

Til Andreas Keil

[Andreas_Keil@br.kk.dk]

NOTAT

Svar på politikerspørgsmål fra Andreas Keil vedr. trivsel blandt ambulancereddere

20-03-2015

Sagsnr.
2015-0077685

Dokumentnr.
2015-0077685-1

Sagsbehandler
Søren Knap

Kære Andreas Keil

Tak for din henvendelse af 12. marts 2015, hvor du stiller følgende spørgsmål til Københavns Brandvæsen (KB):

1. Efter Region Hovedstaden har overtaget styringen af ambulancedriften, har der været en markant stigning i arbejdspresset på ambulanceredderne i Københavns Brandvæsen. Hvorledes giver dette sig til udtryk..?
2. Hvilke tiltag har man gjort for, at imødekomme det store/stigende arbejdspress på ambulanceredderne i Københavns Brandvæsen..?
3. I Københavns Brandvæsen ser man i den seneste trivselsundersøgelse, en general flot fremgang. Skyldes dette blandt andet de tiltag man har iværksat, vedr. tværfaglig tilknytning brand og ambulanceafdelingen i mellem..?

Københavns Brandvæsens svar:

Ad spørgsmål 1:

Vi har ikke et tilstrækkeligt datamæssigt grundlag til at kunne sige med sikkerhed, at vores medarbejdere har et stigende eller stort arbejdspress, der skulle komme til udtryk i en eller anden form. Vi har dog modtaget udtalelser fra enkelte medarbejdere, som mener, at indførelsen af 1813 har øget antallet af ture. Der er ingen tvivl om, at vores ambulancefolk har travlt, hvilket dog varierer i perioder. Medarbejderne giver ikke ud-



tryk for at have urimeligt travlt. Samtidig er vagtformen gået fra døgnvagt, før Regionen overtog ambulancedriften, og til effektiv tid på 12 timers vagter i den nuværende kontrakt. Arbejdspresset vil i sagens natur ændre sig, når man er på effektiv tid, fremfor døgnvagt, eftersom der er indlagt hviletid i døgnvagten. I den effektive arbejdstid er mandskabet dog færre timer på arbejde, eftersom en døgnvagt honoreres med 20/24.

Ad spørgsmål 2:

Vi har arbejdet på flere tiltag, der har til hensigt at øge medarbejdernes trivsel. Dette er dog ikke alene med afsæt i et formodet stigende eller stort arbejdspress, da vi ved, at der også kan være andre faktorer, som kan presse ambulancefolk: eksempelvis usikkerhed om fremtiden i forbindelse med ambulanceudbud, psykisk arbejdsmiljø osv. Vi har med baggrund i dette prioriteret følgende:

- Tillidsbaseret ledelse med høj grad af information og åben dialog, herunder brug af internt nyhedsbrev samt iPads i køretøjerne til dette formål.
- Systematisk indberetning fra medarbejderne i systemet Evernote eller på anden nem måde i forhold til alle typer af uregelmæssigheder eller uhensigtsmæssigheder på deres vagt. Dette sikrer et dokumenteret grundlag for hvilke forhold, det er, medarbejderne vurderer vigtige, at ledelsen adresserer og handler på i forhold til deres arbejde og trivsel.
- Afveksling i arbejdet for en stor del af medarbejdergruppen ved at være i ildtøstjenesten 4 måneder om året. Det vil som udgangspunkt være de medarbejdere, der har kørt ambulance i Københavns brandvæsen i flest år, der er på denne ordning.
- Gode forhold på stationerne, således at det er muligt at koble af hjemme på stationen, når det er muligt.
- Indflydelse på valg af ambulancer mv., således at medarbejderne har det materiel, de finder bedst at anvende.
- Undervisning af alle ambulancefolk i stresshåndtering, samt planlagt opfølgning på denne undervisning. Forløbet er udarbejdet af en psykolog, der er ansat i Københavns Brandvæsen.

Ad spørgsmål 3:

Den tværfaglige tilknytning vurderes meget påskønnet af medarbejderne, men har været et fast element i KB's styring i mange år. Derfor vil man nok nærmere se en forventeligt dårligere trivselsundersøgelse, hvis denne ordning på et tidspunkt afvikles.

Det vurderes, at stigningen i tilfredsheden i trivselsundersøgelsen nok nærmere skal ses i sammenhæng med de mange nye tiltag, der er blevet gennemført på området, jf. ovenstående.

Med venlig hilsen

Søren Knap
Ambulancechef