



Analyse af FKB 2720

Jobbeskrivelser af ambulance, autohjælp, redning og personbefordring og en vurdering af FKB 2720

ALUMBRA
CORINA ROIG

ALUMBRA
CORINA ROIG

Jystrup Leragervej 10
4174 Jystrup
Tlf. 61 34 60 69
E-mail: cr@alumbra.dk
www.alumbra.dk

Rapporten er udarbejdet for
Transporterhvervenes Uddannelser, TUR, af:
Corina Roig, Alumbra

Indholdsfortegnelse

Analyse af FKB 2720 Redning	4
1. <i>Indledning</i>	4
Analysens formål	4
Baggrund for projektet	4
Analysemetoder	4
Analyserapport	5
2. <i>Beskrivelse af jobområderne</i>	7
Ambulance	7
Autohjælp	16
Redning	23
Personbefordring	29
3. <i>Diskussion og vurdering af fælles FKB eller ej</i>	34
4. <i>Anbefaling</i>	36

Analyse af FKB 2720 Redning

1. Indledning

Analysens formål

Uddannelsesudvalget ønsker en analyse af jobområderne for at undersøge om beskrivelserne i FKB 2720 Redning er tidssvarende.

Overordnet set er det arbejdsindholdet i fire områder, der skal beskrives: Ambulance, redning, autohjælp og patientbefordring. Formålet med analysen er dermed at undersøge om der stadig er et fællesskab mellem de fire områder, som gør det relevant fortsat at beskrive alle fire områder i én fælles FKB, eller om det er mere relevant at dele den nuværende FKB op i flere kompetencebeskrivelser.

Baggrund for projektet

I dag står de fire jobområder beskrevet i en fælles kompetencebeskrivelse. Områderne har tidligere ligget hinanden nært rent fagligt, medarbejderne har enten haft et forholdsvis tæt samarbejde eller i skiftende perioder arbejdet inden for flere områder. Det var derfor i sin tid indlysende at udarbejde en FKB, som dækkede alle fire områder. I dag har udviklingen dog medført, at alle områder er blevet mere og mere specialiserede, og det direkte samarbejde er blevet mindre. På et større skadested kan medarbejdere fra alle fire områder stadig være til stede, men de har meget specifikke og specialiserede opgaver at løse hver især.

Brancheudvalget Redder ønsker derfor at undersøge, om områderne vil have størst gavn af fortsat at blive beskrevet sammen i en fælles kompetencebeskrivelse, eller om det er mere relevant at dele den nuværende FKB op i flere.

Analysemetoder

Desk study

Analysen er blevet indledt med en desk study, hvor generelle studier og informationer om branchen er blevet undersøgt. Især materiale fra Reddernes Udviklingssekretariat, BAR Transport og engros' hjemmesider og enkelte præsentationer fra Teknologisk Institut er blevet læst for at få baggrundsforståelse for områderne.

Interview

Respondenter

TUR har med hjælp fra Brancheudvalget Redders medlemmer udvalgt respondenterne, der skulle interviewes.

Der er interviewet fire respondenter inden for ambulanceområdet, tre inden for autohjælp, to inden for redning og to inden for personbefordring. Målet var at interviewe tre-fire inden for hvert område, men det har været en udfordring at skaffe et tilstrækkeligt antal respondenter. TUR sekretariatet har vurderet, at det alligevel var muligt at gennemføre analysen på disse vilkår og har derfor accepteret et færre antal respondenter.

Af disse 11 respondenter kommer syv fra de ambulance-, autohjælp-, redning- og personbefordringsområdet, og fire kommer fra en skole. Respondenterne fra skolen har alle mange års erfaring fra de brancher, de bliver interviewet om, og de har en naturligvis også en særlig uddannelsesvinkel i deres svar.

Der er interviewet både ledere og medarbejdere.

Interviewguide

Interviewene har taget udgangspunkt i en interviewguide, der er udarbejdet i et samarbejde mellem styregruppen og konsulenten. Interviewguiden fokuserede på følgende overordnede linjer:

- Den historiske udvikling på området og ændrede arbejdsmæssige forhold
- Konkrete arbejdsopgaver på området
- Specifikke kompetencer for at kunne bestride arbejdet
- Manglende generelle kompetencer
- Håndteringsudstyr og hjælpemidler, især teknologiske
- Certifikater og beviser for at kunne bestride jobbet
- Medarbejdernes organisering under arbejdet
- Arbejds miljø – sikkerhed, sundhed og ergonomi
- Områdets sammenhæng med de tre andre områder i FKB 2720 Redning
- Relevans af generelle kompetencer

Analyserapport

Analysen er udarbejdet af Corina Roig fra Alumbra.

Analysen er udført med tilskud fra Undervisningsministeriets pulje til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser.

Læsevejledning

Kapitel 2 beskriver de fire jobområder med baggrund i interviewguidens spørgsmål. Her videregives respondenternes besvarelser om deres område direkte uden kommentering.

Kapitel 3 diskuterer og vurderer kort respondenternes argumenter for og imod at bevare en fælles kompetencebeskrivelse for alle fire områder.

Kapitel 4 giver kort en anbefaling med udgangspunkt i en samlet vurdering af respondenternes beskrivelser og argumenter.

2. Beskrivelse af jobområderne

Forholdene for hvert enkelt jobområde bliver beskrevet hver for sig, så det er muligt at danne sig et overblik over, hvordan det ser ud i dag. Alt i kapitel 2 er således respondenternes besvarelser på interviewguidens spørgsmål

Ambulance

Den historiske udvikling og ændrede arbejdsmæssige forhold

For 20 år siden kunne en ambulancefører udføre en lang række forskellige opgaver. Udover at køre patienter i en ambulance, foretog de også dyreredning og deltog i andre redningsopgaver. En respondent siger, at han kunne skifte uniform fire-fem gange og tage to bade om dagen, og at de skulle kunne håndtere mange forskellige situationer. Men håndteringen af situationerne var enklere, som ambulancefører lagde de blot en patient ind i bilen og kørte, mens de i dag håndterer langt flere opgaver omkring en patient. I 90'erne blev ambulanceførerne uddannet som Falck-reddere, og de kørte i turnus ambulance, redning, sygetransport, autohjælp og brand.

Det ændrede sig omkring år 2000, hvor man iværksatte ambulancebehandleruddannelsen i forbindelse med en ny bekendtgørelse. Den betød, at medarbejderne blev mere specialiserede end tidligere, og man valgte i højere grad, hvilket område man ønskede at arbejde inden for. På ambulanceområdet kom der flere og flere sundhedsfaglige elementer ind i uddannelsen og større krav til, hvad en ambulancebehandler skulle hjælpe en patient med.

En respondent nævner, at medarbejderne tidligere var en anden type end i dag. Tidligere var medarbejderne meget handlingsorienterede mennesker, som var mindre teoretisk funderede end i dag, og som var gode til at indtage rummet, til at tage deres plads.

I dag er medarbejderne ifølge flere respondenter mere boglige og teoretiske, og en nævner, at de også er rationelle og i højere grad tænker over løsningen af et problem. Der er også kommet flere kvinder ind i faget, hvilket en respondent mener giver en bedre balance i kulturen. En anden respondent mener, at medarbejderne inden for ambulance er virkelig dygtige og meget dedikerede til deres arbejde. De er veluddannede og har fået flere og flere kompetencer tildelt af regionerne såsom håndtering af flere og flere forskellig slags medicin og medicinsk udstyr. Hertil kommer, at de anvender en del apparater og bruger meget tid på at registrere i journaler og skemaer, hvilket tager tid fra patienten, som de kun har i forholdsvis kort tid.

Ambulancemedarbejderne håndterer medicin og udstyr til opstart af behandling, men ofte færdigbehandles patienterne enten i hjemmet eller på vej ind til hospitalet, ifølge en respondent. Patienter med lavt blodsukker og bevidsthedspåvirkede af det, med kramper eller med hjertestop færdigbehandles så vidt muligt på stedet, og hvis de tages med ind på

hospitalet efterfølgende er det som regel for at undersøge årsagen til deres sygdom. Medarbejderne læser mange instrukser, de anvender elektroniske patientjournaler fremfor papirjournaler, og de er udsat for meget kontrol.

Kravene til den faglige, teoretiske viden er steget markant, og medarbejderne har skullet prioritere, hvilken del af den tidligere fælles redning, de ønskede at arbejde med. Faldt valget på ambulance skulle medarbejderne efteruddanne sig.

Ifølge en respondent har virksomheder, der tidligere tilbød flere af redningsopgaverne, i dag udskilt autohjælp og andre tidligere opgaver. De fleste ambulancevirksomheder arbejder kun med ambulancekørsel, men enkelte steder varetager man også opgaver i sygetransport.

Der er i bilerne kommet en del mere udstyr eller udstyr, der er blevet lettere at håndtere, for eksempel en elektrisk bære, og der er kommet stor fokus på ergonomi. Begge dele ligger som krav i udbuddene, og ambulanceområdet skal derfor følge med, hvilket er til gode for medarbejderne.

En respondent giver udtryk for, at deres identitet som ambulancebehandler eller paramediciner bliver styrket af, at de får flere kompetencer, og at der stilles større krav til dem. Men respondenteren giver også udtryk for, at de ikke altid får anerkendelse af deres samarbejdspartnere, som ikke helt betragter dem som sundhedsfagligt personale, men mere som chauffører. Det er regionens politik på området, der afgør, hvilke opgaver en behandler eller paramediciner må varetage, og i nogle regioner kører en læge med ud til en opgave, mens medarbejderne i andre regioner kører selv. Det sidste giver større anerkendelse. Gennem uddannelsen får de mange kompetencer, blandt andet lærer en paramediciner at intubere ved hjertestop, men kun i visse regioner må de anvende denne kompetence. På samme måde er der forskel på, hvilket medicin en behandler eller paramediciner må anvende i en præhospitalbehandling, og respondenteren siger, at en del medarbejdere skifter til den region, hvor de får størst udfordring og kan få lov at arbejde mest selvstændigt.

En anden respondent giver udtryk for, at medarbejderne bliver stressede af, at regionen, der i praksis er langt væk fra dagligdagen, stiller større og større krav. Deres daglige arbejde er defineret af boder, registrering og tidsfrister. Respondenteren mener, at det er en stor omvæltning for medarbejderne, og at de hvert 6 eller 8 år ikke ved, om de er købt eller solgt, eller om de får ændrede arbejdsmæssige forhold, når kontrakten skal genforhandles med regionen. Respondenteren giver udtryk for, at ledelsesstilen og rammerne er ændrede, og at der i højere grad anvendes pisk fremfor gulerod.

Samme respondent nævner, at ikke alle deres ture er relevante. Når en ambulance er sendt af sted kan man ikke sortere i patienterne, og de oplever at blive sendt med udrykning ud til opgaver, der ikke kræver en ambulance. Han nævner at blive sendt med udrykning ud til en

splint i fingeren. Respondenten siger, at det slider på medarbejderne, når de ikke får mulighed for at anvende deres kompetencer eller kører for meget ud for at give et godt råd eller til ikke ambulancekrævende opgaver. Han mener, at toppen af systemet er bange for en historie i Ekstra Bladet eller på de sociale medier, og at man derfor hellere sender en ambulance ud en gang for meget fremfor en gang for lidt. Selvom alle andre ryster på hovedet over at skulle sende en ambulance af sted.

En anden respondent siger, at der er kommet en stor stigning i antallet af ture, og turene er blevet længere, fordi de lokale sygehuse lukkes. Folk ringer hurtigere efter en ambulance end tidligere.

Pr 1. januar 2019 bliver behandlere og paramedicinere autoriserede inden for deres respektive områder. Titlen bliver dermed beskyttet, medarbejderne skal dokumentere, hvem de er, at de er uddannede, og at deres uddannelse er opdateret. Senest fra 2024 skal alle på området være autoriserede.

Konkrete arbejdsopgaver på ambulanceområdet

Ambulancereddere, behandlere og paramedicinere varetager akut og semi-akut ambulancekørsel til traumatiske eller medicinske patienter, der enten kræver behandling eller stabilisering. De bringer patienter til sygehuse, visiterer, konfererer med læger om, hvor patienten skal hen, giver medicinsk behandling undervejs til sygehus, færdigbehandler i hjemmet

De kører ud til syge mennesker, trafikuheld, sygdom i hjemmet og arbejdsskader på virksomheder. Opgaverne er mangeartede. Når de har patientkontakt, vurderer de her og nu de kliniske detaljer, og om der straks skal iværksættes behandling, eller om der er tid til at gå ind i de enkelte detaljer. De tager eventuelt billeder af hjerte og blodprøver, kigger derefter på resultaterne, laver en midlertidig konklusion og arbejder måske ud fra to-tre diagnoser. Er det en hjertepatient, eller er der sket noget med patientens hoved, køres patienten direkte på hospitalet, andre gange køres de på skadestuen eller vejledes til at kontakte deres egen læge.

Patienterne forventer, at en behandler eller en paramediciner er erfaren. Ældre patienter kan have flere sygdomme på én gang, hvilket gør et sygdomsbillede komplekst, og som medarbejder skal man være påpasselig, når man behandler en sådan patient.

Ved et skadested skal de sikre skadestedet ved for eksempel på en motorvej at placere bilen med en vis afstand. Hvis der er farlige stoffer, skal de have kendskab til at håndtere disse og selve skadestedet, ligesom de skal kunne håndtere varme, kulde, risiko for fald, færdselsuheld. De skal kunne aflæse et skadested, for eksempel hvor hurtigt bilen kørte, da det giver en indikation for, hvor meget patienten er kommet til skade. Ved patientkontakt skal de vurdere, hvem de taler med et barn, en voksen, en der ikke taler dansk osv. De vurderer, hvad der er

sket med patienten, hvor er han kommet til skade, tager han medicin, har han andre sygdomme. Herefter kommer selve behandlingen, som kan starte med en immobilisering, et brækket ben skal have en skinne, måske skal der ydes psykiatrisk førstehjælp, måske skal patienten have medicin. Behandleren eller paramedicinen skal forholde sig til hygiejne, rengøring af bilen, anvendelse af sterilteknikker når der skal lægges drop og vide, hvilke eventuelle bakterier, der kan være tilstede. Herefter skal de vurdere, hvilken hjælp patienten skal have efterfølgende, og hvilket hospital han skal sendes til. I Region Hovedstaden er der mange hospitaler, og det er vigtigt, at patienten kommer det rette sted hen.

Ambulancereddere skal samarbejde med sygehuse og lægebiler, og en respondent siger, at dette samarbejde er godt og tæt. Alle arbejder sammen og er afhængige af hinanden. Blandt andet taler de over telefon med læger og sygehuse om, hvordan de skal behandle en patient. I takt med, at der lukkes sygehuse, eller at patienten skal bringes til et specialhospital, kan ambulancereddere have patienter i deres biler i meget lang tid, hvor det er vigtigt at udføre behandling undervejs. Og ved denne opgave er et godt samarbejde vigtigt.

I mindre befolkede områder, hvor der kan være længere mellem ambulancer, anvender man i stedet en enmandsbetjent akutbil. I en ambulance er der altid to medarbejdere, men for at spare penge, har man visse steder en akutbil, der behandler, indtil en ambulance når frem til skadestedet eller til en syg patient. Andre steder har man en lægeambulance, som er bemannet med en læge og en ambulanceredder, der kører ud til de mest kritiske patientgrupper, hvor de opstarter behandling, og herefter kommer en ambulance. Man anvender en lægeambulance for at forhøje kompetencen, der sendes ud til meget syge patienter eller til trafikuheld, hvor patienter måske skal bedøves eller lægges i respirator. Når man har en akutbil, kan man minimere ventetiden for patienten, samtidig med at man har en lavere omkostning, da der kun er lønudgifter til én mand fremfor to.

Specifikke kompetencer for at kunne bestride arbejdet i en ambulance

Ifølge bekendtgørelsen skal man have en uddannelse som ambulanceredder. Adgangskrav hertil er en 9. klasses folkeskoleeksamen, kørekort, være 21 år og have en elevplads. I øjeblikket uddannes man som ambulanceassistent og kan efteruddanne sig som behandler. Fra 2019 uddanner man sig som ambulancebehandler, og efter nogle års erfaring kan man videreuddanne sig som paramediciner. Man skal have viden om anatomi, fysiologi, farmakologi og kunne kigge på EKG. En ambulanceredder er meget patientorienteret.

Herudover søger virksomhederne efter forskellige menneskelige kompetencer ved en ansættelse i branchen. En respondent stiller krav til medarbejdernes fysik ud fra en ramme for vægt og højde, ligesom de også skal til en hård fysisk test. Han og andre respondenter stiller krav om, at de kommende medarbejdere skal være selvstændige, de skal for eksempel ikke bo hos deres forældre, de skal have stået på egne ben og selv kunne tage ansvar. Han går efter medarbejdere, der har studentereksamen, og han vil meget gerne have medarbejdere,

som har arbejdet som guide i udlandet. De er vant til, at mennesker stiller mange alsidige krav, at arbejde i 12 timer ad gangen, at arbejde i varme, at løse varierende typer af opgaver og at være fleksible. Det giver medarbejdere, som kan tale med forskellige mennesker, og som er gode til at lytte, hvilket er meget væsentligt, når de taler med patienter.

En anden respondent nævner rummelighed, tålmodighed og pædagogik som væsentlige kompetencer. Man ønsker også en vis psykisk robusthed hos kommende medarbejdere, og derfor kigger man på, hvilke erfaringer de har med mennesker for at sikre, at de er ude over den første berøringsangst. Tidligere ansatte man især håndværkere, og i dag betragtes visse opgaver stadig lidt som en håndværkeropgave, da man skal være praktiker, hvis en dør ikke kan åbnes, eller hvis en patient ligger i en kælder, hvor udstyret ikke kan komme ned.

Andre respondenter nævner vigtigheden af empati, sympatisk adfærd, af at kunne være kritisk overfor sin egen rolle og sin egen ageren, og man skal kunne tilegne sig viden. Hertil kommer, at de skal have stor viden om sygdomme, medicin og medicinsk udstyr, men det erhverver de sig under uddannelse og udførelsen af arbejde.

Manglende generelle kompetencer

En respondent mener, at medarbejderne på ambulanceområdet mangler træning af et stort skadested, for eksempel ved et terrorangreb i DK med 200 tilskadede. De har lært det rent teoretisk, men de mangler at træne det i praksis. I Region Hovedstaden har man store lastbiler, som er velegnede til at håndtere store skader, men medarbejderne kan ikke anvende dem, da de ikke har den praktiske erfaring med dem. Respondenten siger, at politiet træner denne type situationer, og at det også burde være muligt for ambulanceredderne.

En anden respondent understreger, at man som medarbejder i denne branche er nødt til at foretage mental hygiejne i form af overvejelser om, hvordan man selv fungerer i forhold til andre og i forhold til sig selv. De arbejder med andre menneskers følelser, og de må ikke blive for tykhudede, da en god og lyttende samtale med patienterne kan nedbringe patientens symptomer. Respondenten mener, at man efter hver tur er nødt til at overveje, hvordan man håndterede situationen for at lære af det og for at rydde op i sig selv. Han mener, at det er vigtigt for ikke at blive udbrændt, og at der er for få, der foretager denne øvelse.

En tredje respondent nævner, at der er kommet mere vold i samfundet, og at det rammer bredt: på sygehuse, ved politiet, i supermarkeder og på kommunen. Ambulanceredderne oplever også at blive sparket, slået og tiltalt med grove udtryk, selvom de kommer for at hjælpe patienter. Respondenten mener derfor, at ambulanceredderne vil have gavn af større viden om konflikthåndtering og afværgeteknikker. Hans arbejdsplads er da også ved at arrangere et større kursus med en erhvervsskole og et mindre kursus med en privat virksomhed for at klæde medarbejderne bedre på.

En fjerde respondent nævner også psykologi i forbindelse med en bedre håndtering af udadreagerende og psykisk udfordrende patienter, men også bedre håndtering af sig selv og kollegaer for at kunne tage bedre vare på hinanden. Denne respondent mener, at der kan udvikles yderligere på det sundhedsfaglige område, hvis sygeplejersker og reddere i højere grad skal samarbejde i fremtiden, da de kommer fra hver deres verdener.

Håndteringsudstyr og hjælpemidler, især teknologiske

Hver region håndterer arbejdssituationerne forskelligt og anvender forskelligt udstyr, og virksomheder med reddere i flere regioner skal sikre sig, at der arbejdes på rette måde med rette udstyr i hver sin region.

Alle kommunikerer via deres håndterminaler, som er en radio, eller via mobiltelefon. Hertil kommer anvendelse af iPad og computer til medicininstrukser og transmittering af overvågninger og hjertekardiogrammer lavet på patienten, samt diskussioner med læger om patienten. De anvender elektriske hjælpemidler til at transportere patienter op og ned ad trapper eller på bære, og de bruger en GPS til at finde vej. Er de på et skadested, får de udleveret et skadestedssæt, så de kan kommunikere med politiet og redningsmandskabet. Mange arbejder i en elektronisk patientjournal til at dokumentere deres eget arbejde, men de har endnu ikke adgang til medicinkortet, hvilket ifølge en respondent ville hjælpe dem til at sikre, at patienten ikke får medicin, patienten er allergisk over for.

Men udstyr er en udfordring, da ambulancen kun må veje en bestemt vægt, og den skal kunne medtage to reddere, patienten, pårørende og ind i mellem en læge. Derfor må udstyret ikke veje ret meget, men gedigent udstyr vejer en del. Det ville være optimalt, at alle bærer er elektriske, men de har en høj vægt, og medarbejderne medbringer derfor ofte en bære, der vejer mindre.

Medarbejderne anvender en scoopbære, der kan deles i to og skubbes ind under en liggende patient, som herefter kan løftes over på en almindelig bære. Der findes trappestole og trappetjenere, med og uden motor, som løfter patienter op og ned ad trapper.

De arbejder med to forskellige elektriske sug.

De anvender et avanceret defibrillator-apparat, som ud over at give stød ved hjertestop også kan måle puls, blodtryk, udånding af CO₂ og give et billede af hjertet. Den sender automatisk data til deres tablet, som de blandt andet anvender til at kommunikere med læger og hospitaler med. Defibrillatoren er blevet gjort lettere end tidligere, hvilket betyder, at den også anvendes i højere grad. Flere taler om defibrillatoren som et af de vigtigste hjælpemidler, de har med.

Ind i mellem deltager ambulancereddere i et forskningsprojekt, hvor de afprøver nyt udstyr.

Certifikater og beviser for at kunne bestride jobbet

Ambulanceredderne skal have et kørekort, et lastbilkørekort eller et taxakørekort. De skal også have 'Vejen som arbejdsplads', der er et lovkrav, og som de får gennem uddannelsen. Når de har uddannelsen, kan der være lokale krav om efteruddannelse, og der er krav om årlig vedligeholdelsesuddannelse. Der er ligeledes krav om at vedligeholde traumeuddannelsen og have et gyldigt kørekort, men der er ikke krav om andre certifikater. Fra 2024 vil der være krav om autorisation.

Medarbejdernes organisering under arbejdet

Generelt er det den højeste sundhedsfaglige kompetence på stedet, der har den største myndighed, og er der en akutlæge tilstede, har han beslutningskompetencen.

Men ambulanceredderne skiftes til at være behandler på de ture, de sendes ud på. Kommer de ud til et skadested, er det den første ambulance og den ældste behandler, som sikrer sig et overblik og uddelegerer opgaverne til de efterfølgende.

En respondent siger, at uddannelsesniveaue er afgørende, da en assistent ikke kan være ansvarshavende, det vil altid være en behandler eller en paramediciner, der har ansvaret. Og at de altid vil være underlagt en indsatsleder fra redningsdelen på et skadested.

Kører to behandlere med samme kompetenceniveau, har de et gensidigt ansvar. Den, der kører bilen, er ikke fralagt ansvaret, ligesom den med det laveste kompetenceniveau heller aldrig er fralagt sit ansvar.

Arbejds miljø – sikkerhed, sundhed og ergonomi

Sikkerhed

En respondent siger, at sikkerheden er så god, som den enkelte medarbejder gør det til. Der er potentielle farer ved udrykningskørsel, og som chauffør skal man passe på sig selv. Der er også sikkerhedsrisiko på skadesteder, og de seneste 10 år har man haft fokus på at undervise i egen, patienternes og de øvrige tilstedeværendes sikkerhed.

Som tidligere nævnt i rapporten er der sket en stigning i vold, som medarbejderne skal håndtere.

En respondent siger, at det er svært at ændre arbejdsmiljøet, men de sikrer sig så godt som muligt både i forhold til udstyr, beskyttelsesudstyr og værnemidler som: hjelme, skærefaste handsker, sikkerhedsbriller, ørepropper, heldragter, mundbind, almindelige handsker og en brandslukker. Der er stor fokus på sikkerhed, men de er i uforudsigelige situationer, og der kan ske uheld. På vejen ved et trafikuheld, men også i forbindelse med giftige dampe, smitsomme sygdomme, sekreter i øjnene, et stik med en brugt nål, eller med psykisk syge

patienter som i første omgang er vurderet til at være ufarlige, men som går amok, uden at medarbejderne har taget deres forholdsregler.

Sundhed

Alle medarbejdere kører ind i mellem natarbejde, som kan belaste kroppen. En respondent siger, at i deres virksomhed bliver alle tilbudt en årlig helbredsundersøgelse og en influenzavaccine. De tilbyder psykologer og krisekorps ved behov, og der er flere steder oprettet kollega-støtte-netværk med hertil uddannede reddere.

Spisepauser kan blive skubbet, men der er som regel tid til både at spise og til at holde pauser.

En respondent mener, at de bliver robuste over for bakterier, og de bliver tilbudt forskellige vacciner som for eksempel hepatitis. Respondenten mener ikke, faggruppen er mere syge end andre. Men hvis man får en skade, for eksempel i skulder eller ryg, er det svært at vende tilbage til jobbet, da man ikke kan undgå tunge løft eller skæve vred.

Ergonomi

Regionerne stiller som krav, at ergonomi skal indtænkes i det daglige arbejde. Der er nogle steder også defineret, hvilke hjælpemidler der skal anvendes, hvilket er til gavn for medarbejderne. Det er dog ikke altid muligt at arbejde ergonomisk korrekt, da en patient for eksempel kan være faldet ned bag et toilet. Men der er kommet større fokus på ergonomi, og medarbejderne lader derfor også patienterne løfte sig selv, hvis de kan. Dog ønsker en respondent, at der er større mulighed for at komme på efteruddannelse i ergonomi.

Der er sket en stigning i fedme. Patienterne bliver større og større, og det er en patientgruppe, de kører en del ud til, da denne patientgruppe har en række følgesygdomme. Da ambulanceredderne arbejder akut, forholder de sig kun til patientens problem her og nu, og disse patienter arbejder for en stor dels vedkommende ikke forebyggende eller med årsagen til deres fedme. En respondent siger, at en del reddere har rygproblemer, fordi de ikke kan anvende det normale udstyr til så tunge patienter (som for en dels vedkommende vejer over 250 kg), eller fordi patienterne bor et sted med trapper. Medarbejderne udfordres af skæve vred og tunge løft, og de får skader.

Områdets sammenhæng med de tre andre områder i FKB 2720 Redning

Alle fire respondenter på ambulanceområdet giver udtryk for, at de i dagligdagen ikke har en stor berøringsflade med medarbejdere på de andre områder. Dog nævner flere, at de samarbejder med redningsmedarbejdere ved en trafikulykke, selvom en respondent giver udtryk for, at samarbejdet er minimalt. En respondent mener, det er relevant for ambulancemedarbejdere at have kendskab til brand og redning. Nogle er ansat i en virksomhed, hvor der også er ansat medarbejdere, der kører sygetransport, men de siger, at de ikke har kontakt med dem, bortset fra hvis medarbejdere herfra bliver bedt om at hjælpe

med at flytte en tung patient. En anden respondent mener, at der er meget langt mellem medarbejdere fra ambulance og medarbejdere fra sygetransport, og at de har større berøringsflader med andre sundhedsfaglige end medarbejderne fra de andre områder i FKB 2720. Både hvad angår kommunikation og samarbejde.

Flere siger, at autohjælp er et område helt for sig, og at de ingen kontakt har med dem i dagligdagen.

Relevans af generelle kompetencer

Respondenterne er blevet spurgt om relevansen af de generelle kompetencer, som FKB 2720 beskriver, for deres arbejdsområde. Kompetencerne er:

Kvalitet og service

Meldingsmodtagelse, disponering og skadestedsledelse

Sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø

Udrykningskørsel

Brandslukning

Bjærgning

Alle kompetencer på nær disponering, brandslukning og bjærgning beskrives som direkte relevante. Flere respondenter, der mener, at det ikke er decideret relevant at kunne brandslukning, siger dog, at det er relevant at kende til flere af redningsopgaverne.

Autohjælp

Den historiske udvikling og ændrede arbejdsmæssige forhold

For 25 år siden var kunderne almindelige danskere med bil, der havde tegnet et privatabonnement hos for eksempel Falck, hvor de kunne ringe efter hjælp, når de havde behov. Bilerne kunne afhjælpes på vejene, og bilerne indeholdt mere mekanik end teknologi.

Bilerne er sidenhen blevet indrettet med mere teknologi, både slutkundernes biler og autohjælpens egne biler, som de anvender, når de skal hente bilerne, der er gået i stykker. Nogle af bilerne er højteknologiske, og det kræver indgående indsigt at håndtere dem, hvilket også er en medårsag til, at det kun er få ting, der kan repareres på vejene på de nyere biler. På gamle biler laver de flere reparationer på stedet. I mange nye biler findes der ikke længere reservehjul for at spare på bilens vægt. Sker der en punktering, skal man derfor enten lappe dækket eller tage bilen på værksted for at udskifte det. Kun på ældre biler skifter de dæk.

I dag er det hovedsageligt bilimportører/-fabrikanter og forsikringselskaber, som forsikrer bilerne gennem en garanti- eller forsikringsordning eller en mobilitetsforsikring. Det er dermed bilen, der har en forsikring, og mange bilfabrikanter har i dag en aftale med én leverandør, som forsikrer biler i hele Skandinavien eller hele Europa. Det betyder, at forsikringsleverandøren har forbedrede muligheder for at presse prisen, hvilket kræver, at autohjælpsvirksomhederne skal være meget skarpe på arbejdet for at få forretningen til at løbe rundt. Konkurrencen er også større, og de skal yde god kundeservice, være dygtige i forhold til reparationerne, have veluddannede medarbejdere og passe på dem, så de ikke bliver syge.

Gennem aftaler sendes bilerne på værksted og kun meget lidt må repareres på vejene. Når kontrakterne med en forsikringsleverandør skal forhandles eller genforhandles, kan man som virksomhed enten få mange nye kunder eller risikere at miste mange kunder på én gang, netop fordi leverandøren forsikrer mange kunder.

Disse nye ordninger medfører, at virksomhederne i højere grad vil certificere medarbejderne, da medarbejdernes uddannelse fungerer som et kvalitetsstempel, så man kan godtgøre over for kunderne, at man har kompetente medarbejdere. Det er en måde at sikre, at kunderne bliver i virksomheden.

I nogle kontrakter, for eksempel i en aftale med politiet, kræver kunden direkte, at medarbejderne i en autohjælpsvirksomhed har gennemgået visse kurser. 'Vejen som arbejdsplads', 'Udrykning' og kursus i 'Autohjælp' er nogle af de påkrævede kurser.

Ændringerne i branchen har medført, at der er større fokus på sikkerhed, uddannelse og miljø. Uddannelserne er blevet bedre, materielparken er blevet fornyet, arbejdsbilerne er

tidssvarende og i god stand, der er fokus på den enkeltes sikkerhed og det rette reflekterende arbejdstøj/advarselsklæder på grund af mere trafik.

Medarbejderne giver udtryk for, at de oplever en stor omskiftelighed, da de store forsikringsselskaber har forskellige krav. Der er forskel på, hvilken service de enkelte kunder må få, og selskaberne differentierer mellem kunderne, så autohjælpens kundeservice er ikke den samme i forhold til alle kunder.

I dag har autohjælpens medarbejdere en del specialudstyr med, som de ikke havde tidligere. De anvender højspændingshandsker, hjelm, visir og sikkerhedsudstyr til brug ved hybrid- og elbiler, der kører med høje spændinger. Det er forbundet med en vis risiko at skulle flytte en elbil i en ulykke, hvor batteriet er blotlagt. Elbiler har ingen tomgangslid, og kommer man til at trykke på speederen, hvis bilen er tændt, kører bilen. El- og hybridbiler er de største farer på grund af den høje spænding på batteripakken, der bruges til fremdrift, og som er farlig. Medarbejderne, der arbejder med disse typer af biler, skal have kursus i det, og virksomhederne vælger, om de ønsker at tilbyde service til disse biler.

Der er også sket et skifte i borgernes opfattelse af det at have en bil. Der er kommet flere delebilsordninger, ligesom det er blevet almindeligt at lease en bil for en kort årrække, og det medfører, at man ikke længere har samme opfattelse af sin bil som tidligere. Man passer mindre på den, og man er ikke interesseret i, hvordan bilen har det, når man har afleveret nøglen i for eksempel en delebilsordning. En respondent siger, at de ikke længere kender slutbrugeren på bilen, som de gjorde for 25 år siden, og de har derfor ikke længere det samme kunde-autohjælpsforhold. Han siger, at bilerne bliver hårdere behandlet, der køres lidt hårdere hen over kantsten, de begyndende problemer bliver ikke taget i opløbet, og folk er mere ligeglade med deres køretøjer.

En respondent mener, at i løbet af 20 år vil den overvejende del af befolkningen køre i en leaset eller i en delebil, hvor man tegner en rettighed på transport, og så stiller en forening en bil til rådighed.

Konkrete arbejdsopgaver på autohjælpsområdet

Medarbejderne inden for autohjælp varetager afspærring og opsamling af tabt gods på statsvejnettet. De foretager nødreparationer og transport af havarerede varebiler, fritrækker og bugserer store maskiner som landbrugs- og entreprenørmaskiner, lastbiler og busser, der er fastkørt. De rydder op efter færdselsuheld og transporterer køretøjer over og under 3500 kg., som er beskadigede ved uheld, og de kører udrykning i forbindelse med oprydning ved færdselsuheld.

Nogle virksomheder varetager også dyreredning af primært små dyr, og de kører tavlevognskørsel især for at sikre medarbejderne, som foretager reparationer på motorvejen.

De laver stop-skaden reparationer, som for eksempel kan være at sætte en plade i en rude, der er gået i stykker i en bil, efter et træ er væltet hen over den. Det er blot for at stoppe skaden, andre har opgaven med at rydde op.

Nogle skifter hjul eller nødreparerer dem, skifter en pære, og kan man ikke nødreparere, læsser man bilen og kører den på værksted.

Specifikke kompetencer for at kunne bestride arbejdet i autohjælp

Branchen har både lovmæssige krav og egne krav til medarbejdernes kompetencer.

Lovkravene er kørekort til lastbil og -hængere, et EU-kvalifikationsbevis til lastbilschauffører, hvis man kører varetransport i biler over 3500 kg (skal fornyes hvert 5. år), og kurset 'Vejen som arbejdsplads', hvis man skal arbejde på en motortrafik- eller motorvej.

Flere respondenter siger, at de også sender medarbejdere på udryknings-, bjærgnings-, sværvogns- og autoteknikkursus. De siger, at man bør have udrykningskurset for at kunne overholde lovkravene ved en udrykning. En respondent overvejer også, om de skal finde et motorsavkursus til medarbejderne, der skærer væltede træer ned. Der findes ikke et lovkrav herom, kun hvis medarbejderne skal klatre i træer, men de kommer i højere grad ud til resultater af storme, og der er stor forskel på, hvad deres medarbejdere kan. En respondent siger, at virksomhederne først sidemandsoplærer medarbejderne, og når de er blevet set an efter et stykke tid, vælger man at investere i dem ved at sende dem på kursus.

En respondent foretrækker, at medarbejderne er tidligere mekanikere. De har haft ganske få, som ikke var det, men som blev sendt på efteruddannelse. Det kræver en høj teknisk indsigt at arbejde inden for autohjælp, og de sender medarbejderne på kursus for at tilegne sig viden om for eksempel hybrid- eller elbiler. Udviklingen på området sker i rivende hast for øjeblikket, og der kommer ny viden om, hvad medarbejderne kan og må, hvad de ikke kan og ikke må og sikkerhedsforanstaltninger.

I forhold til personlige kompetencer nævner flere respondenter, at medarbejderne skal have en god fysik og være fysisk robuste. Der er mange tunge løft, tungt grej skal slæbes, og de arbejder i skæve og ubekvemme stillinger. Mennesker med ondt i ryggen eller dårlige knæ bliver ikke ansat i autohjælp.

Medarbejderne skal tillige være fleksible. Ingen ved, hvad arbejdsdagen vil bringe, og hvis der er sket en ulykke, kan man ikke gå hjem, selvom man har fri. De skal også være omstillingsparate for at kunne indstille sig på de arbejdsopgaver, der måtte komme i løbet af dagen. Medarbejdere, der har brug for at kende deres arbejdsdag til bunds, kan ikke arbejde i denne branche.

Da de kommer ud til mennesker, skal medarbejderne også være servicemindede. De skal have flair for biler og teknik, interesse for faget, og hænderne skal være godt skruet på.

Der er kun få kvinder i faget, hvilket skyldes det fysisk hårde arbejde ifølge en respondent, men virksomheder, der har kvinder ansat, er meget glade for at have begge køn repræsenteret.

Manglende generelle kompetencer

To respondenter nævner, at der kan være enkelte medarbejdere, som ikke har fået efteruddannelse i en del år, men alle mener, at branchen ikke mangler generelle kompetencer, og at der eksisterer de kurser, branchen har brug for. Dog kan der være nye elementer, som kan udfordre rent teknisk, fordi udviklingen på bilområdet går så hurtig; for eksempel at åbne en dør i en moderne bil, der i udpræget grad er kollisionssikret.

En respondent mener ikke, at de offentlige kursustilbud altid er tilstrækkelige. Han siger, at hvis medarbejderne har behov for specialistviden, sendes de på kursus hos bilimportører eller kursusudbydere, som har specialiseret sig, for eksempel akademiet for autoteknikere (det drejer sig formentlig om FTZ-akademiet, red.), eller virksomheder der sælger testudstyr. Respondenten mener ikke, at AMU er hurtig til at følge med i teknologiudviklingen, og han forklarer, at det måske skyldes, at branchen er for lille til, at AMU kan anvende ressourcerne til at udbyde kurser, der følger med udviklingen. Virksomhederne vil ellers gerne benytte sig af AMU på grund af refusionen, men finder ikke alle kurser, de har behov for. De anvender mest AMU til de lovfæstede kurser og til fornyelse af disse.

Håndteringsudstyr og hjælpemidler, især teknologiske

I dag foregår meldingsmodtagelser og rapporteringer via telefon, computer og tablet, og de laver billedrapportering via telefonen.

De benytter sig i høj grad af moderne motortestere til fejlkodeudlæsning, da de fleste biler er udstyret med en computer. De går ind i computeren med testeren, finder fejlen og derefter afgør de, om de kan reparere bilen på stedet eller ej. Det kræver teknisk indsigt at kunne udlæse motortesteren, ellers er testeren uanvendelig.

De anvender fjernbetjeninge til slisk og kraner, hvor man tidligere anvendte håndkraft.

Når biler ikke kan repareres på stedet, skal de bugseres. Nogle el-biler blokerer på alle fire hjul på grund af elektroniske fejl og for at flytte bilen, skal de anvende rulleskøjter, som sættes ind under hvert hjul for at kunne sætte bilen op på en vogn. Disse rulleskøjter brugte de ikke for 20 år siden.

Man benytter sig af forskellige trække- og løfteværktøj, og valget af hvilke, der benyttes, afhænger af biltypen.

Certifikater og beviser for at kunne bestride jobbet

Der nævnes forskellige typer af krav og certifikater. Alle respondenter nævner EU-kvalifikation og Vejen som arbejdsplads som lovmæssige krav. En respondent nævner yderligere, at der er krav om et kran-certifikat, og flere nævner, at de har lokale krav til deres medarbejdere. En virksomhed siger, at de har krav om, at deres medarbejdere skal have været på kursus i de opgaver, som de skal udføre, ellers får de ikke lov til at håndtere opgaven. En anden siger, at medarbejderne skal have et krancertifikat, og at et udrykningskursus er et krav fra virksomhedens side.

En respondent fortæller, at alle deres medarbejdere er på kursus minimum én gang om året. Han siger, at det bliver for dyrt for virksomheden, hvis ikke medarbejderne er godt nok uddannede. De arbejder også for politi og andre myndigheder, der stiller særlige krav, og med krav om udfasning af diesel- og benzinbiler vil det stille yderligere krav til autohjælpsbranchen om at omstille sig.

Medarbejdernes organisering under arbejdet

Der er som regel kun én medarbejder pr. udkørende bil. De fleste opgaver er mindre opgaver, og der kører én medarbejder ud til hver opgave, som han selv skal tilrettelægge løsningen af. Hvis det er en større opgave, er det som regel den første mand på stedet, som har ledelsen, med mindre det er en større ulykke, hvor bjærgningskoordinatoren udpeger en skadestedsledelse.

En respondent fortæller, at der inden for autohjælp ikke er samme hierarki som på andre områder, man har et mere fladt kommandosystem.

Arbejds miljø – sikkerhed, sundhed og ergonomi

Sikkerhed

Som medarbejder i autohjælp bliver man uddannet til at være sin egen sikkerhedsrepræsentant. Der findes en arbejdsmiljørepræsentant, men han er ikke med ude på opgaverne. Som medarbejder skal man selv sørge for ikke at komme til skade, og til det har man været gennem sikkerhedskurser, så man kan varetage jobbet uden at komme til skade. Man skal selv sørge for at have den rette påklædning og at sætte den rette spærring op. Man får hjælp hertil gennem branchevejledninger, Arbejdstilsynets vejledninger og en bekendtgørelse i 'Vejen som arbejdsplads'.

Ifølge en respondent har virksomhederne stor fokus på sikkerhed, og selvom medarbejderne bliver uddannede, bliver de alligevel usikre, når de oplever, at deres tavlevogne med blå blink, som anvendes til at spærre af, ofte bliver påkørt.

En anden respondent siger, at de ikke har haft alvorlige skader med længere sygefravær de sidste 25 år. Medarbejderne får udleveret lys og lygter, værnemidler, sikkerhedstøj og fodtøj. Arbejdsmiljørepræsentanten kontrollerer bilerne, inden de forlader stationen, og en gang om året kommer et eksternt certifikatfirma udefra og gennemlyser med røntgen alle elementer. Virksomheden får herefter et certifikat på, at deres udstyr er i orden.

Sundhed

Ansvar for medarbejdernes sundhed i forbindelse med jobbet, hviler på den enkelte virksomhed. Medarbejderne kører i 12-timers vagter fordelt på 24 timer, og der undervises i sundhed på kurset i EU-kvalifikation, hvor man også taler kost, men en respondent mener ikke, at der er tilstrækkelige politikker omkring sundhed på de enkelte arbejdspladser.

En anden respondent giver udtryk for, at det er svært at fremme sundhed i en branche, hvor medarbejderne er tvunget til at lave tunge eller skæve løft og ligge på en våd vej i 2 grader og storm. De har skiftende arbejdstider, arbejder i alle døgnets timer og varierende ugentlig arbejdstid, men respondenterne siger, at medarbejderne på deres virksomhed har en hel uge fri hver 11 uge, hvor de har mulighed for at rekreere og slappe af.

Ergonomi

En respondent mener, at branchen især er udfordret på ergonomi. Der findes en smule om ergonomi i udryknings- og i EU-kvalifikationskurset, men ellers får de ikke meget undervisning i ergonomi.

En respondent nævner, at de indretter bilerne med hjælpemidler, ergonomiske sæder, skydelad og fjernbetjening, så medarbejderne skånes så godt som muligt. En anden respondent nævner skumgummiunderlag, knæpuder i uniformerne, sommer- og vinterbeklædning og handsker.

En respondent siger, at det kræver en høj grad af selvdisciplin at arbejde sikkert, og at medarbejderne bliver trænet i det fra starten. Hvis ikke en medarbejder tager sin vest på eller tænder sit advarselsblink, skal medarbejderen ikke arbejde i denne virksomhed. Respondenten siger, at medarbejderne skal være foregangsmænd, der signalerer sikkerhed og hjælp.

Områdets sammenhæng med de tre andre områder i FKB 2720 Redning

To ud af de tre interviewede respondenter på autohjælpsområdet mener ikke, at området har noget til fælles med de andre tre områder i FKB 2720. De siger, at områderne ligger for langt fra hinanden til, at de bør høre ind under samme hat, og at medarbejdergrupperne er meget forskellige. Det eneste, de har til fælles med de andre områder, er ergonomien. At de alle anvender hjælpemidler, siger én respondent, og en anden siger, at de kun har

udrykningskørsel til fælles. Han siger dog også, at de på et skadested i sjældne tilfælde kan komme til at samarbejde med redningsfolk ved større ulykker.

Den tredje respondent er fra en skole og har dermed et andet perspektiv end de to andre respondenter. Denne respondent mener, at området hører meget sammen med redning, da man nogle steder også kører kæderedning, hvor man har brug for køretøjer med trækspil. Han siger, at på skadesteder samarbejder autohjælpen både med ambulancetjenester og redning, ligesom man kan komme i en situation, hvor man skal hente en bil med en handikappet siddende i bilen, der eventuelt har særligt udstyr. Hvis denne bil skal transporteres videre, skal medarbejderen vide, hvad han må og ikke må.

Han mener, det giver synergi at have alle fire områder under samme hat, at man har kendskab til hinanden og til, hvordan man kan bruge hinanden. Han mener, at man skal formidle, hvilke ressourcer man kan trække på hos de andre i redningsområdet, hvilket er vigtigt i forhold til et samarbejde. I hans optik er det et tab for redningsområdet, at ambulanceområdet er blevet så specialiseret.

Relevans af generelle kompetencer

Alle tre respondenter mener, at alle kompetencer nævnt i FKB 2720 på nær brandslukning er relevante for autohjælpsområdet. En af respondenter siger dog, at behovet for brandslukning begrænser sig til viden om elementær brandbekæmpelse.

Redning

Begge respondenter inden for redning arbejder i dag på en skole henholdsvis som afdelingsleder og som underviser. Begge har mange års erfaring fra redderområdet, før de blev ansat i deres nuværende stillinger, men det medfører, at nogle af svarene tager mest udgangspunkt i en skolevinkel.

Den historiske udvikling og ændrede arbejdsmæssige forhold

Den grundlæggende redning er den samme som tidligere, men i dag er der kommet langt flere hjælpemidler end før, især frigørelsesværktøjer. Grundprincipperne er dermed de samme, men området har været nødt til at gentænke frigørelse, da der er kommet nye biler, el-, brint- og hybridbiler. Håndteringen af disse biler er meget anderledes end ældre bilmodeller, fordi der er el og/eller en højeksplosiv gasart i de nye biler. Det har medført, at man på skolen har udvidet uddannelsen med mange sikkerhedselementer i forbindelse med el og hybrid. Det betyder, at reddere, der har været i branchen i en del år, skal foretage en adfærdsændring i forhold til håndtering af de enkelte biler, da der er i dag er ting, de ikke længere må. En respondent siger, at det er udfordrende for medarbejderne, da det er vaner, som skal ændres. Der findes standard guidelines for, hvordan de forskellige arbejdsopgaver skal håndteres, når det skal foregå hurtigt og sikkert, og de bliver indarbejdet som rutiner. Når disse rutiner skal aflæres og nye skal indlæres, er det udfordrende for medarbejderne.

Historisk set har skolen betjent både de kommunale beredskaber og Falck, men kommunerne hjemtager i højere grad uddannelsesaktiviteterne, fordi de er blevet større og derfor selv har lettere ved at forestå uddannelse til redderne. Det har givet en strukturændring for skolerne, og skolen har mistet kunder.

Inden for redning har skolen haft et traditionelt samarbejde med Forsvaret, der primært har benyttet sig af frigørelse, udrykningskørsel og bjærgningsuddannelserne. Deres deltagelsesgrad i uddannelserne har været afhængig af Forsvarets aktiviteter, og især i forbindelse med udsendelser har Forsvaret sendt soldater på redningskurser.

Især ny teknologi og nye materialer har medført ændrede arbejdsmæssige forhold for redderne. Solceller på hustage kan for eksempel ikke slukkes, hvis de brænder, de er aktive, til de er helt udbrændte, og medarbejderne skal være varsomme med ikke at røre de kabler, der er tilsluttet solcellerne. I nybyggede etageejendomme anvender man i dag andre materialer end tidligere, for eksempel anvendes vedligeholdelsesfrie fibre, og man bygger tagkonstruktioner, som redderne i dag ikke kan gennembyrde ved en brand uden at ødelægge deres egne maskiner.

En anden udfordring er dørforcering. En respondent fortæller, at butikker og private hjem forskanser sig så meget, at det er svært at trænge ind i en virksomhed og en butik efter lukketid eller ind i et hjem, hvor der ikke er nogen hjemme. De bruger meget tid på at trænge

ind, hvis der er en brand indenfor. De skal løbende udvikle nye taktikker og teknikker både for at slukke ild og redde nødstedte, og de har været nødt til at opfinde nye værktøjer for at kunne løse udfordringerne. Skolen samarbejder med virksomheder og deltager i fora, der erfaringsudveksler for at finde løsninger på de udfordringer, som nye materialer og ny teknologi giver.

For eksempel indeholder bilruder i dag polycarbonat, som gør det svært at trænge ind i bilen via ruden. De skal save sig igennem, og det tager længere tid at skaffe sig adgang til tilskadekomne i bilulykker. Et andet eksempel er busser, som er lavet af carbonfibre. De er svære at lukke op, hvis ikke redderne kan gå ind ad døren, og når det lykkes at trænge ind i bussen, er det farligt, da støvet fra carbonfibre er lige så farlig at få i lungerne som asbest. De laver flere forskellige forsøg, og når det lykkes at finde en ny metode, og de har udarbejdet en guideline, kan de starte forfra, fordi der er dukket ny teknologi op. Respondenten siger, at de hele tiden er på bagkant. Udviklingen går lynhurtig, og forskellene på biler er blevet større end nogensinde før. De er ikke længere ensartede, og det udfordrer medarbejderne på området.

Kerneopgaverne er dog de samme som for 20 år siden, siger den anden respondent. Han tilføjer, at beredskaberne er kendetegnet ved, at der er et stort antal deltidsansatte og frivillige, som ikke frekventerer uddannelserne så ofte. Kommunerne kører både opdateringsøvelser og uddannelsesløsninger.

Konkrete arbejdsopgaver på redningsområdet

Redderne varetager kun akutopgaver. De er uddannede brandmænd, slukker ild, står for al redning og al frigørelse ved trafik- og arbejdsulykker. De frigør personer, der sidder fastklemt, hænger i højden, sidder i maskiner eller biler, så ambulancetjenesten kan tage over og hjælpe personen videre. De tager ud til specialredninger, hvor mennesker er spærret inde i en elevator, faldet ud over en kant eller skal hejses 20-30 meter op fra metroen. De redder dyr eller står for aflivningen af et rådyr, hvis det er blevet påkørt, ligesom de skal få heste ud af en brændende stald.

Tidligere var ildebrande grundstammen i arbejdet for en brandmand, mens det i dag mest er redningsopgaver, de varetager. De løser også akutopgaver i forbindelse med miljøet. Hvis der er sket et spild på en virksomhed eller en offentlig vej, er det reddernes opgave at stoppe ulykken, hvis det er til fare for miljøet, mennesker eller dyr. Selve oprydningen står et entreprenørfirma for, men de skal kunne håndtere kemi i akutsituationen.

Specifikke kompetencer for at kunne bestride arbejdet i autohjælp

De skal være uddannede i forhold til beredskabsstyrelsens retningslinjer, være funktionsuddannede brandmænd og følge de øvelser, der udstikkes hvert år fra beredskabsstyrelsen.

De skal kunne skabe sig et overblik, skabe tillid, have empati, kunne indgå i et team på skadestedet med egne opgaver, kende de andres opgaver og vide, hvem der bestemmer. De skal kunne improvisere, og selvom de ikke har specifikke kommunikations- og psykologikurser er det emner, der tages op i forskellige kurser, så de er klædt på til at forholde sig til mennesker i krise.

Man skal være robust af bygning, ikke have skavanker, og har man luftvejs- eller rygproblemer, kan man ikke blive ansat. Området anvender den samme lægeerklæring (udrykningserklæring) som ambulanceredderne gør. Man må ikke have klaustrofobi, hvilket de testes for før en ansættelse, og man prøver at vurdere kommende ansattes psyke ved en samtale, men det er svært. Medarbejderne kan blive triggeret af en meget ubehagelig hændelse og få en psykisk belastning, men det er svært at vide på forhånd, hvad der kan udløse det. En respondent siger, at man ikke kan måle menneskers psyke.

En respondent nævner, at det er en fordel at have medarbejdere med en håndværksbaggrund, da redderne skal være praktikere, de skal kunne bruge hænderne og være opfindsomme.

Manglende generelle kompetencer

En respondent mener, at redderne er nogenlunde dækket ind i forhold til kompetencer. Dog siger han, at de er lidt famlende over for at skulle klippe i eller transportere skadede el-, brint- eller hybridbiler, og hvilket sikkerhedsudstyr der skal anvendes ved arbejdet med disse biler. Strømmen og bilernes anderledes opførsel, når de er beskadiget giver udfordringer.

Den anden respondent nævner, at de bliver mødt af meget vold i brandvæsenet, især i udsatte områder. Der er steder i landet, hvor brandvæsenet ikke kører ind, hvis ikke politiet kører med, og man har udstyret bilerne med polycarbonatruder, da man ikke kan smide sten igennem dem. Bilerne bliver bygget til at kunne modstå den slags angreb, men han siger, at brandmændene ikke bliver uddannet til at håndtere den slags situationer, før de møder det i dagligdagen. Han mener, at der bør være fokus på det i uddannelsen, så medarbejderne kan håndtere de kulturelle og etniske sammenstød, de møder. De erfarne medarbejdere har vænnet sig til det, men der er mange nye brandmænd, som bliver forskrækkede og handlingslammede. De mangler viden og værktøj til at håndtere disse situationer, mener han.

Han giver også udtryk for, at der bør være større fokus på at kunne uddanne medarbejdere i de nye teknologier. Han siger, at uddannelsen bør kunne udvikle sig hurtigere, da teknologierne udvikles hurtigt, men uddannelsen er for længe om at få de teknologiske udviklinger implementeret. Han mener ikke, at skolen kan læne sig op ad Beredskabsstyrelsen, da de er langsomme og implementerer gamle nyheder, fordi deres system er så stort. Skolen er selv nødt til at udvikle og være hurtig, hvis de skal kunne uddanne medarbejderne i takt med den teknologiske udvikling.

Håndteringsudstyr og hjælpemidler, især teknologiske

Ifølge en respondent er der kommet teknologiske værktøjer, der kan anvendes i brandvæsenet, men virkshederne er i høj grad underlagt sparekrav, hvilket betyder, at der ikke er råd til at investeringerne i disse teknologiske værktøjer. Medarbejderne kører derfor lidt længere med det eksisterende udstyr, selvom der findes udstyr, som både kan skåne brandmændene og højne kvaliteten af den redning, de foretager.

Den anden respondent siger, at redskaber, der tidligere anvendtes med hydraulik, nu er blevet elektriske, og at klipperedskaber er blevet lettere at arbejde. Men principperne i redningsarbejdet er de samme som tidligere. Han nævner også, at medarbejderne anvender mobil og radio i det daglige arbejde.

Certifikater og beviser for at kunne bestride jobbet

Redderne skal have en grunduddannelse og en funktionsuddannelse fra Beredskabsstyrelsen for at kunne arbejde lovligt som brandmand. Kurset Vejen som arbejdsplads er også et krav til de reddere, der kører ud og afspærrer ved trafikuheld. Respondenten nævner, at der findes to udgaver af Vejen som arbejdsplads, én til entreprenøropgaver og én til akutte opgaver. Redderne skal have den sidstnævnte udgave.

Herefter er der mulighed for at tage en lang række efteruddannelser, men anvendelsen af disse efteruddannelser afhænger af de lokale brandvæsners behov og økonomi. En respondent siger, at medarbejderne i høj grad ønsker efteruddannelse, men at der ofte ikke er økonomi til det, eller at stationerne oplever mandskabsmangel. Skolen mærker dette som manglende aktivitet på efteruddannelserne.

Medarbejdernes organisering under arbejdet

Når redderne skal ud til et skadested, kører de fleste ud med fem reddere og en holdleder, mens det enkelte steder er syv reddere og en holdleder. Herefter kan de tilkalde assistance ved behov. Ethvert brandmandskab har en holdleder, og dermed har alle brandmænd en. Det kræver en overbygningsuddannelse på brandmandsuddannelsen at blive holdleder. En holdleder har ansvaret for mandskabet og sætter dem i gang med opgaven på skadestedet. Holdlederen er underlagt en indsatsleder på skadestedet, og holdlederen får opgavebeskrivelsen af indsatslederen.

Arbejds miljø – sikkerhed, sundhed og ergonomi

Sikkerhed

En af respondenterne siger, at det er verdens farligste job at være redder og brandmand. Man forsøger naturligvis at arbejde så sikkert som muligt, men bygningskonstruktioner kan ændre sig, når de bliver udsat for varme, der er ikke nødvendigvis stilladser, når de kravler i højder

eller sikre forhold ved et trafikuheld på motorvejen. Respondenten siger, at medarbejderne også ind i mellem er nødt til at negligere deres egen sikkerhed for at redde andres liv. Han siger, at de fleste ulykker for redderne er sket under egne øvelser, men at man i de seneste år har haft stor fokus på det og derfor fået nedbragt antallet af ulykker under øvelser.

Når der sker ulykker i det daglige arbejde, er de ofte af alvorlig karakter. Det er faldulykker, genstande der falder ned på medarbejderne, påkørsler i trafikken, og ved udrykningskørsler kan bilen vælte eller blive påkørt. Når de kommer ud til en opgave, er de som regel uforberedte, da hver situation er unik, og opgaveløsningerne forudsætter derfor, at redderne skal improvisere ud fra viden og erfaring. Hvis man læser en opgave forkert og fejlvurderer ens egen risiko, kan man komme i en farlig situation. Under en opgave er det nødvendigt at lave en løbende sikkerhedsvurdering af et skadested.

Sundhed

Reddernes generelle sundhedstilstand er under pres. De har forskellige vagtskifter, de kender ikke tidslængden på en opgave, de bliver udsat for alskens vejr og har måske ikke altid den rette påklædning ved et vejrskifte, og de må spise, når de har mulighed for det.

Hertil kommer, at medarbejderne i forbindelse med brandslukning bliver udsat for meget sod, som øger risikoen for kræft. Man har derfor strammet op i forhold til regler ved aftagning af dragter, inden man sætter sig ind i bilen, og rengøringen af dem for at mindske den forurening, som medarbejderne udsættes for. Både sodpåvirkningen på huden og i lungerne.

Ergonomi

Medarbejderne udsættes for mange tunge løft og unaturlige måder at bevæge sig på. De kravler gennem bygninger, slæber tunge slanger, og når de arbejder som røgdykkere, har de en belastning på 22 kilo monteret på kroppen under arbejdet. Der forekommer en del snuble- og faldeulykker på skadesteder, fordi de ikke er oplyste, og der kan enten ligge ting på gulvet, eller der kan være niveauforskelle i gulvet, som redderne ikke ser under for eksempel en brand. Det kan alt sammen øge risiko for skader, og for at forebygge skader har mange brandstationer enten eget motionsrum eller giver gratis adgang til et lokalt motionscenter, så medarbejderne kan opbygge muskelmassen og kompensere for eventuelle skader.

Mange brandstationer giver også mulighed for medarbejderne at gå til en kiropraktor, som kan afhjælpe ved skader og give særlige træningsprogrammer, så medarbejderne kan forebygge skader.

I uddannelsen er der kun indlagt én times løfteteknik, og en respondent mener, at man kan overveje at bruge mere tid i uddannelsen herpå. En anden respondent siger dog, at det er

integreret i den almindelige undervisning, hvordan tunge ting skal løftes, og hvordan hjælpemidler skal anvendes korrekt.

Områdets sammenhæng med de tre andre områder i FKB 2720 Redning

Begge respondenter taler for, at alle fire områder fortsat bør høre sammen i en fælles FKB.

En respondent beskriver, hvordan de forskellige faggrupper i dagligdagen ikke mener, at de hører sammen i praksis, hvilket også kan have betydning for samarbejdet i LUU, da deltagerne har hver især deres særlige kompetencer inden for et enkelt område. Men respondenteren mener, at grupperne har et fællesskab i deres arbejdsflader. Han nævner, at en brandmand skal klippe en tilskadekommet person løs, ambulanceføreren skal have patienten med til hospitalet, og autohjælp skal hente den beskadigede bil. De har hvert deres fagområder med hver deres faglighed, men de har en fælles arbejdsflade, og han taler for, at i hvert fald de tre nævnte arbejdsgrupper har fællestræk.

Den anden respondent bruger samme argument, da han mener, at alle fire områder hænger sammen, fordi de alle arbejder sammen ved en ulykke. Han siger, at han som underviser oplever, at kursister fra alle fire områder kan sidde på det samme kursus, selvom det oprindeligt er tiltænkt én af faggrupperne. Han siger også, at ambulancefolk skal have de samme kurser som redningsfolk og medarbejdere fra autohjælp udover præmedicin-kurserne. Han nævner, at mange stationer stadig har alle fire indgange, og at der på nogle stationer er medarbejdere, som laver jobrotation. Som for eksempel arbejder både på ambulance- og på redningsområdet. Han mener, at når en medarbejder har flere jobfunktioner, giver det mening, at uddannelserne er bevaret sammen.

Relevans af generelle kompetencer

Begge respondenter mener, at alle de generelle kompetencer beskrevet i FKB 2720 er relevante for redderne.

Personbefordring

Den historiske udvikling og ændrede arbejdsmæssige forhold

Tidligere var det som regel ambulanceførerne, der stod for de fleste opgaver inden for redning, også personbefordring. Der var ingen tekniske hjælpemidler, al forflytning skete uden systemer, og medarbejderne var primært mænd, der brugte muskelkraft for at flytte patienterne. Det resulterede i mange skulder- og rygskeer, men de var svære at få anerkendte som arbejdsskeer, og man indgik i et projektsamarbejde med sygehusvæsenet for at finde hjælpemidler til forflytning. Efterfølgende udviklede man glidelagener, der anvendes ved forflytninger af patienter for at mindske modstanden. Med tiden er der kommet flere hjælpemidler, der afhjælper de fysiske udfordringer i jobbet, blandt andet en elektrisk bære, og medarbejdernes sikkerhed, arbejdsmiljø og forståelse for patienterne spiller sammen i et større hele i det daglige arbejde.

Tidligere fungerede sygetransporten især som en abonnementskørsel, hvor man gennem typisk et Falck-abonnement havde sikret sig at kunne blive hentet ved behov. En respondent siger, at det især var ældre medborgere, som tegnede disse abonnemeter. I dag er sygetransport blevet et langt større område. Udover egne abonnementsaftaler med kunder tegner regionerne i dag også aftaler med virksomheder om at køre patienter, som regionen betaler for.

I starten skulle man have erhvervskørekort og tilladelse til at køre sygetransport, og ifølge en respondent var en del af dem var tidligere ambulancefolk med flere års erfaring og rutine og en førstehjælpsuddannelse. At en del medarbejdere havde erfaring og uddannelse fra ambulanceområdet medførte med tiden højere krav til chaufførerne på personbefordringsområdet. For eksempel blev det indført, at de skulle have et kursus i "Befordring for bevægelseshæmmede", og kurset er nu blevet et krav i kontraktaftalen med én af regionerne.

Før kørte ambulancefolk patienter i gruppen liggende sygetransport, og medarbejdere fra Falck (falckoliner) kørte siddende sygetransport. I dag er det ikke nødvendigvis ambulancefolk, der kører liggende sygetransport, men der er krav om, at chaufførerne skal have gennemgået flere kurser. Man forventer også, at chaufførerne i personbefordring har forståelse for mange typer af sygdomme, og at de kan tilkalde relevant personale, hvis sygdommen forværres.

Konkrete arbejdsopgaver på personbefordringsområdet

Hovedbeskæftigelsen i personbefordring er at være chauffør. De kører typisk fra en bolig til et specifikt hospital og tilbage, de kører internt mellem sygehusene, og i abonnementsordningen kører de også borgere til for eksempel tandlægen.

En chauffør møder typisk kl. 8, finder sit kaldenummer, logger på systemet, finder bilen, tager nøgle og telefon til bilen og logger på telefonen med sit kaldenummer.

Når de kører ud til en borger, skal de kommunikere med borgeren, de kan komme i situationer, hvor de skal deltage med konfliktløsning, og de skal tolke non-verbal kommunikation. De skal kunne se på patienten og have tilstrækkelig klinisk forståelse til at kunne se, om patienten har behov for behandling, så de i stedet skal tilkalde en ambulance. De skal planlægge forflytninger, er der hjælpemidler i boligen, hvad vejer borgeren, hvordan sikrer de, at vejen er fri, de skal bruge de tekniske hjælpemidler og vurdere, hvordan kan borgeren flyttes uden at få skader. De skal være opmærksomme på at minimere de fysiske belastninger, der kan give akutskader, og de skal transportere borgere op og ned eller ud og ind.

Der er i dag mange fede patienter, og medarbejdere i sygetransport skal vide, hvordan denne patientgruppe håndteres.

Chaufførerne skal køre borgerne til behandlingsstedet, vide hvem de skal overlade patienten til, og i visse tilfælde selv følge borgeren hen til det rette sted. Det kræver, at de ved, hvordan behandlings- og plejesystemet virker. Dataforordningen kræver, at de har viden om journalrettigheder, hvad de må spørge om, og hvad de må skrive.

Nogle borgere er så dårlige, at de skal fragtes ekstra hurtigt, og så kan man køre en solotur, men ellers er det normen, at de kører i biler med plads til tre borgere.

De har et styresystem, der planlægger turene, efter hospitalerne har bestilt turen og eventuelle remedier alt efter patientens behov i taxasystemet. De kan hente tre patienter på et hospital, som skal afleveres forskellige steder, og systemet planlægger hjemturen, så de overholder tidskravene. Hvis ikke de overholder tiden, får de boder.

Specifikke kompetencer for at kunne bestride arbejdet i personbefordring

Respondenterne fokuserer hovedsageligt på personlige kompetencer i interviewet. Også her taler de om relevansen af en nogenlunde velfungerende fysik, da medarbejderne i visse situationer skal hjælpe borgere i en forflytning. Mennesker med ryg- eller knæproblemer bliver formentlig ikke ansat. Dog siger en respondent, at der er vide rammer, da medarbejderne trænes op i at anvende hjælpemidler, ligesom de lærer, at borgeren skal være mest mulig selvhjulpent. Respondenten siger, at arbejdet i personbefordring er et mindre vanskeligt job i dag end tidligere, netop fordi der er forflytningsmaterialer til rådighed.

En anden respondent nævner, at man i branchen skal afspejle samfundet, og derfor ansættes der mange forskellige typer mennesker. Branchen oplever, at tidligere medarbejdere fra ambulance og redning søger job i sygetransport, enten som aftægtsjob eller hvis de har behov for et mindre belastende arbejde. De har medarbejdere med mange forskellige baggrunde.

Begge respondenter taler om, at medarbejdere i branchen skal være empatiske. De skal kunne fornemme, hvordan patienten har det, og de skal kunne kommunikere og agere med mange forskellige mennesker. De skal have en bred forståelse for kultur og samfundsforhold, kunne konfliktløse, være neutrale og forstående med udgangspunkt i borgeren. De skal være fleksible og kunne tåle overarbejde, de skal kunne tage beslutninger, læse situationer og planlægge deres arbejde. Hertil kommer, at de skal være opmærksomme på og have forståelse for arbejdsmiljø, sikkerhed og fysiologi. Hvis man ikke er indstillet på at anvende de tekniske hjælpemidler og hellere vil løfte, bliver man ikke ansat, siger en respondent. For så holder man ikke længe i branchen.

Manglende generelle kompetencer

Begge respondenter giver udtryk for, at medarbejderne ikke mangler generelle kompetencer. Én siger lige ud, at de ingen kompetencer mangler, den anden, at skolerne giver kursisterne de bedste kompetencer, de kan få. Fagfolk fra forskellige områder bliver bedt om at komme ind på skolen for at undervise, og kursisterne kommer ud på forskellige relevante arbejdspladser som for eksempel på en psykiatrideling, et hospice og et lighus.

Ved et uddybende spørgsmål angående vold svarer en respondent, at besparelserne i psykiatrien har medført, at flere mennesker, som burde være i behandlingssystemet, befinder sig i det offentlige, daglige liv. Medarbejdere fra sygetransport møder disse mennesker, og medarbejderne bliver trænet i konflikthåndtering for at kunne nedtrappe en eventuel konflikt. Respondenten mener også, at samfundsnormerne har ændret sig, og i visse områder identificeres alle uniformer med statsmagten og bliver dermed opfattet som et signal om magt. Det kan nogle befolkningsgrupper opfatte som en provokation, og det medfører, at medarbejdere i sygetransport i visse områder er mere udsatte for konflikt og vold.

Håndteringsudstyr og hjælpemidler, især teknologiske

Medarbejderne logger ind på en computer, når de møder ind på arbejdet, og på deres mobiltelefonen får de tilsendt ordrer, markerer turen og registrerer pauser. De anvender også en radio.

De kører i bil, enten en større eller en mindre. Nogle biler har en trappelift, en scalamobil der kan køre en patient i sin kørestol op og ned ad trapper, og alle biler har en sammenklappelig transportstol. De har en elbåre, et glidebrædt så patienten ikke falder ned mellem båre og seng og et glidelagen, som de kan lægge ind under patienten og glide patienten over på båren. De har en scoopbåre, der kan deles i to og samles under en patient, de har en camelpude, som vrikkes ind under en siddende patient og pumpes op til siddehøjde, de har en Hoovermadrass, der er som en luftpudebåd, der let kan forflytte patienter, da de svæver på luft, og de har en

hooverjack, som er en hårdtpumpet luftmadras, der kan bære mange kilo, og som kan flyttes op og ned af trapper i hoftehøjde.

De skal kunne håndtere en hjertestarter, og selvom de ikke må behandle, skal de kunne håndtere og assistere patienter med deres iltudstyr. Til meget fede patienter skal de anvende en XL-bil, der har plads og en særlig trappelift på larvefødder, der kan tage op til 260 kilo, og som er tomandsbetjent. Medarbejder, der skal ud til denne type patienter, får en uddannelse inden for XL-opgaver.

Certifikater og beviser for at kunne bestride jobbet

Tidligere skulle medarbejderne have erhvervskørekort B, som nu er bortfaldet. I dag skal de dokumentere tre års køreerfaring i det, der svarer til erhvervskørekortet B, og de skal have et kursus i liggende eller siddende sygetransport.

Medarbejdernes organisering under arbejdet

Som regel arbejder de én mand i en bil med tre passagerer. I en liftbus kan der dog være op til 4-5 patienter, men stadig én medarbejder, og hvis de skal ud til XL-opgave, kommer der en ekstra bil ud til hjemmet.

Ved liggende sygetransport er der to medarbejdere, da der skal være en ved båren hele tiden. De er som oftest ligestillet i arbejdet og fordeler det ud fra, hvilken opgave de har mest lyst til at varetage, eller også skiftes de til at varetage opgaverne som chauffør og bårefølger.

Arbejds miljø – sikkerhed, sundhed og ergonomi

Sikkerhed

Ifølge én af respondenterne er sikkerhed prioriteret lige så højt som ergonomi, og han mener, at de to felter hænger uløseligt sammen.

Ergonomi

Ergonomi fylder en stor del af arbejdet, og skolen fokuserer i udpræget grad på at reducere mængden af arbejdsskader og -lidelser.

Områdets sammenhæng med de tre andre områder i FKB 2720 Redning

En af respondenterne siger, at områderne ikke hænger sammen rent arbejdsmæssigt, og at de forskellige faggrupper ikke har meget med hinanden at gøre i det daglige, men at de deler kaffestue med hinanden på arbejdspladsen, og det er en fordel. Respondenten siger, at sygetransport er en slags 'lillebror' på arbejdspladsen, og at ambulancefolk, især paramedicinere, rangerer højest. Men sygetransportområdet har flest medarbejdere og biler på hans arbejdsplads. Kommentaren medtages her, selvom den ikke er direkte relevant, da den

giver et indblik i selvforståelsen i de forskellige medarbejdergrupper nævnt i FKB 2720 – i hvert fald på denne ene, store arbejdsplads.

Den anden respondent kommer fra en skole, hvilket nævnes, da det giver en anden vinkel på spørgsmålet om fortsat fælles FKB 2720 eller ej. Denne respondent mener, at man vil miste viden på området, hvis man filtrerer sygetransport væk fra den fælles FKB. Han mener, at sygetransport er nært beslægtet med især ambulanceområdet, men også redningsområdet. Begge områder har i dag patienter eller borgere, der er så store, at de skal hejSES ud, og det gøres af medarbejdere fra personbefordring. Alle områder skal kunne trække på andre medarbejdertyper, og det er derfor relevant at vide for de enkelte områder, hvad de andre kan, og hvor de kan hente hjælp. Denne respondent mener dermed, at områderne fortsat bør høre sammen i en fælles FKB.

Relevans af generelle kompetencer

Kompetencer, som nævnes i FKB 2720, og som respondenterne mener er relevante for personbefordring er kvalitet og service, meldingsmodtagelse, disponering og skadestedsledning, og sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø siger de er meget centrale.

Den ene respondent mener, at medarbejderne skal have forståelse for udrykningskørsel, og at de skal have elementær viden om brandbekæmpelse, selvom de ikke skal være brandfolk. Omkring bjærgning skal medarbejderne ifølge respondenterne have forståelse for kinetik, energi og forflytning af byrder. Han siger, at man i bjærgning arbejder med rullemodstand, og i forflytning opererer man også med modstand. Det vil sige, at mange emner går igen på tværs af områderne, og han nævner, at faglærerne på de forskellige områder trækker meget på hinandens viden. Han siger også, at medarbejderne skal have et bredt kendskab til lovgivningen, og at vidensmassen fra de forskellige fagområder bliver implementeret, når kursisterne undervises i lovstof. For ham at se vil det være et fagligt tab for de nyuddannede, hvis ikke de får mulighed for at få de samme emner med i undervisningen. De har ikke så samarbejde med autohjælp, men alligevel taler de i undervisningen om, hvor man placerer sig på vejen, ligesom forflytning er et emne på begge områder. Han mener dermed, at det vil give kvalitetstab for personbefordringsområdet, hvis fagområderne ikke længere hører sammen i en fælles FKB.

3. Diskussion og vurdering af fælles FKB eller ej

Der går en klar skillelinje mellem holdningerne hos respondenterne:

Respondenter, der arbejder på ét de fire områder ambulance, autohjælp, redning og personbefordring til hverdag, mener ikke, at de i det daglige arbejde har hverken meget arbejdsmæssigt til fælles eller meget kontakt med de andre tre faggrupper. De beskriver deres arbejde som udpræget specialiseret, og som fagligheder der ligger langt fra de andre områders fagligheder. Alligevel nævner flere, at de har en vis form for samarbejde på skadesteder, selvom nogle mener, at samarbejdet er minimalt, og enkelte nævner også relevansen af at have kendskab til nogle af de andre områders fagligheder uden at skulle være specialister. Flere fortæller, at de på stationen har nogle af de andre faggrupper ansat, så de møder dem i kantinen, men også at de ikke omgås hinanden ret meget i dagligdagen.

Den anden gruppe respondenter, der alle arbejder i uddannelsessystemet, mener, at det er relevant at bevare en fælles FKB. De beskriver og argumenterer for de fælles arbejdsflader mellem alle fire områder, og én nævner, at det giver synergi, at alle fire områder hører sammen, fordi man har kendskab til hinanden og til, hvordan man kan bruge de andre fagområder. Han mener, at man kan styrke samarbejdet ved at formidle, hvilke ressourcer man kan trække på hos de andre fagområder i redningsområdet. Flere argumenterer også for fællesskabet, da de oplever at undervise flere faggrupper på det samme kursus.

FKB 2720 omhandler da også den undervisningsmæssige side af de fire fagområder, og fra et undervisningsmæssigt synspunkt giver det ifølge disse respondenter altså mening at fortsætte i et fællesskab. Samtidig siger skolen, at de oplever, at antallet af kursister er faldende, og måske frygter de, at en opsplitning af FKB'en kan medføre et yderligere et fald i antallet af deltagere og dermed tab af indtægt. Deres udtalelser om et fortsat FKB-fællesskab kan måske også ses i dette lys.

I en vurdering af en fælles FKB eller ej kan man overveje, hvilke fordele og ulemper det vil give at splitte FKB'en op. Vil det give yderligere mulighed for specialisering for de enkelte faggrupper, som ikke kan lade sig gøre i dag? Vil det give et lettere samarbejde i LUU, når der kun sidder deltagere med samme faglighed og dermed samme forståelse for fagområdet i forhold til, at der sidder deltagere med forskellige fagligheder som i dag? Er områderne store nok til at kunne oppebære fire specialiseringer rent undervisningsmæssigt?

Og man kan overveje, hvilke fordele og ulemper det giver at fortsætte med en fælles FKB. Har man faktisk en synergieffekt, når der sidder flere faggrupper på samme kursus? Er det relevant for faggrupperne at kende til områder af de andre faggruppers specialer? Eller er det irrelevant for autohjælp at kende til redning, når de alligevel hver især kun arbejder med deres eget område?

Vi ved, at der generelt de senere år har været færre deltagere i AMU (uden at kende til tallene specifikt på FKB 2720's område), og kunne det være helt legitimt at ville hjælpe skolerne til at bevare antallet af deltagere ved fortsat at have en fælles FKB?

Analysen giver ikke et entydigt svar på spørgsmålet, da respondenterne har forskellige holdninger, og deres svar tager udgangspunkt i forskellige vinkler, selvom de er blevet stillet de samme spørgsmål: Respondenter, som arbejder på områderne til daglig, svarer på, hvor meget kontakt og arbejdsfællesskab, de har med de andre faggrupper i hverdagen. Respondenter fra skolen svarer på, om det fortsat er relevant at have alle fire områder i en fælles FKB. Alle respondenter giver svar med udgangspunkt i deres eget arbejdsliv, og derfor falder svarene så tydeligt i to forskellige grupper.

4. Anbefaling

Brancheudvalget kan vurdere respondenternes udsagn og vægte dem ud fra egen viden og erfaring, når de skal afgøre, hvorvidt de ønsker en fortsat fælles FKB eller ej.

Denne analyse mager vil anbefale en fortsat fælles FKB for alle fire områder. Argumenterne er som følger: Selvom områderne gennem de seneste 20 år er blevet yderst specialiserede,

- har de stadig fælles arbejdsflader ved et skadested
- mener alle respondenter overordnet set, at de generelle kompetencer beskrevet i FKB'en er relevante for deres område, på nær enkelte som det blot er relevant at have et overfladisk kendskab til
- giver underviserne udtryk for at have flere faggrupper på de samme kurser
- laver flere medarbejdere jobrotationer mellem områderne
- har flere stationer medarbejdere fra flere fagområder ansat, og selvom de ikke har stor kontakt i hverdagen, mener flere respondenter, at det er relevant at kende til elementer i hinandens fagområder

Men Brancheudvalget har med sine kompetencer større mulighed for at vægte argumenterne ud fra sine egne fagligheder og herud fra tage den rigtige beslutning.