EXAMENSARBETE

RÄDDNINGSTJÄNSTPERSONAL I BEREDSKAP

En studie om rekryteringssituationen i Sverige

Lena Håkansson
Ida Luther Wallin

Brandingenjör
2018

Luleå tekniska universitet
Institutionen för samhällsbyggnad och naturresurser

LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET

Titel Räddningstjänstpersonal i beredskap –
En studie om rekryteringssituationen i Sverige

Title Part time firefighter –
A Study of the Recruitment Situation in Sweden

Författare Lena Håkansson
Ida Luther Wallin
Brandingenjörsprogrammet, 210 Hp, 2018

Handledare Helena Klasson
Luleå tekniska universitet/ Region Norrbotten

Examinator Michael Försth
Luleå tekniska universitet

Sökord Deltidsanställda brandmän, räddningspersonal i beredskap, RiB, rekrytering, räddningstjänst

Keywords Part time firefighters, recruitment, fire brigade

Luleå tekniska universitet
SE - 971 87 LULEÅ
Brandingenjörsprogrammet
Examensarbete X7007B 15.0 Hp.
Institutionen för samhällsbyggnad och naturresurser
www.ltu.se/sbn

Förord

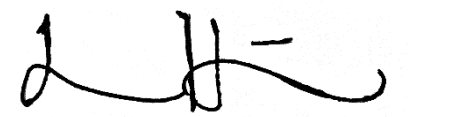
Detta arbete utgör vårt examensarbete på brandingenjörsprogrammet vid Luleå tekniska universitet. Arbetet har genomförts av Lena Håkansson och Ida Luther Wallin under våren och sommaren år 2018.

Att arbeta som deltidsanställd brandman, eller som den mer formella benämningen lyder Räddningspersonal i beredskap (RiB), är en tidigare yrkeserfarenhet som vi båda delar hos Räddningstjänsten Åre respektive Räddningstjänsten Strömstad. Vi anser att ämnesvalet för vårt examensarbete föll sig naturligt just på grund av våra tidigare erfarenheter.

Vi hoppas att arbetet kommer till nytta för de organisationer som upprätthåller beredskap med RiB-anställda samt till de organisationer som på andra sätt är involverade i anställningsformen. Gällande studiens innehåll och eventuella missförstånd som möjligen kan ha uppkommit i samband med arbetet, ansvarar vi själva för.

För att kunna utföra denna studie har vi varit beroende av andras medverkan och en omskrivning av Winston Churchills citat kan beskriva digniteten av det beroendet: *”Aldrig har så få haft så många att tacka för så mycket”*. Det är många vi önskar rikta ett stort tack till, men vi har valt att rikta ett särskilt tack till några av de centralt medverkande. Tack till alla de räddningstjänster i Sverige som har valt att medverka i vårt arbete – utan er hade vi inte haft någonting att presentera. Tack till Håkan Axelsson, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, för att du tog dig tiden att hjälpa oss reda ut vad som är utrett och inte samt för allt material du bidrog med. Tack till Max Ekberg, Sveriges Kommuner och Landsting, för dina värdefulla samtal och det material som underlättade vårt arbete för att kunna kontakta räddningstjänsterna. Tack till Magnus Wallin, Räddningstjänsten Norrtälje, för att ni ville dela med er av era goda exempel. Och sist, men inte minst vår tålmodiga handledare Helena Klasson – Tack för all tid du har lagt som bollplank, korrekturläsare och rådgivare. Din konstruktiva kritik får oss att sträva mot att bli bättre!

Luleå
24 september 2018



Lena Håkansson

Ida Luther Wallin

Sammanfattning

Räddningstjänstens verksamhet regleras i Lag (2003:778) om skydd mot olyckor och det första nationella målet lyder: *”Bestämmelserna i denna lag syftar till att i hela landet bereda människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor.”*

Räddningstjänst organiseras med brandmän i tre olika anställningsformer, varav deltidsanställda brandmän är en av dem och idag är den formella benämningen Räddningspersonal i beredskap, RiB. Ungefär 67% av Sveriges brandmän utgörs av RiB och redan år 1999 uppmärksammades svårigheter med personalförsörjningen. Vid kontakt med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap samt Sveriges Kommuner och Landsting fanns kännedom om rekryteringssituationen, men den exakta omfattningen var okänd.

Denna studie består av en undersökning av den nuvarande situationen avseende rekrytering för RiB i Sverige. Undersökningen jämförs med den svenska regeringens undersökning från år 2003. I jämförelsestudien medverkar samtliga respondenter från den tidigare utredningen, vilket medför en svarsfrekvens på 100%. Jämförelsen påvisar att nyrekrytering och upprätthållande av beredskap har en negativ trend, trots att grundutbildningen gjorts om samt att kommunerna har moderniserat och utvecklat rekryteringsmetoderna. I den nationella sammanställningen, för år 2018 som omfattar 111 respondenter och representerar drygt 60% av Sveriges kommuner, framkommer att majoriteten av räddningstjänsterna upplever svårigheter vid nyrekrytering. Totalt är det 331 vakanser för fasta RiB-tjänster samt 194 vakanser för vikarietjänster och drygt hälften, 52%, av respondenterna klarar inte att kontinuerligt upprätthålla den beslutade beredskapen.

Den största orsaken till rekryteringssituationen är de demografiska förhållandena, vilket har samband med att 200 av Sveriges 290 kommuner uppfyller Europeiska kommissionens generaldirektorat för statistisk information, Eurostats, definition för landsbygd. Det som är mest alarmerande är att det påverkar kommunernas förmåga att upprätthålla beredskap.

Det finns möjlighet att förbättra och stärka situationen genom olika slags förbättringsåtgärder och/eller en kombination av dessa. Det finns ingen entydig lösning på problemet i och med att förutsättningarna är olika från kommun till kommun. Det som är tydligt är att det är upp till våra politiker och staten att försöka stötta räddningstjänsterna på ett annat sätt än vad som görs idag och att investera mer i landsbygden. Målsättningen borde vara att leda Sverige till att bli ett ledande land som ligger i framkant när det gäller att utveckla, främja och stödja landsbygden.

Nyckelord: Deltidsanställda brandmän, Räddningspersonal i beredskap, RiB, rekrytering, räddningstjänst.

Abstract

The Swedish civil protection service activities are governed by ‘Lag (2003:778) om skydd mot olyckor’ and the first national objective reads*: ‘The provisions of this law aim to make people's lives and health as well as property and environment throughout the country a satisfactory and equivalent protection against accidents, taking into account the local conditions.’*

Emergency services are organized with firefighters in three different types of employment. One of these is part time firefighters, and the formal term for this employment is ‘Räddningspersonal i beredskap’, RiB. About 67% of Sweden's firefighters consist of RiB and as early as 1999, difficulties with staffing was noted. In contact with the Swedish Civil Contingencies Agency and Swedish Association of Local Authorities and Regions, the problems with recruitment of RiB was known, but the vast extent of these problems had not yet been discovered.

This study consists of a survey of the current situation regarding the recruitment situation for RiB in Sweden. The survey is controlled and compared against the Swedish government's investigation from 2003. The compilation study involves all participants from the previous investigation which results in a response rate of 100%. The study shows that new recruitment and maintenance of preparedness has a negative trend, even though the basic education has been modified and the municipalities have modernized and developed recruitment methods. In the national compilation, of year 2018 involving 111 respondents representing more than 60% of Sweden's municipalities, it appears that the majority of emergency services experience difficulties in recruitment, a total of 331 vacancies for permanent RiB services and 194 vacancies for temporary employment and more than half, 52%, of the respondents fail to maintain the determined preparedness continously.

The main reason for the recruitment situation is the demographic conditions, which is linked to the fact that 200 of Sweden's 290 municipalities meet the European commission’s definition of rural areas. What is most alarming is that it directly affects municipalities' abilities to maintain preparedness.

There is an opportunity to improve and strengthen the situation through various kinds of improvement actions and/or a combination of these. There is no clear solution to the problem. As conditions are different in most municipalities, it is also difficult to provide a simple and general way for how to proceed. What is clear is that it is up to our politicians and the state to try to support the emergency services in a different way than today, alternatively, investing in rural areas. The goal should be to lead Sweden to become a leading country at the forefront of developing, promoting and supporting rural areas.

Keywords: Part time firefighters, recruitment, fire brigade.

Innehållsförteckning

1 Inledning ... 1
1.1 Bakgrund ... 1
1.2 Syfte ... 1
1.2.1 Frågeställningar ... 2
1.3 Avgränsningar ... 2
1.4 Uppdelning av arbete ... 2
1.5 Disposition ... 3
1.6 Läsanvisningar ... 4
2 Metod ... 5
2.1 Metodval ... 5
2.1.1 Problemidentifiering ... 6
2.2 Datainsamling ... 7
2.2.1 Litteraturstudie ... 7
2.2.2 Intervjuer ... 7
2.2.3 Enkäter ... 8
2.2.4 Statistik ... 9
2.3 Statistisk bearbetning ... 9
2.4 Källkritik ... 9
2.4.1 Studiens tillförlitlighet ... 10
3 Teori ... 11
3.1 Utredningar ... 11
3.2 RiB ... 13
3.2.1 Brandman ... 13
3.2.2 Anställningskriterier ... 14
3.3 Regelverk ... 16
3.3.1 Lag (2003:778) om skydd mot olyckor ... 16
3.3.2 Bygglagstiftning ... 17
3.3.3 Kollektivavtal ... 18
3.3.4 Arbetstidslagen ... 18
3.3.5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om rök- och kemdykning ... 19
3.3.6 Räddningstjänstlagen (1986:1102) ... 19
3.4 Omvärldsbevakning för utveckling av RiB ... 20
3.4.1 En effektivare kommunal räddningstjänst, Dir. 2017:15 ... 20
3.4.2 Norrtäljemodellen ... 20

3.4.3 Regionalisering 21
3.4.4 Norsk föreskrift om organisering och dimensionering av räddningstjänst 21
3.4.5 Samverkan och nätverk 22
3.4.6 Gymnasieutbildning 22
3.5 Demografi 23
3.5.1 Definition landsbygd och tätort 23
3.5.2 Sveriges befolkning genom tiden 26
3.5.3 Flyttströmmarna från landsbygden till tätorterna 27
3.5.4 Nutid och framtidsutsikter 28
4 Resultat 31
4.1 Respondenter 31
4.2 Jämförelse mellan tidigare utredning från 2003 och studie år 2018 32
4.2.1 Rekrytering 32
4.2.2 Marknadsföring 34
4.2.3 Beredskap 38
4.2.4 Rökdykning i samband med RiB 43
4.2.5 Utbildning 45
4.3 Vidareutveckling av studie år 2018 45
4.3.1 Rekrytering 45
4.3.2 Beredskap 47
4.4 Nationell sammanställning 49
4.5 Demografins påverkan 51
5 Analys 54
5.1 Undersökning baserad på den tidigare utredningen 54
5.1.1 Rekrytering 55
5.1.2 Marknadsföring 56
5.1.3 Beredskap 56
5.1.4 Rökdykning i samband med RiB 57
5.1.5 Utbildning 58
5.2 Nationell kartläggning 58
5.3 Sammanställning av enkäter från år 2018 59
5.4 Demografins påverkan vid rekrytering av RiB 60
5.5 Förbättringsåtgärder 61
5.5.1 Definition av landsbygdsområden 61
5.5.2 Förstatligande av kommunal räddningstjänst 61
5.5.3 Premiera huvudarbetsgivare 62

5.5.4 Kombinerade kommunala tjänster 62
5.5.5 Offensivare marknadsföring 62
5.5.6 Omorganisation 63
5.5.7 Stärka lokalsamhällen genom regionalisering 63
5.5.8 Ändrad lagstiftning 63
6 Diskussion 64
6.1 Felkällor 67
6.2 Förslag på fortsatt arbete 68
7 Slutsatser 70
8 Referenser 71

Bilagor

Bilaga 1 – Medverkande i enkätundersökning 1
Bilaga 2 – Missivbrev till enkätundersökning 1
Bilaga 3 – Enkät tillhörande enkätundersökning 1
Bilaga 4 – Medverkande enkätundersökning 2
Bilaga 5 – Missivbrev till enkätundersökning 2
Bilaga 6 – Enkät tillhörande enkätundersökning 2

Förkortningar

Författningssamlingar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
BBR	Boverkets byggregler
FSO	Förordningen (2003:789) om skydd mot olyckor
LSO	Lag (2003:778) om skydd mot olyckor
PBL	Plan- och bygglagen
PBF	Plan- och byggförordning
RäL	Räddningstjänstlagen (1986:1102)

Övriga förkortningar

BRF	Brandmännens Riksförbund
Grib	Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap
MSB	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
RiB	Räddningstjänstpersonal i beredskap
SCB	Statistiska centralbyrån
SRV	Statens räddningsverk
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting

Nomenklatur

Anspänningstid
Anspänningstid är den tid det tar från att larmet når räddningstjänsten till dess att det första fordonet lämnar brandstationen (MSB, 2016a).

Brandmän
Brandmännens arbetsuppgifter består i att dels förebygga uppkomsten av bränder samt olyckor i samhället och dels i att operativt bekämpa bränder samt utföra räddningsarbete vid olyckor (Kommunal, u.å.). Enligt MSB (2014) består beredskapssystemet för räddningstjänst huvudsakligen av hel- och deltidsanställda brandmän samt räddningsvärn, för mer information om de olika anställningsformerna se kapitel 3.2.1 Brandman.

Insatstid
”Med insatstid avses tiden från det att larm inkommit till räddningstjänsten och till dess att räddningsarbetet har påbörjats” (Boverkets byggregler (BBR), SFS 2011:6).

Kommunalförbund
Enligt SKL (2018) är ett kommunalförbund en offentligt rättslig juridisk person vilket innebär att förbundet har egen rättskapacitet och är fristående i förhållande till sina medlemskommuner. Myndigheten menar att organisationen i ett kommunalförbund är i princip likadant som i en kommun.

Räddningstjänst
Räddningstjänst avses, i Lag (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO), *”de räddningsinsatser som staten eller kommunerna skall ansvara för vid olyckor och överhängande fara för olyckor för att hindra och begränsa skador på människor, egendom eller miljön”*.

Statens räddningsverk
Statens tidigare förvaltningsmyndighet för frågor gällande räddningstjänst benämndes Statens räddningsverk, SRV. Den 31 december år 2008 upphörde myndigheten från dess ursprungliga form och den 1 januari år 2009 slogs den ihop med krisberedskapsmyndigheten och styrelsen för psykologiskt försvar och bildade dagens myndighet som benämns Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB (MSB, 2010).

1 Inledning

I följande inledande kapitel beskrivs arbetets bakgrund och syfte där även de frågeställningar som ligger till grund för aktuell faktainsamling presenteras. Senare i kapitlet ges avgränsningar samt ansvarsuppdelning av arbetet. För att underlätta vidare läsning avrundas det inledande kapitlet med läsanvisningar för respektive delkapitel.

1.1 Bakgrund

Sommaren 2018 rasade många skogsbränder i Sverige på grund av värme och torka. Det förelåg hög brandrisk i stora delar av landet under lång tid. Med skogsbranden i Sala, Västmanland augusti 2014, i beaktning arbetade hel- och deltidsanställda brandmän, brandvärn och flera frivilligorganisationer hårt för att bekämpa bränderna. På radio (P4, 2018) rapporterades om stor brist på räddningspersonal för att avlösa de hårt arbetande brandmännen, där flera jobbade i 24-timmars skift.

Enligt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL, u.å.) består 67% av Sveriges brandmän av deltidsanställda brandmän. Under de senaste åren har landets räddningstjänster allt svårare att nyrekrytera deltidsanställda brandmän, samtidigt som vissa räddningstjänster brottas med problemet att anställda säger upp sig och avslutar sin tjänst (Uhlin, 2017).

Majoriteten av Sveriges räddningstjänster är följaktligen byggd på och beroende av deltidsanställda brandmän. Trots att personalförsörjningsfrågan har varit aktualiserad och utredd vid ett flertal tillfällen från år 2001 fram till idag kvarstår problemet - rekrytering. I kombination med ovannämnda har myndigheterna MSB och SKL i dagsläget ingen exakt uppfattning om rekryteringsproblematikens omfattning (F. Billström respektive M. Ekberg, personlig kommunikation, 26 mars 2018 respektive 29 mars 2018). En mer utförlig bakgrund till problemidentifieringen återfås i avsnittet 2.1.1 Problemidentifiering.

1.2 Syfte

Flertalet räddningstjänster har idag problem med personalförsörjningen vilket kan leda till svårigheter att upprätthålla den politiskt beslutade beredskapen. Det kan i sin tur indirekt påverka den enskilde människan vid en olyckshändelse. Studiens syfte är att kartlägga och belysa nuvarande rekryteringssituation, år 2018, för deltidsanställda brandmän med utgångspunkt i utredningen *Deltidsanställda brandmän: Kartläggning av orsaker till rekryterings-problem och förslag till fortsatta arbeten m.m.* som publicerades år 2003 av SRV.

1.2.1 Frågeställningar

- Har förutsättningarna för rekrytering av deltidsanställda brandmän förändrats sedan regeringens utredning *Deltidsanställda brandmän: Kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatta arbeten m.m.* från år 2003?
- Hur är rekryteringssituationen för deltidsanställda brandmän i Sverige år 2018?
- Påverkar demografin möjligheten att rekrytera deltidsanställda brandmän?
- Vilka lämpliga åtgärder kan vidtas för att underlätta rekrytering av deltidsanställda brandmän?

Förhoppningen är att studiens resultat ska kunna ligga till grund för fortsatt förbättringsarbete inom området. Avsikten är att belysa problematiken och bidra med mer kunskap. Förhoppningen är att studien i ett längre perspektiv kan bidra till att säkra en god personalrekrytering för den kommunala räddningstjänsten i Sverige.

1.3 Avgränsningar

Studien baserades på SRV:s utredning som publicerades år 2003, *Deltidsanställda brandmän: Kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatta arbeten m.m.*

På grund av arbetets tidsomfattning har studien inte behandlat konkreta lösningsförslag gällande kollektivavtal som reglerar bland annat ersättning, A-kassa, sjuk- och olycksförsäkring. Ekonomiska aspekter har inte beaktats. Den geografiska avgränsningen för enkätundersökningen är nationell och därtill har en mindre omvärldsbevakning gjorts internationellt.

1.4 Uppdelning av arbete

Examensarbetet har delats upp på sådant sätt att Luther Wallin ansvarat för enkätundersökningarna och Håkansson ansvarat för arbetets demografiska delar. Utöver detta har arbete utförts i gemensam regi.

1.5 Disposition

Kapitel 1 Inledning
Inledningskapitlet presenterar studiens bakgrund, definierar syftet med studien och redogör studiens frågeställningar. Problemområde och motiverade avgränsningar presenteras.

Kapitel 2 Metod
I metoden beskrivs och motiveras val av tillvägagångssätt för att uppnå studiens syfte. Dessutom förs en diskussion över hur tillförlitligt studiens källmaterial är och hur det eventuellt kan påverka studiens tillförlitlighet.

Kapitel 3 Teori
Avsikten med kapitlet är att ge bakgrund till de tidigare utredningarna som ligger till grund för uppsatsens problemområde samt få grundläggande kunskaper i gällande regelverk som rör räddningstjänst och deltidsanställda brandmän. En översiktlig beskrivning av Sveriges demografi presenteras i syfte att skapa förståelse för utvecklingen i Sveriges historia och påverkan på dagens lägesbild när det gäller rekrytering av deltidsanställda brandmän.

Kapitel 4 Resultat
Avsnittet redovisar genomförda enkätstudier samt resultatet från litteraturstudien i demografi. Det kopplas till resultatet från den utredning som publicerades år 2003, *Deltidsanställda brandmän: Kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatta arbeten m.m.*

Kapitel 5 Analys
I kapitlet analyseras insamlat material och en tolkning av resultatet redovisas, därtill analyseras litteraturstudien gällande demografi och kopplar den till genomförda enkätstudier.

Kapitel 6 Diskussion
Kapitlet innefattar diskussioner som utgår från författarnas egna kunskaper, tolkningar och åsikter. Dessutom förs en diskussion om studiens tillförlitlighet och det ges även förslag på vidare studier.

Kapitel 7 Slutsatser
Avsnittet sammanfattar resultatet och redogör studiens slutsatser.

1.6 Läsanvisningar

Referenssystemet som tillämpats är The American Psychological Association, APA.

Det finns idag ett flertal olika benämningar för brandmän som är anställda på ”deltid” och vidare i studien kommer benämningen RiB användas. Orsaken till den valda benämningen beror på att det kollektivavtal som reglerar anställningsformen benämns RiB.

Vidare kommer ordet ”den tidigare utredningen” användas och den utredning som då avses är *Deltidsanställda brandmän: Kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatta arbeten m.m.* utgiven av SRV år 2003.

Vid referering till författningssamlingar i löpande text har hela lagnamnet samt förkortning och BFS/SFS-nummer skrivits ut i sin helhet första gången. I efterföljande text har enbart förkortning använts. En lista över författningssamlingar med förkortningar presenteras i avsnitt Förkortningar.

Citat återges ordagrant som det står i originalverket och följer i löpande text. De återges med citationstecken i början och slutet samt med kursiverad text. Blockcitat, då fler än 40 ord citeras, separeras från övrig text. Inga citationstecken eller kursiverad text används, i stället är citatet indraget från vänstermarginalen och textstorleken är minskad.

2 Metod

Kapitlet redogör hur information om problemområdet har insamlats samt vilket tillvägagångsätt som använts i studien. Därtill lyfts källkritik samt tillförlitlighet gällande valet av metod.

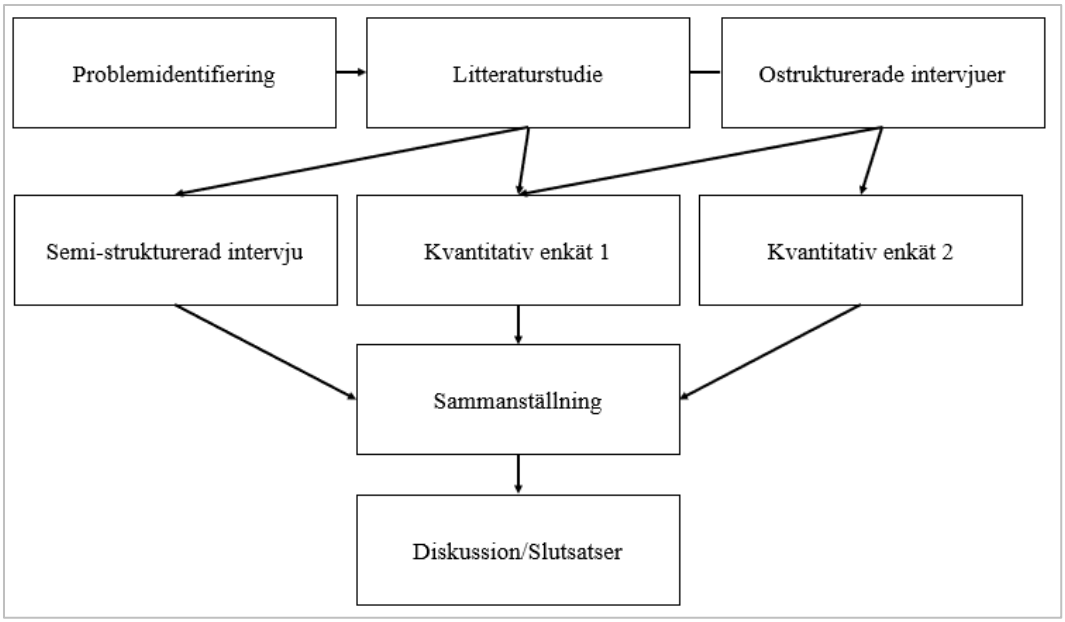
2.1 Metodval

I arbetet har litteraturstudier samt ostrukturerade intervjuer i form av både enkäter och personliga intervjuer används som metod för att samla information.

Enligt Björklund och Paulsson (2012) används litteraturstudier för att kartlägga existerande kunskap inom området och för att möjliggöra en uppbyggnad av arbetets teoretiska referensram. Författarna menar att den information litteraturstudier genererar benämns sekundärdata vilket innebär att materialet tagits fram i ett annat syfte än den som föreligger för det aktuella arbetet. Beträffande intervjuer kan de utföras antingen genom personlig direktkontakt, dialog via e-post eller via telefon. Det finns olika typer av intervjufrågor; de kan vara bestämda på förhand vilket benämns som strukturerad intervju eller motsatsen, ostrukturerad intervju, vilket innebär att frågorna uppkommer under intervjun. En kombination av de två tidigare formerna benämns semi-strukturerad intervju. (Björklund & Paulsson, 2012).

Kvantitativa studier, exempelvis enkäter, består av information som är mätbar eller som kan bedömas numeriskt. Metoden att använda sig av enkäter kan ge ett stort underlag av information som är specifik för den aktuella studien, dock kan det också finnas utrymme för misstolkningar. (Björklund & Paulsson, 2012). Trost (2012) skriver om misstolkningar och *Thomastheoremet* som innebär att människor uppfattar en situation på ett bestämt sätt och anser den verklig, vilket kan medföra att de rättar sina handlingar och åsikter efter sin uppfattning.

Studien inleddes med att identifiera problematiken gällande RiB genom litteraturstudier samt ostrukturerade intervjuer. Tillvägagångssättet resulterade i två enkäter och flertalet intervjuer för att slutligen sammanställas, Figur 1 visar schematisk bild över tillvägagångssättet för studien. Nedan presenteras valt tillvägagångssätt samt motivering för den valda metoden.



Figur 1 Illustration över studiens valda tillvägagångssätt. Källa: Björklund & Paulsson, 2012.

2.1.1 Problemidentifiering

Lag (2003:778) om skydd mot olyckor, LSO, anger att ***"****Bestämmelserna i denna lag syftar till att i hela landet bereda människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor."*

I Sverige finns det idag 290 kommuner (SKL, 2017) och varje kommun är enligt LSO skyldig att ta fram kommunala handlingsprogram. Programmen omfattar organisationens förebyggande verksamhet samt räddningstjänstens operativa verksamhet. För den operativa verksamheten ska programmet ange målet för kommunens verksamhet samt ange de risker som finns i kommunen och som kan leda till räddningsinsatser. Hur dessa räddningsinsatser ska hanteras, det vill säga kommunens förmåga, och hur kommunen upprätthåller beredskap ska också redogöras. Enligt P. Bylin (personlig kommunikation, 23 april 2018) organiseras räddningstjänsterna delvis beroende på hur de har varit organiserade historiskt och dels utifrån kommunens handlingsprogram. I mer resurskrävande områden, eller där larmfrekvensen är hög, placeras heltidsanställda brandmän. För områden som inte är lika resurskrävande eller har lägre larmfrekvens tillämpas RiB.

Enligt SRV (2001) var personalförsörjning av RiB en känd problematik redan år 1999 vilket föranledde att regeringen år 2001 gav SRV i uppdrag att redovisa förhållandena vad avsåg rekrytering, ersättning, utbildning och arbetsvillkor för RiB. År 2002 fick myndigheten återigen uppdrag av regeringen vilket då bestod i att vidareutveckla utredningen från år 2001 med utgångspunkten *"att säkra en god personalrekrytering för den kommunala räddningstjänsten i hela Sverige"* (SRV, 2003). Det arbetet resulterade i SRV:s utredning, *Deltidsanställda brandmän: Kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatta arbeten m.m.* publicerad år 2003. Efter år

2003 har flera utredningar genomförts, myndigheter har omorganiserats, lagstiftningen har reviderats men inga avsevärda förändringar har genomförts som påverkat rekryteringssituationen positivt.

Om det inte sker någon förändring gällande rekryteringssituationen för RiB kommer antagligen inte människa, egendom och miljö ha ett tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor i hela landet trots att det är angivet som ett nationellt mål i nuvarande lagstiftning.

2.2 Datainsamling

I arbetet med att samla indata användes flera olika metoder så som litteraturstudier, intervjuer och enkätundersökningar, respektive metod redogörs nedan.

2.2.1 Litteraturstudie

Inledningsvis utfördes litteraturstudier som tjänade syftet att kartlägga tidigare utredningar gällande rekrytering av RiB och för att utforska samt bilda en uppfattning om Sveriges demografi.

Studierna bestod till stor del av att finna mer information om den tidigare utredningen, däribland vilka räddningstjänster som medverkade, vilka frågor de besvarade och vilka resultat samt slutsatser som drogs. Informationen fick kompletteras vid kontakt med de som utfört den tidigare utredningen. Även regelverk gällande räddningstjänst, arbetsmomentet rökdykning, kollektivavtal samt arbetsrätt studerades då dessa har koppling till RiB-anställningen.

2.2.2 Intervjuer

Under arbetet med studien behövdes i vissa fall komplettering med mer kunskap och information - därav intervjuades personerna nedan genom antingen ostrukturerade- eller semistrukturerade intervjuer. I de flesta fall genomfördes samtalet via telefon och i övriga fall sköttes intervjun via mail.

- Håkan Axelsson, strateg, MSB
- Frida Billström, handläggare, MSB
- Patrik Bylin, Räddningschef, Räddningstjänsten Luleå
- Max Ekberg, handläggare vid avd. skydd mot olyckor och räddningstjänst, SKL
- Fredrik Henriksson, Utredningssekreterare 2017 års räddningstjänstutredning
- Tomas Nordman, HR-specialist, Strömstad kommun
- Po Tidholm, journalist och författare, Teg Publishing
- Magnus Sjöholm, ombudsman, Brandmännens riksförbund
- Magnus Wallin, Räddningschef, Räddningstjänsten Norrtälje

2.2.3 Enkäter

Studien baseras, som tidigare nämnt, på den tidigare utredningen och därav utformades enkäten utefter den. I den tidigare utredningen intervjuades räddningschefer, brandmän och förtroendevalda, men på grund av arbetets tidsbegränsning och disponibla resurser ersattes intervjuer av enkätundersökningar samt avgränsades urvalet av respondenter enbart till personalansvariga hos räddningstjänsterna.

Inledningsvis upprättades en enkät, vilket vidare benämns som enkätundersökning 1. Syftet med att använda sig av en kvantitativ metod var att skapa ett underlag för en jämförelsestudie, det vill säga att arbetet skulle kunna vara möjligt att jämföra med den tidigare utredningen.
Baserat på den tidigare utredningen utgjordes respondenterna av 62 kommuner. På grund av omorganisationer hos räddningstjänsterna fick respondenterna först bearbetas och kategoriseras. Flertalet räddningstjänster var inte enbart organiserade enskilt kommunalt utan ingick i förbund. I arbetet med att kartlägga respondenterna visade det sig att tre av de aktuella kommunerna omorganiserat sig från RiB till heltidsanställda brandmän vilket ledde till att urvalsgruppen minskade till 59 kommuner, se Bilaga 1.

Samtliga respondenter kontaktades först via telefon för att etablera kontakt och fråga om möjlighet till medverkan, därefter skickades den webbaserade enkäten tillsammans med ett missivbrev ut via mail till respektive kontaktperson hos räddningstjänsten, se Bilaga 2 för missivbrev till enkätundersökning 1. I de fall kommunen ingått i förbund med andra kommuner skickades flera enkäter till förbundet – en enkät för respektive medlemskommun.

Gällande enkätens utformning baserades majoriteten av frågeställningarna på den tidigare utredningen med undantag från vissa frågeställningar som utgjorde en vidareutveckling av den tidigare utredningen. För en del frågor har ett tidsintervall om fyra år angetts, detta beror på handlingsprogrammens varaktighet och är inte baserat på den tidigare utredningen. Enkäten bestod av standardiserade och på förhand framtagna frågor och svarsalternativ. Majoriteten av svarsalternativen var ja eller nej och enstaka frågor var graderade. För vissa frågor togs flera olika svarsalternativ fram, med anledning av att några svarsalternativ från den tidigare utredningen var föråldrade. Respondenten hade också i vissa fall möjlighet att ge mer öppna och beskrivande svar, se Bilaga 3 för fullständig enkät tillhörande enkätundersökning 1.

Under arbetet med enkätundersökning 1 och framförallt i arbetets utredningsdel framkom i kontakt med MSB och SKL att ingen nationell kartläggning av rekryteringssituationen för RiB-anställda fanns tillgänglig. Detta medförde att enkätundersökning 2 togs fram baserat på enkätundersökning 1. Den kortades ned avsevärt för att inte bli lika omfattande – i huvudsak användes de frågor som behandlade vakanta tjänster och frågor rörande rekryteringsproblem. Syftet med enkätundersökning 2 var att få en fingervisning om hur läget är i landet. Respondenterna för enkätundersökning 2 utgjordes av alla

räddningstjänster i Sverige som idag, år 2018, är organiserade med RiB, med undantag för de medverkande i enkätundersökning 1.

Den webbaserade enkäten tillsammans med missivbrev skickades via mail till respektive räddningstjänst, se Bilaga 4 för medverkande i enkätundersökning 2 och Bilaga 5 för missivbrev till enkätundersökning 2. För de räddningstjänster som var organiserade i förbund eller liknande gjordes endast ett utskick, med innebörden att enkäten besvarades utifrån en helhetsbild av förbundet, se Bilaga 6 för fullständig enkät tillhörande enkätundersökning 2.

2.2.4 Statistik

Det har under lång tid förts statistik över Sveriges befolkningsutveckling, vilket medfört att det funnits goda underlag att studera demografin. För att tillhandahålla statistiken har Statistiska centralbyrån, SCB, nyttjats vilket är instansen som utför och tillhandahåller statistik relevant för arbetet. SCB:s statistik täcker stora delar av Sveriges historia som redovisar hur invandring och utvandring påverkat befolkningsutvecklingen. Som komplement till SCB:s statistik har den tidigare och per idag senaste utredningen gällande RiB, SOU 2018:54, samt både enkätundersökning 1 och 2 nyttjats. Detta i syfte att få in mer aktuella siffror och relevans i demografiavsnittet.

2.3 Statistisk bearbetning

Båda enkäterna, enkätundersökning 1 och 2, togs fram med hjälp av det webbaserade enkätverktyget EvaSys version 7.0. Resultatet av enkätundersökningarna framställdes dels med hjälp av kalkylprogrammet Microsoft Excel i form av statistiska tabeller och diagram samt delvis transkriberad text.

2.4 Källkritik

Gällande litteraturstudien gav den arbetet initialt, med förhållandevis små resurser, en god referensram, men som senare fick kompletteras vid kontakt med tidigare utredare. Både enkätundersökning 1 och 2 utgörs av kvantitativa metoder som riktar sig till räddningstjänster i Sverige, medverkande i den tidigare utredningen respektive övriga Sverige som är organiserade med RiB. Valet av respondenter anses fördelaktigt då räddningstjänsterna själva har erfarenheter av rekrytering och god kännedom om sin egen rekryteringssituation.

Enkätundersökningarna är baserade på den tidigare utredningen och i kombination med att den ibland var bristfällig kan detta föranlett misstolkningar. Detta gäller främst vid upprättandet av enkätens frågeställningar då det inte tydligt framgått vad respondenterna svarat på. Därmed utformades frågeställningarna till enkätundersökningarna utifrån den tidigare utredningens resultat och anses således utgöra ett trovärdigt underlag för jämförelsestudien.

Det framgår i den tidigare utredningen att 61 kommuner medverkade, men i den tillhörande bilagan redovisas 62 intervjuer, vilken respondent som differerar framgår ej. Dessutom beaktar den tidigare utredningen orter organiserade med RiB i respektive kommun och enkätundersökningarna besvaras av kommunerna i helhet utan att beakta specifika orter. En kommun kan exempelvis ha flera brandstationer och därmed fler RiB-styrkor utplacerade på olika orter. Då resultaten presenteras procentuellt kan ett trovärdigt underlag för jämförelsestudien ändå styrkas.

Ytterligare en aspekt som är försummad i den tidigare utredningen är motivering till urvalet av respondenter. Det framgår inte hur myndigheten resonerat i den tidigare utredningen kring val av medverkande räddningstjänster. Geografiskt är majoriteten av de medverkande placerade i södra Sverige, se blåmarkering i Figur 8 kapitel 4.1.

För demografins litteraturstudie har inte vetenskapliga artiklar eller forskning studerats, men tillförlitligheten på de källor som har används anses hög och godtagbar. Detta då större delen av litteraturen kommer från regeringen och rapporter från organisationer som är specifikt inriktade på statistik för länders demografi och utveckling.

2.4.1 Studiens tillförlitlighet

Enligt Björklund och Paulsson (2012) finns det tre parametrar som kan anses påverka studiens tillförlighet; validitet, reliabilitet och objektivitet. Med validiteten menar författarna i vilken utsträckning mätningen görs i verkligheten utifrån det som var syftet inledningsvis, med andra ord mäts det som ska mätas? Validiteten kan ökas genom att använda flera perspektiv samt att vid användandet av enkäter precisera respondenterna och formulera tydliga frågeställningar. Reliabilitet innefattar graden av trovärdighet i undersökningen, alltså i vilken omfattning fås samma resultat om undersökningen upprepas. För att öka reliabiliteten i en studie kan exempelvis användningen av kontrollfrågor i enkätundersökningar eller intervjuer användas. Objektivitet kan tolkas som om värderingar påverkar studien. Den kan stärkas genom att studien förklarar och presenterar skäl för vald metod vilket möjliggör för läsaren att själv ta ställning till studiens resultat.

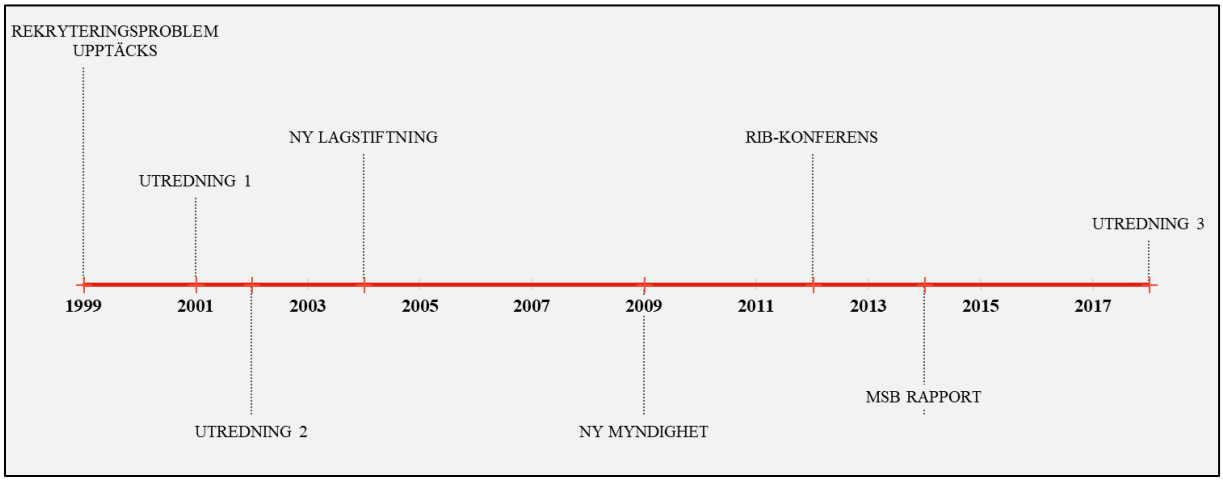
Utifrån arbetets omfattning och tillgängliga resurser anses studiens validitet och objektivitet hög. Motiveringen till att validiteten kan anses hög baseras på urvalet av respondenter, det vill säga för enkätundersökning 1, som utgörs av samma respondenter som vid den tidigare utredningen. För enkätundersökning 2 utgörs respondenterna av räddningstjänster som är organiserade med RiB, vilket därmed blir en relevant urvalsgrupp. Gällande objektiviteten är de valda metoderna både presenterade samt motiverade. Reliabilitet anses relativt hög, men på grund av frågeställningarna gällande vakanta tjänster som i allra högsta grad beror på när i tiden frågan besvaras kan detta påverka resultatet i en upprepad studie.

3 Teori

Avsikten med kapitlet är att ge en bakgrund till de tidigare utredningarna som ligger till grund för uppsatsens problemområde och få en grundläggande beskrivning av gällande regelverk. Därtill går kapitlet igenom Sveriges demografi baserat på statistiskt underlag och rapporter.

3.1 Utredningar

Att de räddningstjänster som är organiserade med RiB upplever svårigheter vid rekrytering är ingen nyhet, problemet upptäcktes redan år 1999 och har sedan dess utretts ett flertal gånger (SRV, 2001). Figur 2 visar en tidslinje från det att rekryteringsproblemet först uppmärksammades till dess att den senaste utredningen redovisades. De årtal som är utskrivna i tidslinjen är de som är fetstilta i texten nedan.



Figur 2 Tidslinje över de större händelserna under åren 1999–2018, de årtal som är utskrivna är de som är skrivna med fet stil i texten nedan.

År 1999 **Rekryteringsproblem upptäcks**
Enligt SRV (2001) hade drygt 17% av landets kommuner rekryteringssvårigheter vilket medförde svårigheter att upprätthålla den angivna beredskapen i enlighet med räddningstjänstplanen.

År 2000 Enligt SRV (2001) hade drygt 23% av landets kommuner år 2000 rekryteringssvårigheter vilket medförde svårigheter att upprätthålla den angivna beredskapen i enlighet med räddningstjänstplanen.

År 2001 **Utredning 1**
Regeringen uppdrog den 28 juni SRV, tillsammans med svenska kommunförbundet, kommuner och Brandmännens riksförbund genom regeringsbeslut Fö2001/1594/CIV, att utreda förhållandena för RiB med hänsyn till rekrytering, ersättning, utbildning och arbetsvillkor. Uppdraget redovisades 1 november (SRV, 2003).

År 2002 **Utredning 2**

Regeringen uppdrog den 27 juni SRV att vidareutveckla den tidigare rapporten från år 2001 genom regeringsbeslut Fö2002/1427/CIV. I uppdraget genomfördes en undersökning som omfattade cirka 20% av de räddningstjänster i Sverige som var organiserade med RiB. Uppdraget redovisades 1 februari år 2003. (SRV, 2003).

År 2003 SRV startade under hösten upp utbildningen ”Utbildning för räddningsinsats” som omfattade 10 studieveckor för RiB-anställda. Utbildningen var uppdelad i två block: två veckors preparandkurs för räddningsinsats samt åtta veckors grundkurs för räddningsinsats (SRV, 2003).

År 2004 **Ny lagstiftning**

Den 1 januari ersätts *räddningstjänstlagen (SFS 1986:1102),* RäL, med LSO.

År 2008 Den 31 december upphörde SRV från sin ursprungliga form och slogs sedan ihop med krisberedskapsmyndigheten och styrelsen för psykologiskt försvar (MSB, 2010).

År 2009 **Ny myndighet**

1 januari etablerades MSB och beredskap som ett resultat av sammanslagningen av de tre tidigare myndigheterna: SRV, Krisberedskapsmyndigheten och Styrelsen för psykologiskt försvar (MSB, 2010).

År 2012 **RiB-konferens**

Mellan 31 maj och 1 juni hölls den första nationella RiB-konferensen i Stockholm där Räddningstjänsten Storgöteborg (RSGBG), Räddningstjänsten Syd (RSYD), Storstockholms brandförsvar (SSBF), Södertörns brandförsvarsförbund samt Räddningstjänsten Norrtälje Kommun deltog (Lager, u.å.).

År 2013 Den 25–26 april hölls den andra nationella RiB-konferensen i Göteborg (Lager, u.å.).

Den 14 november beslutade regeringen att MSB ska redovisa vilka åtgärder som MSB har vidtagit för att stödja den kommunala räddningstjänsten i arbetet med RiB (MSB, 2014).

Den 21–22 november hölls den tredje RiB-konferensen i Malmö. Samtliga tre genomförda konferenser sammanfattades sedan i rapporten ”Sammanfattning av konferensserien RiB 2012–2013” (Lager, u.å.).

År 2014 **MSB rapport**
Utredningen som regeringen uppdrog MSB år 2013 redovisades 30 april och resulterade i rapporten *Stöd till organisering av kommunal räddningstjänst* (MSB, 2014).

År 2015 Under sommarmånaderna juni och juli år 2015 gick cirka 10 000 RiB-anställda ut i strejk med syftet att modernisera kollektivavtalet som slöts på 1950-talet. Konflikten ledde i slutet av juli till ett nytt avtal som bland annat gav RiB en högre ersättning, rätten till semester och ersättning vid graviditet. (Hellberg, M. 2015).

År 2017 16 februari beslutade regeringen att en särskild utredare ska se över kommunal räddningstjänst med ett brett effektivitetsperspektiv. Utredningen benämndes *En effektivare kommunal räddningstjänst* och en del av uppdraget innefattade att ge förslag som möjliggör bättre förutsättningar att rekrytera RiB (Regeringskansliet, 2017).

År 2018 I januari införde MSB utbildningen ”Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap”, Grib, för RiB-anställda. Utbildningen omfattar sex studieveckor (MSB, 2016b).

Utredning 3
Utredningen *En effektivare kommunal räddningstjänst, Dir. 2017:15*, redovisades den 30 juni (Regeringskansliet, 2018).

I samband med de många skogsbränderna som ägde rum på flertalet platser i landet under sommaren år 2018 fick många brandmän åka iväg på uppdrag som extra resurser. Både heltidsbrandmän och RiB-anställda var iväg på uppdrag, men på grund av att anställningarna regleras i olika avtal fick inte brandmännen samma ersättning. En RiB-anställd fick ungefär hälften av vad en heltidsanställd brandman fick. Brandmännen utförde samma arbetsuppgifter, men RiB fick betydligt sämre ersättning. (Tidningarnas Telegrambyrå, [TT], 2018).

3.2 RiB
I detta avsnitt utreds begreppen för de olika brandmantjänsterna samt redogör för vilka regelverk som behandlar RiB, därtill presenteras RiB-anställningens innebörd.

3.2.1 Brandman
Enligt MSB (2014) består beredskapssystemet för räddningstjänst huvudsakligen av hel- och deltidsanställda brandmän samt räddningsvärn:

- **Heltidsanställda brandmän**
  Brandmän som bemannar brandstationen dygnet runt och har en anspänningstid på 90 sekunder (Kommunal, u.å.). Brandmännen har räddningstjänsten som huvudarbetsgivare.

- **Deltidsanställda brandmän**
  Brandmän som enligt avtal är anställda för att vid alarmering träda in i en roll som räddningstjänstpersonal. Den formella benämningen är räddningspersonal i beredskap, RiB. En RiB-anställd har en annan huvudarbetsgivare än räddningstjänsten. Vanligen är anspänningstiden fem minuter vilket innebär att när personsökaren larmar så har brandmannen fem minuter på sig att komma till brandstationen, byta om och köra med ett räddningstjänstfordon till olyckan (Kommunal, u.å.).

- **Räddningsvärn**
  Brandmän, organiserade av kommunen, utan krav på beredskap och som eventuellt alarmeras ut vid räddningsinsats (MSB, 2014).

Räddningsstyrkorna, det vill säga bemanningen, kan se lite olika ut i respektive organisation. Vidare kommer exempelvis begreppet 1+4 användas för att redogöra hur bemanningen i en räddningsstyrka ser ut. Den förstnämnda siffran, 1, syftar till antalet styrkeledare och den andra siffran, 4, syftar till fyra brandmän.

3.2.2 Anställningskriterier

Enligt SKL (u.å.) kan anställningskriterierna för RiB variera något mellan de olika räddningstjänsterna, med de förutsättningar som beskrivs nedan gäller för samtliga organisationer. Vanligtvis har en RiB-anställd beredskap var tredje eller fjärde vecka, men även det kan variera mellan de olika räddningstjänsterna.

- **Ålder**
  För att kunna få en RiB-anställning ska personen vara myndig, det vill säga att personen har fyllt 18 år. Vissa kommuner har infört en övre åldersgräns vilket vanligtvis är på 50–60 år. (SKL, u.å.).

- **Fysisk förmåga**
  För att vara lämplig att inneha en RiB-anställning ska en god fysisk förmåga innehas vilket innebär att individen är frisk och inte har några sjukdomar som påverkar den fysiska förmågan. I tillägg till detta bör individen ha god kondition, vara simkunnig och inte lida av klaustrofobi eller höjdskräck. I rekryteringsprocessen får därför individen genomgå ett antal fysiska tester för att försäkra sig om att personen är en lämplig rekryt. (SKL, u.å.).

- **Körkort**
  Det är krav på att individen innehar körkort med B-behörighet, om C-behörighet finns är det oftast meriterande men sällan något krav. Dock förekommer vid vissa tillfällen att det söks individer som innehar körkort med C-behörighet. (SKL, u.å.). Detta då flertalet av räddningstjänstens fordon, bland annat släck- och tankbil, endast får framföras med C-behörighet.

- **Tillgänglighet**
  Som tidigare nämnt så är vanligtvis anspänningstiden för RiB fem minuter vilket medför att RiB-anställda behöver arbeta och bo i närheten av brandstationen (SKL, u.å.).

- **Huvudarbetsgivare**
  Normalt sett har RiB-anställda ett ordinarie arbete vid sidan av RiB-anställningen, och eftersom det under beredskap kan bli aktuellt med utryckning under arbetstid bör huvudarbetsgivaren vara införstådd och ge sitt medgivande för RiB-anställningen. Orsaken till att det krävs godkännande från huvudarbetsgivaren beror på att det vid utryckning innebär frånvaro från det ordinarie arbetet. (SKL, u.å.).

- **Utbildning**
  När RiB-anställningen är upprättad behöver den nyanställde genomgå utbildning innan beredskap kan inledas. Utbildningen bekostas av räddningstjänsten där brandmannen är anställd och ersätter vanligtvis förlorad arbetsinkomst från huvudarbetsgivaren i de fall där det är aktuellt. (SKL, u.å.).

  Utbildningen genomförs på någon av MSB:s skolor i Revinge eller på Sandö alternativt på någon av de regionala utbildningsplatser som finns utplacerade i landet. Från år 2018 benämns denna utbildning Grib och utbildningstiden är totalt sex veckor fördelat på två kurser; Kommunal räddningstjänst och Räddningsinsatsen. (MSB, 2017a). Kursen Kommunal räddningstjänst består av två delar där de första två veckorna genomförs på någon av ovannämnda utbildningsplatser och den tredje veckan genomförs på den lokala räddningstjänsten. Den andra kursen, Räddningsinsatsen, genomförs också den på någon av MSB:s skolor eller regionala utbildningsplatser och är tre veckor lång. (SKL, u.å.). Tidigare, det vill säga före Grib, omfattade RiB-utbildningen två kurser; preparandkurs och grundkurs i räddningsinsats. Kurserna var då två respektive sju veckor varav två av veckorna för grundkurs i räddningsinsats var distansstudier. Preparandkursen genomfördes av räddningstjänsterna och grundkursen i räddningsinsats genomfördes på MSB:s egna verksamhetsplatser. (MSB, 2014).

  Enligt MSB (2017b) har Grib-utbildningen kunnat kortas ned till sex veckor genom ämnesintegrering, effektivare utbildningsprocess, det systematiska brandskyddsarbetet har tonats ned och att rök-och kemdykning blev en lokalt vald anpassning.

3.3 Regelverk

Nedan följer relevanta regelverk för RiB-anställda och räddningstjänst.

3.3.1 Lag (2003:778) om skydd mot olyckor

Den 1 januari år 2004 trädde dagens gällande lagstiftning, LSO, samt *förordningen (2003:789) om skydd mot olyckor*, FSO, i kraft och ersatte därmed RäL. LSO är i jämförelse med RäL inte lika detaljreglerad och i lagen anges övergripande nationella mål som ska kompletteras med respektive kommuns verksamhetsmål och handlingsprogram. Syftet med dessa ändringar var att ge ökade möjligheter till lokal anpassning av organisationer, dimensionering av räddningstjänstverksamheten och att det följde principen om kommunalt självstyre. Begreppen räddningskår och räddningsstyrka kasserades med den nya lagstiftningen och ersattes med kommunens organisation för räddningstjänst. (Regeringskansliet, 2017).

Det första övergripande nationella målet framgår i lagens inledande bestämmelser som redovisas nedan:

> ***LSO 1 kap. 1§*** *”Bestämmelserna i denna lag syftar till att i hela landet bereda människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett med hänsyn till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor”.*

Med andra ord är räddningstjänstens primära uppgift att förhindra och begränsa skador på människor, egendom samt miljö. För att uppfylla detta mål bör varje räddningstjänst vara dimensionerad därefter, avseende resurser som personal, material och kompetens.

Ytterligare ett nationellt mål redovisas nedan:

> ***LSO 1 kap. 3§*** *”Räddningstjänsten skall planeras och organiseras så att räddningsinsatserna kan påbörjas inom godtagbar tid och genomföras på ett effektivt sätt”.*

För den människa som är behov av hjälp, även benämnd tredje man, är det av stor vikt att räddningsinsats påbörjas så fort som det är möjligt och för att kunna uppfylla det målet bör räddningstjänsten planeras.

Enligt de verksamhetsmål som anges i LSO ska kommunerna vidta förebyggande åtgärder mot bränder. Syfte med åtgärderna är att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö. Kommunerna ska även vidta åtgärder för att försäkra människor skydd mot andra olyckor än bränder, utan att andras ansvar inskränks. Orsaken till att räddningstjänsten inte enbart ska ägna sig åt brandrelaterade risker beror på att kommunen i större utsträckning ska ta initiativ till samordning av olycks- och skadeförebyggande åtgärder i kommunen. (Regeringskansliet, 2017).

Räddningstjänstplanen, som krävdes i den äldre lagstiftningen och redogjorde bland annat för räddningstjänstens organisation, insatstider samt kompetens för befäl i räddningskåren, ersattes med kommunala handlingsprogram i LSO. I handlingsprogrammet ska kommunen redovisa målsättningen för den förebyggande verksamheten och för räddningstjänst, under en varaktighet om 4 år. I handlingsprogrammet ska kommunens förmåga att hantera räddningsinsatser framgå, både i fredstid och under höjd beredskap. Både personella och materiella resurser omfattas av begreppet förmåga. Länsstyrelsen ska ges möjlighet att lämna yttrande på handlingsprogrammen som sedan antas av kommunfullmäktige, eller den beslutande församlingen i ett kommunalförbund. (Regeringskansliet, 2017).

Med andra ord är räddningstjänster kommunernas intresse och ansvar.

3.3.2 Bygglagstiftning

Bestämmelser för byggande regleras i *Plan-och bygglagen (PBL, SFS 2010:900)* och syftar till att främja *”en samhällsutveckling med jämlika och goda sociala levnadsförhållanden och en god och långsiktigt hållbar livsmiljö för människorna i dagens samhälle och för kommande generationer”*.

För att förtydliga och göra lagen mer detaljrik kompletteras PBL med *plan- och byggförordningen (PBF, SFS 2011:338)* vilket i sin tur kompletteras och preciseras genom föreskriften *Boverkets byggregler (BBR, SFS 2011:6)* som Boverket ger ut. I BBR finns det, förutom föreskrifter, allmänna råd vilket kan liknas vid en rekommendation. Om de allmänna råden frångås ska det framgå att de bindande reglerna ändå uppfylls. (Boverket, 2014).

Enligt Boverket (2017b) tillämpas BBR för byggnader som ändras eller uppförs. Föreskriften innefattar regler om tekniska egenskapskrav och preciserar utformningskrav (Boverket, 2017a).

Beträffande räddningsinsatser har även det betydelse i bygglagstiftningen och enligt BBR får utrymningsväg genom fönster tillgodoräknas i byggnader vars verksamhet innefattar industribyggnader, lager och kontor samt bostäder, förutsatt att högst 15 personer vistas i respektive brandcell. Dock förutsätter den alternativa utrymningsvägen, med hjälp av räddningstjänsten, att räddningstjänsten har tillräckligt snabb insatstid och förmåga. Det allmänna rådet anger att den tiden är normalt högst 10 minuter. För friliggande flerbostadshus med maximalt tre våningsplan kan den tiden dubbleras till 20 minuter och beträffande den tillräckliga förmågan avser den sådan bemanning och utrustning så att det är möjligt att genomföra utrymningen på ett tillfredsställande sätt (BBR, SFS 2011:6).

För vidare läsning angående begrepp så som brandcell och utrymningsväg, hänvisas till kapitel 5:24 i BBR där allmänna brandtekniska begrepp beskrivs.

Det allmänna rådet (BFS 2011:26) i BBR redogör också att bedömningen för om räddningstjänsten har tillräckligt snabb insatstid och tillräcklig förmåga att bistå vid utrymning genom fönster kan baseras på det kommunala handlingsprogrammet.

3.3.3 Kollektivavtal

Enligt landsorganisationen i Sverige (LO, 2018) regleras anställningsförhållandet mellan den anställda och arbetsgivaren via enskilda avtal, kollektivavtal och lagar, så även i fallet med RiB. Kollektivavtalet är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare samt fackförening och reglerar anställningens villkor samt kompletterar olika arbetsrättsliga lagar (LO, 2018).

Enligt M. Sjöholm (personlig kommunikation, 25 juni 2018) är samtliga RiB-anställda anslutna till de bestämmelser som omfattas av kollektivavtalet RiB. Sjöholm berättar att avtalet är normativt vilket innebär att arbetsgivaren inte får utge annan ersättning än vad som finns angivet i avtalet.

Avtalet reglerar bland annat arbetsgivarens respektive arbetstagarens åligganden, avtalsförsäkringar, pension och ersättning (Brandmännens Riksförbund [BRF], 2016). Det nuvarande avtalet, RiB-18, började gälla 1 maj år 2018 och är giltigt till och med 30 april 2019. Tabell 1 presenterar de ersättningsnivåer per timma som gäller med kollektivavtalet RiB-18.

Tabell 1 Ersättningsnivåer i RiB-18 gällande från 2018-05-01. Källa: Brandmännens Riksförbund, 2018.

Benämning	**Ersättning**
Beredskap	26,70 kr/h
Beredskap storhelg	53,30 kr/h
Beredskap sommar	36,00 kr/h
Beredskap midsommar	71,90 kr/h
Förstatimmen vid tjänstgöring i samband med larm	291,20 kr/h
Efterföljande tid i samband med larm	233,00 kr/h
Tillägg för förman, stationsansvarig etc. räknas med märket 2%	

Enligt T. Nordman (personlig kommunikation, 21 juni 2018) motsvarar ersättningen för en heltidsanställd brandman uppskattningsvis fyra RiB-anställda.

3.3.4 Arbetstidslagen

Enligt *Arbetstidslagen (ATL, SFS 1982:673*) får den ordinarie arbetstiden maximalt uppgå till 40 timmar i veckan och i de fall det är nödvändigt kan arbetstagaren arbeta 48 timmar per vecka i genomsnitt, skulle det överskridas betraktas det som övertid. Skulle arbetstiden överstiga den ordinarie arbetstiden betraktas det som övertid. (ATL, SFS 1982:673). Gällande RiB-anställningen är beredskapstiden enligt M. Sjöholm (personlig kommunikation, 25 juni 2018) inte klassad som arbetstid utan endast övningstid, materialvård och tjänstgöring i samband med larm klassas som arbetstid.

ATL reglerar också vilotid vilket innebär att alla arbetstagare ska ha minst 11 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar, tillfälliga avvikelser får

förekomma. Vidare förklarade Sjöholm att i de fall brandmannen har samma arbetsgivare för det ordinarie arbetet som för RiB-anställningen kan dygnsvilan bli avbruten och det ordinarie arbetet kan då behöva ersätta den anställde med vila vilket i sin tur, beroende på tjänst, kan vara problematiskt. M. Sjöholm understryker att det är arbetsgivarens ansvar att följa lagstiftningen

3.3.5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om rök- och kemdykning

Med rökdykning avses *”inträngande i tät brandrök för att rädda liv eller bekämpa brand eller liknande klädd i brandskyddsdräkt och med andningsapparat på”* (*Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om rök- och kemdykning* [AFS], *AFS 2007:7*).

Enligt AFS gäller föreskrifterna för arbete med rök- och kemdykning, syftet är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Föreskriften är gällande i tillämpliga delar under utbildning samt övning, men gäller inte för insatser vilka kan medföra måttlig fysisk ansträngning eller belastning. Författningssamlingen redogör att bemanningen vid en rökdykarinsats ska bestå av minst en arbetsledare, en rökdykledare och två rökdykare samt att den som rökdyker ska vara fullt frisk och ha en god fysisk förmåga. För att säkerhetsställa att arbetstagaren som utför eller kommer att utföra rökdykning är fullt frisk ska arbetsgivaren ordna läkarundersökningar (AFS 2007:7).

Gällande utbildning ska den arbetstagare som anlitas för att genomföra rökdykning genomgått en särskild teoretisk och praktisk utbildning som motsvarar minst 56 timmar. Utbildningstiden ska vara uppdelad på 22 timmar teori, 32 timmar praktik samt två timmar examinationstid och ansvaret att utbildningen håller tillräckligt hög kvalitet åligger arbetsgivaren. För att upprätthålla sin rökdykarkompetens ska minst fyra övningar, fördelade på ett år, genomföras och två av dessa övningar ska genomföras med värmetillsats. (AFS 2007:7).

3.3.6 Räddningstjänstlagen (1986:1102)

RäL samt *räddningstjänstförordningen (1986:1107)* tillkom år 1986 och ersatte då 1974 års brandlag. RäL reglerade statlig samt kommunal räddningstjänst och i jämförelse med brandlagen utökades kommunernas ansvar i det förebyggande arbetet. Tidigare hade det förebyggande arbetet varit begränsat till brand och med RäL utökades detta ansvar att täcka in flera riskområden, vilket än idag benämns olycks- och skadeförebyggande arbete. Ytterligare en aspekt i det förebyggande arbetet som förändrades med RäL var att ansvaret att utöva tillsyn enligt lagen togs från brandchefen, skorstensfejarmästaren samt länsstyrelsen och lades på den ansvariga nämnden, räddningsnämnden. Den regionala tillsynen ansvarade länsstyrelsen för och den centrala tillsynen erhölls av SRV. (Regeringskansliet, 2017).

Den tidigare lagstiftningen, brandlagen, innehöll krav på en så kallad brandordning men ersattes med räddningstjänstplanen som skulle redogöra för uppgifter om bland annat

organisation, insatstider och kompetens för befäl i räddningskåren. Planen skulle antas av kommunfullmäktige och kunde samrådas med de myndigheter som kunde tänkas vara berörda. För att möjliggöra statens påverkan infördes en bestämmelse som gjorde det möjligt för SRV att i särskilda fall besluta om ändring av räddningstjänstplanen. (Regeringskansliet, 2017).

3.4 Omvärldsbevakning för utveckling av RiB

Följande kapitel presenterar exempel som på olika sätt bidrar till, alternativt har bidragit till, utveckling för rekrytering av RiB. Syftet med kapitlet är att lyfta exempel på möjliga metoder för att ytterligare stärka rekryteringssituationen för RiB.

3.4.1 En effektivare kommunal räddningstjänst, Dir. 2017:15

Den senaste utredningen gällande RiB undertecknad regeringen kom ut på remiss 6 juli 2018. Utredningen lämnar förslag för en effektivare kommunal räddningstjänst som skapar bättre förutsättningar att förebygga olyckor och minska skador till följd av olyckor. Problemen att rekrytera och behålla RiB lyfts och grunden till problemen påpekas varit av samma karaktär under lång tid och beror på de demografiska förutsättningarna. Det nämns också att rekryteringsproblemen är det största problemet i svensk räddningstjänst idag. Vidare framkommer att kommunerna bör ta betydande ansvar för att kommunanställda också ska kunna vara anställda som RiB. (Regeringskansliet, 2018).

3.4.2 Norrtäljemodellen

Norrtälje kommun har 60 000 invånare och består av skärgård, tätort och landsbygd. Fyra av Räddningstjänsten Norrtäljes fem brandstationer är beredskapsstationer där RiB tillämpas, vilket medför att mer än hälften av medarbetarna är RiB. (Wallin, 2018).

Räddningstjänsten Norrtälje upplevde kompetensförsörjningsproblem på deltidsstationerna och att det blev svårare att nyrekrytera. Resonemanget om orsaken till problemen var ett samhälle i förändring med urbanisering, rörlighet, fritidens värdeökning och en allmänt pressad arbetsmarknad. Dessutom undersöktes strukturella utmaningar med bland annat centralt styrande avtal och utbildningssystem. Problemen undersöktes genom bland annat intern kontroll inom organisationen och frågor lyfts som berör rollen som arbetsgivare, yrkesstolthet, flexibilitet, vilka huvudarbetsgivare som fanns hos RiB:arna och hos potentiella RiB:are, samt utvärderat rekryteringsunderlaget. (Wallin, 2018).

Enligt Wallin (2018) uppmärksammades orsakerna till rekryteringsproblematiken och fokus riktades på att bli en mer attraktiv arbetsgivare och bättre rekryterare. Fokus riktades också till vad räddningstjänsten kunde göra för att locka fler att söka och de valde att inte låta externa faktorer eller aktörer stå som orsak till problematiken. De prioriterade lokal synlighet och uppmärksammade huvudarbetsgivarna genom att bland annat tacka dem på sina sociala medier. Framgångsfaktorerna är flera och Räddningstjänsten Norrtälje

lyckades vända trenden, de gick från ord till handling och har nu befäst "Norrtäljemodellen". Organisationen har fått betydligt fler sökande varav en stor del fler kvinnor, de återbesätter vakanser och återgår till 4-skift som leder till höjd trygghet och säkerhet i lokalsamhället. (Wallin, 2018).

I Räddningstjänsten Norrtäljes slutrapport (2017) för projektet står:

> Vi tror att våra deltidsstationer i kommunen kan vara en viktig del för orternas fortlevnad och vi ser redan nu hur Räddningstjänsten till och med lockar yngre individer till orten. Kan vi i nästa steg ordna ytterligare sysselsättning för individen så är vi inne på ett mycket spännande spår. En tydlig möjlighet vi ser är att framöver inkludera möjligheten att jobba som brandman i kommunens rollbeskrivningar och rekrytering. (Räddningstjänsten Norrtälje, 2017).

3.4.3 Regionalisering

I Sverige har det länge diskuterats om en hopslagning av regionerna, argumenten är många och ett av de starkaste är att regionerna i övriga EU generellt har mycket stark ställning. Norden är i allmänhet starkare på kommunal nivå jämfört med läns- och regionnivå. (Mellgren, 2010).

The Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, lyfte i sin senaste rapport att Sverige varit mindre lyckosamt i integreringen av landsbygdsutvecklingen i det regionala utvecklingsarbetet. I de fall en hopslagning av regionerna sker menar OECD att utmaningarna med att koppla landsbygd, landsbygdsnära områden och urbana områden förbättras genom att ej nyttjad arbetskraft, som till exempel arbetslösa ungdomar på glesbygden, kan mobiliseras. (OECD, 2017). Vidare positiva effekter av en hopslagning är att ekonomin breddas vilket underlättar att kunna bibehålla kommunal service [räddningstjänst]. (Mellgren, 2010).

Det diskuteras i allmänhet att minska antalet kommuner, regioner eller landsting i Norden. Danmark minskade år 2007 antalet regioner från 15 till 5 och antalet kommuner från 270 till 98. (Ekholm, 2015). Enligt Norges regering kommer Norge att gå från 428 kommuner till 356, i den så kallade ”Kommunereform” som ska vara klar år 2020. Syftet med reformen är att kunna ta hand om välfärdsproblem både nu och i framtiden och säkerställa goda lokalsamhällen. (Norges Regjering, 2017). I Finland förs en landskapsreform där de vill samordna statens regional- och landskapsförvaltning genom att låta landskapen överta tillgångar och skyldigheter från kommunerna, där bland annat räddningstjänst ingår. (Egentliga Finlands vård- och landskapsreform, u.å.).

3.4.4 Norsk föreskrift om organisering och dimensionering av räddningstjänst

I Norge är regelverket för räddningstjänstområdet något annorlunda än i Sverige. Bland annat finns en föreskrift utgiven av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, den svenska motsvarigheten till MSB, som reglerar hur beredskapen ska vara organiserad med hänsyn till invånarantalet.

Enligt *Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen (nr. 729*) kan räddningstjänsten i glesbygd eller bebyggelser med maximalt 3 000 invånare organiseras med räddningsvärn, men i de fall då det inte kan förväntas att tillräckligt många brandmän inställer sig vid larm så ska personalen utgöras av RiB. I tätorter med 3 000–8 000 invånare ska beredskapen vara organiserad med RiB och i de tätorter där invånarantalet är mellan 8 000 och 20 000 ska heltidsanställda brandmän upprätthålla beredskap dagtid, övrig tid ska RiB upprätthålla beredskapen. För det sistnämnda alternativet ska dessutom styrkeledare utgöras av en heltidsanställd brandman.

Föreskriften redogör att i tätorter med mer än 20 000 invånare ska beredskapen vara organiserad av heltidspersonal och extra resurser, det vill säga en extra styrka, kan bestå av RiB.

3.4.5 Samverkan och nätverk

Det finns flertalet nätverk och samverkansgrupper inom blåljusorganisationen. Några specifika insatser har gjorts, och görs, som omfattar RiB. Till de större initiativen hör bland annat RiB-konferensen samt det räddningstjänstråd som enligt MSB (2017c) finns till för att skapa dialog mellan MSB och de kommunala räddningstjänsterna för att identifiera utvecklingsområden och utmaningar.

RiB-konferensen genomfördes på Storstockholm Brandförsvars initiativ mellan åren 2012–2013. Det var en nationell konferens i tre delar och behandlade utmaningarna Sveriges räddningstjänster stod inför. Syftet var att undersöka, jämföra och analysera utmaningar och frågeställningar för Sveriges räddningstjänster samt att hitta nationsövergripande lösningar som skulle kunna lyftas till en gemensam formulering på nationell nivå. (SÖRF, 2013).

Sammanfattningen från RiB-konferensen beskriver fyra delområden som låg till grund för diskussion. Delområdena var anställningsförhållanden, organisation, rekrytering och utbildning. Dessa diskuterades och förslagen till lösningarna handlar till stor del om ett starkare stöd på nationell nivå, med ett specifikt förslag gällande utbildning då större flexibilitet för de lokala behoven var önskvärda. (Fors, Wiik Hultén & Haglund, u.å.).

3.4.6 Gymnasieutbildning

På gymnasieskolan Falu Fri i Falun har de, i samarbete med Räddningstjänsten Dala mitt, specialutformat undersköterskeprogrammet (Räddningstjänsten Dala Mitt, u.å.).
Den specialutformade utbildningen ger dubbel behörighet – undersköterska samt RiB. Orsaken till att utbildningen togs fram beror, enligt MSB (2015), på att de yrken som RiB vanligtvis rekryteras från ofta arbetspendlar och kvar i kommunen är då omvårdnadspersonal. Därför syftar utbildningen, vård- och omsorgsprogrammet med tillvalet brand & räddning, till att förbereda studenterna att efter utbildningen direkt arbeta som undersköterska inom kommunen parallellt med en RiB-anställning (MSB, 2015).

3.5 Demografi

Demografi är vetenskapen om studier av befolkningens storlek, sammansättning och geografiska fördelning samt av förändringar i befolkningsstrukturen orsakade av demografiska händelser. Uttryckt i färre ord betyder demografi befolkningslära. (Demografi, 2018).

Syftet med att lyfta demografin som ett eget kapitel är för att kunna kartlägga hur befolkningen förändrats med tiden avseende urbanisering, åldersfördelning med mera och om/hur det påverkar rekryteringen av RiB.

Följande kapitel redogör för de förändringar som skett genom tiden samt summerar de resultat som berör demografi i den tidigare utredningen tillsammans med regeringens senast utgivna utredning, *En effektivare kommunal räddningstjänst (Dir. 2017:15).*

3.5.1 Definition landsbygd och tätort

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Tillväxtanalys, analyserar och utvärderar svensk tillväxtpolitik för att därigenom kunna utveckla statens arbete för hållbar tillväxt och näringsutveckling (Tillväxtanalys, 2018).

Enligt en rapport från Tillväxtanalys (2014) är det många som har försökt skapa samsyn när det gäller definitionen för gles- och landsbygd. Rapporten menar att frågan om en landsbygdsindelning har varit föremål för många utredningar under det senaste decenniet. Definitionsfrågan har behandlats i en statlig utredning, *Näringsdepartementet (SOU 2003:29)* där ingen tydlig beskrivning presenterades, däremot lyftes ytterligare behov och frågeställningar i frågan. Tillväxtanalys (2014) beskriver definitionsfrågan som ett flerdimensionellt problem då studier och undersökningar i Sverige och andra länder använder olika metoder för att belysa och avgränsa landsbygder, vilket de menar antyder att det finns behov att vinkla och vrida på definitionen för landsbygd ur olika perspektiv och vid olika sammanhang.

Enligt Tillväxtanalys (2014) är det komplext att definiera landsbygden då begreppen omfattar större områden än kommunindelning i och med att kommuner ofta innehåller en blandning av täta och glesa miljöer. SCB (2005) har sedan tidigare givit definitionen på tätort - som blev nordiskt gemensamt fastställd år 1960. Ett utdrag från definitionen lyder:

> Som tätbebyggt område räknas alla hussamlingar med minst 200 invånare, såvida avståndet mellan husen normalt icke överstiger 200 meter. Avståndet kan dock tillåtas överstiga 200 meter, när det gäller hussamlingar inom en större orts influensområde. Å andra sidan bör maximigränsen mellan husen sättas lägre än 200 meter, där bebyggelsens karaktär så påkallar, nämligen då i små tätorter ingen tydlig tätortskärna (centrum, city) framträder och i de fall, då gränsen mellan tätort och landsbygd är diffus, med andra ord då bebyggelsen i tätorten icke framstår som avsevärt tätare än inom övriga närliggande bebyggda områden. (SCB, 2005).

Tillväxtanalys (2014) anmärker att definitionen för tätort inte är tillfredsställande i fråga om att kunna definiera landsbygd eftersom det inte är alldeles lätt att se skillnaden mellan mindre tätorter och ”ren” landsbygd. Enligt Eurostat, generaldirektorat inom Europeiska kommissionen som sammanställer och redovisar officiell statistik, definieras landsbygd som områden som ligger utanför tätorter med en befolkningstäthet större än 300 invånare per km^2 och en total befolkning större än 5 000 invånare. Det innebär att 200 av Sveriges 290 kommuner uppfyller definitionen för landsbygd (Tillväxtanalys, 2014).

För att lätt och begripligt kunna kommunicera utvecklingen i landet anser Tillväxtanalys (2014) att många av de olika indelningar som görs inte är helt lyckade avseende val av begrepp för olika områden, där kommuner i Norrlands inland kan kallas för gles landsbygd, mycket avlägsna landsbygdsregioner, glesbygdskommuner eller kommuner i glesbefolkad region. På samma sätt kan tätorter kallas för storstadsområden, storstadsregioner eller storstäder. Dessa begrepp kan förorsaka missförstånd då de baseras på olika geografiska referenser och enheter. (Tillväxtanalys, 2014).

Utifrån regeringens tidigare nämnda behov och frågeställningar har Tillväxtanalys (2014) utformat en redogörelse för att tillgodose behovet av en övergripande beskrivning för landsbygden. Beskrivningen är gjord i två perspektiv, ett utifrån Jordbruksverkets perspektiv och ett utifrån det regionala perspektivet.

Jordbruksverket

I syfte att underlätta diskussioner och jämförelser av olika områden baseras Jordbruksverkets landsbygdsindelning på kommunnivå. Definitionen upprättades år 2007 och bygger på pendlingsflöden mellan kommuner, befolkningsstorlek (befolkning som har bostad i kommunen) och befolkningstäthet (invånare per km^2). (Jordbruksverket, u.å.).

De olika kommuntyperna är:

- **Storstadsområden**
  Kommuner där hela befolkningen tillhör en tätort med mer än 10 000 invånare inklusive dess omnejd och som endast finns i Stockholm, Göteborg och Malmö

- **Stadsområden**
  Kommuner med minst 30 000 invånare, eller där den största tätorten har minst 25 000 invånare inklusive angränsande kommuner med hög pendlingsintensitet med centrumkommunen

- **Landsbygd**
  Kommuner som inte ingår i de hittills beskrivna områdena men har en befolkningstäthet på minst 5 invånare per km^2

- **Gles landsbygd**
  Resterande

Med Jordbruksverkets definitioner kan Sveriges 290 kommuner delas in i 33 glesa landsbygdskommuner, 164 landsbygdskommuner, 46 stadsområden och 47 storstadsområden. (Jordbruksverket, u.å.).

Regionalt
Enligt Tillväxtanalys (2014) utgår den regionala definitionen för landsbygd från så kallad koordinatsatt statistik som innebär ett system uppdelat i kvadratkilometerrutor, i syfte att beräkna befolkningen i glest och tätt befolkade områden. Där områden som är tätt befolkade räknas som de med minst 300 invånare per km^2 och en sammanlagd total om minst 5 000 invånare. Andelen befolkning i glest respektive tätt befolkade områden används för att dela in Sverige i regioner.

De olika regionerna följer nedan:

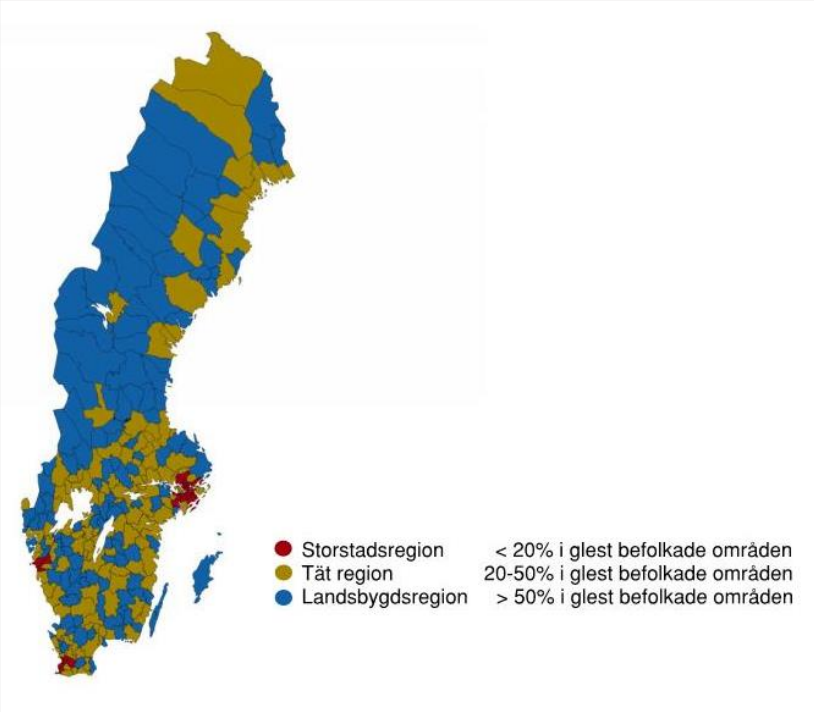
- **Storstadsregioner**
  Mindre än 20% av invånarna bor i glest befolkade områden

- **Täta regioner**
  Mellan 20 och 50% av befolkningen bor i glest befolkade områden

- **Landsbygdsregioner**
  Minst 50% av befolkningen bor i glest befolkade områden

Ytterligare uppdelning görs där regionerna skiljs beroende på avstånd till städer med minst 50 000 invånare. Det görs i och med att avståndet till större städer anses ligga till grund för förståelsen för utvecklingen i kringliggande områden. Regionen bedöms *nära en stad* då hälften av invånarna har mindre än 45 minuters resväg till en stad större än 50 000 invånare, i annat fall bedöms regionen *avlägset belägen*. I och med detta görs fyra ytterligare indelningar: täta regioner *nära en stad*, täta regioner *avlägset belägna*, landsbygdsregioner *nära en stad* samt landsbygdsregioner *avlägset belägna.* (Tillväxtanalys , 2014).

Indelningarna baseras bland annat på de tidigare nämnda definitionerna för landsbygd enligt Eurostat vilka inte är helt anpassade efter Sveriges avlånga land där avstånden till större städer är betydligt längre än i övriga Europa. Därmed har ytterligare en region lagts till, *mycket avlägset belägna landsbygder* och avser områden utan något som helst tätt befolkad område och minst 90 minuters restid till ett stadsområde större än 50 000 invånare. (Tillväxtanalys, 2014). Med de regionala definitionerna kan Sveriges 290 kommuner delas in i 130 landsbygdsregioner, 131 täta regioner och 29 storstadsregioner, se Figur 3 för illustration.



Figur 3 Kommunernas regionala definitioner. Källa: Tillväxtanalys, 2014 (med egen bearbetning)

3.5.2 Sveriges befolkning genom tiden

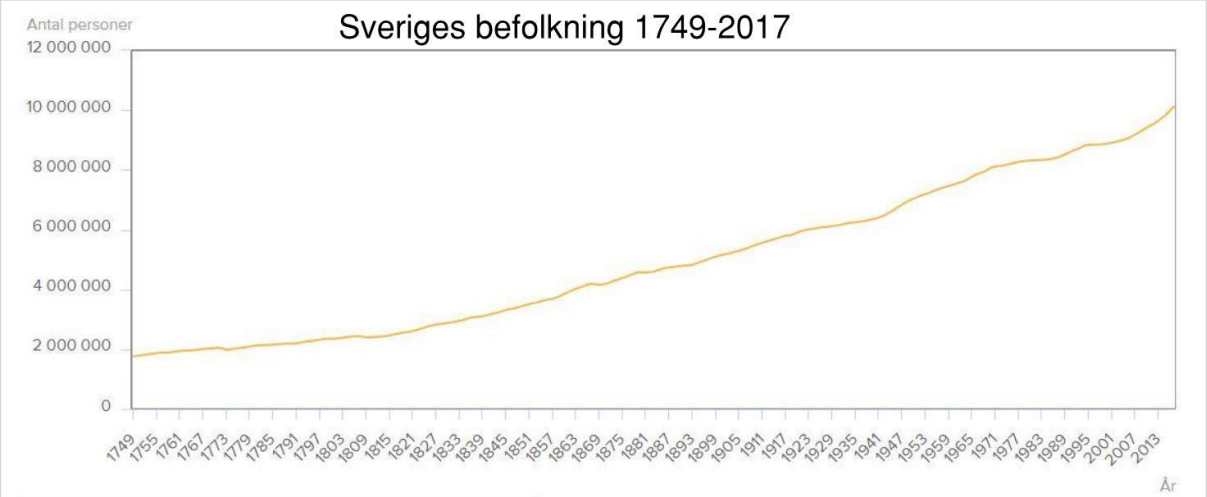
SCB (2018a) började föra statistik över folkmängden i mitten av 1700-talet, då knappt 2 miljoner personer bodde i Sverige. Nu, år 2018, är det över 10 miljoner personer.

Den tidigaste statistiken över Sveriges befolkning är uppförd av föregångaren till SCB, Tabellverket, som år 1749 registrerade knappa 1,8 miljoner bosatta personer i Sverige. 18 år senare passerades 2 miljoner och folkmängden ökade successivt, vid sekelskiftet år 1800 uppnåddes 2,3 miljoner. I slutet av århundradet blev livet på landsbygden och i städerna svårt då många behövde jobb och bostäder. Det ledde till att totalt 1,4 miljoner lämnade Sverige mellan åren 1860–1930. Utvandringen var en anledning till att befolkningsökningen stannade av, men efter år 1930 vände det och invandringen blev större tack vare att industrin växte och fler jobb genererades. Vid sekelskiftet år 1900 bestod Sverige av 5,1 miljoner invånare, mer än dubbelt så många mot början av 1800-talet. (SCB, 2018a).

I mitten av 1900-talet började kvinnor söka sig ut på arbetsmarknaden, färre barn föddes då barnomsorgen inte var tillräckligt utvecklad och det var svårt att kombinera barn och familj med jobb. Invandringen stannade av runt år 1970, det blev högre arbetslöshet och tuffare konkurrens om jobben. (SCB, 2018a).

År 1990 inträffade en djup ekonomisk kris som fick många ungdomar att lämna Sverige för att arbeta och studera utomlands. Men folkmängden fortsatte öka, år 2000 var det 8,9 miljoner personer som bodde i landet. År 2011 blev utvandringen större än på 1800-talet, vilket kan förklaras med att det blivit populärt att flytta utomlands under en tid för att exempelvis jobba eller studera. Männen i landet kom att bli allt äldre och år 2015 ledde

det till att folkmängden för första gången sedan år 1749, då mätningarna började, bestod av fler män än kvinnor. Folkmängden passerade 10 miljoner i januari år 2017. (SCB, 2018a). Figur 4 nedan tydliggör ökningen i Sverige från år 1749–2017.



Figur 4 Sveriges befolkning från år 1749 till år 2017. Källa: SCB. 2018a

3.5.3 Flyttströmmarna från landsbygden till tätorterna

Den generella befolkningsmängden genom tiden i Sverige redovisar inte var i landet folk bodde. Idag delar vi in Sverige på flera sätt: landsdelar, län, landskap, kommuner med mera, ett i folkmun vanligt uttryck är lands- och/eller glesbygd och tätort. Beroende på var i landet vi bor påverkas vi på olika sätt och demografin utgör den tydligaste skillnaden mellan tätort och landsbygd.

Alltjämt genom Sveriges historia har urbaniseringen ökat stadigt, statistiken påvisar en ökning av befolkningen i både tätort och landsbygd från cirka år 1800 till år 1880, därefter avtar befolkningsmängden i landsbygden samtidigt som den fortsätter öka i tätorterna. (SCB, MIS 2005:2, Geografin i statistiken). År 1970 utvecklades en trend där unga människor sökte sig ut från storstäderna och bosatte sig på mindre orter för att leva ett enklare liv, nära naturen och utan moderna bekvämligheter (Gröna vågen, 2018). Trenden förklarar stagneringen av glesbygdskurvan i Figur 5.

Figur 5 Folkmängd i tätort och glesbygd från år 1800 till år 2000. Källa: SCB, MIS 2005:2, Geografin i statistiken

Po Tidholm nämner i sin bok *Läget i landet (2017)* att urbaniseringen är ett faktum och att Sverige är på väg mot en allt mer urlakad gles- och landsbygd där samhällets utveckling blir stillastående. Han beskriver hur arbetskraften sjönk under mitten av 1990-talet och att klyftan mellan landsbygd och tätort började växa i samband med det. Sedan dess har hälften av Sveriges kommuner krympt i befolkningsmängd, men visionerna för varje enskild kommun kvarstår – att skapa tillväxt. Ytterligare ett faktum Tidholm (2017) lyfter är att Sveriges landsbygdskommuner förlorade runt 30 000 statliga jobb mellan år 1995 och 2015. Under samma period skapades 12 000 nya jobb i Storstockholm.

Under alla år som befolkningen minskat i många kommuner har den varit som störst i gles- och landsbygdsområdena. Det beror inte i första hand på stor utflyttning utan på de demografiska förutsättningarna, det är för få unga människor i förhållande till andelen äldre. Därutöver är det tillgången till arbete som faller avgörande för var folket väljer att bosätta sig, samt bland annat utbud av barnomsorg och grundskola. (Tillväxtverket. 2018).

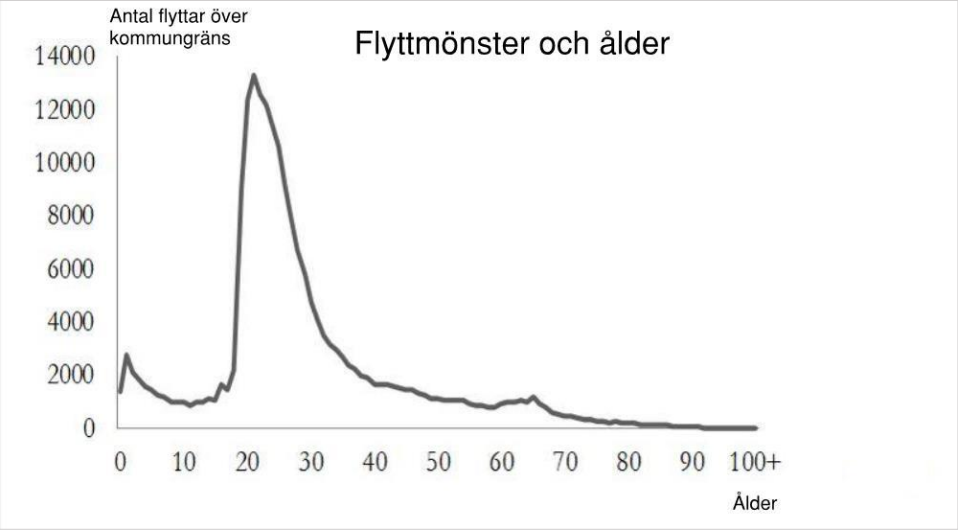
3.5.4 Nutid och framtidsutsikter

I gles- och landsbygdsområdena är RiB en vanlig beredskapsform men rekryteringen försvåras av att allt färre bor och arbetar i dessa områden, vilket är en förutsättning för att kunna ta sig till stationen med kort varsel. (SSBF, RSGBG & RSYD, 2012).

Som tidigare nämnt passerade Sverige 10 miljoner invånare år 2010 och år 2028, 10 år från idag, förväntas befolkningen nå upp till 11 miljoner invånare. Ökningen förväntas fortsätta och till år 2070 förväntas en befolkning på 13 miljoner. I dag är det en genomsnittlig befolkningsökning på 100 000 per år, vilket är en mycket snabb tillväxt jämfört med hur det sett ut historiskt. SCB:s befolkningsprognos påvisar en snabbare ökningstakt fram till cirka 2028, därefter förväntas ökningen ske i långsammare takt. (SCB, 2018b).

Befolkningsstrukturen i Sverige förväntas förändras, idag är nästan var femte person i Sverige över 65 år och till år 2070 beräknas var fjärde vara över 65 år. Barn och unga (0-19 år) utgör idag 23% av befolkningen och beräknas hållas på samma nivå även i framtiden. Andelen personer i arbetsverksam ålder (20–64 år) utgör idag 57%, men beräknas minska till 53% till år 2070. (SCB, 2018c).

Charlotte Mellander (2017) är professor i nationalekonomi och forskar inom regional utveckling, hon beskriver individers flyttmönster och påpekar att unga mellan 18–35 är de som flyttar allra mest, se Figur 6. Hon menar att flytten sker i samband med att jobb eller utbildning söks.

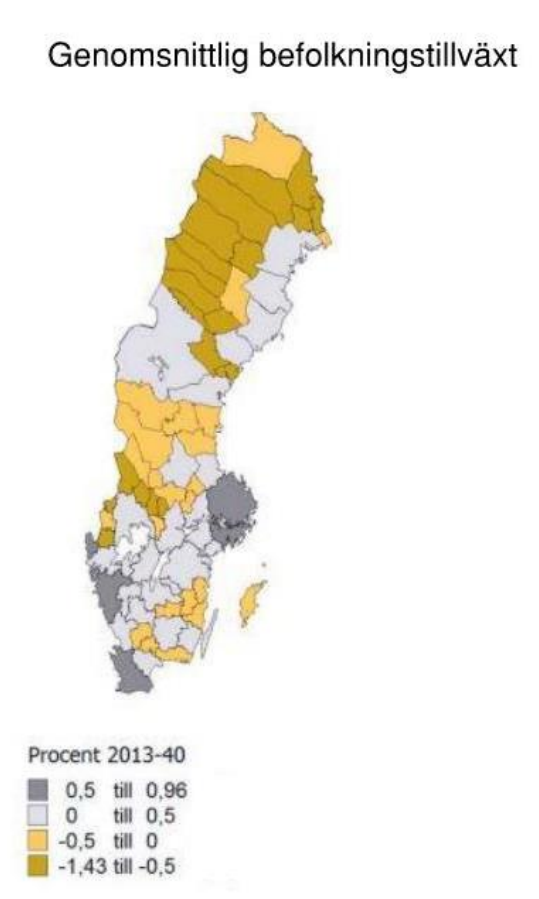


Figur 6 Flyttmönster fördelat över ålder. Källa: Mellander, 2017

Tidholm (2017) nämner uttrycket ”döda zoner” som har sitt ursprung i den förväntade befolkningstillväxten och uppstår när folk och industrier i allt högre grad flyttar bort från landsbygden. Enligt prognoser kommer större delen av framtidens befolkningstillväxt att ske i storstadslänen Stockholm, Västra Götaland och Skåne. (Finansdepartementets strukturenhet, 2015). Se Figur 7.

I figuren tydliggörs tillväxtprognosen för kommande år i en avbildning av Sverige. De zoner som enligt Tidholm (2017) anses ”döda” är de delar som är gulnyanserade. Dessa utgör stora delar av norra Norrland, västra Svealand samt delar av Småland och Blekinge. På grund av dessa regionala förändringar förväntas kraftigare utveckling i vissa regioner än andra. Ungefär 70% av folkökningen faller på de tre storstadslänen Stockholm, Västra Götaland och Skåne som också förväntas ha mest gynnsam befolkningsstruktur, det vill säga störst spridning mellan ålder, kön och etnicitet. (Nilsson, 2011). För övriga delar i landet bedöms befolkningsstrukturen bli mindre gynnsam, ökad genomsnittsålder och fler som flyttar bidrar till Tidholms benämnda "döda zoner".

För hela landet ökar befolkningsmängden i genomsnitt, till år 2070 uppskattas Sverige bestå av 13 miljoner invånare. Trenden visar att svenskarna kommer dra sig mot de större länen vilket resulterar i att de områden vi idag definierar som landsbygd kommer ingå i tätorten, då dessa områden förtätas. Landsbygden kommer bli alltmer öde och distanserad.



Figur 7 Genomsnittlig befolkningstillväxt mellan år 2013 till 2040. Källa: Finansdepartementets strukturenhet, 2015

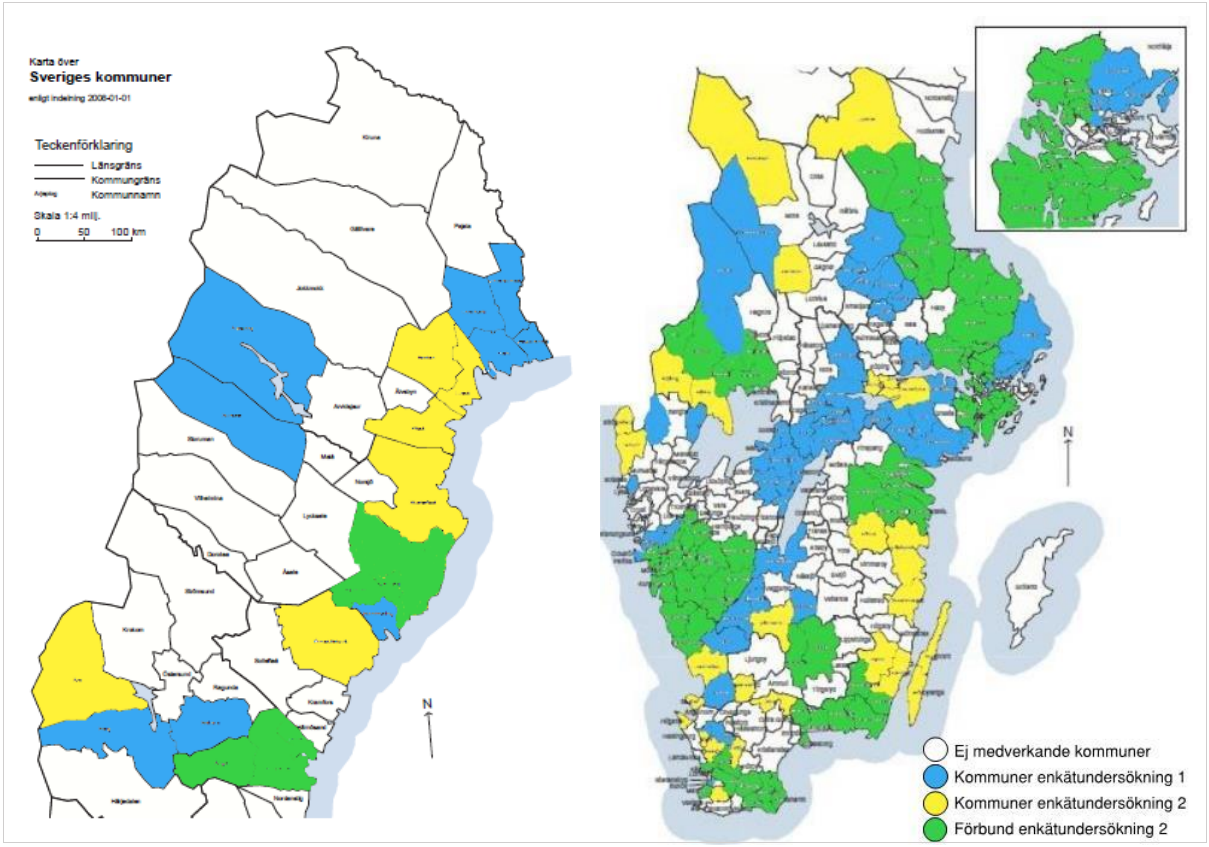
4 Resultat

Avsnittet redovisar resultaten från enkätundersökning 1 med kopplingar till den tidigare utredningen från år 2003 samt resultatet av enkätundersökning 2. Därtill presenteras en sammanställning av enkäterna och resultatet från litteraturstudien gällande demografi.

4.1 Respondenter

Enkätundersökning 1 togs fram under perioden februari till april år 2018 och besvarades under april-juni av 59 respondenter, se blå markering i Figur 8. Svarsfrekvensen var 100% av de som deltog i den tidigare utredningen, då tre av kommunerna hade omorganiserat sig sedan den tidigare utredningen. Enkätundersökning 2 togs fram under april år 2018 och besvarades under april-juni av 52 respondenter, se gul respektive grönmarkering i Figur 8. Gul markering redogör för de räddningstjänster som bedrivs i enskild kommunal regi och grön markering utmärker kommuner som ingår i förbund eller liknande. Grön markering kan innebära att medlemskommuner inte enbart är organiserad med RiB, utan i organisationen kan också bemanning med heltidsanställda brandmän och räddningsvärn vara aktuellt.

I arbetet med enkätundersökning 1 respektive enkätundersökning 2 kontaktades 62 respektive 114 kommuner vilket medför en total på 176 kommuner. Då det i Sverige finns 290 kommuner har studien berört drygt 60% av landets kommuner, se blå-, grön- respektive gulmarkering i Figur 8.



Figur 8 Studiens medverkande kommuner. Medverkande kommuner i enkätundersökning 1 är markerade i blått medan medverkande kommuner respektive förbund i enkätundersökning 2 är markerade i gult respektive grönt. Källa: SKL (u.å.) med egen bearbetning.

4.2 Jämförelse mellan tidigare utredning från 2003 och studie år 2018

Respondenterna för enkätundersökning 1 bestod av 59 kommuner, för fördelning i Sverige se blå markering i Figur 8 på sida 31, det genererade en svarsfrekvens på 100% av de som deltog i den tidigare utredningen. För medverkande kommuner i enkätundersökning 1 se Bilaga 1 – Medverkande i enkätundersökning 1

Vissa enkätfrågor behövde moderniseras då den tidigare utredningens svarsalternativ var föråldrade, i och med det togs fler svarsalternativ fram för enstaka frågor.

4.2.1 Rekrytering

År 2003 upplevde majoriteten, 57%, av kommunerna att det inte fanns svårigheter att rekrytera RiB, 37 % upplevde svårigheter och 6% upplevde svårigheter periodvis. I studien för år 2018 upprättades större graderingsskala där fem alternativ gick att välja. 37% av kommunerna angav att de upplever ihållande svårigheter, 17% angav periodvisa problem vid rekrytering och 34% angav att rekryteringsproblemen ligger mellan ihållande svårigheter och periodvisa svårigheter. Därtill angav 9% av respondenterna att problemen ligger någonstans mellan periodvisa svårigheter och inga svårigheter, 3% av kommunerna angav att de inte har svårigheter vid rekrytering. För utförligare förklaring, se Diagram 1.

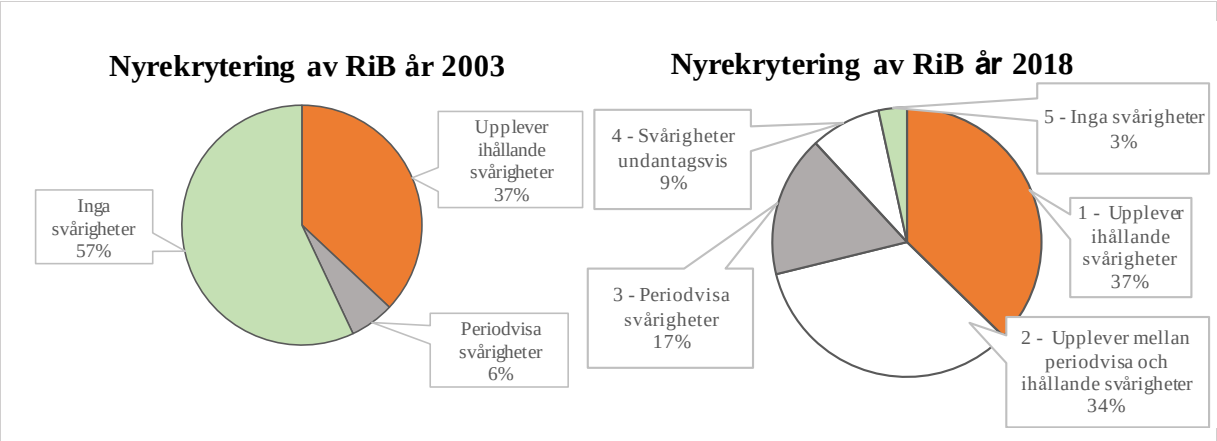


Diagram 1 Kommunernas upplevda svårigheter vid rekrytering av RiB för år 2003 samt 2018.

När kommunerna själva fick ange troliga orsaker till rekryteringssvårigheterna, fick räddningscheferna i utredningen år 2003 rangordna vilka problemområden som de trodde vägde tyngst. De 33 intervjuade räddningscheferna fick uppskatta vilken av de olika svarsalternativen som var den största orsaken till rekryteringssvårigheterna och det svarsalternativet fick därmed numreringen ”1”, följt av den näst största orsaken som blev numrerad ”2” och så vidare. Den tidigare utredningen uppger att *”det förekommer också att man ansett att det inte är möjligt att rangordna och då har flera alternativ givits samma dignitet. Därav följer att summan för en kolumn kan överstiga eller bli mindre än 33.”* Ur Tabell 2 framgår att majoriteten trodde den största orsaken kunde bero på att för få potentiella RiB bodde och arbetade inom tätorten och att den näst största orsaken berodde på de fysiska kraven.

Tabell 2 Räddningschefernas rangordning av problemområde från år 2003, flervalsfråga där fler val var möjliga.

Problemområde/rangordning	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
För få som bor och arbetar inom tätorten	24	9			2	
Fysiska kraven	7	10	4	3		
Annat	3	7	1	1		
C-behörighet	1	6	2	3	3	
Ersättning och de sociala förmånerna		5	6	4	4	
Ålderssammansättningen i tätorten		2	2	2	5	1

För problemområde ”Annat” avsågs bland annat familjeskäl, problematik med barnpassning, att ledigheten värderas högre idag än förr, för få kvinnor som söker tjänster, begränsningar med privata fordon och försäkringsfrågor. Dessutom uppgav räddningscheferna år 2003 att det fanns svårigheter att få medgivanden från huvudarbetsgivare, med andra ord att huvudarbetsgivaren inte ger sitt samtycke att de anställda också har en RiB-anställning.

För år 2018 fick kommunerna uppge vilka parametrar som de ansåg påverkar rekryteringsförutsättningarna. För denna frågeställning kunde kommunerna välja flera svarsalternativ utan att rangordna problemområdena och 83% av respondenterna uppgav att en trolig orsak till rekryteringssvårigheterna var att det var för få potentiella RiB som bodde och arbetade på den aktuella orten, 47% uppgav att ersättningen och de sociala förmånerna som RiB-anställd var en trolig orsak till rekryteringssvårigheter. Det var 32% som ansåg att andra faktorer, svarsalternativ annat, var ytterligare troliga orsaker till dagens rekryteringssituation, se Diagram 2. Med alternativet annat ansågs samma faktorer som för år 2003, men också att yrkets status har sjunkit, att engagemang för samhällstjänster har minskat, att det finns svårigheter att kombinera huvudarbetsgivarens tjänst med RiB-anställningen och att bundenheten tjänsten medför i relation till den ersättning som ges inte är proportionerlig.

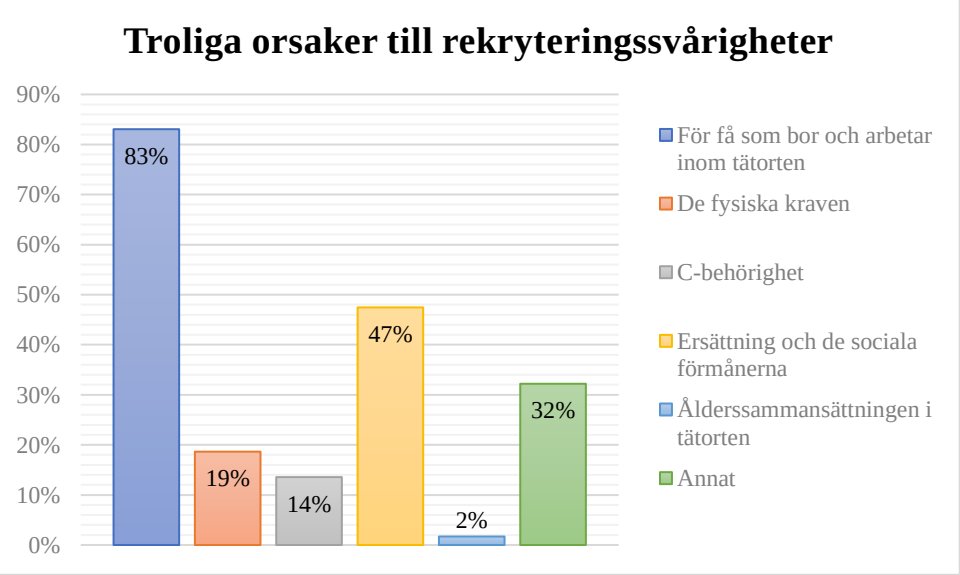


Diagram 2 Vad kommunerna anser som troliga orsaker till rekryteringssvårigheterna. Respondenterna kunde välja flera alternativ utan att rangordna efter dignitet.

De demografiska förutsättningarna är den största orsaken till rekryteringsproblemen enligt både den tidigare utredningen och enkätundersökning 1. Analysen i den tidigare utredningen pekade på att befolkningsmängden minskade överlag och påverkade rekryteringsbasen för de brandstationer som tillämpade RiB. Andelen brandstationer med högst tillbakagående befolkningsunderlag var de belägna i norra Sverige, men gällde även för vissa stationer i de södra delarna. Av alla svarande i den tidigare utredningen var det 73% som ansåg att den största orsaken till de dåliga demografiska förutsättningarna berodde på att för få bor och arbetar på orten.

I Diagram 3 nedan presenteras svaren på frågan om demografin påverkar vid rekrytering från enkätundersökning 1. En majoritet på 68% svarar att demografin påverkar rekryteringen och 32% svarar att demografin inte påverkar rekryteringen.

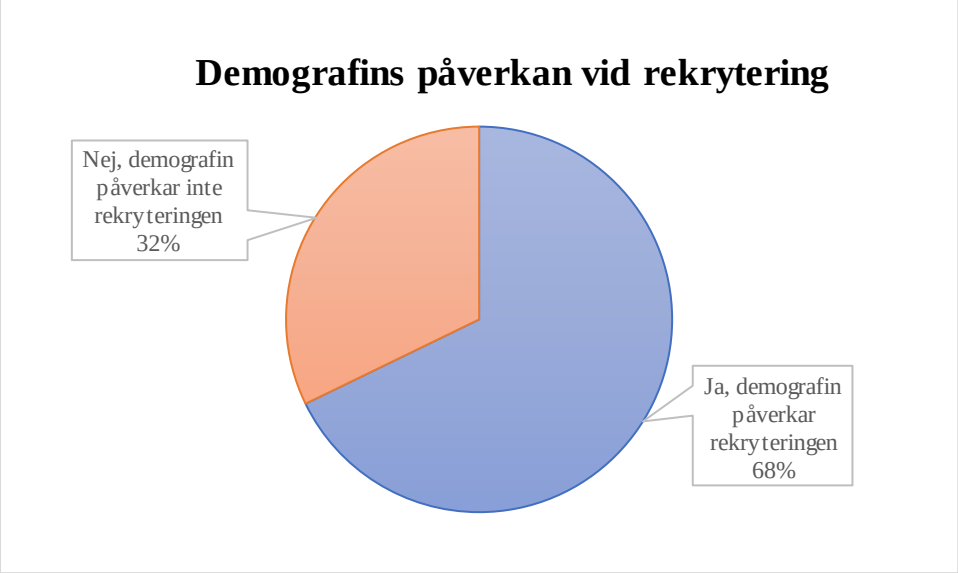


Diagram 3 Andel kommuner som anser att demografin påverkar rekrytering av RiB.

4.2.2 Marknadsföring

För att kunna rekrytera RiB-anställda är det nödvändigt att nå ut till allmänheten och informera om att det finns lediga tjänster att söka. Att kunna marknadsföra sig har med andra ord stor betydelse och i Tabell 3 presenteras de olika rekryteringsmetoderna samt andelarna av räddningstjänsterna som använt respektive metod för år 2003 och 2018. För både den tidigare utredningen och studien för år 2018 kunde respondenterna välja flera svarsalternativ.

För år 2003 var ett svarsalternativ ”Annonsering i media och/eller via arbetsförmedlingen”, annonsering i media avsåg annonsering i dagspress. För studien år 2018 moderniserades svarsalternativen och delades upp i tre utökande alternativ: annonsering via media, annonsering via arbetsförmedlingen samt annonsering via sociala medier. Med media avses annonsering via exempelvis lokaltidning, hemsidor med mera och med sociala medier avses Facebook, LinkedIn, Instagram med mera.

Tabell 3 Rekryteringsmetoder samt andel räddningstjänster som använt respektive metod för år 2003 och 2018, flervalsfråga där fler val var möjliga.

Rekryteringsmetod	**Andel år 2003**	**Andel år 2018**
Annonsering i media och/eller via arbetsförmedlingen	86 %	-
Annonsering i media ex. lokaltidning	-	86 %
Annonsering via arbetsförmedlingen	-	46 %
Annonsering via sociala medier	-	93 %
Rekryteringsåtgärder riktade direkt mot företag på orten	31 %	42 %
Dela ut flygblad eller knackar dörr i aktuellt område	40 %	20 %
Riktad information, exempelvis till personer mellan 20–40 år	31 %	25 %
Särskilda insatser för att rekrytera kvinnor	43 %	22 %
Särskilda insatser för att rekrytera minoritetsgrupper	9 %	8 %
”Prova på dag” på brandstationen	-	61 %
Annat	-	42 %

Som går att utläsa ur Tabell 3 används flera olika metoder parallellt när kommunerna har vakanta tjänster. Annonsering i media som exempelvis lokaltidning och annonser via arbetsförmedlingen är för både år 2003 och år 2018 en metod som är vanligt förekommande. Den utvecklade tekniken har möjliggjort att annonsera i sociala medier och för år 2018 är det 93% av kommunerna som använder sig av denna metod. Det är också många, 61% år 2018, som uppger att de anordnar ”Prova på dagar” på brandstationen i syfte att locka allmänheten och därmed potentiella RiB-anställningar. Det är 42% av kommunerna som angivit att de också använder sig av andra rekryteringsmetoder än de som fanns listade i enkäten. Därtill hör ”prova-på-dagar för kvinnor”, riktad information till kommunala verksamheter, rekryteringsevenemang i samband med lokala event på orten, ”prova-på-anställning” på 3 månader, utbildningar för kommunens skolor samt att RiB-anställda marknadsför och rekommenderar. Dessutom är det en respondent som uppger att det, i alla kommunens annonser för lediga tjänster, står att det är meriterande att kunna arbeta som RiB. Samtidigt går det att utläsa att ingen rekryteringsmetod genererar en andel på 100%, vilket betyder att ingen specifik metod tillämpas hos alla medverkande kommuner. Den rekryteringsmetod som är mest tillämpad, 93%, var annonsering via sociala medier.

I den tidigare utredningen påpekades att det är ovanligt för den kommunala räddningstjänsten att ha kontinuerliga träffar med företag där RiB-anställda har sin huvudsakliga anställning. Vid cirka 20% av orterna som deltog i utredningen fanns få arbetsgivare och beroendet till dem var stort då det innebar att ett eller två stora företag var huvudarbetsgivare för fler än 25% av de RiB-anställda.

Ett lyckat exempel på kontinuerligt anordnade företagsträffar lyfts och den tidigare utredningen kom fram till att det fanns goda skäl för de kommunala

räddningstjänstorganisationerna att samverka med det lokala näringslivet och de företagare som fanns på de orter där RiB tillämpades.

I enkätundersökning 1 ställdes frågan om träffar med företag och/eller andra kommunala verksamheter på orten anordnas i syfte att möjliggöra eller underlätta rekrytering. I Diagram 4 presenteras resultatet där 2% av respondenterna genomför regelbundna träffar i syfte att marknadsföra en RiB-anställning, 59% uppger att träffar förekommer men inte på regelbunden basis och 39% uppger att inga träffar förekommer med syfte att möjliggöra eller underlätta rekrytering.

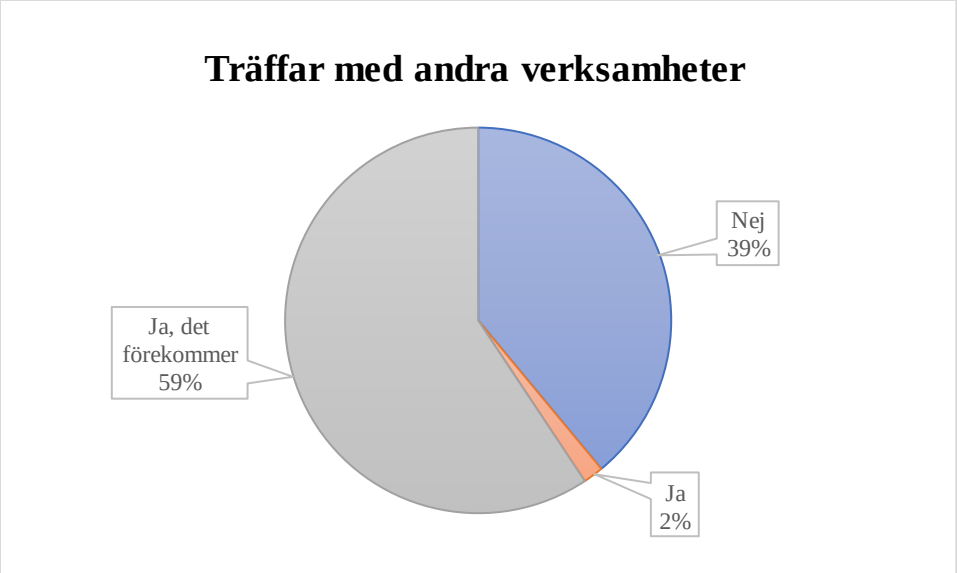


Diagram 4 Andel kommuner som anordnar träffar med andra verksamheter.

I den tidigare utredningen framfördes att det blivit svårare att rekrytera på grund av att huvudarbetsgivare över lag är mindre intresserade av att tillåta sin personal att också ingå i kommunens organisation för räddningstjänst som RiB. Sådan inställning från huvudarbetsgivaren har, enligt den tidigare utredningen, medfört att anställda avstått utbildning och i något enskilt fall sagt upp sin anställning som RiB. I vissa fall, då kommunen är huvudarbetsgivare, presenteras att det framkommit exempel där kommuner fattat ett inriktningsbeslut där det ska prövas om den som ska anställas också är villig att ta på sig uppgiften som RiB.

För att utröna om fler kommuner tillämpar samma förhållningssätt ställdes frågan i enkätundersökning 1. Respondenterna fick besvara frågan om en RiB-anställning erbjuds i samband med nyrekrytering inom någon av kommunens övriga verksamheter.

I Diagram 5 tydliggörs resultatet och 12% av de svarande uppgav att de erbjuder RiB-anställning. En tydlig majoritet på 88% erbjuder inte RiB-anställning i samband med annan kommunal anställning.

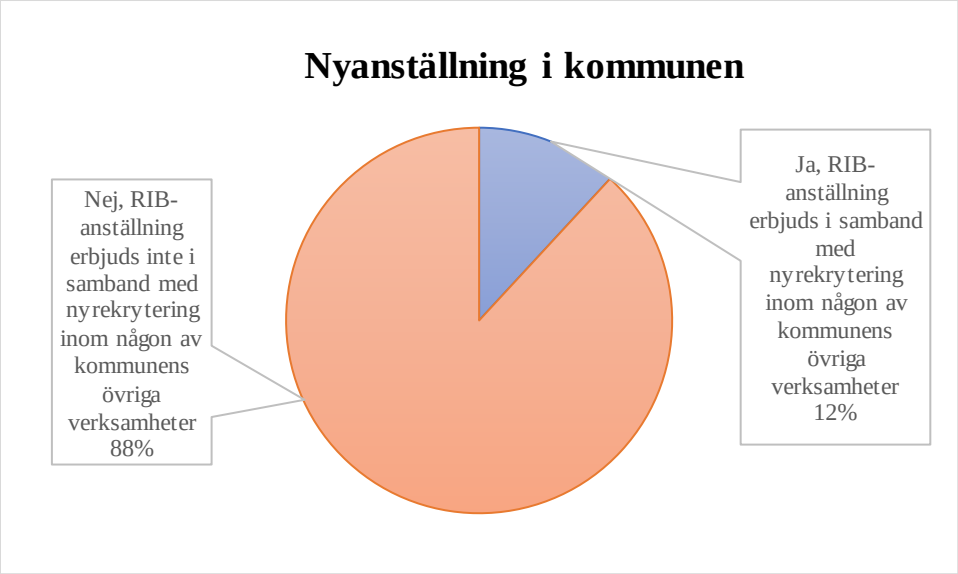


Diagram 5 Andel kommuner som erbjuder RiB-anställning i samband med nyanställning i kommunens övriga verksamheter.

I enkätundersökning 1 ställdes frågan om räddningstjänsterna deltar i någon form av nätverk i syfte att diskutera rekryteringsfrågor och utbyte av erfarenheter, resultatet redovisas i Diagram 6.

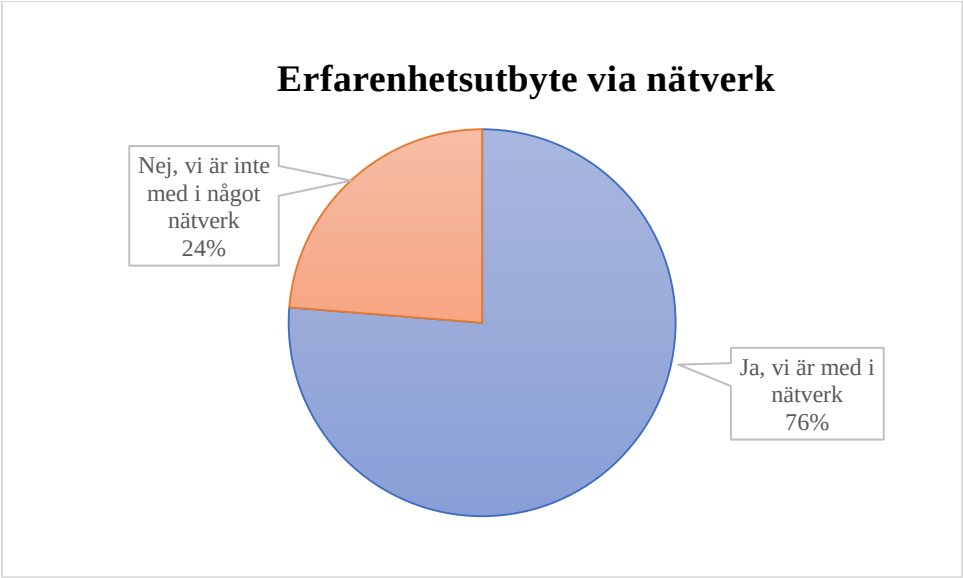


Diagram 6 Andel kommuner som är medverkande i någon typ av nätverk.

76% av respondenterna uppger att de medverkar i någon form av nätverk och 24% uppger att de inte är med i något nätverk. De som angett att de deltar i någon form av nätverk fick möjlighet att specificera vilka de är delaktiga i. Svaren redovisas inte i detalj, men generellt påvisar de att störst engagemang ligger inom regionen men att även rikstäckande- och förbundsorganisationer är vanligt.

4.2.3 Beredskap

I kapitel 3.3.1 redogjordes att varje kommun är skyldig att upprätta ett handlingsprogram i enlighet med LSO. I den tidigare utredningen var det räddningstjänstplanen som var gällande i enlighet med RäL se kapitel 3.3.6 på sida 19.

I Diagram 7 presenteras resultaten från enkätundersökning 1, där 47% anger att de upprätthåller beredskapen i enlighet med handlingsprogrammet, 42% anger att de generellt kan upprätthålla beredskapen men att det förekommer undantag och 10% av respondenterna uppger att de inte upprätthåller beredskapen enligt handlingsprogrammet.

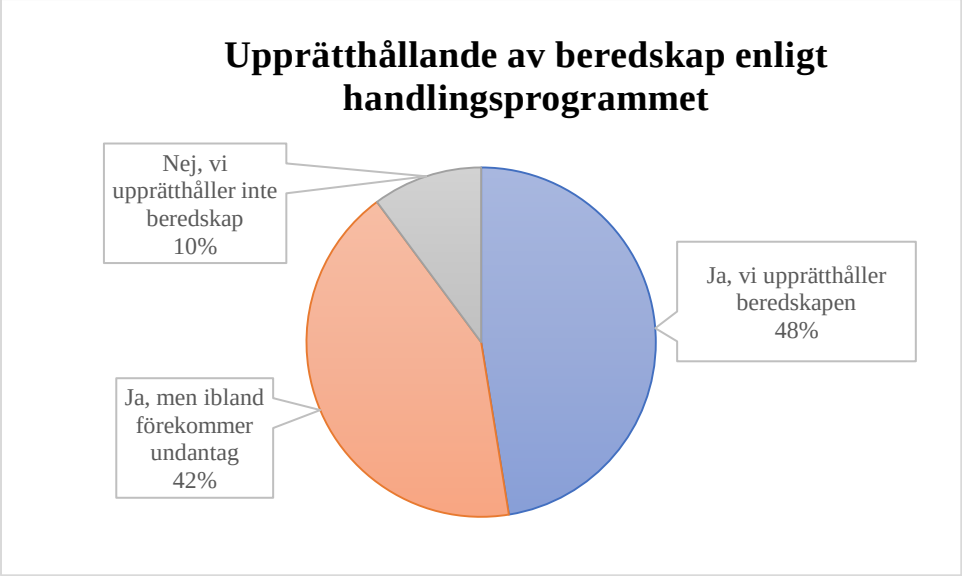


Diagram 7 Andel kommuner som klarar att upprätthålla beredskapen enligt handlingsprogrammet.

I den tidigare utredningen framgår att räddningstjänstlagstiftningen upplevdes som onödigt detaljreglerande för kommunerna. I utredningen påpekas att den kommunala räddningstjänstverksamheten har utvecklats under de senaste årtiondena, där bland annat ändrad infrastruktur samt nytillkomna och ökade risker är anledning till en förändring i regleringen.

I Diagram 8 presenteras resultatet från enkätundersökning 1 som visar att 47% av de svarande inte har någon åsikt om den ändrade lagstiftningens påverkan på förutsättningarna att rekrytera RiB. 53% av respondenterna menade att den nya lagstiftningen, i jämförelse med den tidigare räddningstjänstlagens anmodade räddningsplan, inte resulterat i bättre rekryteringsförutsättningar beträffande RiB. Ingen av respondenterna angav att den ändrade lagstiftningen har gett bättre förutsättningar att rekrytera räddningstjänstpersonal i beredskap.

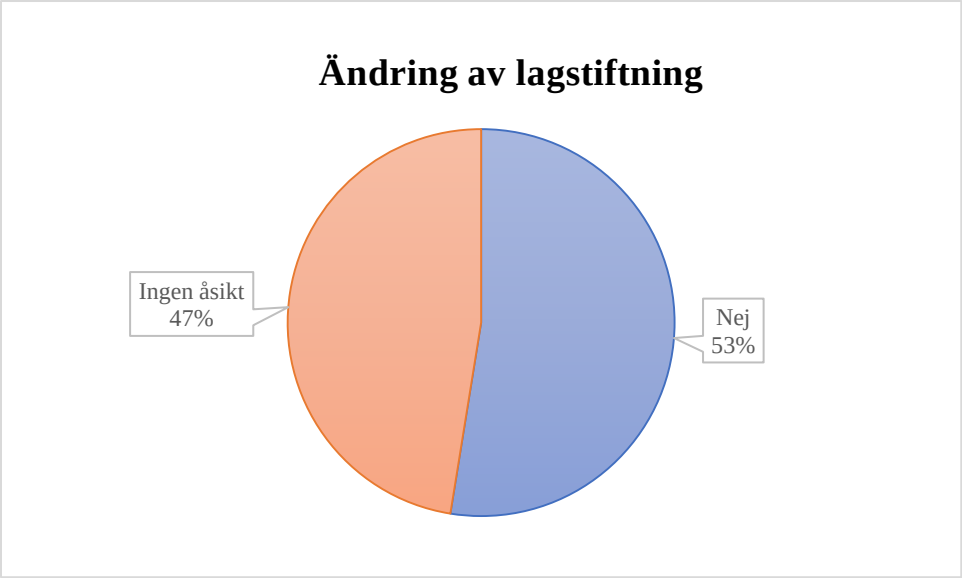


Diagram 8 Andel kommuner som anser att den ändrade lagstiftningen har gett bättre förutsättningar för rekrytering.

Det framgick i den tidigare utredningen att 14 av 132 räddningsstyrkor, cirka 11%, hade vakanser till fasta RiB-tjänster, se Diagram 9. I resultatet för enkätundersökning 1 angav 47% att de har vakanser till fasta RiB-tjänster. Andelen utan vakanser är i dagsläget högre än andelen med vakanser, likt resultatet för den tidigare utredningen från 2003 – skillnaden mellan år 2003 och 2018 är markant då en majoritet på 89% av svarande år 2003 inte hade några vakanser på fasta RiB-tjänster, för enkätundersökning 1 är motsvarande 53%. Några respondenter uppgav att orsaken till vakanserna berodde på den turbulenta perioden i samband med tecknandet av kollektivavtalet år 2015, se kapitel 3.1 på sida 11.

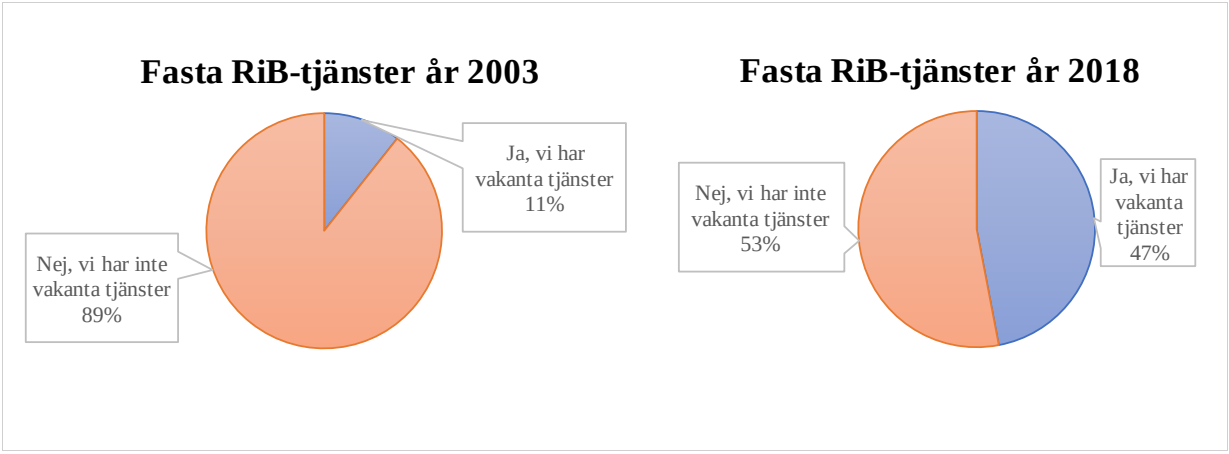


Diagram 9 Andel kommuner med vakanser på fasta tjänster för år 2003 och 2018.

För de kommuner som, i enkätundersökning 1, angett att de har vakanta tjänster visar Diagram 10 hur många tjänster som är vakanta i dessa kommuner, flera av de svarande kommunerna har fler än en RiB-station.

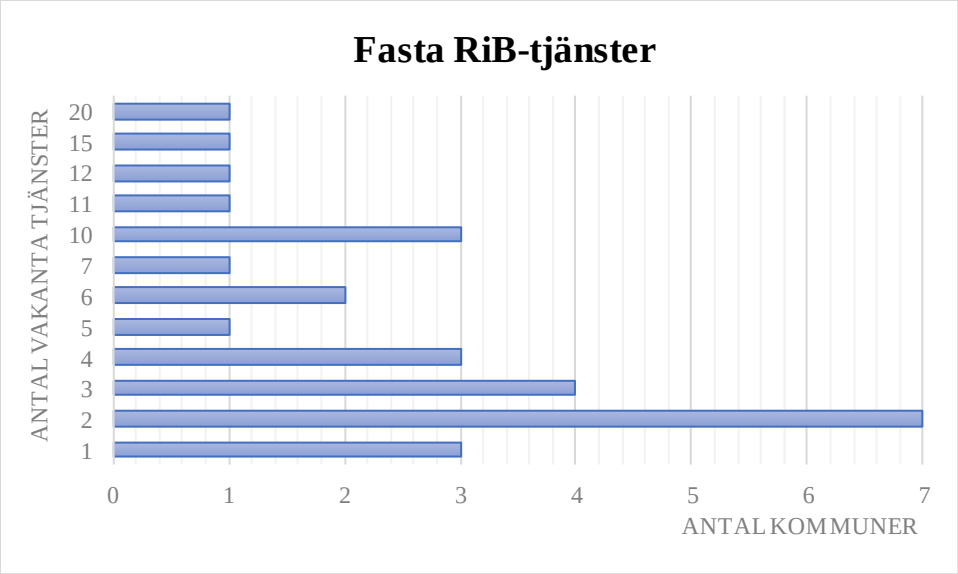


Diagram 10 Antal vakanta tjänster hos de kommuner som angett att de har vakanser på fasta tjänster.

Resultatet indikerar att det mest förekommande var omkring en till fyra fasta RiB-tjänster som är vakanta hos respondenterna. Totalen vakanser för fasta tjänster uppgick till 153, vilket ger ett genomsnitt på 2,6 vakanser per kommun.

Vissa kommuner har etablerat en personalpool, vilket avser en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extrapersonal. Diagram 11 presenterar resultatet på frågan om det finns vakanser i en sådan. Vid 4 av de 14 räddningsstyrkor som år 2003 angav att de hade vakanta platser till fasta RiB-tjänster fanns även vakanser till pool/vikarietjänster. Det var inte alla räddningsstyrkor med vakanser på fasta RiB-tjänster som tillämpat personalpool, däremot fanns vakanser i personalpoolen hos vissa av de räddningsstyrkor som angivit att de inte hade vakanser på fasta RiB-tjänster. Totalt hade drygt 11%, 14 av 132, i den tidigare undersökningen vakanser i personalpoolen. I enkätundersökning 1 fanns alternativet ”Vi har ingen personalpool” vilket 37% av respondenterna angav. För de som tillämpar personalpool angav 39% att det förekommer vakanser och 24% angav att inga vakanser fanns. Även här uppgav några respondenter att orsaken till vakanserna berodde på den turbulenta perioden i samband med tecknandet av kollektivavtalet.

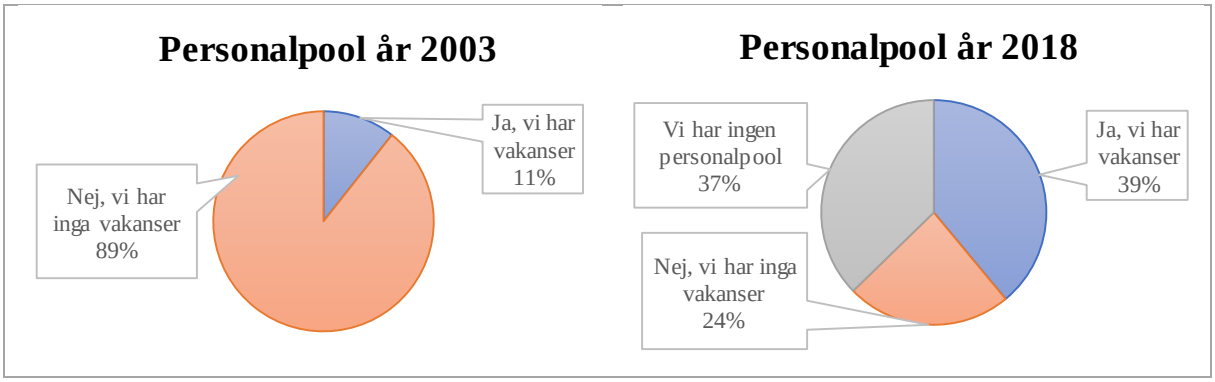


Diagram 11 Andel kommuner där det förekommer vakanser i personalpool för år 2003 och 2018.

Antalet vakanta tjänster för de 39% som angivit att det förekommer vakanser i personalpoolen presenteras i Diagram 12 nedan. Resultatet varierar men mest förekommande var 1 till 4 vakanta tjänster i kommunernas personalpooler. Totalen vakanser i personalpool uppgick till 78 tjänster, vilket ger ett genomsnitt på 1,3 vakanser per kommun.

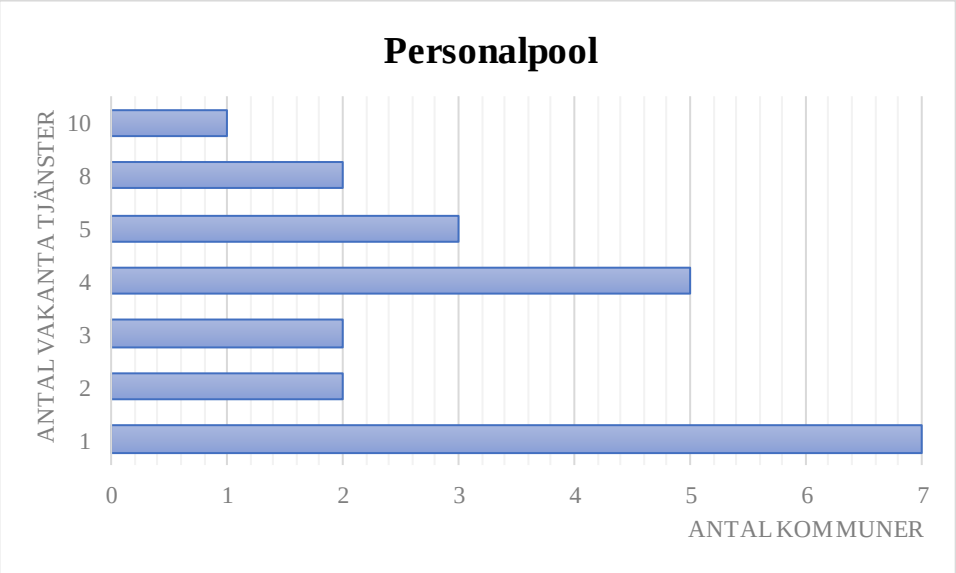


Diagram 12 Antal vakanta tjänster i personalpoolen hos de kommuner som angett att de har vakanser.

I den tidigare utredningen angav 8% av räddningsstyrkorna att de fått eller planeras få minskad utryckningsnumerär till följd av rekryteringssvårigheter, men också till följd av stramare ekonomi, frigörande av resurser till förmån för förebyggande arbete och, som tidigare nämnt, demografiska förhållanden.

I enkätundersökning 1 ställdes frågan om respondenterna behövt minska utryckningsnumeräreн under de senaste fyra åren till följd av rekryteringssvårigheter. Diagram 13 visar resultatet där 71% angav att de inte behövt minska numeräreн och 29% angav att de har behövt minska numeräreн som följd av svårigheter att rekrytera. Ändring av utryckningsnumeräreн kan exempelvis innebära att man går från en styrka med 1+4 till en styrka med 1+3.

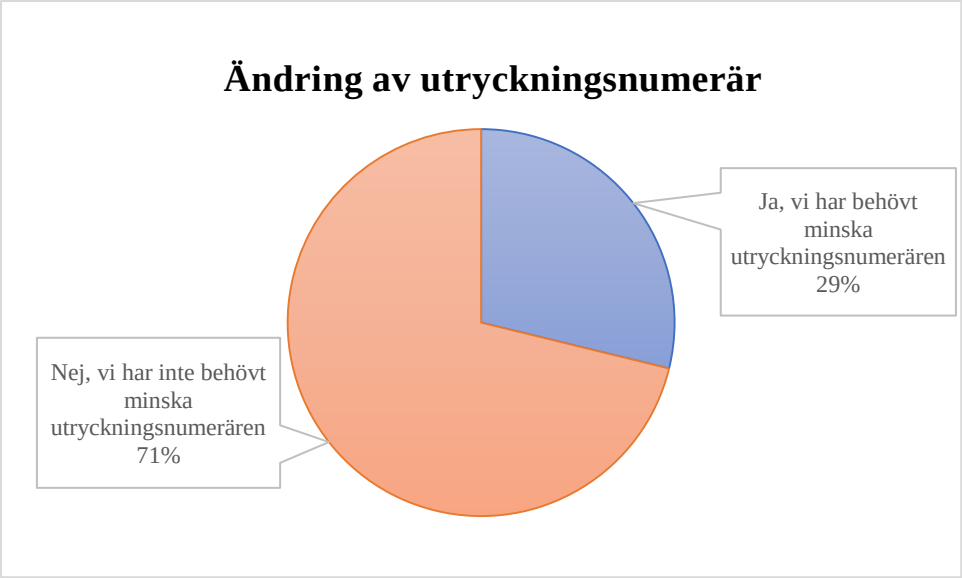


Diagram 13 Andel kommuner som justerat utryckningsnumerären p.g.a. rekryteringssvårigheter.

Ytterligare åtgärder som satts in i vissa kommuner är omorganisation, i enkätundersökning 1 fick respondenternas svara på frågan om de under de senaste fyra åren har behövt tillämpa någon åtgärd i organisationen på grund av rekryteringssvårigheter. I Diagram 14 tydliggörs att 41% av de tillfrågade kommunerna har tillämpat någon form av åtgärd, där 2% av totala antalet tillfrågade har omorganiserat till heltidsstyrka under dagtid och RiB under kvällar och helger.

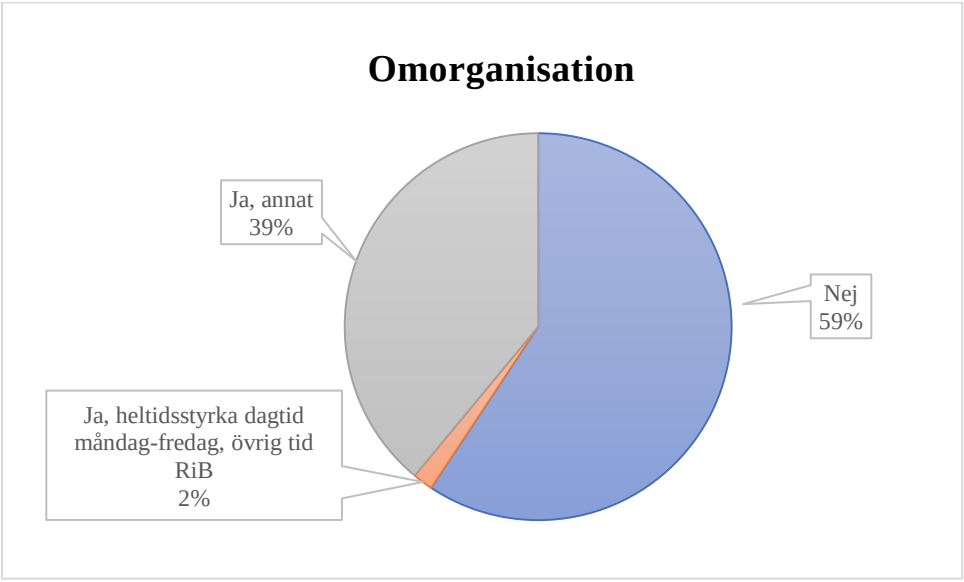


Diagram 14 Andel kommuner som behövt omorganisera sin verksamhet.

De 39% som uppgett annat har fått möjligheten att ange vilken ändring som gjorts, svaren presenteras i en generalisering där flera kommuner har tillämpat att två stationer åker på sådana larm som i vanliga fall är hanterbart för en station för att kunna täcka anmodad bemanning per larm, anspänningstiden har utökats i syfte att öka upptagningsområdet i orten, vissa har individanpassat schemat så att den som jobbar på annan ort blir avbytt

under dagtid men håller beredskap under kvällstid. Andra åtgärder som gjorts är till exempel uppstart av personalpool eller att närmsta heltidsstyrka fyller upp.
I vissa fall kan huvudarbetsgivaren påverka möjligheten till en anställning som RiB. I enkätundersökning 1 ställdes frågan om någon anställd behövt avsluta sin RiB-tjänst med anledning av förlorad huvudarbetsgivare. Diagram 15 presenterar resultatet där 37 kommuner uppger att de inte erfarit uppsägning av den anledningen, 17 kommuner anger att 1–2 personer avslutat sin RiB-anställning av den anledningen och 5 kommuner anger att 3 eller fler avslutat sin RiB-anställning på grund av förlorat arbete hos huvudarbetsgivare. Respondenterna anger att orsakerna till att de anställda har sagt upp RiB-anställningen beror på att huvudarbetsgivaren har flyttat eller att arbetsplatsen har lagts ned och den RiB-anställde har behövt söka nytt jobb på annan ort, att den anställde inte klarar att upprätthålla anspänningstider, att det saknas arbetstillfällen på den egna orten och att det finns RiB som inte har fått ihop helheten med jobb, beredskap och hemmaförhållanden. Dessutom uppger en respondent att de i dagsläget inte har erfarit en uppsägning, men hävdar att de kommer att bli realitet när en viktig huvudarbetsgivare flyttar sin verksamhet från orten.

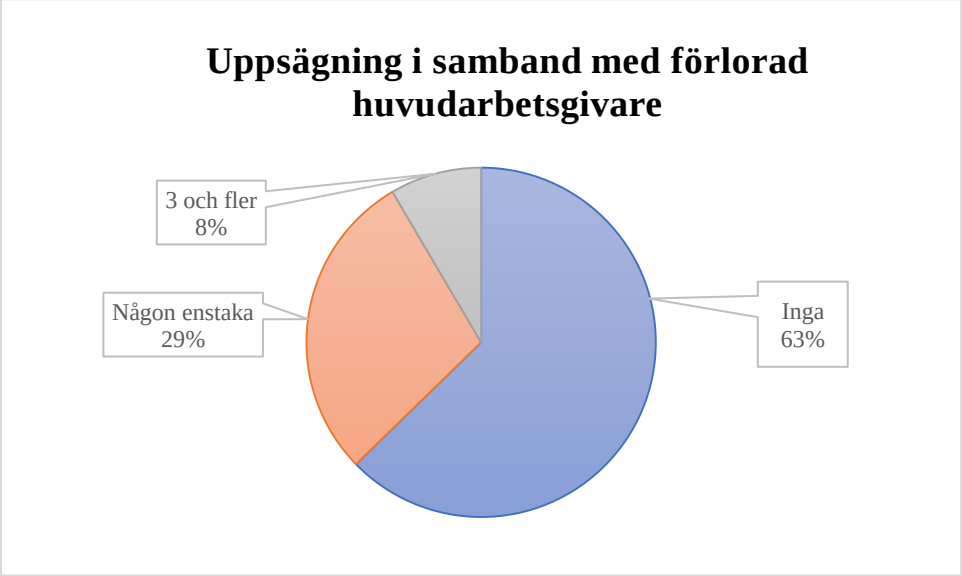


Diagram 15 Antal RiB som behövt säga upp sin RiB-anställning i samband med förlorad huvudarbetsgivare.

4.2.4 Rökdykning i samband med RiB

I den tidigare utredningen fördes diskussion om att genomföra RiB-utbildning utan momentet rökdykning med argumentet att rökdykning inte är vanligt förekommande för räddningsstyrkor organiserade med RiB. Enligt utredningen hade rökdykning med livräddning genomförts i snitt 20 gånger per år under de senaste tre åren, statistiken är generellt över räddningsinsatser i kommunal räddningstjänst och omfattar således även heltidsstyrkor. De tillfrågade räddningscheferna i den tidigare utredningen angav att de under de senaste 5–10 åren inte utfört någon rökdykningsinsats med livräddning, flertalet uppgav att de endast haft en eller ett fåtal.

I enkätundersökning 1 lyftes frågan hur frekvent livräddande rökdykningsinsatser förekommit för RiB för respektive kommun mellan år 2014 och 2018. Resultatet i Diagram 16 visar att 16 av de svarande kommunerna inte genomfört någon rökdykningsinsats med livräddning mellan år 2014–2018, 32 kommuner har genomfört en eller ett fåtal rökdykarinsatser med livräddning, 5 kommuner anger att de genomfört upp till 10 insatser och 6 kommuner anger att RiB-styrkor har genomfört mer än 10 rökdykningsinsatser med livräddning mellan år 2014–2018.

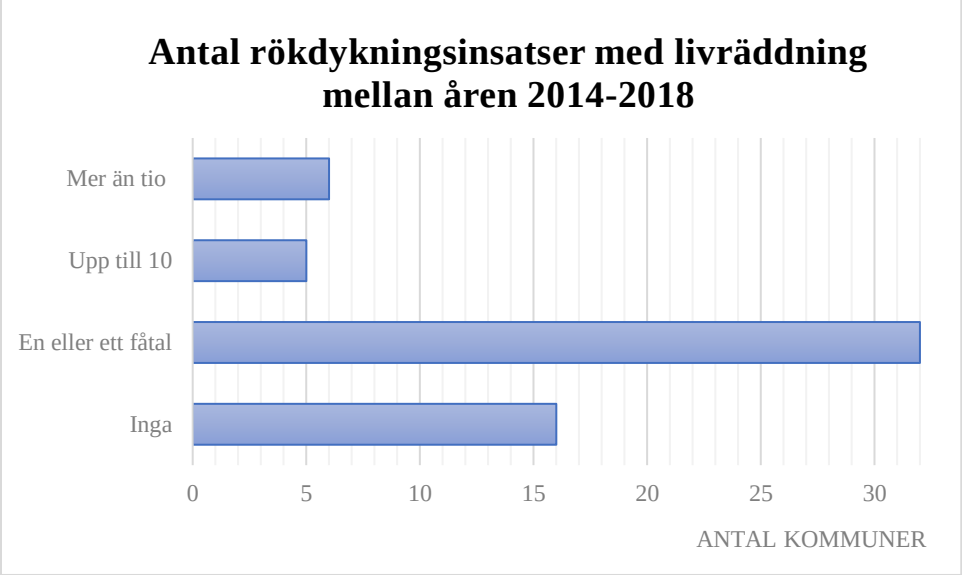


Diagram 16 Antal rökdykningsinsatser för RiB med livräddning mellan åren 2014–2018.

I kapitel 3.3.5 beskrevs regelverket kring rök- och kemdykning och för att få utföra momentet krävs att den anställde är godkänd i enlighet med AFS. I Tabell 4 nedan jämförs andelen godkända RiB-anställda enligt AFS från den tidigare utredningen med enkätundersökning 1. Det är en större andel RiB-anställda som är godkända år 2018 jämfört med år 2003. Att vara godkänd enligt AFS innebär att brandmannen innehar rökdykarkompetens.

Tabell 4 Andel RiB-anställda som är godkända rökdykare enligt AFS i kommunerna för år 2003 och 2018.

Antal RiB-anställda som är godkända enligt AFS	Andel år 2003	Andel år 2018
Samtliga är godkända	27,3 %	35,6 %
90–99% är godkända	39,4 %	47,5 %
80–90% är godkända	18,2 %	10,2 %
50–75% är godkända	9,1 %	5,1 %
<50% är godkända	6,1 %	1,7 %

I de fall inte alla anställda är godkända i enlighet med AFS fick respondenterna möjlighet att svara vad anledningen var. Där de generella svaren var av fysiska samt medicinska skäl, vissa tillägger att befälen i styrkan inte har rökdykarkompetens.

4.2.5 Utbildning

I enkätundersökning 1 ställdes frågan vad kommunerna ansåg om den nya utbildningen, Grib, se ”Utbildning” i avsnitt 3.2.1 Brandman. Resultatet i Diagram 17 visar att 71% var kritiska, 25% har ingen åsikt och 3% tycker att den verkar bra. Tilläggas bör att utbildningen var i startgroparna när enkätundersökningen genomfördes.

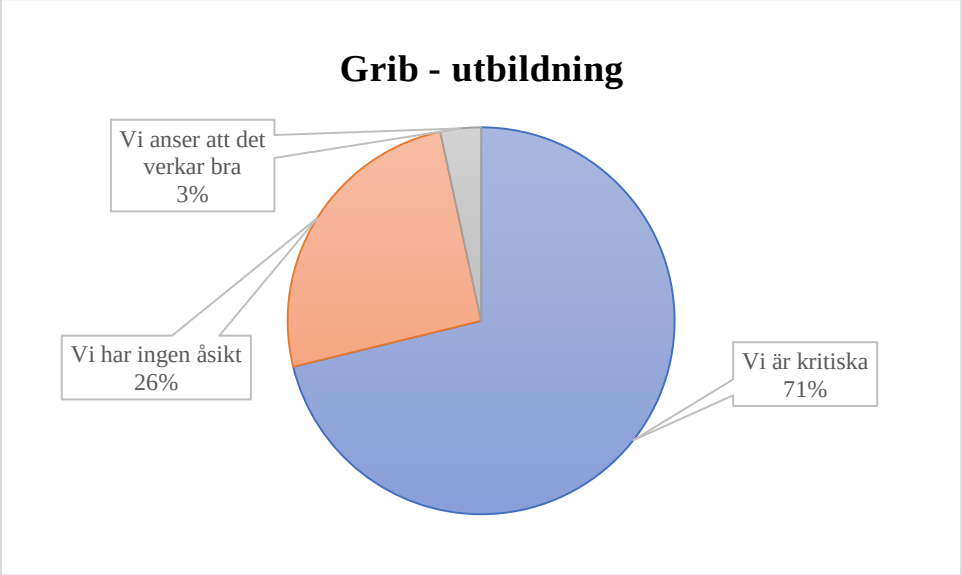


Diagram 17 Kommunernas åsikter i frågan om den förnyade utbildningsformen för RiB.

I enkäten ställdes frågan som en fritextfråga, respondenterna fick möjlighet att skriva vad de ansåg om den nya utbildningen. Diagram 17 åskådliggör respondenternas generella åsikter. Ur kommentarerna kan sammanfattas att det är svårt att dra någon slutsats om utbildningen i och med att den är så pass ny. Flertalet respondenter ansåg att mycket är upp till den enskilda kommunen att ta hand om i avseendet utbildning - förr kom rekryterna tillbaka färdigutbildade men med Grib krävs vidareutbildning i hemkommunen. Vidare anser flera av de svarande att rökdykningsmomentet borde finnas kvar som ett alternativ för de kommuner som kräver att deras RiB-personal ska ha rökdykarkompetens. De som uttalar sig positivt om den nya utbildningen anser att det är positivt att den inte är så lång, vilket medför att personalen kan vara färdigutbildad inom kort tid.

4.3 Vidareutveckling av studie år 2018

Respondenterna för enkätundersökning 2 bestod av 52 räddningstjänster, för fördelning i Sverige se gul- och grönmarkering i Figur 8 på sida 31. Majoriteten av de medverkande är kommunala, resterande respondenter utgörs av kommunalförbund och de har besvarat enkäten för samtliga medlemskommuner, för samtliga medverkande kommuner i undersökningen se Bilaga 4.

4.3.1 Rekrytering

Likt enkätundersökning 1 ställdes frågan om respondenten upplever svårigheter vid rekrytering av RiB. Övervägande delen av de svarande räddningstjänsterna upplever svårigheter, vilket graderingen i Diagram 18 visar där 37% anger att de upplever ihållande svårigheter vid rekrytering, 42% har graderat svårigheterna mellan ihållande och

periodvisa svårigheter, 13% anger att svårigheterna går i perioder och totalt 8% har angett de lägre graderingarna som avser undantagsvis eller inga svårigheter att rekrytera RiB.

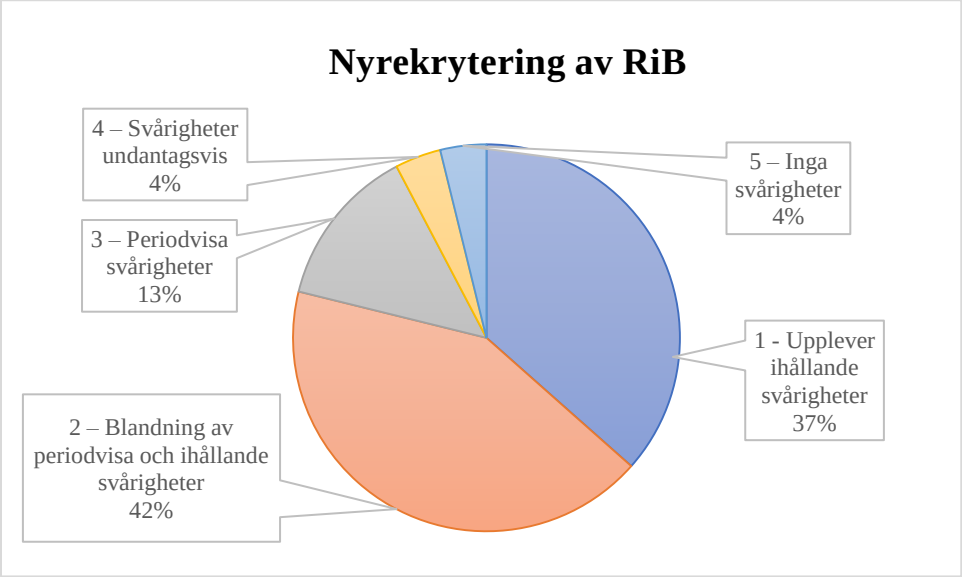


Diagram 18 Räddningstjänsternas upplevda svårighet vid rekrytering av RiB för år 2018.

Räddningstjänsterna uppmanades att uppge vilka parametrar de ansåg påverkar rekryteringsförutsättningarna, flera parametrar kunde väljas. Diagram 19 visar att 85% av respondenterna menar att för få bor och arbetar inom orten, 31% angav att de fysiska kraven påverkar rekryteringen, 31% angav ”annat”, 29% angav att ersättning och sociala förmåner är en trolig orsak till rekryteringssvårigheterna, 17% ansåg att avsaknad av C-körkort var en bidragande faktor till svårigheterna att rekrytera och 4% angav att ålderssammansättningen i orten påverkar rekryteringen.

Alternativet ”Annat” gav respondenten möjlighet att utveckla svaret och då angavs generellt att en trolig orsak till rekryteringsproblematiken är att idag värdesätts den lediga tiden från huvudarbetsgivaren och därmed minskad motivation att engagera sig på fritiden.

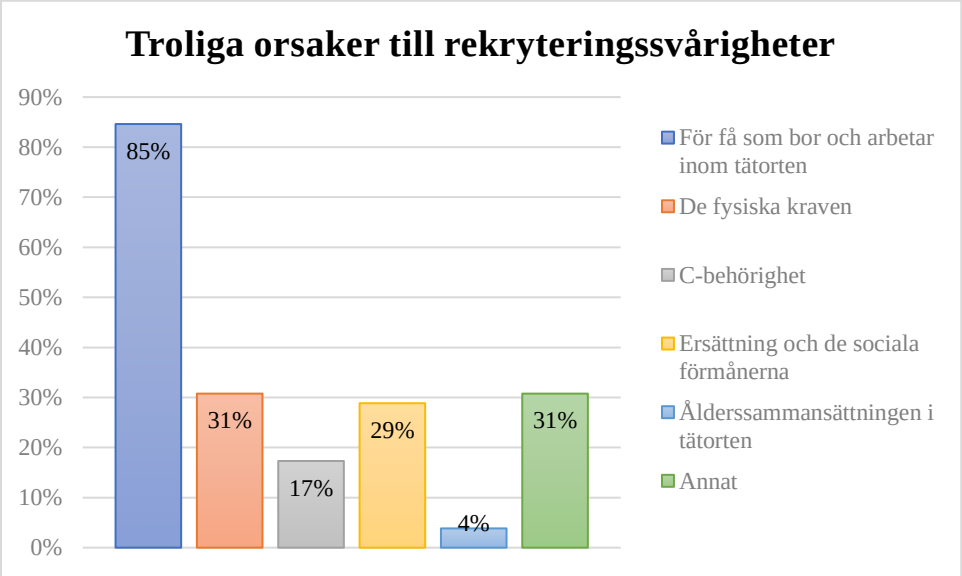


Diagram 19 Troliga orsaker till rekryteringssvårigheterna, enligt räddningstjänsterna. Respondenterna kunde välja flera alternativ utan att rangordna efter dignitet.

4.3.2 Beredskap

Respondenterna fick ange om beredskapen på respektive räddningstjänst kan upprätthållas i enlighet med det kommunala handlingsprogrammet. I Diagram 20 visas resultatet där 48% angav att de klarar att upprätthålla beredskapen, 40% angav att de generellt klarar beredskapen men med undantag och 12% angav att de inte klarar att upprätthålla beredskapen i enlighet med handlingsprogrammet.

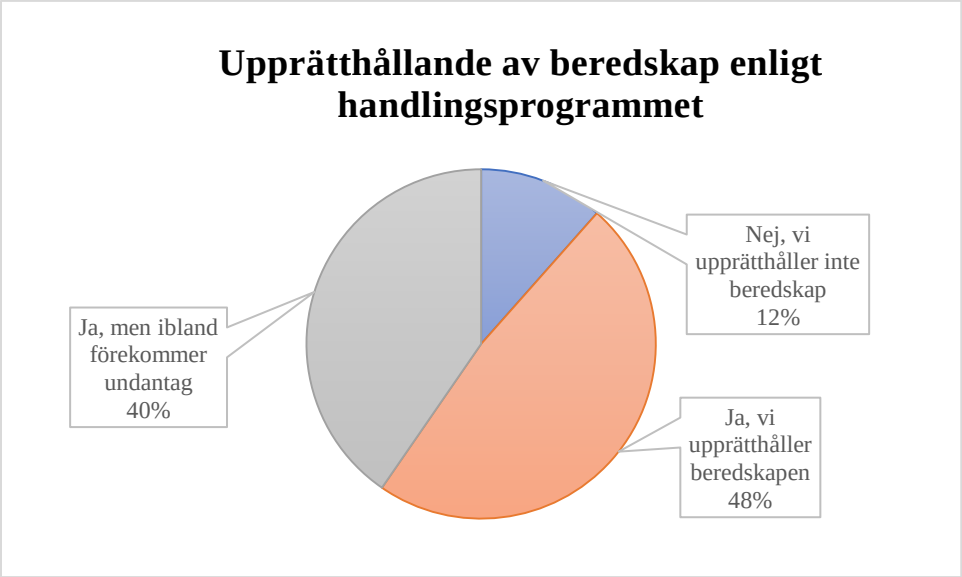


Diagram 20 Andel räddningstjänster som klarar att upprätthålla beredskap enligt handlingsprogrammet.

På frågan om räddningstjänsterna har några vakanser till fasta RiB-tjänster angav 60% att vakanser finns och 40% angav att de inte har vakanser på fasta RiB-tjänster. Resultatet presenteras i Diagram 21. Återigen angav några respondenter att orsaken till vakanserna berodde på den situation som uppstod i samband med tecknandet av kollektivavtalet år 2015.

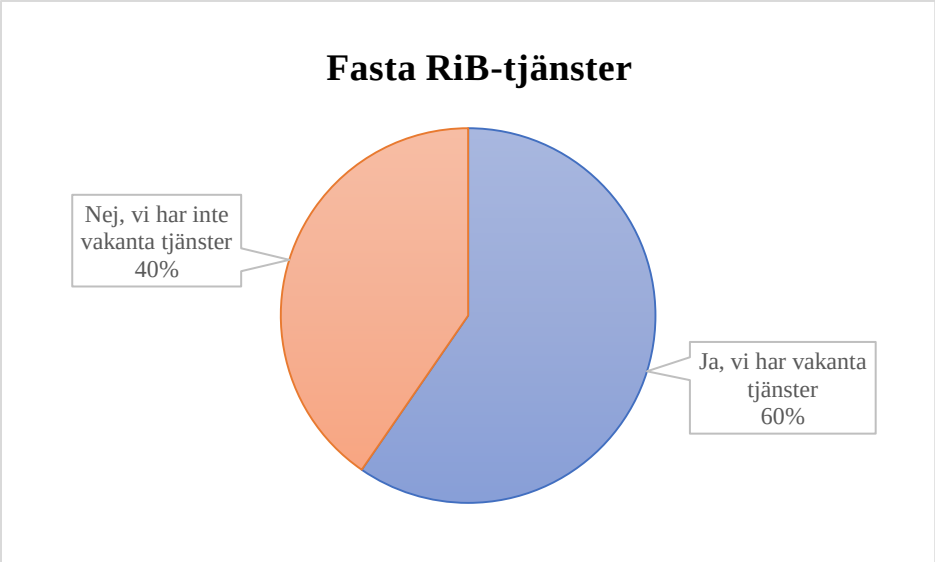


Diagram 21 Andel räddningstjänster med vakanser på fasta tjänster för år 2018.

Frågan om vakanser på fasta RiB-tjänster gav möjlighet att precisera hur många tjänster som är vakanta i dagsläget för de som svarat att de har vakanser. Diagram 22 presenterar resultatet där majoriteten respondenter angav 5 vakanser till fasta RiB-tjänster, flertalet angav mellan 1 till 10, en respondent angav 15 och en angav att det fanns 20 vakanser på fasta RiB-tjänster. Totalen vakanser för fasta tjänster uppgick till 178.

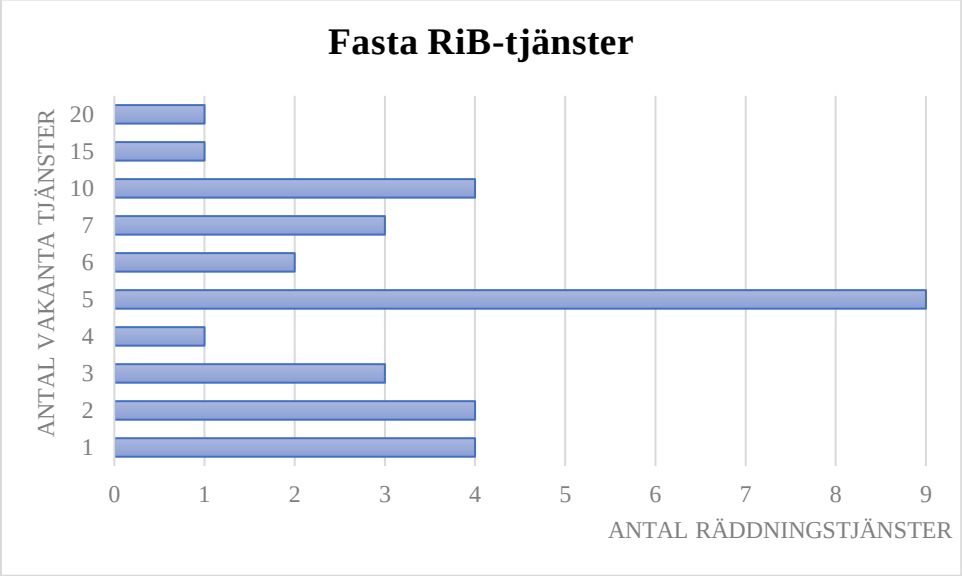


Diagram 22 Antal vakanta tjänster hos de räddningstjänster som angett att de har vakanser på fasta tjänster.

Likt enkätundersökning 1 ställdes frågan om vakanser i en eventuell personalpool. I Diagram 23 presenteras resultatet, fördelningen över de olika svarsalternativen är relativt jämn då 37% angav att de har vakanser i sin personalpool, 33 % angav att de inte har någon personalpool och 27% angav att de inte hade vakanser i deras personalpool. Resterande 4% har valt att lämna frågan obesvarad.

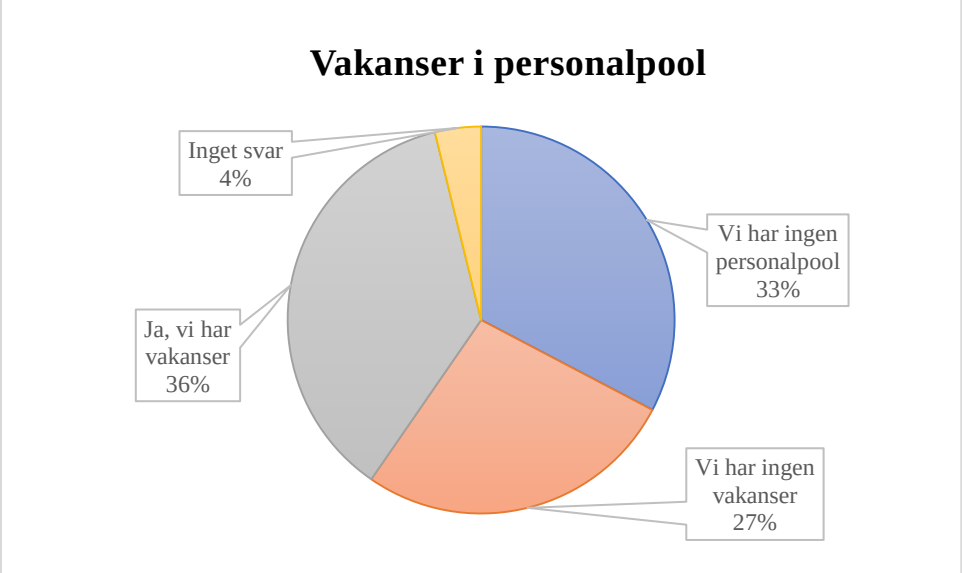


Diagram 23 Andel räddningstjänster med vakanser i personalpool för år 2018.

De räddningstjänster som angett att de har vakanser i personalpoolen fick också här möjligheten att precisera hur många tjänster som är vakanta. I Diagram 24 syns resultatet där majoriteten ligger mellan 2 och 5 vakanta tjänster. Några enstaka har angett 6, 7, 10 och 15 vakanta tjänster och två räddningstjänster har angett att de har 20 vakanta RiB-tjänster i deras personalpool. Totalen vakanser i personalpool uppgick till 120 tjänster.

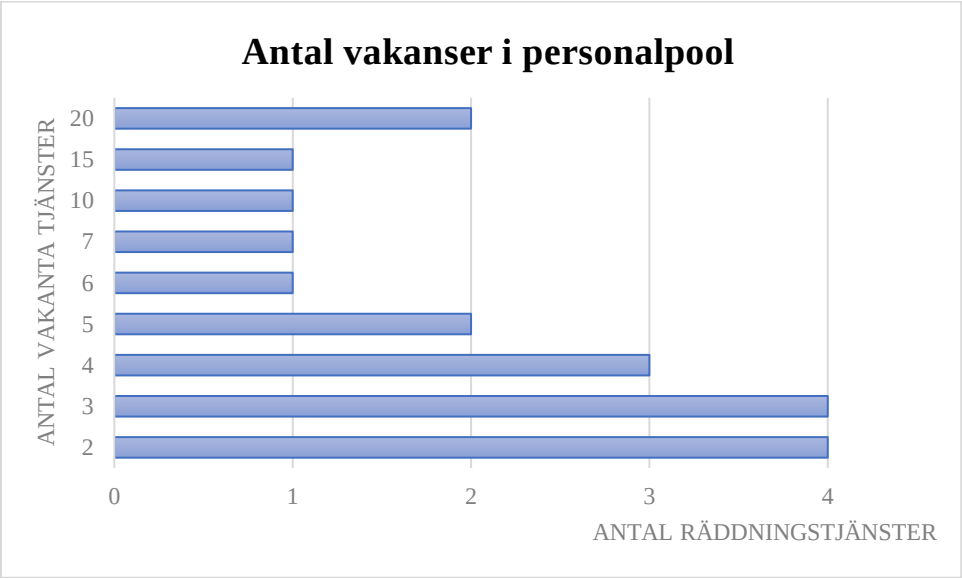


Diagram 24 Antal vakanta tjänster i personalpoolen hos de räddningstjänster som angett att de har vakanser.

4.4 Nationell sammanställning

Respondenterna för enkätundersökning 1 och 2 utgörs av 176 kommuner, vilket medför att studien berört drygt 60% av landets kommuner. För samtliga medverkande kommuner i undersökningarna se Bilaga 1 – Medverkande i enkätundersökning 1 respektive Bilaga 4 – Medverkande enkätundersökning 2

Gällande nyrekrytering av RiB upplever majoriteten, 75%, av respondenterna svårigheter som har blivit kategoriserade ”1” och ”2” på en femgradigskala där ”1” är svårigheter och ”5” är inga svårigheter, se Diagram 25.

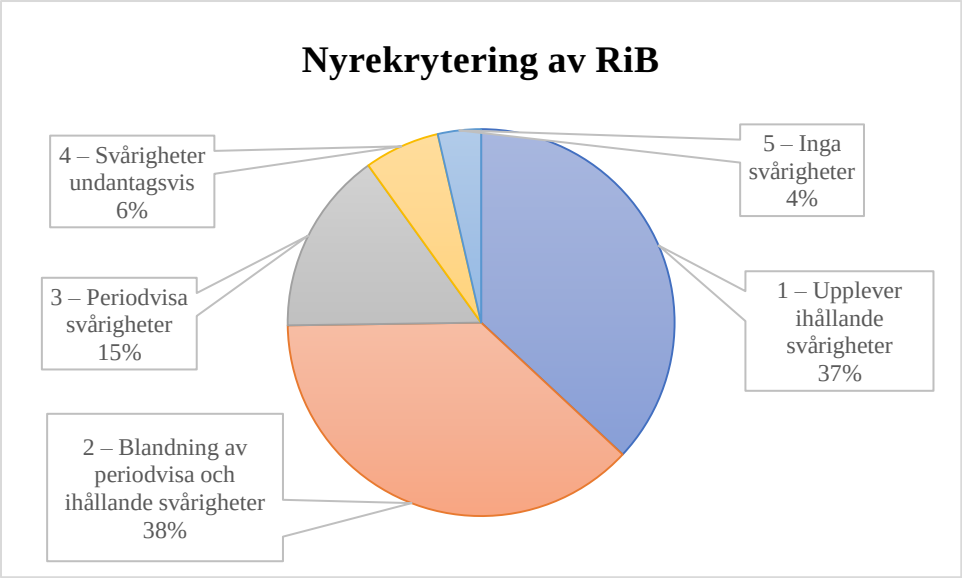


Diagram 25 Räddningstjänsternas, i enkätundersökning 1 och 2, upplevda svårighet vid rekrytering av RiB för år 2018.

Vid sammanställningen av troliga orsaker till rekryteringssvårigheter, där respondenterna kunde välja flera svarsalternativ utan att rangordna problemområdena, ansågs den största orsaken, 84%, var att det var för få potentiella RiB som bodde och arbetade på den aktuella orten. Den näst största orsaken, 39%, ansågs vara ersättningen och de sociala förmånerna, se Diagram 26.

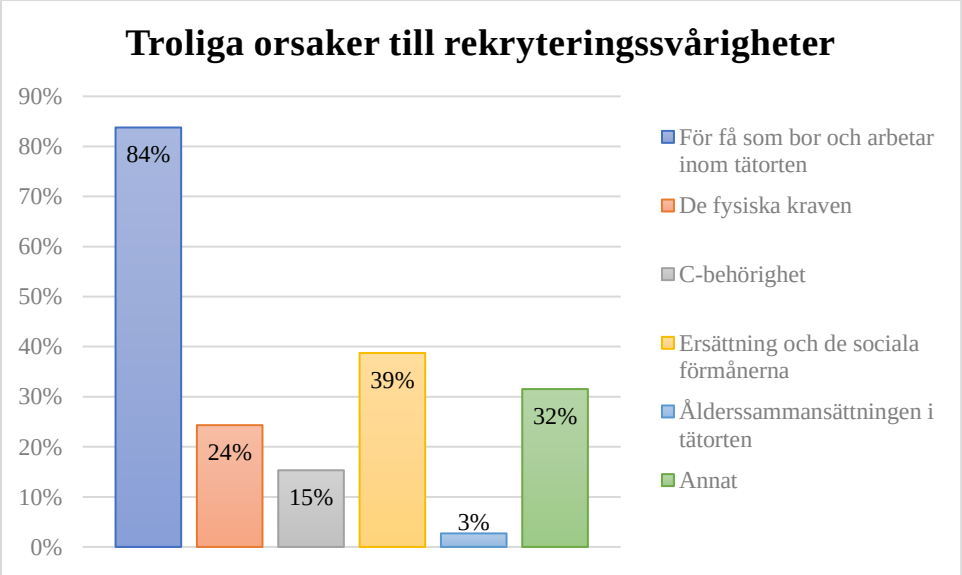


Diagram 26 Troliga orsaker till rekryteringssvårigheterna, enligt räddningstjänsterna. Respondenterna kunde välja flera alternativ utan att rangordna efter dignitet.

Beträffande vakanser för fasta RiB-tjänster saknar majoriteten, 54%, av respondenterna personal, se Diagram 27. Sammanställningen visar att det är totalt 331 vakanser för fasta RiB-tjänster och 194 vakanser i personalpool.

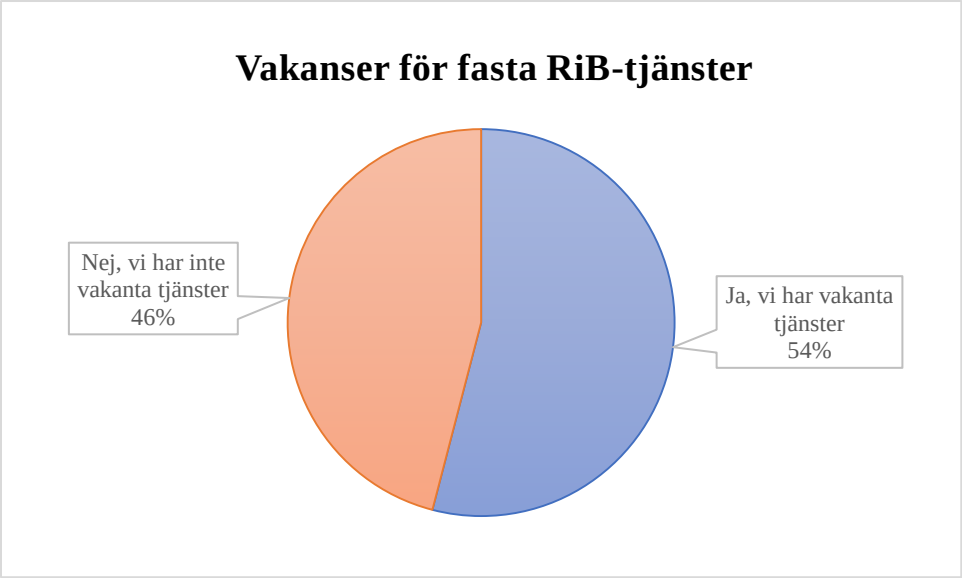


Diagram 27 Andel räddningstjänster, från enkätundersökning 1 och 2, med vakanser på fasta tjänster för år 2018.

Sammanställningen visar också att majoriteten, 52%, har svårigheter att kontinuerligt upprätthålla den beslutade beredskapen, se Diagram 28.

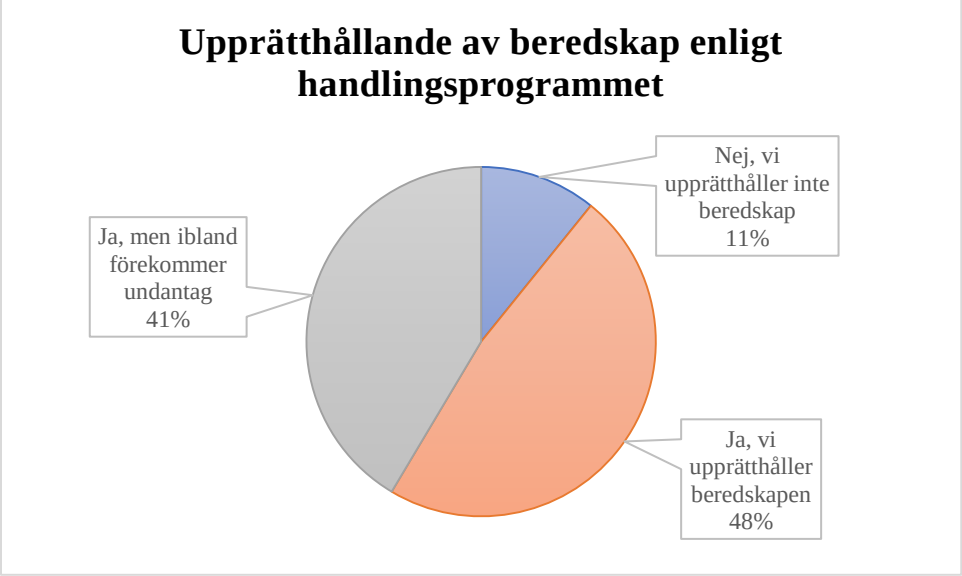


Diagram 28 Andel räddningstjänster, från enkätundersökning 1 och 2, som klarar att upprätthålla beredskap enligt handlingsprogrammet.

4.5 Demografins påverkan

I den tidigare utredningen framkom att den största anledningen till svårigheter att rekrytera RiB är den demografiskt negativa trenden, förutsättningarna att rekrytera i mindre orter var inte särskilt positiva. De kraftiga minskningarna av befolkningsmängden påverkade rekryteringsmöjligheterna främst i de norra delarna av landet. (SRV, 2003). I samma utredning framgick att åldersstrukturen i de områden som tillämpade RiB visade på att andelen äldre var högre där, vilket också förstärktes av en selektiv utflyttning av framförallt ungdomar.

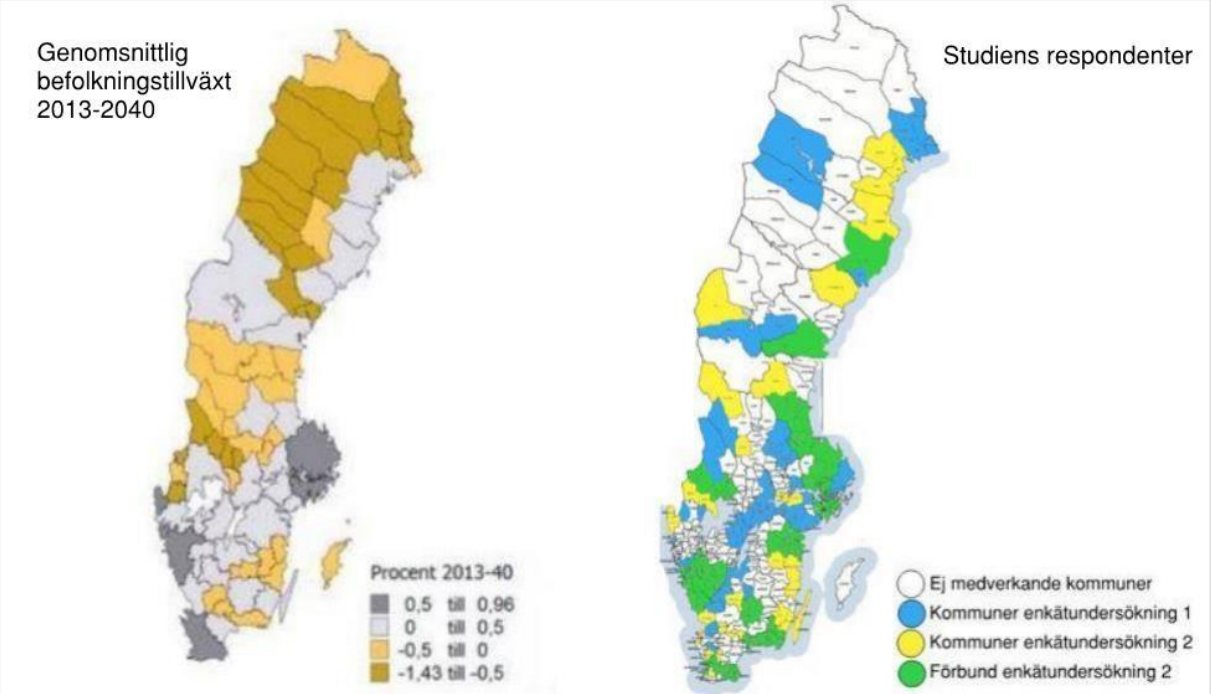
> En jämförelse med hela landet visar att personer i ålderskategorin 20–39 år, som är den grupp från vilken normalt rekryteras till tjänst som deltidsanställd brandman, generellt sett är färre i de orter det är frågan om. (SRV,2003).

Sverige har urbaniserats så långt tillbaka statistiken tillåter att studeras, men fram till år 1880 var befolkningsökningen på landsbygden i takt med tätorten, därefter avtog den och har sedan dess fortsatt minska. Undantaget är på 1970-talet då trenden att flytta till mindre orter nära naturen, utan moderna bekvämligheter, utvecklades. Det fick den nedåtgående glesbygdstrenden att stagnera.

Den senaste utredningen, *En effektivare kommunal räddningstjänst (Dir. 2017:15),* bekräftar den demografiska problematiken och understryker att den varit av i huvudsak samma karaktär under lång tid. Urbanisering och koncentration av befolkningen till större städer har gjort att underlaget för rekrytering blivit mindre i glesbygden och på mindre orter. (Regeringskansliet, 2018).

Enligt Mellander (2017) och Tidholm (2017) är trenden att den yngre generationen flyttar från de mindre orterna till de stora länen, Stockholm, Västra Götaland och Skåne. Det bidrar till den regionala utvecklingen i Sverige, med ”döda zoner” som konsekvens. Sveriges befolkningsstruktur utgörs idag av 23% barn och unga, det förväntas fortsätta att vara så men andelen över 65 år förväntas öka vilket påverkar andelen personer i arbetsverksam ålder.

I enkätundersökning 1 ställdes frågan om räddningstjänsterna själva anser att demografin påverkar rekryteringen. Resultatet presenteras i Diagram 3 Andel kommuner som anser att demografin påverkar rekrytering av RiB.på sidan 34 där 68% svarar att det påverkar rekryteringen. En del av räddningstjänsterna i studien år 2018 ligger i de delar av Sverige som Tidholm (2017) benämner "döda zoner"- se Figur 9, vilket också är en möjlig anledning till att respondenterna uppfattar demografin som en negativt påverkande faktor vid rekrytering av RiB.



Figur 9 Till vänster genomsnittlig befolkningstillväxt mellan åren 2013 till 2040 och till höger studiens respondenter.

Likväl som att flera räddningstjänster svarar ja på frågan om demografin påverkar rekryteringen, så är det därtill flera som också angett det som en avgörande faktor vid flervalsfrågan för troliga orsaker till problematiken. Även enkätundersökning 2 bekräftar antagandet om demografins negativa påverkan, där majoriteten angav att en trolig orsak är att just för få bor och arbetar i orten. I den tidigare utredningen konstaterades att de demografiska förhållandena är av stor betydelse när det gäller att rekrytera RiB och att det hör till ovanligheterna att ha både arbete och bostad i nära anslutning till brandstationen.

Vidare angav 57% i den tidigare utredningen att de inte upplevde rekryteringssvårigheter av RiB, i studien år 2018 angav mer än 96% att de upplever svårigheter att rekrytera, antingen ihållande eller periodvis. Kopplat till teorin för Sveriges demografiska utveckling är det tydligt att urbaniseringen har påverkat situationen. Det bekräftas också i enkätundersökning 1 där 83% respektive enkätundersökning 2 där 85% svarar att troliga orsaker till rekryteringssvårigheterna är att för få bor och studerar inom orten. Detsamma gällde i den tidigare utredningen där majoriteten av de som svarat att de upplevde rekryteringssvårigheter menade att problematiken bottnade i att för få bodde och arbetade inom orten.

5 Analys

I avsnittet presenteras en analys utifrån teori samt resultat kopplat till enkätundersökningarna och den tidigare utredningen. Därtill presenteras också en analys över resultatet för Sveriges demografi kopplat till enkätundersökningarna.

Sveriges räddningstjänster består till större delen av RiB och personalförsörjningsfrågan har varit aktualiserad sedan 2001 då första utredningen genomfördes. Svårigheterna att rekrytera kvarstår och många av respondenterna i båda enkätundersökningarna menar att demografin i Sverige är den största orsaken. Utvecklingen från år 2003 till 2018 pekar på att befolkningsstrukturen i Sverige blir glesare då unga, potentiella RiB-rekryter flyttar från mindre orter till tätorten för jobb och bostad medan den äldre generationen stannar kvar på landsbygden.

Det finns vissa svårigheter att jämföra den tidigare utredningen med resultatet från enkätundersökningen då det finns brister i redovisningen av respondenter och deras svar i den tidigare utredningens resultat. Det går ändå att utföra en jämförelse som pekar på tendensen att betydligt fler upplever svårigheter att rekrytera idag och att den troliga orsaken till det är, likt den tidigare utredningens resultat, att för få bor och arbetar i de orter som tillämpar RiB.

Genom att använda enkäter som en del i arbetet att samla in underlag till studien har ett resultat genererats för att kunna jämföra den tidigare utredningen med hur det ser ut april-juni år 2018. Varje respondent svarar utifrån sin uppfattade situation och därmed kan frågorna ha uppfattats på ett sätt som inte varit avsikten med frågeställningen, det finns följaktligen möjlighet att det kan ha påverkat resultatet.

5.1 Undersökning baserad på den tidigare utredningen

Andelen som angivit att det föreligger ihållande svårigheter att rekrytera RiB är lika stor, 37%, år 2018 som för år 2003. Däremot är skillnaderna större när det gäller andelen kommuner som inte upplever några som helst svårigheter vid rekrytering, år 2003 upplevde 57% av respondenterna att inga svårigheter förelåg, år 2018 har den siffran har sjunkit till 3%. Då den tidigare utredningen använt en graderad skala från 1–3 och enkätundersökning 1 använt en graderad skala från 1–5, graderingen ”1” innebar i båda fallen att svårigheter fanns, skapas svårigheter vid jämförelse och när en generell slutsats ska dras. Baserat på att majoriteten av respondenterna för år 2018 har svarat antingen ”1” – upplever ihållande svårigheter eller ”2” – upplever mellan periodvisa och ihållande svårigheter, tolkas resultatet som att det har blivit svårare att rekrytera RiB.

Orsakerna till rekryteringssituationen består av flera parametrar och även vid denna jämförelse fanns det svårigheter att dra slutsatser för respektive parameter i de olika studierna. Respondenterna fick i den tidigare utredningen rangordna alternativen och i vissa fall då de ansåg att det inte var möjligt att rangordna gavs svarsalternativen samma dignitet. I enkätundersökning 1 gavs respondenterna istället möjligheten att göra flera val

utan att prioritera. Trots det ovannämnda är det möjligt att utläsa att den största orsaken till rekryteringssituationen, för båda åren, är att för få bor och arbetar inom tätorten.

Ytterligare en tolkning som är möjlig att göra från år 2003 till år 2018 är att parametern ”ersättning och de sociala förmånerna” har ökat, vilket kan bero på den strejk som bröt ut år 2015 och som i slutet av juli samma år ledde till ett nytt avtal. Om studien för år 2018 hade genomförts vid ett senare tillfälle, det vill säga efter skogsbränderna som var sommaren år 2018, är det troligt att denna parameter hade ökat än mer. Motiveringen till den troliga ökningen skulle då grundas i att RiB inte fick samma ersättning som de heltidsanställda brandmännen, trots lika utfört arbete.

Både år 2003 och 2018 var alternativet ”Annat” en faktor som respondenterna har angett som en orsak till rekryteringssituationen. Med alternativet avsågs i båda undersökningarna bland annat familjeskäl, problematiskt med barnpassning, att ledigheten värderas högre idag än förr och svårigheter att få medgivanden från huvudarbetsgivare. För år 2018 byggdes ”Annat” på med bland annat en sjunkande status för yrket, att engagemang för samhällstjänster har minskat och att det finns svårigheter att kombinera huvudarbetsgivarens tjänst med RiB-anställningen. Orsaken till att det kan finnas svårigheter att kombinera sin tjänst med RiB-anställningen kan, som tidigare nämnt, kopplas till att brandmännen inte jobbar på sin hemort, där också brandstationen är förlagd, och har därmed ingen möjlighet att hålla anspänningstiden.

5.1.1 Rekrytering

Metoderna att marknadsföra lediga RiB-tjänster har moderniserats mellan år 2003 och 2018. Den rekryteringsmetod som de flesta av respondenterna svarat att de använder var annonsering via sociala medier vilket inte kan jämföras med år 2003 då den metoden inte var ett alternativ. Fortfarande är annonsering i media som exempelvis lokaltidning vanligt förekommande och den riktade informationen har minskat, med undantag för rekryteringsåtgärder som är riktade direkt mot företag på orten. Ytterligare en metod som var vanligt förekommande år 2018, men inget alternativ för år 2003 var ”prova på dag” på brandstationen. 76% av kommunerna uppgav att de är med i olika nätverk för att utbyta erfarenheter i frågan om rekrytering av RiB.

Utifrån det resultat som har presenterats gällande marknadsföring har rekryterings-metoderna utvecklats och nya metoder tagits fram. Kommunerna har gått från att primärt rekrytera passivt och ”bakom skrivbordet” till att använda sig mer av moderna och framförallt mer aktiva rekryteringsmetoder. I kombination med att majoriteten av kommunerna nätverkar samt utbyter erfarenhet kan det ändå tolkas som att kommunerna anstränger sig och försöker göra vad de kan utifrån deras förutsättningar. Trots kommunernas försök att marknadsföra lediga RiB-tjänster är resultatet av rekryteringsinsatserna inte det önskvärda då majoriteten av de medverkande kommunerna upplevde rekryteringssvårigheter.

5.1.2 Marknadsföring

Huvudarbetsgivaren måste ge sitt medgivande för en RiB-anställning. För att potentiella huvudarbetsgivare ska få förståelse för varför ett medgivande är av yttersta vikt är det lämpligt att kommunerna anordnar träffar med företag och/eller andra kommunala verksamheter på orten, i syfte att möjliggöra eller underlätta rekrytering. Majoriteten uppgav att sådana träffar förekommer men att träffarna inte är regelbundna.

I och med att kommunen är ansvarig för räddningstjänstens personalförsörjning, samt i kombination med att det kan finnas svårigheter att huvudarbetsgivare i den privata sektorn ger medgivande för en RiB-anställning, borde kommunen rimligtvis erbjuda en RiB-anställning då de rekryterar i en annan förvaltning inom kommunen. Endast en liten del av respondenterna uppger att kommunen erbjuder RiB-anställning i samband med annan kommunal anställning. Det kan verka trivialt med en sådan kombinerad tjänst, men vad som kan försvåra dessa anställningar är ATL och då framförallt när det gäller arbetstagarens vilotider. När kommunen är både huvudarbetsgivare och arbetsgivare för bisysslan är det kommunens ansvar att följa lagstiftningen vilket i praktiken innebär att det ska vara möjligt att med kort framförhållning ändra i arbetstagarens schema.

5.1.3 Beredskap

Varje kommun upprättar ett handlingsprogram för varje mandatperiod, 4 år, som grundar sig i de lokala förutsättningarna vilket gör att handlingsprogrammen inte ser likadana ut för de medverkande kommunerna. Som en direkt konsekvens av att kommunerna har svårt att rekrytera följer en försämrad förmåga att upprätthålla beredskapen i enlighet med programmen. Mindre än hälften av de svarande uppger att de upprätthåller beredskapen i dagsläget vilket medför att mer än hälften inte klarar av den beslutade beredskapen.

Då den tidigare utredningen genomfördes var det RäL som var den gällande lagstiftningen och därmed upprättade kommunerna räddningsplaner enligt den. Dessa planer var mer detaljerade och omfattande än de i dagens lagstiftning, LSO, men att lagändringen skulle gett kommunerna bättre förutsättningar för rekrytering av RiB upplevdes inte av respondenterna. Majoriteten av respondenterna uppgav att de inte ansåg att LSO gav bättre förutsättningar för rekrytering. Den andra delen uppgav att de inte hade någon åsikt vilket kan bero på att vissa av respondenterna inte hade några tidigare erfarenheter av RäL då lagändringen trädde i kraft år 2003. Resultaten från år 2018 indikerar att förutsättningarna för rekrytering av RiB har förändrats negativt sedan år 2003.

Vid samtal med MSB och SKL påpekade myndigheterna att de var medvetna om problematiken med RiB men att omfattningen inte var kartlagd. I ett försök att få en tydligare bild av situationen fick varje respondent uppge om och hur många vakanser som fanns i kommunen, dels på fasta tjänster och dels på vikarietjänster. Resultatet visade att antalet vakanser, för både fasta RiB-tjänster och vikarietjänster, har ökat år 2018 i jämförelse med år 2003. Genomsnittet på antalet vakanta fasta RiB-tjänster är 2,6 och för vikarierande tjänster är det 1,3.

För år 2018 svarade ungefär en tredjedel av de medverkande att det varit tvungna att minska utryckningsnumerären till följd av rekryteringssvårigheter. I vissa fall hade verksamheten under de senaste fyra åren behövt omorganisera sig till följd av svårigheter med personalförsörjningen. Av de medverkande hade ett fåtal gått från en organisation med enbart RiB till styrkor med heltidsanställda brandmän dagtid under vardagar och övrig tid tillämpat RiB. Drygt en tredjedel hade fått vidta andra åtgärder som bland annat inneburit utökade anspänningstider och ett mer ”individanpassat” jourschema.

För att kunna upprätthålla den kommunala räddningstjänsten har kommunerna utfört vissa åtgärder, omorganisationer, där ändring av utryckningsnumerären är en av dem och fåtalet av kommunerna angav att de har behövt minska antalet brandmän vid utryckning som följd av rekryteringsproblem. Resultatet tyder ändå på att, i de fall det finns rekryteringssvårigheter, kan de flesta av respondenterna behålla samma utryckningsnumerär som tidigare vilket är anmärkningsvärt. Förmodligen är det brandmännen på respektive station som hjälps åt att täcka upp för varandra för att få ihop en ”komplett” styrka. Vissa kommuner har genomfört en omorganisation för att hantera rekryteringssvårigheterna, men större andelen av respondenterna anger att de inte behövt genomföra någon omorganisation på grund av rekryteringssvårigheter, med undantag för de tre kommuner som omorganiserat sig från RiB till heltid. Orsaken till den omorganisationen bottnar mer sannolikt i demografiska aspekter snarare än i rekryteringssvårigheter.

Drygt en tredjedel av alla kommuner som svarat har angett att någon eller flera behövt säga upp sig i samband med förlorad huvudarbetsgivare. Anledningarna till uppsägningarna kan återigen anses vara kopplade till de demografiska förhållandena och framförallt det ökade pendlingsflödet, det vill säga boende på en ort och arbete i en annan. Anspänningstiden är vanligtvis fem minuter vilket medför att den anställde behöver bo och arbeta i närheten av brandstationen, dessutom kräver det ett arbete som går att lämna tvärt. I samband med att det blir mer och mer sällsynt att folk bor och arbetar på samma ort är det inte alla som kan ha kvar anställningen som RiB i de fall de mister sin huvudarbetsgivare.

5.1.4 Rökdykning i samband med RiB

I enkätundersökningen för 2018 framkom att en stor andel har utfört en eller flera rökdykningsinsatser med livräddning mellan åren 2014–2018 samt att antalet godkända rökdykare i enlighet med AFS är fler år 2018 än vad som uppgavs år 2003. Antalet rökdykningsinsatser med livräddning är inte jämförbart mellan den tidigare utredningen i och med att det är olika tidsintervall. I studien för år 2018 framgår det att ett flertal kommuner utfört rökdykningsinsatser med livräddning de senaste fyra åren vilket talar för att rökdykarkompetensen behövs.

Konsekvenserna som kan följa av att räddningsstyrkorna inte kan upprätthålla beredskapen är exempelvis att de styrkor som är organiserade 1+4 får utföra

räddningsinsatser med minskad numerär, exempelvis 1+3. Om det skulle vara fallet innebär det i sin tur att styrkan inte får genomföra livräddande insatser som inträngande i brandrök i enlighet med AFS, som bland annat ställer krav på utryckningsnumerären.

5.1.5 Utbildning

MSB har upprättat en ny utbildning för RiB, där de gått från en nio veckor lång utbildning till sex veckor, varav rökdykningsmomentet har tagits bort från grundutbildningen. Övervägande del av de svarande är kritiska till den nya utbildningen med anledning av att momentet rökdykning är borttaget. Det är numer upp till kommunen att fortbilda och ordna rökdykarkompetens i enlighet med AFS som innebär en särskild teoretisk och praktisk utbildning, vilket flera kommuner menar är svårt och resurskrävande. Utöver utbildningen Grib tillkommer de fortsatta kraven för arbetstagaren för att kunna inneha och bevara kompetensen. Några nämner att det är bra att utbildningen är förlagd på fler orter 2018 än tidigare år men det är fortfarande många som inte har någon åsikt då utbildningen är relativt ny och inte långsiktigt beprövad.

Sammanfattningsvis tyder jämförelsen på att rekryteringssituationen för RiB har blivit sämre från år 2003. Resultatet från enkätundersökning 1 visar på en försämrad situation i alla jämförbara kategorier, vilket kan medföra ogynnsamma konsekvenser för tredje man.

5.2 Nationell kartläggning

Resultatet från den nationella kartläggningen är baserad på ett underlag som täcker stora delar av Sverige. Kartläggningen visar att rekryteringssituationen för RiB kan sammanfattas som komplex och påverkas av de demografiska förutsättningarna.

Likt undersökningen för den tidigare utredningen angav majoriteten i den nationella kartläggningen att de hade svårigheter att rekrytera RiB. Fördelningen över de olika alternativen är påfallande likt resultatet från enkätundersökning 1. Den mest troliga orsaken är även här att för få bor och arbetar inom orten vilket också styrker antagandet att demografin påverkar rekryteringssituationen negativt. Flera respondenter angav alternativet ”Annat” och angav där att den generella orsaken till problemet är att den lediga tiden från huvudarbetsgivaren värdesätts mer än tidigare. Det är jämnt fördelat mellan alternativen ”Annat”, ersättning och sociala förmåner samt de fysiska kraven som orsaker till svårigheter att rekrytera.

I handlingsprogrammet redogörs målen för räddningstjänstens förebyggande samt operativa verksamhet, där bland annat kommunens förutsättningar samt de risker som finns i kommunen som kan leda till räddningsinsatser ingår. I samband med det dimensioneras räddningsstyrkan och utryckningsnumerären. I den nationella kartläggningen redovisades att en stor del av respondenterna inte klarar av att kontinuerligt upprätthålla beredskapen i enlighet med handlingsprogrammet.

I direkt koppling till svårigheter att upprätthålla anmodad beredskap ligger antalet vakanser hos räddningstjänsterna. Fler än hälften av de svarande i den nationella kartläggningen angav att de har vakanser på fasta RiB-tjänster. Antalet vakanser var varierande, allt mellan 1 till 20 har angetts, och genomsnittet uppgick till 5 vakanta tjänster - vilket motsvarar en ”vanlig” styrka med brandmän.

Vissa räddningstjänster har tillämpat en personalpool, även i den finns vakanta platser. Runt en tredjedel av de svarande har uppgett att de har vakanser i sin personalpool och en knapp tredjedel har svarat att de inte har vakanser där. Övriga har angett att de inte har någon personalpool alternativt lämnat frågan obesvarad. En relativt stor andel har uppgett att de inte har någon personalpool vilket kan bero på att de har vakanta fasta RiB-tjänster och av den anledningen inte har resurser till en personalpool.

5.3 Sammanställning av enkäter från år 2018

Enkätundersökning 1 och 2 visar tydliga tendenser att överensstämma och sammanställningen ger ett entydigt svar – rekryteringssituationen för RiB i Sverige är minst sagt ansträngd. Som tidigare nämnt upplevde majoriteten av respondenterna svårigheter i samband med nyrekrytering av RiB och i kombination med att det i dagsläget finns vakanser, totalt 331 vakanser för fasta RiB-tjänster och 194 vakanser i personalpool hos de respondenter som medverkat i studien, ger det direkta konsekvenser i frågan om att upprätthålla beredskap. Det är rimligt att dra slutsatsen att 52% av de medverkande räddningstjänsterna har svårigheter att kontinuerligt upprätthålla beredskap. Det medför däremot inte att det är drygt 60% av Sveriges kommuner som omfattas av problemen. Det kan bero på att förbunden har besvarat enkätundersökningen med ett helhetsperspektiv, därmed kan det finnas variationer i förbundets medlemskommuner. En tolkning som trots allt kan göras är att detta resultat verkligen påvisar att den gällande lagstiftningen beträffande räddningstjänst inte uppnås. Det är 48% av räddningstjänsterna som anger att de kan upprätthålla beredskapen i enlighet med det kommunala handlingsprogrammet, vilket lämnar mer än hälften av de svarande räddningstjänsterna att ha problem, både periodvisa och ihållande, att upprätthålla anmodad beredskap.

Enligt PBL och precisionerna i BBR avser handlingsprogrammet att redogöra för om den kommunala räddningstjänsten har tillräcklig förmåga och tillräckligt snabb insatstid, som anses vara 10 minuter men kan uppnå 20 minuter i vissa fall. Det gäller för byggnader som projekteras med en alternativ utrymningsväg och är beroende av räddningstjänstens assistans vid utrymning. Orter med svårigheter att upprätthålla beredskap enligt handlingsprogrammet kan också ha svårt att assistera vid eventuell utrymning. Byggnader projekterade och uppförda vid en tid då räddningstjänsten inte hade problem med personalförsörjningen kan mycket väl vara mål för utredning idag då fler RiB-organisationer har problem att upprätthålla beredskapen.

5.4 Demografins påverkan vid rekrytering av RiB

Begreppet lands- och glesbygd är svårt att definiera och har varit på tapeten i många utredningar de senaste åren. Europeiska kommissionens generaldirektorat för statistisk information, Eurostat, har definierat landsbygd men definitionen är inte direkt tillämpbar i Sverige på grund av långa avstånd och landets unika geografi i allmänhet. Istället finns två definitioner som Tillväxtanalys (2014) har antagit, den ena är Jordbruksverkets utgivande och baseras på kommunal indelning och den andra baseras på Eurostats definition men med tillägg för att vara lämplig i Sverige.

Den därmed något diffusa definitionen på vad som är landsbygd kan påverka utgången av studien utförd år 2018. Respondenterna i båda enkätundersökningarna är spridda över hela landet och möjligheten finns att de har olika synsätt på vad som är landsbygd och med det också hur mycket/lite demografin påverkar. Svaren ges från enskilda individer som uppfattar situationen på sitt sätt, men på det stora hela är samtliga respondenter överens om att det är den negativa demografiska utvecklingen som i största grad påverkar rekryteringssituationen.

Både den tidigare utredningen och den idag senaste utredningen, *En effektivare kommunal räddningstjänst (Dir. 2017:15)*, betonar att minskningen av befolkningen på landsbygden och i mindre orter har stor påverkan på rekryteringsunderlaget. Den demografiska påverkan på rekryteringen av RiB framgår tydligt i resultatet från enkätundersökning 1 och 2, där flera parametrar pekar på att anledningen är att för få bor och arbetar i orten.

Frågan i sig, om demografin påverkar vid rekrytering, är inte vinklad vilket kan leda till att respondenterna svarat rent subjektivt på frågan. Vilket Trost (2012) bekräftar då han skriver att människan rättar sig efter sin uppfattade situation. Demografin behöver inte påverka negativt, vissa respondenter kan ha uppfattat att den demografiska strukturen i området gynnar rekryteringen. Dock är det mindre sannolikt då majoriteten av respondenterna angett att för få bor och arbetar inom orten samt med koppling till den omnämnda urbaniseringen. Det bör ändå bemötas som en möjlig tolkning.

Utvecklingen i Sverige framhåller att befolkningen ökar i de större länen och minskar i de län med stor andel landsbygd. Mellander (2017) menar att det är unga individer (18–35 år) som flyttar allra mest, från mindre orter till tätorter. Något som styrker teorin är att den tidigare utredningen lyfte bristen på unga rekryter (20–39 år) i orter där RiB tillämpas, ofta mindre orter, vilket ansågs påverka rekryteringen. Bristen är inget som avspeglas i varken enkätundersökning 1 eller 2, där ålderssammansättningen i orten är ett svarsalternativ på frågan om orsaker till rekryteringssvårigheter. Endast 2% respektive 4% anger att ålderssammansättningen är orsak till svårigheter att rekrytera. En anledning till den låga frekvensen kan vara att respondenterna inte reflekterat över att ålderssammansättningen är en del av den demografiska fördelningen och därmed också ingår i problematiken som utvecklingen av befolkningsstrukturen förorsakar. Det medför

att alternativ som fysiska krav, C-behörighet, ersättning och sociala förmåner hamnar högre upp på listan av troliga orsaker till rekryteringssvårigheterna.
Sammantaget är demografins påverkan vid rekrytering av RiB av stor betydelse och trenden bör brytas för att få bukt på problemen. Räddningstjänsten Norrtälje skriver i sin slutrapport (2017) att de ser tendenser till att folk faktiskt flyttar till mindre orter och landsbygden för att kunna arbeta som RiB. Om den trenden kan bevaras och förstärkas, i samband med att vi får en ny ”Grön våg”, finns det möjlighet att orter som tillämpar RiB utvecklas och ökar i befolkning.

Den nationella kartläggningen tyder på att rekryteringssituationen är lika illavarslande i hela Sverige, det är inte koncentrerat till de räddningstjänster som varit en del av underlaget till enkätundersökning 1 och den tidigare utredningen.

5.5 Förbättringsåtgärder

För att underlätta rekryteringen av RiB är det flera åtgärder som kan och bör vidtas då det, troligen, inte finns en enskild lösning. Oavsett val av åtgärd är det generellt en prioriteringsfråga för kommunerna, då organisationen är utformad på det sätt den är och att det är upp till politiken att fatta beslut samt att fördela ekonomiska medel. Kommunal räddningstjänst är kommunens ansvar och de ska uppfylla den lagstiftning som LSO redogör för. Utifrån undersökningarna som har genomförts samt det som framkommit genom media är det tydligt – det krävs en förändring och den behövs nu.

5.5.1 Definition av landsbygdsområden

OECD förordar i sin senaste rapport för svensk regional tillväxt och utveckling att Sverige bör bli bättre när det gäller integrering av landsbygdsutveckling i det regionala utvecklingsarbetet. Genom att slå ihop regionerna menar OECD att det blir lättare att koppla samman landsbygd och urbana områden, vilket i sig leder till en levande landsbygd. Dessutom bör en gemensam överenskommen definition av landsbygdsområden tillämpas, den ska enligt OECD bygga på det befintliga arbetet som utförts av Tillväxtanalys. Vidare rekommenderas att definitionen ska användas konsekvent över hela regeringen.

5.5.2 Förstatligande av kommunal räddningstjänst

Förutsättningarna ser olika ut från kommun till kommun och det kan därför finnas en mening med att förstatliga kommunal räddningstjänst för att få en bättre helhet nationellt sett. Sveriges befolkning lämnar landsbygden och de kommuner med stor andel landsbygd blir lämnade att försörja de invånare som är kvar med kommunal service, så som räddningstjänst. Att färre bor i kommunen leder till att det finns mindre ekonomiska resurser för kommunen att fördela på service. Därmed skulle förbättringsförslaget att förstatliga kommunal räddningstjänst innebära att resursfördelningen troligtvis blir mer likvärdig över landet. Det som idag befaras utvecklas till ”döda zoner” kan fortsätta förse invånarna med service och trygghet från en räddningstjänst med godtagbar förmåga.

5.5.3 Premiera huvudarbetsgivare

I studien har inte någon huvudarbetsgivare medverkat, men utifrån tidigare erfarenheter samt anspänningstider finns förståelse för de rådande omständigheter hos huvudarbetsgivare som har anställda RiB. Räddningstjänsten Norrtälje har uppmärksammat huvudarbetsgivarna och visat uppskattning till dem genom i bland annat sociala medier. Ytterligare en åtgärd som kan vidtas är att låta huvudarbetsgivaren erhålla någon form av mervärde för att de tillåter sin personal att vara RiB.

5.5.4 Kombinerade kommunala tjänster

Idag finns det redan kommuner som har tillämpat kombinerade tjänster i deras verksamhet. Det innebär att brandmannen har två anställningar hos kommunen. Det är alltså kommunen som är huvudarbetsgivare samt arbetsgivare för bisysslan, vilket också innebär att kommunen är ansvarig att följa de regler som omfattas av ATL. Därmed måste kommunen vara flexibel i sitt schema samt ha kontroll över brandmannens arbets- och vilotimmar. För att främja RiB-anställning skulle det också kunna vara möjligt att i rekryteringen av en tjänst i någon av kommunens andra verksamheter ansätta RiB-tjänsten som meriterande. Det vill säga att den person som söker tjänsten och väljer att tacka ja till båda tjänsterna premieras.

Är räddningstjänsten istället organiserad i kommunförbund, vilket betraktas som juridisk avskilt från medlemskommunerna, så har brandmannen två arbetsgivare: kommunen som huvudarbetsgivare och förbundet som arbetsgivare för bisysslan. Denna form av kombinerad tjänst kan medföra att det kan bli svårare att få kontroll över brandmannens arbets- och vilotimmar.

Om de kombinerade tjänsterna skulle upplevas som problematiska i hänsyn till att kommunen inte kan följa upp arbetstagarens arbets- och vilotider eller att det skulle innebära svårigheter att ha ett mer flexibelt schema för huvudanställningen så är en anställning med arbetsuppgifter där RiB ingår ett alternativ. Tjänsten skulle innebära att arbeta med olika typer av arbetsuppgifter för olika delar av kommunens verksamheter, men att när larm inkommer hos räddningstjänsten så ingår det i tjänsten att agera brandman. Detta alternativ kan betraktas som kostsamt och kan upplevas besvärligt då de ekonomiska resurserna hanteras och fördelas i respektive förvaltning.

5.5.5 Offensivare marknadsföring

De åtgärder som kan vidtas för att underlätta rekrytering av RiB är många till antalet. Digniteten på åtgärderna varierar i omfattning men flera av dem är relativt lätta att genomföra med små medel och på så sätt gynna rekryteringssituationen för RiB.

För att uppmärksamma invånarna och locka möjliga rekryter till en RiB-anställning har Räddningstjänsten Norrtälje visat på ett produktivt tillvägagångssätt. De har bland annat gjort sig mer synliga i kommunen och varit aktiva på sociala medier.

För att öka synligheten och kunskapen för RiB kan ett specialutformat gymnasieprogram vara lämpligt, likt gymnasieskolan Falu Fri:s vård- och omsorgsprogram med tillvalet brand & räddning, eller andra typer av samarbete mellan skola och räddningstjänst.

5.5.6 Omorganisation

Precis som den tidigare utredningen kom fram till är omorganisation en åtgärd som är möjlig att vidta. Ett sådant exempel kan vara att gå från att enbart vara organiserade med RiB till att beredskapen upprätthålls med heltidsanställda brandmän under dagtid på vardagar och övrig tid av RiB alternativt att beredskapen upprätthålls med enbart heltidsanställda brandmän. Oavsett är personalkostnaderna den största nackdelen för omorganisationer likt de ovannämnda. Heltidsanställda brandmän kostar ungefär fyra gånger mer än RiB. Ytterligare ett alternativ som är möjligt är att ändra uttryckningsnumerären vilket skulle kunna innebära att gå från 1+4 till 1+3. Nackdelarna med att ändra styrkans numerär som i exemplet är att räddningstjänsten inte kan utföra arbetsmomentet rökdykning i enlighet med AFS.

5.5.7 Stärka lokalsamhällen genom regionalisering

Ett alternativ till att förstatliga räddningstjänsten är att skapa starkare regioner. Det förs diskussioner om att slå ihop landets regioner och därmed skapa bättre integrering av landsbygdsutvecklingen i det regionala arbetet. I övriga Norden är det redan reformer på gång med syfte att stärka lokalsamhällen och samordna tillgångar och skyldigheter. Syftet med detta förbättringsförslag är att fördelningen av resurser troligtvis blir mer likvärdig över regionen.

5.5.8 Ändrad lagstiftning

I dagsläget är LSO relativt odetaljerad vilket i vissa fall kan vara ytterst lämpligt med tanke på kommunernas olika förutsättningar och är i linje med principen om kommunalt självstyre. Men för att hjälpa politiken att resursmässigt prioritera räddningstjänst kan en ändring alternativt ett tillägg av lagstiftningen vara en åtgärd. Denna åtgärd ska naturligtvis vara i proportion till kommunen i fråga, för att kommunerna ska få tydligare riktlinjer gällande bemanning inom räddningstjänst kan en liknande föreskrift som Norge har behöva införas. Det skulle förslagsvis innebära att kommuner som idag bedriver sin verksamhet med RiB i en kommun med exempelvis 10 000 invånare skulle vara tvungna att omorganisera sin verksamhet och istället bemanna dagtidsstyrkorna med heltidsanställda brandmän.

6 Diskussion

I avsnittet diskuteras studien och dess svagheter. Diskussionerna utgår från författarnas egna kunskaper, tolkningar och åsikter. Ett resonemang kring analysens tillförlitlighet förs även i avsnittet.

Vi båda har ett förflutet som RiB-anställda och med allt vad det innebär. För oss är det på något sätt förståeligt att människor har svårigheter att söka en RiB-tjänst respektive behålla sin RiB-anställning utifrån de förutsättningar som finns idag. En beredskapsvecka innebär att du ständigt måste vara tillgänglig och kunna inställa dig att åka på en räddningsinsats på den relativt korta tid som anspänningstiden innebär. För att göra ett mycket enkelt exempel: Från den tid att du får larmet i din personsökare ska du avsluta ditt pågående arbete, ta dig till ett fordon, köra fordonet till brandstationen, byta om och sedan hoppa in i räddningsfordon för att kunna stötta människor i behov av hjälp. Det innebär att du bör ha en arbetsuppgift som kan avslutas relativt snabbt, ett fordon som är placerat i närheten till din arbetsplats, att avståndet är relativt kort samt att trafiken på vägen till brandstationen inte är ansträngd. Vi vet därför hur det är eftersom vi har varit där, men det ska också tilläggas att trots dessa underliggande omständigheter så tillför anställningen många positiva aspekter. En RiB-anställning bidrar till samhörighet och stolthet, personlig utveckling och en stor dos samhällsnytta!

Mot vår bakgrund tog vi oss an detta omdiskuterade och, på senare tid, medialt uppmärksammade problemområde – rekryteringssituationen för RiB. Det vi först slogs av är att det, sedan år 2001, har utretts ett flertal gånger och att så många berörda inom branschen har vetskap om att problemet existerar, men att inga större åtgärder har vidtagits. Hur kan det komma sig att rekryteringssvårigheterna uppdagades år 1999 och idag, snart 20 år senare, har i princip ingenting hänt? Det tycker vi minst sagt är skrämmande, men framförallt mycket provocerande.

Med tanke på den lagstiftning som råder idag, gällande räddningstjänst, har kommunerna ansvar för personalförsörjningen, men om kommunen själv ”går på knäna” med hänsyn till deras resurser – hur är det möjligt att ingen myndighet är mer stöttande för att uppfylla kraven som LSO anger? Det vill säga att alla människor ska ett likvärdig skydd mot olyckor.

- **Rekrytering**
  För att locka relevanta rekryter till en anställning som RiB behöver tjänsten marknadsföras på rätt ställen, så som att frekvent använda sociala medier. Räddningstjänsten Norrtälje fick ett uppsving på sin rekrytering av RiB genom att uppmärksamma huvudarbetsgivarna och skapa synlighet. Det kräver att räddningstjänsterna är mer aktiva i sin rekryteringsprocess, kanske kan de brandmän som jobbar heltid värva RiB?

Räddningstjänsten Norrtälje menar på att de ser en tendens till ökad befolkning i de orter som tillämpar RiB. Genom att upprätthålla och förvalta den trenden kan problematiken att rekrytera RiB minska. Räddningstjänsten Norrtälje marknadsför en RiB-anställning likt en hjälteinsats och lockar med gemenskap samt en god och väletablerad värdegrund.

Det är idag MSB som står för utbildningen av deltidsbrandmän som kommunen i sin tur skickar rekryter till. För att attrahera fler att söka till RiB är ett alternativ att MSB marknadsför utbildningen genom att exempelvis riktas till privatpersoner i respektive kommun som tillämpar RiB.

Genom att underlätta rekrytering av andra kommunala förvaltningars personal kan också fler möjliga RiB genereras. Det måste till ett system som underlättar rapportering av arbets- och vilotimmar samt tillämpning av extrapersonal som kan hoppa in när det behovet finns.

- **Ersättning**
  Att öka ersättningen för RiB anser vi inte är lösningen på rekryteringsproblematiken, då orsaken till svårigheterna att rekrytera bottnar i andra aspekter. Men ökad ersättning skulle brandmän, som i dagsläget är anställda som RiB, motiveras att stannar kvar i organisationen, med anledning av att de skulle få skälig ersättning och lika lön för lika arbete.

  Det är inte försvarbart att RiB-anställdas ersättning motsvarar hälften av heltidsanställda brandmäns ersättning då båda utför arbeten på samma villkor, som exempelvis extraresurser vid skogsbrand. Den sanningen förbättrar åtminstone inte rekryteringssituationen av RiB i Sverige.

- **Demografi**
  Sveriges befolkning blir äldre och äldre och i framtiden kommer var fjärde svensk att vara över 65 år. De unga flyttar från mindre orter till storstäderna i och med att det är där de attraktiva jobben och utbildningarna finns. Urbaniseringen riskerar att på sikt skapa ett Sverige med stora folktomma områden utan närservice eller fungerande kommunal räddningstjänst, som följd av att det inte finns några att rekrytera. Om urbaniseringen fortsätter blir det inte ekonomiskt försvarbart att försörja de relativt få hushållen på landsbygden med dygnet runt service och en räddningstjänst med heltidsstyrkor eller RiB.

  För att få unga att bo på landsbygden måste de som redan bor där stanna kvar. Genom att se till att de unga som växer upp på landsbygden lever meningsfulla liv, så att när de sen ska bilda familj och välja var de ska bo kan de inte tänka sig något bättre än livet på hemorten.

I Räddningstjänsten Norrtäljes slutrapport skriver de att räddningstjänsten lockar yngre individer till orten, efter att ha marknadsfört RiB och jobbat på synligheten i kommunen. I de fall marknadsföringen av RiB kan leda till att unga flyttar till mindre orter kanske vi ser en trend likt ”Gröna vågen” på 70-talet, gärna starkare och mer ihållig. Sveriges utveckling med "döda zoner" skulle bromsas, om inte avstanna helt.

Det går inte ducka för utvecklingen i Sverige. Urbaniseringen är ett faktum och rekryteringssituationen för RiB kommer inte bli lättare om ingen åtgärd görs. Idag är det upp till varje kommun att försörja räddningstjänsten - det är inte hållbart för de kommuner som till stor del består av landsbygd. Med glesare befolkning följer glesare intäkter till kommunen och det i sig påverkar kommunens förmåga att upprätthålla en godtagbar räddningstjänst. Därför anser vi att målsättningen gällande demografi borde vara att leda Sverige till att bli ett ledande land som ligger i framkant när det gäller att utveckla, främja och stödja landsbygden.

- **Invånare**

  Som tidigare nämnt finns det i flera kommuner svårigheter att upprätthålla beredskap vilket påverkar kommuninvånarna. Det första nationella målet i LSO redogör för att alla människor i hela landet ska ha ett tillfredställande och likvärdigt skydd mot olyckor i proportion till de lokala förhållandena. De kommuner som har en ansträngd situation och begränsat med resurser i kombination med att räddningstjänsten har behövt ändra sin utryckningsnumerär alternativt att de inte klarar av att följa sitt på förhand beslutade handlingsprogram, innebär att de försvårar kommunens förmåga att försörja sina kommuninvånare med ett tillfredsställande skydd. Kan det anses vara en accepterad företeelse? Är det acceptabelt att en invånare i en glesbygd inte får hjälp att släcka sin villa i händelse av brand inom godtagbar tid? Vem ska i så fall avgöra om den risken är acceptabel eller inte?

  Ett tänkbart scenario är att i bygglagstiftningen införa högre krav på brandskyddet i fastigheter som är placerade på landsbygden då antagandet om att räddningstjänsten inte når fram inom skälig tid kan göras. Men om en sådan reglering skulle införas skulle det kunna innebära att människor inte främjas att bosätta sig i glesbygden utan istället påskyndar urbaniseringen. Om det skulle finnas människor som är intresserade av att bosätta sig på utanför tätorten, hur skulle deras möjlighet att bygga påverkas om situationen för RiB fortsätter som tidigare? Det skulle antagligen bli mer kostsamt att bygga med högre krav på brandsäkerheten och hur skulle det i sin tur påverka bankernas möjligheter att bevilja lån? Hur skulle försäkringspremier för de som valt att bo på landsbygden påverkas? Skulle det bli dyrare? Ytterligare en aspekt som är intressant att fundera kring är om denna faktor, det vill säga räddningstjänst, är en parameter som människor kommer beakta när det gäller att bosätta sig.

  Anspänningstiden är idag, vanligtvis, satt till fem minuter, det innebär att den RiB-anställde ska infinna sig på stationen inom fem minuter efter att larmet inkommit. För

att upprätthålla den idag satta anspänningstiden måste bostad och huvudarbetsplats vara inom rimligt avstånd från brandstationen. Det ställer krav på den geografiska aspekten för de orter som tillämpar RiB. Om anspänningstiden förlängs innebär det ett utökat upptagningsområde både vad gäller insatser men också rekryter. I de fall en potentiell rekryt bor eller jobbar på gränsen till fem minuter från brandstationen kan en förlängd anspänningstid bidra till att fler kan bli RiB. Flera räddningstjänster uppgav i undersökningen att de har problem att upprätthålla beredskap enligt handlingsprogrammet, vilket i sin tur påverkar förmågan och insatstiden hos räddningstjänsten. Kopplat till BBR och PBL innebär det att orter där RiB nyttjas och räddningstjänsten är dimensionerande för utrymning från vissa byggnader, kan inte de ställda kraven tillgodoses.

- **Statens roll**
  Det är enkelt att påstå att RiB är en kommunal angelägenhet. I Sverige finns idag 290 kommuner och många av dem har räddningstjänstorganisationer som är ordnade med RiB. När rekryteringssituationen, i kombination med demografin, ser ut som den gör idag blir det praktiskt omöjligt för alla kommuner att kunna uppfylla dagens regelverk då räddningstjänstverksamheten inte är den enda verksamheten som ska bedrivas. Därför anser vi att staten måste stötta upp och hjälpa kommunerna, mer än att bara ge ut broschyrer och ta fram hemsidor. Till saken hör att staten ett flertal gånger utrett just rekryteringsförutsättningar för RiB, men inget konkret och trendbrytande har skett på knappt 20 år. Att dessutom räddningstjänst-Sverige år 2004 fick ny lagstiftning, som skiljde sig märkbart från den tidigare, plus att de tre myndigheterna år 2009 slogs ihop till en anser vi inte gjort situationen mer stabil utan snarare tvärtom.

  År 2018 väljer MSB att ändra utbildningen för RiB och de valde då att ta bort det mest karakteristiska momentet för brandmän – rökdykning. Istället får de enskilda kommunerna komplettera sina RiB-utbildade brandmän med rökdykarkompetens vilket i sin tur kan anses som ytterligare en belastning för kommunerna.

6.1 Felkällor

Under utformningen av enkäterna var det viktigt att tänka på att inte ställa ledande frågor, med andra ord frågor som egentligen bara hade ett svar. I och med det är svaren beroende av hur respondenten betraktar sin egen situation. En av frågorna hade några respondenter valt att lämna obesvarad vilket kan föranleda tolkningen att de uppfattat frågan som vinklad och att den inte gällde dem. Det har påverkat resultatet i och med att vi inte fått fullständiga svar på de frågeställningar vi avsett få svar på.

Ytterligare en aspekt kopplad till enkäterna är att de besvarades under april, maj och juni 2018. En kort tid senare, juli 2018, drabbades Sverige av extrem torka och totalt härjade ett 80-tal skogsbränder i landet. Hade enkätundersökningen genomförts på exempelvis hösten 2018 skulle förmodligen resultatet te sig annorlunda, i sviterna efter bränderna, med avseende på beredskap och utryckningsnumerär.

Det har varit svårt att få exakta siffror när det gäller antalet brandmän och stationer i landet. Vi har fått svar från många räddningstjänster i båda undersökningarna, i enkätundersökning 1 svarade alla och i enkätundersökning 2 svarade hälften av de tillfrågade. Dock finns det en osäkerhet bland respondenterna i enkätundersökning 2 då vissa ingår i förbund där deras medlemskommuner kan vara organiserade på andra sätt än med RiB.

Det finns flera tolkningar på begreppet landsbygd och glesbygd, vilket kan orsaka missförstånd då enkäterna besvarades. Det kan i sin tur ha bidragit till att sammanställning av resultat från enkätundersökningarna kan ha påverkats, som en kombination av konfirmeringsbias och tolkning av definitionen för landsbygd. Vid utformningen av enkäterna fanns inte kännedom om de olika definitionerna vilket medför att vi inte har tagit ställning till någon av definitionerna. Hade en tydlig definition funnits vid utformningen av enkäterna hade eventuella missförstånd som uppstått på grund av detta kunnat förebyggas.

6.2 Förslag på fortsatt arbete

I arbetet med denna studie har flera intressanta samtal förts vilka ibland har hamnat utanför arbetets avgränsningar. Eftersom det inte finns något tydligt svar på hur frågan om RiB ska lösas i framtiden så skulle det vara intressant att studera alternativa tillvägagångssätt för att uppfylla lagstiftningen – det vill säga att, med hänsyn till de lokala förhållandena, bereda ett tillfredställande och likvärdigt skydd mot olyckor för människor och deras egendom i hela landet.

Hur skulle BBR påverkas om den kommunala räddningstjänsten inte kan utföra en insats inom skälig tid? Skulle det vara ett alternativ att införa en strängare bygglagstiftning i de områden där insatstiderna kan förväntas vara långa?

En annan aspekt som hade varit intressant att undersöka är hur arbetsmiljön skiljer sig mellan de olika organisationsformerna, det vill säga heltidsanställda brandmän och RiB-anställda, då vi upplever att organisationernas resursers också varierar.

Vi vill också rikta ett par ord till MSB och framförallt staten. Vi tror att myndigheten kan stötta räddningstjänsterna på ett annat sätt än vad som görs idag. En av respondenterna gav förslaget att MSB kan arbeta mer aktivt med hur räddningstjänsten ska organiseras och hur rekrytering och kompetensutveckling kan underlättas. Dessutom ansåg respondenten att det vore lämpligt om MSB kan samordna och sprida goda idéer. Ytterligare en respondent ansåg att MSB borde understödja nationella kampanjer och en tredje respondent ansåg att om fler personer genomförde civilplikt som räddningsmän skulle det ge bättre förutsättningar. De personerna skulle sedan kunna bemanna nationella skogsbrands-resurser under somrarna och under övrig tid skulle de kunna vara färdigutbildade RiB på sin hemort.

Gällande staten vore det önskvärt, uppger en respondent, att de kan ge förslag på centrala lösningar och en annan respondent ansåg att det hade underlättat om heltidsbrandmännen också kunde arbeta som RiB, men då måste förändringar gällande vilotider genomföras. Gällande de demografiska förhållandena anser vi att något måste göras, men hur det ska genomföras lämnar vi till dem som har mer kunskap inom området.

7 Slutsatser

I avsnittet presenteras de slutsatser författarna kommit fram till utifrån analysen.

Att rekryteringssituationen för Sveriges räddningstjänster organiserade med RiB är problematisk är ett faktum. Undersökningen visar att förutsättningarna för rekrytering av RiB har förändrats sedan år 2003 och även nationellt påvisar trenden att rekryteringsutvecklingen inte går åt rätt håll, snarare tvärtom. Sommaren år 2018 konstaterar än mer hur viktig denna fråga är, men hur dåligt prioriterad den har varit i drygt 20 år.

Studien baseras på ett stort urval där nästan 60% av landets räddningstjänster medverkat. Det medför en stor tillförlitlighet i resultatet och kan därmed ligga till grund för en nationell framställning av läget samt nyttjas vid fortsatta studier inom ämnet.

Den framförallt största orsaken till rekryteringssituationen återfinns i de demografiska förhållandena, precis så som tidigare utredningar påvisat. I en sammanställning av båda enkätundersökningarna från år 2018 förtydligas att det fortfarande är den överlägset största orsaken. Det som är mest oroande är att det direkt påverkar kommunernas förmåga att upprätthålla beredskap och därmed förse hela Sveriges befolkning med ett likvärdigt skydd mot olyckor.

Det finns möjlighet att förbättra och stärka situationen genom olika slags förbättringsåtgärder och/eller en kombination av dessa. Som tidigare nämnt finns ingen entydig lösning på problemet, i och med att det ser olika ut i de flesta kommuner är det också svårt att ge ett enkelt och generellt recept på tillvägagångssätt. Det som är tydligt är att det är upp till politiken och staten att försöka stötta räddningstjänsterna på ett annat sätt än vad som görs idag. Dessutom vore det lämpligt att staten väljer att prioritera och investera mer i landsbygden – om de anser att människor ska kunna bo där och samtidigt ingå i ramen för vad som avses med landets befolkning.

Utifrån studiens resultat, beträffande kommunernas förmåga att upprätthålla beredskap i enlighet med handlingsprogrammen, vill vi påstå att det första nationella målet i LSO inte uppfylls. Det medför i sin tur att Sveriges befolkning, trots de lokala förhållandena, inte har ett tillfredställande och likvärdigt skydd mot olyckor - vilket är lagstiftningens syfte.

8 Referenser

Arbetstidslag. (SFS 1982:673). Hämtad 2018-07-02 från Riksdagens webbplats: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673

Björklund, M., & Paulsson, U. (2012) *Seminarieboken*. (Upplaga 2:3) Lund: Studentlitteratur.

Boverket. (2014). Regelhierarki – från lag till allmänt råd. Hämtad 2018-07-01 från: https://www.boverket.se/sv/lag--ratt/forfattningssamling/regelhierarki/

Boverket. (2017a). Om Boverkets byggregler, BBR. Hämtad 2018-06-20 från: https://www.boverket.se/sv/PBL-kunskapsbanken/regler-om-byggande/boverkets-byggregler/om-bbr/

Boverket. (2017b). När BBR ska tillämpas. Hämtad 2018-06-20 från: https://www.boverket.se/sv/PBL-kunskapsbanken/regler-om-byggande/boverkets-byggregler/om-bbr/nar-bbr-ska-tillampas/

Boverkets byggregler, föreskrifter och allmänna råd. (BFS 2011:6). Hämtad 2018-07-08 från: Boverkets webbplats: https://rinfo.boverket.se/BBR/PDF/BFS2017-5-BBR-25.pdf

BRF. (2016). RiB 17. Hämtad 2018-04-26 från: http://media.brandfacket.se/2014/11/Bilaga-2-RiB-17-BRF-161128.pdf

BRF. (2018). Ersättningsnivåer RiB-avtalet. Hämtad 2018-08-01 från: http://media.brandfacket.se/2018/05/Ersättningsnivåer-RiB-avtalet-20180501.pdf

Demografi. (2018) I *NE.se*. Hämtad 2018-07-09 från: https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/demografi

Egentliga Finlands vård- och landskapsreform. (u.å.). *Vad handlar det om.* Hämtad 2018-07-23 från: https://kimpassa-allihopa.fi/sv/information/vad-handlar-det-om/

Ekholm, L/ Kommuntorget. (2015). Reformer på gång i hela Norden. Hämtad 2018-07-23 från: https://kommuntorget.fi/norden-eu-varlden/reform-pa-gang-i-hela-norden/

Finansdepartementets strukturenhet. (2015). *Demografins regionala utmaningar- Bilaga till Långtidsutredningen 2015* (SOU 2015:101). Stockholm: Elanders Sverige AB.

Fors,J., Wiik Hultén, E., Haglund, J., Kess, M., Lager, F., Handell, A., (u.å.). *Sammanfattning av konferensserien RIB 2012–2013*. Opublicerat material.

Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen (nr. 729). (2003). Hämtad 2018-07-20 från Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskaps hemsida: https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/brann-og-redning-bre/veilorgdimensavbrannv2003.pdf

Gröna vågen. (2018) I *NE.se*. Hämtad 2018-07-09 från: https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/gr%C3%B6na-v%C3%A5gen

Hellberg, M. (2015). Strejken är över för deltidsbrandmännen. Hämtad 2018-07-30 från: https://www.expressen.se/nyheter/strejken-ar-over-for-deltidsbrandmannen/

Jordbruksverket. (u.å.). *Allt om landet – så gjorde vi.* Hämtad 2018-07-18 från: https://www2.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/trycksaker/Pdf_ovrigt/aol18.pdf

Kommunal. (u.å.). Brandman. Hämtad 2018-04-08 från: https://www.kommunal.se/yrke/brandman

Lag (SFS 2003:778) om skydd mot olyckor. Hämtad 2018-04-08 från Riksdagens webbplats: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003778-om-skydd-mot-olyckor_sfs-2003-778

Lager, F. (u.å.). [Powerpoint]. Hämtad 2018-05-11 från: http://slideplayer.se/slide/11211241/

LO. (2018). Enskilt avtal och kollektivavtal. Hämtad 2018-07-01 från: http://www.lo.se/start/politiska_sakfragor/arbetsratt/enskilt_avtal_och_kollektivavtal

Mellander, C. (2017, 13 oktober). Vart tog de unga vägen? [Blogpost]. Hämtad 2018-07-10 från: http://vertikals.se/charlotta/2017/10/13/vart-tog-de-unga-vagen/

Mellgren, F. (2010, 1 mars). Storregioner kan bli valfråga. *Svenska Dagbladet* [SVD]. Hämtad 2018-07-23 från: https://www.svd.se/storregioner-kan-bli-valfraga

MSB. (2010). Statens räddningsverk (SRV). Hämtad 2018-04-08 från: http://www.sakerhetspolitik.se/Ordlista/S/Statens-raddningsverk-SRV/

MSB. (2014). *Stöd till organisering av kommunal räddningstjänst.* (Diarienr. 2013–5435). Hämtad 2018-06-02 från: https://www.msb.se/Upload/Om%20MSB/Organisation_uppdrag/Redovisade_RU/2014/140429%20Deltidsanställda%20brandmän%20och%20stärkt%20samverkan%20mellan%20s.k.%20blåljusmyndigheter.pdf

MSB (2015). *Räddningstjänst för alla* [Broschyr]. Hämtad 2018-05-11 från https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/27945.pdf

MSB. (2016a). *Räddningstjänst i siffror 2015*. (MSB1051 - november 2016). Hämtad 2018-05-11 från: https://www.msb.se/RiBData/Filer/pdf/28203.pdf

MSB. (2016b). Grundutbildning för räddningstjänst-personal i beredskap – Grib. Hämtad 2018-05-11 från: https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Raddningstjanst/Ny-utbildning/

MSB. (2017a). Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap, Grib. Hämtad 2018-07-01 från: https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Alla-kurser-A-till-O/Grundutbildning-for-raddningstjanstpersonal-i-beredskap---grib-/

MSB. (2017b). *Grib - grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap.* Hämtad 2018-07-23 från: https://www.msb.se/Upload/Utbildning_och_ovning/Kursutbud/MSB1141_grib-Grundutbildning-for-raddningstjanstpersonal-i-beredskap.pdf

MSB. (2017c). *Räddningstjänstråd och Sakkunnigmöte våren 2018.* Hämtad 2018-07-23 från: https://www.msb.se/sv/Start1/Kalender/Raddningstjanstradet21/

Nilsson, Å/Demografikonsult. (2011). Befolkningsprognos för Sverige 2011–2040. Hämtad 2018-07-11 från: http://www.demografikonsulten.se/Befolkningsprognos%202011-2040.pdf

Norges Regjering. (2017). *Kommunereform*. Hämtad 2018-07-23 från: https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/kommunereform/id2548377/

Näringsdepartementet. (2003). *Mot en ny landsbygdspolitik* (SOU 2003:29). Hämtad 2018-07-18 från: https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2003/04/sou-200329-/

OECD (2017), *OECD Territorial Reviews: Sweden 2017: Monitoring Progress in Multi-level Governance and Rural Policy*, OECD Territorial Reviews, OECD Publishing, Paris Hämtad 2018-07-23 från: https://doi.org/10.1787/9789264268883-en

P4 Göteborg. (Program). (2018). Nyheter [Radio]. Hämtad 2018-07-17 från: https://sverigesradio.se/sida/avsnitt/1114878?programid=104

Plan- och bygglagen (SFS 2010:900). Hämtad 2018-06-29 från Riksdagens webbplats: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/plan--och-bygglag-2010900_sfs-2010-900

Regeringskansliet. (2017). Kommittédirektiv: En effektivare kommunal räddningstjänst. Hämtad 2018-05-11 från: http://www.regeringen.se/rattsdokument/kommittedirektiv/2017/02/dir.-201715/

Regeringskansliet. (2018). En effektivare kommunal räddningstjänst (SOU 2018:54). Hämtad 2018-07-09 från: https://www.regeringen.se/49dff8/contentassets/2120a8dd0d25486dac459846ecd0aa0e/en-effektivare-kommunal-raddningstjanst-sou-2018-54.pdf

Räddningstjänsten Dala Mitt. (u.å.) Räddningsgymnasiet – Dalamitt. Hämtad 2018-08-29 från http://www.dalamitt.se/se/om-oss/raddningsgymnasiet__45

Räddningstjänsten Norrtälje. (2017). *En hållbar organisation – om nuläge och framtid för Räddningstjänsten Norrtäljes deltidsstationers bemanningssituation* [Slutrapport].

Rök- och kemdykning (AFS 2007:7). Hämtad 2018-06-02 från Arbetsmiljöverkets webbplats: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/rok-och-kemdykning-foreskrifter-afs2007-7.pdf

SCB. (2005). *Geografin i statistiken – regionala indelningar i Sverige*. (MIS 2005:2). Hämtad 2018-07-10 från: https://www.scb.se/statistik/_publikationer/OV9999_2004A01_BR_X20OP0502.pdf

SCB. (2018a). *Sverige i siffror – Sveriges folkmängd från 1749 och fram till idag*. Hämtad 2018-06-26 från: http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningsutveckling/

SCB. (2018b). *Sverige i siffror – Nu väntas befolkningen öka snabbt*. Hämtad 2018-06-26 från: https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/framtidens-befolkning/

SCB. (2018c). *Sveriges framtida befolkning 2018–2070*. Demografiska rapporter 2018:1. Hämtad 2018-07-11 från: https://www.scb.se/contentassets/b3973c6465b446a690aec868d8b67473/be0401_2018i70_br_be51br1801.pdf

SKL. (2017) Fakta om kommuner, landsting och regioner. Hämtad 2018-02-27 från: https://skl.se/tjanster/kommunerlandsting/faktakommunerochlandsting.432.html

SKL. (2018). *Kommunalförbund, gemensam nämnd och samordningsförbund.* Hämtad 2018-07-20 från: https://skl.se/demokratiledningstyrning/driftformervalfrihet/gemensamnamndkommunalforbund.1755.html

SKL. (u.å.). Fakta om deltidsbrandmän. Hämtad 2018-06-29 från: http://blideltidsbrandman.nu/fakta/

SRV. (2001). *Kommunal räddningstjänst 2000 – en lägesredovisning.* (ISBN 91-7253-119-3). Hämtad 2018-06-02 från: https://www.msb.se/Upload/Kunskapsbank/Statistik_larande/Arsuppfoljning/Arsuppfoljning_LSO/kommunal%20räddningstjänst%202000.pdf

SRV. (2003). *Deltidsanställda brandmän: kartläggning av orsaker till rekryteringsproblem och förslag till fortsatt arbete m.m.* Hämtad 2018-06-02 från: https://RiB.msb.se/Filer/pdf/18589.pdf

SSBF, RSGBG & RSYD. (2012). *2030 - En räddningstjänst i tiden?* Dnr. 3001.2012.03675

SÖRF (Sydöstra Skånes Räddningstjänstförbund). (2013). RiB- Räddningspersonal i beredskap. Hämtad 2018-07-23 från: http://sorf.se/RiB-raddningspersonal-i-beredskap/

Tidholm, P. (2017). *Läget i landet – 89 tankar om periferier, politik och varför landsbygdsfrågan är viktigare än du tror.* Luleå: Teg Publishing.

Tidningarnas Telegrambyrå, TT. (2018). Brandmännens olika löner irriterar. Hämtad 2018-07-30 från: https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/QlkxJA/brandmannens-olika-loner-irriterar

Tillväxtanalys. (2018). Kunskap för tillväxt. Hämtad 2018-09-11 från: http://www.tillvaxtanalys.se/om-oss.html

Tillväxtanalys. (2014). *Bättre statistik för bättre regional- och landsbygdspolitik* (Rapport 2014:04). Hämtad 2018-07-18 från: https://tillvaxtverket.se/download/18.607baaf915a3b6cb29683ff1/1487858988356/rapport_2014_04_rev1.pdf

Tillväxtverket. (2018). *Tillgänglighet till kommersiell och offentlig service 2018* (Rapport 0249). Hämtad 2018-07-10 från: https://tillvaxtverket.se/download/18.785d4323162a8b50720ad33f/1524042103864/Rapport%200249%20Tillg%C3%A4nglighet%20till%20kommersiell%20och%20offentlig%20service%202018.pdf

Trost, J. (2012). Enkätboken (fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Uhlin, L. (2017, 25 augusti) Svårt att rekrytera deltidsbrandmän. Sveriges Television [SVT]. Hämtad 2018-07-10 från: https://www.svt.se/nyheter/svart-att-rekrytera-deltidsbrandman-3

Wallin, M. (2018). *En långsiktigt hållbar bemanningssituation - Vår resa från ord till handling* [PowerPoint-presentation, 180309]. Organisation: Räddningstjänsten Norrtälje kommun

Bilagor

Bilaga 1 Medverkande i enkätundersökning 1

Bilaga 2 Missivbrev till enkätundersökning 1

Bilaga 3 Enkät tillhörande enkätundersökning 1

Bilaga 4 Medverkande i enkätundersökning 2

Bilaga 5 Missivbrev till enkätundersökning 2

Bilaga 6 Enkät tillhörande enkätundersökning 2

Bilaga 1 – Medverkande i enkätundersökning 1

De 62 medverkande kommunerna i enkätundersökning 1

Bohus Räddningstjänstförbund
Kommunerna Ale och Kungälv

Mälardalens brand- och räddningsförbund
Kommunerna Surahammar och Västerås

Nerikes brandkår
Kommunerna Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Lekeberg, Lindesberg och Örebro

Räddningstjänsten Arjeplog

Räddningstjänsten Dala Mitt
Kommunerna Borlänge, Falun och Säter

Räddningstjänsten Dals-Ed

Räddningstjänsten Flen

Räddningstjänsten Gislaved – Gnosjö
Kommunerna Gislaved och Gnosjö

Räddningstjänsten Haparanda

Räddningstjänsten Hylte

Räddningstjänsten Jämtland
Kommunerna Berg och Bräcke

Räddningstjänsten Jönköping

Räddningstjänsten Kalix

Räddningstjänsten Laholm

Räddningstjänsten Malung-Sälen
Kommunen Malung

Räddningstjänsten Mitt Bohuslän
Kommunen Lysekil

Räddningstjänsten Nordmaling

Räddningstjänsten Norrtälje

Räddningstjänsten Sorsele

Räddningstjänsten Strängnäs

Räddningstjänsten Sunne

Räddningstjänsten Syd
Kommunen Burlöv

Räddningstjänsten Sävsjö

Räddningstjänsten Söderåsen
Kommunerna Klippan och Åstorp

Räddningstjänsten Torsby

Räddningstjänsten Öckerö

Räddningstjänsten Östra Skaraborg
Kommunerna Gullspång, Hjo, Karlsborg, Mariestad, Skövde, Tibro och Töreboda

Räddningstjänsten Överkalix

Räddningstjänsten Övertorneå

Storstockholm brandförsvar
Kommunerna Danderyd, Täby, Vallentuna och Österåker där numera enbart Österåker är organiserade med RiB

Södra Dalarnas Räddningstjänstförbund
Kommunerna Avesta, Hedemora och Norberg

Sörmlandskustens Räddningstjänst
Kommunerna Nyköping, Oxelösund och Trosa

Västra Mälardalens kommunalförbund
Kommunerna Arboga och Kungsör

Bilaga 2 – Missivbrev till enkätundersökning 1

Undersökning ang. rekrytering RiB - examensarbete för brandingenjörsexamen LTU

Rekryteringssituationen för RiB-anställda

Hej,
Vi vänder oss till alla räddningstjänster som medverkade i Räddningsverkets utredning från år 2001/2002.
Vid tidigare kontakt under våren har ni tillåtit medverkan i vårt examensarbete för Brandingenjörsexamen vid Luleå tekniska universitet.

Vårt examensarbete, med titeln *”Räddningstjänstpersonal i beredskap - En studie om rekryteringssituationen i Sverige*”, grundar sig bland annat på en utredning som utfördes av Räddningsverket år 2001/2002. Syftet med denna enkät är att skapa ett underlag för en jämförelsestudie. (Följande länk leder till den tidigare utredningen: https://RiB.msb.se/Filer/pdf/18589.pdf).

I enkäten uppger ni om deltagandet i studien önskas utföras anonymt, men vi ser gärna att ni uppger vilken räddningstjänst ni svarar för. När svaren kommit oss tillhanda sammanställs de i form av statistiska tabeller, diagram och transkriberad text - därmed kommer en enskilds svar ej kunna utläsas.

Härmed ber vi er att svara på enkäten genom att klicka på följande länk: LÄNK alternativt kopiera in länken i er webbläsare. Vi önskar att ni besvarar enkäten **senast 31 maj 2018.**
Vid frågor om studien är du välkommen att höra av dig till Ida Luther Wallin, antingen via mail: idalutherwallin@hotmail.se eller telefon: 070 67 54 460.

På förhand; stort tack för din medverkan!
Ida Luther Wallin
Lena Håkansson
Brandingenjörsstudenter vid LTU

Bilaga 3 – Enkät tillhörande enkätundersökning 1

Enkät tillhörande enkätundersökning 1

EvaSys	Räddningspersonal i beredskap_4	Electric Paper

Mark as shown: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Please use a ball-point pen or a thin felt tip. This form will be processed automatically.
Correction: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Please follow the examples shown on the left hand side to help optimize the reading results.

1. Examensarbete

Hej och tack för att ni väljer att medverka!

Syftet med enkäten är att skapa ett underlag för en jämförelsestudie mellan Räddningsverkets utredning från 2001/2002 och hur det ser ut idag. Därmed är frågorna i enkäten delvis baserade på den tidigare utredningen.

I vissa specifika frågeställningar ber vi er svara för en bestämd tidsperiod, de senaste fyra åren. Anledningen till det är handlingsprogrammens varaktighet.

Programmet i vilket enkäten är utformad tillåter att den påbörjas vid ett tillfälle och avslutas vid ett senare, dock sparas inte svaren. När ni har klickat i "Submit" anses enkäten förbrukad och det går således inte att återvända till den.

2. Uppgifter om medverkande

Inledningsvis önskar vi information om vilka ni är och huruvida ni önskar att besvara enkäten anonymt eller inte.

2.1 **Uppge vilken räddningstjänst du besvarar enkäten för**

2.2 **Uppge ditt namn och din mailadress**

2.3 **Önskar du att besvara enkäten anonymt?**

☐ Ja, jag önskar att vara anonym ☐ Nej, jag önskar inte att vara anonym

3. Rekryteringssituation

3.1 **Har ni idag några vakanser till fasta RIB-tjänster?**

☐ Nej, vi har inga vakanser till fasta RIB-tjänster ☐ Ja, vi har idag vakanser till fasta RIB-tjänster

3.2 **Om ja, hur många vakanser har ni, i dagsläget, till fasta RIB-tjänster?**

3. Rekryteringssituation [Continue]

3.3 **Har ni idag några vakanser i er personalpool?**
Med personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett behov av vikarier och extra personal.

☐ Vi har ingen personalpool ☐ Nej, vi har inga vakanser i personalpoolen ☐ Ja, vi har vakanser i personalpoolen

3.4 **Om ja, hur många vakanser har ni, i dagsläget, i personalpoolen?**

3.5 **Upplever ni svårigheter vid nyrekrytering av RIB?**

Vi upplever svårigheter vid nyrekrytering ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Vi upplever inga svårigheter vid nyrekrytering

3.6 **Vad tror ni är de största orsakerna till att ni upplever att det finns svårigheter vid nyrekrytering?**
Det är möjligt att kryssa i flera alternativ.

☐ För få som bor och arbetar inom tätorten ☐ De fysiska kraven ☐ C-behörighet
☐ Ersättning och de sociala förmånerna ☐ Ålderssammansättningen i tätorten ☐ Annat

3.7 **Om ni uppgett "Annat" utveckla gärna svaret**

4. Rekryteringsinsatser

4.1 **Hur ser ert tillvägagångssätt ut vid nyrekrytering av RIB?**
Det är möjligt att kryssa i flera alternativ.

☐ Annonsering i media ex. lokaltidning ☐ Annonsering via arbetsförmedlingen ☐ Annonsering via sociala medier
☐ Riktad information till lokala företag inom privatsektor ☐ Delat ut flygblad eller knackar dörr i aktuellt område ☐ Riktad information, exempelvis till personer mellan 20-40 år
☐ Särskilda insatser för att rekrytera kvinnor ☐ Särskilda insatser för att rekrytera minoritetsgrupper ☐ "Prova på dag" på brandstationen
☐ Annat

4.2 **Om ni uppgett "Annat" utveckla gärna svaret**

4.3 **Anordnar ni träffar med företagen och/eller andra kommunala verksamheter på orten med avsikt att möjliggöra eller underlätta rekrytering?**

☐ Ja, det gör vi regelbundet ☐ Ja, det förekommer ☐ Nej, det är ingenting som görs

4.4 **Vid rekryteringsinsatser – använder ni er av det färdiga rekryteringsmaterialet som Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, tagit fram?**

☐ Ja ☐ Nej

5. Rökdykning

5. Rökdykning [Continue]

5.1 **Hur frekvent förkommande är rökdykningsinsatser, där livräddning ingått, i er kommun de senaste fyra åren?**

☐ Ingen insats de senaste fyra åren
☐ En eller ett fåtal insatser de senaste fyra åren
☐ 10 insatser de senaste fyra åren
☐ Mer än 10 insatser de senaste fyra åren

5.2 **I AFS regleras rökdykning, kan och får alla RIB-anställda i er kommun utföra rökdykning i enlighet med den?**

☐ Ja, alla är godkända för rökdykning enligt AFS
☐ 90-99% av de RIB-anställda är godkända för rökdykning enligt AFS
☐ 80-90% av de RIB-anställda är godkända för rökdykning enligt AFS
☐ 50-75% av de RIB-anställda är godkända för rökdykning enligt AFS
☐ Mindre 50% av de RIB-anställda är godkända för rökdykning enligt AFS

5.3 **Om inte alla är godkända, vad är orsaken till det?**

5.4 **Har ni behövt minska utryckningsnumeräreн de senaste fyra åren till följd av rekryteringssvårigheter?**

☐ Ja ☐ Nej

5.5 **Vid nyrekrytering, har ni varit tvungna att sänka de fysiska kraven?**

☐ Ja ☐ Nej

6. Övriga frågor

Frågeställningarna nedan utgör en vidareutveckling av undersökningen som utfördes 2001/2002.

6.1 **Upprätthåller ni, i nuläget, beredskapen i enlighet med handlingsprogrammet?**

☐ Ja ☐ Ja, men ibland förekommer undantag ☐ Nej

6.2 **Har handlingsprogrammen enligt LSO underlättat rekryteringen av RIB, i jämförelse med räddningstjänstlagen och dess räddningstjänstplan?**

☐ Ja ☐ Nej ☐ Har ingen åsikt

6.3 **Påverkar demografin i er kommun möjligheten att nyrekrytera RIB?**

☐ Ja ☐ Nej

6.4 **Är ni delaktiga i något nätverk där ni diskuterar rekryteringsfrågor och utbyter erfarenheter?**

☐ Ja ☐ Nej

6.5 **Om ja, vilket/vilka nätverk är ni delaktiga i?**

6.6 **Erbjuds RIB-anställning i samband med nyrekrytering inom någon av kommunens övriga verksamheter?**

☐ Ja ☐ Nej

6.7 **Har ni, under de fyra senaste åren, behövt tillämpa någon åtgärd i er organisation p.g.a. rekryteringssvårigheter?**
Det är möjligt att kryssa i flera alternativ.

☐ Nej
☐ Ja, omorganisation som resulterat i heltidsstyrka dagtid måndag-fredag, övrig tid deltidsstyrka
☐ Ja, avtal med industribrandkår arbetstid, övrig tid deltidsstyrka
☐ Ja, annat

6.8 **Om ni uppgett "Annat" utveckla gärna svaret**

6. Övriga frågor [Continue]

6.9 **Vilka åtgärder anser ni kan vidtas för att underlätta rekrytering av RIB?**

Från 2018 erbjuder MSB den nya utbildningen Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap, GRIB. I GRIB ingår inte längre rökdykarkompetens.

6.10 **Vad anser ni om den nya utbildningen GRIB?**

6.11 **Har någon RIB-anställd mist sin tjänst hos huvudarbetsgivaren och därmed varit tvungen att avsluta sin tjänst hos er?**

I sådana fall, hur många har uppgett denna orsak under de senaste fyra åren?

7. Avslutningsvis

På övriga kommentarer kan ni skriva fritext t.ex. frågor, funderingar eller hälsningar

7.1 **Övriga kommentarer**

7.2 **Önskar ni att ni får tillgång till examensarbetet när det är publicerat?**

☐ Ja
☐ Nej

7. Avslutningsvis [Continue]

7.3 **Uppge till vilken mailadress du önskar att vi skickar examensarbetet**

Stort tack för er medverkan!
Varma hälsningar
Lena & Ida

Bilaga 4 – Medverkande enkätundersökning 2

De 114 medverkande kommunerna i enkätundersökning 2

Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbund
Kommunerna Alingsås och Vårgårda

Arvika och Eda Räddningstjänst
Kommunerna Arvika och Eda

Brandkåren Attunda
Kommunerna Järfälla, Knivsta, Märsta, Sigtuna, Sollentuna, Upplands-Bro och Upplands Väsby.

Gästrike Räddningstjänst
Kommunerna Gävle, Sandviken, Ockelbo, Hofors och Älvkarleby

Kalmar brandkår

Medelpads räddningstjänstförbund
Kommunerna Timrå, Sundsvall och Ånge

Räddningstjänsten Bjuv

Räddningstjänsten Boden

Räddningstjänsten Båstad

Räddningstjänstförbundet Emmaboda-Torsås
Kommunerna Emmaboda och Torsås

Räddningstjänsten Halmstad

Räddningstjänsten Höganäs

Räddningstjänsten Höör

Räddningstjänsten Enköping-Håbo
Kommunerna Enköping och Håbo

Räddningstjänsten Eskilstuna

Räddningstjänsten Kinda

Räddningstjänsten Karlstadsregionen
Kommunerna Forshaga, Grums, Hammarö, Karlstad, Kil och Munkfors

Räddningstjänsten Ljusdal

Räddningstjänsten Luleå

Räddningstjänsten Markaryd

Räddningstjänsten Nybro

Räddningstjänsten Osby

Räddningstjänsten Oskarshamn

Räddningstjänsten Piteå

Räddningstjänsten Skellefteå

Räddningstjänsten Storgöteborg
Kommunerna Göteborg, Mölndal, Kungsbacka, Härryda, Partille och Lerum

Räddningstjänsten Strömstad

Räddningstjänsten Svalöv

Räddningstjänsten Svedala

Räddningstjänsten Syd
Kommunerna Eslöv, Kävlinge, Lund och Malmö. Burlöv ingår också i förbundet, men på grund av att frågeställningarna i enkätundersökning 1 är besvarade av Burlöv ingår kommunen inte i enkätundersökning 2

Räddningstjänsten Säffle

Räddningstjänsten Södra Hälsingland
Kommunerna Bollnäs, Ovanåker och Söderhamn

Räddningstjänsten Tanum

Räddningstjänsten Vansbro

Räddningstjänsten Vännäs Bjurholm
Kommunerna Vännäs och Bjurholm

Räddningstjänsten Värnamo

Räddningstjänsten Väst
Kommunerna Falkenberg och Varberg

Räddningstjänsten Västervik

Räddningstjänsten Västra Blekinge
Kommunerna Karlshamn, Olofström och Sölvesborg

Räddningstjänsten Örnsköldsvik

Räddningstjänsten Åre

Räddningstjänsten Årjäng

Räddningstjänsten Älvdalen

Räddningstjänsten Östra Blekinge
Kommunerna Karlskrona och Ronneby

Räddningstjänsten Östra Götaland
Kommunerna Linköping, Norrköping, Söderköping, Valdemarsvik och Åtvidaberg

Södertörns brandförsvarsförbund
Kommunerna Botkyrka, Ekerö, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje och Tyresö

Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund
Kommunerna Bollebygd, Borås, Mark, Svenljunga, Tranemo och Ulricehamn

Sydöstra Skånes Räddningstjänstförbund
Kommunerna Simrishamn, Sjöbo, Tomelilla och Ystad

Umeåregionens brandförsvar
Kommunerna Robertsfors, Umeå och Vindeln

Uppsala brandförsvar
Kommunerna Tierp, Uppsala och Östhammar

Värends räddningstjänst
Kommunerna Alvesta och Växjö

Ölands räddningstjänst

Bilaga 5 – Missivbrev till enkätundersökning 2

Undersökning ang. rekrytering RiB - examensarbete för brandingenjörsexamen LTU

Rekryteringssituationen för RiB-anställda

Hej,
Vi vänder oss till alla räddningstjänster i Sverige som upprätthåller räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB.
Vi, Ida och Lena, vänder oss till er då vi skriver vårt examensarbete som en del i utbildningen på Brandingenjörsprogrammet vid Luleå tekniska universitet.
Syftet med examensarbetet, med titeln *”Räddningstjänstpersonal i beredskap - En studie om rekryteringssituationen i Sverige*”, är att kartlägga hur dagens rekryteringssituation ser ut för räddningstjänster som upprätthåller RiB.
Vi önskar Er hjälp med att fylla i en enkät om Er situation gällande rekrytering till RiB.
I enkäten uppger ni om deltagandet i studien önskas utföras anonymt, men vi ser gärna att ni uppger vilken räddningstjänst ni svarar för. När svaren kommit oss tillhanda sammanställs de i form av statistiska tabeller, diagram och transkriberad text - därmed kommer en enskilds svar ej kunna utläsas.
Härmed ber vi er att svara på enkäten genom att klicka på följande länk: LÄNK alternativt kopiera in länken i er webbläsare. Vi önskar att ni besvarar enkäten **senast 26 juni 2018.**
Om Ni har några frågor om undersökningen, kontakta Ida Luther Wallin,
mail: idalutherwallin@hotmail.se alt. telefon: 070 67 54 460.

På förhand; tack för din medverkan

Ida Luther Wallin
Lena Håkansson
Brandingenjörsstudenter vid LTU

Bilaga 6 – Enkät tillhörande enkätundersökning 2

Enkät tillhörande enkätundersökning 2

EvaSys	Kartläggning Sverige	Electric Paper

Mark as shown: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Please use a ball-point pen or a thin felt tip. This form will be processed automatically.

Correction: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Please follow the examples shown on the left hand side to help optimize the reading results.

1. Examensarbete

Hej och tack för att ni väljer att medverka!

Syftet med enkäten är att kartlägga dagens rekryteringssituation av RIB-anställda i Sverige.

I vissa specifika frågeställningar ber vi er svara för en bestämd tidsperiod, de senaste fyra åren. Anledningen till det är handlingsprogrammens varaktighet.

Programmet i vilket enkäten är utformad tillåter att den påbörjas vid ett tillfälle och avslutas vid ett senare, dock sparas inte svaren. När ni har klickat i "Submit" anses enkäten förbrukad och det går således inte att återvända till den.

2. Uppgifter om medverkande

Inledningsvis önskar vi information om vilka ni är och huruvida ni önskar att besvara enkäten anonymt eller inte.

2.1 **Uppge vilken räddningstjänst du besvarar enkäten för**

2.2 **Uppge ditt namn och din mailadress**

2.3 **Önskar du att besvara enkäten anonymt?**

☐ Ja, jag önskar att vara anonym ☐ Nej, jag önskar inte att vara anonym

3. Rekryteringssituation

3.1 **Har ni idag några vakanser till fasta RIB-tjänster?**

☐ Nej, vi har inga vakanser till fasta RIB-tjänster ☐ Ja, vi har idag vakanser till fasta RIB-tjänster

3.2 **Om ja, hur många vakanser har ni, i dagsläget, till fasta RIB-tjänster?**

3. Rekryteringssituation [Continue]

3.3 **Har ni idag några vakanser i er personalpool?**
Med personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett behov av vikarier och extra personal.

☐ Vi har ingen personalpool ☐ Nej, vi har inga vakanser i personalpoolen ☐ Ja, vi har vakanser i personalpoolen

3.4 **Om ja, hur många vakanser har ni, i dagsläget, i personalpoolen?**

3.5 **Upplever ni svårigheter vid nyrekrytering av RIB?**

Vi upplever svårigheter vid nyrekrytering ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Vi upplever inga svårigheter vid nyrekrytering

3.6 **Vad tror ni är de största orsakerna till att ni upplever att det finns svårigheter vid nyrekrytering?**
Det är möjligt att kryssa i flera alternativ.

☐ För få som bor och arbetar inom tätorten ☐ De fysiska kraven ☐ C-behörighet
☐ Ersättning och de sociala förmånerna ☐ Ålderssammansättningen i tätorten ☐ Annat

3.7 **Om ni uppgett "Annat" utveckla gärna svaret**

4. Övriga frågor

Frågeställningarna nedan utgör en vidareutveckling av undersökningen som utfördes 2001/2002.

4.1 **Upprätthåller ni, i nuläget, beredskapen i enlighet med handlingsprogrammet?**
☐ Ja ☐ Ja, men ibland förekommer undantag ☐ Nej

4.2 **Har någon RIB-anställd mist sin tjänst hos huvudarbetsgivaren och därmed varit tvungen att avsluta sin tjänst hos er?**

I sådana fall, hur många har uppgett denna orsak under de senaste fyra åren?

5. Avslutningsvis

På övriga kommentarer kan ni skriva fritext t.ex. frågor, funderingar eller hälsningar

5. Avslutningsvis [Continue]

5.1 **Övriga kommentarer**

5.2 **Önskar ni att ni får tillgång till examensarbetet när det är publicerat?**

☐ Ja
☐ Nej

5.3 **Uppge till vilken mailadress du önskar att vi skickar examensarbetet**

Stort tack för er medverkan!
Varma hälsningar
Lena & Ida