

Stöd till organisering av kommunal räddningstjänst

- Vidtagna åtgärder samt behov av ytterligare stöd för organisering av deltidsanställda brandmän
- Stärkt samverkan och utvecklingsmöjligheter mellan blåljusaktörer på lokal nivå



Sammanfattning

MSB fick i november 2013 regeringens uppdrag att redovisa vilka åtgärder som myndigheten vidtagit för att stödja kommunerna i arbetet med att organisera räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän. I uppdraget ingår även att redovisa hur ett sådant stöd kan utvecklas. Vidare uppdrogs åt MSB att i samverkan med Rikspolisstyrelsen och Socialstyrelsen stödja initiativ på lokal nivå för att stärka samverkan mellan blåljusaktörer samt mellan blåljusaktörer och andra aktörer. I uppdraget ingår även att redovisa hur sådan samverkan kan utvecklas.

Inom skydd mot olyckor består beredskapssystemet i huvudsak av hel- och deltidsanställda brandmän samt räddningsvärn. Systemet har varit uppbyggt på detta sätt under lång tid och MSB bedömer att det kommer utgöra en grund i svensk beredskap även framöver. Många kommuner har ökat förutsättningarna att snabbt bryta olycksförloppet genom att organisera räddningstjänsten på sätt som möjliggör snabbare insatser genom att införa ett komplement som kan betecknas som "i väntan på räddningstjänsten". MSB ser denna utveckling som viktig och önskvärd samtidigt som det finns ett fortsatt behov att utveckla av en profession bestående av hel- och deltidsanställda brandmän.

Personalförsörjningen inom deltidräddningstjänsten skapar fortsatt stora utmaningar och läget i flera kommuner är allvarlig då det tidvis inte går att upprätthålla den beredskap som är beslutad. Problematiken är inte ny. Statens räddningsverk har tidigare till regeringen redovisat förslag på åtgärder. Förslagen bedöms som fortsatt aktuella men frågorna behöver ägnas större uppmärksamhet. Huvuddelen av åtgärderna som föreslogs förutsatte kommunernas ökade engagemang i sin egenskap som arbetsgivare för att kunna lyckas. Flexibla anställningsavtal, fler kvinnor i räddningstjänsten och kombinationstjänstgöring var exempel på åtgärder. Centrala myndigheter och organ föreslogs ta på sig en koordinerande roll i detta arbete.

MSB har vidtagit ett flertal åtgärder för att stödja kommunerna i arbetet med att organisera räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän. Utöver befintlig utbildningsverksamhet och omfattande stöd- och informationsmaterial, kan särskilt nämnas internetbaserad utbildningsplattform för preparandkursen samt handlingsprogrammet för jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet.

För att utveckla stödet till kommunerna avser MSB att initiera en arbetsgrupp inom *Räddningstjänstrådet*¹ för att stödja utvecklingen av räddningstjänstens organisation med deltidsanställda brandmän. Arbetet kommer att genomföras i

¹ Råd för dialog med kommunal räddningstjänst. Etablerat 2014

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting och kommunrepresentanter från räddningstjänsten. MSB avser vidare starta en översyn av utbildningssystemet för att tillgodose behovet på ökad flexibilitet och anpassning till de lokala förutsättningarna.

Vad gäller samverkan mellan blåljusaktörer och mellan blåljusaktörer och andra aktörer på lokal nivå, finns sedan 2012 ett nätverk kallat *SAMBRUK*. Arbetet har bedrivits tillsammans med ett antal kommuner och har bl.a. utgått från rapporten *Sambruk av samhällets resurser är lönsamt*. Ökad samverkan mellan aktörer inom området är en förutsättning för den framtida beredskapen och MSB kommer fortsätta arbetet med att utveckla nätverk kring *SAMBRUK*. MSB avser även att inom ramen för Centralt räddningstjänstforum (CRF)² tillföra frågan om hur myndigheterna bättre kan stödja utvecklingen av samverkan mellan blåljusaktörer på lokal och regional nivå.

I redovisningen redogörs även för ett antal utmaningar för rekrytering av deltidsbrandmän som ligger utanför MSB:s och kommunernas mandat att förändra. Framst gäller det tillämpningar av a-kassregler och sjukersättningar vid skador inom räddningstjänst. Dessa tillämpningar och regelverk bör ses över.

I framtiden bör övervägas en vidgad syn på hur samhället kan öka förmågan att ingripa vid nödsituationer innan räddningstjänst eller sjukvårdsinstanser finns tillgängliga. Det skulle kunna ske genom mer aktiv delaktighet från frivilliga krafter eller av andra samhällsliga aktörer utan idag känd anknytning till räddningstjänst eller sjukvård.

² Råd för dialog mellan statlig och kommunal räddningstjänst. Etablerat 2012.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	4
1. Inledning	5
1.1 Uppdraget	5
1.2 Tolkning av uppdraget och avgränsning	5
1.3 Genomförande av uppdraget.....	5
1.4 Definitioner och begrepp	6
2. Samhällets beredskap för skydd mot olyckor.....	7
2.1 Problembeskrivning	7
2.2 Tidigare regeringsuppdrag	7
2.3 Utvecklingsbehov	9
3. Främja deltidsrekryteringen	11
3.1 Samverkansparternas synpunkter kring deltidsrekryteringen ...	11
3.2 Åtgärder som MSB vidtagit som främjar deltidsrekrytering	12
3.3 Utveckla rekryteringen för deltidsbrandmän – systematiskt	16
3.4 System som uppfattas hindrande för organiseringen med deltidsbrandmän.....	18
4. Samverkan mellan blåljusaktörer	19
4.1 Samverkansparternas synpunkter	20
4.2 Exempel på existerande samverkan mellan blåljusaktörer	21
4.3 Utveckla dialogen kring samverkan.....	22
5. Samverkan med andra aktörer.....	23
5.1 Sambruk av samhällets resurser och samverkanspartners synpunkter	23
5.2 Åtgärder som MSB vidtagit	24
6. Slutsatser	26

1. Inledning

1.1 Uppdraget

Regeringen beslutade den 14 november att ge Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) i uppdrag att till regeringen redovisa vilka åtgärder som myndigheten vidtagit för att stödja kommunerna i arbetet med att organisera räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän. I uppdraget ingår att redovisa hur sådant stöd kan utvecklas inom ramen för nuvarande ansvarsfördelning och åtagande. Regeringen uppdrar vidare åt MSB att i samverkan med Rikspolisstyrelsen och Socialstyrelsen stödja initiativ på lokal nivå, t.ex. genom att lyfta goda exempel för att stärka samverkan mellan blåljusaktörer samt mellan blåljusaktörer och andra aktörer. I uppdraget ingår att redovisa hur sådan samverkan kan utvecklas inom ramen för nuvarande ansvarsfördelning och befintliga ekonomiska ramar.

1.2 Tolkning av uppdraget och avgränsning

Uppdraget har delats i tre olika områden som alla är en del i att skapa en effektiv respons på olyckor. I uppdraget redovisas vilka åtgärder som vidtagits inom tre delområden och en beskrivning hur stödet kan stärkas med fokus på att skapa en fortsatt god eller utvecklad effektivitet inom området skydd mot olyckor.

1. Organisering av räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän
2. Samverkan mellan blåljusaktörer
3. Samverkan mellan räddningstjänsten och andra aktörer för att stärka respons inom skydd mot olyckor

Inom området organisering med deltidsanställda brandmän redovisas de arbeten MSB genomfört som stärker rekrytering inom området skydd mot olyckor och de insatser som genomförts särskilt med inriktning för rekrytering av deltidsanställda brandmän. Vidare redogörs för åtgärder som MSB avser att vidta i syfte att utveckla stödet till kommunernas sätt att organisera räddningstjänsten med deltidsanställda brandmän.

Vad gäller samverkan mellan blåljusaktörer och mellan blåljusaktörer och andra aktörer, redogörs för existerande samverkansformer samt hur dessa kan utvecklas inom området skydd mot olyckor.

1.3 Genomförande av uppdraget

Uppdraget har genomförts i samverkan med Rikspolisstyrelsen, Socialstyrelsen, Sveriges Kommuner och Landsting, länsstyrelserna i Värmland,

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Västernorrland, Norrbotten, Örebro och Jämtland, Sveriges frivilligbrandkårer, Sveriges ungdomsbrandkårer samt Brandmännens riksförbund.

Skriftliga svar på ett antal fördjupningsfrågor har inkommit från respektive aktör.

1.4 Definitioner och begrepp

I detta uppdrag används olika definitioner och begrepp som förklaras nedan.

Samverkansparter i detta regeringsuppdrag

Med samverkansparter avses i detta uppdrag. Rikspolisstyrelsen, Socialstyrelsen, Sveriges Kommuner och Landsting, länsstyrelserna i Värmland, Västernorrland, Norrbotten, Örebro och Jämtland, Sveriges frivilligbrandkårer, Sveriges ungdomsbrandkårer samt Brandmännens riksförbund.

Deltidsanställda brandmän

I detta uppdrag används i enlighet med uppdragsformuleringen begreppet *Deltidsanställda brandmän*. Begreppet *Räddningstjänstpersonal i beredskap* (RiB) är dock en allt vanligare benämning för denna yrkeskategori³. Med deltidanställd brandman eller RiB avses en person som enligt avtal är anställd till en mindre del för att vid alarmering träda in i en professionell roll såsom räddningstjänstpersonal/brandman. Den som är deltidanställd brandman har annan huvudarbetsgivare än räddningstjänsten.

Räddningsvärn

Kommunen har möjligheter att organisera personer utan krav på beredskap i s.k. räddningsvärn. Personal inom räddningsvärn kan åläggas att öva minska 20 timmar per år och i förekommande fall rycka ut vid alarm vid räddningstjänst. Oftast begränsas alarmeringen av värn till något eller några specifika uppdrag som t.ex. skogsbränder eller bygdebränder.

Frivilliga resurser

Gruppen frivilliga resurser är allt annat än homogen. Här inryms allt från högt specialiserade och organiserade frivilliga, som exempelvis frivilligbrandkårer, till spontant frivilliga utan vare sig särskilda kunskaper eller organisatorisk överbyggnad. Vi har valt att i detta arbete fokusera på den del av specialiserade frivilliga som i de fall man deltar i räddningsinsatsen även är inskrivna i kommunen som räddningsvärn.

³ Benämning enligt avtal om räddningstjänstpersonal i beredskap, ingått mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta, samt Brandmännens Riksförbund.

2. Samhällets beredskap för skydd mot olyckor

2.1 Problembeskrivning

Inom området skydd mot olyckor består beredskapssystemet i huvudsak av hel- och deltidsanställda brandmän samt räddningsvärn. Systemet har varit uppbyggt på detta sätt under lång tid och MSB:s bedömning är att det kommer utgöra en stomme i svensk beredskap även framgent men att det även finns behov att utveckla och komplettera insatsförmågan med andra aktörer.

En av de stora utmaningarna för räddningstjänsten är personalförsörjningen till deltidsräddningstjänsten där den långsiktiga trenden innebär att svårigheterna ökar. I regeringen skrivelse *Reformen skydd mot olyckor - en uppföljning med förslag till utveckling* (Ds 2009:47) anges att svårigheterna att rekrytera deltidsbrandmän hänger ihop med vikande befolkningstal i vissa områden samt med en ökande utpendling i samband med att jobb koncentreras till befolkningscentra.

Samtidig som tillgängligheten av personal till traditionell organisering av räddningsinsatser minskar, så ökar förväntningarna på samhällets aktörer och så även för att hantera räddningsinsatser. Förväntningarna på kommunerna är att öka effektiviteten samtidigt som resurserna minskar. Samverkan med andra aktörer blir därför en naturlig lösning för att kommunerna till fullo ska kunna hantera sina räddningstjänstinsatser.

2.2 Tidigare regeringsuppdrag

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, och tidigare Statens räddningsverk (SRV), har tidigare fått regeringsuppdrag gällande rekryteringsproblematiken inom räddningstjänsten samt samverkan mellan blåljusaktörer och andra aktörer. År 2003 lämnade SRV en rapport till regeringen rörande rekryteringsproblematiken som bl. a. gav rekommendationer till flera aktörer att bidra till en utvecklad rekrytering. Under 2011 lämnade MSB en rapport som föreslog en försöksverksamhet med ökad samverkan mellan blåljusaktörer och andra.⁴ Några av förslagen förutsatte MSB:s och Sveriges Kommuner och Landstings engagemang men det stora flertalet riktade sig direkt till kommunerna.

Regeringen uppdrog 2001 till SRV att redovisa förhållandena för deltidsanställda brandmän vad avser rekrytering, ersättning, utbildning och

⁴ Fö2009/1961/SSK

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

arbetsvillkor⁵. SRV redovisade ett antal övergripande rekommendationer till centrala myndigheter och kommuner. Bland annat föreslog utredaren två förslag som formades till ett nytt regeringsuppdrag 2002-03. Vidare föreslogs; att grundutbildningen fortsatt bör bekostas av staten; att SRV genom utveckling av taktik, teknik och metoder bör skapa förutsättningar för flexibla organisationsformer; att arbetslöshets-, sjuk- och arbetsskadeförsäkringens rekryteringshinder egenskaper bör begränsas; att kommunerna behöver utveckla dialogen med huvudarbetsgivarna; att arbetsmarknadernas parter behöver säkerställa att avtalen stödjer mer flexibla lösningar på beredskapen för deltidsanställda brandmän. Utredningen innehåller flera förslag än vad som här redovisas. SRV redogjorde vid inlämnandet av svaret att man avsåg att verkställa flera av förslagen.

Regeringen uppdrog 2002 till SRV att vidareutveckla den rapport som man lämnat till regeringen 2001.⁶ SRV skulle bland annat analysera orsakerna till rekryteringsproblem och föreslå långsiktiga lösningar. Utgångspunkten var att säkra en god personalrekrytering till den kommunala räddningstjänsten i hela Sverige. Slutsatserna som SRV lämnade till regeringen beskrevs i arbeten som behövde genomföras av kommunen samt initiativ som SRV avsåg att verkställa tillsammans med dåvarande Svenska Kommunförbundet. Sammanfattningsvis betonade man att rekryteringsarbetet måste ägnas mer tid och omsorg, att andelen kvinnor i den kommunala räddningstjänsten behöver öka, att kontakterna mellan kommunerna och den deltidsanställdes huvudarbetsgivare bör förbättras och att kommunerna bör vidta åtgärder för att kombinera kommunala tjänster med uppdrag som deltidsbrandman. SRV ansåg vidare att de kommunala handlingsprogrammen som föreslogs i den nya lagstiftningen (lagen (2003:778) om skydd mot olyckor), borde innehålla en strategi för personal- och kompetensförsörjning, inklusive beslut om hur jämställdhet och mångfald ska uppnås. SRV tillsammans med Kommunförbundet avsåg att ta initiativ till att bilda en resursgrupp för frågor kring rekrytering av deltidsanställda brandmän men i huvudsak föreslogs ett antal åtgärder som ligger på kommunerna att åtgärda.

Regeringen uppdrog 2010 åt Myndigheten för samhällsskydd och beredskap att föreslå formerna för och finansieringen av en fyraårig försöksverksamhet syftande till att skapa en för medborgarna god tillgänglighet till hjälp från det allmänna vid nödlägen samt en riklig trygghets- och säkerhetsnivå avseende allmän ordning, hälsa och säkerhet.⁷ Försöksverksamheten ska pröva alternativa lösningar för samverkan mellan s.k. blåljusmyndigheter och andra allmänna aktörer.

⁵ Fö2001/1594/CIV

⁶ Fö2001/2497/CIV, Fö2002/585/CIV samt Fö2002/1427/CIV

⁷ Fö2009/1961/SSK

Datum
2014-04-29

Diariennr
2013-5435

MSB gjorde bedömningen att en försöksverksamhet av det slag som skisserats i uppdraget från regeringen hade potential att på ett konkret sätt påverka livskvaliteten för de medborgare som bor i områden med vikande befolknings-siffror. Förutom att på ett samhällsekonomiskt lönsamt sätt leverera samhälls-service vid nödlägen bedömde MSB att en försöksverksamhet också positivt kunde bidra till intentionerna om en levande landsbygd. MSB bedömde vidare att utvecklandet av samverkan på det sätt som föreslogs i denna rapport skulle komma att öka förståelsen för behovet av en bred anslutning till kommunikationssystemet Rakel.

Den föreslagna försöksverksamheten byggde på antagandet att ökad tillgänglighet till hjälp också ledde till att människor både kände sig tryggare (minskad oro) och erbjöds bättre skydd (minskad risk). Vidare gjordes antagandet att medborgarnas delaktighet i trygghets- och säkerhetsarbetet var något som även i sig bidrog till ett bättre skydd.

2.3 Utvecklingsbehov

I arbetet med att bygga beredskap i samhället så är det viktigt att göra inventering och analyser av vilken förmåga som räddningsinsatsen kräver. Utgångspunkter hämtas bland annat från arbetet med kommunens risk- och sårbarhetsanalys. Kommunen ska därefter ta ställning till vilken förmåga man vill ha och hur arbetet ska organiseras för att uppnå den.

Att respondera på olika händelser som bränder, trafikolyckor, översvämningar mm görs enligt larmplaner. Dessa är framtagna utifrån erfarenheter och praxis hur utryckningar skett genom årens lopp. Det är mycket svårt om ens möjligt med dagens kunskap att värdera eller utvärdera effekter utifrån olika sätt att respondera på dessa insatser. Om det ska gå att genomföra förändringar i ett system behöver vi bättre kunna beskriva hur olika förändringar inom beredskapssammansättningen skapar mervärden i form av högre effekter i insatsen eller en totalt lägre samhällskostnad⁸.

Kommunens beredskap inom skydd mot olyckor kommer i framtiden att behöva möta högre krav på flexibilitet. Flexiblare arbetstidsavtal och utbildningssystem skulle kunna öppna möjligheten att anpassa organisationen efter kommunens förutsättningar. Ett utvecklat system för räddningsinsats kan i framtiden komma att bestå av brandmän/räddningstjänstpersonal, såväl som av kommunal personal med kombinerade uppgifter eller personal med annan arbetsgivare än kommunen, samt av andra aktörer och frivilliga.

⁸ MSB tillsammans med Linköpings universitet har byggt upp en forskningsmiljö som studerar just sådana effekter. CARER⁸ har som fokusområden *"Nya aktörer inom Respons och Räddning"* och *"Systemsamband: Händelse, respons och konsekvens"*. Inom MSB har ökat fokus ägnats på att skapa kunskaper från såväl forskning som statistisk erfarenhet från olyckor och kriser.

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Även med en utveckling som innebär mer varierad sammansättning av personal, kommer professionell räddningstjänstpersonal (det som i detta uppdrag benämns hel- och deltidsanställda brandmän) att utgöra en viktig kärna i den kommunala grundberedskapen. För att tydliggöra professionen går det att överväga om hel- och deltidsbrandmän i stället skall omnämnas som brandman eller växlas ut och ersättas av ett mer genusneutrala begrepp. I samband med att nya aktörer ska beskrivas som resurs för räddningsinsatser i de kommunala handlingsprogrammen är det viktigt att vara tydlig med hur och vilka effekter man kan få av respektive aktör. Insatser av personal vid räddningstjänst behöver således ses i ett sammanhang som utgår från samhällets samlade resurser.

Beskrivningen i de kommunala handlingsprogrammen skulle behöva utvecklas till att även omfatta hur en förmåga kan utvecklas med samhällets samtliga resurser och inte bara räddningstjänstens. Här behöver tilliten till andra aktörer värderas och beskrivas till skillnad mot dagens synsätt att bara tillgodoräkna kommunerna egna beredskapssatta professionella resurser när förmågan ska beskrivas för räddningsinsatser. I utvecklingen som innebär ökad samverkan och utförande av räddningsinsatser med andra aktörer och frivilliga är det viktigt att ansvars- såväl som sekretessfrågor beaktas.

3. Främja deltidsrekryteringen

Även om kommunerna kommer att differentiera sin beredskap inom skydd mot olyckor kommer deltidsbrandmännen att fortsättningsvis ha en viktig roll såsom professionell personal vid räddningstjänstinsatser. Brandmännen kommer att få en roll att stödja nya aktörer att gemensamt skapa en god förmåga och därför behöver svårigheterna med bemanning och rekrytering tas med större allvar.

I detta kapitel beskrivs samverkansparternas synpunkter kring deltidsrekrytering samt de åtgärder som MSB vidtagit för att främja rekryteringen. Ett antal exempel på aktiviteter som direkt eller indirekt främjat rekryteringen listas, tillsammans med förslag till en tydligare struktur på hur samarbetet på lokal, regional och central nivå kan utvecklas.

3.1 Samverkansparternas synpunkter kring deltidsrekryteringen

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) ser positivt på att frågan kring rekrytering av deltidsanställda och ökad samverkan aktualiseras av regeringen. Man menar att arbetet med rekrytering behöver ges ökat fokus men framhåller samtidigt att arbetet behöver bedrivas på såväl lokal som central nivå: Vidare påtalar SKL vikten av att utbildningssystemet som tillhandahålls av MSB behöver utvecklas så att tillgängligheten underlättas för de deltidsanställda brandmännen. Det gäller såväl förändrad struktur för hur utbildningen organiseras som utförare av utbildningen. SKL efterlyser även ökade möjligheter till förläggning av delar eller hela utbildningen på eller nära hemorten samt att kurserna uppdelas i blockstruktur som underlättar såväl den enskildes möjlighet att genomgå utbildning samt kommunens möjlighet att anpassa utbildningen till sitt egna behov. SKL lyfter även fram problemen kring arbetstidsreglerna som ger mindre möjligheter att lösa brandmansyrket om man har den egna kommunen som huvudarbetsgivare.

Länsstyrelserna beskriver en oro kring utvecklingen med svårigheter att rekrytera personal till räddningstjänsterna. Man ser givetvis möjligheter och ett måste att skapa nya alternativa lösningar till beredskap men påtalar tydligt att om man nu i stort fokuserar på nya lösningar så riskerar dagens system att försämrats i snabbare takt. Man vill se en större ansträngning att rekrytera in personal i dagens system och till detta komplettera med nya lösningar.

Brandmännens riksförbund (BRF) har ett flertal gånger uppvaktat såväl SKL, MSB som Försvarsdepartementet i frågan kring bemanningssvårigheter för räddningstjänsten. De lyfter fram de problemområden som också finns i sammanfattningen av RiB-konferensen från december 2013; att A-kassereglerna måste ses över, att sjukersättningen straffar en arbetsgivare som har en deltidsbrandman som skadar sig i sitt räddningstjänstupptrag, att arbetstidsreglerna för deltidsbrandmän som har kommunen som

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

huvudarbetsgivare skapar svårigheter, att dagens anställningsavtal ”RiB avtalet” är omodernt och behöver anpassa till dagens och morgondagens behov.

I svaret till MSB lyfter BRF på flera ställen fram behovet av ett flexibla arbetsavtal mellan arbetstagarnas parter som skulle öka möjligheter för bemanning som kan anpassas till varje kommuns behov. BRF ser stor möjlighet till en förbättrad bemanningssituation om man kan locka fler kvinnor till yrket.

Tillämpningarna inom a-kassesystemet och sjukersättning för en brandman som skadas i brandmannayrket ser BRF som stora hinder för att kunna behålla personal. Man anser att det borde vara möjligt till särlösningar då gruppen deltidsbrandmän utgör en liten grupp i samhället. BRF ger vidare kritik till ansvariga på såväl lokal som centralnivå, som man menar haft en oförmåga att ta fram lösningar för den kommunala räddningstjänsten.

Sveriges frivilligbrandkårer anser att de skulle kunna användas bättre av kommunerna än vad som är fallet i dag. De har en god kunskap inom sakområdet och finns spridda i flera orter på glesbygden. I Sverige är frivilligbrandkårer få om man jämför med andra europeiska länder. De säger att man givetvis inte kommer att kunna etablera motsvarande funktioner som i vissa andra länder men anser ändå att kommunerna i stora delar helt avstår från möjligheten till frivilligt engagemang. Sveriges ungdomsbrandkårer delar bilden av ett lågt intresse inom kommunerna för deras verksamhet. Deras verksamhet syftar till att öka kunskapen bland ungdomar för hur man beter sig vid bränder och andra olyckor. De ser sig som en bra reklampelare för yrket som brandman och tror att stimulans av ungdomsbrandkårer skulle kunna öka intresset för yrket som deltidsbrandman. Både Sveriges frivilligbrandkårer och Sveriges ungdomsbrandkårer ser att de skulle kunna spela en mycket viktig roll i att få människor att ta steget mot att blir intresserade för anställning inom räddningstjänsten.

3.2 Åtgärder som MSB vidtagit som främjar deltidsrekrytering

MSB och har bedrivit olika arbeten som direkt eller indirekt har haft avsikt att främja rekrytering inom deltidsräddningstjänsten.

3.2.1 Utbildningen – ökad tillgänglighet

Grundutbildning är en av de viktigaste delarna för att skapa god effektivitet inom räddningstjänsten. För att underlätta för kommunerna och den enskildes behov att kunna tillgodogöra sig detta behöver utbildningarna vara lättillgängliga med en ökande grad av flexibilitet. Utbildningen för den deltidsanställda brandmannen omfattar i nuläget en preparandkurs på 2 veckor och en grundkurs i Räddningsinsats på totalt sju veckor varav två veckor på distans

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Preparandkursen genomförs av räddningstjänsterna och ger en grundläggande kunskap för att kunna arbeta som deltidsanställd brandman vid operativa insatser inom räddningstjänsten. Den är också ett krav för att bli antagen till grundkursen som arrangeras av MSB.

För att stötta räddningstjänsterna i genomförandet har MSB tagit fram en utbildningsplattform som omfattar färdiga lektionsunderlag, filmer, bilder, övrig åskådningsmateriel, litteratur m.m. Lektionerna utgår från den kursplan för preparandkurs som MSB har fastställt.

Utbildningsplattformen är internetbaserad och lätt tillgänglig för räddningstjänsterna och finns på: <http://preparandkurs.msb.se/>

Sedan MSB bildades har kurser genomförts på olika ställen utöver MSB:s två egna verksamhetsställen i Revinge och Sandö mot de tidigare fyra platserna i Sverige. De orter där kursen genomförts är Borlänge, Rosersberg, Västerås, Karlstad, Skövde, Jönköping, Borås, Växjö, Kalmar och Mjölby.

Genom att lägga kurser på flera orter minskar avståndet till kursorten vilket för många studerande underlättar deltagandet i utbildning och även gör det lättare att rekrytera personal.

3.2.2 Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2009-2014⁹

Programmets målsättning är dels att uppnå en jämn könsfördelning och en tydlig mångfald i räddningstjänsten och dels en mer djupgående förändring av attityder och värderingar. Programmet innehåller att antal olika aktiviteter varav några presenteras nedan. Att främja mångfalden inom den kommunala räddningstjänsten lyftes fram redan i regeringsuppdraget 2001 som en viktig åtgärd för att förbättra tillgängligheten på deltidsbrandmän.

Lokala aktiviteter

Möjligheten för kommuner att söka från bidrag från MSB för olika aktiviteter i syfte att öka antalet kvinnor och personer med utländsk bakgrund i kommunal räddningstjänst har funnits mellan åren 2002 – 2012. Mellan 20 – 25 räddningstjänster har under denna tid årligen ansökt om bidrag för lokala aktiviteter, främst i form av ”prova på yrket”-dagar.

Aktiviteter i syfte att sprida information och goda exempel

MSB tog 2013 fram en broschyr ”Välkommen till räddningstjänsten”. Syftet med broschyren är framförallt ett stöd till räddningstjänsten att presentera yrket brandman.

MSB fokuserar på att sprida information och goda exempel inom området jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet. Som ett led i detta arbete har webbsidan www.msb/mangfald.se skapats.

⁹ MSB Dnr. 2012-4212

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

MSB ger varje kvartal ut ett informationsblad till alla räddningstjänster i landet. Bland annat lyfts det fram goda exempel och erfarenheter från räddningstjänsten som främjar intresset för yrket hos kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Även reportage och artiklar i facktidningar och 24/7 och övrig media inom detta område återkommer fortlöpande.

Facebook-gruppen "Räddningstjänsten Sverige - styrkan är våra olikheter" startades av MSB:s regionala mångfald- och jämställdhetsutvecklare 2010, och utvecklades snabbt till att bli ett forum som nu har över 700 medlemmar. Syftet är ett lärande och utvecklande forum där MSB:s- och räddningstjänstens arbete för ökad jämställdhet och mångfald har en central plats.

Aktiviteter för att påverka beslutsfattare

Räddningstjänsten är en politiskt styrd organisation och det finns ett behov att öka kunskap om utmaningarna om jämställdhet och mångfald på den politiska nivån. Kommunledningarna behöver bli medvetna om behovet av ökad jämställdhet och mångfald både på hel- och deltidsstationer. Ett första politikerseminarium "Rädda räddningstjänsten" genomfördes i Östersund i början av 2014 med inbjudna förtroendevalda från 19 kommuner.

3.2.3 Marknadsföring av yrket

Medverkan vid mässor

MSB deltar i de stora studerandemässorna Kunskap & Framtid i Göteborg, SACO studentmessa i Stockholm och Malmö samt Nolia Framtid och Rekrytering i Sundsvall för att främst marknadsföra och informera om de eftergymnasiala utbildningarna Skydd mot olyckor och Skorstensfejartutbildningen. Vid dessa mässor pratar vi även om anställningen som räddningstjänstpersonal i beredskap och informerar om yrket och utbildningen som behövs.

Filmproduktion

MSB har tagit fram två filmer som kan användas av räddningstjänsterna som ett stöd vid rekrytering av räddningstjänstpersonal i beredskap. Därtill en kort 60 sekunders film till SVT:s Anslagstavlan.

Filmen *Att arbeta som räddningstjänstpersonal i beredskap* vänder sig till allmänheten som presumtiva RiB-personal. I filmen berättar personer som är anställda som RiB om sitt arbete inom räddningstjänsten. I filmen beskrivs krav för anställning, hur tjänstgöringen med beredskap ser ut, vilken utbildning man får och mycket annat som kan vara av intresse för den som vill arbeta som RiB.

Filmen *Räddningstjänstpersonal i beredskap – Mervärde för dig som arbetsgivare* riktar sig till arbetsgivare och beskriver vad det innebär att ha räddningstjänstpersonal i beredskap anställda i sin organisation. Filmen visar det mervärde det ger för arbetsplatsen och tryggheten på orten vid akuta händelser som t ex sjukdomsfall, bränder och andra olyckor.

Datum
2014-04-29

Diariennr
2013-5435

Av dessa filmer har det tagits fram en kortare version till SVT:s Anslagstavlan som ett stöd vid rekrytering av räddningstjänstpersonal i beredskap. Inslaget är 60 sekunder långt och visas minst en gång i veckan i vardera SVT 1 och SVT 2.

Folderproduktion

MSB har tagit fram ett antal broschyrer/foldrar för att kunna användas i arbetet med rekrytering av räddningstjänstpersonal i beredskap. ”*Vill du göra en insats? Läs om hur det är att arbeta som räddningstjänstpersonal i beredskap*”.

Räddningstjänstpersonal i beredskap – Ett yrke med mervärde! Denna folder vänder sig till arbetsgivare och beskriver vilka kunskaper som RiB-personal har. Kunskaper som kan vara till stor nytta för att skapa en trygg och säker arbetsplats och bidra till en tryggare tillvaro för alla som bor och arbetar på orten.

Folder *Välkommen till räddningstjänsten* beskriver arbetet inom räddningstjänsten. Den beskriver yrket som heltidsbrandman bestående av både förebyggande arbete som utryckningar men även arbetet som räddningstjänstpersonal i beredskap.

Ytterligare några foldrar finns tillgängliga som kommunerna kostnadsfritt kan använda i sin rekrytering för deltidsbrandmän.

Utbildningsplattform för frivilligbrandkårer

MSB har tagit fram utbildning och kvalitetsäkringsverktyg för att stödja de frivilliga som är organiserade inom Sveriges frivilligbrandkårer. Syftet med verktyget har varit att öka användbarheten av frivilliga brandmän vid insatser inom den kommunala räddningstjänsten.

3.2.4 Förändringar som uppfattas negativt

MSB har sedan årsskiftet 2014 halverat omkostnadsbidraget till utbildningen för deltidsbrandmän för att bland annat kunna fylla det angivna behovet av utbildning. Kommunerna menar att denna minskning av ersättning till kommunerna minskar möjligheterna att finansiera platsbunden utbildning för de deltidsanställda brandmännen.

Mellan åren 2002-2008 drevs ett nätverk för att främja deltidsrekryteringen. SRV samlade och publicerade goda exempel på såväl lyckade rekryteringsaktiviteter som exempel på nya flexiblare lösningar för beredskapen. Arbetet upphörde i samband med MSB:s bildande. De exempel på lösningar som lyftes fram via arbetet med goda exempel fick liten spridning och faktum är att det är få som efterfrågat just detta.

3.3 Utveckla rekryteringen för deltidsbrandmän – systematiskt

3.3.1 RiB-konferenserna 2012-2013

På initiativ av Storstockholms brandförsvaret startades en konferensgrupp och ett råd som uppdrogs att under 2012-2013 genomföra en nationell konferensserie i tre delar. Konferensserien hade två syften; dels var att undersöka, jämföra och analysera de utmaningar och frågeställningar som Sveriges räddningstjänster står inför och dels att hitta förslag till nationella lösningar, som skulle kunna lyftas vidare i en gemensam formulering till nationell nivå. Konferensserien var fristående så till vida att ingen av arbetsgivarna "ägde" själva konferensserien eller dess slutsatser.

I RiB-konferensen identifierades fyra huvudgrupper som består av rekrytering, anställningsförhållanden, utbildning och organisation. Varje huvudgrupps problemställning återfinns i rapporten. De handlar till stor del om behovet av en högre grad av koordinering mellan kommunerna och ett större stöd från nationell myndighetsnivå. Det gäller framför allt inom rekrytering och anställningsförhållanden, där områden som varumärke, dubbelanställning, ett mer flexibelt avtal och sjukförsäkringsfrågan ingår. Sammanfattningen redovisar också ett antal möjliga förslag till förändringar inom utbildningsverksamheten som skulle innebära en större flexibilitet för kommunerna och därigenom öka möjligheterna till en god personalförsörjning. Rapporten är överlämnad både till Försvarsdepartementet och till MSB.

Kommunerna har, som problemägare, med initiativet och den stora uppslutningen till RiB-konferenserna, visat att man ser allvarigt på situationen. Man har också med detta tagit initiativ till ett fruktbart gemensamt nätverk som också ger största möjlighet att lyckas i arbete kring rekryteringsproblematiken. Nätverket kring RiB-konferenserna avslutades efter sista konferensmötet men bör kunna utgöra en stomme för ett mer permanent nätverk i frågan kring rekryteringen för deltidbrandmän.

3.3.2 Olika aktörernas roller

Arbete med rekrytering till kommunernas räddningstjänster åvilar kommunerna. Trots detta framförs ofta synpunkten att centrala myndigheter, och man menar då ofta MSB, måste stödja kommunerna mera för att få en lösning av rekryteringsproblematiken.

För att effektivt främja rekryteringen av deltidanställda brandmän bör ett samlat grepp tas gemensamt mellan aktörer med intresse i frågan. Dessa bör förhålla sig endera ansvarande, bidragande eller främjande.

- MSB bör ta en **främjande** roll. Med detta menas att MSB bör arbeta för att skapa sådana förutsättningar att bidragande och ansvarande aktörer ökar sina möjligheter att lyckas i sin bidragande respektive ansvarande roll. Detta kan, och bör, åstadkommas på flera sätt. En del

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

kan handla om **spridandet av goda exempel** bland bidragande och ansvarande aktörer. Syftet med detta är att sprida välfungerande eller innovativa lösningar på området. En annan del kan handla om **etablerandet av tematiska nätverk** eller genomförandet av tematiska forumaktiviteter i befintliga nätverk. Syftet med detta är att aktualisera frågan och mobilisera aktörerna.

- Det behövs även aktörer som tar en **bidragande** roll i sammanhanget. Ett exempel på en aktör med en bidragande roll är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Som en arbetsgivarorganisation är detta en naturlig roll att ta. Den bidragande rollen bör inbegripa en **aktiv stöttning** av de ansvariga aktörernas verksamhet.
- De aktuella räddningstjänsterna är de **ansvariga** aktörerna och bör ta den agerande och drivande rollen i verksamheten. Rekryteringsverksamheten bör **utformas, styras, koordineras och bedrivs** av dessa, med aktiv stöttning från bidragande aktörer och processen bör främjas av MSB.

För att stärka kommunernas förmåga att hantera den utmaningar för organisering av deltidsräddningstjänsten avser MSB att ta initiativ till att sektorn ska kunna utveckla ett mer koordinerat rekryteringsarbete. MSB kommer att i samråd med SKL skapa en arbetsgrupp under det nystartade Räddningstjänstrådet som ska fokusera sitt arbete på rekryteringsåtgärder för deltidsräddningstjänsterna. Arbetsgruppen bör kunna ta sin utgångspunkt från de erfarenheter av det goda arbete kring problemställningarna som kommunerna tagit initiativ till med RIB- konferenserna. Gruppen kommer i huvudsak att bestå av representanter från kommunerna.

3.3.3 Ökad kompetens inom rekrytering

Det är osäkert i vilken omfattning räddningstjänster prioriterar systematisk rekrytering samt tillämpar goda och effektiva metoder i sin rekrytering av RIB-anställda. Detta blir allt viktigare i en tid med demografiska utmaningar och en tydligare konkurrens bland aktörer om individens fritid.

En undersökning av kvinnliga SMO-studerande som gjordes 2011 visade bland annat att man fått information om utbildningen genom andra kanaler än lokala aktiviteter på räddningstjänsten, främst genom att googla på internet och genom kompisar.

För att säkerställa att goda metoder för rekrytering används inom kommunal räddningstjänst så avser MSB väcka frågan för kommunerna om att tillhandahålla utbildningar med syfte att öka räddningstjänsternas kompetens inom systematiskt rekryteringsarbete.

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

3.3.4 Bred samhällelig bas för rekrytering

Idag utgörs räddningstjänstens huvudsakliga rekryteringskanaler utav lokal rekrytering samt rekrytering av centralt utbildad personal. Hur dessa respektive reservoarer av potentiella rekryteringar fylls är i dagsläget inte tydligt.

För att långsiktigt påverka förutsättningarna för att rekrytera RIB-personal är det önskvärt att skapa en bredare samhällelig förankring för verksamhet inom kommunal räddningstjänst. Genom detta kan intresserade individer långsiktigt nås och engageras genom verksamhet med successivt högre tröskel i hela spektrumet från ungdomsverksamhet till förberedande verksamhet kopplat till RIB-anställningar. Även arbetet gentemot arbetsgivare kan främjas i ett strategiskt perspektiv om en större rekryteringsbas kan kombineras med flexibel beredskapstjänstgöring och eventuellt fri inryckning.

En sådan förankring ska bidra till ett systematiskt rekryteringsarbete, informera om räddningstjänstens verksamhet och därigenom bidra till en god beredskap i samhället. I dessa frågor bör befintliga och redan aktiva organisationer inom den ideella sektorn engageras och göras till aktörer

Stödja frivilliga brandkårer

I Sverige saknas en tradition med frivilligorganisationer inom skydd mot olyckor. De frivilligorganisationer som finns är relativt få till antalet och främst etablerade i södra Sverige. Både Sveriges frivilligbrandkårer och Sveriges ungdomsbrandkårer kan vara en stor möjlighet för kommunerna att skapa ett mervärde som består av ökat säkerhetskunnande i kommunen, ökad möjlighet till en tidig insats men även skapa en bredare bas till rekrytering genom att öka andelen människor med kunskap om räddningstjänst. Ett engagemang inom någon av frivilligorganisationerna kan vara en lägre tröskel att kliva över för den enskilde än att som nu att behöva ta steget fullt ut och bli fullvärdig brandman. Kommunerna behöver bli bättre på att stödja de engagemang som frivilligorganisationerna tar och dessutom stimulera till frivilligt engagemang.

3.4 System som uppfattas hindrande för organiseringen med deltidsbrandmän

3.4.1 Tillämpningar av A-kasseregler

Återkommande påtalar arbetsgivare och arbetstagare att dagens system och tillämpningar för a-kassa minskar förutsättningen att arbeta som brandman efter 75 dagar som arbetslös. En person som blir arbetslös har rätt att fortsätta med en bisyssla där större delen av räddningstjänstuppsdraget räknas som bisyssla. Utryckningar till räddningstjänstuppsdrag räknas inte som bisyssla och denna avvikande tillämpning i a-kassereglerna innebär i praktiken att en person inte har ekonomisk möjlighet att vara kvar i räddningstjänsten.

Datum
2014-04-29

Diariennr
2013-5435

Innebörden kan exempelvis bli att en person som är arbetslös och deltar i ett räddningstjänstuppslag mister en väsentlig del av a-kassersättningen. Denna tillämpning i a-kassesystemet är olyckligt för att kunna behålla brandmän som i övrigt är arbetslösa från en huvudarbetsgivare.

Försvarsdepartementet har senast i mitten på 2000-talet tagit upp frågan med ansvariga departement med svaret att särregleringar inte är önskvärdt inom a-kassesystemet då ett avsteg kommer att följas av flera krav på undantag från nuvarande regler.

3.4.2 Olyckor i räddningstjänstuppslaget ökar kostnaden för huvudarbetsgivaren

Dagens system för sjukskrivningar riskerar att ålägga en huvudarbetsgivare kostnader för sjukskrivningar inom en riskfylld verksamhet som han inte ansvarar för. Orsaken är att kostnaden för sjukersättningen för en brandman som skadas i sitt räddningstjänstuppslag och blir sjukskriven faller på huvudarbetsgivaren. Det kan innebära en försämrad vilja hos en arbetsgivare att låta personer på arbetsplatsen ha ett deltidsbrandmannauppslag. I detta fall ser vi det som naturligt att det är kommunen som ska ersätta hela sjukersättningen i det fall den anställda skadar sig i sitt brandmannauppslag. Vi vet att sådana lösningar förekommer.

3.4.3 Flexiblare utbildningssystem

Kunskap hos de som har att göra insatser vid räddningstjänstuppslag är en självklarhet. Med flera olika sätt att skapa förmåga i kommunen och dessutom kopplat till de risker som finns i den egna kommunen behövs mer flexibilitet i utbildnings- och fortbildningssystem. En uppbyggnad i form av blockstruktur kan ge kommunen möjlighet att anpassa utbildningar till de nivåer och förmågor man bestämt inom den egna kommunen. MSB avser att i det nyskapade räddningstjänstrådet, och dess särskilda utbildningsråd, hantera frågan och beskriva förutsättningarna hur utbildningssystemet kan utvecklas kopplat till behovet av ökad flexibilitet i utbildningssystemet.

4. Samverkan mellan blåljusaktörer

Mellan blåljusaktörerna finns många typer av samverkan men givetvis områden där detta skulle kunna utvecklas. Att de olika organisationerna samarbetar på skadeplatser är självklart men vi är medvetna om att det inte alltid uppfattas så beroende på att utomstående inte alltid har förståelse för de olika rollerna och specialiseringar som syftar till att göra en samlad effektiv hjälpsinsats utan misstag. En utökad samverkan mellan befintliga blåljusaktörer gör sannolikt störst nytta i inledningen av en insats där viktig tid kan sparas in avgörande skede. Givetvis ska man vara medveten om att kvalitetsnivå blir lägre eller kanske otillräcklig om annan aktör genomför insatsen.

4.1 Samverkansparternas synpunkter

Samverkan mellan blåljusaktörer

Flera påtalar att det pågår samverkan mellan aktörerna i stor utsträckning. I BRF:s synpunkter kan man ana en viss irritation över att det kan tolkas i regeringens uppdrag som att samverkan inte sker i någon nämnvärd omfattning och att det finns en ovilja till samverkan. BRF understyrker att det sker ett bra och omfattande samarbete på skadeplatser men att man skulle kunna diskutera om inte räddningstjänsten skulle kunna användas till något fler insatser. Polisen och Socialstyrelsen beskriver att man ser positivt på samverkan men det måste utgå från att man kan klara sitt huvudsakliga samhällsuppdrag. Polisen anger en omfattande lista på samverkans exempel man har med den kommunala nivån och då mestadels inom sitt ansvarsområde eller områden som påverkar den. När det gäller ökad samverkan mellan blåljusaktörer framför såväl Polisen och Socialstyrelsen att man behöver genomföra en mer grundlig analys av de juridiska förutsättningarna innan man kan bestämma inriktningar för ökad samverkan. Bland annat nämner man slutsatser som gjorts i Region väst ”*För att utveckla och möjliggöra samverkan mellan blåljus-organisationer är en genomlysning av sekretesslagstiftningen nödvändig. Utvecklingen vore att lagstiftningen överensstämmer med det behov som finns inom denna verksamhet som ofta bedrivs i samma miljö och många gånger med samma klientel av människor. Självklart ska integritet och grundlagsskyddade rättigheter alltid vara grunden*”

Idag larmas blåljusaktörer gemensamt på många olyckor och det är då naturligt att man i ett initialt skede hjälper varandra inom respektive ansvarsområde. Polisen framför vid muntlig dialog att man skulle kunna genomföra en försöksverksamhet som innebär att information skickas mellan alarmerings- och ledningscentralerna för flera larmtyper som man idag inte larmas till för att studera om det skapar en effektivare samhällsinsats. Detta genom att t.ex. poliser åker på flera typer av bränder eller att t.ex. räddningstjänster åker på olyckstyper som normalt ligger inom polisens område. Polisen nämner ett antal existerande samarbeten som man har med övriga blåljusaktörer som deltagande i SALSA-projektet, alarmering inom Jönköpings län i samband med hot och suicid, polis och sjuksköterska i Stockholms län och samverkan inom T-sam i Örebro län.

Länsstyrelserna ser denna fråga mest ur en allmän karaktär där man bejakar att sådan samverkan kan ske. Örebro län dock lyft fram erfarenheterna i samband med den förmågehöjande metodprocess som genomförts i länet som syftat till att skapa förutsättning för länsstyrelsen att ta ett regionalt områdesansvar. Denna process har utgått från MSB:s metodkoncept och har innefattat omfattande dialoger där bl.a. blåljusaktörerna i Örebro län medverkat. Länsstyrelsen påtalar att man upplever att denna process med löpande dialog inneburit att blåljusaktörerna ytterligare förbättrat den samverkan som sker. I Jämtland har man dragit liknande erfarenheter från

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Trygghetens hus där länsstyrelsen upplever att en fastställd återkommande dialog mellan blåljusaktörerna skapar en bättre samverkan vid operativa insatser.

Polisen och Socialstyrelsen lyfter fram att man anser att de juridiska förutsättningarna behöver studeras djupare vad gäller att lämna uppgifter mellan de olika blåljusaktörerna. Man understryker samtidigt att frågan att hantera sekretessbelagda uppgifter görs dagligen i den löpande verksamheten. Med denna hantering kan respektive myndighet bedöma vilka uppgifter som kan lämnas till andra blåljusaktörer. Denna informationsöverföring mellan centraler förekommer i väsentlig omfattning redan idag. Det arbete som skulle behövas är möjligen att lista upp och pröva vilka nya typer av händelsetyper som man önskar ett större samarbete i. Detta kan i sådant fall läggas in i larmplanerna hos respektive blåljusaktör.

4.2 Exempel på existerande samverkan mellan blåljusaktörer

Nedan redovisas några exempel på olika typer av existerande samverkan mellan blåljusaktörer i Sverige.

I väntan på ambulans/hjärtstoppslarm. Många kommunala räddningstjänster larmas ut till hjärtstopp och delvis andra typer av ambulanslarm.

Insatser vid hot om suicid

I många delar av landet åker samtliga blåljusaktörer gemensamt vid hot om suicid och där finns goda erfarenheter av detta sätt att samarbeta

I väntan på räddningstjänst

Förstahandsinsats som utförs av annan än räddningstjänstens personal.

Varning vid farliga trafik hinder Vid händelser där någon/något farligt trafik hinder finns i vägbana och polisen har fått detta uppdrag för åtgärd kontaktas ofta främst räddningstjänsten för om möjligt hjälpa att varna andra trafikanter.

SALSA-projektet

Samtliga blåljusaktörer ingår i SALSA i Stockholm som innebär att andra än ambulans larmas vid befarat hjärtstopp.

Polis och sjuksköterska i Stockholms län

Projektet syftar till att stärka upp polisens psykiatriska kompetens på fältet. Representanter i försöksperioden är utöver polisen även psykiatriska länskliniken och barn och ungdomspsykiatriska akuten.

I samverkansområde väst har man sedan 2004 ett koncept för att utväxla samverkanspersoner mellan olika blåljusaktörer. I samarbetet ingår såväl grundutbildningar som utvecklande av gemensamma rutiner för respons på olika typer av händelser. I arbetet med samverkan ingår Polisen, Räddningstjänsten, Sjöfartsverket, Kustbevakningen, Sjukvårdshuvudmannen och SOS alarm. Arbetet har utarbetats i samverkan med Länsstyrelsen.

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Därutöver har **införandet av Rakel** i Sverige inneburit ett omfattande arbete mellan aktörer på lokal, regional och central nivå gällande ökad samverkan mellan blåljusaktörer.

4.3 Utveckla dialogen kring samverkan

De erfarenheter som tidigare framkommit från arbetet med länssamverkan Stockholm och samverkan i Väst, skapandet av trygghetens hus m.fl. visar på att en utvecklad form för återkommande samverkansdialog i det löpande arbetet upplevs ge en ökad effekt i samverkan mellan aktörerna vid insatser. Liknande erfarenheter har uppnåtts inom det tidigare omnämnda arbetet med metodkoncept i Örebro län. Just nu genomförs en studie vid trygghetens hus kring denna samverkan av Linköpings universitets centrumbildning CARER*.

Centralt räddningstjänstforum

Centralt räddningstjänstforum (CRF) tillskapades 2012 med målet är att skapa god samverkan mellan räddningstjänstansvariga och eliminera oklarheter i de olika ansvarens gränsländ. MSB är ansvariga för CRF och det genomförs två årliga möten med räddningstjänstansvariga myndigheter och dess närmaste samverkansparter. I detta forum är det naturligt och lämpligt att tillföra frågeställningen kring optimal samverkan mellan blåljusaktörerna polis, ambulans och räddningstjänst. MSB avser att inom ramen för centralt räddningstjänstforum tillföra frågeställning om ökad samverkan mellan blåljusaktörer och hur centrala parter på bästa sätt kan stödja lokala och regionala ansvariga till ökad samverkan.

Samverkansutbildning

Efter Tjörnbröolyckan 1980, där fartyget Star Klipper kolliderade med en av broarna, framkom att det behövdes ett bättre samspel mellan blåljusaktörerna. Som en följd av detta skapades utbildningen "Högre räddningstjänstkurs, HRK". Denna var omfattande och mycket uppskattad och upplevdes väsentligt öka förutsättningarna för bättre samverkan mellan aktörer. Utöver HRK tillskapades även regionala samverkanskurser, RSK med samma innehåll inom egen region. Varefter antalet personer som genomgått utbildningen samtidigt med att utbildningen omformades till en kurs med lägre ambition och lägre kostnad för huvudmannen MSB, har intresset för den nya samverkanskursen på central nivå med inriktningen mot stora olyckor minskat. Vi ser det som angeläget att tillsammans med Rikspolisstyrelsen och Socialstyrelsen ta upp frågan hur denna typ av samverkansutbildningar ska utvecklas.

5. Samverkan med andra aktörer

För att utveckla förmågan att respondera på olyckor så arbetar kommunerna ständigt med effektivitetsförbättringar. Mest har inriktningen inriktats på att stärka den egna räddningstjänstorganisationen. För att kunna öka effekten i räddningsinsatsen ser vi det som viktigt att vi skapar förutsättningar för andra aktörer än den professionella räddningstjänsten att vara en del i att respondera på händelser. Med andra aktörer menas, den enskilde, organiserade frivilliga, väktare och andra beredskaper som samhällets aktörer har.

5.1 Sambruk av samhällets resurser och samverkanspartners synpunkter

Kommunen sitter på en stor mängd resurser i form av personal, materiel och kunskap. Genom att merutnyttja dessa resurser vid räddningsinsatser öppnas förutsättningar för effektivare insatser. Med utgångspunkt från SRV:s rapport "Sambruk av samhällets jour- och beredskapsresurser är lönsamt, 2006" påbörjades det s.k. SAMBRUKS-projektet med Öckerö kommun 2007. Syftet var att merutnyttja de kommunala resurserna för att skapa en ökad effektivitet inom ett flertal responsområden med oförändrad kostnad för kommunen.

MSB och tidigare SRV har delfinansierat projektet i fem steg för att pröva sig fram till en process som kan påvisa om påståendet i forskningsrapporten stämmer. Dessa steg har genomförts i Öckerö kommun och lett fram till svaret att sambruk av resurser är lönsamt, men en förändring som innehåller ett antal utmaningar.

Sambruk av resurser kommer av naturliga skäl att starta utifrån en rad olika förutsättningar bland kommuner och räddningstjänstförbund. Centralt står dock larmhanteringen som den gemensamma nämnaren. Det är när alarmeringen sker som kvitto erhålls på hur man byggt beredskapen. Ett bra förarbete där tillgängliga jour- och beredskapsresurser tas tillvara i planeringen är nyckeln till ett effektivt sambruk av resurser. I utvecklingen av räddningsinsatser där andra aktörer och frivilla förvänta delta är det av yttersta vikt att ansvars och sekretessfrågor säkerställs.

Samverkansparternas synpunkter

Vad gäller ökad samverkan med övriga påtalar SKL att det på många platser redan idag bedrivs samverkanslösningar inom området samhällsskydd och beredskap och det är viktigt att utvecklingen av dessa arbeten stöds av de statliga myndigheterna. SKL lyfter även här fram behoven av utbildning för de "nya aktörer" som förväntas stödja vid olyckshändelser. Avslutningsvis betonar man även att för att kunna skapa högre flexibilitet så kommer det att behövas förändringar i regelsystem och tillämpningar.

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Även om uppdraget avgränsas till att beskriva samverkan till förmån för området skydd mot olyckor vill vi ändå nämna att Polisen lyfter fram att insatser för att öka samverkan med andra aktörer är mycket viktiga. De har inom sitt ansvarsområde haft ett omfattande arbete såväl centralt som lokalt för att i samverkan med andra skapa en ökad förmåga inom polisens uppdrag att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. De har bl.a. gett ut en nationell handlingsplan 2008 "Samverkan polis och kommun – för en lokalt förankrad polisverksamhet".

Länsstyrelserna beskriver denna del som både viktig och intressant men med viss risk att man glömmer att hålla fokus på befintliga räddningstjänstaktörer. Men ser en stor möjlighet till de samverkansinitiativ som bedrivs och som planerar att bedrivas. Utifrån ett tillsynsperspektiv kan detta i sin tur ge utmaningar för att kunna beskriva effektiviteten som uppnås med samverkan. Underlag att värdera effekterna av samverkan med andra aktörer jämfört med mer traditionella insatser finns inte i tillräcklig omfattning.

5.2 Åtgärder som MSB vidtagit

5.2.1 Forskning kring respons med nya aktörer

Svensk Räddningstjänst har i de flesta fall organiserats "av hävd" som utgångspunkt, därtill kompletterat med kravet på att kunna utföra en rökdykarinsats. För att kunna utveckla beredskapen både vad gäller professionella aktörer som med andra aktörer är det viktigt att kunna beskriva effekterna av insatser med olika aktörer. Linköpings universitet startade 2011 ett forskningsområde kring respons vid olyckor på uppdrag av MSB. Avtalet med LiU tecknades redan 2008 men starten fördröjdes beroende då man avsåg att föreståndarskapet skulle utgöras av en professur inom området. Från 2011 har Centrum för forskning inom respons- och räddningssystem, CARER byggts upp där forskningsuppdrag har bedrivits med föreståndare, bitr. föreståndare och fem doktorander. CARER har publicerat ett antal slutsatser och artiklar kring olika studier runt området respons vid olyckor. Fokusområden för CARER är "Nya aktörer inom Respons och Räddning" och "Systemsamband: Händelse, respons och konsekvens". Centret ger främst kommunerna möjligheter att angripa frågeställningen kring framtida beredskap ur ett mer vetenskapligt perspektiv.

5.2.2 SAMBRUKS-nätverk

MSB tillsammans med SKL tagit initiativ till att vara sammanhållande för ett nätverk bestående av kommuner, räddningstjänstförbund och tillsynsmyndigheter för att delge varandra nyttor av SAMBRUKS-lösningar. Målet med sambruksprocessen är att bidra till byggandet av en robust kommunal beredskap, med ökad förmåga, för hantering av händelser inom det samhälleliga ansvarsområdet genom merutnyttjande av samhälleliga beredskapsresurser.

Datum
2014-04-29

Diarienumr
2013-5435

MSB:s uppgift i detta skede är att tillvarata de förväntningar som framförts samt hantera dem på ett korrekt sätt utifrån myndighetens roll. Med detta som ansats har MSB inlett en dialog med SKL om hur ett samarbete kan utvecklas utifrån följande exempel på frågeställningar:

- Hur sambruk kan utvecklas utifrån ett kostnads- och nyttoperspektiv.
- Hur ser det ut (en lägesrapport) inom landets kommuner när det gäller sambruk?
- Hur fånga upp och skapa ett politiskt intresse för ett utvecklat sambruk?
- Hur bygga framtida förutsättningar för en effektiv och hållbar beredskap för insatsverksamhet?

Utfall av denna dialog kommer att ligga till grund för MSB:s vägval av åtgärder och agerande. Vidare förutsätter Sambruk ett givande och tagande där MSB är väl medveten om att ett utvecklat Sambruk, förutom räddningsinsatser, även stärker andra insatsuppdrag.

Ett omfattande arbete har bedrivits till stöd för införande av Rakel i kommunerna. Införandet av Rakel har inneburit stora möjligheter för kommunerna till ökad samverkan. Flera kommuner har använts som pilotkommuner i framtagande av nya arbetssätt och säkrare hantering. Information om detta finns sammanställt som goda exempel i skrift från MSB. MSB avser fortsätta stödja utvecklingen med Rakel som ett viktigt verktyg i de Sambruks lösningar som verktyget möjliggör.

5.2.3 Utbildningsplattform för frivilliga

MSB har tagit fram utbildnings och kvalitetsäkringsverktyg för att stödja de frivilliga som är organiserade inom Sveriges frivilligbrandkårer. Syftet med verktyget har varit att öka användbarheten av frivilliga brandmän vid insatser inom den kommunala räddningstjänsten. Nu har de frivilliga brandmännen ett verktyg som de kan beskriva den utbildning och förmåga som frivilliga brandmän motsvarar. Framtagandet av systemet har gjorts tillsammans med Sydöstra Skånes räddningstjänstförbund (SÖRF). De säger sig vara mycket nöjda med att man nu kan beskriva den förmåga som de frivilliga kan utföra och hur denna förmåga upprätthålls. Resultatet är så uppskattat att andra räddningstjänster nu anammar konceptet. I vår ska bland annat räddningsvärnen i Landskrona, Svalöv och i Räddningstjänstens Syds upptagningsområde genomgå den nya teoretiska utbildningen som MSB Revinge tillhandahåller på distans.

Detta system kan utvecklas att även användas för andra aktörer än frivilligbrandkårerna. Det finns behov att såväl utbilda som kvalitetssäkra alla andra aktörer som kan vara en del av insatssystemet för räddningsinsatser.

5.2.4 Stärka den enskilde

I samband med att MSB inrättades skapades en särskild enhet för den enskildes säkerhet. Enheten har som fokus att stärka såväl det förebyggande arbetet som den enskildes möjligheter till insats när någon olycka har inträffat. Arbeten för att stödja frivilliga är en väsentlig del inom enhetens uppdrag. Vidare arbetar myndigheten i väsentlig utsträckning med hantering av förmågedialoger och uppdrag för de frivilliga försvarorganisationerna som till stor del har förmågebyggande verksamheter för olyckor och kriser.

6. Slutsatser

En av de större utmaningarna inom området skydd mot olyckor är personalförsörjningen för den kommunala räddningstjänsten. Organisering av deltidskårer samt samverkan mellan blåljusaktörer och andra aktörer är därför viktiga frågor för sektorn att arbeta med. Rollerna i detta arbete får inte missförstås och det är klart att arbetsgivaren måste utifrån sina olika förutsättningar vara ansvariga och drivande.

6.1.1 Organisering av deltid Räddningstjänsten

Inom området skydd mot olyckor bygger dagens beredskap i stort på en profession bestående av hel- och deltidsanställda brandmän och befäl. Inom systemet med deltidbrandmän ökar svårigheterna till bemanning mest beroende på demografiska förändringar i samhället. Läget i flera kommuner är allvarligt då de inte kan upprätthålla den beredskap som beslutats. Även om vi ser både behov och möjligheter att utveckla kommunens beredskap inom skydd mot olyckor genom samverkan med andra aktörer kommer systemet med en profession att utgöra grunden i kommunens förmåga till effektiva räddningsinsatser under överskådlig tid.

Rekrytering och anställningen

I regeringsrapporten 2003 föreslogs ett antal åtgärder för att underlätta rekryteringen till räddningstjänsten. Flera av åtgärderna har prövats men i stort har åtgärderna inte fått tillräckligt fokus. Ett av problemen tycks vara att det uppfattas som otydligt vem som ansvarar för att åtgärder vidtas eftersom det återkommande lyfts fram krav på att MSB ska vidta åtgärder, ett rekryteringsansvar som inte åligger MSB. Med tanke på problemets allvar har MSB för avsikt i sin främjande roll att ta initiativ till en arbetsgrupp, inom Räddningstjänstrådet, som får till uppgift att fokusera på organisering med deltidspersonal och främst frågan kring rekryteringsproblematiken. Arbetet med ökad mångfald inom räddningstjänsten är sannolikt det mest effektiva sättet att snabbt öka möjligheterna till en god bemanning.

Arbetet med rekryteringen behöver utföras mer systematiskt och med utvecklad skicklighet samtidigt med att anställningens omfattning hanteras

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

mer flexibelt och anpassat till kommunens behov. På flera orter bör det vara möjligt att skapa kombinationstjänster med en visstids-bemanning där anställningens omfattning är större än dagens deltidsbrandman. Kommunerna har då möjligheter att lägga in fler arbetsmoment och ansvar i tjänsten såsom brandman. Detta förutsätter ett mer flexibelt arbetstidsavtal där anställningens omfattning och ersättningar kan variera såväl mellan olika kommuner som inom en kommun. Att skapa större intresse för brandmanyrket och bredda rekryteringsbasen kommer att behöva vara naturliga inslag i kommunens rekryteringsarbete. En breddad bas för rekrytering kan exempelvis skapas genom att stimulera frivillig- och ungdomsbrandkårer. Dessa frivilligbrandkårer kan utgöra en god rekryteringsbas för anställning. Arbete med att stärka frivilligt engagemang är viktigt och skulle kunna stärkas om man gav detta status i likhet med det som gäller för en frivillig försvarsorganisation.

Hinder i bemanning och hinder i möjligheter till att behålla personal

För att kunna rekrytera och behålla personal inom deltids-räddningstjänsterna finns idag ett antal onödiga hinder som behöver tydliggöras och om möjligt minskas. Dagens tillämpning inom a-kassesystemet innebär i praktiken att en brandman som är arbetslös längre än 75 dagar inte kan behålla sitt samhällsuppdrag som brandman. En tillämpning inom a-kassesystemet som särskiljer sig från andra bisysslor. Reglerna kring sjukersättning innebär att det är huvudarbetsgivaren som får bära kostnaderna för sjukskrivning i det fall en brandman skadas i sitt uppdrag som brandman. Med tanke på den förhöjda risken för skador i främst utryckningstjänsten upplevs detta som ett väsentligt hinder. Tillämpningen av reglerna har en negativ inverkan på viljan hos den anställde såväl som huvudarbetsgivaren att ta på sig ett samhällsuppdrag som brandmannasysstlan utgör. Dessa system eller tillämpningar behöver ses över.

Utbildning

Det är MSB som ansvarar för att det tillhandahålls grundutbildning för bl.a. deltidsbrandmän. MSB har genomfört förändringar i utbildningssystemet de senaste åren men är medvetna om att kommunerna önskar mer flexibilitet för att kunna anpassa utbildningen till de risker som finns i respektive kommun och till den enskilde individens möjligheter att genomgå utbildningen. MSB kommer att se över utbildningssystemet och föra dialog med kommunerna i Räddningstjänstrådets särskilda utbildningsgrupp. Frågorna kommer att handla om förslag till förändringar av MSB:s planeringssystem och en större grad av blockstruktur i utbildningen som bl.a. framkommit i MSB:s projekt effektiva räddningsinsatser.

6.1.2 Samverkan mellan blåljusaktörer

Mellan blåljusaktörerna pågår en utvecklad samverkan som kanske är mer känd inom organisationerna än utanför. Likt andra verksamhet behövs även i denna fråga en ständig utveckling.

Datum
2014-04-29

Diariennr
2013-5435

Utvecklad dialog och kunskap

Idag saknas forum mellan blåljusaktörerna på central operativ nivå som återkommande diskuterar denna fråga. MSB avser att inom Centralt räddningstjänstforum, CRF i samråd med Rikspolisstyrelsen och Socialstyrelsen även tillföra målet för CRF att omfatta "Samverkan mellan blåljusaktörer". Vidare framkommer det i underlagen av tidigare arbeten och svar till detta regeringsuppdrag att det finns ett behov att försäkra sig om att det finns tillgängliga samverkanskurser på central och regional nivå och att de får tillräckligt deltagande.

Juridiska förutsättningar

I regeringsuppdraget "Bättre tillgänglighet till hjälp vid nödlägen, 2010" framfördes från Rikspolisstyrelsen och Socialstyrelsen att de juridiska aspekterna för den enskildes integritet är viktiga att upprätthålla. Även i detta regeringsuppdrag påtalar båda myndigheterna detta förhållande. Vi avser att inom CRF aktualisera frågan kring vad en sådan utredning bör omfatta.

6.1.3 Samverkan med andra aktörer

Samtidigt med att kommunerna behöver arbeta med utveckling av professionen bestående av brandmän och befäl finns behov att utveckla förmågan till effektiva räddningsinsatser med andra aktörer. Utgångspunkten till detta har bl.a. varit SRV:s SAMBRUKS-rapport, 2006, som betonade lönsamheten i ökad samverkan mellan olika beredskapssystem. Vid organisering med olika aktörer ställs många gånger frågan om effekter och lönsamhet av samarbetet.

Kunskap och förmågebeskrivningar

För att beskriva effekterna av räddningsinsatser behöver kunskapen kring vad som skapar effektiva räddningsinsatser utvecklas och med denna kunskap kan kommunerna på ett bättre sätt beskriva hur en samlad insats med olika aktörer ger en god räddningstjänstinsats. MSB har tillsammans med Linköpings universitet skapat CARER, som är ett center för att för att studera effekter av respons med andra aktörer.

SAMBRUK

Sedan mitten av 2000-talet har MSB både studerat och deltagit i olika SAMBRUK-initiativ. Vi ser denna utveckling av beredskapssystemet som viktig, där arbetet behöver ta sin utgångspunkt från varje enskild kommuns behov. För att denna typ av utveckling ska kunna fortgå har MSB skapat ett nätverk som syftar till utbyte av erfarenheter och redovisning av goda exempel mellan kommunerna. Flera av kommunerna frågar i samband med dessa arbeten om nyttovärderingar av denna samverkan. Vi kommer att fortsätta stärka kommunernas möjligheter till denna utveckling där Rakel kommer att fortsatt vara ett viktigt verktyg för de Sambruks-lösningar som kommunerna önskar.

Datum
2014-04-29

Diarienum
2013-5435

Juridiska förutsättningar

Vid respons inom skydd mot olyckor, ordning och säkerhet samt hälso- och sjukvård är det viktigt att försäkra sig om att gällande sekretessbestämmelser kan efterföljas så att den enskildes rätt till integritet kan upprätthållas. MSB kommer särskilt att aktualisera frågan kring sekretess inom det SAMBRUKS-nätverk som vi ansvarar för.