



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

VÄGLEDNING

4. Rekrytera och utbilda

Offentliga aktörers samverkan med frivilliga försvarsorganisationer och frivilliga i civil beredskap



4. Rekrytera och utbilda

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

Foto omslag: Marcus Askelöf

Produktion: Advant

Publikationsnummer: MSB1909 - reviderad juli 2022

Innehåll

Rekrytera och utbilda	4
En strukturerad och systematisk process	4
Behov	5
Kravprofil	5
Annonsering om utbildning	5
Urval och lämplighet	5
Utbildningsplan	5
Avtal	5
Utbildning	6
Grundutbildning	6
Introduktionskurs	6
Befattningsutbildning	6
Rekrytering för anställning	6
Statlig anställning	6
Anställning i kommuner och regioner	7
Vidareläsning	7

Rekrytera och utbilda

Detta är fjärde kapitlet i MSB:s vägledning om samverkan med frivilliga och frivilliga försvarsorganisationer. Vägledningens kapitel redogör för olika steg på vägen i samverkan för bättre beredskap. I det här kapitlet belyser vi rekrytering och utbildning av frivilliga, men också delar av samverkan som behandlats i vägledningens tidigare kapitel, eftersom en god rekryterings- och utbildningsprocess bygger på att andra grundbultar finns på plats.

Kapitlet fokuserar till stor del på de frivilliga försvarsorganisationerna eftersom de har en särskild roll inom totalförsvaret och en viktig roll i fredstida krisberedskap. Utgångspunkten i vägledningen är totalförsvarets behov för rekrytering och utbildning av frivilliga.

Utifrån sådan planering bör aktörer också beakta hur dessa resurser ska kunna nyttjas även inom fredstida krisberedskap i enlighet med målsättningen om ett sammanhängande system för civil beredskap. Andra viktiga aspekter av detta genomgående perspektiv beskrivs i vägledningens övriga kapitel, som finns att nå via msb.se/frivilliga.

En strukturerad och systematisk process

Offentliga aktörers behov ligger till grund för de frivilliga försvarsorganisationernas utbildningsverksamhet och därmed deras rekryteringsarbete. Myndigheter med uppgifter inom totalförsvaret ska efter dialog med berörda frivilliga försvarsorganisationer ange vilka mål som utbildningen av frivilliga ska ha samt vilken typ av utbildning man anser ska genomföras. Det framgår av förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet.¹



Figur 1. Process för rekrytering och utbildning

1. Här efter "frivilligförordningen".

Frivilligförordningen är inte tillämplig på kommuner och regioner, Samtidigt kan kommuner och regioner vara uppdragsgivare till frivilliga försvarsorganisationer för utbildning som finansieras med anslag 2:4 Krisberedskap. Förordningens process- och formkrav kan därtill ge vägledning även för kommuners och regioners arbete.

I figur 1 på föregående sida och i de följande avsnitten redogör vi för stegen i en möjlig rekryteringsprocess för frivilliga som ska genomgå utbildning hos frivilliga försvarsorganisationer på uppdrag av offentliga aktörer. För vissa steg har antingen den offentliga aktören eller den frivilliga försvarsorganisationen huvudansvaret, men i praktiken är det till stor del en gemensam process.

Behov

Utgå från de behov som er verksamhet har identifierat. Planera sedan gemensamt med den aktuella frivilliga försvarsorganisationen. Planeringen bör omfatta vilken personal som behövs, vad grundutbildningen ska omfatta, vilken ytterligare utbildning de frivilliga behöver (till exempel befattnings- och repetitionsutbildning), och en tidplan. Det bör även finnas en överenskommelse om ansvars- och arbetsfördelning. För mer information, se kapitel 2 och 3 i denna vägledning.

Kravprofil

Fastställ i samråd med den aktuella frivilliga försvarsorganisationen vilka formella krav som ska gälla och vilka kunskaper och erfarenheter som eventuellt ska vara meriterande för att kunna antas till utbildningen. Detta gäller till exempel krav på förkunskaper, erfarenheter och tillgänglighet. Om tjänstgöringen är knuten till en viss plats kan även detta vara en aspekt att beakta i kravprofilen.

Annonsering om utbildning

Rekrytering till en utbildning kan göras i medlemskretsen hos en frivillig försvarsorganisation eller genom extern annonsering. Den frivilliga försvarsorganisationen ansvarar för annonseringen, men detta kan med fördel ske i samråd med den uppdragsgivande offentliga aktören. Den frivilliga

försvarsorganisationen informerar om vad befattningen innebär och vilka krav som ställs på individen. Intresserade personer anmäler sitt intresse till den frivilliga försvarsorganisationen som genomför utbildningen.

Urval och lämplighet

Frivilligorganisationen ansvarar för att göra ett urval av personer som utifrån kravprofilen kan vara aktuella att rekrytera till utbildningen, men det kan ske i samråd med den offentliga aktören. Den frivilliga försvarsorganisationen ansvarar också för att bedöma om individer som ska tjänstgöra hos en myndighet för uppgifter inom totalförsvaret är lämpliga för uppdraget. Detta ansvar framgår i frivilligförordningen.

Inom fredstida krisberedskap ansvarar den offentliga aktören för lämplighetskontroll, exempelvis enligt ordinarie rutiner för personbedömning i samband med ett anställningsförfarande. Läs mer om rekrytering för anställning vid samhällsstörningar i fredstid nedan.

Säkerhetsprövning ska genomföras om befattningen är placerad i säkerhetsklass, och detta ansvarar den offentliga aktören för.²

Utbildningsplan

Efter urval och lämplighetskontroll lägger den frivilliga försvarsorganisationen tillsammans med den frivillige upp en utbildningsplan. Utbildningsplanen innehåller till exempel information om planerade utbildningsmoment och tidsramar, och delges den uppdragsgivande offentliga aktören.

Avtal

För tjänstgöring hos myndigheter med uppgifter inom totalförsvaret tecknar den frivillige ett frivilligavtal med den offentliga aktören med stöd i frivilligförordningen, som i sin tur är grund för krigsplacering.

Frivilligavtalet kan tecknas antingen *inför* utbildningsstart (när en lämplighetskontroll har genomförts och en utbildningsplan har upprättats), eller *efter* slutförd utbildning då

2. Säkerhetspolisen (2021). *Personalsäkerhet*. <https://www.sakerhetspolisen.se/sakerhetsskydd/personalsakerhet.html>.

den frivillige är redo att tjänstgöra. Det är en god idé att bedöma lämplig tidpunkt för avtalstecknande utifrån de förutsättningar som gäller för aktuell befattning, i dialog mellan den offentliga aktören och den frivilliga försvarsorganisationen. Om avtalet tecknas innan utbildningsstart är det viktigt att det tydligt framgår att avtalet gäller först vid fullgjord och godkänd utbildning.

För kommuner och regioner som vill knyta till sig frivilliga för tjänstgöring inom totalförsvarsverksamhet finns möjlighet att teckna avtal med enskilda individer på civilrättslig grund.

Läs mer om avtal i kapitel 3 i denna vägledning.

För tjänstgöring under fredstida samhällsstörningar gäller inte frivilligförordningen och det tecknade frivilligavtalet. Då kan det istället vara aktuellt att anställa de frivilliga som utbildats och tecknat avtal för tjänstgöring inom totalförsvaret. Läs mer om rekrytering för anställning nedan.

I korthet om rekrytering

Det är positivt om försörjningen av frivilliga planeras i förväg och i nära dialog mellan den offentliga aktören och den frivilliga försvarsorganisationen för att ge den frivilliga försvarsorganisationen tillräcklig tid till god rekrytering och utbildning.

Utbildning

Efter genomförd rekrytering påbörjar den frivillige sin grundutbildning. Därefter genomförs en introduktionskurs hos den offentliga aktören. Det kan också bli aktuellt att genomföra en befattningsutbildning. Den kan i så fall ordnas av frivilligorganisationen, hos den offentliga aktören, eller i en kombination av de båda alternativen.

• Grundutbildning

I regel har de frivilliga försvarsorganisationerna egna grundutbildningar. Vilken utbildning som är aktuell beror på vilken typ av befattning som den frivillige är aktuell för. Organisationerna har ofta befintliga grundutbildningar

eller delmoment till grundkurser inom sina kompetensområden, men har också förmåga att utforma nya grundutbildningar.

• Introduktionskurs

En introduktionskurs hos den offentliga aktören kan innebära att den frivillige får bekanta sig med verksamheten, organisationen, och aktörens funktion i samhället, inklusive verksamhetens uppgifter inom krisberedskap och civilt försvar.

• Befattningsutbildning

Ofta kan de frivilliga försvarsorganisationerna ge påbyggande och mer specialiserade befattningsutbildningar. Vid behov kan ytterligare fördjupning i utbildningen genomföras. Ibland kan det även vara aktuellt att aktören anordnar särskilda utbildningar som är specifika just för dess behov och som de frivilliga behöver genomgå.

Rekrytering för anställning

Individer som har tecknat ett avtal om frivillig tjänstgöring i totalförsvaret är en resurs som kan nyttjas även vid samhällsstörningar i fredstid, för att utföra motsvarande uppgifter som de har utbildats för i aktörens krigsorganisation. Det är då aktuellt att anställa. Mer information om anställning finns i kapitel 3 i denna vägledning. Eventuell annonsering för anställning av utbildade frivilliga för sådan tjänstgöring är en separat process som den offentliga aktören ansvarar för. Om detta blir aktuellt måste den offentliga aktören beakta kraven på rekrytering för offentlig anställning.

• Statlig anställning

Arbetsgivarverket är expertmyndighet för arbetsgivarfrågor i den svenska statsförvaltningen. Så här skriver Arbetsgivarverket om förstärkning med extrapersonal i kris:³

3. Arbetsgivarverket (2021). *Arbetsgivarguiden: När det uppstår en kris: Ytterligare personella resurser*. <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/samhallskris/nar-det-uppstar-en-kris/ytterligare-personella-resurser/>.

"De vanliga reglerna för anställning i staten gäller, vilket innebär att förtjänst och skicklighet ska beaktas. Den personal man anställer i en sådan här situation omfattas av samma villkor som övriga anställda vid myndigheten om det inte finns separata lokala avtal eller enskilda överenskommelser görs med sådan personal. Exempelvis kan lön, arbetstider och eventuella andra villkor regleras på detta sätt. Myndigheten kan redan i förväg ha gjort upp med personer om att de vid behov kan komma att bli kontaktade för anställning vid en situation av det här slaget (så kallad intermitterant anställning). Det kan vara ett bra alternativ om man i sin krisplanering har kunnat identifiera yrkesgrupper och kompetenser som man i förväg vet att man kan komma att behöva. Genom sedvanlig information om presumtiva anställningar i samband med eventuella samhällskriser och sedan urval av de skickligaste, kan dessa personer finnas i en personalpool, möjliga att kontakta för anställning när det blir aktuellt."

Statliga myndigheter ska utgå från sakliga grunder som förtjänst och skicklighet vid anställning, detta enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Statliga myndigheter som har för avsikt att anställa någon har även enligt anställningsförordningen (1994:373) en skyldighet att informera om lediga anställningar. Det går att göra undantag från den skyldigheten om det finns särskilda skäl, enligt 6 § tredje stycket i samma förordning. Särskilt akuta situationer medför undantag, till exempel om arbetsgivaren akut och kortvarigt behöver anställa personal som finns tillgänglig där och då i krisområdet.

• Anställning i kommuner och regioner

I lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) finns regler om hur anställningar ska ingås och avslutas. Lagen kompletteras med bestämmelser i kollektivavtal, exempelvis Allmänna bestämmelser (AB) som gäller för kommuner och regioner.⁴ Enligt LOA omfattas kommuner och regioner inte av kravet på att enbart beakta förtjänst och skicklighet vid anställning.

Vidareläsning

De frivilliga försvarsorganisationerna har en gemensam webbsida med information om olika utbildningar och befattningar (www.frivilligutbildning.se).

Mer resurser finns på webben!

På webbsidan för vägledningmaterialet msb.se/frivilliga finns länkar till vidareläsning och fördjupning. Resurserna på webben uppdateras löpande.

4. Sveriges Kommuner och Regioner (2021). *Arbetsgivare, kollektivavtal*. https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal_hsida.html.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap