

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
MSB 2022–13359
651 81 Karlstad

Yttrande över strategi och handlingsplan för personalförsörjning av räddningspersonal i beredskap

Inledning

Region Gotland har fått förslag till strategi och handlingsplan på remiss och inbjuds att lämna synpunkter ur både perspektiven som primär kommun med ett ansvar enligt LSO för att utföra räddningstjänst och ur räddningstjänstperspektivet att utföra räddningstjänst i egen regi. Region Gotland har valt att svara i ett gemensamt yttrande där båda perspektiven belyses.

Utifrån ett regionalt perspektiv är det avgörande att Region Gotland lyckas rekrytera, behålla och utveckla räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) för att säkerställa en godtagbar insattid, tillräcklig numerär och kompetens på såväl kort och lång sikt över hela Gotland. Idag finns särskilt stora utmaningar med att rekrytera RiB till vissa brandstationer.

Vidare innebär Gotlands ö-läge att samarbete med grannkommuner om resurser för akuta insatser vid nödsituationer är omöjligt. För att kompensera för detta behöver Region Gotland hålla extra personella- och materiella resurser i beredskap. Detta gör att Region Gotland har behov av både RiB-personal och organiserade frivilliga i extra beredskap. Något som årligen innebär en extra kostnad på drygt 7 mkr.

Bedömning

Region Gotland anser att strategin på ett strukturerat och bra sätt beskriver vilka förmågor som behövs och hur strategin kan ge förutsättningar för att lyckas med personalförsörjningen. Övergripande utgör strategin ett bra stöd i arbetet med personalförsörjning även om den i vissa delar utgår från den förenklade bilden att det är samma problem i hela landet. På Gotland varierar det mycket mellan olika områden där vissa brandstationer inte har några problem medan andra har brist på personal även om förutsättningarna till det yttre är likartade.

De förändringar som krävs för anpassningen till EU-direktivet om dygnsvila har medfört stor osäkerhet kring möjligheten att vara både heltidsanställd och RiB-anställd hos samma arbetsgivare. Detta är en prioriterad fråga att hantera

eftersom den hämmar möjligheten till rekrytering av räddningspersonal i beredskap.

Region Gotland har även valt att uppgradera tre tidigare räddningsvårn till RiB-stationer utan beredskapsveckor. Dessa stationer larmas nu som första enheter i sina primärområden och i kombination med ”fri inryckning” har det inneburit att personal har responderat på samtliga larm.

Kommentarer över de förmågor som krävs

Attrahera potentiella deltidsbrandmän

- I syfte att attrahera potentiella RiB-anställda deltar räddningstjänsten vid arbetsmarknadsdagar och jobbmässor, som Region Gotland arrangerar eller deltar vid, för att marknadsföra de olika yrken som finns inom räddningstjänsten. Särskilda marknadsföringsinsatser görs med jämna mellanrum och bidrar också till att långsiktigt stärka arbetsgivarvarumärket för dessa yrkesgrupper. Årligen arrangeras även "Öppet hus" och olika "prova på-aktiviteter" på brandstationerna.

Anställa nya deltidsbrandmän

- Räddningstjänsten har idag ett antal personer anställda som räddningspersonal i beredskap och som har en annan anställning inom Region Gotland. Stora möjligheter finns att rekrytera flera framöver då Region Gotland är öns största arbetsgivare.
- I regioner/kommuner som är huvudarbetsgivare för räddningstjänstpersonal i beredskap, räcker det inte med att enbart chefstjänstemän och politiker har kontakt och kunskap om hur det fungerar. Även lokala teamledare, gruppleadare och chefer i verksamheter behöver kontaktas för att få förståelse för uppdraget och att skapa en positiv bild av vad det innebär.
- Arbete med förankring behöver ske utifrån ett lokalt engagemang i varje distrikt vilket kräver personer som vill vara "ambassadörer". På Gotland har vissa distrikt varit framgångsrika i detta arbete medan det inte har fungerat i andra.
 - Skapa förståelse för räddningstjänstens uppdrag genom att besöka företag/verksamheter och förklara vad det innebär att ha räddningspersonal i beredskap som anställda. Många arbetsgivare har en felaktig bild av antalet tillfällen (timmar) de tas i anspråk för larm och därmed är frånvarande vid sitt ordinarie arbete.
 - Lokal förankring via delaktighet i nätverk, företag och föreningar.

Utbilda nya deltidsbrandmän

- MSB ska samverka med de lokala brandförsvaren och ge möjlighet att utbilda lokalt. Idag genomförs preparandutbildningar efter anställning och dessa skulle kunna kompletteras med stöd från MSB för att ge kompetens motsvarande dagens grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap.

Behålla befintliga deltidsbrandmän

- Ge möjlighet att genomföra övningar på huvudstationen vardagar och kvällar för anställda som arbetar skift hos sin huvudarbetsgivare. Detta för att inte ta fler helger i anspråk för RiB-anställda.

- Det är viktigt att satsa på RiB-personal när det gäller materiel, kläder, fordon och stationer.
- Vara mer flexibel, nyttja de som arbetar dagtid på orten men bor utanför och tvärt om. Anordna arbetsplatser för att göra det möjligt att distansarbete på sitt ordinarie arbete från RiB-stationer.
- Skapa flexibla schemalösningar och överväga nya ersättningsalternativ.

Kompetensutveckla befintliga deltidsbrandmän

- Fortsatt utveckling av fortbildningsportalen som stöd för både grundutbildning och kompetenshöjning.
- Möjliggöra validering av lokalt anordnade utbildningar för gruppleddare och instruktörer.

Handlingsplan för MSB:s stöd

Vägledning

Tanken att visualisera strategin i en vägledning är bra då den ger en mer detaljerad bild av vad som krävs och hur det ska skapas.

Forum/plattform

Det är viktigt att lyfta fram goda exempel och positiva erfarenheter inom de olika områdena. Ge MSB möjlighet att skapa en nationell arena för erfarenhetsutbyte mellan landets räddningstjänster.

Stöd med kommunikation

Fortfarande förmedlas bland annat via tv-program en bild av yrket brandman som är ganska skild från verklighetens krav. Detta motverkar ambitionen att få fler som inser att de är anställningsbara. Arbetet som görs av MSB och olika nätverk behöver spridas av MSB med en tydlig uppmaning till kommunerna om hur man ska arbeta med frågan.

Utbildning

RiB-anställdas möjligheter att delta vid längre utbildningar på fastlandet försvåras många gånger av den påverkan det får på både huvudanställning och familjesituation. Region Gotland föreslår att fler utbildningar ska kunna genomföras lokalt med certifiering från MSB.

Samverkan med andra

Uppdraget att vara RiB-anställd utgår oftast från ett eget engagemang och en önskan att bidra. Gemensamt för många aktörer i samhället är att samma kategori människor efterfrågas. Det vore önskvärt med en central samordning så att flera aktörer kan samverka istället för att konkurrera. Exempelvis skulle samverkan med försvarsmaktens hemvärnspersonal och räddningstjänstpersonal i beredskap vara givande för båda organisationerna.

Kunskapsinhämtning

Kunskapsinhämtning är viktig för att till exempel inrikta forskning och prioritera mellan olika satsningar. Det gäller att hitta former för kunskapsinhämtningen så att den inte blir belastande. Det finns redan idag ett antal årliga enkäter från statliga myndigheter till kommuner och regioner. Det

skulle underlätta om kunskapsinhämtningen istället kan ske via plattformen för erfarenhetsutbyte.

Tidplan

Region Gotland delar i allt väsentligt prioriteringarna i tidplanen men anser att det behöver klargöras hur ändringarna i AB §13 påverkar möjligheterna till RiB-anställning i kombination med annan anställning hos kommunen/regionen.

Bilden av vem som kan vara brandman behöver tydliggöras som ett viktigt första steg i att bredda rekryteringsunderlaget.

Lars-Göran Uddholm
Räddningschef