

Enligt Räddningstjänstlag och Räddningstjänstförordning skall Statens räddningsverk (SRV) svara för utbildning av den personal som anställs i kommunernas räddningstjänst. För detta ändamål upprättar SRV utbildningsplaner och genomför utbildningarna vid landets räddningsskolor.

Eftersom behovet av utbildning överstiger tillgången på utbildningsplatser är det viktigt att planera tilldelningen av utbildningsplatser så personalen får rätt utbildning i tid. Då personalen anställs ute i kommunerna, så är det där man känner till utbildningsbehovet.

Nu kan det finnas många andra faktorer, förutom behovet, som inverkar på kommunernas möjligheter att sända personal på utbildning. Exempel på sådana faktorer kan vara ekonomiska ramar eller möjligheten att klara vakanser inom räddningstjänsten.

Ansökan om utbildning handläggs vid SRVs utbildningsavdelning. Där har man sedan länge upplevt hur olika processen fram till ansökan har fungerat ute i kommunerna. Samtidigt har kunskapen om de kommunala processerna varit spridd mellan olika personer vid SRV.

Vad man saknat har alltså varit en mer systematisk kunskap om hur utbildningsplaneringsprocessen går till i kommunerna. Huvudsyftet för denna studie har därför varit att generera kunskap om hur kommunernas utbildningsplanering faktiskt går till.

Eftersom de kommunala processerna och förutsättningarna är olika har det också varit av vikt att på ett lite bredare sätt undersöka inställningen till utbildning och till samarbetet med statliga myndigheter i de här frågorna. Studien har därför arbetat med fyra frågeställningar.

- Att beskriva hur utbildningsplanering faktiskt gått till i ett antal utvalda kommuner.
- Att beskriva var i organisationen de faktiska besluten tas på kommunal nivå.
- Att beskriva hur man kommunalt uppfattar samarbetet med de statliga myndigheterna SRV och Länsstyrelsen.
- Att genom beskrivningarna generera slutsatser som kan användas för vidare forskningsinsatser.

Den metod som kom att användas var fallstudier i elva kommuner. Metoden är den mest fördelaktiga när man söker lite djupare kunskap på ett område där förhandskunskapen är bristfällig.

Studien genomfördes som semistrukturerade intervjuer med tre respondentgrupper i varje kommun. Respondenterna skulle vara de troligaste aktörerna i den kommunala processen. Dessa var räddningschefen och den utbildningsansvarige om en sådan fanns. Det var också viktigt att få in synpunkter från de politiskt ansvariga. Den tredje respondentgruppen blev då räddningsnämndens ordförande eller motsvarande.

Tre variabler fick styra urvalet av kommuner. Dessa var att få storleksmässig spridning mellan kommunerna, att få geografisk spridning över landet och att få med kommuner som SRV ansåg utbildade många respektive få.

Kommunurvalet gav följande kommuner: Stockholm, Göteborg, Helsingborg, Örnsköldsvik, Kalmar, Varberg, Höör, Härjedalen, Gagnef, Eda och ett kommunalförbund - Södra Roslagens brandförsvärsförbund.

Nedan följer i punktform en sammanfattning av studiens viktigaste resultat, samt några av de förslag som lämnades till förändringar av de i studien medverkande kommunerna.

- Det vanligaste sättet att organisera räddningstjänsten politiskt var att inrätta en egen räddningstjänstnämnd. I flera kommuner påtalades att SRV kunde vara ett stöd i kommuner där man fick kämpa för att behålla en egen nämnd. Likaså kunde SRV vara ett stöd för räddningstjänsten mot alltför sparsamma kommunalpolitiker.
- Det är ovanligt att räddningsnämndens politiker detaljstyr verksamheten. Ofta finns en rätt långtgående delegationsrätt. Räddningschefen är en nyckelperson när politikerna inte detaljstyr. En stark förvaltningschef har ett stort utrymme att styra verksamheten. Räddningschefen kan också, om han vill, delegera ned i organisationen. Den typen av delegation varierar mellan kommunerna.
- Nämndpolitikerna är inte så ofta speciellt intresserade av verksamhetsfältet (variationen mellan enskilda politiker är givetvis stor). Undantaget är nämndens ordförande, som påfallande ofta är en inomkommunal "eldsjäl" för de här frågorna.
- Många kommuner har ekonomiska problem, men utbildning är fortfarande ett prioriterat område.
- Uppgiften att planera utbildning ligger i kommuner med heltidskår på ställföreträdande räddningschefen eller en utbildningsansvarig som har brandingenjörs- eller brandinspektörstjänst. I kommuner med deltidskår ligger ansvaret på räddningschefen.
- Man har en påfallande lång planeringshorisont i kommunerna för utbildningsfrågor. I tio av de elva kommunerna hade man tre år eller längre planeringshorisont.
- Det är planeringen som styr ansökan om utbildningsplats och den rekrytering som sker. Det innebär att man tidvis kan ha en viss övertalighet inom räddningstjänsten. Endast en kommun hade som policy att vakansen skulle styra ansökan om utbildningsplats och rekrytering.
- Rekryteringen sker efter en formell process i kommuner med heltidskår. Processen innefattar i samtliga dessa en lämplighetsbedömning i första hand. I kommuner med deltidskår är rekryteringsprocessen mer informell. Ofta anställs man på rekommendationer eller genom personkunskap.

- Rekryteringen av brandman heltid är inget rekryteringsproblem utan snarare ett urvalsproblem. Antalet sökande överstiger normalt alltid antalet ledigförklarade tjänster. Däremot är rekryteringen av brandman deltid ett problem för kommuner som har både heltids- och deltidskår. Problemet verkar drabba framförallt perifera delar av dessa kommuner. De flesta av kommunerna med enbart deltidskår upplevde inget problem att rekrytera brandman deltid. Fanns sådana problem så verkade de orsakade av större händelser som arbetsplatsnedläggelser eller liknande. Att rekrytera brandförman deltid var ett problem oavsett kommun.
- Det är inte vanligt att kontraktsbinda personal som genomgått befälsutbildning. Däremot är det problem som lett fram till att vissa kommuner tillämpar kontrakt ganska vanligt. Kommunen bekostar ju internat- och vakanskostnaden vid utbildning. Att en utbildad till brandmästare eller vid förvaltningskursen direkt efter utbildning söker ny tjänst i annan kommun har inträffat i flera av de undersökta kommunerna. I några fall har det minskat benägenheten att utbilda. Framförallt gäller detta förvaltningskursen.
- En märkbar trend bland kommunerna är att söka samarbete genom att inrätta kommungemensamma tjänster för det högre brandbefälet. Vanligtvis rör det sig om gemensam räddningschef och/eller gemensam brandbefälsjour. Det påverkar naturligtvis utbildningsbehovet.
- Samarbete över kommungränsen på utbildningssidan är mycket vanligt bland de undersökta kommunerna. De kommuner som hade det minsta samarbetet var de nordligaste som också är de största till ytan. Man kan misstänka att det är de stora avstånden som sätter praktiska hinder för samarbetet.
- SRVs roll i utbildningen upplevs som mycket positiv. Det är skillnad mot utbildningen under Statens Brandnämnds tid. Man är alltså nöjd med utbildningens innehåll och med skolorna. Vissa skolor får dock kritik från vissa kommuner.
- Man har i kommunerna svårt att förstå varför personal sänds långa vägar på utbildning när det finns en räddningsskola på närmre håll. Här finns ett behov av information till kommunerna.
- Samarbetet med länsstyrelserna uppvisar en splittrad bild. Åsikterna om samarbetet skiftar mellan kommunerna om det upplevs som bra eller dåligt.
- Ett resultat av studien är en fördjupad insikt i de högst olika förhållanden som råder i de svenska kommunerna. En tydlig skillnad i organisation, processer och problem gick mellan de större kommunerna med heltidskår och de mindre kommunerna med deltidskår. De förstnämnda ansåg sig ha "stadsproblem", och organiserades efter detta. De mindre hade "landsbygdsproblem" och organiserades efter det. Det är förmodligen viktigt att anpassa utbildning eller t ex normering efter kommunens karaktär.

Nedan följer förslag till förändringar som gavs ut i kommunerna.

- En repetitionsutbildning borde införas för dem med den gamla utbildningen. Ett utrymme kunde åstadkommas genom att korta ned den ordinarie utbildningen och lägga den resursen på repetition.
- Introduktionsutbildningen borde kunna räknas in i brandmannautbildningen.
- Det borde inrättas regionala och lokala utbildningscentra som kompletterar SRVs skolor.
- Högre räddningsledarkurs borde ges på regional nivå. Det är ändå där samarbetet sker, och det skulle öka utbildningskapaciteten.
- Fler utbildningar överhuvudtaget regionalt.
- Större utbyte mellan kårerna genom att t ex införa ett årsförordnanden som lärare vid räddningsskolorna. Det kunde roteras mellan kommunerna.
- Utbildning till brandman deltid borde ges i den egna miljön dvs regionalt.
- Utbildningen till brandman deltid bör ges vid räddningsskolorna, där man ju ändå har resurserna att göra en bra utbildning.
- Det måste bli en kortare tid mellan anställning som brandman deltid och den obligatoriska utbildningen. Den kommer för sent.
- Smidigare utbildningssystem på deltidssidan.
- Det borde vara större bredd i SRVs kursutbud. Dyra utbildningar ges av Kommunförbundet och Brandförsvärsföreningen. Där skulle SRV kunna konkurrera.
- Det borde finnas en utbildning i brandsyn utan krav på brandmästarkompetens.
- Större inslag av administration och ADB borde ingå i brandbefälsutbildningarna.
- SRV borde vara mer ute på kårerna och informera om t ex kursutbudet.
- Man borde se över regionindelningen. Regionerna idag är för små för att möjliggöra ett effektivt samarbete.
- Det man vill ha information om är t ex tester av material. Det kostar ju stora summor att köpa in materiel. SRV borde kunna vidarebefordra information från kommuner som redan köpt en viss utrustning.
- "90 sekunder" innehåller en hel del som inte berör alla kommuner. Med tanke på det är priset, 6000 kr, för högt.

- Varför har inte räddningstjänsten samma uppkopplingsmöjlighet till SRVs databank för farligt gods som polisen har? Det är ändå vi som skall som skall arbeta med det.
- Turismen borde i högre grad bära sina egna kostnader för räddningstjänst. T.ex. kunde hotellpersonal utbildas för att göra en förstainsats.
- Det borde vara mindre enkäter som kom från SRV. Vad gör de med alla papper?