



Gullers Grupp  
**Rapport**

# **Målgruppsanalys deltidsbrandmän**

MSB



# Innehåll

<b>1</b>	<b>GENOMFÖRANDE OCH METOD</b>	<b>4</b>
1.1	<b>GRUNDARBETE</b>	<b>4</b>
1.1.1	SKRIVBORDSANALYS	4
1.1.2	SÖKBETEENDE	4
1.2	<b>DATAINSAMLING</b>	<b>5</b>
1.2.1	INTERVJUER MED MSB	5
1.2.2	INTERVJUER MED MÅLGRUPPER	5
1.2.3	FOKUSGRUPPER MED ALLMÄNHETEN	5
1.2.4	ENKÄTSTUDIE MED ALLMÄNHETEN	5
1.3	<b>ANALYS</b>	<b>5</b>
1.3.1	NARRATIV AI-ANALYS AV ÖPPNA SVAR	6
1.3.2	JÄMFÖRANDE ANALYS	6
<b>2</b>	<b>DELTIDSBRANDMÄN</b>	<b>7</b>
2.1	<b>VÄGEN TILL ATT BLI DELTIDSBRANDMAN</b>	<b>7</b>
2.1.1	INTRODUKTION	7
2.1.2	ENGAGEMANG	7
2.1.3	EGENSKAPER	7
2.2	<b>TANKAR OM YRKET</b>	<b>7</b>
2.2.1	VAD ÄR ROLIGAST	7
2.2.2	VAD ÄR SVÅRAST	8
2.3	<b>VARFÖR DELTIDSBRANDMÄN SLUTAR</b>	<b>8</b>
2.4	<b>DELTIDSBRANDMÄN I SAMHÄLLET</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>ALLMÄNHETENS BILD</b>	<b>10</b>
3.1	<b>KÄNNEDOM OM DELTIDSBRANDMÄN</b>	<b>10</b>
3.2	<b>SPONTANA BILDEN AV ATT VARA DELTIDSBRANDMAN</b>	<b>10</b>
3.2.1	OM YRKET	12
3.2.2	OM GEOGRAFISKA FÖRUTSÄTTNINGAR	12
3.3	<b>INNEBÖRDEN AV ATT VARA DELTIDSBRANDMAN</b>	<b>13</b>
3.3.1	MOTIV FÖR ATT BLI DELTIDSBRANDMAN	17
3.3.2	KRAV FÖR ATT VARA DELTIDSBRANDMAN	17
3.3.3	HINDER FÖR ATT BLI DELTIDSBRANDMAN	20
3.3.4	EGEN ÖPPENHET	20
3.4	<b>TANKAR OM HUVUDSAKLIGT ARBETE OCH ARBETSGIVARES SYN</b>	<b>20</b>
3.5	<b>TANKAR OM FRAMTIDA KOMMUNIKATION</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>HUVUDARBETSGIVARE OCH KOMMUNER</b>	<b>22</b>
4.1	<b>POSITIVA ERFARENHETER AV DELTIDSBRANDMÄN</b>	<b>22</b>



4.2	BILDEN AV PROCESSEN MED DELTIDSBRANDMÄN	22
4.3	BRISTANDE DIALOG MED RÄDDNINGSTJÄNSTEN	22
4.4	POSITIVT VÄRDE: BRANDSKYDD OCH SÄKERHET	23
4.5	KOMMUNALA DELTIDSBRANDMÄN.	23
<b>5</b>	<b>RÄDDNINGSTJÄNST</b>	<b>25</b>
5.1	HUR FUNGERAR REKRYTERINGEN AV DELTIDSBRANDMÄN	25
5.2	PROBLEM MED REKRYTERING	25
5.2.1	INSTÄLLNINGSTID	25
5.2.2	YTTRE FAKTORER	25
5.2.3	VÄRDET AV FRITID	25
5.2.4	KOMMUN	25
5.3	VARFÖR SLUTAR DELTIDSBRANDMÄN?	26
5.3.1	BYTE AV ARBETSGIVARE	26
5.3.2	YTTRE FAKTORER	26
5.4	UPPLEVER ATT DE INTE GÖR TILLRÄCKLIGT MOT HUVUDARBETSGIVARE	26
5.5	ANDRA GRUPPER AV POTENTIELLA RIB	27
5.5.1	SYNLIGGÖRA YRKET	27
5.5.2	NYA GRUPPER	27
5.6	VAD FUNGERAR IDAG	27
5.6.1	MUNTIG KOMMUNIKATION	27
5.6.2	SÄRSKILDA INSATSER	28
5.6.3	SOCIALA MEDIER	28
<b>6</b>	<b>SAMMANKOPPLANDE ANALYS</b>	<b>29</b>

## **Bilagor**

1. Intervjuguide RiB/deltidsbrandmän
2. Intervjuguide Kommuner
3. Intervjuguide Räddningstjänster
4. Intervjuguide Huvudarbetsgivare
5. Samtalsguide för fokusgrupp
6. Enkät till allmänheten.



# 1 Genomförande och metod

Denna målgruppsanalys gällande deltidsbrandmän (även kallat RiB) har utförts under hösten 2021 genom flera olika delstudier. Arbetet inleddes med en skrivbordsanalys och gick sedan vidare in i en datainsamlingsfas där intervjuer med flera olika grupper, fokusgrupper och en enkät med allmänheten ingick. Som del i analysarbetet genomfördes ett digitalt arbetsmöte den 21 december där representanter för MSB, Räddningstjänster, SKR, Gullers Grupp och forskare inom relevanta områden deltog.

## 1.1 GRUNDARBETE

I grundarbetet för de olika studierna samlades information av värde inför datainsamling och analysarbete in, för att sedan bearbetas.

### 1.1.1 SKRIVBORDSANALYS

Den skrivbordsanalys som genomförts inom ramen för projektet genomfördes med hjälp av följande dokument:

1. Behovsanalys kommunernas stöd av kompetensförsörjning - MSB
2. Bemanningsprojekt slutrapport Norrtälje
3. Framgångsfaktorer Norrtäljemodellen
4. Cirkulär 19 04 Kombinationsanställningar ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten - SKR
5. Organisationsanalys på uppdrag av MSB – Möjligheter och svårigheter med vård- och omsorgspersonal som RiB
6. Recruitment, retention and resignation among Non-Career Firefighters – Emelie Lantz & Marcus Runefors
7. Sammanfattning av konferensserien RiB
8. Svenska folket betygsätter offentlig förvaltning, Sören Holmberg & Marcus Weissenbilder [SOM-rapport nr 2021:7]
9. Medborgerligt engagemang i Sverige 1992-2019. Johan von Essen och Lars Svedborg
10. Levande rapport 1: Tillitsbarometern Version 5, 2021

Underlagen gav en bild av kunskapsläget på området idag såväl som en bredare aktuell bild av synen på offentlig förvaltning, då med särskilt fokus på MSB och slutligen en bild av mekanismerna kring medborgerligt engagemang. Studierna ligger även de till grund för vårt analysarbete och några av dem kommer att citeras i den sammanfattande analysen (se vidare kapitel 6).

### 1.1.2 SÖKBETEENDE

En analys av sökbeteende på nätet kopplat till begreppet deltidsbrandman visade att sökningarna framförallt berör hur man blir deltidsbrandman, vilka krav som ställs på en deltidsbrandman och vad en deltidsbrandman tjänar. Kännedom om detta låg till grund för några av de frågor som ställdes i enkäten till allmänheten (se avsnitt 1.2.4).



## 1.2 DATAINSAMLING

Arbetet med datainsamling bestod av flera olika typer av intervjuer. De olika typerna av intervjuer, fokusgrupperna och enkäten med allmänheten beskrivs nedan.

### 1.2.1 INTERVJUER MED MSB

Inom ramen för målgruppsanalysen utfördes ett fåtal intervjuer med sakkunniga på MSB med särskilt fokus på frågor kopplat till deltidsbrandmän. Dessa intervjuer genomfördes i form av öppna samtal kopplat till den sakkunnigas fokus.

### 1.2.2 INTERVJUER MED MÅLGRUPPER

Intervjustudien med målgrupper bestod av intervjuerna följande grupper:

- Deltidsbrandmän (3 intervjuer)
- Räddningstjänster (10 intervjuer)
- Kommuner (2 intervjuer)
- Huvudarbetsgivare (10 intervjuer)

Samtalen genomfördes som semistrukturerade intervjuer via telefon. Varje samtal tog runt en halvtimme och för respektive grupp ställdes frågor utifrån en intervjuguide för just den gruppen (se bilaga 1-4).

### 1.2.3 FOKUSGRUPPER MED ALLMÄNHETEN

Två digitala fokusgrupper med allmänheten genomfördes i december 2021. Deltagarna i grupperna rekryterades via telefon. I båda samtalen fanns en god representation med avseende på kön, ålder, boendeort, geografi i Sverige och sysselsättning. Samtal fördes gällande deltidsbrandmän utifrån en samtalsguide (se bilaga 5).

### 1.2.4 ENKÄTSTUDIE MED ALLMÄNHETEN

En enkätstudie med 1000 respondenter genomfördes via en panelmätning. Respondenterna har en god fördelning gällande demografiska variabler. Kort om bakgrunddata nedan:

- Hälften män och hälften kvinnor
- Ingen av respondenterna är deltidsbrandman
- Jämn fördelning i åldersgrupper: 20-35 år (37 %), 36-50 år (33%), 51-65 år (30%)
- God fördelning över olika delar av landet, dels geografiskt, dels stor och liten boendeort
- En större andel (64 %) är inte medlem i någon förening, jämfört med (36%) som är det

## 1.3 ANALYS

Nedan beskrivs kort en särskild analysmetod som använts för att tillgängliggöra och överblicka kvalitativa svar – narrativ AI-analys – och slutligen några ord om den jämförande analys som avslutar rapporten.



### 1.3.1 NARRATIV AI-ANALYS AV ÖPPNA SVAR

För att hantera de öppna svar som inkommit i enkäten med allmänheten har en narrativ AI-analys av öppna svar genomförts. Med hjälp av denna metod kan återkommande begrepp och attityder kopplat till dessa begrepp beskrivas i form av kvantitativ data. Resultat från dessa analyser redovisas i kapitel 3 tillsammans med resterande resultat för allmänheten.

### 1.3.2 JÄMFÖRANDE ANALYS

I kapitel 6 görs en jämförande analys av de olika studierna. För denna analys har vi letat efter mönster som återkommer i de olika intervjustudierna och i den mån det är möjligt även refererat till skrivbordsanalysen gällande aktuell forskning eller data från andra studier för att sätta resultaten i ett sammanhang.



## 2 Deltidsbrandmän

I detta kapitel redovisas resultat från intervjustudien med deltidbrandmän.

### 2.1 VÄGEN TILL ATT BLI DELTIDSBRANDMAN

#### 2.1.1 INTRODUKTION

De flesta som introducerats till yrket som deltidbrandman har blivit det efter att ha samtalat med någon i sin närhet. Den muntliga kontakten och informationen som kommer från en familjemedlem, bekant eller kollega är viktig för att introduceras till yrket.

Kraven för att bli deltidbrandman kan ses som ett hinder, där en okunskap om kravens utformning skapar osäkerhet kring huruvida man kommer att klara tester eller ej. När personer väl börjar så blir de i stället engagerade i yrket.

#### 2.1.2 ENGAGEMANG

Blivande- och nuvarande deltidbrandmän drivs och motiveras av att få bidra till en samhällsnytta och att hjälpa andra, det finns även en tanke om att bevara och bidra till lokalsamhället och orten man lever i. Vidare upplevs brandmansyrket som ett spännande yrke, och att rollen som deltidbrandman erbjuder en variation och spänning samtidigt som det blir ett avbrott från det vanliga arbetet. Att vara deltidbrandman är inte ett yrke, det är en livsstil.

”Engagemang. Intresse. Man kan se att de som är de bästa brandmännen är de som har en vilja och ett engagemang.”

#### 2.1.3 EGENSKAPER

För att bli en bra deltidbrandman krävs det att man har en vilja att samarbeta och att man klarar de fysiska kraven. Utöver de fysiska kraven så finns det egenskaper och erfarenheter som är fördelaktiga som deltidbrandman. Egenskaper som att ha ett intresse för problemlösning, ha en kunskapsbredd, vara social och fungera bra i grupp är några av dessa. Har man en särskild praktisk kunskap (en deltidbrandman lyfter fram bilmekaniker som exempel) så är det fördelaktigt i rollen som deltidbrandman.

”Det är bra att vara lite allkunnig. Att vara bra på och att gilla problemlösning.”

De intervjuade deltidbrandmännen anser att det som krävs för att bli deltidbrandman framför allt är en vilja att samarbeta och att man klarar de fysiska kraven. Så länge de klarar de krav som finns idag så passar de flesta till att vara deltidbrandman. Sedan avgör intresse och omständigheterna omkring huruvida de blir bra eller utmärkta deltidbrandmän.

”Viktigast för att jag ska trivas är gemenskapen på stationen.”

### 2.2 TANKAR OM YRKET

#### 2.2.1 VAD ÄR ROLIGAST

En central del i vad som uppmuntrar och engagerar deltidbrandmän är den gemenskap som finns på stationen och bland brandmännen. Gemenskapen och att brandmännen har en miljö att mötas socialt och dela erfarenheter är viktig.



”Det är gemenskapen på stationen. Det har varit lite stökigt nu under pandemin, det är väldigt viktigt att kunna ses, grilla osv.”

Variationen av uppgifter inom yrket lyfts fram som viktigt. Att inget larm är det andra likt är en faktor som bidrar till att yrket upplevs som roligt. Arbetet ger variation och en adrenalinkick, något som deltidsbrandmän upplever ger energi i resten av livet.

”Det roligaste skulle jag säga är att det är så varierande.”

### 2.2.2 VAD ÄR SVÅRAST

Det framkommer två aspekter av vad som kan upplevas som svårt och utmanande i att vara anställd som deltidsbrandman. Den första aspekten är kopplad till den mer tekniska och kompetensmässiga delen av yrket. Det finns utmaningar kopplade till exempelvis sjukvårdskompetens och den tekniska utrustningen i yrket.

”Det mest utmanande, rent kompetensmässigt, är väl sjukvårdsbiten. Sen också all utrustning och teknik i bilarna idag. Det har blivit en rejäl utmaning eftersom det har blivit så stora förändringar.”

Den andra aspekten till vad som upplevs som utmanande är det logistiska, att få ihop livspusslet vid sidan av tjänsten.

”Men vardagslivet styrs ju av beredskapsveckorna, och det blir svårt att rekrytera på grund av det. Men det är lite olika, några stannar väldigt länge men alla får inte ihop det pusslet.”

### 2.3 VARFÖR DELTIDSBRANDMÄN SLUTAR

Det finns olika anledningar till att deltidsbrandmän slutar, och de faktorer som påverkar är byte av anställning, livspusslet och graden av stimulering. Vid byte av anställning så förändras förutsättningarna för att fortsätta som deltidsbrandman, och det samma gäller vid förändrade livssituationer.

”De som slutar gör det ofta när det dags att söka nytt jobb. När jag bytte jobb från Ica efter 20 år så gick det ändå bra att byta.”

Det samma gäller familje- och livssituationen. Förändringar i attityder från familjen, eller andra förändringar inom familjen kan påverka deltidsbrandmän i beslutet att sluta.

”De har inte förutsättningarna. De får inte för familjen eller att arbetsgivaren krånglar.”

Utöver dessa två aspekter så finns det även avtalsmässiga aspekter som påverkar huruvida deltidsbrandmän kan- och vill försätta sin tjänst. Ändringar i OB tillägg är en sådan aspekt som har påverkat inställningen till att fortsätta inom yrket. Vidare beskrivs en problematik i A-kassan som innebär att deltidsbrandmän tvingas avsluta sin tjänst vid uppsägning eller varsel, eftersom de inte kan behålla sin deltidstjänst och fortfarande vara berättigad A-kassa (Denna problematik är under åtgärd).

”Idag finns det en problematik kring A-kassan ifall man blir arbetslös på huvudarbetsplatsen. Det innebär idag att man behöver sluta från





räddningstjänsten för att kunna bruka A-kassan. Det är ett stort problem som faktiskt måste ändras för att kunna behålla deltidbrandmän.”

#### **2.4 DELTIDSBRANDMÄN I SAMHÄLLET**

De kunskaper och erfarenheter man får som deltidbrandman används sedan ofta i det ordinarie arbetet. Det är inte ovanligt att deltidbrandmän är brandskyddsansvariga, skyddsombud eller sitter med i krishanteringsgrupper.

Intervjupersonerna betonar även vikten att samhället i stort får veta vad det egentligen är deltidbrandmän gör och vilken roll de har i samhället. De tror att detta är viktigt dels för att höja statusen för yrket, dels för att motivera fler att vilja bli deltidbrandmän.

”Jag tror att det är för dålig kunskap hos arbetsgivare. Hade fler arbetsgivare vetat vad vi har för kunskaper och utbildningar tror jag att fler hade velat ha deltidbrandmän som anställda.”

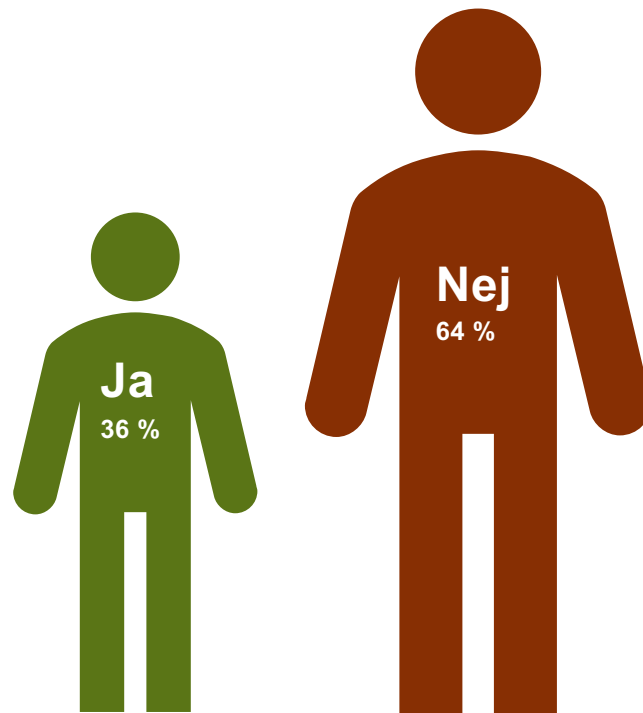


## 3 Allmänhetens bild

I detta kapitel redovisas resultat från enkätstudie och fokusgrupper med allmänheten. Resultaten varvas med varandra under respektive rubrik.

### 3.1 KÄNNEDOM OM DELTIDSBRANDMÄN

Ungefär en tredjedel av respondenterna i enkätstudien och ett fåtal deltagare i fokusgrupperna känner någon som är deltidsbrandman. Vid utforskning av skillnader mellan grupper ser vi att bland respondenterna i enkätstudien är det något fler män än kvinnor som känner någon som är deltidsbrandman.



*Procent av respondenterna i enkätstudien som svarat ja respektive nej på fråan om de känner någon som är deltidsbrandman.*

### 3.2 SPONTANA BILDEN AV ATT VARA DELTIDSBRANDMAN

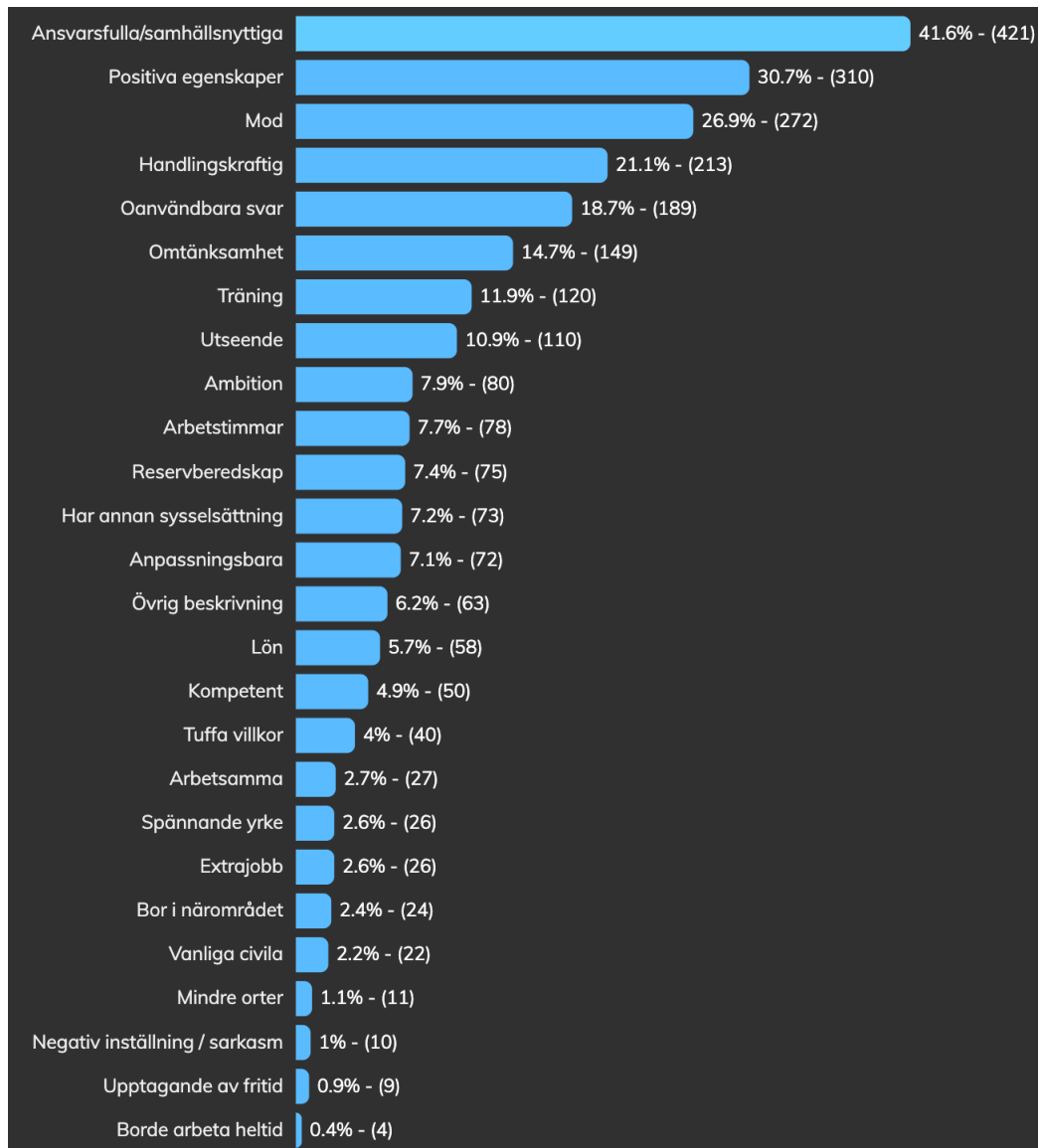
Generellt kan sägas att den spontana bilden av att vara deltidsbrandman är föråldrad. Bedömningen är att yrket är mansdominerat och fysiskt och därför passar inte yrket äldre eller kvinnor.

”Som jag har hört är det speciella krav, fysiska test som man göra. Det är väl ganska bra, för det är tufft.”

-Respondent från fokusgrupp



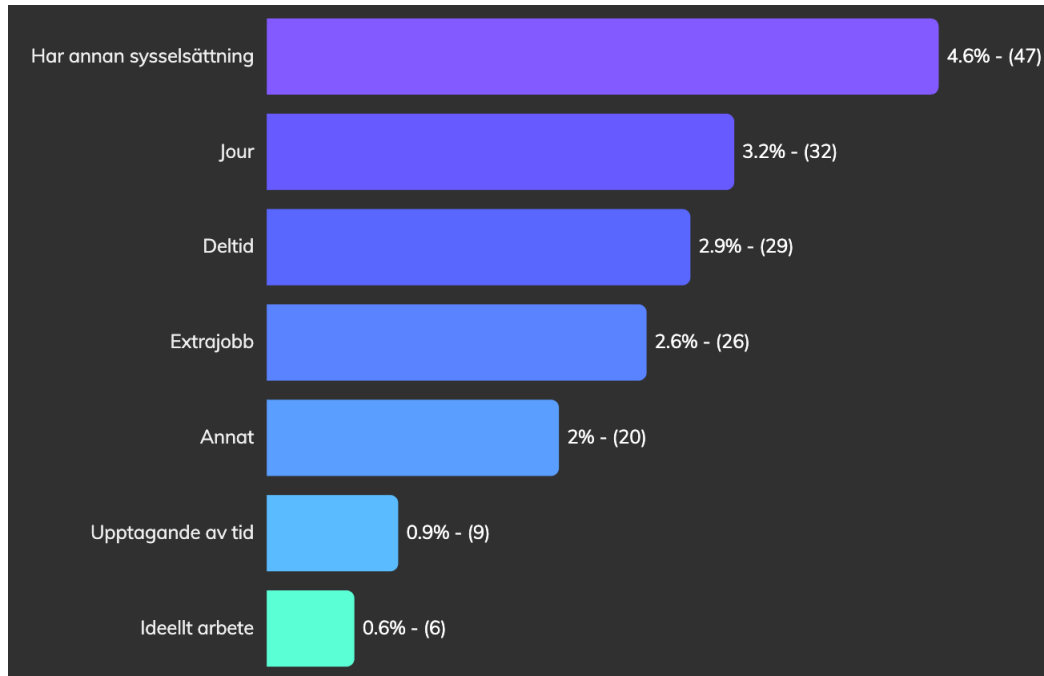
Respondenterna i enkätstudien fick spontant nämna tre saker som beskriver deras bild av deltidsbrandmän. Svaren från den narrativa AI-analysen visas i bilderna nedan. De svar som benämns som oanvändbara är personer som svarat vet ej eller gett allt för generiska svar. Ansvarsfullhet, mod, handlingskraft, omtänksamhet och andra positiva egenskaper ligger i topp. Bilden nedan visar samlade svar på frågan om enkätrespondenternas bild av deltidsbrandmän.





### 3.2.1 OM YRKET

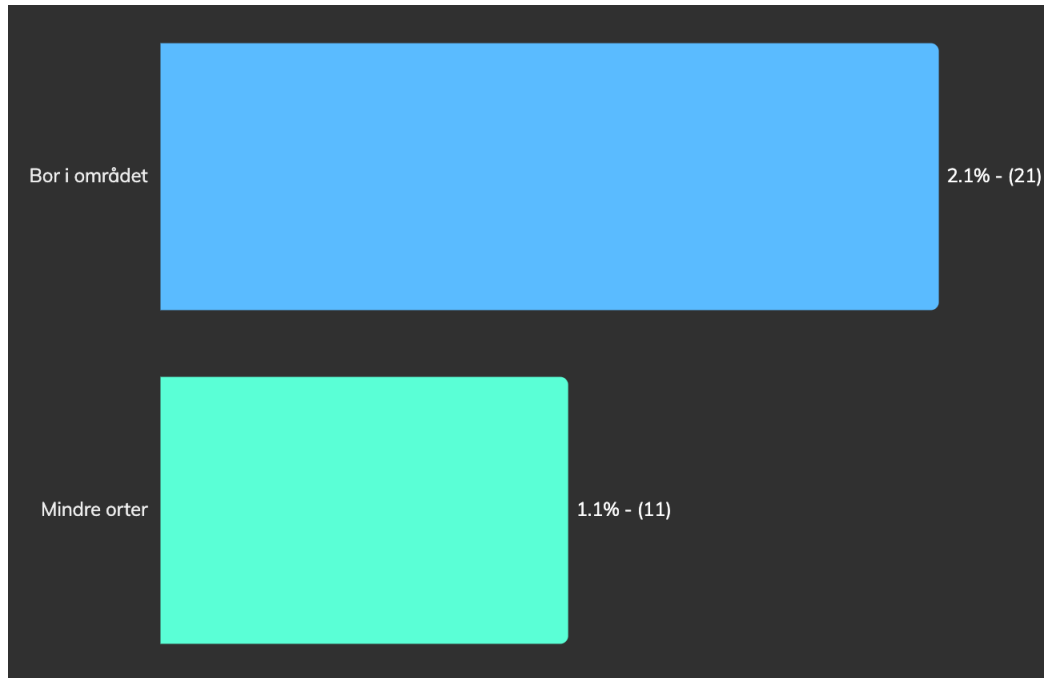
Några av svaren i frågan ovan berör särskilt arbetstider eller dylikt kring arbetets form. Dessa svar syns nedan, där det vanligaste svaret är att en deltidsbrandman har en annan sysselsättning, vilket är korrekt. Att man har jour är också ett vanligt svar. Ett fåtal personer lyfter även att det handlar om ideellt arbete, vilket inte stämmer.



Själva deltidsbegreppet orsakade också funderingar bland några av deltagarna i fokusgrupperna – vad innebär det egentligen? Kan det leda till lägre krav, högre krav eller möjligen andra arbetsuppgifter? Dock förstod de flesta att det innebar att man hade arbetet vid sidan av ett annat yrke.

### 3.2.2 OM GEOGRAFISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

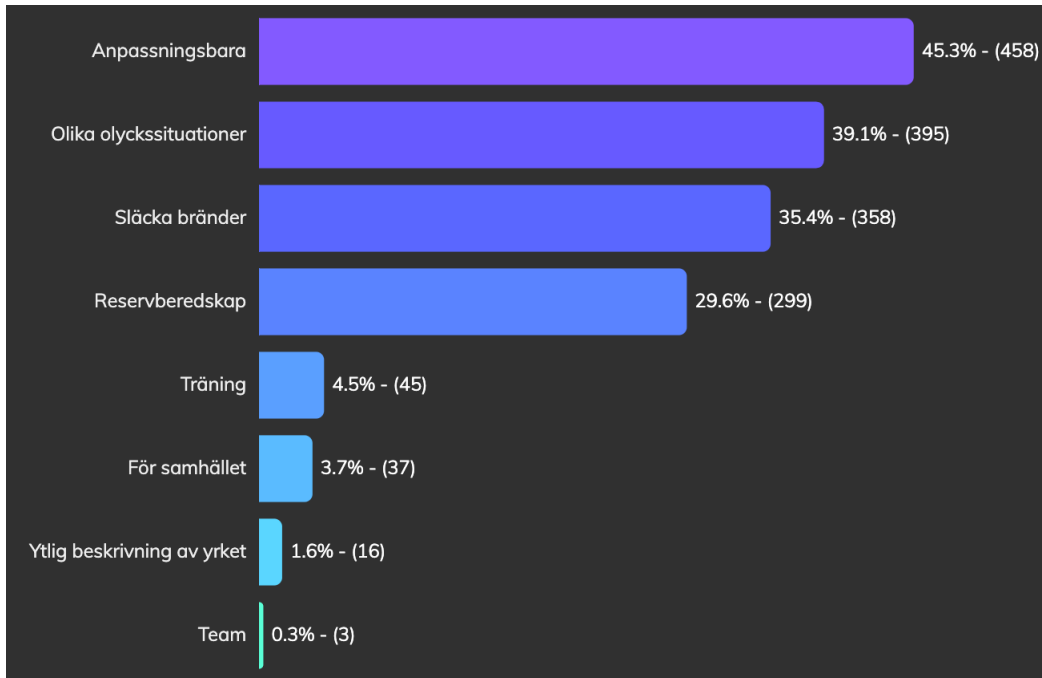
Några av respondenterna lyfter också att det finns en geografisk aspekt av att vara deltidsbrandman. De svaren syns nedan, där svaret att deltidsbrandmännen bor i området är vanligast och att det handlar om mindre orter också får ett par svar.



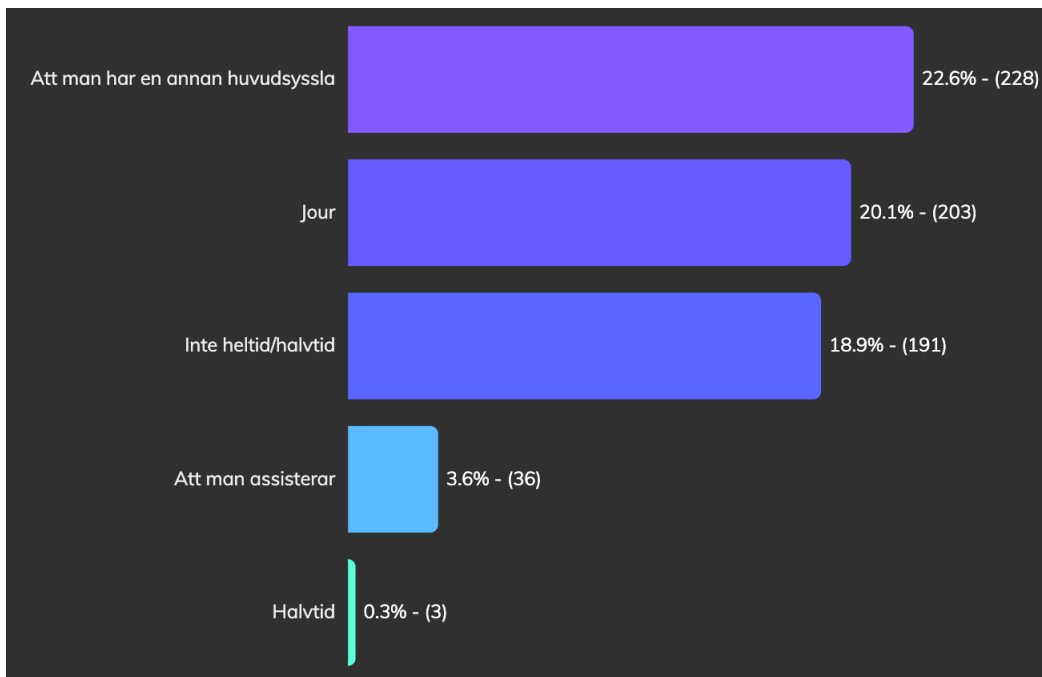
Även i fokusgrupperna berördes det lokala perspektivet. Samtalen kom in på hur vi kan vara beroende av att de finns deltidsbrandmän på mindre orter, och att man som deltidsbrandman behöver hålla sig inom ett visst geografiskt område för att kunna rycka ut.

### 3.3 INNEBÖRDEN AV ATT VARA DELTIDSBRANDMAN

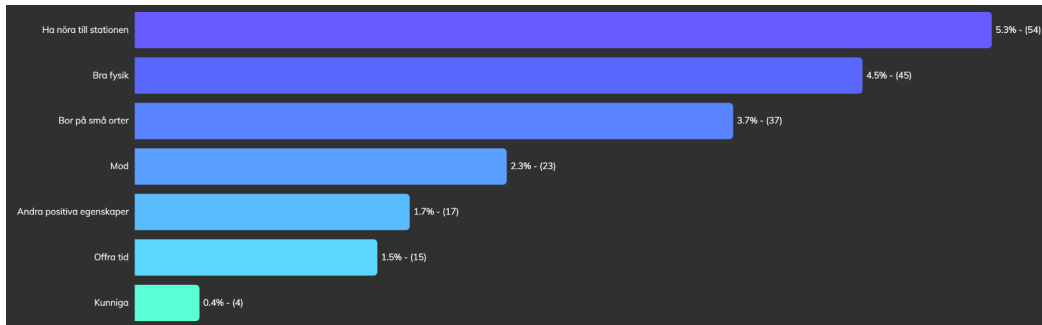
I enkätstudien fick respondenterna frågan om ifall de vet vad det innebär att vara deltidsbrandman. Ungefär hälften, 47 % uppger att de vet, och 53 % uppger att de inte vet vad det innebär. Respondenterna fick sedan svara på frågan om vad de tänker att det innebär med egna ord. I den narrativa AI-analysen av de svaren framträder tre olika större grupper av svar. De berör en beskrivning av arbetet, synen på anställningsformen återkommer, och deltidsbrandmännens personliga egenskaper eller förutsättningar. En mindre grupp kopplat till deltidsbrandmännens lön syns också.



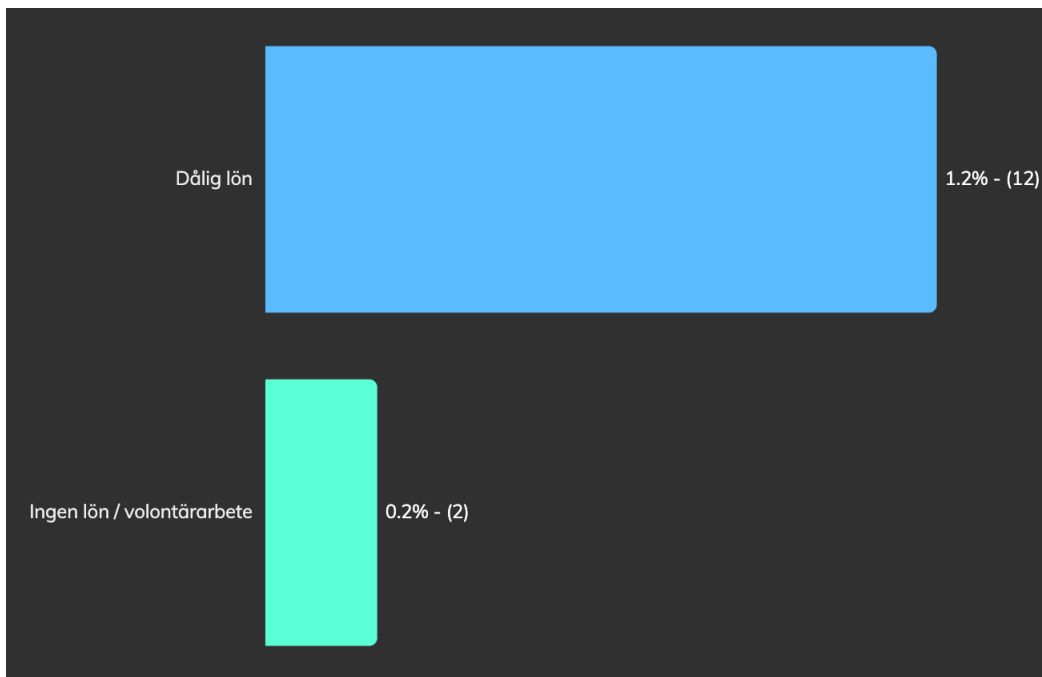
Centralt bland svaren relaterat till beskrivning av arbetet är att deltidbrandmännen behöver vara anpassningsbara, hantera olika typer av olyckssituationer och släcka bränder. Att de är i en slags reservberedskap är också ett relativt vanligt svar.



Svaren kopplat till anställningsformen påminner mycket om de spontana svaren, men här dyker även en syn på att deltidbrandmännen skulle vara assisterande upp.



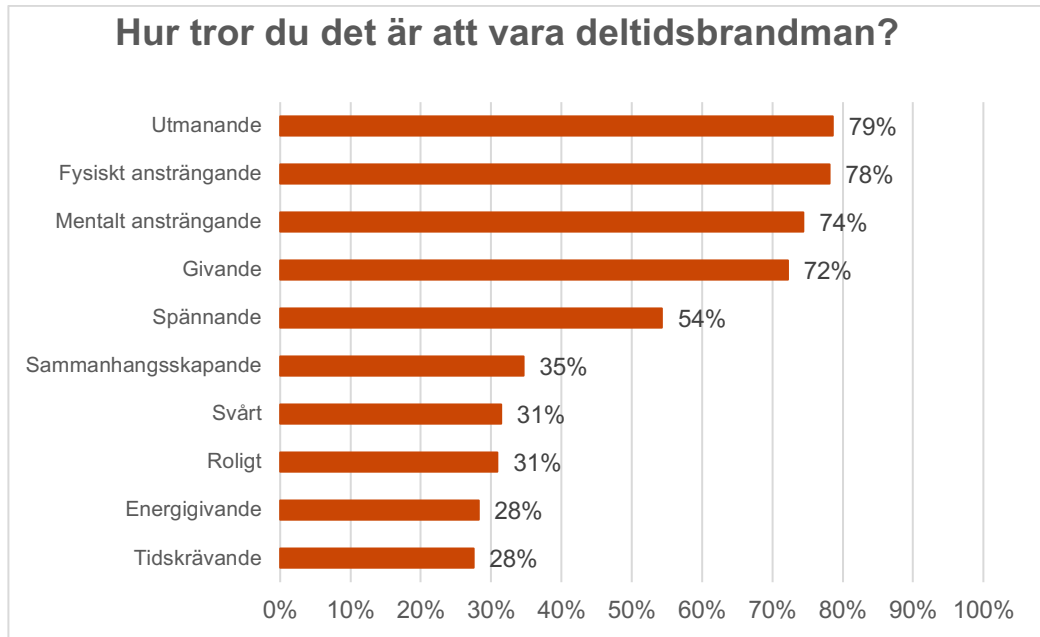
När det gäller deltidbrandmännens förutsättningar, både gällande personlighetsdrag och annat, så är ett vanligt svar att de behöver ha nära till stationen, så här syns det geografiska perspektivet. Även här dyker de små orterna upp. Att ha bra fysik är centralt och att vara modig eller andra positiva personliga egenskaper kommer också fram. Några svar berör också att deltidbrandmännen behöver offra tid för att kunna göra sitt uppdrag. Även kunnighet lyfts upp av några respondenter.



Ett fåtal respondenter lyfter frågan om deltidbrandmännens ersättning, några menar att det är helt oavlönat och andra lyfter att det är en dålig lön eller ersättning.

I enkäten fick respondenterna sedan en kort beskrivning av innebörden att vara deltidbrandman innan de fick svara på ytterligare frågor om vad de tänkte om yrket. Beskrivningen var följande:

*En deltidbrandman är en person som har ett ordinarie arbete men som har schemalagd beredskap för att åka på larm som brandman. Som deltidbrandman behöver man klara av att möta människor i kris och kunna hantera stressande situationer.*

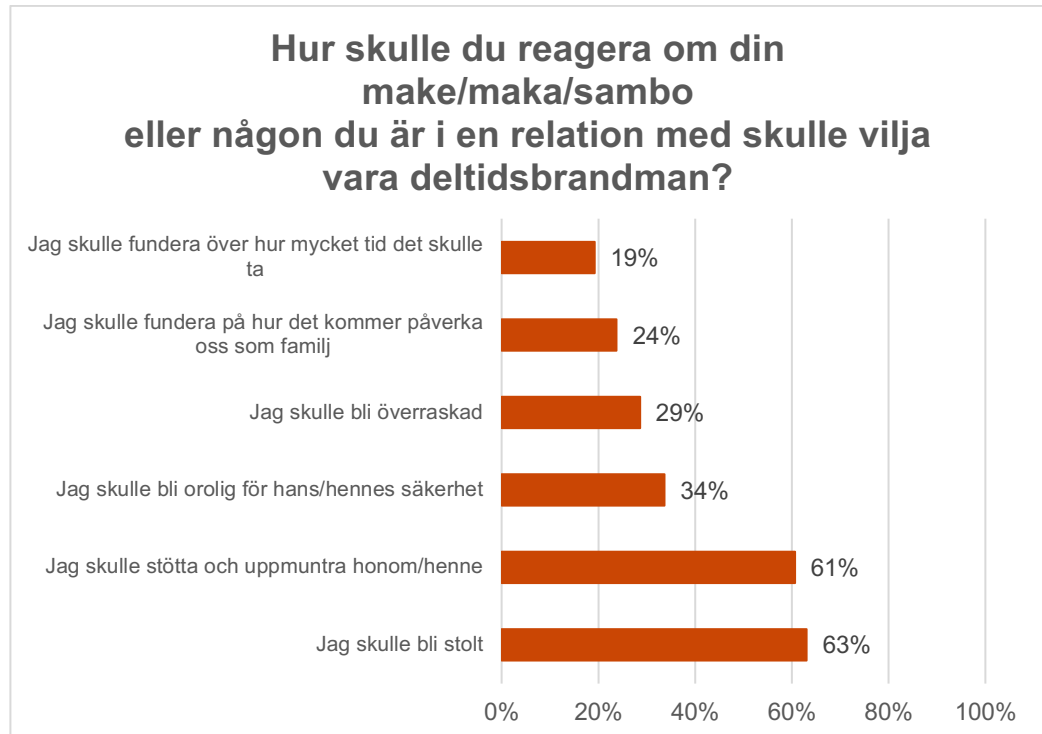


Utmanande och ansträngande, både fysiskt och mentalt toppar listan på mellan 70-80 % av svaren. Här återfinns även ordet givande. Notera att respondenterna fick välja mellan ett antal förvalda begrepp och att de fick välja mer än ett alternativ. Över hälften av respondenterna har även valt att de tror att det är spännande att vara deltidsbrandman. När vi tittar på skillnader mellan svarsgrupper så svarar yngre i högre utsträckning än äldre att de tror att det är roligt, fysiskt ansträngande, mentalt ansträngande, utmanande och spännande.

Män svarar i högre utsträckning än kvinnor att de tror det är roligt, tidskrävande och energigivande medan kvinnor i högre utsträckning än män svarar att det är mentalt ansträngande.

I enkäten fick respondenterna sedan frågan om hur de skulle reagera om någon de är i en relation med skulle vilja vara deltidsbrandman.





Det allra vanligaste svaret är att respondenten uppger att "Jag skulle bli stolt", tätt följt av ett svar som visar att respondenten skulle stötta sin partner. Ungefär en tredjedel av respondenterna skulle bli orolig för partners säkerhet eller överraskade. Vid en analys av skillnader mellan grupper syns följande mönster. Män uppger i högre utsträckning än kvinnor att de skulle fundera över hur mycket tid det skulle ta och att de skulle bli förvånade. Kvinnor uppger i högre utsträckning än män att de skulle bli oroliga för partners säkerhet.

### 3.3.1 MOTIV FÖR ATT BLI DELTIDSBRANDMAN

I fokusgruppssamtalen diskuterades kring ifall det är någon särskild typ av person som engagerar är sig som deltidsbrandmän. Deltagarna lyfte några olika spår. Man menar att det är osjälviska personer, som vill göra skillnad för samhället, som har en ansvarskänsla och vill leda och ordna upp för andra samt känna sig behövda. Man menar också att det är personer som är fysiska och vill ha spänning, variation och adrenalinkickar i sin vardag. Slutligen menar man att det är personer som är mindre individualistiska än hur samhället utvecklas i stort, det vill säga att de har en mer traditionell syn på att man bör- och skall bidra själv.

### 3.3.2 KRAV FÖR ATT VARA DELTIDSBRANDMAN

Deltagarna i fokusgrupperna diskuterade även kring ett antal krav när det gäller att vara deltidsbrandman. Följande krav kom fram i de diskussionerna:

- Körkort
- Över 18 år
- Övre åldersgräns max 65
- God fysisk förmåga
- Mental styrka
- Kunna klara av flera fysiska tester

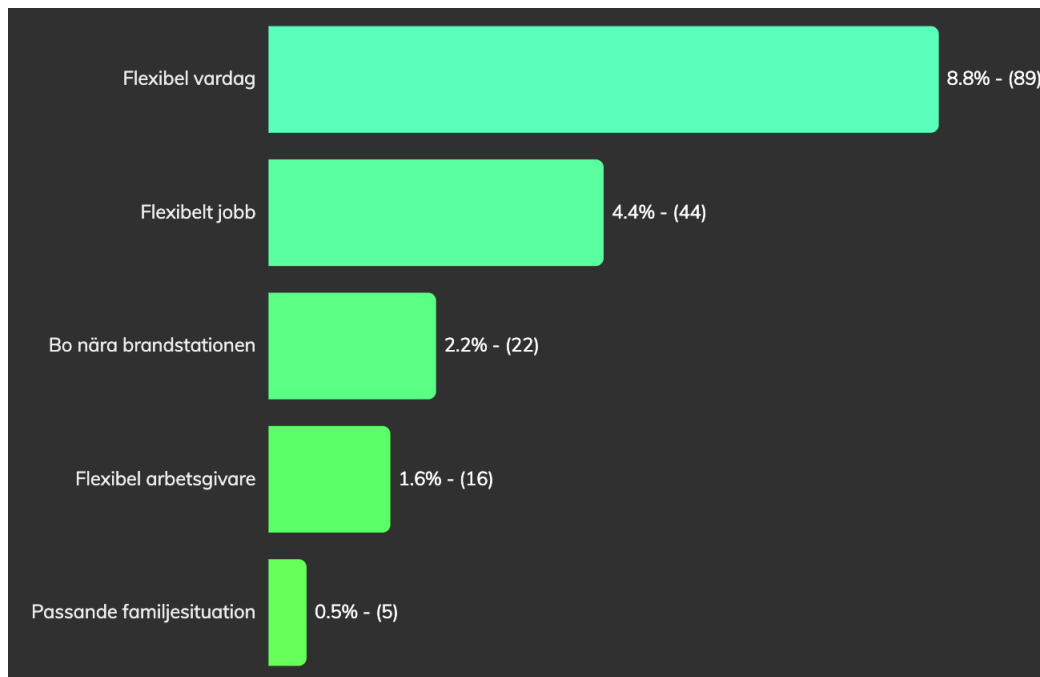


Deltagarna menar att det är höga krav på det fysiska och följande citat visar synen på det och hur det begränsar bilden av vem som kan bli deltidsbrandman:

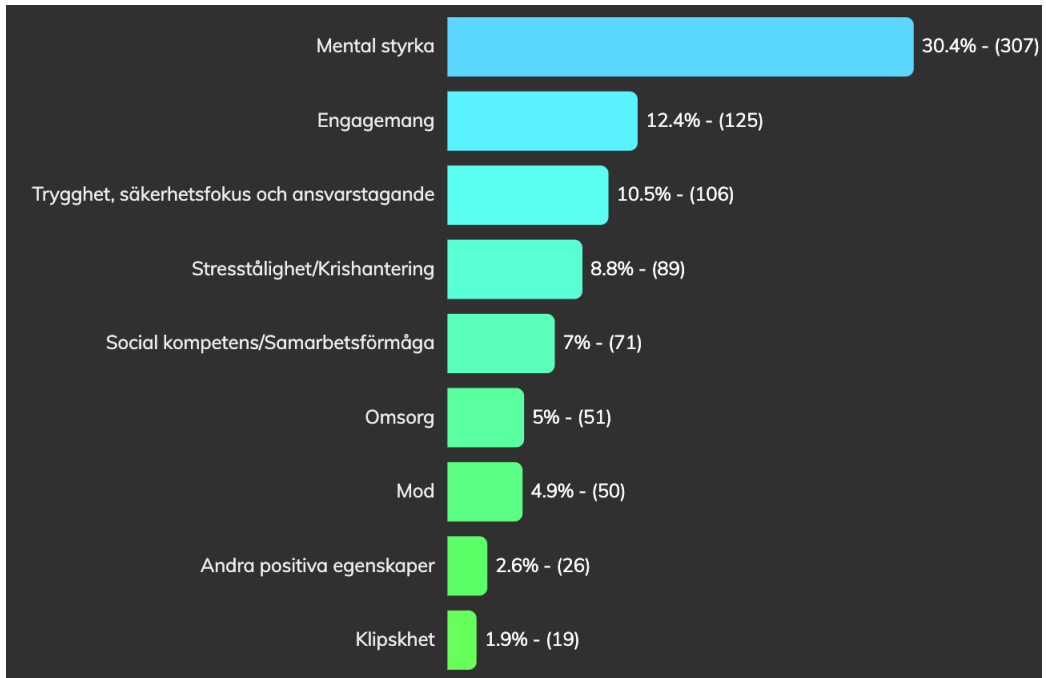
”Jag är en femtioåring, medelålders kvinna som tränat hela livet. Jag tror inte att de vill ha mig!”

-Respondent från fokusgrupp

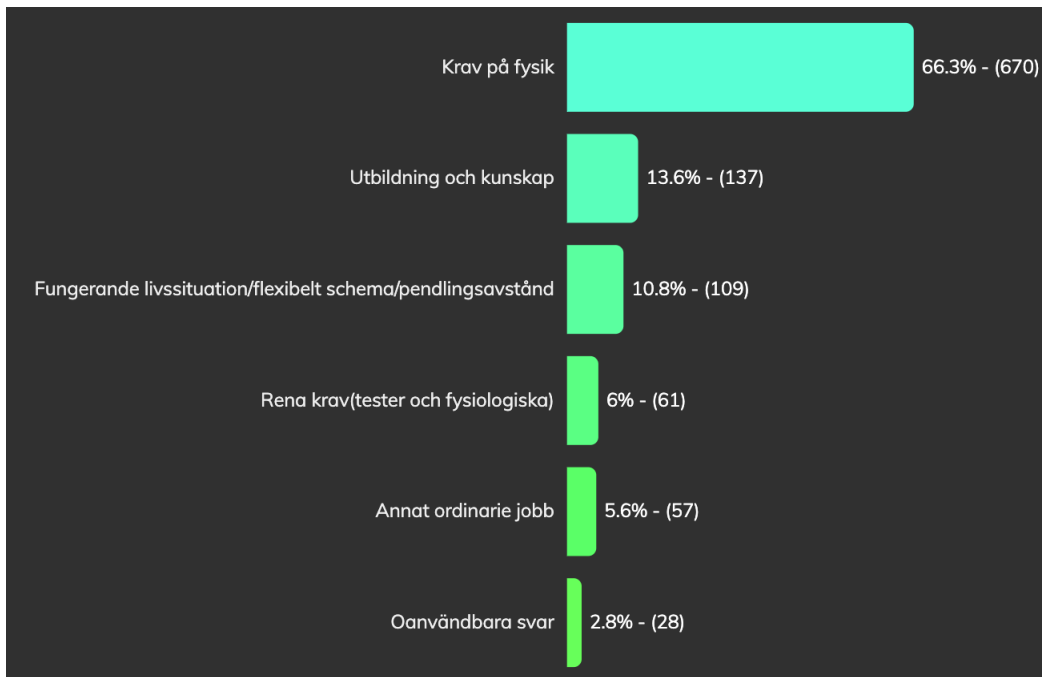
Respondenterna i enkäten fick också svara på vad de tror krävs för att vara deltidsbrandman och där syntes fyra olika större svarsgrupper i den narrativa AI-analysen. Det handlar om livssituation, personliga egenskaper, breda generella krav och specifika krav.



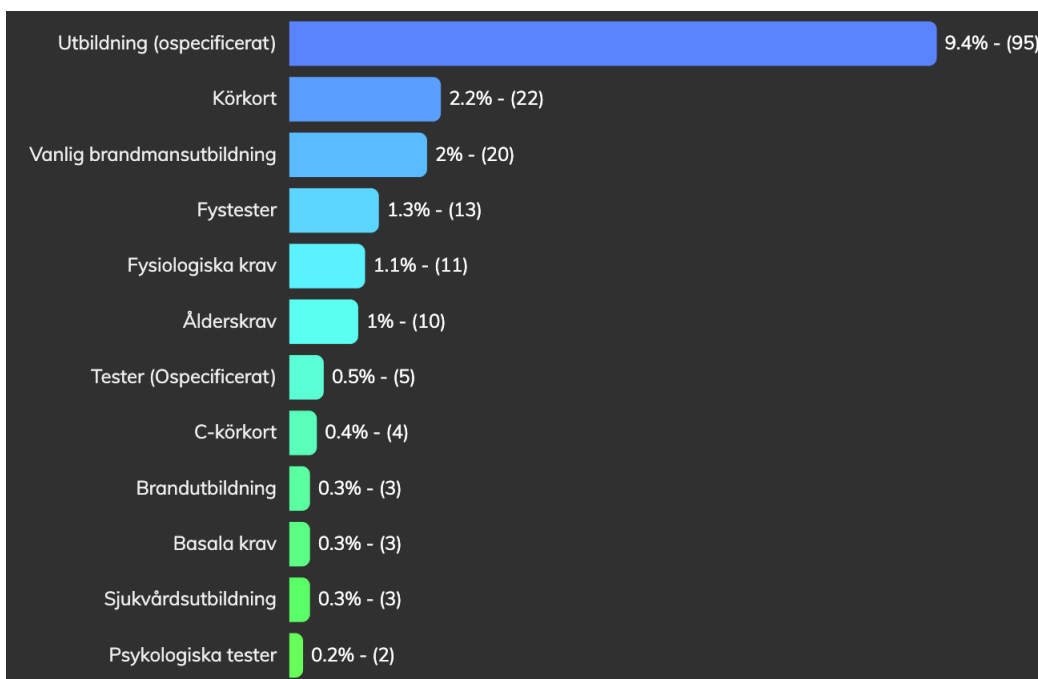
Att ha en flexibel vardag, ett flexibelt arbete och en flexibel arbetsgivare är svar som återkommer. Att bo nära brandstationen nämns även av flera.



Att ha en mental styrka, att klara stress, vara engagerad och ansvarstagande är centralt bland de personliga egenskaperna.



Dock kommer krav på fysik allra högst bland svaren med över hälften av alla svarande som berört det i sina öppna svar när det gäller krav för att kunna bli deltidsbrandman.



Andra specifika krav som nämns är körkort av olika slag, brandmansutbildning och ålderskrav.

### 3.3.3 HINDER FÖR ATT BLI DELTIDSBRANDMAN

Deltagarna i fokusgrupperna diskuterade också kring vad det kan finnas för hinder att bli deltidsbrandmän. Ett vanligt svar var tid, kopplat till familjesituation och "livspussel". Man lyfter att det troligen inte fungerar så bra med att ha små barn. Att det finns en inställetid och att man är begränsad geografiskt lyftes också som potentiella hinder. Slutligen så lyfte några av deltagarna en oro för att råka ut för något under uttryckningar om de själva skulle fundera på att bli deltidsbrandmän.

### 3.3.4 EGEN ÖPPENHET

Respondenterna i enkäten fick frågan ifall de kan tänka sig att bli deltidsbrandmän. En liten andel svarade ja, 9 %, en knapp tredjedel svarade eventuellt, 26 % och majoriteten, 65 % svarade nej. När vi tittar på skillnader mellan grupper så är det fler yngre än äldre som kan tänka sig att bli deltidsbrandmän och fler män än kvinnor uppger att de kan tänka sig att bli deltidsbrandmän. Något fler av de som känner en deltidsbrandman kan tänka sig att bli det, vilket är positivt, då mer kännedom inte verkar avskräcka. Slutligen så är det något fler av de som är engagerade i föreningar som kan tänka sig att bli deltidsbrandmän.

## 3.4 TANKAR OM HUVUDSAKLIGT ARBETE OCH ARBETSGIVARES SYN

I avsnitt 3.3.2 berörs arbetsgivaren kopplat till de krav som ställs på att vara deltidsbrandman utifrån enkätrespondenternas svar. Detta diskuterades även av deltagarna i fokusgrupperna där några deltagare menade att det passar praktiska yrken, andra att det passar dem som gillar att vara aktiva men har stillasittande jobb. Det fanns alltså åsikter om vilka yrken som passar eller inte passar men ingen konsensus nåddes. Det grupperna kunde enas om var att det snarare handlar om en personlig upplevelse kopplat till möjligheten att lämna sitt jobb med kort varsel.



### 3.5 TANKAR OM FRAMTIDA KOMMUNIKATION

Deltagarna i fokusgrupperna lyfter också att det finns en osynlighet hos räddningstjänsten jämfört med exempelvis polis eller militär som man bedömer som likvärdigt på något sätt. Vid flera tillfällen kom diskussionen in på att det bör kommuniceras mer kring räddningstjänsten över lag, men framför allt deltidsbrandmännen då detta var fokus för diskussionerna. Detta ansåg deltagarna behöver lyftas kopplat till yrket som deltidsbrandman:

Vad är det man gör? Vad är det som gäller? Berätta om att det finns! Hur beroende vi är av dem, hur viktiga de är, att de är centrala för samhället, för landsbygden. Vilken pusselbit är de bland de andra (hur hänger det ihop med polisen och militären).

Deltagarna i fokusgrupperna menade också att man bör kommunicera i två spår, ett bredare för att skapa allmänbildning och ett smalare för att stötta i rekryteringen. Man verkar ana en outnyttjad potential i personer som skulle kunna passa, både hos andra och i vissa fall sig själva, som citatet nedan visar:

”För mig som rastlös, före detta elitidrottare med ett skrivbordsjobb skulle det passa perfekt, men jag har aldrig tänkt tanken.”

-Respondent från fokusgrupp



## 4 Huvudarbetsgivare och kommuner

### 4.1 POSITIVA ERFARENHETER AV DELTIDSBRANDMÄN

Av de intervjuer som genomförts med huvudarbetsgivare så är samtliga positivt inställda till deltidsbrandmän, och ingen uttrycker någon negativ erfarenhet av det. Ingen identifierar heller några stora logistiska problem med att ha deltidsbrandmän i verksamheten, men poängterar att detta kräver att personerna har en roll där RiB-tjänsten lämpar sig.

Huvudarbetsgivarna har en stor kännedom om den egna verksamheten och kan själva identifiera roller det är möjligt att vara deltidsbrandman. I dessa fall uppfattas en deltidbrandmantjänst ej som svårare att planera för än en anställd som ibland är sjuk.

”Vi kan se till att om en får larm så tar kollegan över, och det fungerar jättebra. Handlar på samma vis som om någon blir sjuk.”

### 4.2 BILDEN AV PROCESSEN MED DELTIDSBRANDMÄN

Bilden av vad en deltidsbrandman är och vad de gör är inte solklar för huvudarbetsgivare, och framför allt inte blivande huvudarbetsgivare. Ordet deltidsbrandman medför flera värden och innebörder hos potentiella huvudarbetsgivare- och deltidsbrandmän som kan hämma rekryteringsprocessen. Frågor kring vad en deltidsbrandman är och omfattningen av ”deltid” är frågor som naturligt uppstår hos arbetsgivare och arbetstagare.

”Sen var en aspekt när jag började här, vad deltidsbrandman egentligen betyder. För mig betyder det att en anställd spenderar en hel del tid på den andra tjänsten och kanske måste var på stationen en del. Sen lärde jag mig snabbt att så inte var fallet, men det är ju för att vi redan har dem anställda.”

### 4.3 BRISTANDE DIALOG MED RÄDDNINGSTJÄNSTEN

Det som tas upp från en majoritet av huvudarbetsgivare som en negativ aspekt i arbetet med deltidsbrandmän är en tydlig brist på information och dialog från räddningstjänsten till verksamheten.

”Jag har ibland dialog med närmaste chef där chefen har dålig förståelse för varför man åker på larm och varför de är borta. Det handlar nog om räddningstjänsten, att de måste vara aktiva och bättre på det. [...] men räddningstjänsten skulle kunna göra mer där.”

Detta är även ett typiskt medskick från huvudarbetsgivare kring hur rekrytering av deltidsbrandmän kan förbättras gentemot huvudarbetsgivare. Resonemanget handlar om att svårigheten att hitta potentiella deltidsbrandmän inte nödvändigtvis handlar om logistik, utan att många arbetsgivare saknar underlag och dialog för att kunna göra ett informerat beslut, eller identifiera potentiella deltidsbrandmän i verksamheten.

”Det är nog mycket information som krävs. Jag har inte fått mycket information om deltidsbrandmän, eller kring att jag har deltidsbrandmän här. Det är inte mycket info från räddningstjänsten. [...] Det är mycket jag inte vet. En bättre dialog med huvudarbetsgivare hade nog gjort att fler arbetsgivare hade varit positiva till det.”



I fallet kommunala huvudarbetsgivare så understryks den bristande kommunikationen mellan kommunala arbetsgivare och räddningstjänsten. Det framgår att man hade varit negativa till deltidsbrandmän om de inte redan fanns på arbetsplatsen, detta eftersom de inte får tydlig information om vad uppdraget innebär och hur det påverkar arbetsplatsen.

”Man behöver få mer information från räddningstjänsten. [...] Om inte deltidsbrandmännen hade varit här redan när jag började så hade jag nog varit tveksam till att anställa någon deltidsbrandman. Just för att jag inte visste vad det gick ut på.”

#### 4.4 POSITIVT VÄRDE: BRANDSKYDD OCH SÄKERHET

Ett stort positivt värde som lyfts av samtliga huvudarbetsgivare är att deltidsbrandmän är en viktig resurs för verksamheten. De är drivna och engagerade anställda som även sitter på en rad verksamhetsnyttiga kunskaper, exempelvis HLR.

”Min känsla brett i organisationen är att alla uppskattar kompetensen. De har kunskaper i HLR osv.”

En viktig aspekt som lyfts fram är att flera industrier ibland har olyckor av olika allvarlig grad. Ett positivt värde som huvudarbetsgivare identifierar är att de genom att ha anställda som är deltidsbrandmän även har nära till kompetent räddningstjänst, som dessutom besitter en stor kunskap om verksamheten och lokalerna.

”Vi är en stor arbetsgivare och är en arbetsplats där det faktiskt kan ske olyckor och att det händer saker. I somras hade vi tex en brand, och då är det viktigt för oss att ha människor som kan brand som jobbar här, och även att de brandmän som rycker ut från stationen faktiskt har en förkunskap om verksamheten.”

En av de viktigaste aspekterna av anställda deltidsbrandmän är att alla typer av verksamheter har krav på sig gällande brand- och säkerhetsfrågor. De verksamheter som är mest positiva till att ha deltidsbrandmän i verksamheten tycks vara de som kan integrera den anställdes kunskaper från räddningstjänsten i roller som innefattar brand- och säkerhetsfrågor inom verksamheten.

”Alla verksamheter måste ha brand och säkerhetsarbete, och den kompetensen finns hos deltidarna. Räddningstjänsten är inte aktiva i de dialogerna med verksamheter, så den förståelsen finns inte.”

Bland de kommunala huvudarbetsgivarna så uttrycks ett värde i brand- och säkerhetsskydd. Enligt dem så finns det ett stort värde i att ha deltidsbrandmän anställda på arbetsplatsen, detta eftersom deras verksamheter har högre krav på säkerhet.

”Vård och omsorgsboenden har särskilda krav på hur hög brandsäkerheten ska vara. Det finns vissa standards. Att då ha ett brandombud i sin roll på boendet och i hemtjänsten är en stor trygghet och är en viktig resurs för oss.”

#### 4.5 KOMMUNALA DELTIDSBRANDMÄN

Relativt få deltidsbrandmän verkar vara anställda av kommunala huvudarbetsgivare. I de fall räddningstjänster har deltidsbrandmän med en kommunal huvudarbetsgivare så är det en mindre andel av bemanningen.



I intervju med kommunala huvudarbetsgivare inom vård- och omsorg och skola så visar det sig fungera väldigt bra. Likt andra huvudarbetsgivare så finns det en god förståelse för vilka roller som passar för en deltidbrandman. Det framkommer i intervjuer med flera huvudarbetsgivare, inte bara kommunala, att det inte är en fråga om det fungerar att ha kommunala anställning som deltidbrandman, utan hur engagemanget från kommunen ser ut. Vidare är god dialog och information från räddningstjänsten en förutsättning för att kommunen ska engagera sig.





## 5 Räddningstjänst

### 5.1 HUR FUNGERAR REKRYTERINGEN AV DELTIDSBRANDMÄN

Räddningstjänsterna identifierar vissa problem med rekrytering och bibehållandet av deltidsbrandmän, men är generellt positiva till den övergripande rekryteringen. Ofta är de stora problemen lokala, och är kopplade till specifika orter där arbetsförhållanden för invånare ser annorlunda ut. Hur effektiv rekryteringen är beror på den specifika ortens storlek, och de största arbetsgivarnas möjlighet att ha deltidsbrandmän.

### 5.2 PROBLEM MED REKRYTERING

Samtliga räddningstjänster identifierar en ökad problematik i att rekrytera och bibehålla deltidsbrandmän över tid. Ett flertal aspekter anses påverka möjligheten att hitta lämpliga rekryteringar över tid.

#### 5.2.1 INSTÄLLNINGSTID

De främsta orsakerna till detta är att arbetstillfällena som ligger centralt i orten har blivit färre med tiden och allt fler invånare idag har ett pendlingsavstånd till arbetet. Dessa förändringar innebär att det idag är svårare att hitta kompetenta och villiga deltidsbrandmän inom ramen för inställningstid till brandstationen.

”Jag har snart 40 år inom RiB och de första 20 åren var det inga problem. Många anställda i orten är utpendlare och då går det inte att bli låst i hemorten när man ska ta sig till stationen på 5 min. Det går inte att alla jobbar på orten idag.”

#### 5.2.2 YTTRE FAKTORER

Andra praktiska anledningar som skapar svårigheter i rekryteringen är flera yttre faktorer. Dessa faktorer är vanligtvis kopplat till hur familjesituationen ser ut. Exempelvis så kan det uppstå svårigheter om en förälder har barn i vissa åldrar eller om föräldern är ensamstående.

”Svårt att ta sig tiden att göra något utöver jobbet om man har familj, livspusslet.”

#### 5.2.3 VÄRDET AV FRITID

Utöver det logistiska så upplevs det att människor värderar sin fritid högre idag. Flera intervjupersoner på räddningstjänster menar att det har skett en tydlig förändring i inställningen till föreningsliv över tid, något som återspeglas på deltidsbrandmansyrket.

”Det som får folk att inte ta steget nu jämfört med tidigare är att folk värderar fritiden mer än innan. Det gäller inte bara RiB utan allt föreningsliv, vi ser det i allt som sker på fritiden egentligen.”

#### 5.2.4 KOMMUN

Flera räddningstjänster identifierar kommunen som en svår huvudarbetsgivare. Kontakten med kommunen kan vara en utmaning, och det inte finns något stort engagemang från kommun att identifiera eller släppa anställda till räddningstjänsten.



### 5.3 VARFÖR SLUTAR DELTIDSBRANDMÄN?

En del i arbetet med tillförsel av deltidsbrandmän till Sveriges räddningstjänster är att även se till de faktorer som påverkar nuvarande deltidsbrandmän så att de väljer att sluta. I intervjuer framkommer flera anledningar till detta, exempelvis att arbetstillfällen försvinner på orten och att invånare byter arbetsgivare mer ofta.

#### 5.3.1 BYTE AV ARBETSGIVARE

Flera räddningstjänster pekar på byte av arbetsgivare som en naturlig brytpunkt mellan räddningstjänst och deltidsbrandmän. När en deltidsbrandman väljer- eller tvingas byta jobb så innebär det att förutsättningarna för att vara deltidsbrandman förändras. Det kan vara så att förutsättningarna fortsatt är goda, men i många fall innebär det ett längre pendlingsavstånd vilket inte fungerar med inställesetid till stationen.

”Att folk stannar kortare nu beror nog på arbetsmarknaden, folk byter jobb mer nu än tidigare. Ingen som är kritisk utan det är yttre faktorer. Det är en naturlig avslutning när folk byter jobb efter ett visst antal år och inte längre har förutsättningar för att vara RiB”

#### 5.3.2 YTTRE FAKTORER

Att deltidsbrandmän idag slutar beror i princip alltid på yttre faktorer. Räddningstjänsten beskriver att engagemanget kan vara fortsatt högt hos den anställde, men att olika yttre faktorer påverkar förutsättningarna till att fortsätta i tjänst. Dessa yttre faktorer är oftast arbete, sjukdom eller förändrad livssituation.

”Det beror ofta på yttre påverkan, arbete och familj. Det föds ett barn, en separation sker eller flytt på grund av arbete.”

En del räddningstjänster skickar ut enkät till deltidsbrandmän som slutar. Dessa visar på att de flesta slutar pga förändrad livssituation, främst arbete på annan ort.

”Många anställda i orten är utpendlare och då går det inte att blir låst i hemorten när man ska ta sig till stationen på 5 min. Det går inte att alla jobbar på orten idag.”

### 5.4 UPPLÉVER ATT DE INTE GÖR TILLRÄCKLIGT MOT HUVUDARBETSGIVARE

Flera räddningstjänster pekar på att dialogen och relationen mellan dem och huvudarbetsgivare inte är tillräckligt frekvent. Det finns en vetskap om att en ökad dialog hade varit att föredra, men att det kan finnas för få resurser eller för liten vetskap om vad som bör kommuniceras mot huvudarbetsgivare.

”Jag var på väg att säga ingen relation [med huvudarbetsgivare]. Det har vi, men det går till som så att när man söker så lämnar man ett intyg att man får vara med. Det är lite information man lämnar till huvudarbetsgivaren.”

De upplever själva att dialogen är för liten, och önskar att det hade fungerat bättre. Samtidigt pekar flera på att en fungerande dialog med arbetsgivare kan underlätta arbetet med deltidsbrandmän.

”Jag hade velat ha mer uppskattning från vår sida till huvudarbetsgivaren, vår verksamhet bygger på dem. Vill visa mer uppskattning och mer av en dialog med dem över huvud taget. Det är bra inför rekrytering att vi kan informera mer om vinster med att ha deltidsbrandmän.”



En räddningstjänst identifierar värdet av dialog med huvudarbetsgivare högt. Under en särskild insats i rekryteringen besökte räddningstjänsten samtliga arbetsgivare på orten för att informera och starta dialoger. Detta resulterade i 7 nya anställda deltidbrandmän på orten.

”För ett år sedan arbetade vi hårt och besökte alla arbetsplatser i orten i syfte att rekrytera, och det öppnade upp för att anställa 7.”

## 5.5 ANDRA GRUPPER AV POTENTIELLA RIB

Räddningstjänster på olika ort har varierande resultat i att rekrytera deltidbrandmän från olika målgrupper, exempelvis kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund. Gemensamt för räddningstjänsterna är att de är måna om att få upp antalet deltidbrandmän från dessa grupper, och att de ser det som en tillgång att anställda inom kåren har olika bakgrund och egenskaper.

### 5.5.1 SYNLIGGÖRA YRKET

En nyckel som lyfts fram för att få fler grupper att söka sig till brandmansyrket är att synliggöra det för fler. En förutsättning för att en person ska söka sig till yrket är att denne känner till yrket, men även att denne kan se sig själv som en deltidbrandman.

”Sen är en viktig aspekt som jag inte alls är nöjd med är att få fler kvinnliga sökande, och även med annan bakgrund. För att söka sig RiB måste man kunna se sig själv som det. Och det måste vi kunna ändra på.”

Idag är andelen kvinnor och personer med annan bakgrund låg inom flera räddningstjänster. Men, ett värde som identifieras är att kvinnor oftare än män arbetar kvar på orten, och inte pendlar i samma utsträckning. Ett av de stora hindren i rekrytering eller bibehållandet av deltidbrandmän är kravet på inställelsetid.

”En viktig tillgång med den gruppen är att jag upplever att det är fler kvinnor som faktiskt jobbar på orten, de pendlar inte i samma utsträckning. Det innebär ju också att de faktiskt har möjlighet att komma in till stationen snabbare.”

### 5.5.2 NYA GRUPPER

Covid-19 har inneburit stora ansträngningar på räddningstjänst, och samhället i stort. Men i intervjuer framkommer att pandemin har inneburit förändrade livssituationer och förutsättningar för många människor, något som kan göra deltidbrandmansyrket tillgängligt för fler. En sådan samhällelig förändring kan även innebära en förändring i potentialen bland yrkesgrupper som tidigare har pendlat till arbete på annan ort.

## 5.6 VAD FUNGERAR IDAG

### 5.6.1 MUNTLLIG KOMMUNIKATION

Räddningstjänsterna vittnar om att en av de viktigaste kanalerna historiskt har varit det muntliga ordet, och hur information sprids från nuvarande deltidbrandmän till kollegor och bekanta. Idag är den muntliga kommunikationen och dialogen fortfarande en viktig resurs i att hitta nya deltidbrandmän, detta eftersom deltidbrandmännen lätt kan identifiera andra kollegor som lämpar sig för tjänsten och som har liknande förutsättningar från arbetsgivaren.



#### 5.6.2 SÄRSKILDA INSATSER

Olika särskilda insatser för rekrytering lyfts fram som en viktig och effektiv del i arbetet med rekrytering. Aktiviteter så som öppet hus, testa-på-dagar och besök hos arbetsgivare är en viktig del i arbetet för att locka fler att bli deltidsbrandmän. Däremot är effekterna av insatserna ibland svåra att mäta eftersom de ofta ingår i ett arbete som handlar om attitydförändringar och långsiktig rekrytering. Vidare är särskilda insatser tids- och resurskrävande, och det krävs att insatsen är genomtänkt och genomförs på rätt sätt för att det ska bli riktigt bra.

#### 5.6.3 SOCIALA MEDIER

Sociala medier lyfts fram som en växande kanal. Majoriteten av intervjupersoner pekar på ett skifte där sociala medier har kommit att spela en större roll för att nå ut till allmänheten. Många ser sociala medier, exempelvis Facebook, som en kanal som kommer bli allt viktigare i framtida rekrytering och kommunikation.



## 6 Sammankopplande analys

Nedan lyfter vi några av de mönster som framträtt i målgruppsanalysen och hänvisar även till delar av den genomförda skrivbordsanalysen.

- **Oklarheter i betydelsen av deltidsbrandman återkommer** bland allmänheten och huvudarbetsgivare. En generell tendens är att de som är mindre insatta har en förutfattad mening som är något mer negativt färgad än de som befinner sig i systemet. Oklarheter i vad tjänsten innebär, arvode, och begreppet deltid kan spela stor roll vid rekrytering av deltidsbrandmän och i relationen mellan räddningstjänst och arbetsgivare. Att lyfta bort deltid begreppet och snarare prata om brandmän är ett sätt att komma förbi frågetecken i betydelsen samtidigt som att det signalerar en likvärdighet med övrig räddningstjänstpersonal.
- **Bilden av yrket och vad det innebär att vara deltidsbrandman** är idag väldigt traditionell – både hos allmänheten (potentiella RiBare) och hos företag (potentiella huvudarbetsgivare). Uppfattningen är att deltidsbrandmän är fysiskt starka personer, framför allt män, personer som gillar utmaningar, adrenalin och en grabbig miljö. Det är tydligt att den bild som finns av yrket inte har hängt med i yrkets eller samhällets utveckling, vilket skapar ett glapp mellan vad man tror att yrket innebär och vem man är som person samt vad som värderas av arbetsgivare. En mer verklighetsnära bild av yrket som visade på de värderingar som styr hade underlättat potentiella deltidsbrandmäns identifiering med yrket samt visat potentiella huvudarbetsgivare att här finns en kompetens som de vill ha i sina anställda.
- **Medborgerligt engagemang** är en viktig aspekt för rekrytering och till varför vissa invånare väljer att engagera sig som deltidsbrandmän. I informationsinsamlingen framkommer att personers vilja att säkra ortens framtid, samhällsfunktioner och gemenskap är tydliga drivkrafter för att arbeta inom räddningstjänsten. Samtidigt kan tid, och framför allt upplevd brist på tid, vara en faktor som påverkar invånare till att inte engagera sig inom räddningstjänsten. I Recruitment, retention and resignation among Non-Career hänvisar Emelie Lantz till att tid är en barriär för deltidsbrandmän. Flera räddningstjänster identifierar också en trend över tid där fler anser att de har brist på tid och värderar fritid högre än tidigare.
- **Behovet av mer kommunikation kring RiB** lyfts fram av allmänheten, huvudarbetsgivare och räddningstjänst. Brist på information och dialog kan i många fall innebära osäkerhet kring deltidsbrandmän, vilket kan påverka rekrytering negativt. Allmänheten ser att räddningstjänsten idag har problem i att konkurrera i kommunikationen mot ex polis och militär. Behövs mer synlighet och kännedom. Att kommunicera enbart nationellt för att rekrytera lokalt är ofta svårt. I Levande rapport 1: Tillitsbarometern Version 5, 2021 lyfts att lokalsamhällestilliten minskar något, medan den generella tilliten i samhället ökar något. Detta kan vara en utmaning i att enbart koppla till det lokala, och ge vid handen att en nationell kampanj också kan tillföra värde. I SOM-rapport nr 2021:7 där svenska folket betygsätter offentlig förvaltning syns att bilden av MSB vara mer positivt bland de grupper som vi önskar nå med en kännedomskampanj.



- **Räddningstjänsterna och huvudarbetsgivarna ser ett behov och en stor potential i att kommunicera mera med varandra.** Vi ser också att när särskilda insatser görs mot potentiella huvudarbetsgivare ger det stor effekt i rekryteringssammanhang. Samtidigt är det svårt att få tiden att räcka till för räddningstjänsterna. Här finns ett stort utrymme för MSB att stötta framgent.
  
- **Systemet kring deltidbrandmän är en del av samhällsutvecklingen i stort.** Det är tydligt att systemet i stor utsträckning påverkas av samhällsutvecklingen och de trender som formar Sverige idag. Några exempel på samhällstrender som vi ser är centrala i det här sammanhanget är:
  - Tillitsradien – dvs. hur många individer i ett samhälle som inkluderas i den grupp av människor som man känner tillit för – har på minskat på lokalsamhällsnivå under de senaste åren, vilket försvårar arbetet med att engagera medborgare i lokalsamhället
  - Regionförstoring och urbanisering av arbetet har även inneburit att människor har större möjligheter att arbeta på en plats och bo på en annan. Det här leder till att personer ofta inte kan vara deltidbrandmän i den mindre ort där de bor då de arbetar så långt bort att kraven på inställningstiden inte uppfylls. Här ser vi dock en potential i den begynnande trenden av hemarbete, om denna trend består öppnar det nya möjligheter för rekrytering av deltidbrandmän.
  
- **Det finns en outnyttjad potential i kommunala huvudarbetsgivare.** Intervjuer med huvudarbetsgivare visar på goda exempel av kommunala huvudarbetsgivare, samtidigt som räddningstjänster pekar på potentiella utmaningar i relationen med kommunen.
  
- **Att MSB fokuserar arbetet med RiB är uppskattat** och det finns ett intresse för att se vad arbetet som nu påbörjats kan leda till. Gemensamt fokus förväntas stärka arbetet framåt. Som tydliggjorts i denna rapport finns flera utmaningar framåt men en mycket stor potential.



## Bilaga 1

# Intervjuguide RiB/deltidsbrandmän

Hur länge har du varit RiB/deltidsbrandman?

Hur kom det sig att du blev deltidbrandman?

Vet du vem som berättade för dig om möjligheten?

Vilka erfarenheter som du har tror du är värdefulla för jobbet som deltidbrandman?

Ser du kopplingar mellan ditt vanliga jobb och jobbet som deltidbrandman?

Tänker du ofta på att du gör något bra för samhället?

Vad är det roligaste med att vara deltidbrandman?

Vad är det svåraste med att vara deltidbrandman?

Vad är viktigaste för att du ska trivas?

(Om kvinna – är det viktigt med omklädningsrum för din trivsel?)

Vad krävs för att bli en bra deltidbrandman?

Tror du att det passar alla att vara deltidbrandmän? Varför/varför inte?

Hur viktig är fysisk förmåga för att vara en bra deltidbrandman?



## Bilaga 2

# Intervjuguide kommuner

– två områden: Samarbete med Räddningstjänsten och kommuner som huvudarbetsgivare för deltidbrandmän

Hur arbetar ni tillsammans med Räddningstjänsten kring frågan om deltidbrandmän i er kommun?

Har samarbetet sätt likadant ut under längre tid?

Finns det tankar på utveckling eller förändring i samarbetet? Varför/Varför inte?

Vad fungerar bra och vad skulle ni vilja göra annorlunda?

Hur ser ni som kommun på att ha deltidbrandmän i er egen verksamhet?

Är den diskussionen aktuell?

Vet du om det finns personer hos er som är deltidbrandmän?

Lyfter ni möjligheten att arbeta som deltidbrandman vid rekrytering av kommunanställda?

Finns det hinder eller möjligheter kopplat till era kopplingar/ert samarbete med räddningstjänsten i kommunen?

I de fall där det finns deltidbrandmän anställda inom kommunen:

Finns det några skillnader mellan förvaltningar och/eller roll när det kommer till möjliggörandet av deltidbrandmän? Eller vilka som är deltidbrandmän idag? Vad tror du att det beror på?

Har du några andra tankar





### Bilaga 3

## Intervjuguide Räddningstjänster

Berätta om er Räddningstjänst!

Hur ser fördelningen ut mellan heltids- och deltidbrandmän hos er?

Har det inträffat några större förändringar inom organisationen/kommunen som har påverkat er räddningstjänst under perioden du varit där?

Är det lätt eller svårt för er att få personer i närområdet ställa upp som deltidbrandmän?

Vad är det som är lätt eller svårt? Har det alltid varit så eller har det skett en förändring över tid?

Vad tror du är det största hindret kopplat till att göra valet att bli deltidbrandman?

Upplever du att det finns skillnader i hinder kopplat till olika grupper av potentiella deltidbrandmän? Om ja, vilka är dessa och varför tror du att det är så?

Händer det att deltidbrandmän slutar? Om ja, vad tror du att det beror på? Undersöker och analyserar ni varför deltidbrandmän väljer att sluta?

Hur ser du på er relation till huvudarbetsgivaren?

Har ni kommunen som huvudarbetsgivare? Hur skiljer sig den relationen från andra huvudarbetsgivare?

Hur rekryteras de flesta av era deltidbrandmän idag?

Gör ni särskilda insatser för att rekrytera?

Berätta gärna mer om dem. Finns det någon särskild insats som har gett stor effekt? Något annat gott exempel du vill dela med dig av?



## Bilaga 4

# Intervjuguide Huvudarbetsgivare

Berätta kort om ert företag –

- Vad gör ni?
- Hur stora är ni?
- Hur länge har ni funnits på orten?

Jag har förstått att ni har medarbetare som är deltidsbrandmän. Är det något som du varit med och bidragit till? Vet du annars hur det har blivit så att ni har ett engagemang? Vad tror du var medarbetarnas driv till att engagera sig?

Hur gick ert resonemang när ni fick veta att ni hade medarbetare som var intresserade av att bli deltidsbrandman?

Har ni haft några tankar som arbetsgivare om det finns några fördelar med att ha medarbetare som är deltidsbrandmän?

Å andra sidan, upplever du att det finns några nackdelar eller hinder?

Tror du att det finns arbetsgivare som är tveksamma till att godkänna att deras medarbetare är deltidsbrandmän? Varför då?

Vilka anpassningar krävs av er som arbetsgivare för att det ska fungera att ha anställda som är deltidsbrandmän?

Har du några tankar på hur man skulle kunna få fler arbetsgivare att uppmuntra sina anställda till att vara deltidsbrandmän?



## Bilaga 5

# Samtalsguide för fokusgrupp

Först lite kort om er, vilka är ni – presentera er gärna med namn och vad ni gör till vardags.

Idag ska vi prata om deltidbrandmän. Vet ni vad det är? Vad tror ni att det är?

Känner ni någon som är deltidbrandman?

Kan vem som helst bli deltidbrandman, vad tror och tänker ni?

Hur tror ni det är att vara deltidbrandman? Vad gör man? Hur känns det?

Finns det någon i din närhet du tänker skulle passa för att vara deltidbrandman, varför?

Vad skulle krävas för att ni skulle kunna tänka er att vara deltidbrandmän?

Är det en viss typ av människor som utför ideellt arbete? Vad kännetecknar dem?

Om man vill hitta fler deltidbrandmän, hur ska man göra då tänker ni?

Vems ansvar är det att det finns tillräckligt med deltidbrandmän?



## Bilaga 6

# Enkät för studie med allmänheten

Vad är din bild av deltidbrandmän?

Vänligen beskriv deltidbrandmän med tre ord.

- Öppen fråga

Känner du någon som är deltidbrandman?

- Ja
- Nej

Är du själv deltidbrandman?

- Ja
- Nej

Skulle du kunna tänka dig bli deltidbrandman?

- Ja
- Eventuellt
- Nej

Vet du vad det innebär att vara deltidbrandman?

- Ja
- Nej

Vad tror du att det innebär?

- Öppen fråga

*En deltidbrandman är en person som har ett ordinarie arbete men som har schemalagd beredskap för att åka på larm som brandman. Som deltidbrandman behöver man klara av att möta människor i kris och kunna hantera stressande situationer.*

Hur tror du det är att vara deltidbrandman?

- Roligt
- Givande
- Tidskrävande
- Fysiskt ansträngande
- Mentalt ansträngande
- Svårt
- Energigivande
- Utmanande
- Sammanhangsskapande



- Spännande
- Annat: (Fritext)

Vad tror du krävs för att kunna bli deltidsbrandman?

- Öppen fråga

Hur skulle du reagera om din make/maka/sambo eller någon du är i en relation med skulle vilja vara deltidsbrandman?

Välj de alternativ som bäst beskriver din reaktion

- Jag skulle bli stolt
- Jag skulle fundera över hur mycket tid det skulle ta
- Jag skulle bli orolig för hans/hennes säkerhet
- Jag skulle bli överraskad
- Jag skulle fundera på hur det kommer påverka oss som familj
- Jag skulle stötta och uppmuntra han/henne

Är du engagerad i någon förening?

- Ja
- Nej