



Enheten för inriktning av skydd mot olyckor (RO-IS)  
Nina Bergström  
010-240 5547  
Nina.Bergstrom@msb.se

## **Nulägesanalys - Personalförsörjning av deltidsbrandmän**

## Förord

Svensk räddningstjänst består numerärt till två tredjedelar av deltidsbrandmän och ord som ryggraden och basen används ofta för att beskriva dess vikt. Deltidsbrandmän är en kostnadseffektiv lösning där kvalificerad förmåga kan uppnås till en rimlig peng. Denna ordning är och har varit hotad en längre tid, och i huvudsak beroende på svårigheter att behålla och rekrytera deltidsbrandmän. Demografiska förändringar påverkar, likaså förändringar på arbetsmarknaden.

MSB och dess företrädare Räddningsverket har tillsammans med kommunal räddningstjänst bedrivit studier och vidtagit åtgärder för att lindra problemen. Till viss del har dessa initiativ varit lyckade, åtminstone lokalt, men alljämt kvarstår samma problematik som var grunden till det särskilda regeringsuppdrag som tilldelades Räddningsverket för över tjugo år sedan.

Att ge upp frågan är inte aktuellt. Behovet av deltidsbrandmän i framtiden är viktigt utifrån medborgarens rätt att få hjälp, och med tanke på hur hela samhället utmanas av klimatförändringar och förändringar i det säkerhetspolitiska läget blir frågan än viktigare.

MSB har inlett ett långsiktigt strategiskt arbete som i samarbete med Sveriges räddningstjänstorganisationer syftar till att skapa förutsättningar för en fungerande personalförsörjning för deltidsbrandmän i Sverige. Resan kommer inte vara enkel, och inte heller kort, men för att påbörja resan måste vi veta var vi är och var vi har varit. Denna nulägesanalys ger dessa svar, och med den som grund har vi tillsammans med andra möjlighet att hitta vägarna framåt.

Stockholm, 2022-12-02

Anders Edstam

Enhetschef, avdelningen för Räddningstjänst och Olycksförebyggande

## Innehåll

<b>FÖRORD</b> .....	<b>2</b>
<b>INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
Bakgrund .....	4
Syfte .....	4
<b>AKTUELL PROBLEMBILD</b> .....	<b>5</b>
Orsaker till svårigheter.....	5
<b>ÅTGÄRDER FÖR ATT STÖDJA PERSONALFÖRSÖRJNINGEN</b> .....	<b>8</b>
MSB:s åtgärder för att stödja personalförsörjningen .....	8
MSB:s utbildning .....	10
Räddningstjänstens åtgärder för att förbättra personalförsörjningen .....	13
Andra aktörers åtgärder och initiativ .....	14
<b>ÖVRIGT OM DELTIDSBRANDMÄNNENS UPPGIFTER</b> .....	<b>17</b>
Resurs i akutsjukvården .....	17
Deltidsbrandmannens roll i det civila försvaret.....	17
<b>FORSKNING, FAKTA OCH EN INTERNATIONELL UTBLICK</b> .....	<b>18</b>
<b>DISKUSSION</b> .....	<b>20</b>
<b>SLUTSATS</b> .....	<b>21</b>
<b>REFERENSER</b> .....	<b>22</b>
Källförteckning forskning .....	23
<b>BILAGA 1, FAKTA OM ANTAL BRANDMÄN I SVERIGE</b> .....	<b>25</b>
<b>BILAGA 2, BESKRIVNING AV SVÅRIGHETER IFRÅN ÅRSUPPFÖLJNING LSO</b> .....	<b>27</b>
<b>BILAGA 3, SAMMANFATTNING AV REGERINGSUPPDRAGEN</b> .....	<b>29</b>
<b>BILAGA 4, MSB:S UTBILDNINGAR FÖR DELTIDSANSTÄLLDA BRANDMÄN</b> .....	<b>31</b>

## Inledning

I förordningen (2008:1002) med instruktionen för Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) med ändringar i SFS 2020:885 beskrivs vilket ansvar för frågor om skydd mot olyckor, kriser och civilt försvar som MSB har. I 18 § beskrivs särskilt att myndigheten ska stödja kommunerna i deras arbete med personalförsörjningen av deltidanställda brandmän.

### Deltidsbrandmän/räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB)

Brandmän i Sverige är anställda utifrån olika kollektivavtal och tillvardags används begreppen heltidsbrandman/män och deltidbrandman/män. Eftersom deltidbrandmännen är anställda med beredskapstjänstgöring är begreppet deltid missvisande, men väl inventerat då t.ex. även brandstationerna där det bara finns brandmän anställda med beredskap kallas för deltidstation.

Namnet på kollektivavtalet för deltidbrandmännen är "Räddningstjänstpersonal i beredskap – RiB". Därav förekommer även namnet räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB-personal, på deltidbrandmännen. Olika organisationer och olika personer inom samma organisation använder olika namn på samma yrkesgrupp. De olika namnen som förekommer är:

- Deltidsbrandman
- Brandman på deltid
- Brandman i beredskap
- Räddningstjänstpersonal i beredskap, förkortas ofta RiB-personal
- Beredskapsbrandman

I denna rapport kommer begreppet "deltidsbrandman/män" användas

## Bakgrund

Bemanningen av kommunal räddningstjänst består av två tredjedelar (69 %) brandmän anställda med beredskap, dessa benämns fortsättningsvis deltidbrandman/män i denna rapport. Inrapporterat i årsuppföljningen enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO) fanns det per 2021-12-31 totalt 10 932 st. deltidbrandmän i Sverige varav 8 % av dem var kvinnor. Läs mer i bilaga 1 för fakta om antal brandmän i Sverige (MSB, 2021).

Kommunerna har rapporterat att det föreligger både svårigheter att rekrytera och att behålla deltidbrandmän. Rekryteringssvårigheterna riskerar att urholka kommunernas förmåga att bedriva räddningsinsats, och kan också leda till väsentliga kostnadsökningar för kommunal räddningstjänst om beredskapslösning måste ersättas/kompletteras med heltidsanställda brandmän för att upprätthålla en tillräcklig förmåga att genomföra räddningsinsatser.

## Syfte

Syftet med nulägesanalysen är att beskriva den aktuella problembilden när det gäller personalförsörjning av deltidbrandmän samt en sammanfattning av tidigare genomförda aktiviteter och lärdomar från dessa. Arbetet ska resultera i en lägesbild som beskriver fakta, antaganden och eventuella kunskapsluckor om problematiken samt motverkande åtgärder.

### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

## Aktuell problembild

Årligen skickas en enkät kallad årsuppföljningen LSO till Sveriges räddningstjänster (MSB, 2021). I enkäten för år 2021 anger 57 % av Sveriges 149 räddningstjänster, att de har svårigheter med att både behålla och rekrytera deltidsbrandmän. Totalt sett har 81 % svårighet att rekrytera och/eller behålla deltidsbrandmän. Enbart 17 % har inga svårigheter med varken att rekrytera eller behålla, se mer i bilaga 2 och Figur 4 för en detaljerad beskrivning av svårigheter enligt årsuppföljningen LSO.

Enligt enkäten finns det en svårighet att rekrytera deltidsbrandmän på 328 (54 %) av Sveriges 608 orter där det finns deltidsbrandmän. Många organisationer har genomfört åtgärder för att minska problemen. Av de 135 som genomfört åtgärder svarar 69 (51 %) att genomförda åtgärder har minskat svårigheten. Märk att definitionen av svårigheter inte förtydligats i tidigare årsuppföljningar och kommunerna kan ha tolkat begreppet olika.

För 55 organisationer (år 2021) var svårigheterna med rekryteringen så stora att kommunen tvingats frångå sin planerade bemanningsnivå.

## Orsaker till svårigheter

En grundläggande förklaringsmodell, sammanfattad i SOU 2018:54 om En effektivare kommunal räddningstjänst, anger att ”sambhällsutvecklingen med urbanisering och koncentration av befolkningen till större städer har gjort att rekryteringsunderlaget blivit mindre i glesbygd och mindre orter”.

Det finns också exempel på där endast arbetstillfällena koncentrerats, det bor alltså många på orten men ut- och inpendling till arbete gör det svårare att upprätthålla beredskap dygnet runt.

Samhällsutvecklingen har även resulterat i förändringar för den enskilde deltidsbrandmannen och för huvudarbetsgivaren som ytterligare ökar svårigheterna för de som bor kvar.

## Deltidsbrandmannens förutsättning

Deltidsbrandmannen behöver, för att genomföra en traditionell beredskapsvecka, kunna ta sig till sin närmaste brandstation inom en bestämd tid (anspanningstid), både från sin bostad och från sin arbetsplats. Det innebär att både arbetssituationen och livssituationen ska möjliggöra att snabbt kunna lämna platsen och att avstånden inte ska vara för långa. För att kunna bli en deltidsbrandman krävs ett godkännande från huvudarbetsgivaren men också en fungerande familjesituation med exempelvis möjlighet till omhändertagande av barn i händelse av en utryckning.

Det vanligaste sättet att bli deltidsbrandman är genom nätverksrekrytering, d.v.s. att en redan befintlig brandman får en vän, granne eller kollega att söka sig till yrket när en ledig plats uppstår. Att bli rekryterad av en person som redan har kännedom om arbetet skapar en möjlighet för den potentiella brandmannen att få rimliga förväntningar om vad det innebär. Den primära orsaken att börja är ofta önskan om att bidra till samhället och hjälpa andra människor.

## Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Ett problem vid rekrytering på annat sätt, t.ex. annonser är att det finns en okunskap hos allmänheten/potentiella deltidbrandmän kring vilka krav som ställs. Allmänhetens bild av att vara brandman är att det är mansdominerat och fysiskt krävande och därför inte passar kvinnor och äldre (Gullers, 2021). Att allmänheten får mer kunskap om vad det egentligen innebär att vara deltidbrandman skulle kunna underlätta detta.

Även namnet räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB som används, skapar en otydlighet i vad arbetet innebär. Oftast används då benämning brandman i kombination med RiB för att tydliggöra vad jobbet handlar om.

Det som motiverar en deltidbrandman att stanna kvar är samma som orsaken att börja, i grunden en vilja att bidra till samhällsnytta. Även personlig utveckling och gruppens sammanhållning och engagemang från organisationen påverkar.

Den vanligaste orsaken att en brandman slutar är förändringar när det gäller arbete eller livssituation. Då påverkas direkt förutsättningarna till att ha beredskap. Personer som har en fast livssituation med äldre eller utflugna barn har mindre rörlighet när det gäller bostad och arbete. Därför kan de vara en lämplig målgrupp för rekrytering. I dagsläget saknas sammanställd kunskap om ålder på de som anställs som deltidbrandmän.

Även arbetsmiljön och kulturen påverkar att en brandman slutar såsom dåligt ledarskap, negativ atmosfär i den närmaste gruppen, otillfredsställande övningsverksamhet samt gammal utrustning. I dagsläget vet vi inte hur många det är som slutar på grund av att de inte trivs.

### **Huvudarbetsgivares förutsättningar**

Samhällsutvecklingen har resulterat i att många huvudarbetsgivare har effektiviserat sina organisationer. Det finns mindre utrymme för att en arbetstagare ska kunna avbryta sitt arbete för att åka på en utryckning vilket resulterar i att huvudarbetsgivare är mindre benägna att lämna samtycke till arbetstagare att vara deltidbrandmän.

Sedan tidigare har många deltidbrandmän arbetet på ortens industri. Utvecklingen har dock gått mot färre industrier och andra stora arbetsgivare på mindre orter vilket har minskat antalet personer som bor och jobbar på en ort. På vissa mindre orter finns enbart mindre privata företag kvar och det är kommunen som är den största huvudarbetsgivaren. Av den information som vi har fått från Sveriges räddningstjänster är det dock få brandmän som har sin huvudanställning inom kommunen. Information saknas om inom vilka branscher/yrken deltidbrandmän arbetar.

För en privat arbetsgivare är det huvudsakligen värdet av att medverka till ett samhällsnyttigt system som kan vara motiverande till att medge en anställd att vara deltidbrandman. Dock ser de även värdet av god lokalkännedom samt kunskap inom brand och säkerhetsarbete vid en eventuell olycka.

Kommunen har en tvådelad roll, både ansvarig för räddningstjänsten men även som huvudarbetsgivare till brandmän. I rollen som huvudarbetsgivare har kommunen möjlighet att utlysa kombinationsanställningar där det ingår att vara deltidbrandman, exempelvis som lärare/deltidbrandman.

### **Myndigheten för samhällsnytt och beredskap**

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Både privata och kommunala huvudarbetsgivare efterfrågar en större dialog med räddningstjänsten om vad det egentligen innebär att ha en anställd som deltidbrandman. Begreppet deltid gör att många huvudarbetsgivare tror att tidsåtgången är större än vad det faktiskt är, vilket är en viktig del att berätta om vid en dialog.

### **Räddningstjänstens förutsättningar**

Räddningstjänsterna behöver idag arbeta aktivt med rekrytering av nya deltidbrandmän samt skapa en god arbetsmiljö för att minska omsättningen. Det går inte att enbart förlita sig på nätverksrekrytering, 92 % av räddningstjänstorganisationerna anger i årsuppföljningen LSO för år 2021 att de genomfört åtgärder för att minska problemet med rekrytering. Av de som vidtagit åtgärder har 51 % märkt att problemen har minskat.

Några av de åtgärder som vidtagits är större flexibilitet i scheman, kontorsplats på brandstationen, annonsering i sociala media, öppet hus och tackannonser till huvudarbetsgivare.

En nyligen genomförd målgruppsanalys (Gullers, 2021) visar att det behövs åtgärder för att förbättra dialogen med befintliga och potentiella huvudarbetsgivare. Både för att befintliga huvudarbetsgivare bättre ska förstå vad det innebär att ha en anställd som brandman men även för att möjliggöra rekrytering av nya. Räddningstjänsten anger att det finns en brist på tid för detta.

Räddningstjänsterna beskriver att MSB:s utbildning för deltidbrandmän innehållsmässigt är bra men är svår att matcha med personalförsörjningsprocessen, bl.a. att det tar för lång tid från det att en deltidbrandman anställs till dess hen är färdigutbildad och fullt ut tjänstbar. Läs mer i avsnittet om utbildning.

### **Kollektivavtal**

Det kollektivavtal som reglerar villkoren för anställning som deltidbrandman är sedan 2004 benämnt RiB-avtalet. Avtalet behandlar ersättningar, hur beredskap ska förläggas, skyldigheter som åligger deltidbrandmannen m.m.

Avtalets struktur har under åren i stort varit densamma men 2017 gjordes en strukturförändring som totalt skulle innebära likvärdiga eller förbättrade villkor. Många uppfattade förändringarna som dåliga vilket ledde till att ett stort antal deltidbrandmän på olika platser i Sverige lämnade in en avskedsansökan som i förlängningen hotade möjligheten att upprätthålla beredskapen.

RiB-avtalet är ett s.k. normerande avtal vilket gör att parterna har små möjligheter att förhandla lokalt, detta är endast aktuellt i de fall det är angivet i det centrala avtalet. För att lösa den akuta situationen 2017 fattade därför en rad kommuner/räddningstjänster ensidiga arbetsgivarbeslut, exempel på sådana är särskild ersättning för fysisk träning och ersättning för att använda privat personbil under beredskapen som deltidbrandman. De flesta deltidbrandmän tog efter detta tillbaka sin avskedsansökan.

Många av dessa arbetsgivarbeslut finns idag kvar och skillnader avseende anställningsvillkor för en deltidbrandman skiljer sig fortsatt mellan Sveriges räddningstjänster. Det har sedan 2017 inte varit några ytterligare konflikter och parterna gjorde senast 2022 en överenskommelse om ett nytt centralt avtal.

### **Myndigheten för samhällsskydd och beredskap**

## Åtgärder för att stödja personalförsörjningen

### MSB:s åtgärder för att stödja personalförsörjningen

Nedan redovisas i stora drag de åtgärder MSB och dessförinnan Räddningsverket vidtagit för att stödja personalförsörjning av deltidsbrandmän. För enkelhetens skull används i den löpande texten MSB även i en del fall där Räddningsverket avses.

Notera att det finns mycket underlag och dokument rörande MSB:s tidigare arbeten på MSB:s bibliotek RIB, <https://rib.msb.se/>, sök på deltidsbrandmän.

#### Pågående arbete 2022

Under 2022 pågår ett arbete med att ta fram dialogstödmateriel mellan räddningstjänst och huvudarbetsgivare. Arbetet sker i flera steg och kommer även delvis att fortsätta under 2023. Dialogstödmateriel mellan räddningstjänst och huvudarbetsgivare grundar sig i en målgruppsanalys som genomfördes 2021-22 (Gullers, 2021).

Uppstart under hösten med att ta fram en 5-årig handlingsplan och strategi där denna nulägesanalys är en del.

#### Arbete genomfört 2021-2022

Hösten 2021 påbörjade arbetet med att ta fram en målgruppsanalys av kommunikationsbyrån Gullers Grupp (Gullers, 2021). Syftet med målgruppsanalysen var att kunna rikta kommunikationsinsatser till de olika målgrupperna som berörs vid rekrytering av deltidsbrandmän.

Även en organisationsanalys genomfördes under hösten 2021 av studenter vid psykologprogrammet på Karlstad universitetet. Den handlade om "Möjligheter och svårigheter med vård- och omsorgspersonal som räddningstjänstpersonal i beredskap" (Karlstads universitet, 2021).

Studenterna fick även fortsätta med att göra en rapport om "Att behålla deltidsbrandmän inom den svenska räddningstjänsten" som handlar om hur en organisation kan arbeta med att förbättra arbetsklimatet.

#### Arbete genomfört 2020 eller tidigare

MSB:s roll att stödja kommunerna med rekrytering har en lång historik där många ansatser och genomföranden har utförts. Nedan är några exempel på dels aktiviteter dels genomförda studier och utredningar.

#### Ekonomiskt stöd vid aktiviteter

Under en period ersatte MSB kommunerna för en del av kostnaden vid aktiviteter som gjordes i syfte att underlätta rekrytering. Detta kunde t.ex. vara "prova-på dagar" för kvinnor.

#### Informationsmateriel

Framtagande av informationsmateriel i form av foldrar för att informera om yrket som deltidsbrandman och hur utbildningen är upplagd.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984



## Filmer

Filmer för att kunna användas för att dels informera intresserade om yrket dels informera huvudarbetsgivare om innebörden av att ha en deltidbrandman anställd har tagits fram. Filmerna finns dels på MSB:s YouTube-kanal och dels på webbsidan *blideltidsbrandman.nu*.

MSB:s serie *90 sekunder* med utbildnings- och erfarenhetsfilmer har också genom åren producerat ett antal inslag som handlar om deltidbrandmän och problematiken med rekrytering.

## Webbsidan Blideltidsbrandman.nu

Med förlaga från Danmark tog MSB tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) initiativ till en särskild hemsida som skulle underlätta rekrytering. Hemsidan innehåller information om yrket, en karta med Sveriges alla brandstationer samt kontaktuppgifter till den lokala räddningstjänsten. Det har funnits en överenskommelse om driften av webbsidan mellan MSB och SKR. Överenskommelsen har löpt ut men SKR har valt att driva sidan vidare.

## Informationskampanjer

Bland de informationskampanjer som MSB legat bakom kan nämnas den som genomfördes 2019 tillsammans med SKL, Sobona och fackförbunden Brandmännens riksförbund, Kommunal samt Vision. Kampanjen hade sin utgångspunkt i klimatförändringar och bakgrunden var bl.a. de stora skogsbränderna på flera håll i Sverige under sommaren 2018.

För kampanjen som bedrevs med nationella och regionala kommunikationsinsatser togs även en särskild kampanjmanual fram att användas lokalt av räddningstjänsterna. Syftet var att underlätta rekrytering av deltidbrandmän.

## Regeringsuppdrag

Räddningsverket och MSB har fått ett antal olika regeringsuppdrag som har koppling till problematiken kring personalförsörjning av deltidbrandmän.

2001 – Uppdrag att göra en bedömning av framtida behov av deltidbrandmän och redovisa en analys av framtida rekryteringsproblem samt att lämna förslag för att underlätta rekryteringen.

2003 – Fortsättning på uppdraget från 2001 där man även skulle analysera orsakerna till rekryteringsproblemen och föreslå långsiktiga lösningar.

2013 – Ett liknande uppdrag som 2001 där en del av uppdraget handlade om att myndigheten skulle redovisa de åtgärder den vidtagit för att stödja kommunerna i arbetet med att organisera räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän.

I slutrapporten för utredningen 2013 konstateras att problematiken inte är ny och att de förslag som tidigare redovisats fortsatt är aktuella men att frågorna behöver ägnas större uppmärksamhet. Man lyfter behovet av att kommunerna ökar sitt engagemang som arbetsgivare och nämner kombinationsanställningar, fler kvinnor inom räddningstjänsten och mer flexibla anställningsavtal.

För en något mer utförlig beskrivning av utredningarna se Bilaga 3.

## Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

## MSB:s utbildning

Utbildning är en viktig komponent i personalförsörjningen och har därför fått ett relativt stort utrymme i nulägesanalysen. I den följande texten beskrivs MSB:s nuvarande utbildning övergripande och de utmaningar som finns samt pågående utveckling.

För en mer utförlig beskrivning av utbildningen se Bilaga 4, här finns även en kort historik över tidigare utbildningar för deltidbrandmän.

### Grib-utbildningen

Den utbildning som MSB anordnar för deltidbrandmän benämns Grib som står för Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap. Utbildningen lanserades 2018 och ersatte då ”utbildningen för räddningsinsats” (MSB 2020, Utvärdering av Grib).

Under utvecklingsarbetet av den nya utbildningen tog MSB fasta vid i huvudsak tre områden där det fanns önskemål från räddningstjänsten om förändringar:

- Längd - en kortare utbildning.
- Flexibilitet - möjlighet att kunna anpassa innehållet i utbildningen utifrån lokala förhållanden.
- Närhet - minska avståndet från deltidbrandmannens hemort till utbildningsplatsen.

Utbildningen är uppdelad i tre delar och är totalt sex veckor lång, se Figur 1. Under delkurs 1B, som genomförs vid den lokala räddningstjänsten, finns möjlighet till anpassning exempelvis i form av en ytterligare vecka med rökdykarutbildning, motorsågsutbildning, omhändertagande vid suicidlarm eller annat.

**Figur 1.** Övergripande kursupplägg Grib (Källa MSB 2020; Utvärdering av Grib)

#### **Kurs 1 Kommunal räddningstjänst**

*Delkurs A: Introduktion till yrkesrollen, 2 veckor*

Delkursen ska ge en introduktion till yrkesrollen och syftar till att de studerande utvecklar grundläggande kunskaper inom ämnesområdena brand, räddning, akut omhändertagande, farliga ämnen och miljö för att bygga vidare på under delkurs B.

*Delkurs B: Praktik i räddningstjänst, 1 vecka*

Delkursen genomförs på den lokala räddningstjänsten som en praktikperiod utifrån uppsatta lärandemål.

#### **Kurs 2 Räddningsinsatsen, 3 veckor**

Kursen knyter ihop de kunskaper som studerande fått med sig under Kurs 1 och ska ge studerande fördjupade kunskaper. I slutet av kursen får de studerande delta i och öva på de olika typer av räddningsinsatser av vanligt förekommande olyckor.

För att minska avståndet till utbildningsplatsen delades landet upp i åtta regioner och upphandling av utbildningsanordnare gjordes så att det skulle finnas minst en utbildningsplats inom varje region.

Förutom MSB själva (Revinge och Sandö) anordnas utbildningen av ett antal räddningstjänster samt företaget Securitas. I samtliga fall är dock MSB huvudman för utbildningen.

### **Utveckling av Grib**

Under 2022 har ett arbete påbörjats inom MSB syftande till att utveckla Grib. Detta har aktualiserats då det finns behov av en långsiktig finansieringsmodell samtidigt som dagens utbildning inte täcker de behov som finns idag. Grib är en dyr utbildning där en stor del av kostnaden består av kost och logi för deltagarna. Detta ingår för alla som går utbildningen och där avståndet mellan hemorten och utbildningsplatsen är mer än 50 km.

MSB uppskattar att det årligen finns behov av att utbilda ca 1 000 personer. Med fullt utnyttjande av det optionsutrymme som finns i avtalen med de externa leverantörerna skulle MSB kunna erbjuda cirka 800 utbildningsplatser årligen. Att det endast erbjuds 500-600 platser beror helt på resurstilldelningen. Dessutom ianspråkades inte samtliga platser.

I de utvärderingar av utbildningen som gjorts 2020 och 2022 framkommer bl.a. följande:

- Räddningstjänsterna anser att Grib är en bra grundutbildning som möter kompetenskraven. Undantaget är rökdykning där en vanlig åsikt är att det bör ingå rökdykarutbildning i Grib.
- Uppfattningen att Grib är en grundutbildning som behöver kompletteras lokalt överväger hos räddningstjänsterna.
- Grib har som mål att utbilda deltidsbrandmän utifrån nationell likvärdighet som den är uttryckt i LSO. Att utbildningen ska genomföras likvärdigt i landet anses som något givet och gagnar samverkan mellan räddningstjänster.
- De studerande anser att kursmålen uppfyllts för samtliga delkurser och att delkurserna bidragit till att öka deras kompetens.
- Kursansvariga/ kurschefer tycker att kursplanens syfte och lärandemål har uppfyllts.

Det som framkommit som problematiskt är inte kopplat till utbildningens innehåll utan hur själva systemet är utformat. Räddningstjänsterna tycker att Grib har varit svår att matcha till deras personalförsörjningsprocess. Man anser bl.a. att det tar för lång tid från det att en deltidsbrandman anställs till dess hen är färdigutbildad och fullt ut tjänstbar.

När det gäller enbart rekrytering visar utvärderingen från 2020 att Grib generellt varken lyckats förbättra men inte heller försämrat räddningstjänsternas möjlighet att rekrytera deltidsbrandmän.

Utifrån det som skrivs i årsuppföljningen LSO önskar räddningstjänsterna att utbildningen är mer tillgänglig, kortare, går att genomföra på lokal nivå och mer anpassad.

#### **Myndigheten för samhällsskydd och beredskap**

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Det kan även noteras att det finns räddningstjänster som i olika utsträckning utbildar deltidbrandmän i egen regi. Det verkar som att det är vanligt att det genomförs någon form av introduktionsutbildning i anslutning till rekryteringen som följs av Grib, men det finns även räddningstjänster som utbildar i helt egen regi och där brandmannen inte genomför Grib. I det senare fallet kvalificerar sig inte brandmannen till MSB:s olika vidareutbildningar om inte den sökandes samlade utbildningsbakgrund kan anses motsvara Grib.

Statusen i utvecklingsarbetet är att MSB tagit fram fyra olika alternativ till hur utbildningen skulle kunna bedrivas. Den ursprungliga planen var att den uppdaterade utbildningen skulle utvecklas under 2022, implementeras under 2023 för att slutligen driftsättas fullt ut 2024. I skrivande stund är detta arbete pausat på obestämd tid där ett omtag kommer att göras med nytt fokus kopplat till eventuell kommande civilplikt.

## Räddningstjänstens åtgärder för att förbättra personalförsörjningen

Nedan beskrivs övergripande vad räddningstjänsten vidtagit för åtgärder för att underlätta problematiken med personalförsörjningen. Beskrivningen är generell och skiljer sig från räddningstjänst till räddningstjänst. Den kan inte heller sägas vara fullständig då kunskap om alla vidtagna åtgärder inte finns hos MSB.

### Åtgärder för att underlätta beredskapsplanläggning

Traditionellt har deltidbrandmän haft beredskap dygnet runt var fjärde eller var tredje vecka. Många räddningstjänster har idag infört andra typer av mer flexibla beredskaps-scheman som utgår från de olika brandmännens förutsättningar och önskemål. Särskilda applikationer för mobiltelefoner (s.k. appar) har även utvecklats för att möjliggöra för brandmännen att lättare kunna byta beredskapspass när behov uppstår.

Det förekommer även deltidbrandmän som har beredskap på två olika brandstationer, detta förutsätter att det finns en brandstation på både hemorten och arbetsorten.

Vidare finns det orter med stor utpendling där det finns stora problem att upprätthålla beredskap under vardagar. Räddningstjänsten har då sänkt ambitionsnivån och brandstationen fungerar som ett räddningsvärn (utan krav på beredskap) dagtid under vardagar för att under övrig tid vara en deltidstation med fastställd beredskap.

Där ovanstående ambitionssänkning inte har ansetts vara möjlig har istället bemanning med heltidsbrandmän införts under vissa tider. Detta är vad MSB känner till en ovanlig lösning, ett exempel är brandstationen i Vaxholm (Storstockholms brandförsvaret).

Det finns även kommuner där särskilda tjänster skapats så att de som har tjänsten också ska kunna upprätthålla beredskap under dagtid. I Ljungby kommun har man t.ex. fixartjänster där de som har tjänsterna även är deltidbrandmän.

### Exempel på åtgärder för att underlätta rekrytering/minska personalomsättning

Norrhälje startade 2016 upp ett arbete i syfte att långsiktigt minska organisationens personalomsättning samt förbättra möjligheterna för nyrekrytering. Redan efter ett år gav projektet effekt i form av fler sökande till lediga tjänster generellt och i synnerhet kvinnliga sökanden som ökade med en faktor 10. De redovisar sitt arbete i en rapport där de ger tre råd (Norrhälje, 2016):

- Satsa på jämställdhet på samtliga plan och tvätta bort föråldrade synsätt.
- Ingenting är viktigare för vårt varumärke än yrkesstolthet och yrkets status.
- Nyttja nya marknadsföringskanaler och satsa på enkla tilltalande budskap.

Vid exempelvis räddningstjänsterna i Medelpad och Karlstadsregionen har försök gjorts där deltidbrandmän under sin beredskap arbetar på distans mot sin huvudarbetsgivare. Resultaten är goda och lyfts bl.a. fram i en organisationsanalys gjord av Karlstad universitet (Karlstad universitet, 2021). Möjligheten att kunna arbeta från brandstationen verkar dels kunna underlätta rekrytering men även underlätta för befintliga deltidbrandmän att få ihop ”beredskaps pusslet”. En bonuseffekt är att anspänningstiden i vissa fall kan minskas.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Många kommunala arbetsgivare har i sina platsannonser infört en text om möjligheten att även arbeta som deltidsbrandman. I vilken omfattning särskilda kombinationsanställningar (se nästa avsnitt) inrättats är inte känt, inte heller i vilken omfattning rekrytering samordnats mellan privata huvudarbetsgivare och räddningstjänsten.

## Andra aktörers åtgärder och initiativ

### Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)

SKR är en viktig aktör med två olika roller, dels en intresseorganisation för alla Sveriges kommuner och regioner dels arbetsgivarpart för sektorns centrala kollektivavtal. Nedan är några av de åtgärder SKR vidtagit för att underlätta personalförsörjning av deltidsbrandmän.

- Tillsammans med fackförbunden gjort justeringar i det centrala kollektivavtalet för anställda inom kommun- och regionsektorn (s.k. HÖK). Detta möjliggör undantag från vissa bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) och gör det enklare att som deltidsbrandman även ha kommunen som huvudarbetsgivare. De brandmän som är anställda enligt Kommunals HÖK får dessutom löneavdrag från sitt huvuduppdrag först fr.o.m. den andra timmen vid insatser som föranletts av larm.
- I ett cirkulär (19:04) till arbetsgivare inom kommun- och regionsektor dels belyst möjligheten att inrätta s.k. kombinationsanställningar dels lyft fram exempel på hur olika arbetsgivare har gjort.
- Tillhandahåller hemsidan *blideltidsbrandman.nu* som innehåller information om vad det innebär att vara deltidsbrandman och vad det innebär att vara en arbetsgivare till en deltidsbrandman. Sidan innehåller även en del fakta. Webbsidan är framtagen i samverkan mellan SKR och MSB i syfte att hjälpa Sveriges kommuner med rekrytering av brandmän. Sidan tillgänglighetsanpassades 2022 och mindre justeringar i innehåll görs vid behov.

Nämns kan att även arbetsgivarorganisationen Sobona är en avtalspart för de centrala kollektivavtalen och har samarbetat med SKR även i övriga frågor enligt ovan.

### Räddningstjänstens riksorganisation för beredskapsfrågor (RRB)

RRB (innan Räddningstjänstens Glesbygdsklubb) bildades 1994 och är en förening som idag har ett 60-tal medlemsorganisationer, främst räddningstjänster. Föreningen har genom åren på olika sätt verkat för att ta till vara medlemmarnas intresse och där problemet med personalförsörjning är en del.

I närtid har RRB tagit fram material för rekrytering där varje enskild räddningstjänst kan få använda materialet till en mindre kostnad inklusive lokalanpassad design. RRB har även varit initiativtagare till brandmanpåjobbet-dagen och en podcast som heter RiB Podcast.

### Sveriges riksdag och regering

Frågan om personalförsörjning av deltidsbrandmän har många gånger tagits upp i Sveriges riksdag, både som en del av propositioner från regeringen men även i motioner från enskilda riksdagsmän.

### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

I en utredning från försvarsdepartementet (Ds 2009:47) med en efterföljande proposition 2009 ”Samhällets krisberedskap – stärkt samverkan för ökad säkerhet” lyfts bl.a. problem med att rekrytera deltidsbrandmän. Regeringen ansåg att alternativa lösningar skulle prövas för att säkerställa god tillgänglighet till hjälp vid nödlägen och en rimlig trygghets- och säkerhetsnivå avseende allmän ordning, säkerhet och hälsa.

Regeringen uppdrog åt MSB att föreslå formerna för och finansieringen av en fyraårig försöksverksamhet som skulle pröva alternativa lösningar för samverkan mellan blåljusmyndigheter och andra allmänna aktörer. Både rikspolisstyrelsen och Socialstyrelsen hade invändningar i utredningen och riktade kritik mot framförallt de juridiska utmaningarna med projektet, regeringen ansåg därför att försöksverksamheten inte skulle genomföras (MSB; 2011).

MSB startade efter detta ett nätverk för kommuner som driver olika typer av sambrukslösningar gällande akuta responsuppdrag inom kommunens ansvarsområden. Från 2016 upphörde MSB:s koordinering av detta arbete.

Enligt vad tidigare beskrivits lyftes problematiken i 2017 års räddningstjänstutredning (SOU 2018:54). Förutom att föreslå att MSB skulle stödja kommunerna i deras arbete med personalförsörjning föreslog utredningen bl.a. att undantag skulle göras för deltidsbrandmän när det gäller att beräkna ersättning vid arbetslöshet.

Detta är en fråga som diskuterats mycket under åren och enligt utredningens förslag ändrades lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring 2021 på ett sådant sätt att deltidsbrandmän inte av ekonomiska skäl ska tvingas sluta som brandmän när de blir arbetslösa i sin huvudanställning.

I utredning förtydligas också kommunernas ansvar för personalförsörjningen av deltidsbrandmän. Kommunerna rekommenderas i utredningen bl.a. att:

- Underlätta kombinationsanställningar.
- Bedriva riktad rekrytering mot grupper som är underrepresenterade i räddningstjänsten.
- Åta sig att ersätta huvudarbetsgivares kostnader för arbetstagares skador som uppkommit vid arbete som deltidsbrandman.
- Införa anpassade lösningar för beredskap.

Utredningen menade vidare att arbetsmarknadens parter särskilt bör verka för att arbetstagare vid sidan av sin huvudanställning ska kunna arbeta som deltidsbrandmän.

Det kan även nämnas att utredningen föreslår att MSB ska bedriva ett fortlöpande arbete med att stödja kommunernas arbete med jämställdhet och mångfald, detta har bäring även på deltidsproblematiken. Uppgiften blev, liksom uppgiften att stödja kommunernas arbete med personalförsörjning av deltidsbrandmän, infört i myndighetens instruktion.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

### **RIB-konferenserna**

Detta var en konferensserie med tre delar som genomfördes under 2012 och 2013. Initiativtagare var räddningstjänsten i Storstockholm och deltagandet var stort vid alla tillfällena från landets räddningstjänster.

Syftet var att dels undersöka, jämföra och analysera de utmaningar som Sveriges räddningstjänster står inför och dels att hitta förslag till nationella lösningar.

Konferensserien utmynnade i en rad förslag inom olika områden som riktades till Försvarsdepartementet, MSB och SKL (Rådet för RIB-Konferenserna; 2013).

Nedan är några av förslagen:

- Undanröj begränsningar i Arbetstidslag och Semesterlag.
- Ge mervärde åt huvudarbetsgivare genom ekonomisk kompensation.
- Uppdra åt MSB att vara huvudman i en nationell kampanj för att stärka varumärket och öka kunskapen om RIB.
- Låta behovet spegla antalet platser vid MSB:s utbildningar.
- Förhandla fram ett nytt flexibelt kollektivavtal som kan hantera framtidens behov.
- Påverka kommunerna i att ta ett större ansvar för personalförsörjningen av RIB.

Förslagen ledde inte fram till några konkreta åtgärder i direkt anslutning till konferensserien. Flera av frågeställningarna har däremot lyfts i olika utredningar såsom 2017-års räddningstjänstutredning, förändringar har skett i kollektivavtalen där bl.a. hänsyn tagits till arbetstidslagen.

MSB arbetar proaktivt med att behov av platser till Grib ska motsvara behovet. MSB har även, tillsammans med andra organisationer, genomfört en nationell kampanj enligt vad som beskrivits i tidigare avsnitt.



## Övrigt om deltidsbrandmännens uppgifter

För att komplettera helhetsbilden av deltidsbrandmannens arbetsuppgifter och rollens betydelse för lokalsamhället beskrivs i detta avsnitt de uppgifter som inte direkt är kopplade till LSO.

### Resurs i akutsjukvården

Sedan 1990-talet utför räddningstjänster över hela landet akuta uppgifter enligt Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30). I syfte att förkorta tiden tills att någon form av sjukvårdande insats kan påbörjas larmas även räddningstjänsten ut till patienten. Brandstationer, och då främst deltidsstationer, finns på betydligt fler orter än ambulansstationer och tidsvinsten har visat sig kunna bli betydande i många fall.

Den vanligaste benämningen på denna typ av uppdrag är IVPA, som står för I Väntan På Ambulans, vilket indikerar att det inte är frågan om att ersätta regionernas akutsjukvård utan ska ses som en komplettering. Det finns även andra benämningar och uppdragens utformning varierar från region till region. Det skiljer sig också mellan regionerna huruvida kommunen/räddningstjänsten erhåller någon ersättning för utförda sjukvårdsuppdrag.

Enligt senaste årsuppföljningen LSO är det endast nio räddningstjänster i Sverige som inte utför någon form av akuta sjukvårdsuppdrag, sex i Norrbottens län och tre i Västerbottens län.

### Deltidsbrandmannens roll i det civila försvaret

Räddningstjänsten har historiskt varit en viktig del av det civila försvaret. När det nybildade Räddningsverket 1986 började utbilda deltidsbrandmän blev dessa efter utbildningen med automatik placerade i det som då benämndes Civilförsvaret. Rent formellt var brandmännen uttagna med civilförsvarsplikt att tjänstgöra vid krig eller förhöjd beredskap.

Sedan mitten på 1990-talet har denna uppgift mer eller mindre försvunnit, Civilförsvaret som organisation upphörde 1996, och större delen av den materiel som räddningstjänsten förfogade över för uppgiften har avyttrats.

I samband med Rysslands anfallskrig mot Ukraina under 2022 har frågan om att stärka det civila försvaret blivit högaktuell. Vilken roll deltidsbrandmannen får i detta sammanhang är i skrivande stund inte helt klar, men det framstår som självklart att en fungerande kommunal räddningstjänst inklusive deltidsbrandmän vid krig eller förhöjd beredskap är helt nödvändigt.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

## Forskning, fakta och en internationell utblick

På många orter i Sverige baseras räddningstjänstorganisationen till största delen på deltidsanställda brandmän som tjänstgör som brandmän utöver sin huvudanställning (SOU 2018:54). Även i flertalet andra länder, som exempelvis i Tyskland, Portugal, Danmark, Australien och USA, är majoriteten av personalen brandmän som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför räddningstjänsten, t.ex. frivilliga brandmän eller deltidsbrandmän (Elbers, 2019; Everts & Stein, 2017; Degel et al., 2014; McLennan et al., 2005).

Dessa brandmän tjänstgör ofta på landsbygd där avstånden kan vara långa och befolkningstätheten låg. I USA är 49 % av alla frivilliga brandmän vid en brandstation som skyddar samhällen med en population på färre än 2 500 människor (Fahy, 2019). Enligt MSB:s databas IDA (2022) kommer en deltidsstyrka först till skadeplats i 30 % av alla räddningstjänstuppslag i Sverige.

Räddningstjänsten på landsbygd är inte bara viktig vid räddningstjänstuppslag utan även vid sjukdomsfall. Samtida utalarming tillsammans med sjukvården och ”i väntan på ambulans” (IVPA) är vanliga koncept för att minska responstiden på landsbygd (Raun et al., 2019; Svensson et al., 2017; Saner et al., 2013; Nordberg et al., 2015; Svensson et al., 2019).

Förutom att räddningstjänstuppslag har ökat de senaste åren (SKR, 2021) beräknas klimatförändringar också medföra mer extremväder som i sin tur kan leda till svåra resurskrävande händelser där deltidsbrandmännen behövs, som torka, översvämningar och skogsbränder (WMO, 2020).

Forskningen visar att många räddningstjänstorganisationer är baserade på brandmän som tjänstgör vid sidan av sin huvudanställning, men samtidigt finns svårigheter att rekrytera och behålla dem (McLennan & Birch, 2005; Degel et al., 2014; Haynes & Stein, 2018). Svårigheterna kan delvis bero på demografiska förändringar men även på andra faktorer som att tjänstgöringen tar för mycket tid i anspråk, familjen mistycker eller en bristande arbetsmiljö (Lantz & Runefors, 2021).

I Sverige beskrivs svårigheter med att rekrytera och behålla deltidsbrandmän som den största utmaningen för svensk räddningstjänst (SOU 2018:54). En brist på dessa brandmän skulle kunna innebära ett hot mot säkerheten och tryggheten på landsbygden. Parallellt med räddningstjänstens svårigheter finns även forskning som visar på frivillighet och engagemang i den svenska befolkningen. År 2014 och 2018 rasade skogsbränder på olika platser i Sverige. Dessa händelser mobiliserade många människor som spontant, eller efter att ha blivit kontaktade, begav sig ut för att hjälpa till.

En stor andel av den vuxna befolkningen i Sverige har arbetat ideellt vid åtminstone något tillfälle under de senaste tolv månaderna. Studier har visat att de grupper i samhället som har tillgång till socioekonomiska resurser, lever i familj med barn samt har kulturellt och socialt kapital oftare arbetar ideellt än andra (Von Essen et al., 2020).

### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

I Europa upplever frivilliga brandmän ett ökat motstånd från huvudarbetsgivare att lämna vid larm (Elbers, 2019). Trots att deltidsbrandmännen är majoriteten av räddningstjänstens personal i Sverige finns det i nuläget ingen övergripande nationell statistik över i vilka sektorer dessa brandmän har sina huvudarbetsgivare och hur denna samverkan fungerar för inblandade parter.

Således behövs mer kunskap på detta komplexa område. Flera perspektiv, både från organisationsanalys till statistisk kunskap om var deltidsbrandmännen jobbar, vilka som slutar och vad som påverkar ett långvarigt engagemang. Forskning bör bedrivas från olika perspektiv, tvärsektorielt med olika metoder för att skapa en bredare förståelse. Det krävs mer evidensbaserad kunskap om brandmännens arbetssituation, varför brandmän väljer att sluta, samverkan mellan räddningstjänsten och brandmännens huvudarbetsgivare samt djupare förståelse hur arbetsmiljön påverkar trivseln.

Lantz & Runefors (2020) har samlat resultat från flera internationella studier kring varför brandmän börjar, stannar kvar i organisationen över tid samt orsaker till att de väljer att sluta. De rekryteras ofta av vänner och familj, stannar kvar på grund av sociala relationer och kamratskap samt väljer att sluta när de upplever att tjänstgöring tar för mycket tid i anspråk.

Det finns en mängd forskning kring frivilliga brandmän, studier från främst Australien och USA, men få studier rör andra typer av brandmän och från andra länder. Lantz et al. (2022) publicerade en studie med nytt empiriskt bidrag på området kring deltidsbrandmän i en svensk kontext. Den visar att deltidsbrandmännen motiveras av att hjälpa till i samhället men även av sociala relationer och en känsla av personlig utveckling. Även om deltidsbrandmän får ersättning, och har krav på beredskap, finns det flera likheter med andra typer av brandmän. Oavsett anställningskontext tampas dessa brandmän med liknande utmaningar och delar även liknande motiv till att engagera sig.

I en nyligen publicerad licentiatavhandling beskriver Lantz (2022) likheter mellan brandmän som tjänstgör vid sidan av en annan huvudanställning. Avhandlingen undersöker vad som bidrar till att brandmän stannar kvar i tjänsten utifrån brandmännens engagemang och deras upplevda utmaningar. Avhandlingen visar också på forskningsområden där mer kunskap behövs, till exempel huvudarbetsgivarnas perspektiv, familjens påverkan på motivation samt arbetsmiljöns påverkan på brandmännens erfarenhet av sitt yrke.

MSB har under många år delfinansierat forskning gällande respons i det tidiga skedet och hur den kan förbättras. Det sker inom Linköpings Universitet och centrumbildningen CARER. Det finns några räddningstjänster i Sverige som tagit utgångspunkt från denna forskning för att skapa effektivare responsorganisation som i vissa fall skulle kunna erbjuda ett likvärdigt skydd även om det finns en bristsituation inom deltidsräddningstjänsten.

## Diskussion

### Allmänheten och potentiella deltidbrandmän

Allmänhetens bild av att vara brandman är att det är mansdominerat och fysiskt krävande. Att allmänheten får mer kunskap om vad det egentligen innebär att vara brandman skulle kunna underlätta personalförsörjningen.

### Befintliga deltidbrandmän

Att deltidbrandmän slutar på grund av förändrad livssituation är rimligt. Det saknas information om hur många deltidbrandmän som slutar på grund av andra orsaker t ex om det finns brister i arbetsmiljön och kulturen.

### Huvudarbetsgivare

Huvudarbetsgivarna har i allt större utsträckning effektiviserat sina organisationer. De önskar en nära dialog med räddningstjänsten om vad det innebär att ha deltidbrandmän. Det skulle öka förståelsen samt att arbetsgivaren kan ta ett informerat beslut.

Det saknas fakta om inom vilka branscher deltidbrandmän har sin huvudanställning. Muntlig information tyder på att få deltidbrandmän har kommunen som huvudarbetsgivare. Kommunen blir en allt viktigare huvudarbetsgivare på mindre orter där större delen av befolkning pendlar till en arbetsplats på annan ort.

### Räddningstjänsten

Räddningstjänsten kan inte förlita sig på nätverksrekrytering utan behöver genomföra aktiva rekryteringsåtgärder samt vara en attraktiv arbetsplats för alla befintliga och potentiella brandmän. Troligen definierar kommunerna svårigheter med personalförsörjning på olika sätt. Därför har MSB förtydligat frågan i årsuppföljningen LSO för år 2022 med följande förklarande text ”Med svårighet menas att det finns vakanser i organisationen som under längre tidsperioder inte har gått att fylla.” Orsakerna till svårigheterna med personalförsörjning ser olika ut beroende på ort. Vad exakt de olika svårigheterna består av och är beroende av är ej fastställt.

### Övrigt

De olika benämningarna, deltidbrandman/Räddningstjänstpersonal i beredskap skapar en problematik i marknadsföringen av arbetet. Deltidsbegreppet skapar en problematik hos huvudarbetsgivaren där de tror att arbetsinsatsen är högre än vad det i själva verket är. Brandmansordet påverkar de som skulle kunna vara potentiella brandmän när de tror att de själva inte har förmågan att vara brandman. Räddningstjänstpersonalordet kan för allmänheten vara alla olika yrkeskategorier inom räddningstjänsten.

Frågeställningarna bör adresseras i den kommande handlingsplanen och strategin för detta arbete.

## Slutsats

Problem med personalförsörjning när det gäller deltidsbrandmän har uppmärksammats på olika sätt under minst 25 års tid. Olika initiativ har tagits från både statligt håll och från kommunerna. Resultaten har i många fall uteblivit och det finns en osäkerhet om vilka åtgärder som ger en effekt.

Ansvaret för personalförsörjning av deltidsbrandmän är kommunens. MSB:s har fått ett tydligt uppdrag att stödja kommunernas i deras arbete. Det finns ett behov av att identifiera inom vilka områden som samverkan kring problematiken med personalförsörjning är möjlig och att MSB:s åtgärder ger en effekt på nationell nivå.

## Referenser

Försvarsdepartementet (2009); Ds 2009:47; Reformen skydd mot olyckor – en uppföljning med förslag till utveckling.

Försvarsdepartementet (2007); SOU 2007:31; Alltid redo! - En ny myndighet mot olyckor och kriser.

Försvarshögskolan (2013); Utvärdering av Grundkurs för räddningsinsats, måluppfyllelse och målrelevans.

Gullers Grupp (2021); Målgruppsanalys deltidbrandmän.

Justitiedepartementet (2018); SOU 2018:54; En effektivare kommunal räddningstjänst.

Karlstad universitet (2021); Organisationsanalys; Räddningstjänsten i Karlstad-regionen RIB-verksamhet – RIB-anställda som arbetar på distans från brandstationen mot sin huvudarbetsgivare.

Karlstads universitet (2021), Organisationsanalys – Möjligheter och svårigheter med vård- och omsorgspersonal som räddningstjänstpersonal i beredskap.

MSB (2011); Bättre tillgänglighet till hjälp vid nödlägen – Förslag till utformning och finansiering av försöksverksamhet.

MSB (2014); Stöd till organisering av kommunal räddningstjänst; Vidtagna åtgärder samt behov av ytterligare stöd för organisering av deltidsanställda brandmän; Stärkt samverkan och utvecklingsmöjligheter mellan blåljusaktörer på lokal nivå.

MSB (2020); Utvärdering av Grundutbildning för räddningspersonal i beredskap.

MSB (2021); Personal i operativ tjänst, [www.ida.msb.se](http://www.ida.msb.se) 2022-08-19

MSB (2021); Årlig uppföljning av kommunernas skyldighet enligt LSO, <https://www.msb.se/tillsynkommuner>

MSB/attityd (2022); Utbildnings- och kompetensbehov – Räddningstjänst i beredskap.

Norrälje kommun (2017); En hållbar organisation – Om nuläge och framtid för Räddningstjänsten Norräljes deltidstationers bemanningssituation.

Regeringens skrivelse 2009/10:124; Samhällets krisberedskap – stärkt samverkan för ökad säkerhet.

Rådet för RIB-Konferenserna (2013); Sammanfattning av konferensserien RIB 2012-2013.

Räddningsverket (2003); Deltidsanställda brandmän – Kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatt arbete m.m.

SKR (2019); Cirkulär 19:04; Kombinationsanställningar – ett sätt att möta rekryteringsutmaningen inom räddningstjänsten.

Webbsida: <https://blideltidsbrandman.nu/>

### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Webbsida: <https://www.blivbrandmandnu.dk/>

Webbsida: <https://www.rrfb.se/rekryteringsmaterial/>

Webbsida: <https://www.liu.se/forskning/carer/>

## Källförteckning forskning

Degel, D., Wiesche, L., Rachuba, S. & Werners, B. (2014), Reorganizing an existing volunteer fire station network in Germany. *Socio-Economic Planning Sciences*, Vol. 48 No. 2, pp. 149-157.

Elbers, M. J. (2019). Recruitment and retention of volunteers in European Fire Services. Phase 1: document study and exploratory focus group. *Brandweeracademie*. Arnhem: Instituut Fysieke Veiligheid.

Evarts, B., & Stein, G. (2017). US Fire department profile 2017. National Fire Protection Association. Retrieved August 25th 2019 from: <https://www.nfpa.org/News-and-Research/Data-research-and-tools/Emergency-Responders/US-fire-department-profile>.

Fahy, R., Evarts, B., & Staein, G. (2021). US Fire Department Profile 2019. National Fire Protection Association. Retrieved April 1th 2022 from: <https://www.nfpa.org/-/media/Files/News-and-Research/Fire-statistics-and-reports/Emergency-responders/osfdprofile.pdf>

IDA (2022). MSBs statistik- och analysverktyg. [Swedish statistics from alarm reports].

Lantz, E., Runefors, M. (2020). Recruitment, retention and resignation among non-career firefighters. *International journal of emergency services*. Vol 10 No. 1. 2021. Pp 26-39

Lantz, E., Nilsson, B., Elmqvist, C., Fridlund, B., Svensson, A. 2022. Serving the community while balancing multiple 19 responsibilities - experiences of working as a paid part-time firefighter. *International Journal of Emergency Services*. (DOI 10.1108/IJES-03-2022-0018).

Lantz, E. (2022). Non-career firefighters in rural areas – Exploring aspects contributing to retention. Licentiate thesis. Lund University, Lund.

McLennan, J., & Birch, A. (2005). A potential crisis in wildfire emergency response capability? Australia's volunteer firefighters. *Environmental Hazards* 6 (2005) 101-107.

Nordberg, P., Jonsson, M., Forsberg, S., Ringh, M., Fredman, D., Riva, G., Hasselqvist-Ax, I., & Hollenberg, J. (2015). The survival benefit of dual dispatch of EMS and fire-fighters in out-of-hospital cardiac arrest may differ depending on population density - A prospective cohort study. *Resuscitation* 90, pp. 143-149.

Raun L., Pederson J., Campos, L., Ensor, K., & Persse, D. (2019). Effectiveness of the dual dispatch to cardiac arrests policy in Houston, Texas. *Journal of public health management and practice: JPHMP* 25(5), pp. E13-E21.

Saner, H., Morger, C., Eser, P., & von Planta, M. (2013). Dual dispatch early defibrillation in out-of-hospital cardiac arrest in a mixed urban–rural population. *Resuscitation* 84(9), pp. 1197-1202.

## Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Statens offentliga utredningar (SOU). (2018). En effektivare kommunal räddningstjänst (SOU 2018: 54). Retrieved April 1th 2022 from: <https://www.regeringen.se/49dff8/contentassets/2120a8dd0d25486dac459846ecd0aa0e/en-effektivare-kommunal-raddningstjanst-sou-2018-54.pdf>

Svensson, A., Österberg, S. A., Fridlund, B., Stening, K., & Elmqvist, C. (2017). Firefighters as first incident persons Breaking the chain of events and becoming a new link in the chain of survival. *International Journal of Emergency Services* 7(2), pp. 120-133.

Svensson, A., Elmqvist, C., Fridlund, B., Rask, M., Andersson, R., & Stening, K. (2019). Using firefighters as medical first responders to shorten response time in rural areas in Sweden. *The Australian Journal of Rural Health* 28(1), pp. 6-14.

Sveriges kommuner och regioner (SKR). (2021). SKR positiva till undantag för deltidsbrandmän. Retrieved December 10th 2021 from <https://skr.se/skr/tjanster/press/nyheter/nyhetsarkiv/skrpositivatillundantagfordeltidsbrandman.50943.html>

Von Essen, J., Jegermalm, M., Kassman, A., Svedberg, L., Vamstad, J., & Wallman Lundåsen, S. (2020) Medborgerligt engagemang i Sverige 1992-2019. Ersta Sköndal Bräcke högskola arbetsrapportserie. Stockholm.

World Metrological Organization (WMO). (2020). State of the global climate 2020. Retrieved August 28th 2022 from: [https://reliefweb.int/attachments/77994d98-1769-3da1-b527-fd23752e7f8d/1264\\_Statement\\_2020\\_en.pdf](https://reliefweb.int/attachments/77994d98-1769-3da1-b527-fd23752e7f8d/1264_Statement_2020_en.pdf)



## Bilaga 1, Fakta om antal brandmän i Sverige

Antalet deltidsbrandmän har varierat över åren i Sverige, se Figur 2. Medelvärdet i Sverige för perioden 2012-2021 är 10 697 deltidsbrandmän med en standardavvikelse om 109 personer. Om vi jämför medelvärdet med antalet deltidsbrandmän per 31 december 2021 har antalet ökat med 2,2 %.

Samma uppgifter för brandmän anställda på heltid visar ett medelvärde om 4 956 anställda med en standardavvikelse om 66 personer. Där kan vi se en minskning om 0,18 % vid en jämförelse mellan medelvärdet och antalet anställda per 31 december 2021.

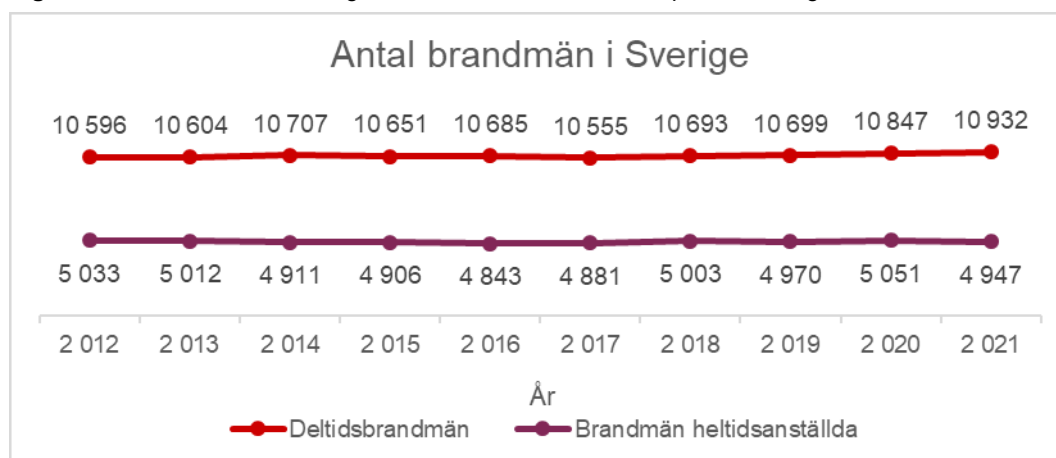
Det totala antalet brandmän i Sverige har ett medelvärde om 15 663 med en standardavvikelse om 137. Statistiken påvisar även en ökning om 1,45 % brandmän vid en jämförelse mellan medelvärdet och antalet per 31 december 2021.

För att bedöma ökningen av det totala antalet brandmän kan antalet delas med ett jämförelsetal och i detta fall har befolkningen i Sverige använts. Då går det att utläsa att medelvärdet för antalet brandmän per 1000 invånare under perioden är 1,56 med en standardavvikelse om 0,04. Vid en jämförelse av medelvärdet och antal brandmän per 1000 invånare per 31 december 2021 har det skett en minskning om 2,72 %.

Observera att denna minskning inte nödvändigtvis innebär att skyddet mot olyckor har försämrats utan är en delmängd av indikatorer som påvisar vilken effekt som en räddningstjänst kan åstadkomma vid en olycka. Indikatorn bör även ses över mindre geografiska områden då det finns stora skillnader mellan storstadsområden och landsbygdsområden.

Analogt så behöver inte ökningen av antalet deltidsbrandmän betyda att skyddet generellt ökat i orter med en deltidsbrandstation, statistiken beskriver antalet brandmän och inte hur mycket beredskap varje brandman har. Utifrån antagandet att det i vissa fall, till följd av rekryteringssvårigheter, krävs fler personer för att upprätthålla en beredskapstjänst kan det t.o.m. vara så att skyddet minskat under perioden.

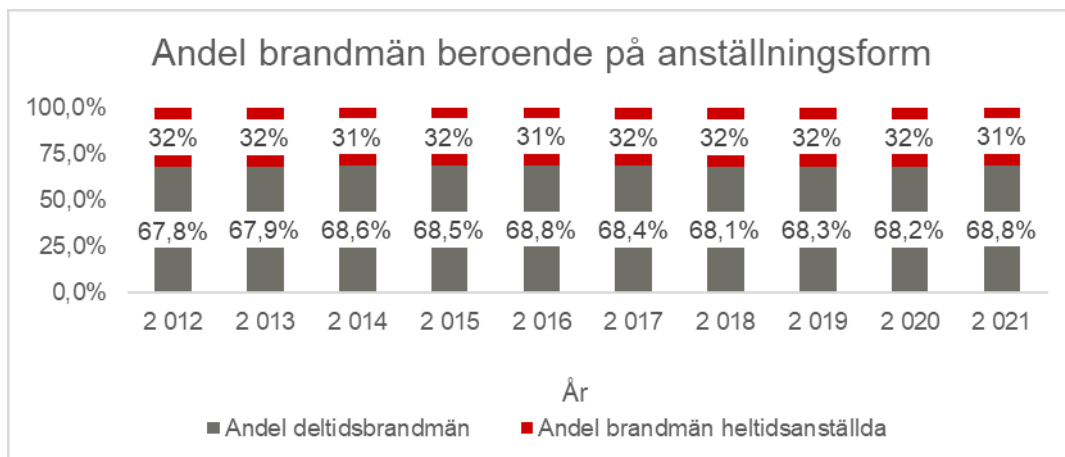
**Figur 2.** Antal brandmän i Sverige för år 2012-2021 beroende på anställningsform



**Källa:** MSB (2021); Personal i operativ tjänst

Andelen deltidsbrandmän har under perioden 2012-2021 varierat mellan 67,8 % till 68,8 %, se Figur 3.

**Figur 3.** Andel brandmän i Sverige för år 2012-2021 beroende på anställningsform



**Källa:** MSB (2021); Personal i operativ tjänst

Slutsatser om statistiken om antalet brandmän under den senaste 10-årsperioden:

- Antalet deltidsbrandmän har ökat.
- Antalet brandmän heltid har minskat en aning.
- Totala antalet brandmän överlag har ökat men inte i den omfattningen som befolkningen i Sverige har ökat.
- Det går inte att bedöma om skyddet mot olyckor generellt har ökat eller minskat utifrån antal brandmän per 1000 invånare utan är en av flera indikatorer, troligtvis är variationen stor över landet.

## Bilaga 2, Beskrivning av svårigheter ifrån årsuppföljning LSO

Antalet räddningstjänster förändras i Sverige på grund av förbundsbildningar och olika avtalsförhållanden. Åren 2019 och 2020 var det 157 olika organisationer som fyllde i enkäten och för år 2021 var det 149 organisationer.

Av Sveriges räddningstjänstorganisationer är det enbart två som inte har några deltidsbrandmän alls. Det är Landskrona kommun och Gällivare kommun.

För år 2021 hade 57 % av Sveriges 149 räddningstjänster svårigheter med att både behålla och rekrytera deltidsbrandmän. Totalt sett har 81 % svårighet att rekrytera och/eller behålla deltidsbrandmän. Enbart 17 % hade inga svårigheter med varken att rekrytera eller behålla, se Figur 4.

**Figur 4.** Tabell över antal räddningstjänstorganisationer med svårighet att rekrytera och/eller behålla deltidsbrandmän.

	2019	2020	2021
Svårighet att behålla och rekrytera	87	74	85
Svårighet att rekrytera ej svårighet att behålla	33	32	28
Svårighet att behålla ej svårighet att rekrytera.	4	8	8
Varken svårighet att behålla eller rekrytera	31	41	26
Organisation utan deltidsbrandmän	2	2	2
<b>Totalt antal räddningstjänstorganisationer</b>	<b>157</b>	<b>157</b>	<b>149</b>
Andel med svårighet att behålla och rekrytera	55%	47%	57%
Andel med svårighet att rekrytera ej svårighet att behålla	21%	20%	19%
Andel med svårighet att behålla ej svårighet att rekrytera.	3%	5%	5%
Andel som varken har svårighet att behålla eller rekrytera	20%	26%	17%
Organisation utan deltidsbrandmän	1%	1%	1%

**Källa:** Enkät årsuppföljningen LSO (MSB, 2021)

Antalet orter med deltidsbrandmän varierar också år från år, 54 % av Sveriges 608 orter med deltidsbrandmän har svårighet med att rekrytera, se Figur 5.

**Figur 5.** Antal orter med deltidsbrandmän samt antal och andel orter med svårighet att rekrytera.

	2019	2020	2021
På hur många orter har kommunen deltidsbrandmän	612	605	608
Till hur många orter har kommunen svårigheter att rekrytera deltidsbrandmän	328	291	328
Andel orter med svårighet att rekrytera	54%	48%	54%

**Källa:** Enkät årsuppföljningen LSO (MSB, 2021)

### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Större delen av Sveriges räddningstjänstorganisationer genomför åtgärder för att rekrytera deltidsbrandmän, se Figur 6. Av de organisationer som vidtagit åtgärder och besvarat frågan kan 51 % av organisationerna se att problemet har minskat, se Figur 7. Dock är det nästan lika många som inte kan se någon skillnad eller som inte vet om åtgärderna har bidragit till minskade problem.

**Figur 6.** Antal organisationer som genomfört åtgärder för att rekrytera deltidsbrandmän.

Har organisationen genomfört åtgärder för att rekrytera deltidsbrandmän?	2019	2020	2021
Ja	146	137	135
Nej	9	18	12
<b>Totalsumma</b>	<b>155</b>	<b>155</b>	<b>147</b>

**Källa:** Enkät årsuppföljningen LSO (MSB, 2021)

**Figur 7.** Effekt av genomförda åtgärder.

Har genomförda åtgärder bidragit till minskade problem med rekrytering?	2019	2020	2021
Ja	60	45	69
Nej	24	25	34
Vet ej	34	31	31
<b>Antal svar</b>	<b>118</b>	<b>101</b>	<b>134</b>
Andel ja	51%	45%	51%
Andel nej	20%	25%	25%
Andel vet inte	29%	31%	23%
Andel "ja" av antal organisationer som svarat "ja" på att de genomfört åtgärder.	41%	33%	51%

**Källa:** Enkät årsuppföljningen LSO (MSB, 2021)

### Bilaga 3, Sammanfattning av regeringsuppdragen

Nedan finns en mer detaljerad text om de regeringsuppdrag som Räddningsverket och MSB fick 2001, 2003 och 2013. Texten gör inte anspråk på att vara fullständig utan då hänvisas till de publicerade slutrapporterna, se referenser.

Under 2001 fick Räddningsverket ett regeringsuppdrag att i samverkan med Svenska kommunförbundet, kommuner och Brandmännens riksförbund redovisa förhållanden för deltidsanställda brandmän vad avser rekrytering, ersättning, utbildning och arbetsvillkor. Uppdraget innefattade att göra en bedömning av framtida behov av deltidsbrandmän och redovisa en analys av framtida rekryteringsproblem samt att lämna förslag för att underlätta rekryteringen.

Uppdraget redovisades under hösten 2001 och svaren föranledde ett nytt regeringsuppdrag 2002 att vidareutveckla rapporten med att även analysera orsakerna till rekryteringsproblemen och föreslå långsiktiga lösningar.

I slutrapporten från 2003 konstateras bl.a. följande:

- Bristande information till deltidsbrandmännens huvudarbetsgivare är en stark bidragande orsak till kritik i olika sammanhang. Fler än två tredjedelar av räddningstjänsterna har inte haft kontakt med företaget i syfte att underlätta rekrytering.
- Behovet av personal på deltid för verksamheten torde rimligen hålla sig på ungefärligt konstant nivå under den tid som kan överblickas.
- Vid 70 % av organisationerna finns det rekryteringsproblem.
- Den avgjort största orsaken till rekryteringsproblemen är de demografiska förutsättningarna. Andelen brandstationer med starkt tillbakagående befolkningsunderlag är högt i de flesta norrlandslänen, men utvecklingen är densamma i flera län i södra Sverige.
- Ökas anspänningstiden från 5 till 10 minuter ökar för flera län rekryteringsbasen med mellan 30 till 40 %.
- Undersökningen visar att det för den vanligast förekommande styrkan om ett befäl och fyra brandmän uppstår problem vid rekrytering i tätorter med färre än cirka 2 200 invånare.
- Det finns en stor rekryteringspotential som inte är nyttjad då det gäller framförallt kvinnor (vid denna tidpunkt var endast 1 % av deltidsbrandmännen kvinnor).
- Ett sammanfattande resultat från undersökningen visar att metoderna för att rekrytera behöver få mer uppmärksamhet än det hittills fått. Rekryteringsmetoderna behöver anpassas till förändrade värderingar och förhållanden.

I utredningen belyses även de svårigheter som finns när det gäller arbetslöshets- och sjukförsäkringen som av många deltidsbrandmän ansågs missgynna dem.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Vidare kan noteras att i de 61 kommuner som ingick i undersökning var cirka 10 % av deltidsbrandmännen anställda i offentlig sektor (8,3 % i kommunen) och alltså resterande 90 % i privat sektor. Utredningen konstaterade att, då kommunen är en stor arbetsgivare, finns det utrymme att öka antalet deltidsbrandmän som även har kommunen som huvudarbetsgivare.

Utredningen berörde också frivillighet inom räddningstjänsten i form av frivilliga brandkårer och ungdomsbrandkårer, den ansåg att det finns anledning för samhället att se positivt och på olika sätt stödja dessa företeelser.

Utredning föreslog bl.a. att det skulle tillsättas en resursgrupp med representanter från Räddningsverket, Svenska kommunförbundet, fackliga organisationer och andra intresseorganisationer.

MSB fick 2013 ett annat regeringsuppdrag som delvis liknade det från 2001. En del av uppdraget handlade om att myndigheten skulle redovisa de åtgärder den vidtagit för att stödja kommunerna i arbetet med att organisera räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän.

I slutrapporten till regeringen konstaterar MSB att problematiken inte är ny och att de förslag som tidigare redovisats fortsatt är aktuella men att frågorna behöver ägnas större uppmärksamhet. Man lyfter behovet av att kommunerna ökar sitt engagemang som arbetsgivare och nämner kombinationsanställningar, fler kvinnor inom räddningstjänsten och mer flexibla anställningsavtal.

Vidare redovisas de åtgärder som vidtagits, exempelvis förändrad utbildning, stöd- och informationsmaterial och en webbaserad utbildningsplattform för den s.k. preparandkursen. MSB redogjorde även för att man avsåg att initiera en arbetsgrupp inom det nystartade Räddningstjänstrådet för att stödja utvecklingen av räddningstjänstens organisation med deltidsanställda brandmän.

Utredningen konstaterar också att det finns en del utmaningar som ligger utanför MSB:s och kommunernas mandat att förändra. Detta gäller främst tillämpningar av a-kasseregler och sjukersättningar vid skador inom räddningstjänsten.

## Bilaga 4, MSB:s utbildningar för deltidanställda brandmän

### Tidigare utbildningar

Innan Räddningsverket (SRV) bildades 1986-87 fanns ingen nationell styrning av utbildningen för deltidsbrandmän. Utbildningen bedrevs lokalt vid den enskilda räddningstjänsten alternativt köptes utbildningen av en annan räddningstjänst. Både kvalitet och innehåll var högst skiftande.

Den fyra veckor långa utbildning (benämndes ”brandman deltid”) som började bedrivas vid SRV:s fyra räddningsskolor 1986 ansågs på den tiden vara revolutionerande, nu fanns en för hela Sverige gemensam utbildning som bedrevs på ett professionellt sätt och erbjöds alla deltidsbrandmän.

De som genomfört utbildningen blev även automatiskt krigsplacerade i Civilförsvaret. Det infördes samtidigt ett system där staten gav en viss ekonomisk kompensation till kommunen för varje utbildad deltidsbrandman. Syftet med denna kompensation var att den skulle täcka en del av de lönekostnader som kommunen haft under utbildningstiden.

Noteras kan att då Civilförsvaret lades ner 1996 och kommunen fick ansvar för räddningstjänst under höjd beredskap fortsatte den ekonomiska ersättningen till kommunerna. Ersättningens vara eller inte samt dess storlek har varit uppe till diskussion vid ett antal tillfällen genom åren. Den har minskat och är idag 12 – 15 000 kr per utbildad deltidsbrandman beroende på avståndet mellan hemort och utbildningsplats.

Under mitten av 1990-talet förlängdes utbildningen till fem veckor, utökningen gjordes då man ansåg att kunskaperna i sjukvård behövde stärkas. Ett utbildningspaket erbjöds även de deltidsbrandmän som gått den gamla utbildningen, med hjälp av lokala instruktörer kunde dessa tillgodogöra sig denna 5:e vecka.

I samband med att LSO infördes 2004 förändrades även utbildningen. I praktiken innebar det att utbildningen, som nu benämndes ”utbildning för räddningsinsats”, blev nio veckor lång (MSB 2020, Utvärdering av Grib). Upplägget var enligt nedan:

- Två veckors preparandutbildning som genomfördes vid den lokala räddningstjänsten. Här ingick bl.a. rökdykning med cirka 40 timmar.
- Platsbunden utbildning vid någon av SRV:s skolor eller annan upphandlad utbildningsaktör. Denna del var uppdelad i två delar och omfattade totalt fem veckor.
- Mellan del ett och del två i den platsbundna utbildningen genomfördes en distansdel som skulle motsvara cirka två veckors heltidsstudier. Delar som behandlades i distansen var t.ex. förebyggande brandskydd och kommunens arbete med krishantering.

Som en följd av sammanslagningsutredningen av SRV, KBM och SPF avvecklades två av SRV:s skolor, Skövde och Rosersberg, och utbildningsplatser upphandlades därför från år 2009 även av privata aktörer (Försvarsdepartementet; 2007). I utredningen bedömdes att de två skolorna i Rosersberg och Skövde skulle kunna bedriva verksamheten fortsättningsvis på en öppen marknad i konkurrens med andra aktörer.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Lagstiftningen tolkades vid tidpunkten på ett sådant sätt att kommunala räddningstjänster förhindrades att lämna anbud. I praktiken verkade i många fall personal från räddningstjänsten som lärare och utbildningsanordnarna hyrde in sig på kommunala övningsfält.

## **Grib-utbildningen**

Den utbildning som MSB nu anordnar för deltidbrandmän benämns Grib som står för Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap. Utbildningen lanserades 2018 och ersatte då ”utbildningen för räddningsinsats” (MSB 2020, Utvärdering av Grib).

Under utvecklingsarbetet av den nya utbildningen tog MSB fasta vid i huvudsak tre områden där det fanns önskemål från räddningstjänsten om förändringar:

- Utbildningens längd, man ville ha en kortare utbildning
- Flexibilitet i genomförande, man ville ha en möjlighet att kunna anpassa innehållet i utbildningen utifrån lokala förhållanden.
- Närhet, man ville minska avståndet från deltidbrandmannens hemort till utbildningsplatsen.

## **Utbildningens upplägg**

En stor skillnad från den tidigare utbildningen är att det inte finns några förkunskapskrav för att påbörja utbildningen. Modellen med en preparandutbildning har tagits bort, erfarenheten visade att detta system inte fungerade då alla studerande inte fått möjlighet att genomföra preparanden enligt kursplanen. Likaså togs även distansutbildningen bort, en del av de studerande hade stor studieovana varför denna typ av utbildning uppfattades som problematisk.

Vidare fanns det synpunkter på att utbildningen haft för stor fokus på rökdykning och utbildningen behövde istället innehålla även andra metoder för brandsläckning och utgå från olika styrkeförhållanden för att spegla förutsättningarna i kommunerna. Momentet rökdykning togs därför till stor del bort från den obligatoriska delen av Grib, den enskilda räddningstjänsten kan däremot lägga till denna del i kurs 1B (se nedan) för att uppfylla arbetsmiljöverkets krav på utbildning för rökdykning (Försvvarshögskolan 2013; Utvärdering av Grundkurs.)

Utbildningen är nu istället totalt sex veckor lång fördelad på tre delar enligt Figur 8 nedan.



**Figur 8** Övergripande kursupplägg Grib (Källa MSB 2020; Utvärdering av Grib)**Kurs 1 Kommunal räddningstjänst***Delkurs A: Introduktion till yrkesrollen, 2 veckor*

Delkursen ska ge en introduktion till yrkesrollen och syftar till att de studerande utvecklar grundläggande kunskaper inom ämnesområdena brand, räddning, akut omhändertagande, farliga ämnen och miljö för att bygga vidare på under delkurs B.

*Delkurs B: Praktik i räddningstjänst, 1 vecka*

Delkursen genomförs på den lokala räddningstjänsten som en praktikperiod utifrån uppsatta lärandemål.

**Kurs 2 Räddningsinsatsen, 3 veckor**

Kursen knyter ihop de kunskaper som studerande fått med sig under Kurs 1 och ska ge studerande fördjupade kunskaper. I slutet av kursen får de studerande delta i och öva på de olika typer av räddningsinsatser av vanligt förekommande olyckor.

Moment som ökar kvalitetssäkring av utbildningen har även införts, fr.o.m. 2022 krävs t.ex. att examinationen av delkurs 1B är godkänd för att den studerande ska kunna anmäla sig till kurs 2.

**Utbildningsanordnare**

Enligt ovan framkom under framtagandet av Grib att många ansåg att avståndet mellan de studerandes hemort och utbildningsplatsen var för långt. Av denna anledning delades landet upp i åtta regioner och upphandling av utbildningsanordnare gjordes så att det skulle finnas minst en utbildningsplats inom varje region. Nu tilläts även kommuner att lämna anbud.

Nedan är en förteckning över vilka som just nu har avtal med MSB om att bedriva Grib, det kan noteras att det inte skett någon upphandling i region två och åtta då behovet här täcks av MSB:s skolor i Sandö respektive Revinge. Nuvarande ramavtal gäller t.o.m. 2023 med en option för åren 2024 och 2025.

- Region 1 – Securitas, genomförs i Luleå
- Region 2 – MSB - Sandö
- Region 3 – Räddningstjänsten Karlstadsregionen
- Region 4 – Securitas, genomförs i Rosersberg
- Region 5 – Securitas, genomförs i Borås
- Region 6 – Kalmar Brandkår
- Region 7 – Värends räddningstjänstförbund, genomförs i Växjö och Jönköping
- Region 8 – MSB - Revinge

**Myndigheten för samhällsnydd och beredskap**

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984



**Figur 9.** Regionindelning för GRIB-utbildningen

### Utbildningens volym

I tabellen nedan framgår vilka volymer utbildningen Grib haft de tre senaste åren. En intressant iakttagelse är att differensen mellan antalet erbjudna platser och antalet studerande som genomgått kurserna är relativt stor. Räknar man kurs 1 och kurs 2 som två separata utbildningar har 28 % av de erbjudna platserna under 3-års perioden inte nyttjats. Detta är ett problem som återkommer under avsnittet utveckling nedan.

**Figur 10.** Utbildning i skydd mot olyckor och Grib åren 2019-2021  
(Källa: MSB:s årsredovisning för år 2021)

Grund- utbildning	2021			2020			2019					
	Andel kvinnor	Andel män	Antal totalt	Erbjudna platser	Andel kvinnor	Andel män	Antal totalt	Erbjudna platser	Andel kvinnor	Andel män	Antal totalt	Erbjudna platser
2-årig SMO, samtliga terminer	18 %	82 %	558	252 (start 2021)	19 %	81 %	567	224 (start, 2020)	19 %	81 %	572	252 (start, 2019)
2-årig SMO, examen	19 %	81 %	215	252 (start 2019)	16 %	84 %	204	224 (start 2018)	23 %	77 %	190	224 (start 2017)
Grib, kurs 1	14 %	86 %	537	640	14 %	86 %	534	768	14 %	86 %	675	768
Grib, kurs 2	13 %	87 %	410	728	13 %	87 %	415	592	12 %	88 %	520	768

### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

### Utmaningar och utveckling

Under 2022 har ett arbete påbörjats inom MSB syftande till att utveckla Grib. Detta har aktualiserats då det finns behov av en långsiktig finansieringsmodell samtidigt som dagens utbildning inte täcker de behov som finns idag. En referensgrupp med bl.a. representanter från räddningstjänsten och SKR finns utsedd för utvecklingsarbetet.

Viktiga utgångspunkter i utvecklingsarbetet är:

- Likvärdighet
- Ekonomin som sätter ramarna
- Närhet till utbildningen
- Utbildningens längd

Grib är en dyr utbildning där en stor del av kostnaden består av kost och logi för deltagarna, som MSB står för. Detta ingår för alla som går utbildningen och där avståndet mellan hemorten och utbildningsplatsen är mer än 50 km.

MSB uppskattar att det årligen finns behov av att utbilda ca 1 000 personer. Med fullt utnyttjande av det optionsutrymme som finns i avtalen med de externa leverantörerna skulle MSB kunna erbjuda cirka 800 utbildningsplatser årligen. Att det endast erbjuds 500-600 platser beror helt på resurstilldelningen. Dessutom ianspråktagas inte samtliga platser.

I de utvärderingar av utbildningen som gjorts 2020 och 2022 framkommer bl.a. följande:

- Räddningstjänsterna anser att Grib är en bra grundutbildning som möter kompetenskraven. Undantaget är rökdykning där en vanlig åsikt är att det bör ingå rökdykarutbildning i Grib.
- Uppfattningen att Grib är en grundutbildning som behöver kompletteras lokalt överväger hos räddningstjänsterna.
- Grib har som mål att utbilda deltidsbrandmän utifrån nationell likvärdighet som den är uttryckt i LSO. Att utbildningen ska genomföras likvärdigt i landet anses som något givet och gagnar samverkan mellan räddningstjänster.
- De studerande anser att kursmålen uppfyllts för samtliga delkurser och att delkurserna bidragit till att öka deras kompetens.
- Kursansvariga/ kurschefer tycker att kursplanens syfte och lärandemål har uppfyllts.

Det som framkommit som problematiskt är inte kopplat till utbildningens innehåll utan hur själva systemet är utformat. Räddningstjänsterna tycker att Grib har varit svår att matcha till deras personalförsörjningsprocess. Man anser bl.a. att det tar för lång tid från det att en deltidsbrandman anställs till dess hen är färdigutbildad och fullt ut tjänstbar.

När det gäller enbart rekrytering visar utvärderingen från 2020 att Grib generellt varken lyckats förbättra men inte heller försämrat räddningstjänsternas möjlighet att rekrytera deltidsbrandman.

#### Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Postadress:  
651 81 Karlstad

Telefon: 0771-240 240  
Fax: 010-240 56 00

registrator@msb.se  
www.msb.se

Org.nr: 202100-5984

Utifrån det som skrivs i årsuppföljningen LSO önskar räddningstjänsterna att utbildningen är mer tillgänglig, kortare, går att genomföra på lokal nivå och mer anpassad.

Det kan även noteras att det finns räddningstjänster som i olika utsträckning utbildar deltidbrandmän i egen regi. Det verkar som att det är vanligt att det genomförs någon form av introduktionsutbildning i anslutning till rekryteringen som följs av Grib, men det finns även räddningstjänster som utbildar i helt egen regi och där brandmannen inte genomför Grib. I det senare fallet kvalificerar sig inte brandmannen till MSB:s olika vidareutbildningar om inte den sökandes samlade utbildningsbakgrund kan anses motsvara Grib.

Statusen i utvecklingsarbetet är att MSB tagit fram fyra olika alternativ till hur utbildningen skulle kunna bedrivas. Den ursprungliga planen var att den uppdaterade utbildningen skulle utvecklas under 2022, implementeras under 2023 för att slutligen driftsättas fullt ut 2024. I skrivande stund är detta arbete pausat på obestämd tid där ett omtag kommer att göras med nytt fokus kopplat till eventuell kommande civilplikt.