



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Forskning/Studie

Kommuner som huvudarbetsgivare för deltidsbrandmän

En studie av framgångsfaktorer & utmaningar



Kommuner som huvudarbetsgivare för deltidsbrandmän

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Enhet: RB-RF-IS

Foto omslag: Johner.se/Maskot Bildbyrå AB
Text: Gullers Grupp, Frida Lindström & Susan Lorentzen

Publikationsnummer: MSB2627 - oktober 2025
ISBN-nummer: 978-91-7927-652-2

Innehåll

INLEDNING	4
Bakgrund	4
Uppdrag	4
Metod	5
Urval.....	5
Begrepp	5
 RESULTATREDOVISNING	 7
Kommuner med hög andel medarbetare som är deltidsbrandmän	7
Chefer i ledningsnivå.....	7
Chefer på lägre förvaltningsnivå	12
Räddningstjänster i kommuner med hög andel medarbetare som är deltidsbrandmän	17
Kommuner med lägre andel medarbetare som är deltidsbrandmän	21
Chefer i ledningsnivå.....	21
Chefer på lägre förvaltningsnivå	25
Räddningstjänster i kommuner med lägre andel medarbetare som är deltidsbrandmän	29
 ANALYS	 32
Faktorer som bidrar till att det finns en skillnad	32
Potentiella hinder.....	33
Möjliga framgångsfaktorer.....	34
 FRAMGÅNGSFAKTORER.....	 36
Kunskap	36
Flexibilitet	36
Strukturer	37
Erfarenhet	37

Inledning

I detta kapitel redovisas en bakgrund för uppdraget. En redogörelse för använd metod och tillvägagångssätt för studien återfinns också, samt en beskrivning av urvalet som använts i studien.

Bakgrund

Historiskt sett har deltidsbrandmän till största delen haft sin huvudanställning inom den privata sektorn. Detta trots att det finns en potential i kommunal verksamhet. I många kommuner är det kommunen som är den största arbetsgivaren. Kommunala verksamheter finns också på många orter.

I 2024 års enkätundersökning¹ om personalförsörjning för deltidsbrandmän/räddningspersonal i beredskap (RiB) såg MSB att enbart 12 % av alla deltidsbrandmän har en kommun som huvudarbetsgivare.

Det verkar också finnas skillnader mellan vilka kommuner som har en högre andel deltidsbrandmän med kommunen som huvudarbetsgivare och de som har en lägre andel. Men vad det är som skapar dessa skillnader är inte klarlagt.

Uppdrag

Med ovanstående problematik som bakgrund önskade MSB en studie av vilka faktorer det är som gör att det finns skillnader mellan räddningstjänstorganisationer med fler eller färre deltidsbrandmän som har kommunen som sin huvudarbetsgivare.

Studien har fokuserat på de uppfattningar om hinder som kan finnas på olika nivåer inom den kommunala organisationen och hur dessa försvårar för kommunalanställda att vara deltidsbrandmän. Fokus har också varit på möjliga framgångsfaktorer kopplat till att ge fler kommunalanställda möjlighet att vara deltidsbrandmän.

Genom MSB:s tidigare arbete på området och de studier som tidigare genomförts gällande personalförsörjning av deltidsbrandmän så finns ett antal hypoteser som i denna studie kommer att undersökas vidare.

Studien är en del av MSB:s strategi och handlingsplan² och det önskade läget ”fler deltidsbrandmän har kommunen som huvudarbetsgivare”.

¹ ”Enkät om personalförsörjning av deltidsbrandmän/RiB”, MSB

² ”Strategi och handlingsplan för personalförsörjning av deltidsbrandmän”, MSB

I detta uppdrag har Gullers grupp stöttat MSB med genomförande av studien och analys av resultatet.

Metod

Uppdraget har genomförts som en intervjustudie där fem kommuner valts ut. Urvalet har gjorts gemensamt av MSB och Gullers Grupp. Som bas för urvalet har tidigare nämnd enkätundersökning om personalförsörjning använts. Enkätundersökningen gav en indikation på var det fanns intressanta kommuner att undersöka vidare. Dessa fem kommuner finns i olika delar av landet, är olika stora, har egen räddningstjänst eller är medlem i ett räddningstjänstförbund. Några av kommunerna har flera medarbetare som är deltidsbrandmän, andra har färre.

I respektive kommun har chefer på olika nivåer samt en representant för räddningstjänst eller räddningstjänstförbund intervjuats. Detta för att få en bild av situationen utifrån flera olika perspektiv.

Intervjuerna har genomförts digitalt via Teams och har varit semistrukturerade, med en tydlig frågeguide som också gett visst utrymme för följdfrågor. De olika kategorierna intervjupersoner har fått delvis olika frågor – anpassade utifrån deras respektive roll i organisationen.

Resultatredovisningen kommer att ske samlad, det vill säga att ingen enskild redovisning eller analys kommer göras av situationen i respektive kommun. Resultatet kommer i stället att redovisas utifrån de olika kategorierna av intervjupersoner. Detta resultat kommer dock delas upp utifrån de kommuner som har fler och färre deltidsbrandmän för att ge möjlighet att hitta mönster kopplade till hinder och framgångsfaktorer, vilket är studiens syfte.

Urval

Dessa fem kommuner har varit en del av studien:

- Lysekil
- Mjölby
- Sölvesborg
- Varberg
- Örnsköldsvik

Begrepp

I denna rapport används genomgående begreppet ”deltidsbrandman”. Vilket begrepp som används i dagligt tal varierar och därför har vi också undersökt den frågan i studien. I intervjuerna har respondenterna fått frågan gällande vilket begrepp de använder för att prata om deltidsbrandmän eller RiB

(Räddningstjänstpersonal i beredskap). Dessa begrepp har framkommit i intervjuerna:

- Deltidsbrandmän
- Beredskapsbrandmän
- RiB/Räddningstjänst i beredskap/Räddningstjänstpersonal i beredskap

Resultatredovisning

Detta kapitel innehåller en genomgång av resultatet i studien. Genomgången startar med resultatet från de kommuner som har en hög andel kommunalt anställda deltidsbrandmän. Resultatet redovisas per grupp – chefer i ledningsnivå, chefer på lägre förvaltningsnivå och slutligen en genomgång av resultatet från samtalen med räddningstjänsterna. Utifrån samma princip redovisas sedan resultatet från de kommuner som har en låg andel kommunalt anställda deltidsbrandmän.

Kommuner med hög andel medarbetare som är deltidsbrandmän

I avsnitten nedan tittar vi närmare på hur det ser ut i kommuner där andelen deltidsbrandmän som har kommunen som huvudarbetsgivare är högre.

Chefer i ledningsnivå

Bland cheferna på ledningsnivå i kommunerna som har en hög andel kommunalt anställda deltidsbrandmän finns en gemensam syn på att frågan är viktig. Det uppfattas och förmedlas att det finns en tydligt positiv inställning till frågan, som man också anser ha kommunicerat till resten av organisationen.

Vi har gjort det vi kunnat. De som har möjlighet har uppmuntrats. Haft [frågan uppe] i kommunledningsgrupp och sagt att vi ska möjliggöra för medarbetare.

Frågan – om det finns tillräckligt med deltidsbrandmän – lyfts även som något som bidrar både till att vara och uppfattas som en trygg, attraktiv kommun. Det finns alltså hos de kommuner med en hög andel medarbetare som är deltidsbrandmän en förståelse för värdet det ger dem som kommun.

Det är jätteviktigt. Det är en utav trygghetsfaktorerna som finns. Vi behöver räddningstjänst, vi behöver polis, vi behöver sjukhus. Det är en del av att vara en attraktiv kommun och att vara en trygg kommun – att du har skola, du har barnomsorg. Du vet att om det händer någonting så får du hjälp – då kommer ambulans, brandkåren osv. Jag tycker det är en jätteviktig fråga och en måste-fråga.

Att det också kan ge ett värde till den egna verksamheten att ha anställda som fått utbildning till deltidsbrandmän är en fördel som nämns av en högre chef. Denna fördel liknas vid att exempelvis ha personal som är sjukvårdsutbildad.

Det finns ju också ett mervärde i en organisation att ha en deltidbrandman. För genast så har man ju lite inbyggd kompetens, där den här personen är i sitt dagliga jobb och det är inte fy skam. Precis som om du har någon med sjukvårdsutbildning eller andra kompetenser så är det ju alltid gynnsamt för den egna organisationen. Så att det är ju mervärde att få in den typen av kombination i tjänster oavsett var en person jobbar egentligen.

Hur synen på det stora värdet av deltidbrandmän sedan har fått genomslag i resten av organisationen varierar. Här resonerar respondenterna kring både framgångsfaktorer och utmaningar. En framgångsfaktor för en positiv uppfattning även längre ut i organisationen verkar vara kunskap och kännedom. I citatet nedan berättar en av respondenterna om vad hen ser i sin egen organisation. När förutsättningarna är kända samtidigt som det finns en uttalad positiv inställning från ledningen blir resten bara praktikaliteter som då är enkla att lösa.

Det är just faktorerna att det är känt [vad det innebär att ha en anställd som är deltidbrandman], att arbetet är möjliggörande och att det är känt bland kollegorna och på vissa typer av arbeten så behöver man resonera lite innan. Hur gör vi rent praktiskt om någon måste gå ifrån den här tiden? Så i de flesta fall så är det praktikaliteter och skulle någon verkligen ha det som önskan och om man har ett arbete som inte möjliggör det får man ju se om det finns något annat yrke inom avtalsområdet, som vi som arbetsgivare har, som skulle kunna möjliggöra att gå ifrån så man kan erbjuda det.

Att stötta i dessa praktikaliteter och ha förståelse för att det kan vara en utmaning i verksamheten i stället för att lämna det åt den enskilde chefen att lösa är en möjlighet (och en risk om man inte gör det) menar en respondent som är chef på ledningsnivå.

För det blir ju det, om jag sitter och säger "nu ska vi satsa..." då riskerar genväret att bli, "det är lätt för dig att säga", "hur många har du som är deltidbrandmän?", "vad skulle det innebära för dig?". Så ja, det tror jag. Och även om vi försöker prata positivt om sådana här saker, så när du väl sitter där längst ut på linan och det är dina medarbetare som drar och du står kvar där och tänker "hur ska jag få ihop det?", då är det klart att det är jobbigt. Och det förstår jag verkligen. Samtidigt så tror jag att de allra flesta ser värdet av att ha deltidbrandmän.

Även relationen med räddningstjänsten verkar vara avgörande på lägre chefsnivåer inom förvaltningarna. Relationen bidrar bland annat till kunskap och förståelse för vad det kan innebära för den egna verksamheten och, enligt en av de högre cheferna, till ett större engagemang för frågan.

Vi möjliggör det när frågan ställs och sen såklart att det finns ju olika chefer. Olika förvaltningschefer som har en närmare relation till räddningstjänsten här och då är det självklart att då kanske man brinner mer för den frågan.

Att koppla an till en större bild och visa värdet kan bidra till att göra acceptansen högre. Att lyfta kopplingen till civilt försvar och räddningstjänstens utökade uppdrag bidrar till att göra bilden tydligare. Samtidigt är den egna organisationens utmaningar närmast för den enskilde chefen.

Den [kunskapsnivån bland chefer] kunde nog vara högre, men samtidigt har det förts en diskussion i organisationen så jag tycker ändå vi har en krismedvetenhet och en krisorganisation. Vi pratar – precis som det görs i alla andra kommuner nu – mycket om civilförsvar och vad det betyder, om räddningstjänstens utökade uppdrag och det perspektivet, så insikten om att det är viktigt tror jag finns hos de flesta chefer. Sen är det så att i de här ekonomiskt svåra tiderna och där organisationerna redan är pressade så kommer det här nog ganska långt ut på en chefs samhällsansvar att plocka in de bitarna ovanpå att klara sitt eget uppdrag.

Och det – fokuset på den närmaste organisationen – kan också finnas på högre ledningsnivå. Den egna kompetensförsörjningen går ibland före att även tänka in räddningstjänsternas behov vid rekrytering.

Vi som arbetsgivare har svårt att kompetensförsörja vår egen verksamhet. Så det är klart att vi inte jobbar aktivt för att försörja någon annans verksamhet, även om den är kommunal. Så det är om vi skulle behöva utbildas eller hjälpas åt i att reda ut vad som är fördelen för oss som arbetsgivare att också erbjuda tjänsten som deltidsbrandman. Det är inget vi frågar om i intervjuer eller liknande idag. Vi jobbar inte alls med frågan.

Vissa yrken och roller i organisationen lämpar sig bättre att kombinera med att vara deltidsbrandmän enligt de högre cheferna. Att lämna arbetet när man ansvarar för någon annans omsorg uppfattas som svårast. Yrken utan direkt ansvar för andra människor anses passa bättre som deltidsbrandmän.

Men sen är det ju så, att lite beroende på verksamhet så är det mer eller mindre svårt. Titta i omsorgen till exempel, jobbar du på boende där du har schema, bemanning, slimmat, då är det mycket svårare och du kan inte bara kuta i väg och lämna någon stackars person som inte får hjälp. Det blir ju lättare när du jobbar på kontor och den typen av verksamhet. Där handlar det inte om liv och död om du glömmer attestera en faktura för att du behöver rycka ut. Så det är beroende på var du jobbar.

Omvårdnad tillsammans med skola, särskilt för de lägre åldrarna, är de yrken som oftast nämns som svårare att kombinera med tjänsten som deltidsbrandman. Samtidigt finns det exempel på kommuner där personal både från skola och/eller omvårdnad kan vara aktuella.

Det är svårt att kanske jobba som deltidssbrandman om du undervisar årskurs ett på lågstadiet. För du kan inte överge sjuåringar mitt i, bara gå ut och säga, nu går jag. Det funkar inte. Men däremot finns det väldigt många andra befattningar på skolor. Vaktmästare, chefer, administratörer, tekniker, mängder av olika befattningar där det går alldeles utmärkt att kombinera.

Administrativa roller och arbete på kontor som tjänsteman av olika slag kommer ofta upp som exempel på roller som fungerar bättre att kombinera med att vara deltidssbrandman. Det arbetet kan lättare tas upp vid senare tillfälle och riskerna för direkt påverkan på utförandet av verksamheten är mindre.

Utifrån det jobb mina anställda gör, så skulle det hända en insats och de måste sticka i väg så är det inga problem. Vi hanterar ju inte barn eller äldre. Vi har ingen akutsjukvård, skola eller barnomsorg så det har ganska liten påverkan i de allra flesta fall om någon plötsligt måste gå. Visst, det är något projekt som kanske blir lite försenat men det är ju hanterbart tänker jag. Så ur det perspektivet passar det ganska bra. Och det gör det väl inom de flesta administrativa yrkesroller ändå.

Det syns även spår av uppfattningar kring vilka roller där det faktiskt kan finnas intresse av att vara deltidssbrandman. Det uppfattas som troligare att personer som har mer fysiska roller skulle vara mer intresserade än personer som innehar andra typer av tjänster. Det finns också spår av uppfattningar kring om kvinnor och män är intresserade i olika utsträckning, också detta kopplat till yrkesroller.

Naturligtvis, är det anställda som önskar vara det och det passar för verksamheten, så ska man ha en välvillig inställning till det och tycka det är okej att ha den typen av tjänst där man måste sticka i väg plötsligt. Hos oss skulle det nog funka utifrån arbetssätt. Men det är ganska få som har den typen av utbildning som är på en utvecklingsavdelning som söker sig till den typen av tjänst som deltidssbrandman är.

Det är mycket som ska vara på plats för den enskilde för att det ska fungera att vara deltidssbrandman. Även det kommer upp när resonemang förs om vilka grupper som passar bäst som deltidssbrandmän.

Dels om man har ett intresse. Och var man är bosatt för man har ju en inställetid med såklart. Men jag kan tänka mig att typ vaktmästare eller de här lite mer tekniska på något sätt... Skola ser jag inte riktigt heller, att som lärare lämna en lektion, det är nog jättesvårt. Utan städ, vaktmästeri, alltså de här lite, jag kan inte sätta ett bra ord på det, men den typen av personal som kanske jobbar till vardags lite mer med kroppen så att säga, och att det finns både ett behov och intresse och en vilja. Sen är det mycket som ska klaffa så klart. Men det är så jag tänker lite spontant så samhällsbyggnad, fastighetsförvaltning och liknande känns det ju mer

aktuellt än inom vård och omsorg till exempel som jag sa innan. Det skulle jag kunna tänka mig, men jag är kanske fördomsfull.

Vissa respondenter är mindre benägna att peka ut enskilda roller utan visar mer på vad gränsen i den egna verksamheten går, vilka uppoffringar som kan göras och vilka möjligheter som finns. Det ger en större öppenhet kring möjligheter i organisationen.

Där kan jag känna, jag tycker att det går en liksom en gräns någonstans där vi inte kanske kan få det att fungera, men annars så handlar det ju mest om planering bara. Och att man är medveten om att en människa bara lämnar och går och i väldigt, väldigt, väldigt många fall så går ju faktiskt det. Och så kan man återuppta den arbetsuppgiften sen när man är tillbaka.

Kommunens ansvar för personalförsörjningen för deltidsbrandmän och det gemensamma i detta arbete ser ut på olika sätt i kommunerna som har hög andel medarbetare som är deltidsbrandmän. I vissa fall har frågan aldrig uppfattats som någon större utmaning och har länge varit ett gemensamt ansvar.

Jag tror det är lite en kulturfråga, någonting som har fungerat i alla år och då rullar det på. Man ser inte det som ett problem, man ser det som en viktig sak att lösa tillsammans. Sen tror jag mycket på dom här forumen som vi har där vi träffas, där man pratar om och får en liten inblick i deras vardag och så där. Så att nej, jag tror inte man ska göra det så komplicerat.

I andra fall har samarbetet kanske inte riktigt ställts på sin spets då bemanningen inte varit en lika stor utmaning för räddningstjänsten.

I vår kommun – som jag inte riktigt vet eftersom inte frågan varit uppe – så skulle jag kunna tänka mig att vi nog mest är på möjliggörastadiet. Är man i en kommun där man inte får människor ja, då behöver man ju verkligen jobba med att uppmuntra och marknadsföra, hitta sätt att nå ut med kommunikation, se hur man kan jobba med budskapet. Så jag skulle vilja säga att från kommunen har man väl en skyldighet att jobba, egentligen behöver man jobba på alla nivåer.

Att stötta räddningstjänsten är något som vissa chefer menar att man skulle göra om behov uppstår, men att det inte är en del av samarbetet med räddningstjänsten eller en del av den gemensamma (goda) dialogen idag.

Jag tror det är att man kan ha god dialog kring saker och ting som uppstår. Det är väl den bästa möjligheten. Och att man har det hela tiden, inte bara när behov uppstår, utan att som vi var inne lite på här på slutet, att det finns ett fora för att lyfta frågor och man resonerar om annat och har liksom en god relation från början. Sen tänker jag många gånger, skulle behov uppstå så är det just det kanske att informera och marknadsföra det.

Kanske är det som vi har varit dåliga på, där man kan lyfta fram att få fler och komma in till att vilja bli deltidsbrandman.

Ytterligare någon uppger att de redan har gjort gemensamma kommunikationsinsatser tillsammans med räddningstjänsten för att underlätta deras rekrytering bland annat av medarbetare inom kommunen. Cheferna har dock inte alltid insikt i vad effekterna av den gemensamma kommunikationen blivit.

Vi gjorde det under förra våren, en kampanj, hjälpte dem med det.

Marknadsföringen kan också kopplas till det civila försvaret och de framtida behoven där, precis som tidigare nämnts gällande den interna motivationen. Denna kommunikation tycker dock en respondent att MSB och räddningstjänsterna kan stå för.

Det är att marknadsföra behovet. Att räddningstjänsten får hjälp centralt från MSB att faktiskt lyfta frågan så den synliggörs. Många är intresserade och det stormar ju in folk till hemvärnet. Så att lyfta upp att det här är en jätteviktig del i civilförsvaret och att det också behövs folk till brandkåren som kan jobba operativt och i vardagen, tror jag. Hela narrativet kring civilförsvaret och räddningstjänsten borde kunna lyftas ganska mycket.

Chefer på lägre förvaltningsnivå

Det varierar vilken insyn som cheferna ute i kommunernas förvaltningar har i kommunens inställning till anställda som deltidsbrandmän. Detsamma gäller för eventuella beslut fattade i frågan. Även när man uppfattat att kommunen ska stötta räddningstjänsten varierar det om cheferna ser att kommunen tydligt har tagit ställning eller om det snarare upplevs vara en självklarhet att skapa förutsättningarna. Däremot upplever de flesta chefer på lägre förvaltningsnivå i kommuner som har många deltidsbrandmän som är anställda inom kommunen att det är tydligt att ansvaret är gemensamt.

Och vad jag förstår så är man ju anställd inom kommunen som deltidsbrandman också så att man har ju samma arbetsgivare och det är ingenting som man har sagt liksom att vi varken ska uppmuntra eller inte uppmuntra, utan vi ska försöka skapa förutsättningar för att man ska kunna vara deltidsbrandman.

Det tycks dock finnas en variation i uppfattningen om i vilken utsträckning räddningstjänsten ses som en del av kommunens verksamhet. Chefer inom kommuner som har räddningstjänstförbund kopplat till sig tenderar att oftare uppfatta att räddningstjänsten och kommunen är lite längre ifrån varandra rent organisatoriskt.

Det jag vet och det jag har kännedom så är det att i den mån det går att lösa så ska vi försöka lösa det. Alltså, det är ju de tillhör ju inte vår kommun men de tillhör ju koncernen så att säga så att ja, jo, men vi har fått till oss att vi ska försöka lösa det.

Cheferna på lägre förvaltningsnivå har lättare att föra resonemang om de mer konkreta aspekterna kopplade till att ha medarbetare som är deltidsbrandmän. Att koppla den övergripande intentionen till det egna uppdraget är mer eller mindre enkelt. Respondenterna menar att detta inte är något som ligger i fokus för det egna arbetet.

Men jag tror att det första man tänker på när man planerar året, det är inte hur jag ska uppmuntra mina anställda att bli deltidsbrandmän. Jag är positivt inställd till det, men det är inget jag går och tänker på att informera om.

Utan det handlar snarare om att när frågan eller möjligheten dyker upp, då ska man som chef ha rätt inställning. Det vittnar bland annat denna respondent om med en flexibel och lösningsinriktad inställning:

Jag är jättepositiv. Då får jag titta på schema, alltså schematekniskt, hur man kan planera för det. Jag vet inte hur deras [deltidsbrandmännens] schema rullar, om det är fyra veckor åt gången. Så man får titta utifrån vad det är för tider.

Att inte veta exakt hur det konkret fungerar för de anställda som är deltidsbrandmän är relativt vanligt. Även om chefen har stött på deltidsbrandmän på andra sätt eller i tidigare uppdrag på andra ställen är den konkreta kunskapen om hur det fungerar i just den egna organisationen nu ofta mindre. Det är inte heller någon information som man spontant sökt reda på utan att det funnits ett konkret behov.

Jag har lite koll på vad det innebär att vara deltidsbrandman med jour och allting. Det kan komma på en sekund att du måste åka på ett larm. Men på rak arm så vet jag inte vad det skulle innebära för oss så, utan jag har mer koll på hur det praktiskt funkar att vara deltidsbrandman. Men eftersom jag inte har någon som är deltidsbrandman här så är det inget jag har fokuserat på [i min roll som chef].

Några chefer kan lyfta goda exempel på hur flexibla lösningar kunnat tillämpas, antingen från nuvarande eller tidigare tjänst, inte sällan med fokus på att individen som vill bli deltidsbrandman själv har kunnat se till förutsättningarna finns.

...men däremot när jag var chef tidigare så hade jag en deltidsbrandman anställd. Så då vet jag ju att ja, ibland så behöver han kunna lämna med kort varsel och det var organisatoriskt möjligt. Alltså när han har beredskap då måste han kunna lämna. Och så vet jag ju också att han har möjlighet

att byta den vakten om det var någonting särskilt. Då kan han byta med en kollega bara för några timmar.

Det finns också funderingar kring hur anställningen som deltidssbrandman påverkar individen och vad det i förlängningen skulle kunna leda till för individens förutsättningar att utföra sitt arbete säkert med bibehållen kvalitet. Cheferna funderar alltså inte bara över hur de ska lösa bemanningen om en medarbetare behöver gå ifrån för att ett larm går, utan de funderar även över kvaliteten på medarbetarens arbete efteråt.

Och just det här att när man redan jobbar heltid och man är mycket ute på uppdrag så kanske man blir trött. Man får försämrade sömn och då kanske man inte kan utföra sitt jobb på ett säkert sätt när man behöver det, man kan kanske inte koncentrera sig lika bra.

Oklarheter eller upplevd orättvisa gällande ersättning är en annan utmaning som lyfts av en respondent. Denna respondent upplever att det finns olika regler och riktlinjer för hur det fungerar inom kommunen, vilket försvårar förståelsen av förutsättningarna inom kommunen.

Det har inte heller varit lika i kommunen hur man ersätter. Vår personal får både lön och ersättning från räddningstjänsten, medan andra inte får lön utan bara ersättning från räddningstjänst. Men det bör ju vara rättvist och lika var man än jobbar i en kommun.

Enstaka chefer har upplevt utmaningar kopplat till att ha medarbetare som är deltidssbrandmän. Trots en positiv inställning blir det en utmaning att exempelvis lägga schema och anpassa verksamheten. För den enskilda chefen handlar det om att balansera den egna verksamheten med kommunens övergripande behov.

Det innebär att jag får ett lite större bekymmer. Jag ska lägga ett schema som passar. [...]. Jag har absolut inget emot det men det är en jätteutmaning. Problemet har varit att få ihop schemat.

I vissa fall upplever cheferna också att de lösningar man sedan fått till inte är optimala och att de påverkar den egna verksamheten negativt. I just detta fall som berörs i citatet nedan saknas också en god dialog med räddningstjänsten, och ett gemensamt lösningsfokus.

Det är inte optimalt. Det fungerar väldigt dåligt, om man skulle säga något om det. [...] Det är svårt om man inte ska gå emot lagar och förordningar också. Man kan ju alltid önska att det läggs på helger eller kvällar. Att man har det som en regel, att man anpassar det utifrån verksamheten som personen jobbar i. Men det är tyvärr inget jag kan lägga mig i.

Det finns även respondenter som inte alls tycker det är problematiskt att ha medarbetare som kan försvinna med kort varsel. Dessa verksamheter har haft en struktur uppbyggd runt exempelvis sjukfrånvaro, vikariehantering och liknande. Inställningen är att det är något som ska och kan hanteras helt enkelt.

Nej, i och med att jag har uppemot 60 anställda så sitter inte jag och letar vikarie när någon är sjuk eller borta, utan vi har en väl fungerande vikariesamordnare, så vet man om när de här icke akuta delarna är [övningstillfällen] så är det bara att planera för det genom att täcka upp eller ta in vikarie. Skulle det vara ett akut läge så är det precis som att matteläraren skulle få magsjuka på morgonen och då får man hantera det bara.

Att ha en anställd som är deltidssbrandman känns, enligt flera av respondenterna, enklare att hantera än om flera av medarbetarna skulle vara det. Samtidigt känns det svårt att dra en tydlig gräns och någon officiell hållning kring detta verkar inte finnas inom kommunerna.

Sen om hela skolan skulle vilja bli det [deltidsbrandmän] så blir det praktiskt svårt. Var drar man gränsen? Om det händer något, ska samtliga fyra från just min skola rycka ut då eller funkar det? Det vet jag inte riktigt. Men i största möjligaste mån skulle jag vara tillmötesgående och hjälpa till.

Möjligheten att hantera plötslig frånvaro kopplas också ofta till hantverket eller uppdraget som utförs av medarbetarna. Ofta finns också en jämförelse med andra yrken, där det hade gått lättare att släppa i väg större del av personalen, som i citatet nedan.

Vi ska ta hand om människor som har ett stort hjälpbehov och då kan jag inte ha folk som springer på larm så fort något händer, som har brandberedskap. Det går inte. Men någon eller några det går, men inte en uppsjö. Tyvärr. Hade jag haft en annan organisation så hade jag sagt att det bara är gräs vi ska klippa idag, ni får sticka.

Det behöver dock inte vara en utmaning att ha medarbetare som är deltidssbrandman, utan respondenter lyfter hur en flexibel inställning gör att det mesta går att lösa. Här kan det handla om alltifrån att de själva som chef behöver kunna vara flexibla, till en flexibel schemasättning eller att räddningstjänsten kan vara flexibel i hur de planerar beredskapen.

Det är inte ett fast schema utan vi justerar schemat var fjärde eller var åttonde eller var 16:e som vi gör nu under sommaren så har man liksom någon slags framförhållning så ska det ju liksom i min verksamhet i alla fall inte behöva påverka det negativt att utan vi skulle kunna planera runt det med andra resurser.

En chef lyfter att det även är viktigt att medarbetaren själv är flexibel och öppen för att hitta lösningar som fungerar både för hens huvudarbetsplats och för räddningstjänsten.

Hon har fattat att för att hon ska kunna göra de sakerna så behöver hon fixa, hennes kollegor på brandstationen är fantastiska, de hjälps åt. Hon har

bytt och haft sig och jag har försökt att lägga schema så att det ska gå att lösa.

Den egna verksamhetens speciella förutsättningar och utmaningar står i centrum när respondenterna resonerar kring vilka personalgrupper som kan vara aktuella att vara deltidsbrandmän. Ibland upplevs utförandet av uppdraget stå i vägen för att skapa möjligheter.

Och jag vet inte om det hade varit genomförbart just när man jobbar som sjuksköterska för att då jobbar du mot patient som du kanske inte kan lämna. Du kanske är mitt uppe i en behandling som inte kan avbrytas, så jag ser en svårighet i det. [...] Alltså, jag är ju positiv till att man ska kunna kombinera den här typen av sin ordinarie tjänst med andra goda jobb om man nu säger så. Det behövs ju. Det förstår jag med. Så att jag hade inte liksom varit negativ till det. Jag hade ju bara fått kolla över så att det är görligt i vår verksamhet.

Att lämna arbetet plötsligt påverkar inte bara målgruppen man arbetar mot utan även kollegorna. Säkerhet för såväl patienter, elever, brukare och andra är centralt i resonemangen. Men även påverkan på arbetsmiljön för den personal som blir kvar när någon lämnar för uttryckning nämns som en möjlig risk. Det är helt enkelt många faktorer som en chef upplever att hen behöver överväga när det kommer till medarbetares möjligheter att vara deltidsbrandman.

Det är ju det att det ska vara patientsäkert. Det ska vara patientsäkert att personen lämnar. Och det är ju arbetsmiljön som det också handlar om, att lämna min kollega, då blir jag ensam kvar så att det handlar ju om det också. Så det är två perspektiv av det, tänker jag. Och sen, de flesta jobbar ju heltid redan så att då är det ju svårt att kombinera med annat. Så det får ju vara yrken där man kan lämna utan att man utsätter en annan för risk eller att man utsätter sin kollega för en försämrad arbetsmiljö.

Att kunna kommunicera varför man plötsligt behöver lämna är viktigt i vissa verksamheter (speciellt inom de verksamheter som arbetar mot/med invånare), och ibland finns det utmaningar med det. Inom vissa yrken och för personer som arbetar mot specifika invånargrupper kan cheferna uppleva att det blir en utmaning för medarbetaren.

Det är väl lite det jag sa, att det är lättare när du har en roll där du kan släppa saker och sen komma tillbaka och ta upp arbetet igen. Har du en roll där du är ute och gör jobb åt privatpersoner så är det svårare att åka ifrån. Det blir lätt fel i kommunikation. Vi har mycket folk som bor hos oss som inte kan svenska på den nivån att man förstår att vi behöver åka på uttryckning. Så det blir svårt med kommunikation och planering.

Utmaningarna benämns exempelvis som en skörhet och det gör det svårare att utföra verksamhetens uppdrag. Men samtidigt betyder inte det att det är en omöjlighet. Flera av respondenterna resonerar kring potentiella möjliga lösningar.

Det kan ju ibland vara svårt om det är någon som försvinner mitt under ett arbetspass och att ersätta på kort varsel. Vi har ju en dygnet-runt-verksamhet så det är ju mest det. Det är ju lite skörare, kanske kvällar och nätter. Och jag menar de är ju på beredskap dygnet runt. Och skulle det bli, då kan det ju bli väldigt kort varsel. Men jag tänker att man på något sätt borde kunna lösa det med en bra framförhållning och försöka planera utifrån beredskapsveckor och så...

Att ha en pågående dialog med räddningstjänsten är inte vanligt bland cheferna på lägre förvaltningsnivå. Särskilt inte gällande personalförsörjning av deltidbrandmän. Det gäller även i de fall man har en annan kontinuerlig dialog.

Det är ingen dialog som jag vet att vi har. Generellt har vi ganska bra kontakt med räddningstjänst och polis med tanke på vilket bolag vi är. Men just diskussionen kring deltidbrandmän är inget som finns vad jag har märkt.

Att kommunicera tillsammans och att lova att stötta räddningstjänsterna med medarbetare är också svårt tycker någon respondent, när förutsättningarna inte finns i den egna organisationen.

Hade vi kunnat hade vi nog varit mer behjälpliga. Men vi kan inte sälja en vara vi inte kan leverera. Men annars hade det varit bra.

Gemensamma insatser kring rekrytering är inte något som är vanligt. Attityden är ofta att räddningstjänsten aktivt får söka medarbetare och att cheferna snarare ser att deras roll är att underlätta när en medarbetare påtalar att de är intresserade.

Men det är klart jag skulle kunna uppmuntra till det om det nu är brist på brandmän. Men jag har för lite kunskap i det just nu för att kunna uppmuntra mina anställda. Det är nog brandstationen som behöver visa på att de finns och att de söker brandmän. Att de gör reklam.

Kunskapen om att det finns många sätt att skapa förutsättningar för medarbetare att vara deltidbrandmän är något som cheferna också tycker att räddningstjänsten kan kommunicera kring. Goda exempel på lösningar som inspiration för individen och även för dennes chef.

Det handlar om högre kunskap, tänker jag. Att visa på att de finns och kanske hur andra har gjort för att lösa det med att kunna kombinera sin tjänst med att arbeta som deltidbrandman.

Räddningstjänster i kommuner med hög andel medarbetare som är deltidbrandmän

Räddningstjänsten i kommuner med hög andel kommunalt anställda deltidbrandmän upplever att det på hög nivå i kommunerna finns en positiv inställningen till att kommunalt anställda medarbetare även är deltidbrandmän. Det verkar finnas en tydlig intention från högsta ledning och politik att

kommunens medarbetare ska ha möjlighet att vara deltidbrandmän. Samtidigt ser räddningstjänsterna att det på andra nivåer i den kommunala organisationen inte allt är lika entydigt enkelt eller att inställningen är lika positiv. Dessa utmaningar kopplas ofta till de olika förvaltningarnas beskaffenhet och verksamhet. Även allmänna förutsättningar som en mer slimmad organisation i både offentlig och privat verksamhet lyfts som möjliga förklaringar till skillnaderna i inställning.

På den övergripande nivån väldigt positivt. Fått veta att man ska göra allt för att möjliggöra, det säger man på högsta nivå, men tyvärr när man kommer till enskilda chefer är det inte lika positiva och ser inte att man har möjlighet. De upplever att de blir en svårighet i deras verksamhet.

Vi märker nu att det är samma på den privata sidan. Hälften på min station var på ett företag som börjat arbeta treskift i stället, nu stänger man inte av sina maskiner. Jag tror vi har en så slimmad organisation på alla håll.

Räddningstjänsterna verkar också se svårigheter för chefer nära medarbetarna att skapa förutsättningar om inte dessa ges utrymme för i organisationen. Det finns hos räddningstjänsterna en förståelse för chefernas utmaning och de betonar att det inte räcker med att prata positivt om att medarbetare kan vara deltidbrandmän, utan förutsättningarna måste också ges.

Det är lätt för kommunchefen att säga att självklart ska vi tillse att vi håller er med räddningspersonal. Men man ger nog inte förutsättningarna för dem som sitter med schemaplanering, utan man säger lös detta. Och så kan de inte lösa den dagliga verksamheten redan och sen får de ytterligare ett problem som ställer till det.

Samtidigt verkar det vara frustrerande emellanåt att stötta med möjliga lösningar om inte öppenheten finns från den kommunala sidan. Nedan följer ett citat från en respondent som fört ett antal dialoger med huvudarbetsgivare inom både kommunal och privat sektor. Ibland tycks det hos räddningstjänsterna finnas en upplevelse av att kommunerna inte är särskilt öppna för nya idéer eller lösningar.

Så uppåt i politiken och även på ledningsnivå i kommunerna så är det sällan några problem. Däremot ju längre ner du kommer ut till verkligheten, där kan det ställa till det. Man har ingen förståelse för detta. Jag samtalar ofta med enhetschefer inom den kommunala och vi har nog fler problem i de kommunala verksamheterna. Våra arbetsgivare i den privata, det är sällan vi får frågor från dem utan de tackar och tar emot och försöker tillgodose våra behov.

Just öppenheten för dialog och olika lösningar är viktig för räddningstjänsterna. I citatet nedan lyfter en respondent att man gärna för dialog om möjligheterna för anpassningar av tjänsten för att passa både den enskilda individen och huvudarbetsgivaren. Samtidigt är det inte alltid enkelt att få till den dialogen.

Men vi är aldrig oövna, så vi tar gärna diskussionen. Men det här kategoriska nej, det har vi svårt för, för det går ofta att på något vis lösa saker och ting.

Räddningstjänsterna uppger vidare att de har bedrivit arbete över tid för att komma dit de är idag. Arbetet verkar ha bestått av kommunikation med såväl högsta ledning som med personer närmare de potentiella deltidbrandmännen. En förflyttning anses i svaren som respondenterna ger. Bland annat kan den öppenhet för att medarbetare är deltidbrandmän som finns hos högsta ledning och inom politiken delvis vara en effekt av räddningstjänsternas arbete.

De har påtalat att det får komma upp på högsta nivå, politiskt, vi har tagit det den vägen, informerat om vikten av det. Det börjar bära frukt nu, långt ifrån klart, men en bit på väg.

Även det faktum att det finns arbetsplatser inom kommunerna som anpassat sin verksamhet för att möjliggöra att deras medarbetare är deltidbrandmän ses som en del av denna förflyttning:

Till en början var det rätt besvärligt. De ser ju till sin enhet, och man såg ganska ofta att det är mer besvär än det kan göra nytta. I senare kontakter har de varit mer medgörliga, på vissa ställen i hemtjänst har de lagt om schemat så att det ska passa beredskapen den veckan man har det.

Räddningstjänsterna upplever alltså att det ibland finns en öppenhet för att diskutera anpassningar. Denna öppenhet är inte alltid beroende av vilken tjänst som berörs eller vilken kommun det är, utan verkar snarare handla om vilka goda exempel och vilken erfarenhet som finns i organisationen och hos chefen.

Där man haft lärare har man sett att det fungerar, man kan täcka för varandra. Där man inte har någon erfarenhet då är också skolan mer negativa.

Utöver erfarenhet verkar kunskap om vad det innebär att ha en anställd som är deltidbrandman också kunna påverka inställningen och viljan. Den kunskapen är ovanligare hos de chefer som inte har egen erfarenheten av att ha en anställd som är deltidbrandman.

Alla var väl på vår linje där [högsta ledningen], men det är svårt för dem att nå ut på tjänstemannanivå. Det är en sak att säga ja, men det är en sak när det ska komma till handling. Och sen att folk inte riktigt förstår hur det funkar heller.

Respondenterna betonar vikten av att försöka ge cheferna kunskap om innebörden av att ha anställda som är deltidbrandmän. En respondent ger exempel på hur de arbetar med att förklara potentiell påverkan på kommunens verksamhet genom att visa antalet frånvarotimmar.

Jag tror att kommuner behöver jobba med att få en acceptans hos de cheferna som är utförare av verksamhet, vi försöker med statistik visa att på ett år är man borta sex timmar maximalt etc, men det biter ändå inte, det måste komma ett direkt från ledningen, ni ska, är det någon som vill vara så ska ni släppa.

Det räcker så att säga inte att intentionen finns från kommunalt håll, utan det är fler förutsättningar som behöver vara på plats. Här betonas att intresset och viljan självklart även behöver finnas hos individen.

Bara för att en kommun säger att de här tjänsterna funkar bra ihop med att vara deltidsbrandman eller RiB, så innebär ju inte det att individen vill.

Rekryteringen av deltidsbrandmän idag är ofta beroende av att individen som potentiell deltidsbrandman känner eller känner till någon inom räddningstjänsten. Även detta lyfter respondenterna som en utmaning.

RiB-personal eller deltidspersonal rekryteras ofta genom mun till mun. Alltså du känner någon på räddningstjänsten, du har någon släkting eller du kanske tränar i samma idrottslag som någon som är anställd hos oss. Det är bara ett fåtal som kommer in via annonser och media så att säga.

Det är mycket personliga kontakter. Det är folk som känner någon, en mer personlig kontakt med personalen.

Räddningstjänsterna ser ytterligare utmaningar framåt beträffande personalförsörjningen. Den strategiska blicken på framtiden och kommande behov är något som sällan hinns med. Samtidigt är det nu än mer prioriterat med tanke på omvärldsläget och exempelvis räddningstjänstens roll under höjd beredskap.

Jag känner alla, men jag har väldigt svårt att se i framtiden, vad som händer om fem år. Jag är liksom i det hela tiden. Så det är nog det som vi hade behövt ha. Det är någon som tar det strategiska ansvaret och faktiskt jobbar ute med individerna. För det är stökigt i världen. Det ställer högre krav på räddningstjänsten. Det krävs mer utbildning, nu ställer MSB krav på oss, det här med räddningstjänsten under höjd beredskap. Det som har varit en syssla där du har övat på kvällar och helger. Nu måste vi ta ledigt och öva på dagtid, ta ledigt från huvudarbetsgivaren.

Framåt lyfts Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) som en viktig aktör för att kommunerna ska få klarhet i förutsättningar och behov, samt vilket ansvar kommunen har i egenskap av huvudarbetsgivare. Att det är någon annan än räddningstjänsten som kommer med dessa budskap lyfts som en framgångsfaktor. Och då särskilt att det är SKR som både kan stötta kommunerna med detta och hjälpa till att skapa förståelse och tar tydlig ställning i frågan.

Vi behöver att det kommer mycket från SKR ner till enskilda kommuner, så att det inte är på räddningstjänsten att vi ska komma. Det är SKR som ska komma och dela med sig av de kunskaper de fått och marknadsföra in det i varje kommun. Att det är klart och tydligt från SKR.

Kommuner med lägre andel medarbetare som är deltidsbrandmän

I avsnitten nedan tittar vi närmare på hur det ser ut i kommuner där få medarbetare inom kommunen arbetar som deltidsbrandmän.

Chefer i ledningsnivå

Bland cheferna på ledningsnivå i de kommuner som har lägre andel medarbetare som är deltidsbrandmän varierar kännedomen om hur kommunen ställer sig i frågan. Det är också olika ifall det finns något beslut eller någon klar policy i frågan. Samtidigt är det vanligt att inställningen uppfattas som positiv.

Nu kan jag ju bara svara för en del av den kommunala verksamheten. Men eftersom räddningstjänsten är en av den kommunala verksamheten så tänker jag att organisationen i stort är väl positiv till att möjliggöra det. Det är min känsla i alla fall. Sen skulle det kunna vara så att det faktiskt finns dokumenterat. Det finns ju bland annat också i militären att då ska du få tjänstledigt för att genomföra övningar och så där. Så att det skulle mycket väl kunna finnas i något avtal, men det vet jag faktiskt inte.

Andra menar att det inte är någon omtalad fråga och att det därför är svårt att säga hur kommunen i stort ställer sig till den. Det medför att chefen inte har koll på vilken kommunens övergripande inställning egentligen är.

Inte varit någon stor fråga. Jag vet inte exakt.

Några chefer påpekar att de inte heller själva har letat någon information i frågan, och ingen information har nått dem. Det finns alltså både en brist på information som kommuniceras ut till cheferna på ledningsnivå och ett bristande intresse att själva ta reda på vad som gäller.

Inte som jag har eftersökt i alla fall eller som har jag trillat över.

Det finns dock kommuner där information har gått ut till cheferna om att prioritera frågan och underlätta om det dyker upp önskemål från medarbetarna.

Vi hade information på chefsfrukost från vår personalchef som berättade om frågan – exakt när detta var minns jag inte men i år eller förra året. Det var tydligt att det var prioriterat från ledningsnivå, då ämnena som väljs ut till dessa frukostar är sådant som man vill att alla chefer i kommunen ska uppmärksamma.

Det finns sällan fattade politiska beslut eller någon aktiv politisk debatt som cheferna känner till. Anledningen till detta varierar och är ofta inte känd för cheferna. Någon menar att det inte behövs något politiskt beslut då de inte haft något problem med att få cheferna att underlätta för medarbetarna att bli deltidsbrandmän.

Inte i vår kommun – det finns inga sådana [fattade politiska] beslut. Vi tar ställning när frågan uppstår. Jag har jobbat med det här i 12 år, och under de åren har det aldrig blivit en diskussion [...]. Vi har inte behövt föra den diskussionen, eftersom de flesta chefer har godkänt det. Frågan har inte ens lyfts politiskt.

När det kommer till hur frågan rent konkret hanteras i organisationen när en medarbetare vill bli deltidsbrandman är svaren sällan förankrade i något konkret exempel, utan ofta mer hypotetiska resonemang som knyter an till förutsättningar för individen utifrån hans roll eller anställning. Det är tydligt att chefernas svar bygger på antaganden och inte existerande kunskap.

Det beror väl på vilket vilken roll man har. Kommunen är ju en så stor organisation, men jag tänker att man löser det på bästa sätt.

Jag gissar på det blir på samma sätt som när du är tjänstledig delad tid. Vi har flera som har bisysslor. Man tar upp frågan med överordnad och så tas ett beslut.

Det är även tydligt att cheferna på ledningsnivå i de kommuner som har få medarbetare som är deltidsbrandmän ser att ansvaret för att lyfta frågan ligger på individen som är intresserad av att bli deltidsbrandman. De ser inte att de som chef har något ansvar att lyfta frågan eller skapa möjligheter innan någon medarbetare de facto har visat intresse.

Jag skulle säga att vi i så fall möjliggör då frågan skulle ställas. Jag har inte aktivt arbetat för att uppmuntra det i min förvaltning i alla fall.

Men det jag tänker är att vi nog skulle möjliggöra det om frågan skulle ställas. Den har aldrig ställts men, jag tänker att jag skulle vilja vara positiv om frågan ställs.

Cheferna resonerar kring hur förutsättningar skapas genom vilka strukturer som finns inom kommunen. Ett exempel på en sådan struktur som finns på plats i en av kommunerna är att man behandlar frågan som en traditionell bisyssla och resonemang om hur bisysslor går att kombinera med huvudtjänsten förs i samband med anställningen. Det verkar också finnas tydliga principer kring när ett nej ges.

Frågan om att ha deltidsbrandman som bisyssla ställs i samband med anställningen, och personen får då ett ja eller nej. Ett nej ges om det finns en säkerhetsrisk för den ordinarie personalen eller den brukare personen har ansvar för.

Att ha en bemanning i organisationen med utrymme för plötsligt uppkommen frånvaro är en annan strukturell förutsättning som tas upp. Detta kopplar särskilt an till roller som planeras enligt schema och där bemanningen är slimmad i dagsläget.

Jag tänker att för att möjliggöra för att de [rollerna] ska kunna vara deltidsbrandman, så måste vi ha en bemanning som inte är för tajt, det vill säga att en person kan försvinna utan att vi behöver ersätta den. Man behöver ha en lite högre grundbemanning för att kunna ha personer som går på jour och det är ju möjligt att man har det då i dom verksamheterna det finns personer som går på jour. Så man behöver ju planera kring det.

Det finns hos några av de högre cheferna en insikt om deras ansvar och det poängteras att det är de som högre chefer som har ansvar för att skapa organisatoriska strukturella förutsättningar i resten av organisationen. Det kan handla om ökad bemanning, men också om hur man kommunicerar de specialanpassningar som görs för grupper där det finns anställda som är deltidsbrandmän.

Jag tror att de [cheferna närmare medarbetarna] ser det positivt att det finns ett personligt intresse och engagemang att vara deltidsbrandman, men det kan också uppstå en del extra frågor som jag tror att de behöver stöd i hur de ska tänka kring. Så jag tror att vi som högre chefer behöver skapa strukturella förutsättningar för att det ska bli lättare. Så att vi löser frågan gemensamt. Rent konkret så kan det ju vara att du har personer i din hemtjänstgrupp som är deltidsbrandmän. Då behöver man ju kanske ha en extra person i den gruppen. Och det måste man ju kunna motivera till en annan grupp som inte har det. Ungefär så.

Även när det gäller resonemang kring vilka yrkesroller som kan vara deltidsbrandmän så är de mer på en övergripande nivå och inte så ofta kopplade till konkreta exempel där det fungerat. Ett administrativt kontorsarbete uppges fungera bättre än roller med ansvar för tredje person och liv.

Beroende på, har du ett, som jag, kontorsarbete och sitter framför en dator och jobbar med mycket utredningar. Då är det ju inget som är akut behov, att jag är på min plats just nu. Men jobbar du som assistent till en svårt sjuk person och ansvarar för att hans andningsmaskin funkar. Ja, då är det ju inte möjligt att lämna.

Säkerhetsrisker, som uppkommer både om personer som är deltidsbrandmän lämnar eller om personer inte är koncentrerade på sitt arbete på grund av att man varit i beredskap och gjort uttryckningar nattetid, är också något som cheferna

lyfter som hinder för att medarbetare med vissa roller ska kunna bli deltidssbrandmän.

Det krävs att det finns tillräckligt med personal som kan ta över, och att det inte finns någon säkerhetsrisk. Det finns också arbetsuppgifter som gör det olämpligt att vara deltidssbrandman, till exempel jobb som kräver hög koncentration – då fungerar det inte att vara i beredskap nattetid.

Att avgöra vem som lämpar sig för att vara deltidssbrandman skulle enligt en respondent kunna göras genom att titta på om tjänsten definierats som samhällsviktig. Det är dock inget som kommunen använt sig av i dagsläget.

Där vi har samhällsviktiga funktioner, det blir svårt att kombinera med räddningstjänsten. Jag har funderat på om nato-inträdet och civilt försvars uppgradering försvårar vår egen försörjning av deltidssbrandmän. Är tjänsten lämplig och kan du lämna dina kollegor utan att det händer någonting? [...]. MSB har ju ändå pekat ut vad som är samhällsviktiga funktioner. De personerna har svårt att bara ge sig ut. Förskolepersonal är ju en samhällsviktig personal. MSB:s lista kan vara bra där, att det är svårt att vara deltidssbrandmän om man är krigsplacerad eller har en samhällsviktig funktion.

Personal som har jour eller är en del av kommunens egen kontinuerliga beredskap uppfattas inte heller vara lämplig för att vara deltidssbrandmän – åtminstone inte under den egna jourtiden.

Vi har ju vår egen jour eller beredskap för att leverera säker och trygg verksamhet för medborgarna, så de delarna är ju svåra, vi har ju en egen beredskapsorganisation. Och då skulle man kunna säga de som jobbar inom den skulle inte kunna vara detta. I alla fall inte de veckorna när de jobbar då med jour och beredskap hos oss.

Att personal får ha ”grön tjänst” (syftar i det här fallet på personer med befattningar inom Försvarmakten) tycker en respondent är ett tecken på att det även borde gå att få beredskapsveckorna för deltidssbrandmännen att fungera i organisationen. Förutsättningarna som behövs för att kunna vara frånvarande under perioder tycks ju redan finnas inom kommunen.

Administrativ personal inom olika områden känns lättare än schemalagda yrken så som lärare tex. Men eftersom vi har personer som har grön tjänst och de får ledigt för beredskapsveckor etc så måste man ju kunna få det att funka ändå.

Cheferna på ledningsnivå uppger att man har en god relation med räddningstjänsten och att frågan kring personalförsörjning diskuteras emellanåt. Det varierar dock beroende på roll om man varit med i dessa diskussioner. I andra fall har diskussionerna snarare berört det egna fackområdet.

I vår koncernledning sitter chefen för räddningstjänstförbundet, så frågan är med på högsta beslutande nivå. Den är på agendan och det är en viktig fråga för oss, personalförsörjningen.

Men att forumet för att mötas finns leder inte alltid till ett gemensamt genomförande eller aktivering av frågan. Steget från diskussioner till att medarbetare faktiskt blir deltidsbrandmän upplevs ibland som stort.

Jag kan inte påstå att vi har haft så många liksom kommungemensamma diskussioner mer än att räddningstjänstchefen sitter ju med i vår koncernledning. Och det kommer en liksom en styrning som säger att det här är viktigt för oss, men det är ingenting som vi har suttit ner och pratat om samlat, i alla fall inte som jag har varit med på.

Kommunen bör kunna ta ett större ansvar i frågan och uppmuntra medarbetarna menar en av respondenterna.

Det är ett jättestort ansvar [på oss som kommun] så det bör vara en angelägen fråga för oss att prata om. Och att uppmuntra våra medarbetare att vara aktiva.

Några gemensamma rekryteringsinsatser av deltidsbrandmän har inte skett enligt cheferna, förutom i ett fall, utan oftast ligger ansvaret för rekrytering av deltidsbrandmän helt på räddningstjänsten.

När det handlar om kompetensförsörjning pratar vi ofta om hur svårt det är att rekrytera till delfidstjänster. Det har vi diskuterat i våra resursplaner. Kommunen har också gjort vissa insatser – till exempel har kommunanställda bjudit in personer till stationerna för att se verksamheten och prova på.

Sammantaget så finns det mer att göra menar flera av respondenterna. De goda relationerna och samarbetet bör kunna utvecklas mer för att ge effekt för räddningstjänstverksamheten. Cheferna på ledningsnivå tycks ha en begynnande förståelse för att kommunen idag inte gör allt de kan eller borde för att säkerställa bemanningen av deltidsbrandmän.

Jag uppfattar den relationen som väldigt god och som jag sa, Räddningstjänsten är en del i vår koncernledning, så räddningschefen sitter ju med där. Så det är nära och de är ju också utbildare utav våra medarbetare i HLR och så där. Så att jag tycker att det fungerar väl. Men nu [under intervjun] så ser jag väl kanske utveckling i det strukturella. Kopplat just till kommunens ansvar ändå för räddningstjänstverksamheten. Att upprätthålla den över tid.

Chefer på lägre förvaltningsnivå

I de kommuner med lägre andel anställda som är deltidsbrandmän är det många av cheferna på lägre förvaltningsnivå som saknar insikt om kommunens övergripande

inställning till att ha anställda som deltidbrandmän. Det finns mer sällan en allmänt spridd bild av ett gemensamt ansvar för frågan i kommunen.

Nej, inget som diskuterats på chefsnivå eller i vår organisation för närvarande [...]. Vare sig i chefsgruppen eller på vår förvaltning.

Den bristande kännedomen hänger också ihop med att man ofta inte vet så mycket om deltidbrandmän, behovet av dem i kommunen eller hur det egentligen fungerar – i stort såväl som chef som privatperson. Okunskapen är relativt utbredd hos cheferna på lägre förvaltningsnivå i dessa kommuner.

Jag har ingen egentligen, varken som privatperson eller i min yrkesroll, insikt om det alls.

Det vet jag inte riktigt, faktiskt. Det saknas deltidbrandmän just nu ser jag på hemsidan, att man söker det, men något mer än så vet jag inte.

I vissa fall finns det en aning om att kommunen har en övergripande positiv inställning, men det har inte lett till någon fördjupad kunskap i frågan eller hur det praktiskt skulle gå till hos den enskilde chefen.

Det jag tror att det finns. Det finns viss policy så tror jag att man ska försöka tillgodose det. Som jag förstått det. Jag har ju aldrig haft någon anställd som har varit det, så jag har inte riktigt fördjupat mig i det.

En respondent, med en anställd som är deltidbrandman, minns att frågan varit uppe tidigare i organisationen. Respondenten uppfattade det då som att hen själv har mandat att fatta beslut i frågan och att det inom kommunen finns ett uttalat stöd för att underlätta för anställda att bli deltidbrandmän.

Vår kommun har centralt haft uppe frågan för något år sedan eller så. Där man ville föra fram att det är positivt om vi kan möjliggöra eller bidra i det här arbetet. När jag fick frågan så hade jag en allmän bild att detta är inget jag behöver stämma av med direktör. Pratade med HR, det var upp till mig som chef att bestämma.

Många av cheferna saknar, som sagt, kunskap om vad det innebär att vara deltidbrandman och hur det fungerar att ha en anställd som är det. Bland de chefer som inte har kunskap så finns det de som ser utmaningar att ha anställda som är deltidbrandmän, trots att de inte riktigt vet vad det innebär rent konkret.

Ingen aning, men det skulle bli klurigt. Det beror ju också på vad det innebär, hur ofta man rycker ut. Det kan man ju aldrig veta, liksom det kanske inte behöver vara något problem eller också blir ett jättestort problem och det är väldigt svårt att veta. Då får man ju försöka sätta sig in i vad innebär det här och nu hos oss och framöver och vilka utmaningar blir det?

Andra, ofta de som ändå har någon slags dialog med räddningstjänsten idag, menar att det nog skulle gå att lösa genom en bra dialog mellan chefen, räddningstjänsten och den anställde som vill vara deltidsbrandman. Kunskapen, som ännu inte riktigt finns där, skulle chefen tillgodogöra sig och sedan baserat på detta hitta en lösning. I citatet nedan syns också spår av ett uppfattat gemensamt ansvar för att lösa personalförsörjningen av deltidsbrandmän.

Dels måste jag ta reda på fakta, typ om det nu var skulle vara så att någon utav mina söker den här tjänsten som finns nu, så behöver vi titta på hur man då bemannar den här var tredje vecka då som han behöver finnas tillgänglig. Han kanske kan jobba som vanligt under de här veckorna. Eftersom vi jobbar i kommunen så blir det ju liksom samma sak. Man tar på sig en annan hatt bara. Så då skulle jag lösa det med vår räddningschef ifall det är så att en hos mig skulle vilja söka ett jobb hos honom och jobba på bägge platserna. Så det får vi ha en dialog med räddningschefen tänker jag. Jag har en före detta brandman anställd hos mig nu så att i dialog så tror jag att man kan lösa det faktiskt på bästa sätt.

Ett gemensamt ansvar, i det här fallet för individen som är deltidsbrandman, lyfter en chef som har en anställd som är deltidsbrandman idag. Frågan gäller hur den ordinarie arbetsplatsen kan stötta och förbereda sig ifall individen skulle vara med om en svår upplevelse i samband med utryckning som deltidsbrandman.

Jag har även frågat honom kring psykologiskt stöd kring detta. Har nu en medarbetare som kan råka ut för jobbiga upplevelser. Det har vi pratat om, det är ingen faktor som gör att vi säger nej men vi är medvetna om att det kan inträffa och att vi ska kunna stötta i ett sånt läge. Om det är någonting vi kan göra där. Någon form av beredskap för oss.

För vissa yrkesgrupper är det lättare än andra att vara deltidsbrandmän, menar respondenterna. Att kombinera yrket som handläggare låter som en bra möjlighet enligt en av cheferna som har sådana anställda. Det finns en öppenhet kring att den egna verksamheten tål att bli försenad och att värdet av att bidra med deltidsbrandmän är högre.

Har handläggare och administratörer på min avdelning. Med tanke på den frekvensen på insatser så även om vi skulle ha fullt upp så skulle vi haft möjlighet att hantera om det är en eller två personer. Om alla skulle vara deltidsbrandmän skulle det vara svårt. Men det händer liksom aldrig. Om ett ärende tar två dagar längre är det inte hela världen.

Andra chefer har svårare att se att deras egna anställda ska kunna bli deltidsbrandmän och kombinera det med tjänsten som de har idag. Det är ofta chefer med ansvar för verksamheter som tar hand om invånare, exempelvis skola och omsorg. Men även dessa chefer lyfter tjänstemän inom verksamheten som ett alternativ.

Det finns inga självklara grupper som bara liksom kan försvinna. Hela omsorgen, de går liksom bort för de jobbar ju med människorna redan idag. Så mer tjänstemän, som sitter vid ett skrivbord mer eller mindre. Som har störst chans att lämna sitt bord och göra någon annan samhällsnytta, tänker jag.

I skolan är det elevernas rätt till undervisning samt schemaläggning och ett hårt tryck att hinna med undervisningen som upplevs stå i vägen. Flera av respondenterna hänvisar till skollagen och elevernas rätt till utbildning samt svårigheter att hitta vikarier snabbt om en lärare försvinner på uttryckning.

Det är väldigt svårt, vi har ju ett schema och vi har inte så många som kan ha flexibla arbetstider. Utan vi har elever som har rätt till undervisning. Det är ju lite klurigt. Jag har aldrig fått frågan, men jag gissar att man får tänka en och två och tre gånger eftersom det är svårt att få in någon som gör bra undervisning på kort varsel i stället för den här personen. Så jag gissar att det är därför jag inte har stött på det så ofta eftersom vi behöver ha undervisning till våra barn [...]. Att man är ansvarig liksom för någon. Och det är lagstridigt, liksom det är deras rätt till utbildning. Det är inget vi kan bara ta imorgon eller nästa år.

En respondent lyfter också att hen aldrig hört talas om någon lärare som varit deltidsbrandman, trots sin långa erfarenhet av arbete i skolans värld. Okunskap om att personer inom yrket är deltidsbrandmän stärker den enskilde chefens tes om att det inte är möjligt att kombinera yrkena.

Jag tror att om man är deltidsbrandman så tror jag det är jobbigt att jobba i skolan. Jag tror det för dem själva, så därför tror jag att man inte väljer att vara det när man är lärare. Det är väl därför jag inte har stött på så många eller ingen i min bransch[...]. Jag tror det är det jobbigt att vara borta från jobbet, när man jobbar som vi gör.

Just ett ansvar för tredje person och att se till att kvaliteten i verksamheten är god för dessa är något som upplevs vara ett organisatoriskt hinder för anställda som vill vara deltidsbrandmän.

Då är det ju liksom att man jobbar med personer som är beroende av dem. Så då kan man ju inte bara åka ifrån.

Att organisationen är slimmad, det vill säga att det bara finns precis så mycket arbetskraft och resurser så att verksamheten kan klara uppdraget, är problematiskt då deltidsbrandmännens möjliga frånvaro med kort varsel skulle äventyra verksamhetens kvalitet.

Vi skulle föra en diskussion om det och se om det var möjligt. Men i många fall skulle det som sagt var inte kunna vara det. Det är klart vi ska uppmuntra det. Men i en slimmad organisation som vi är så är det svårt.

Trots en bild av att det är viktigt att prioritera behovet av deltidsbrandmän går den egna verksamheten och uppdraget före när valet görs om att tillåta en anställd att bli deltidsbrandman.

Det här är kluvet för som privatperson, tycker jag att det är superviktigt att vi har ett starkt brandförsvar så att jag skulle ju vilja säga ja direkt. Men i min profession så får jag ju säga nej för att där har jag ansvar för mina deltagare och att de ska få det de har rätt till och då har jag inte de resurserna att jag har personal utöver som kan hoppa in och täcka för någon som behöver åka i väg på uppdrag. Så det blir ett nej är rent professionellt så. Tyvärr. Jag har ju inte de resurserna med personal så att jag bara kan ersätta med kort varsel.

Cheferna känner inte heller till någon övergripande dialog med räddningstjänsten kring personalförsörjning, eller några specifika insatser som kommunen gjort för att uppmuntra fler anställda att bli deltidsbrandmän

Vi jobbar inte aktivt för det. Det är ju ingen diskussion som har varit överhuvudtaget.

Även om samarbetet med räddningstjänsten är bra, är frågor om personalförsörjning och rekrytering ofta inte en del av den dialogen och samarbetet.

Generella diskussioner har vi alltid. Vi har jättenära arbete med vår räddningstjänst, inte kring rekryteringar. Det har vi i alla fall inte haft hitintills.

Räddningstjänster i kommuner med lägre andel medarbetare som är deltidsbrandmän

Representanterna från Räddningstjänsterna i de kommuner som har en mindre andel anställda deltidsbrandmän där kommunen är huvudarbetsgivare pekar även de på en övergripande positiv inställning från kommunernas högre chefers sida till att kommunanställda ska kunna vara deltidsbrandmän.

De högre cheferna är alltid positiva och vänligt inställda, de vill hjälpa till och tycker att det borde gå. Men på lite lägre nivå är det svårare, de har så slimmade organisationer.

Beslutet i de enskilda fallen ligger många gånger på en annan nivå i organisationen än den högre. Det kan handla om en chef som ska fatta ett beslut för en direkt underställd arbetsgrupp och där man inte på samma sätt ser möjligheten för personalen att komma loss från arbetet.

Men när det kommer till kritan är det enhetscheferna som har svårt att låta tex lärare och arbetare inom vård och omsorg att kunna gå från arbetet så snabbt.

I dessa kommuner med lägre andel kommunanställda som deltidbrandmän finns mer antaganden kring vad som står i vägen – att det är särskilda roller så som citatet ovan visar. Samtidigt finns det från räddningstjänsternas sida också förslag på konkreta lösningar som då kopplar direkt till dessa problem. Exempelvis genom att identifiera roller där det borde vara möjligt utifrån det tidigare antagandet och beskriver varför det skulle kunna fungera som i citatet nedan.

Men det finns ju andra lösningar: Det kan ju vara administrativ personal som kanske kan jobba hemifrån veckan de har beredskap. Det borde inte vara samma problem. Vi har flera stationer med arbetsplatser så man kan sitta och jobba på stationen till exempel.

Kunskapen om vad det innebär att vara deltidbrandman och att ha en sådan anställd uppfattar man också, från räddningstjänstens håll, är begränsad hos anställda eller chefer i kommunen som inte har haft någon direkt kontakt med räddningstjänsten. Särskilt missuppfattningar kopplade till hur mycket tid det kan tänkas ta från det ordinarie arbetet och hur tjänsten är utformad lyfts av räddningstjänsterna.

Jag tror att det finns en felaktig bild av vad det innebär att vara deltidbrandman. Många tror att man ska ha beredskap jämt eller att man jämt åker på larm. Så är det inte.

Gällande arbetet med rekrytering av deltidbrandmän från kommunal verksamhet så finns det i denna grupp vissa genomförda insatser, men inget systematiskt strategiskt arbete för att öka andelen. Det är inte heller så att man uppfattar sig ha ett samarbete med kommunerna i frågan. Det gäller även i de fall där man gjort insatser och kommunerna på övergripande nivå är positiva. Att det ibland handlar om det egna initiativet, eller möjligheten att arbeta långsiktigt med rekryteringsfrågan, blir också tydligt i samtalen.

Vi får ta till oss en del av det själva också, att vi inte har varit tillräckligt aktiva.

Samtidigt blir det tydligt att kommunens ansvar uppfattas av räddningstjänsterna som stort för att gemensamt driva frågan, då man i slutändan ändå är en del av kommunen. Och finns inte viljan i kommunen och förvaltningarna att göra något, då räcker inte räddningstjänsternas arbete.

Vi kan inte driva det här själva, utan det här måste komma mer ifrån kommunnivå. Vi är en organisation i men utanför kommunen. Om du förstår hur jag menar. Vi är ju en del i kommunen, men ändå så är vi utanför. Och då kan inte jag komma och säga att ni måste göra det här, utan det måste ju kommunen som kommun säga, att nu ska vi göra det här. Sen självklart, det kommer inte vara alla som vill eller kan, men man måste ändå starta någonstans.

Avslutningsvis så sammanfattar citatet nedan samtalen i denna grupp på ett tydligt sätt. Man upplever från räddningstjänsternas håll inte att de uttalanden som kommunen gör på hög nivå leder till reell effekt.

Relationen är god och kommunerna är positiva men det blir ändå inga fler brandmän.

Analys

I det här kapitlet analyseras resultat och vi lyfter de mönster som finns. Analysen syftar till att identifiera 1) vilka faktorer som gör att det finns skillnader mellan ifall räddningstjänsten har fler eller färre deltidsbrandmän med kommunen som sin huvudarbetsgivare, 2) de hinder som kan finnas på olika nivåer inom den kommunala organisationen och hur dessa försvårar för kommunalanställda att vara deltidsbrandmän samt 3) identifiera möjliga framgångsfaktorer kopplade till att ge fler kommunalanställda möjlighet att vara deltidsbrandmän.

Faktorer som bidrar till att det finns en skillnad

- Hur högsta ledningen ser på och prioriterar arbetet med att underlätta för medarbetare i kommunen att vara deltidsbrandmän gör skillnad. När beslutet är känt och förankrat, samt rätt stöd finns till cheferna på lägre förvaltningsnivå i kommunen, är det lättare för chefen närmast personalen, vars verksamhet direkt berörs, att prioritera medarbetarens möjlighet att bli deltidsbrandman. Att intentionen är känd och kommunicerad ger en riktning för cheferna och fungerar som ett stöd i att fatta beslut om den enskilde medarbetaren kan bli deltidsbrandman. Här ser vi att det finns en skillnad mellan kommunerna som har fler respektive färre medarbetare som är deltidsbrandmän – ju tydligare den högsta ledningen har prioriterat arbetet, kommunicerat det och gett cheferna på lägre nivå stöd, desto större är sannolikheten att flera medarbetare är deltidsbrandmän.
- I de kommuner där intentionen är känd är det också vanligare att chefer på lägre förvaltningsnivå känner till att de själva kan fatta beslut om att medarbetare får bli deltidsbrandmän, även om det kan leda till utmaningar för den egna verksamheten. Den kunskapen ger cheferna på lägre nivå mod och känslan av att ha mandat att fatta nödvändiga beslut om eventuella anpassningar. Tröskeln för att låta medarbetare bli deltidsbrandmän upplevs därmed lägre i dessa kommuner.
- Intentionen att underlätta för medarbetare att bli deltidsbrandmän går ibland emot andra faktorer som den enskilda verksamheten följs upp på och själva uppdraget. I kommunerna där det uppfattas finnas få styrsignaler som motsäger medarbetarnas möjlighet att bli deltidsbrandmän och i stället finns fler styrsignaler som stöttar är det lättare för chefer på lägre förvaltningsnivå att fatta beslut och tillåta fler

medarbetare att vara deltidssbrandmän. En tydlig struktur för generell vikarieförsörjning kan exempelvis underlätta att komma förbi hindret ”plötslig oplanerad frånvaro”. I de kommuner där upplevelsen är att cheferna på lägre förvaltningsnivå och deras verksamhet enbart följs upp vad verksamheten har uppnått, upplever cheferna oftare att det finns mållkonflikter och de prioriterar den egna verksamheten över behovet av deltidssbrandmän.

- Hur relationen med räddningstjänsten i kommunen ser ut spelar roll och vi ser en skillnad mellan de kommuner där cheferna – både på hög och på låg nivå – upplever att det finns en känsla av att räddningstjänsten är en del av kommunen och dess uppdrag och de kommuner där detta inte är fallet. En god dialog samt en gemensam förståelse för de utmaningar som båda verksamheterna står inför lägger grunden för att medarbetare kan bli deltidssbrandmän.
- En faktor som bidrar till att det finns skillnader mellan kommuner med färre eller fler medarbetare som är deltidssbrandmän är räddningstjänstens förutsättningar och utrymmet att tänka strategiskt. Kommunen är en stor och ofta komplex organisationen där räddningstjänsten i sin relation till dem som huvudarbetsgivare behöver överblicka och kunna navigera inom den kommunala organisationen. De räddningstjänster som har utrymme och förutsättningar att strategiskt över tid arbete med kommunen har ofta fler deltidssbrandmän för vilka kommunen är huvudarbetsgivare.

Potentiella hinder

- Okunskap är ett tydligt hinder när det kommer till att skapa rätt förutsättningar för att medarbetare i kommunen ska kunna bli deltidssbrandmän. Det handlar både om okunskap kring den faktiska påverkan på verksamheten som det innebär att ha en medarbetare som är deltidssbrandman och okunskap om hur det rent praktiskt fungerar. Bland de kommuner som har färre medarbetare som är deltidssbrandmän förekommer det ofta gissningar om hur det fungerar och cheferna (både på ledningsnivå och låg förvaltningsnivå) landar i en stereotyp bild av svårigheter och påverkan på verksamheten. Okunskap leder också ofta till stereotypa uppfattningar kopplat till vilka yrkesroller som kan vara deltidssbrandmän och var intresse kan finnas från medarbetarna. Intressant uppgift i sammanhanget är att enligt enkätundersökningen om personalförsörjning som gjordes under 2024³ så återfinns nästan hälften av deltidssbrandmännen, som jobbar i en kommun, inom skola, vård och omsorg.

³ "Enkät om personalförsörjning av deltidssbrandmän/RiB", MSB

- Kommunerna (både chefer på ledningsnivå och på lägre förvaltningsnivå) ser att det finns större hinder för vissa yrkesgrupper inom kommunen. Det handlar främst om de yrken som på något sätt har ansvar för tredje person så som lärare, sjuksköterskor eller hemtjänstpersonal. Men det handlar även om individen arbetar i en grupp eller mer ensam, där att vara en del av en arbetsgrupp ibland upplevs som en försvårande faktor. Att en individ som är del av en grupp kan försvinna med kort varsel upplevs som en utmaning för de medarbetare som blir kvar. Exempelvis uppfattas belastningen på dessa öka samt osäkerheten bli större och att arbetsmiljön påverkas av det.
- Bristande resurser inom kommunen och vad som beskrivs som en ”slimmad organisation” pekats ut som ett stort hinder. I de kommunala verksamheter där upplevelsen är att resurserna, inklusive personalen, precis räcker till för att täcka de egna behoven och driva verksamheten på framgångsrikt sätt upplevs möjligheterna att ha medarbetare som är deltidsofficer vara små. Här blir det ofta en prioriteringsfråga för den enskilda chefen och då faller valet på det hen har direkt ansvar för – den egna verksamheten.
- En negativ eller problematiserande attityd hos cheferna är ett potentiellt hinder som finns i de flesta kommuner. I den problematiserande attityden ligger att chefen har mycket lättare att se och fokusera på utmaningarna kopplade till att ha medarbetare som är deltidsofficer än fördelarna. Den här attityden finns på samtliga chefsnivåer, men den kan ta sig lite olika uttryck beroende på chefsnivå. För chefer på den övergripande ledningsnivån tar den sig mer ett uttryck av att frågan om deltidsofficer upplevs vara någon annans ansvar och att det inte är deras problem att lösa, medan det för chefer på lägre förvaltningsnivåer är närmare knutet till utmaningar i den direkta verksamheten.
- Att det i en del kommuner tycks finnas bristande stöd när det kommer till att omsätta den goda intentionen med att alla medarbetare ska kunna vara deltidsofficer till faktiskt handling blir lätt ett hinder. Hinder av den här typen tar sig ofta uttryck i att cheferna på ledningsnivå inte tar fram förberedda strukturer och/eller skapar de förutsättningar som cheferna på lägre förvaltningsnivå behöver för att uppleva att deras medarbetare kan bli deltidsofficer.

Möjliga framgångsfaktorer

- En gemensam vilja att komma överens om en flexibel lösning som passar alla parter – huvudarbetsgivare, räddningstjänst och individ – verkar vara centralt för att hitta lösningar så att fler medarbetare i kommuner ska kunna vara deltidsofficer. Idag saknas ofta kännedom om hur pass

flexibel överenskommelsen kan vara, vilket kan stänga möjligheter till att leta efter lösningar.

- I kommuner där räddningstjänsten har ett strategiskt och framtidsinriktat arbete, både generellt och specifikt mot kommunerna, ser vi att det tenderar att finnas fler medarbetare inom kommunen som är deltidssbrandmän. Att vara strategisk och framtidsinriktad innefattar både att ha ett rekryteringsarbete och relationsskapande som inte är adhoc och att ha den flexibilitet som krävs för att möta kommunens förutsättningar.
- Det är ett faktum att deltidssbrandmännens kunskap upplevs vara attraktiv för vissa industrier, men den upplevs oftast inte ha samma attraktivitet för kommunens verksamheter. Här är en möjlig framgångsfaktor att tydliggöra på vilket sätt deltidssbrandmännens kunskaper och förmågor ger mervärden för den enskilda verksamheten i kommunen. Det här kan dels göras genom att belysa de kunskaper som deltidssbrandmännen redan har, dels genom att knyta an till de frågor som de kommunala cheferna oroar sig för och/eller prioriterar idag. Genom kunskaper om agerande vid pågående dödligt våld, skolskjutningar, första hjälpen och höjd beredskap kan räddningstjänsterna visa på sin och deltidssbrandmännens relevans i de frågor som kommunerna oroar sig för och behöver stärka sin förmåga kring.
- I kommuner med många medarbetare som är deltidssbrandmän har cheferna på ledningsnivå en mer konkret kunskap och/eller erfarenhet av vad det innebär att kommunens medarbetare är deltidssbrandmän. Kunskap och erfarenhet hos chefer på ledningsnivå gör att de upplever sig ha de resurser som krävs för att stötta övriga chefer samt att skapa de strukturer som behövs inom kommunen. Hur framgångsrika strukturer ser ut skiljer sig dock åt mellan kommunerna.
- En tydlig framgångsfaktor är också att ha erfarenhet, antingen egen eller från personer i sin närhet, av vad det innebär att ha medarbetare som är deltidssbrandmän. De chefer som har erfarenhet av frågan, god kännedom eller ett sort engagemang för att säkra behovet av deltidssbrandmän är mindre benägna att begränsa möjligheterna till särskilda roller utan istället visa på vad gränser går för att förflytta i den egna verksamheten. Det ger en större öppenhet kring vem och vilka som kan vara deltidssbrandmän. Här är skolan ett bra exempel på betydelsen av person, erfarenhet och vilja – vi har mött respondenter som tycker att läraryrket passar bra för deltidssbrandmän och respondenter som anser att det är helt omöjligt för lärare att vara deltidssbrandmän.

Framgångsfaktorer

I det här kapitlet sammanfattar vi de framgångsfaktorer som har identifierats under analysen under fyra rubriker.

Kunskap

Det är tydligt att kunskap är en avgörande framgångsfaktor och det handlar om flera typer:

- kunskap om kommunens inställning till och syn på att ha medarbetare som är deltidbrandmän
- kunskap om kommunens ansvar för räddningstjänstens bemanning
- kunskap om strukturer och förutsättningar inom kommunen som möjliggör för medarbetare att vara deltidbrandmän
- kunskap om vad det innebär att ha en medarbetare som är deltidbrandman
- kunskap om vad uppdraget som deltidbrandman innebär
- kunskap om de fördelar som det kan medföra för den enskilda chefens verksamhet att ha en anställd som är deltidbrandman.

Flexibilitet

Inom kommunerna finns en mängd olika roller och utformningar av tjänster. Varje uppdrag har sina förutsättningar vad gäller lagkrav, bemanning, kvalitet och leveransförmåga. Att från räddningstjänsternas sida ha en flexibilitet kring hur deltidbrandmannatjänsterna i detalj ser ut, exempelvis gällande schema, är avgörande för att det ska kunna passa så många roller som möjligt i en kommun. Samtidigt är flexibilitet och öppenhet hos kommunen avgörande för att ens börja leta efter en möjlig lösning.

Hos kommunerna tycks flexibiliteten grunda sig i en vilja och en känsla av ansvar kring personalförsörjningen av deltidbrandmän. Individens flexibilitet är också viktig och i vissa fall verkar det som att den enskilde får bära mer av flexibiliteten. Om såväl räddningstjänsterna som kommunerna samarbetar kring en möjlig utformning blir det också lättare för individen att kunna vara deltidbrandman. Det behöver, både inom kommuner och räddningstjänster, också finnas en flexibilitet för att hitta olika lösningar för de enskilda deltidbrandmännen.

Strukturer

Allt handlar dock inte bara om kunskap, vilja och flexibilitet. Det måste finnas strukturer och tydlighet inom kommunen om vad som gäller för att cheferna på lägre förvaltningsnivå ska uppleva att de har förutsättningarna som behövs för att ge sina medarbetare möjligheten att bli deltidsbrandmän. Exempel på nödvändiga strukturer är tydlighet i vem som fattar beslutet, hur det påverkar uppföljningen av verksamheten, hur chefen vars medarbetare är deltidsbrandman ska hantera frånvaro samt vilka befogenheter och möjligheter för specialanpassningar som finns. Att skapa strukturer som säkerställer detta gör också att det är enklare att i organisationen få syn på konkurrerande strukturer, som gör det svårare för cheferna att underlätta för medarbetarna att bli deltidsbrandmän. På så sätt skapas förutsättningar och organisatoriska hinder undviks i möjligaste mån.

Erfarenhet

Att chefen har erfarenhet, antingen egen eller från personer i sin närhet, av vad det innebär att ha medarbetare som är deltidsbrandman är en framgångsfaktor. Chefer på lägre förvaltningsnivå, som i en tidigare tjänst har haft anställda som varit deltidsbrandmän, som idag har medarbetare som är deltidsbrandmän eller har goda kunskaper om chefer i samma roll som hen som utan problem har medarbetare som är deltidsbrandmän är mer benägna att vara positivt inställda. Att ha sett att det fungerar någon annanstans verkar leda till en större öppenhet och flexibilitet kring den egna situationen. Särskilt värdefulla erfarenheter att känna till är sådana kopplade till de yrken som uppfattas som problematiska att ha samtidigt som man är deltidsbrandman – till exempel roller inom skolan, i omsorgsyrken eller roller där man har annan typ av jour eller ensamt ansvar för tredje person. Erfarenheten gör att man undviker att gå i fällan att stereotypa anta vilka yrkesroller som kan vara deltidsbrandmän.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

651 81 Karlstad Tel 0771-240 240 www.msb.se

Publikationsnummer MSB2627 - oktober 2025 ISBN-nummer 978-91-7927-652-2