbrandmænd kan gennemføre og ikke skal bruge mere tid end højest nødvendigt.

I FOA har vi aftalt at vi vil styrke vore bestræbelser på at udvikle en relevant erhvervsuddannelse for brand og beredskab. Behovet er dog meget forskellig fra landsdel til landsdel og vi skal være helt afklaret omkring hvilke opgaver vi mener et redningsberedskab skal løse og skal kunne løse.

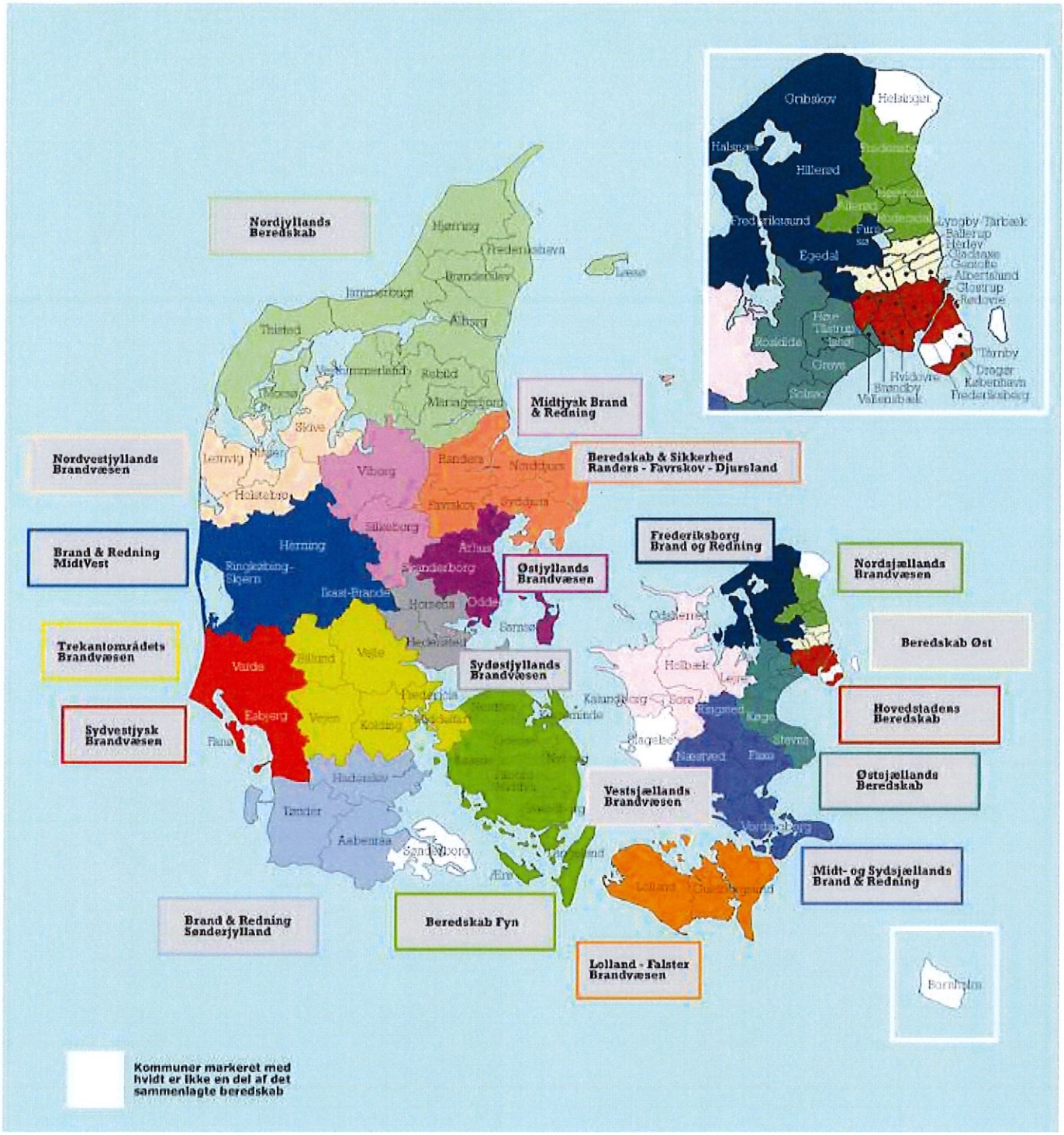
Kort over beredskaber

Nedenfor ses et kort over de danske kommunale redningsberedskaber. Det giver vel en slags overblik. Vi har ikke helt overblik over hvordan besparelserne er udmøntet i den enkelte beredskaber, men der tegner sig nogle tendenser.

Vores anbefalinger har været at spare på ledelsesniveauer og administrativt personale. Det er kun sket i begrænset omfang. Omvendt ser vi, bl.a. i Århus, at man overvejer at lade indsatsledere fungere som holdledere eller som afløsere for holdledere. I Danmark skal der til hver første indsatsstyrke være tilknyttet en holdleder som har ansvaret for indsatsen indtil en eventuel indsatsleder ankommer.

Holdledere rekrutteres altid fra basispersonalet, hvilket ikke nødvendigvis gælder for indsatsledere.

Oversigt over samordnede kommunale redningsberedskaber - 21. marts 2017



KNS konferens för brandpersonal
11 – 13 september 2018, Danmark
Landrapport: Finland, JHL
Ari Vakkilainen

Hela Finland berörs för närvarande av en Social- och hälsovårdsreform (SOTE). Räddningstjänsten berörs också av reformen, eftersom dess personal har en viktig roll inom akutvården (olycka eller första insats vid platsen för insjuknande och vid transport av sjuk eller skadad). I reformen ingår också en ny organisation som innebär att ansvaret för räddningstjänsten liksom hälsovården ska övergå från kommun/stad till landskap/regioner.

Finlands offentliga tjänster ska i framtiden administreras på tre nivåer; stat, landskap/region och kommun. I förslaget för landskapsreformen definieras två huvuduppgifter för den förebyggande beredskapen. Landskapen ska organisera sin verksamhet så att **räddningstjänsten**, social- och hälsovård och miljöhälsovården klarar att utföra sina lagstadgade uppgifter på bästa sätt också i störningssituationer och vid extrema förhållanden. Landskapet/regionen ska också samordna olika aktörers beredskap.

Andra viktiga saker som berör dem som arbetar inom räddningstjänsten i Finland, är förändringar i arbetstidslagen, inrikesministeriets anvisningar för bedömning av arbetsförmåga och åtgärder för förbättrad arbetsförmåga samt ett projekt för kartläggning av befälens kompetens. Utöver dessa planeras också en utbildningsreform för brandmän.

I dagsläget är utbildningslängden för en brandman (räddningspersonal) 1,5 år. Förslaget till ny utbildning har varit på remissrunda i räddningsstationer och föreningar. I nya förslaget föreslås att brandmännens examen ska bli en yrkeshögskoleexamen (AMK), och ha en längd på 3 år. Det kom 26 remissvar, där en majoritet ansåg att det inte är nödvändigt med en yrkeshögskolestatus för brandmännen. Också fackförbundet JHL var av den meningen. Vår oro var att yrket inte kommer att locka personer som har så kallad händernas kunskap. För yrkeshögskola förutsätts goda studentbetyg. Brandmännens yrke är ett praktiskt yrke, där praktisk kunskap värdesätts högre än skolbildning. I JHL:s remissvar föreslogs att en yrkeshögskolenivå kan vara aktuell som en del i underbefälsexamen, därbland annat inriktning på brandförebyggande och operativt ledarskap kan ingå. I Finland har polisutbildningen yrkeshögskolexamens status. Det kanske är en anledning att likställa brandmännens grundutbildning till samma nivå.

Landskapsindelningen

Beslutet om lagen i riksdagen har försenats. Tidpunkten för att få igång den nya organisationen har flyttats två gånger och för närvarande ser det ut som om år 2021 gäller för den nya administrativa indelningen. Räddningstjänstreformen väntar också på att tidtabellen för SOTE-reformen blir klar.

Den framflyttade tidpunkten inverkar direkt också på räddningstjänstorganisationens förberedelser. Inför räddningstjänstreformen har förberedelsearbete gjorts i 15 arbetsgrupper. Nu drar förberedelsearbetet ihop sig och koncentrerar sig på utveckling av fyra sammanhängande delar i helheten, det vill säga strategisk ledning (operativa ledningens omställningar) och ekonomi, dataförvaltning och –kontroll, verksamhetsnivåfrågor (vilken nivå ska räddningstjänsten ha i olika kommuner) samt **landskapens gemensamma beredskap (inför extrema förhållanden såväl**

beträffande väderförhållanden som samhällsfarliga tillstånd). Denna fråga uppmärksammas nu på en helt annan nivå i Finland, till skillnad mot för ett till två år sedan.

Oväntade händelser som prövar samhällets strukturer och handlingsberedskap kan uppstå när som helst. Den viktigaste uppgiften i beredskapsplaneringen är att garantera handlingsberedskap i extrema förhållanden samt garantera kontinuitet i olika tillstånd som avviker från det normala. I landskapsreformen understryks samordning av beredskapens verksamhetsmetoder och flexibiliteten i säkerhetsaktörernas struktur.

Beredskapens huvuduppgift är att omhänderta olycksfall och förebygga inför samhällsstörningar och vara beredd att agera om sådana hotar. Beredskapen innebär förberedelse i förväg inför olika stora olyckor, kristillstånd eller möjlig krigssituation. Med beredskapen försöker man förhindra farliga situationer och och förbereda sig inför verksamhet i kristid.

Räddningsstationerna förbereder sig mycket aktivt inför de nya landskapens beredskap. I och med att landskapsreformen införs går ansvaret för beredskapens samarbetsformer till landskapen. I landskapsmodellens planering ska varje verksamhet i respektive landskap fortfarande garantera den egna verksamhetens fortsättning vid samhällsstörningar.

Landskapen ska i sin tur samordna olika verksamheters beredskap, så att myndigheterna kan agera effektivt vid en möjlig stor olycka. Till exempel vid ett långvarigt strömavbrott, berörs flera än ett verksamhetsområde.

För räddningstjänsten utarbetas en ny ledningsorganisation. Den nya ledningsorganisationen måste samverka starkare än idag, där räddningstjänstens aktörer har tydliga roller och mandat. I samverkan ingår att finna gemensamma utvecklingsbehov för verksamheten. Tydliga roller och mandat behövs för att gemensamma utvecklingsbehov ska delas ut till olika aktörer för konkret utförande.

Beredskap inför samhällsstörningar

Inrikesministeriet ansvarar i fortsättningen för rikstäckande samordning av regional beredskap såväl på central nivå som mellan landskapen/regionerna. Ministeriet ansvarar också för koordinering av samverkan. Landskapen har utvecklingsprogram vars syfte är att stödja landskapens beredskap och koncernadminstrationens förberedelse samt nyckelpersoners kompetensutveckling.

Helhetens säkerhet i bakgrunden för beredskapen

Helhetens säkerhet är den finska samverkansmodellen för beredskapen, där myndigheter, näringsliv, organisationer och medborgare i samarbete säkrar samhällets livsviktiga verksamheter. Samhällsberedskapens ansvarsfördelning och uppgifter utpekas i lagstiftningen. Samverkansmodellens styrka är att den täcker alla nivåer och aktörer i samhället.

Vid samhällsstörningar finns ofta många aktörer som sköter sina lagstadgade uppgifter. Det sätt som myndigheter och övriga aktörer i landskapet samverkar på under situationen är avgörande för hur samhällsstörningen påverkar invånarna i landskapet, säger Viitaniemi.

Den nationella och regionala riskbedömningen ligger till grund för landskapens beredskapsarbete. Riskbedömningen för Finlands nationella nivå förnyas under år 2018. I landskapen förbereds också egna regionala riskbedömningar. De regionala riskbedömningarna ska i fortsättningen vara en del

av landskapens samordningsuppgifter i beredskapsarbetet.

Beredskapens struktur blir mer enhetlig

Landskapsreformen medför flera möjligheter också till nya samarbeten. I förberedelserna uppmärksammas hur tväradministrativa samverkansstrukturer och verksamhetsmodeller kan utvecklas på landskapsnivå. Olika nätverkande verksamheter på säkerhetsmyndigheter och landskap har som syfte att bevara beredskapsförmågan. Även organisationer och närlingslivet ska kopplas in på landskapsnivån i beredskapssamarbetet, i ett tätare samarbete än tidigare.

Betydelsen av en gemensam situationsbild förstärks vid kris- och störningstillstånd. Ett smidigt samarbete mellan säkerhetsmyndigheter och landskapens olika arbetsområden lägger en stadig grund för samarbetet vid möjliga undantagstillstånd, säger Viitaniemi.

Ändringar i arbetstidslagen

Den 1 januari 2019 införs förändringar i arbetstidslagen i Finland. I detta ögonblick vet vi inte hur dessa påverkar arbetstagare i räddningstjänst och i ambulansverksamhet. Ovan nämnda yrkesgrupper är särskilt omnämnda i lagen. I räddningstjänsten tillämpas joursystem i synnerhet för befälen, vilket innebär att efter tjänstgöringstiden ska personen vara i jourberedskap för utryckningsarbete. Det är oklart om detta system kan bevaras i verksamheten.

I lagen nämns också veckoarbetstid, maximerad till 48 timmar. Samtidigt nämns maxarbetstider om 10 timmar. För närvarande har en majoritet av brandpersonalen en veckoarbetstid på 42 timmar och med 24 timmarsskift (1 arbetsdag och 3 fridagar).

Finlands inrikesministeriums föreskrift för bedömning av räddningstjänstpersonalens arbetsförmåga och åtgärder för utveckling av arbetsförmåga

Syftet med föreskriften är att noggrannare definiera bedömning och utveckling för fysisk arbetsförmåga och hälsotillstånd. Med föreskriften får räddningstjänstens personal stöd att delta i bedömning och test av fysisk arbetsförmåga och i den få utgångspunkt för utveckling av den fysiska arbetsförmågan. Syftet är att den fysiska arbetsförmågan gör det möjligt för personalen att arbeta i räddningstjänstens verksamhet hela yrkeslivet.

I föreskriften definieras kravklasser på allmän nivå för centrala arbetsuppgifter i räddningsverksamheten samt beskrivet hur bedömning görs av hälsotillstånd och fysisk arbetsförmåga. Det centrala syftet med föreskriften är att metoden för bedömning av den fysiska arbetsförmågan ska vara jämförbar och likartad på alla räddningsstationer.

Föreskriftens andra viktiga syfte är att lätta på kraven för bedömning av arbetsförmågan så att bedömning inte alltid måste utföras varje år för vältränad personal. Det tredje syftet är att hälsoundersökningar och bedömningar av fysisk arbetsförmåga ger stöd åt varandra och att de görs i samma frekvens. Föreskriftens fjärde viktiga syfte är att bedömningen av den fysiska arbetsförmågan bildar en helhet, där en enstaka utvärderingsdel inte ska vara en utgallrande faktor, vilket har tagits i bruk i den så kallade FireFit-indexen (= mätning av diverse prestationsförmåga inom fysisk kondition). Sådana tester har gjorts redan under flera års tid.

Varje person som deltar i räddningsverksamhet som utsätts för farliga ämnen ska föra dagbok över risker för utsatthet. Föreskriftens utgångspunkt är att göra regelbunden bedömning av fysisk

arbetsförmåga hos personal som utför krävande grunduppgifter i räddningsarbetet och sådana uppgifter som förutsätter rökdykning. Personal som utför grunduppgifter eller andra uppgifter inom räddningsverksamheten ska stöttas att delta i tester av arbetsförmågan, men deltagandet grundar sig i frivillighet.

Projekt för kartläggning av kompetens hos befäl som deltar i operativ verksamhet (OKA-projekt)

För räddningstjänstens verksamhet har startats ett samarbetsprojekt mellan Räddningsstationerna och Räddningsskolan med idén att utforma en rikstäckande testmodell för ledarskap. Syftet är att skapa enhetliga modeller för jourhavande chef och jourhavande brandmästare på ledningsnivå samt för lägescentralens personal över hela landet. Projektet är gemensamt för Räddningsskolan och räddningsstationerna. Projektets syfte är att skapa möjligheter för Räddningsskolan och räddningsstationerna att skapa egna / såväl som gemensamma testmodeller för räddningsverksamheten genom att utföra gemensamma och likartade kompetenskartläggningsmallar samt gemensamma bedömningskriterier för testning.

I exempelvis Tampere har vi först nyligen gjort provtester och testerna har varit bra. Provtesten omfattade teorifrågor (50 stycken), simulerad övning och användande av olika ledningssystem. Den ordinarie operativa befälspersonalens kompetens ska testas i slutet av innevarande år 2018. Antalet testpersoner hos oss är 30. Testerna ska göras med två års mellanrum.

Kommunal.

13 augusti 2018 a18-0418
SG/gk

Kommunals rapport till KNS yrkeskonferens för brandpersonal 11-13 september 2018

Organisering
Vi kan se att organisationsgraden inom räddningstjänsten på de områden där Kommunal organiserar har sjunkit under det senaste 10 åren och ligger nu på ca 50 procent bland heltidsbrandmännen. Det beror delvis på att många av de äldre som varit medlemmar har gått i pension och att de yngre som kommit in i yrket har inte gått med i Kommunal.

Inom räddningstjänsten i Sverige är det flera förbund som organiserar, förutom Kommunal är det Vision, Ledarna och Ingenjörerna samt att Brandmännens riksförbund, BRF, som tidigare enbart organiserade "deltidsbrandmän" sedan mitten av 2005 även har börjat organisera heltidsbrandmän. Trenden är dock att fler och fler går tillbaka till Kommunal av de som gick över till BRF. BRF har enbart kollektivavtal för deltidsbrandmännen.

Kommunal har lanserat ett nytt medlemskap för deltidsbrandmän som innebär att det kostar 65 kr att bli medlem i Kommunal under förutsättning att medlemskap i ett annat förbund redan finns. Avsikten är att attrahera deltidsbrandmän som arbetar inom andra avtalsområden än de Kommunal organiserar.

Det råder brist på deltidsbrandmän i Sverige och det är svårt att rekrytera nya. Detta är ett problem som är väl känt och som alla parter arbetar med. Under 2017 var det många som sade upp sig pga ett nytecknat kollektivavtal som de ansåg var sämre än det som fanns. Ett av syftena med att avtalet förändrades var att underlätta rekryteringen då de flesta inte arbetar och bor på samma ort längre. Avtalet gav möjlighet att beräkna beredskapen på timmar istället för vecka, för de som enbart t ex kan ha beredskap på kvällar/nätter/helger men inte dagtid och vice versa. Många av de som sade upp sig har dock återtagit sin uppsägning och är åter i beredskapstjänst.

Under 2018 och även 2019 är räddningstjänsten ett prioriterat område för Kommunal. 2017 startade förbundet en referensgrupp som består av 16 brandmän. Alla Kommunals lokalavdelningar utsåg en brandman att ingå i referensgruppen vilket gör att hela landet är representerat. Gruppens uppgift är att byta erfarenheter med varandra, hjälpa till att svara på remisser, delta i olika arbetsgrupper med arbetsgivarorganisationerna, myndigheter, andra organisationer, delta på olika seminarium osv. Kommunals inställning är att det är de som är yrkesverksamma och kan verksamheten som ska delta i forum där deras yrke, yrkesroll och yrkesutveckling diskuteras.

Gruppen träffas både på förbundskontoret i Stockholm och på andra platser i landet, vid de träffarna gör vi även arbetsplatsbesök på brandstationer för att träffa de anställda och berätta vad gruppen gör och vilka frågor som man lokalt arbetar med. Viktiga frågor som gruppen arbetar med är bemanning, arbetsmiljö, kollektivavtalet och organisering.

Särskild avtalspension för brandmän
För heltidsbrandmän finns en speciallösning i tjänstepensionsavtalet. Tidigast från det man fyller 58 år kan man gå i pension och få drygt 70 procent av lönen i pension fram tills man fyller 65 år. Förutsättningen är att man uppfyller:
- huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka vid tidpunkten för pension
- tillhört räddningstjänsten i 30 år
- 25 år av dessa ska ha fullgjorts i utryckningsstyrka.

Utöver pensionen får man också fortsatt inbetalning till tjänstepensionen. Men inte till den allmänna (statliga) pensionen.

Den som haft en bisyssla innan pension har rätt att fortsätta att ha kvar denna utan att inkomst därifrån samordnas med pensionen. Inkomst man skaffar efter pension minskar däremot den utbetalda pensionen med drygt 70 procent.

Löneavtalet för räddningstjänsten
Löneavtalget bygger på ett individuellt lönesystem som förutsätter att ett antal kriterier är uppfyllda:
- lokal förhandlingsordning ska finnas där avtal om ingångslön eller befattningslön inom respektive yrke kan träffas
- kriterier för differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna
- lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisation där den enskildes arbetsresultat kan bedömas
- individuella samtal ska föras med varje arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

Avtalet ger utrymme för att arbeta lokalt. Kommunals politik är att detta ska ske på arbetsplatsen med våra förtroendevalda.

Kommunal har tagit fram ett datorstöd för arbetsplatsombuden, att kartlägga samtliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Vad är grunden som alla på arbetsplatsen ska kunna utföra och vad gör vissa. Datorstödet ska vara ett viktigt hjälpmedel i löneförhandlingarna. Detta verktyg ska vara infört under våren 2019. Det är en viktig uppgift för Kommunal då vi vet att våra medlemmar är missnöjda med lönesättningen.

Utbildning
Sedan 2003 har Sverige en 2-årig eftergymnasial utbildning, SMO. Den hålls av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, och syftar till att ge kompetens att arbeta inom området för räddning och säkerhet. Kommunal anser att det är en bra utbildning och att det borde vara ett krav att alla som arbetar inom utryckning har gått utbildningen. Som det är nu har många räddningstjänster egna utbildningar med lite olika längd och innehåll. Det ska inte vara upp till arbetsgivaren att bestämma vad en brandman är och vilken utbildning denne ska ha för att anses anställningsbar. Grunden för att inneha yrkestiteln borde vara samma oavsett i vilken räddningstjänst anställningen är. Dock måste utbildning anpassad efter lokala förutsättningar och skillnader fortsatt ske på respektive räddningstjänst.

Kommunal ser gärna att SMO-utbildningen även innehåller ytterligare delar för att de som examineras ska vara mer anställningsbara, t ex borde körkort för tunga fordon och motorsågskort ingå. Kommunal har tillsammans med arbetsgivarorganisationerna bildat en arbetsgrupp som tittar på innehållet i SMO-utbildningen som ska vara klar till årsskiftet.

Kommunal.

När det gäller utbildning av deltidsbrandmän har MSB sett behov av att utbildningen bör ske mera lokalt för att underlätta rekrytering. MSB har efter utvärdering gjort om utbildningen som från och med i år är 6 veckor lång och hålls på flera platser i landet än förut, antalet utbildningsplatser har också utökats.

Susanne Gällhagen
Förbundsombudsman, arbetsplats- och avtalsenheten

KNS Brannkonferanse 2018
- Landrapport fra Norge

FAGFORBUNDET

Innhold

Tariff og pensjon 1

Hovedoppgjør i kommunal sektor – Misnøye i brann- og redningstjenesten 1

Ny pensjonsordning for offentlig sektor 2

Pensjonsalder 110-sentralene 2

Utdanning 2

Fagskoleutdanning for brann, redning og samfunnssikkerhet 3

Utdanning for deltidsbrannpersonell 3

Leder- og videreutdanning 3

Ny organisering av brann- og redningstjenesten 4

Samlokalisering av nødmeldesentraler 4

Revidering av dimensjoneringsforskriften 4

Helse, miljø og sikkerhet 5

Jobbe i farlig røyk 5

Prostatakreft godkjent som yrkessykdom 5

Ny kunnskap 5

FAGFORBUNDET

Tariff og pensjon

Hovedoppgjør i kommunal sektor – Misnøye i brann- og redningstjenesten

Et hovedmål i årets forhandlinger knyttet til hovedtariffavtalen i kommunal sektor var å redusere ufrivillig deltid og stimulere til heltidskultur. For å få mer heltid og mindre deltid må flere jobbe i helgene. For å få flere til å jobbe i helgene ble det innført bedre betaling for helgejobbing – en gulrot for at ansatte skal ofre helga.

Men gulrota trengs ikke for ansatte i brann- og redningsvesen. De jobber allerede annenhver helg i gjennomsnitt – uten gulrot. Rekruttering er heller ikke et problem. Yrkesgruppen ble unntatt fra økte tillegger med et punkt om at det ikke gjelder ansatte med arbeidstid regulert i særavtale.

Gulroten består av et tillegg med satser fra 53 til 150 kroner per time for å jobbe helg. Ansatte i brann- og redningsvesen blir stående på 50 kroner per time for helgejobbing, uansett hvor mange timer de holder oppe beredskapen på helg. Hadde brann- og redningsansatte fått det samme tilbudet, ville det utgjort rundt 30.000 kroner i året.

– Brannfolk jobber allerede gjennomsnittlig annenhver helg, men uten en gulrot til å friste oss. Dermed får vi ikke engang den laveste satsen som gis til andre yrkesgrupper. De gir blanke i oss, mener leder av Norsk brannmannsforum, Bjørn Rønning.

– Denne gangen var det kvinnene i pleie- og omsorgstjenesten partene valgte å prioritere, svarer forhandlingsleder for kommunene som arbeidsgiver, arbeidslivsdirektør i arbeidsgiverorganisasjonen KS, Tor Arne Gangsø.

– Jeg forstår selvsagt at brannmannskap er skuffet over at en betalingsbestemmelse ikke treffer dem. Det er ingen tvil om at brannberedskapen er en viktig kommunal tjeneste som må være på plass hele døgnet. Men denne gangen var det altså kvinnene i pleie- og omsorgstjenesten partene valgte å prioritere, svarer forhandlingsleder for kommunene som arbeidsgivere, arbeidslivsdirektør Tor Arne Gangsø i KS.

– Den nye betalingsbestemmelsen er et konkret, målrettet tiltak for pleie- og omsorgssektoren, som et bidrag til å øke andelen som arbeider heltid i sektoren. I pleie- og omsorgssektoren er andelen som jobber deltid fortsatt altfor høy. Denne bestemmelsen er ment å stimulere til at flere skal jobbe mer eller oftere helg, slik at det kan opprettes flere større og hele stillinger, fortsetter han og forklarer:

– Det er derfor bestemmelsen er avgrenset til kun å gjelde for arbeidstakere som har arbeidstiden sin regulert i hovedtariffavtalen. I motsetning til brann- og redningstjenesten har vi ingen egen særavtale[1] for pleie- og omsorgtjenesten. Eneste mulighet for å gjøre noe med denne problemstillingen for dem er derfor å ta det inn i hovedtariffavtalen.

– KS tidligere tatt til orde for å avvikle mange av særbestemmelsene for brannmannskap, slik at disse også i hovedsak kan følge hovedtariffavtalen. Dette er vi åpen for å drøfte med fagforeningene. Å plukke det aller beste fra to helt ulike avtalesett er imidlertid ingen god holdbar løsning, sier Gangsø.

---

[1] Særavtalen (SFS 2404: Brann- og redningstjeneste) regulerer lønns- og arbeidsforhold for beredskaps- og innsatsstyrken i brann- og redningstjenesten. Høsten 2018 vil det være forhandling om ny avtale.

Ny pensjonsordning for offentlig sektor

I mars ble det oppnådd enighet om enighet om en ny pensjonsordning for offentlig sektor. Det er enighet om en avtale som gir en god livsvarig pensjon og et tidligpensjonstillegg for de som trenger det. Det er enighet om en påslagsmodell der alle år i arbeid skal gi opptjening fra første krone. Den nye ordningen innføres fra 2020 for ansatte som er født i 1963 og senere.

LOs utgangspunkt for forhandlingene var vedtaket på kongressen i 2017 som la til grunn at det fortsatt skal være en felles pensjonsordning i offentlig sektor innenfor rammene av en påslagsmodell. Det har vi fått med denne avtalen, la hun til. Videre vedtok kongressen at en ny pensjonsordning skal baseres på kjønnsnøytrale og livsvarige pensjoner, reguleringsbestemmelser som i Folketrygden, at overføringsavtalen videreføres og at den skal inneholde en godt tilpasset AFP/tidligpensjonsordning.

Vi har fått en avtale som har i seg disse elementene. Samtidig har vi fått en avklaring på overgangsordninger knytta til alderspensjon for personer med særaldersgrense (deriblant brann- og redningspersonell) og videre prosess for disse gruppene som skal gjennomføres via forhandlinger mellom partene.

Pensjonsalder 110-sentralene

Ansatte på alarmsentralene 110 rekrutteres gjerne fra stillinger knyttet til brann- og redningsetatene. I stillinger som brannkonstabler, brannformenn, brannmestre, underbrannmestre, brannsjefer, overbrannsjefer med eller uten utrykningsplikt har man bygget opp en kompetanse som er hensiktsmessig i stillinger i 110-sentralene. I stillingene knyttet til brann- og redningstjenesten vil dette personellet ha særaldersgrense på 60 eller 65 år. Alle stillinger knyttet til brann- og redningstjenesten som har særaldersgrenser er begrunnet i aldersgrenseloven § 2 bokstav b dvs. at «tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier". Begrunnelsen for en særaldersgrense er hensynet til stillingen og innholdet i denne og er ingen opparbeidet personlig rettighet.

Dersom en stilling knyttet til 110-sentralen skal ha særaldersgrense må dette begrunnes i at stillingens funksjon tilsier innplassering i en stillingskode/rapporteringsbenevnelse som har særaldersgrense. Arbeidsgiver organisasjonen KS mener imidlertid at funksjonen som ligger i stillinger knyttet til 110-sentralene er så avvikende fra funksjonen i stillingene med særaldersgrense at ingen av disse kan brukes og at pensjonsalder for personell i 110-sentralene derfor er 70 år.

Fagforbundet og Norsk brannmannsforum bestrider dette, for i hovedtariffavtalens bestemmelser for tjenestepensjonsordningen fremgår det at «[a]ldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere». Politiet opererer med en særaldersgrense på 60 år for sine nødalarmoperatører. Fagforbundet har laget en sammenstilling av arbeidsoppgavene i de to nødalarmsentralene. På bakgrunn av dette mener vi at stillingene må regnes som tilsvarende, at bestemmelsene ovenfor må legges til grunn og at også nødalarmoperatørene i brann- og redningstjenestene har særaldersgrense. Fagforbundet har nå også tatt initiativ overfor arbeidsgiverorganisasjonen KS for å utforme en felles rapport om den fysiske og psykiske belastningen arbeidet som nødalarmoperatør innebærer.

Utdanning

I regi av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap pågår et omfattende arbeid med en ny utdanningsmodell for brann og redning i tett samarbeid med fag- og kompetansemiljøer i hele landet. Målet er at ansatte i brann- og redningsvesenet skal ha kompetansen som trengs for fremtidens utfordringer – for innbyggernes sikkerhet!

Ny utdanning består av delprosjekter som:

- Fagskoleutdanning for brann, redning og samfunnssikkerhet
- Utdanning for deltidsbrannpersonell
- Leder- og videreutdanning

Fagskoleutdanning for brann, redning og samfunnssikkerhet

Fagskolen for personell til brann- og redningsvesen skal erstatte dagens etatsutdanning, hvor du først må ha jobb i et brann- og redningsvesen eller ved 110-sentral, for så å gå på grunnkurs for brannkonstabler, forebyggende kurs eller alarmoperatørkurs. Fagskolen skal utdanne personell med helhetsforståelse og breddekompetanse, klare for oppgaver innenfor beredskap, forebygging og nødalarmering på heltid i brann og redningsvesen. Fagskolen skal gi en yrkesrettet offentlig utdanning, som bygger på videregående skole eller tilsvarende kompetanse. Over tre tusen undervisningstimer skal føre studenter til eksamen. Etter to år, fullført og bestått fagskole skal kvinner og menn, inntil 160 årlig, være kvalifisert for oppgaver i brann- og redningsvesen.

Opptakskrav
Opptakskravene vil baseres på at dette er en åpen offentlig utdanning hvor det vil kreves generell studiekompetanse, yrkesfaglig studieretning eller minst fem års relevant realkompetanse. I tillegg vil det være krav som ivaretar at studentene oppfyller fysiske og medisinske krav som yrket stiller.

Oppstart
Planlagt oppstart var opprinnelig høsten 2018, men på grunn av manglende finansiering av etableringsprosjektet over statsbudsjettet for 2016 ble oppstart utsatt til høsten 2019. Nå er oppstart dessverre utsatt på ubestemt tid - blant annet på grunn at arbeidet med å få på plass infrastruktur, øvingsfasiliteter, undervisningslokaler og studentboliger på studiestedet i Tjeldsund (Nordland) fortsatt ikke er påbegynt.

Fagforbundet ser behovet for ny utdanning for brann- og redningspersonell derfor vil vi arbeide for at det blir bevilget midler til fortsatt fremdrift i etableringsprosjektet og at det blir sikret at det blir bevilget midler til nødvendig infrastruktur slik at endelig oppstartsdato kan fastsettes så raskt som mulig.

Mer informasjon

Utdanning for deltidsbrannpersonell

Dagens opplæring for deltidspersonell er ikke i tråd med utfordringsbildet, for få gjennomfører opplæringen og den er for differensiert. Bedre, mer fleksibel og ensartet opplæring er løsningen i konseptutredningen.
Målet er en opplæring:

- I tråd med samfunnsutviklingen
- Kapasitet til opplæring av 1025 deltidsbrannkonstabler årlig
- Mer lik opplæring nasjonalt

Leder- og videreutdanning

I utredningen *NOU 2012: 8 Ny utdanning for nye utfordringer - Helhetlig utdanningsmodell for fremtidig personell i brannvesenet* ble det anbefalt at utdanningen for ledere i brann- og redningstjenesten ble lagt på høgskolenivå (bachelor) innenfor rammen av lov om universiteter og høgskoler. Videre ble det anbefalt at leder- og videreutdanningen deles inn i tre trinn, slik at den enkelte gradvis kan utvide sin kompetanse.

Det fremkommer av Justis- og beredskapsdepartementets tildelingsbrev for 2018 til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap at direktoratet skal utrede lederutdanning for brann- og redningspersonell, men de har fortsatt ikke mottatt oppdragsbrev. Fagforbundet arbeider derfor for at det blir bevilget midler til igangsetting av utredningsarbeidet.

Ny organisering av brann- og redningstjenesten

Samlokalisering av nødmeldesentraler

Stortinget vedtok 10.juni 2015 samlokalisering av brann- og redningstjenestens (110) og politiets (112) nødmeldesentraler. Nødmeldesentralene for brann- og redningstjenesten ble sist omorganisert i 2003 fra 47 til 24 sentraler. I ettertid har det vært ytterligere sammenslåing av 110-regioner slik at man i denne omgang skulle redusere antall regioner fra atten til tolv. Ved utgangen av 2018 vil det være etablert fem samlokaliserte nødemeldesentral og i det vi går inn i 2019 vil sju planlagte samlokaliseringsprosesser fortsatt ikke være gjennomført.

Når brann- og redningstjenestens nødalarmoperatører stiller på jobb i de samlokaliserte nødmeldesentralene vil de møte kollegaer ansatt i politiet som gjennom sine sentrale avtaler har overgangsordninger som tas i bruk ved omstillingsprosesser som denne. Slike overgangsordninger må for de ansatte i brann- og redningstjenestens nødmeldesentraler fremforhandles lokalt. Andre utfordringer er harmonisering av lønns- og pensjonsvilkår, sikkerhetsklarering av nødmeldeoperatør, samordning av kulturer (stille vs. bråkete sentral) og ulike fagområder. Dette er derfor prosesser våre tillitsvalgte må være forberedt på slik at våre medlemmer i brann- og redningstjenestens nødmeldesentraler blir godt ivaretatt.

I vårt høringssvar pekte vi blant annet på de samfunnsøkonomiske, tariffmessige og faglige konsekvensene av samlokalisering av nødemeldesentralene.

Revidering av dimensjoneringsforskriften

Ny forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentraler skal erstatte dagens dimensjoneringsforskrift fra 2002. Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) har i tett samarbeid med fagmiljøene, deriblant Fagforbundet, utarbeidet et forslag til ny forskrift.

De viktigste bestemmelsene i dagens forskrift er beholdt, særlig minimumskravene knyttet til organisering, bemanning og utrustning. Samtidig er det gjort endringer som skal sikre innbyggerne enda bedre tjenester fra brann- og redningsvesenet i fremtiden. Det foreslås tydeligere og til dels nye krav til analyser av risiko, sårbarhet, beredskap og forebygging, som grunnlag for organisering, utrustning og bemanning av etaten. Dette innebærer samlet sett noe økt fleksibilitet for kommunene til å løse sine oppgaver med utgangspunkt i lokal risiko. Kravene til øvelser og evalueringer av hendelser er også tydeliggjort i forslaget til ny forskrift. En annen viktig endring som foreslås er krav om tre ledere på heltid i alle brann- og redningsvesen; brannsjef, leder forebyggende og leder beredskap. Heltidsledelse er et behov som er dokumentert over tid i flere rapporter, blant annet Brannstudien 2013. Dersom dette kravet trer i kraft vil mange kommuner og i distriktene som i dag har ledere i %-stillinger komme til å inngå samarbeid med andre kommuner om drift av brann- og redningstjeneste.

DSB sendte forslaget om ny forskrift til Justis- og beredskapsdepartementet 1.november 2017. Det var planlagt at forskriften skulle tre i kraft 1.januar 2019, og det var forventet at den skulle komme på høring i løpet av første halvår 2018, men pr. 20.juni var den fortsatt ikke kommet på høring.

Helse, miljø og sikkerhet

Siden KNS Brannkonferanse 2016 har vi hatt et fortsatt fokus på kreftrisikoen blant brann- og redningspersonell og vi har med hell arbeidet for å få prostatakreft godkjent som yrkessykdom for brann- og redningspersonell. For å bidra til ny kunnskap om kreftrisikoen blant brann- og redningspersonell har vi også vært med på å delfinansiere et forskningsprosjekt i regi av Kreftregisteret og Statens arbeidsmiljøinstitutt. Mer om dette nedenfor.

Jobbe i farlig røyk

Med utgangspunkt i tipsheftet «Jobbe i farlig røyk» som vi utga i samarbeid med Norsk brannmannsforum i 2015 har vi den siste toårsperioden arbeid mye med øke bevisstheten om kreftrisikoen blant brann- og redningspersonell og hvilke preventive tiltak man kan gjennomføre for å redusere eksponeringen for kreftfremkallende stoffer. Dette har blant annet vært tema for våre årlige brannkonferanser. Tipsheftet er også sendt ut til samtlige brannvesen og kommuner sammen med en plakat som sammenfatter de preventive tiltakene. I tillegg har vi laget klistremerker for «Ren» og «Skitten» sone. Under Brannkonferansen 2018 hadde vi også premiere på en informasjonsfilm med dette temaet. Dette arbeidet begynner å gi resultater. Det er en økt bevissthet rundt kreftrisikoen, de aller fleste har gjennomført preventive tiltak og det arbeides på andre måter enn tidligere.

Prostatakreft godkjent som yrkessykdom

Brann- og redningspersonell som arbeider i et røykfylt arbeidsmiljø er utsatt for en mengde farlige stoffer, og de er betydelig mer utsatt for å utvikle en rekke kreftsykdommer og lunge- og luftveislidelser enn befolkningen generelt. Fagforbundet har derfor arbeidet for å godkjent kreft som yrkesskade, og i sommer vant våre advokater frem. Prostatakreft er nå godkjent som yrkesskade, og dette kan få konsekvenser for brann- og redningspersonell over hele landet. Nå fortsetter arbeidet for å få flere kreftformer godkjent som yrkesskade. Ved godkjenning som yrkesskade vil man ha rettigheter gjennom trygdeloven, yrkesskadeforsikringsloven og avtaleverk. Det er derfor viktig at yrkesskade registreres og at krav fremmes.

Ny kunnskap

Det er kjent at brannmenn har høyere risiko for en del kreftformer - men vi det er fortsatt for lite kunnskap om hva denne økte risikoen skyldes. Gjennom dette prosjektet, som er delfinansiert av LO og Fagforbundet, forsøker Kreftregisteret og STAMI å finne flere av svarene.

Forskningsprosjektets formål:

- Evaluere sammenhengen mellom yrkeshistorikk og kreftrisiko
- Evaluere sammenhengen mellom spesifikke eksponeringer og kreftrisiko

Hensikten med prosjektet er å øke kunnskapen om kreftrisiko blant brann- og redningspersonell, og hvilke faktorer som eventuelt bidrar til dette. I tillegg til informasjon om arbeidsmiljø og eksponeringer trenger de derfor også informasjon om hvem som har jobbet som brann- og redningspersonell, samt hvor de jobbet og når de jobbet. For hver enkelt vil de registrere navn, fødselsnummer og brannstasjon sammen med oversikt over ansettelsesperioder med yrkestitler og dato for første gang ansatt og alle endringer i stillingsbetegnelse. Om mulig ønsker de også å registrere informasjon om fulltids- eller deltidsarbeid, beredskap eller ikke-beredskap.