



# Strategi och handlingsplan för personalförsörjning av deltidsbrandmän

## Utan deltidsbrandmän stannar den kommunala räddningstjänsten

**Två tredjedelar av de svenska brandmännen är deltidsbrandmän på mindre orter och i glesbygd. Om svensk räddningstjänst ska kunna leva upp till målet att i hela landet bereda människor skydd mot olyckor, måste personalförsörjningen av deltidsbrandmän fungera.**

En stor majoritet av de svenska räddningstjänsterna har svårt att rekrytera och/eller behålla sina deltidsbrandmän. Runt en tredjedel av landets räddningstjänster har haft så stora svårigheter så att de tvingats ändra sin planerade bemanning på grund av bristen på personal. Enbart 29 % hade varken svårighet med att rekrytera eller med att behålla deltidsbrandmän.

Detta dokument innehåller en strategi för Sveriges kommuner och en handlingsplan för det stöd MSB kommer att ge. Strategin är en sammanställning av de förmågor som kommunerna behöver ha samt förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att förmågorna, och därmed en fungerande personalförsörjning, ska kunna uppnås.

Arbetet måste ske i samarbete mellan MSB och svensk räddningstjänst, men personalförsörjning är ett ansvar för kommunerna och deras räddningstjänstorganisationer. MSB kommer att bidra med stöd inom sina ansvarsområden och utifrån en bedömning var stödet blir mest effektivt.

### Bakgrund

För att komma fram till denna strategi och handlingsplan höll MSB under vintern och våren 2022-2023 ett antal workshops med fem räddningstjänster som är olika stora, spridda över landet och som representerar olika organisationsformer. Dessutom deltog SKR och fackförbundet BRF i mötena, liksom en forskare och representanter från MSB:s utbildningsverksamhet och kommunikationsavdelning.

### Målbild

Kommunerna har en fungerande personalförsörjning av deltidsbrandmän. Ett första kvantitativt delmål är att kommunerna vid utgången av år 2026 ska ha lyckats vända den negativa trenden så att minst 50 procent av Sveriges räddningstjänstorganisationer med deltidsbrandmän har en fungerande personalförsörjning.

#### Definitioner

Deltidsbrandmän benämns också räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB. De har en annan huvudarbetsgivare och har beredskap inom räddningstjänsten.

År 2022 hade Sverige 11 066 deltidsbrandmän, att jämföra med 4 950 heltidsbrandmän.

Kommunen ansvarar för räddningstjänsten inom kommunen. Därför skriver vi genomgående i dokumentet om kommunerna som bör ha vissa förmågor och skapa förutsättningar för att dessa förmågor ska finnas.

# Strategi för personalförsörjning

För att kommunernas personalförsörjning av deltidbrandmän ska fungera tillfredsställande behöver organisationerna ha fem olika förmågor. Förmågorna har brutits ned i förutsättningar som är viktiga för att förmågorna ska finnas.

Kommunerna behöver arbeta med samtliga förmågor och förutsättningar för att ha en fungerande personalförsörjning. Denna strategi kan kommunerna anpassa utifrån sina lokala förhållanden samt göra en egen handlingsplan med fokusområden för att förbättra sin personalförsörjning. Se figur 1 för visuell bild av förmågorna och förutsättningarna.



Figur 1. Visuell bild av strategi personalförsörjning av deltidbrandmän.

## Förmåga: Nå och attrahera alla potentiella deltidbrandmän

Det ska vara enkelt att rekrytera med kontinuitet. Kommunen, politiker och tjänstepersoner, ansvarar för kommunal räddningstjänst och behöver stödja personalförsörjningen bland annat genom att underlätta för kommunal personal att även arbeta som deltidbrandmän. Allmänheten ska ha en kännedom både om vilka arbetsuppgifterna är och vad det innebär att vara deltidbrandman.

### Förutsättningar:

#### Kommunen har ett långsiktigt helhetstänkande i rekryteringsarbetet

Kommunerna har en prognos för personalomsättningen på flera års sikt, och beskriver vilka kompetenser de behöver. Det finns en planering för när olika aktiviteter ska ske och vad de ska innehålla.

#### Marknadsföring av yrket

Marknadsföringen av räddningstjänstens arbetsuppgifter och uppdraget som deltidbrandman är genomtänkt, och ger en rättvisande bild till allmänheten.

#### Potentiella deltidbrandmän ska i högre utsträckning se sig som anställningsbara

Personer som inte tidigare sett sig själva som deltidbrandmän får kunskap om vad uppdraget innebär.

## **Förmåga: Anställa nya deltidbrandmän**

Den som blir anställd som deltidbrandman ska förstå vad uppdraget innebär, liksom deltidbrandmannens huvudarbetsgivare, kollegor och familj. De positiva sidorna ska lyftas fram, samtidigt som alla parter ska ha en nyanserad och realistisk bild över hur uppdraget påverkar det ordinarie arbetet, fritiden och familjen.

### **Förutsättningar:**

#### **Positiva huvudarbetsgivare**

Huvudarbetsgivare, offentliga och privata, har en realistisk bild av vad uppdraget innebär för arbetsplatsen. Huvudarbetsgivarna känner att de gör en värdefull insats genom att de tillåter, eller aktivt uppmuntrar, att deras anställda är deltidbrandmän. Kollegor får förståelse för att även de är med och bidrar till samhällets skydd mot olyckor.

#### **Positiva familjer**

Deltidbrandmännens familjer är införstådda med vad uppdraget innebär. De känner att även de indirekt bidrar till tryggheten i lokalsamhället. Räddningstjänsten underlättar för deltidbrandmannen att kombinera familjelivet med beredskapstjänstgöring

#### **Förståelse för vad det innebär att vara deltidbrandman**

Alla tilltänkta deltidbrandmän har realistiska förväntningar på vad uppdraget innebär så att de stannar kvar.

#### **Professionell anställningsprocess**

Anställningsprocessen är professionell, kompetensbaserad och effektiv.

## **Förmåga: Utbilda nya deltidbrandmän**

När en person väl har bestämt sig för att bli deltidbrandman och blivit anställd av kommunen ska det finnas en tydlig plan över hur och när personen ska bli utbildad och träda i tjänst.

### **Förutsättningar:**

#### **Planerbarhet**

Både den studerande och huvudarbetsgivaren får i god tid veta när och var utbildningen kommer att ske.

#### **Tillgång på utbildningsplatser**

Kommunen lämnar årligen in uppgifter till MSB om kommande års utbildningsbehov. Det skapar en möjlighet för MSB att bedöma behovet av utbildningsplatser.

## **Förmåga: Behålla befintliga deltidbrandmän**

För den enskilda brandmannen är det förstås bra om hon eller han trivs, känner att uppgifterna är meningsfulla och att förutsättningarna är goda för att fortsätta. Också för kommunerna är det positivt att deltidbrandmän inte slutar i förtid. Det är ekonomiskt fördelaktigt att behålla de redan utbildade och rutinerade istället för att ofta behöva utbilda nya. Varje brandman som trivs och pratar väl om uppdraget är dessutom en god ambassadör för att intressera fler.

### **Förutsättningar:**

#### **Räddningstjänsten erbjuder en god arbetsmiljö med fokus på säkerhet och likabehandling**

Alla deltidbrandmän upplever att arbetsmiljön är god och de känner sig välkomnade och inkluderade

#### **Uppdraget upplevs meningsfullt**

Varje deltidbrandman upplever att hon eller han är betydelsefull för tryggheten i lokalsamhället.

#### **Goda relationer med huvudarbetsgivarna**

Räddningstjänsten har en kontinuerlig dialog med huvudarbetsgivarna. Huvudarbetsgivarna är nöjda med och stolta över att ha deltidbrandmän bland sina anställda.

#### **Goda förutsättningar för familjerna**

Familjerna är nöjda med och stolta över att en familjemedlem är deltidbrandman. Det fungerar bra att kombinera beredskapstjänstgöringen med familjelivet.

#### **Överskådliga och lättbegripliga scheman och ersättningar**

Det är enkelt för deltidbrandmannen att vid behov byta beredskapspass med en kollega och det är lätt att förstå innebörden av aktuella kollektivavtal och modellen för ersättning.

## **Förmåga: Kompetensutveckla befintliga deltidbrandmän**

Kompetensutveckling är viktigt inom alla yrken och detta gäller även deltidbrandmännen. I takt med att samhället utvecklas inträffar nya typer av olyckor som kräver att räddningstjänsten tillämpar nya metoder.

Utbildning och övningar genomförs till största delen lokalt med egna instruktörer. I vissa fall genomförs övningen på ett övningsfält i den egna organisationen alternativt i samverkan med en annan organisation.

### **Förutsättningar:**

#### **Övningarna håller hög kvalitet och övningsledarna är engagerade**

Övningsverksamheten genomförs på ett sådant sätt att deltidbrandmännen känner sig väl förberedda inför olika typer av insatser.

#### **Möjligheterna till individuell kompetensutveckling är goda**

För de brandmän som är intresserade finns det möjligheter att öka sina kunskaper inom området och på detta sätt bibehålla intresset för yrket.

#### **Det finns en hög flexibilitet utifrån lokala förutsättningar**

Hänsyn tas till brandmännens lokala förutsättningar vid planering av övningar och annan kompetensutveckling.

# Handlingsplan för MSB:s stöd

Denna handlingsplan innehåller MSB:s planerade stöd för perioden 2023-2026.  
Se bilaga för en tidsplan när respektive stöd kommer att genomföras.

## Vägledning

En vägledning skapas för att förklara och förtydliga samt ge en sammanställning av den strategi som kommunen behöver arbeta med. I vägledningen ska en beskrivning av den förmåga som kommunerna behöver ha ingå, de olika förutsättningarna för att ha förmågan och vilka aktiviteter som kommunen kan göra för att arbeta med respektive förutsättning. Vägledningen ska vara digital och uppdateras kontinuerligt.

### Vägledning

Strategin är beskriven i sin helhet i en vägledning och ska i stort fungera som en visuell modell för hela arbetet. Tanken är att strategin anpassas utifrån lokala förutsättningar och används som kommunens egen strategi.

### Årsplan med aktiviteter

MSB tar fram ett förslag på årsplanering och till denna kopplas förslag på olika aktiviteter. Årsplaneringen bör anpassas utifrån lokala förhållanden och implementeras av kommunerna.

### Kultur- och värdegrundsfrågor

MSB tar fram ett utbildningsmaterial om kultur- och värdegrundsfrågor anpassat för deltidsbrandmän. Materialet finns tillgängligt i vägledningen.

## Forum/Plattform

Kommunerna önskar en plattform där de kan dela kunskap och idéer så att kommunerna hjälper varandra. Syftet är att flera inte ska behöva ta fram ett och samma underlag själva utan det ska finnas ett stöd och en möjlighet att anpassa redan framtaget material.

Kontaktuppgifter till sakkunniga och till nätverk ska finnas tillgängligt i plattformen för att kommuner ska kunna få stöd vid behov.

### Forum/plattform

Till att börja med skapas ett provisoriskt forum/ plattform utifrån MSB:s aktuella tekniska möjligheter. Därefter kommer MSB undersöka om det går att skapa ett forum/plattform som i större utsträckning är anpassad utifrån de behov kommunerna har.

I plattformen finns MSB:s framtagna material samt även underlag som kommunerna bidrar med.

### Nätverk

Personliga kontakter och nätverk är viktiga för att utveckla arbetet vidare, fysiska och digitala träffar genomförs i MSB:s regi regelbundet.

Kommunerna kan i plattformen finna kontaktuppgifter till sakkunniga för stöd vid behov.

### Insamling av goda exempel

MSB samlar in goda exempel från kommunerna inom hela området och publicerar på plattformen.

# Stöd med kommunikation

Inom området kommunikation har kommunerna uttryckt behov av stöd och även MSB bedömer att kommunerna behöver stöd på olika sätt. Detta gäller stöd med metoder och material, men också stöd i form av att driva processen med att ta fram aktörsgemensamma budskap. Målgruppen för kommunikationen kan variera från potentiella huvudarbetsgivare till allmänheten.

## **Bilden av yrket/räddningstjänsten**

MSB arbetar aktivt tillsammans med kommunerna för att förändra den gängse bilden av vem som kan bli brandman och vad yrket brandman innebär. Detta arbete sker i flera steg där den första delen innebär att göra en kartläggning av hur yrket kommuniceras idag i olika kanaler och av olika aktörer. Därefter följer ett arbete för att komma fram till hur bilden av yrket bör kommuniceras för att inte utgöra ett hinder vid till exempel rekrytering.

Här ingår även att stödja kommunerna hur räddningstjänstens uppdrag kommuniceras till allmänheten.

## **Dialogen med huvudarbetsgivare**

För att stödja och underlätta dialogen mellan kommunerna och huvudarbetsgivare till deltidsbrandmän utvecklar MSB ett stöd i form av metoder och material som den enskilda kommunen kan anpassa. För rekryteringskedet kommer det att finnas särskilda metoder och material som riktar sig till presumtiva huvudarbetsgivare.

## **Årsplan med förslag på kommunikationsaktiviteter**

MSB tar fram en plan med förslag på årliga aktiviteter för kommunikation som räddningstjänsterna själva kan utföra. Temat för de olika insatserna tas fram i samverkan med kommunerna då det även bestäms på vilket sätt MSB stödjer de olika aktiviteterna.

## **Kommunikationsmaterial, bilder**

MSB stödjer kommunerna genom framtagandet av anpassningsbart kommunikationsmaterial och driva processer för framtagandet av aktörs-gemensamma budskap. Bilder produceras som tillgängliggörs med fulla rättigheter för kommunerna att använda i eget material.

# Utbildning

MSB:s utbildningsverksamhet underlättar kommunernas arbete med personalförsörjning av deltidsbrandmän.

Det är viktigt med en gemensam kvalitetssäkrad kompetens för deltidsbrandmän så att det i hela Sverige finns en likvärdig grundförmåga för skydd mot olyckor. Det är även viktigt att deltidsbrandmän kan utveckla sin förmåga till räddningsinsats utifrån lokala förhållanden.

Problematiken med personalförsörjning behöver belysas inom olika utbildningar. MSB:s lärare som arbetar med utbildning av räddningstjänstpersonal behöver ha kännedom om vilka åtgärder som kan vidtas för att få en fungerande personalförsörjning.

## **Erbjuda kvalitetssäkrad grundutbildning för deltidsbrandmän**

För att upprätthålla likvärdig grundförmåga stödjer MSB kommunerna genom att erbjuda kvalitetssäkrad grundutbildning i olika former för deltidsbrandmän.

## **Kontinuerligt arbeta med att uppdatera och utveckla grundutbildningen för deltidsbrandmän**

MSB har kontinuerligt en dialog med kommunerna för att utveckla grundutbildningen så att den ska uppfylla både de krav som MSB ställer och tillmötesgå de behov som finns hos kommunerna.

## **Inkludera information om vikten av att arbeta övergripande och strategiskt med personalförsörjning av deltidsbrandmän i olika typer av utbildningar som MSB bedriver.**

MSB:s lärare har kännedom om MSB:s arbete med personalförsörjning av deltidsbrandmän och vet vilket stöd MSB erbjuder.

De som går MSB:s utbildningar med beröringar till deltidsbrandmän får information om denna strategi och handlingsplan samt hur de hittar mer information.

## **Fortbildningstjänsten används för kompetensutveckling av deltidsbrandmän**

MSB tillhandahåller en digital tjänst för fortbildning.

Kommunerna ser Fortbildningstjänsten som en naturlig del i kompetensutvecklingen för deltidsbrandmän.

## Samverkan med andra

Olika frågor inom området har på varierande sätt koppling till någon myndighet eller organisation. Även om inte MSB ansvarar för det aktuella området så kan samverkan vara önskvärd.

MSB behöver ständigt vara öppna för att samverka med andra för att stödja kommunerna i personalförsörjningsprocessen.

### **MSB samverkar kontinuerligt med andra organisationer**

MSB är ständigt öppna för, och söker kontinuerligt, samverkan med andra. MSB inkräktar inte på någon annans ansvarsområde men kan bidra med objektiv information och sakkunskap.

### **Fler deltidsbrandmän har kommunen som huvudarbetsgivare**

En minoritet av dagens deltidsbrandmän har kommunen som huvudarbetsgivare. För att öka denna andel samverkar MSB bland annat med SKR och Sobona<sup>1</sup> för att öka kunskapen hos kommunala tjänstepersoner och politiker.

## Kunskapsinhämtning

Kommunernas svårigheter med personalförsörjning av deltidsbrandmän har pågått i decennier. För att MSB ska kunna veta om de åtgärder som kommunerna och MSB vidtar är effektiva så behöver MSB kunskap. Kunskapen behöver vara aktuell och innehålla både varför det ser ut som det gör och vilka åtgärder som bidrar till att skapa en förändring. Därför behöver MSB kontinuerlig kunskapsinhämtning inom området.

### **Finansiering av forskning**

I MSB:s forskningsinriktning<sup>2</sup> beskrivs personal- och kompetensförsörjning för skydd mot olyckor och civil beredskap som ett av 10 kunskapsområden för forskning. Vilka forskningsutlysningar som genomförs beslutas årligen.

### **Beställa studier och analyser för att bibehålla en aktuell lägesbild**

MSB kommer att genomföra studier och analyser utifrån behov.

### **Genom egna enkäter få kunskap, följa upp och utvärdera arbetet med strategin**

MSB kommer att genomföra enkäter för att få kunskap om kommunernas svårigheter men även enkäter för följa upp utvecklingen och utvärdera strategi och handlingsplan.

<sup>1</sup> Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

<sup>2</sup> Länk till forskningsinriktningen: <https://www.msb.se/sv/publikationer/msbs-forskningsinriktning-20242028-forskning-for-ett-sakrare-samhalle/>

## Bilaga, Tidsplan för MSB:s handlingsplan från hösten år 2023 till år 2026.

Denna tidsplan beskriver när olika aktiviteter kommer att genomföras, vilken enhet inom MSB som är ansvarig samt vilken enhet som behöver stödja.

■	Denna aktivitet behöver genomföras först
■	Denna aktivitet kommer att ske fortlöpande
■	Denna aktivitet kommer att ske under bestämd tidsperiod

Beskrivning	Ansvarig enhet	Enhet för stöd	HT 2023	VT 2024	HT 2024	VT 2025	HT 2025	VT 2026	HT 2026
<b>Processbeskrivning och informationsklassning</b>									
<b>Vägledning</b> En digital vägledning som ger en sammanställning för den strategi som kommunens räddningstjänstorganisation behöver arbeta med. I vägledningen ingår en beskrivning av förmågan som kommunerna behöver ha, vad som är viktigt för att ha förmågan och vilka aktiviteter som kommunen kan genomföra för att uppnå förmågan.	RO-IS	KA-BS/KU							
Strategin är beskriven i sin helhet i en vägledning	RO-IS								
Fördjupning i vägledningen-strategin om årsplan med aktiviteter som kommunerna kan implementera	RO-IS								
Fördjupning i vägledningen-strategin om kultur och värdegrundsfrågor.	RO-IS								
Revidering av den övergripande vägledningen-strategin samt eventuell ytterligare fördjupning.	RO-IS								
<b>Forum/plattform</b> Plats för att sprida kunskap, idéer och stöd mellan MSB och räddningstjänster samt mellan kommuner Lista med kontaktuppgifter	RO-IS								
Skapa en provisorisk plattform på en av MSB:s redan tillgängliga plattformar. Exempelvis samarbetsyta eller fortbildningstjänsten	RO-IS								
Arrangera nätverksträff/ar en gång per år	RO-IS								
Delta i av annan arrangör arrangerad konferens, exempelvis RRB:s RiB konferens	RO-IS								



Beskrivning	Ansvarig enhet	Enhet för stöd	HT 2023	VT 2024	HT 2024	VT 2025	HT 2025	VT 2026	HT 2026
Utreda alternativa plattformar. Vilka alternativ finns och går detta arbete att göra i kombination med projektet "stärkt förmåga till kommunikation".	RO-IS								
Påbörja uppbyggnad av ny plattform	RO-IS								
Färdig plattform	RO-IS								
Kontinuerligt samla in underlag från kommunernas räddningstjänstorganisationer för spridning.	RO-IS								
<b>Stöd med kommunikation</b> Framtagande av material för att stödja kommunernas egen kommunikation	RO-IS	KA-BS/KU							
Dialog med huvudarbetsgivare	RO-IS	KA-BS							
Bilden av brandmannen, presentation av nuläge	RO-IS	KA-BS							
Ta fram budskap för att utveckla bilden av brandmannen/yrket	RO-IS	KA-BS							
Kommunikationsmaterial, bildbank	RO-IS	KA-BS/KU							
Årsplan med förslag på kommunikationsaktiviteter	RO-IS	KA-BS							
Räddningstjänstens uppdrag, vad behöver kommunerna tänka på i sin kommunikation	RO-IS	KA-BS							
Utvärdera och förbättra framtaget material	RO-IS	KA-BS							
<b>Utbildning</b> MSB:s utbildningsverksamhet underlättar kommunernas arbete med personalförsörjning av deltidsbrandmän									
Erbjuda kvalitetssäkrad grundutbildning för deltidsbrandmän	RO-UI								
Kontinuerligt arbeta med att uppdatera och utveckla grundutbildningen för deltidsbrandmän	RO-UU								
Informationstillfälle för lärare inom MSB:s skolor om framtagna strategi samt vad MSB:s handlingsplan kommer att ge för stöd.	RO-IS	RO-RE/RO-SA							
Ta fram informationspaket att tillhandahålla vid olika utbildningar riktade till personer som arbetar med deltidsbrandmän (lärarstöd), rekrytering personalförsörjning	RO-IS								
Påbörja information vid utbildningar	RO-RE/RO-SA	RO-IS							

Beskrivning	Ansvarig enhet	Enhet för stöd	HT 2023	VT 2024	HT 2024	VT 2025	HT 2025	VT 2026	HT 2026
Fortbildningstjänsten Kommunerna ser fortbildningstjänsten som en naturlig del i kompetensutvecklingen för deltidsbrandmän.	RO-UU								
<b>Samverkan med andra</b>	RO-IS								
Kontinuerligt samverka med organisationer i aktuella frågor inom deras ansvarsområde.	RO-IS								
Kommunen som huvudarbetsgivare. Enkät för att se hur det ser ut idag. Se även enkät under kunskapsinhämtning	RO-IS								
Kommunen som huvudarbetsgivare. Dialog med SKR och Sobona för att utifrån enkäten prata om och besluta om eventuella åtgärder för att förbättra situationen	RO-IS								
Ta fram material/koncept tillsammans med SKR och Sobona för att utbilda politiker och tjänstepersoner om ansvar och problematik när det gäller räddningstjänst och personalförsörjning av deltidsbrandmän	RO-IS								
Påbörja information/utbildning av politiker och tjänstepersoner	RO-IS								
<b>Kunskapsinhämtning</b>									
MSB har den kunskap och fakta som behövs för att kunna vidta relevanta åtgärder	RO-IS								
Enkät för att: - förtydliga vilka svårigheterna är och vilka åtgärder som har vidtagits för att få en fungerande personalförsörjning. - Belysa kommunen som huvudarbetsgivare, kopplat till aktivitet för samverkan.	RO-IS								
Forskning finansiering 50 % av heltidstjänst till och med år 2023.	RO-IS								
Kunskapsspridning kontinuerligt	RO-IS								
MSB beslutar årligen forskningsutlysningar utifrån MSB:s forskningsinriktning där personalförsörjning är en del.	KC-FU								
Beställa relevanta studier utifrån behov	RO-IS								