



Stockholms brandförsvär

2008-08-11

Förhandlingsprotokoll MBL § 11

Dag: 2008-08-11
Tid: Kl. 09:30-10:00
Plats: Konferensrummet, brandchefen

Stockholms Brandförsvär

Arbetsstagarparter

Jan Wisén
Christer Ängelöv
Raymond Holmström

Matts Jangerstad, Kommunal

Ärende

Förslag till tjänsteutlåtande gällande ett gemensamt räddningstjänstförbund

§ 1

Arbetsgivaren har kallat till förhandling i rubricerat ärende. Arbetsgivaren presenterade sitt förslag till beslut (se bilagor) samt tillhörande arbetsmiljökonsekvensbeskrivning.

dj



Stockholms brandförsvär

2008-08-11

§ 2

Arbetstagarorganisationerna har följande synpunkter:

1. Kommunal yrkar på att en arbetstagarconsult anlitas utifrån som har i uppdrag att se över beslutsunderlag (se bilaga).

I övrigt har Kommunal inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

§ 3

Arbetsgivaren besvarar synpunkterna enligt följande:

1. Arbetsgivaren bifaller förslaget om att anlita en arbetstagarconsult och föreslår att frågan lyfts upp på dagordningen för den gemensamma samverkansgruppens första möte den 22 augusti.

§ 4

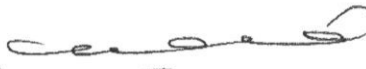
Förhandlingen förklaras avslutad i enighet.

Vid protokollet

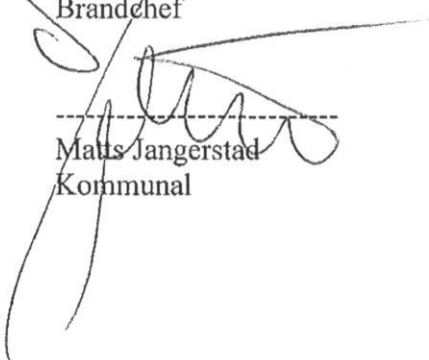


Raymond Holmström

Justeras:



Jan Wisén
Brandchef



Mats Jangerstad
Kommunal

Kommunal Stockholms län
Sektion Räddningstjänsten
Stockholm

Stockholm 2008-08-11

Till/

Stockholms brandförsvär
Södra Roslagens brandförsvärsförb.
Räddningstjänsten Nacka
Att. Ledningsgruppen,
Jan Wisén

Inför kommande fusionsarbete med förbundsbyggnaden eller rättare sagt utökning av SRB – Södra Roslagens brandförsvärsförbund så kommer ett stort material att hanteras som rör många anställda inom de tre olika verksamheterna idag.

För att kunna göra en god bedömning av konsekvenserna och hur påverkan kan komma att bli för den enskilde så yrkar Kommunal på att det skall tillsättas en arbetstagar konsult, så som Kommunal vid ett tidigare skede har begärt.

Vi vill också lämna frågan öppen till att vi själva får välja den konsult som skall beskriva konsekvenserna för våra medlemmar vid den förestående sammanslagningen och hur det kommer att påverka organisatoriskt för organisationen och individen.

Vi vill också genom denna konsult få det ekonomiska läget beskrivet utifrån det underlag som finns till beskrivning för det politiska ställningstagandet.

Jag vill också understyrka vikten av att denna utredning görs för att säkerställa det som är möjligt att beskriva som konsekvenser inför det första året och även för de kommande åren.

Kommunal Stockholms län
Sektion Räddningstjänsten

Matts Jangerstad
Sektionsordförande
Stockholm 2008-08-11

u



Stockholms brandförsvar

2008-08-06

Förhandlingsprotokoll MBL § 10

Dag: 2008-08-06
Tid: Kl. 14:00-14:30
Plats: Röda Hanen

Stockholms Brandförsvar

Christer Ängehov
Raymond Holmström

Arbetstagarpart

Anders Cederberg, BRF

Ärende

Förslag till tjänsteutlåtande gällande ett gemensamt räddningstjänstförbund

§ 1

Arbetsgivaren presenterade sitt förslag till beslut (se bilagor) samt tillhörande arbetsmiljökonsekvensbeskrivning.



Stockholms brandförsvaret

2008-08-06

§ 2

Arbetstagarorganisationerna har följande synpunkter:

1. Att arbetsgivaren satsar på att utbilda arbetsledare när det gäller förändringsarbete.
2. Att skyddsombud utses på varje station.
3. Besked när det gäller frågan om kompetenskonto.

I övrigt har arbetstagarorganisationerna inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

§ 3

Arbetsgivaren besvarar synpunkterna enligt följande:

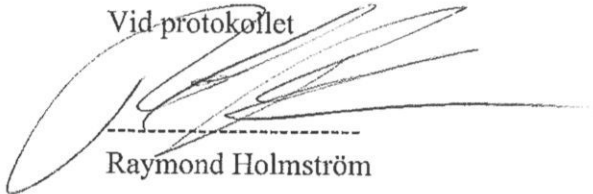
1. Bifalles.
2. Frågan om att utse skyddsombud är en separat fråga som är under hantering.
3. Arbetsgivaren har ännu inget besked att lämna i frågan.

Arbetsgivaren betonar att i de fall parterna är överens så är inte avsikten att en sådan överenskommelse ska vara ett kollektivavtal samt att undertecknad arbetsgivarföreträdare inte har mandat att ingå kollektivavtal.

§ 4

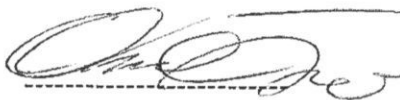
Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

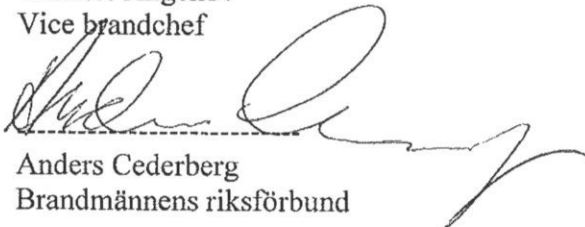


Raymond Holmström

Justeras:



Christer Ängehov
Vice brandchef



Anders Cederberg
Brandmännens riksförbund



Stockholms brandförsvaret

2008-08-06

Förhandlingsprotokoll MBL § 11

Dag: 2008-08-06
Tid: Kl. 10:30-11:00
Plats: Röda Hanen

Stockholms Brandförsvaret

Jan Wisén
Christer Ängelöv
Raymond Holmström

Arbetsgivarparter

Lars-Erik Lindkvist, SACO
Leif Grönlund, Ledarna
Sverre Ahlbom, SKTF

Ärende

**Förslag till tjänsteutlåtande gällande ett gemensamt
räddningstjänstförbund**

§ 1

Arbetsgivaren har kallat till förhandling i rubricerat ärende. Arbetsgivaren presenterade sitt förslag till beslut (se bilagor) samt tillhörande arbetsmiljökonsekvensbeskrivning.



Stockholms brandförsvaret

2008-08-06

§ 2

Arbetstagarorganisationerna har följande synpunkter:

1. SACO vill se den nya organisationen på papper med bemanning innan verksamhetsövergången sker.
2. Ledarna påtalar att formuleringen, sista meningen längst ned på sidan två i tjutet, bör omformuleras och ha samma lydelse som i förbundsordningen.

I övrigt har arbetstagarorganisationerna inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

§ 3

Arbetsgivaren besvarar synpunkterna enligt följande:

1. Bifalles
2. Bifalles

§ 4

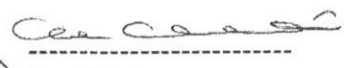
Förhandlingen förklaras avslutad i enighet.

Vid protokollet

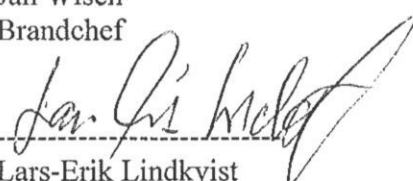


Raymond Holmström

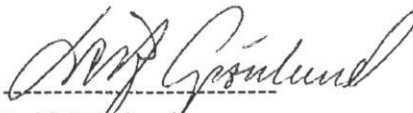
Justeras:



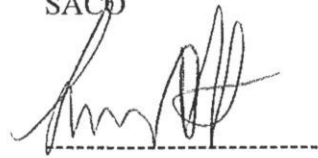
Jan Wisén
Brandchef



Lars-Erik Lindkvist
SACO



Leif Grönlund
Ledarna



Sverre Ahlbom
SKTF



Riskbedömning – förbunds bildning

Inledning

Kommunfullmäktige föreslås besluta att Stockholms brandförsvaret ska ingå i ett gemensamt kommunalförbund med Södra Roslagen och Nacka.

Följande elva kommuner omfattas av förslaget om ett gemensamt kommunalförbund för skydd mot olyckor: Danderyd, Lidingö, Nacka, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Täby, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö och Österåker. Kommunfullmäktige i respektive kommun avses att senast under oktober månad 2008 formellt ta ställning till deltagande i kommunalförbundet. Det nya utökade kommunalförbundet kommer att starta sin verksamhet fr.o.m. den 1 januari 2009, men under nytt namn, Storstockholms Brandförsvaret.

Målet med ett gemensamt större kommunalförbund är att fr.o.m. den 1 januari 2009 föra ihop de berörda kommunernas räddningstjänster i en interkommunal samverkan inom området skydd mot olyckor genom den offentligrättsliga samverkansformen kommunalförbund. Kommunernas ansvar för samhällets samlade risk- och olyckshantering, har en potential att utvecklas bl.a. genom att ta till vara möjligheterna att samnyttja kommunernas enskilda resurser för skydd mot olyckor.

Inför fusionen måste en gemensam organisation, gemensamma avtal och policys tas fram vilket innebär extra arbete för en stor del av brandförsvarets personal.

En politisk interimstyrelse har tillsatts liksom en projektledning och ett fusionskansli. Under dessa har en rad projektgrupper bildats som ska arbeta med att sammanföra de elva kommunerna till ett förbund. Fusionsuppdraget innebär inte att bemanna det nya förbundet.

Formerna och organisationen för det nya förbundet var vid framtagandet av denna riskbedömning inte klarlagt varför bedömningen främst beaktat risker under höstens arbete med att forma ett förbund. Brandförsvaret kommer att fortlöpande bedöma arbetsmiljöriskerna inför förbunds bildningen.



Beskrivning av riskerna för ohälsa och olycksfall under omorganisationen

Förändringar i en organisation leder alltid till oro och frustration hos den anställde. Ryktesspridning och förändringsovilliga arbetsledare spär på denna oro. En omorganisation av detta slag kräver också mycket extra arbetsuppgifter för en del av personalen vilket kan leda till stress.

Chefer

En omorganisation innebär ökad arbetsbörda för chefer, som samtidigt har ansvar för att den reguljära verksamheten drivs framåt. Under perioden som omorganisationen pågår finns risk att cheferna kommer att arbeta med bristfälliga resurser och tvingas ändra sitt arbetssätt.

Medarbetare

Initialt finns risk för ojämn arbetsbelastning bland medarbetarna. På grund av tidsbrist finns det risk för att chefernas återkoppling till medarbetarna kan bli lidande.

Fackliga förtroendemän och skyddsombud

Fackliga förtroendemän och skyddsombud kan komma att mötas av höga, ibland t.o.m. motstridiga, krav under omorganisationen.

Risker för ohälsa

Beroende på situationen och rollen på arbetsplatsen, den egna livssituationen och den egna personligheten påverkas individerna olika. De flesta känner oro för vad omorganisationen kan medföra. Det finns risk för stressreaktioner, krisreaktioner, ökad infektionskänslighet och högt blodtryck. Stämningen på arbetsplatsen kan bli spänd och irriterad. Konflikter kan uppkomma.

Risker med den nya organisationen och fortlöpande

I den nya organisationen kan arbetsuppgifterna komma att förändras inom några områden. Nya rutiner, begrepp och titlar införs. Nya medarbetare tillförs från SRB och Nacka vilket medför att olika kulturen ska samsas i en organisation. Det kan ta tid innan en sammansmältning av kulturen har skett. Övergångsvis kan det behövas förstärkt stöd till medarbetarna från den personalansvariga chefen och kollegorna, men också kompetensutveckling. Den personalansvariga chefen kan komma att behöva särskilt stöd.

För många kan detta vara djupt otillfredsställande och medföra frustration, irritation och konflikter samt ökad risk för stress. Genom ökad stress kan det också finnas risk för olycksfall och ergonomiska problem. Den enskilde måste sannolikt anpassa sig till ändrade rutiner för daglig kommunikation och informationspridning.



Faktorer som motverkar riskerna för ohälsa och olycksfall

En omorganisation upplevs inte som negativ av alla medarbetare. Många blir stimulerade av förändringar och av möjlighet till kompetensutveckling och erfarenhet från nya arbetsområden. Omorganisationen kan ge möjlighet till karriärutveckling som annars inte skulle ha varit möjlig.

Fusionskansliets arbete med att utveckla och informera personalen om det framtida förbundet kan öka medarbetarnas motivation och blir därmed ytterligare en byggsten i arbetet med att minska riskerna för personalen i den nuvarande situationen. Det är viktigt att samtliga chefer och arbetsledare är väl informerade om fusionsarbetet och att de har en positiv syn till fusionen för att förhindra att de sprider en motvilja mot förändringen bland medarbetarna.

För att förhindra en ohälsosam arbetsbelastning måste cheferna hjälpa till att prioritera arbetsuppgifterna. Cheferna kan behöva stöd från fusionskansliet med att se vad som är mest prioriterat i fusionsarbetet. Inom det operativa kan inte fusionsarbetet få begränsa brandförsvarets uppgift enligt LSO.

För att förhindra ryktesspridning och onödig oro bland personalen är det viktigt att informationskanalerna fungerar. Intranätsidan måste hållas uppdaterad, alla måste ges möjlighet att ta del av informationen där t.ex. genom att själv gå in på datorn eller via arbetsplatsträffar. Till hösten kommer brandförsvarets rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete att sjsättas. Under tiden fram till förbundsbildandet och under infasningstiden därefter är det extra viktigt att man systematiskt tar upp arbetsmiljöaspekter på arbetsplatsträffar. Att kontinuerligt ta tag i problem och lösa dem minskar oro och stress. Detaljerade arbetsmiljökonsekvensbeskrivningar kommer att behövas på alla avdelningar/distrikt med avdelningsspecifika konsekvenser och åtgärder. Problembilden kommer troligtvis att se olika ut på avdelningar och distrikt. På arbetsplatsträffar kan man ta upp ärenden som cheferna sedan för vidare till någon av projektgrupperna inom fusionsarbetet. Projektgrupperna måste också kontinuerligt kommunicera sina förslag för att förhindra ryktesspridning.

Åtgärderna kan vara i form av information, utbildning, kompetensöverföring enskilt stöd och psykologiskt stöd. Både under och efter omorganisationen behövs tid och möjlighet till samtal och dialog. För att skapa trygghet i den nya organisationen och främja gruppernas sammanhållning är det viktigt att anordna särskilda gruppstödande aktiviteter, t.ex. temainriktade möten. Personalen förutses vara delaktig i utvecklingen av nya arbetsmetoder och rutiner. Kompetensutveckling kan komma att behövas för de chefer som ska leda arbetet.

2008-07-17



Medverkande vid riskbedömningen

Riskbedömningen har utarbetats av arbetsmiljöingenjör Marie Norell, på uppdrag av bitr. brandchef Christer Ängehov. Huvudskyddsombud Matts Jangerstad har deltagit i arbetet och lämnat synpunkter.

Sammanfattning av riskbedömningen och handlingsplanen

1 (3)

2008-07-17

Risker i samband med omorganisation av Stockholms brandförsvaret

Risker för ohälsa och olycksfall	Allvarlighetsgrad	Personal-kategori	Åtgärder	Ansvarig	Medverkande	Klart när
Förändrade arbetsuppgifter Ny chef Nya arbetskamrater Ändrat arbetssätt Bristande kompetens Kulturkrock <i>Oro, stress, irritation, konflikter, besvikelse, bristande självförtroende</i>	Allvarlig risk	Medarbetare	Stöd från chef och kollegor Diskussioner på möten och enskilt Information Utbildning Vägledning Psykologiskt stöd	Avdelnings/ distrikt chef	S:t Erikshälsan	Klart 20100101 Avstämning på varje enhetsmöte /arbetsplats träff (APT)
Stor arbetsbörda Bristande kompetens Bristande resurser <i>Oro, stress, besvikelse</i>	Allvarlig risk	Chefer	Stöd från högre chef Stöd från andra chefer Utbildning Anpassat stöd	Avdelnings/ distrikt chef, bitr. brandchef, brandchef	S:t Erikshälsan	Klart 20100101 Avstämning på varje enhetsmöte /APT
Höga krav Motstridiga krav Stor arbetsbörda	Allvarlig risk	Fackliga förtroendemän, skyddsombud	Stöd från chefen Information Anpassat stöd Diskussioner i fackliga	Avdelnings/ distrikt chef Fackliga organisationer	S:t Erikshälsan	Klart 20100101 Avstämning i skydds-

Sammanfattning av riskbedömningen och handlingsplanen

2 (3)

Risker för ohälsa och olycksfall	Allvarlighetsgrad	Personalkategori	Åtgärder	Ansvarig	Medverkande	Klart när
<i>Stress, oro, irritation</i>			grupper respektive i skyddsombudsgruppen Professionellt stöd			kommittén och på fackmöten

Risker för ohälsa och olycksfall	Allvarlighetsgrad	Personalkategori	Åtgärder	Ansvarig	Medverkande	Klart när
Nya roller Otydliga arbetsuppgifter Ändrat arbetssätt <i>Stress, irritation, konflikter</i>	Varierande allvarlighetsgrad	Medarbetare	Stöd från chefen Prioritering av arbetsuppgifter Förtydligande av arbetsuppgifterna Kompetensutveckling Tydlig ledning Gruppstödande åtgärder Medarbetarsamtal	Avdelnings/ distrikt chef	S:t Erikshälsan	Avstämning på varje enhetsmöte /arbetsplats träff Klart 20100101
Otillräckliga resurser Svårt att prioritera Missnöjda medarbetare <i>Stress, irritation</i>	Varierande allvarlighetsgrad	Chefer	Stöd från chefen Prioritering av arbetsuppgifter Reviderad arbetsordning Förtydligande av förväntningar Uppföljning av resursåtgången Samtal med medarbetare	Avdelnings/ distrikt chef, bitr. brandchef, brandchef	S:t Erikshälsan	Avstämning på varje enhetsmöte /arbetsplats träff Klart 20100101

Sammanfattning av riskbedömningen och handlingsplanen

3 (3)

Risker för ohälsa och olycksfall	Allvarlighetsgrad	Personalkategori	Åtgärder	Ansvarig	Medverkande	Klart när
			Gruppstödjande åtgärder Kompetensutveckling			
Höga krav Stor arbetsbörda <i>Stress, oro, irritation</i>	Varierande allvarlighetsgrad	Fackliga förtroendemän, skyddsombud	Stöd från chefen Individuellt stöd Information Diskussioner i fackliga grupper respektive i skyddsombudsgruppen	Avdelnings/ distrikt chef Fackliga organisationer		Avstämning i skyddskommittén och fackliga möten