



Strategi och handlingsplan för personalförsörjning av deltidsbrandmän

Utan deltidsbrandmän stannar den kommunala räddningstjänsten

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

En stor majoritet av de svenska räddningstjänsterna har svårt att rekrytera och/eller behålla sina deltidsbrandmän. Runt en tredjedel av landets räddningstjänster har tvingats ändra sin planerade bemanning på grund av bristen på personal.

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

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

Bakgrund

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

Målbild

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

Definitioner

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

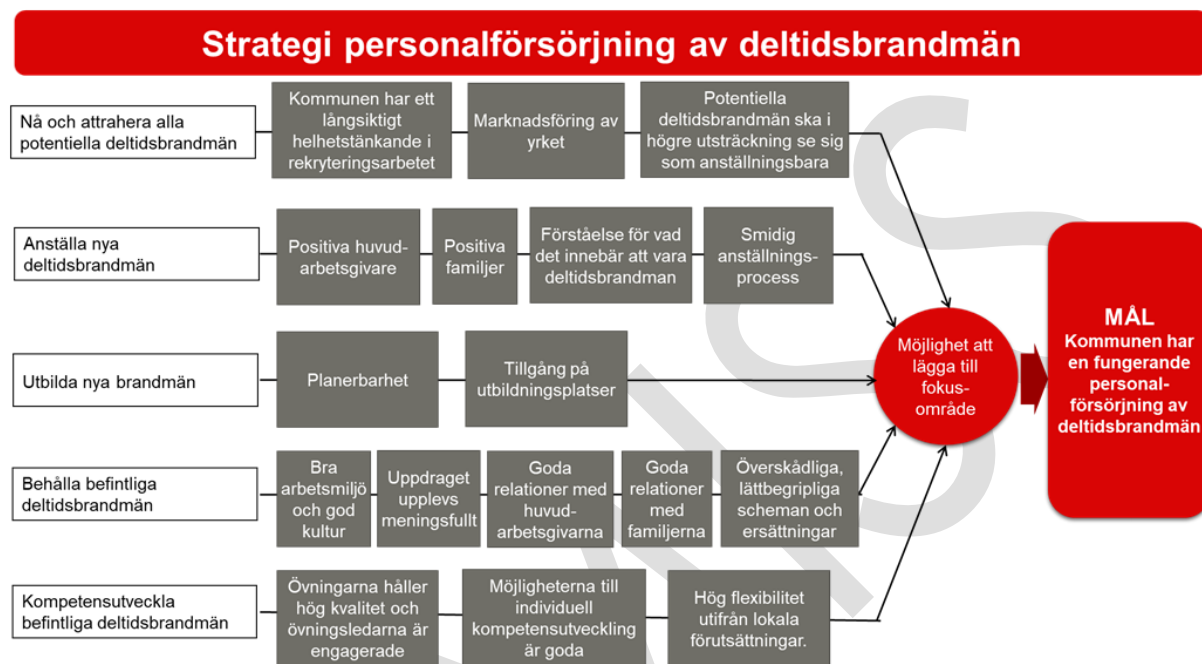
År 2022 hade Sverige 11 066 deltidsbrandmän, att jämföra med 4 950 heltidsbrandmän.

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

Strategi för personalförsörjning

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

Kommunerna behöver arbeta med samtliga förmågor och förutsättningar för att ha en fungerande personalförsörjning. Se figur 1 för visuell bild av förmågorna och förutsättningarna.



Figur 1. Visuell bild av strategi personalförsörjning av deltidbrandmän.

Förmåga: Nå och attrahera alla potentiella deltidbrandmän

Det ska vara enkelt att rekrytera med kontinuitet. Politiker och tjänstepersoner i kommunerna behöver inse att personalförsörjning av deltidbrandmän är ett kommunalt ansvar och de bör ha god förståelse av vad uppdraget innebär. Allmänheten ska ha en kännedom både om vilka arbetsuppgifterna är och vad det innebär att vara deltidbrandman.

Problembild

Ett grundläggande problem är att befolkningen minskar i antal på många orter med deltidbrandmän, och detta gäller framförallt människor i arbetsför ålder. Det innebär att rekryteringsbasen har krympt och fortsätter krympa.

Även arbetsmarknaden har förändrats. Traditionellt har deltidbrandmän hämtats från mansdominerade arbetaryrken i privata företag. Dessa arbetsplatser har koncentrerats och kräver ofta pendling till annan ort.

De arbetsplatser som finns kvar på den mindre orten är ofta kommunala och kvinnodominerade sektorer som barnomsorg, äldreomsorg och skola. Där finns många potentiella brandmän, som kan tillföra räddningstjänsten eftertraktade kompetenser som till exempel erfarenhet från vården.

Allmänhetens bild av vem som kan vara brandman och vad yrket innebär är ensidig och skapar ett hinder och en överdriven uppfattning om de fysiska kraven för en deltidbrandman. Det gör att kvinnor, tjänstepersoner, människor med annan etnisk bakgrund eller de som har kommit en bit upp i medelåldern kanske inte ser sig själva som potentiella deltidbrandmän.

Dagens säkerhetsläge och upprustningen inom både militär och civil beredskap gör att det behövs ännu fler brandmän. Läget skapar samtidigt en viss konkurrens mellan olika beredskapsorganisationer som alla vill rekrytera.

Å andra sidan kan det allvariga läget öka viljan att göra en insats för samhället. Det märktes inte minst efter de stora skogsbränderna 2018 när många anmälde sitt intresse för att bli deltidsbrandmän.

Förutsättningar:

Kommunen har ett långsiktigt helhetstänkande i rekryteringsarbetet

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

I detta ingår:

- En kontinuerlig dialog med kommunens politiker och tjänstepersoner så att de har en förståelse för uppdraget och det kommunala ansvaret för personalförsörjningen. Det ska möjliggöra att fler kommunanställda blir intresserade av och har möjlighet att kombinera sitt ordinarie arbete med beredskap i räddningstjänsten.
- Kompetensplan över vilka behov respektive brandstation har när det gäller nyanställning, utbildning och omsättning av personal.
- Kommunikationsplan för när olika kommunikativa aktiviteter ska genomföras och vad de ska innehålla.
- Kontinuerlig uppföljning och förbättring av det arbete som genomförs.

Marknadsföring av yrket

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

I detta ingår:

- Kommunikationsåtgärder för att aktivt utveckla bilden av räddningstjänstens uppdrag.
- I kommunikationsåtgärderna används budskap som lyfter de positiva delarna och som påvisar bredden i vem som kan vara brandman och vilka kompetenser som efterfrågas.

Potentiella deltidsbrandmän ska i högre utsträckning se sig som anställningsbara

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

I detta ingår:

- Aktiva åtgärder riktade till dem som bor och/eller arbetar inom ett bestämt område från brandstationen, såsom fysiska och digitala möten för att ge en klarare bild av uppdraget.

Förmåga: Anställa nya deltidbrandmän

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

Problembild

Många huvudarbetsgivare är tveksamma eller negativa till att låta anställda bli deltidbrandmän, av oro för att uttryckningar ska störa det ordinarie arbetet alltför ofta. Detta gäller även kommunala verksamheter, även om politiker och kommunledning ofta är positivt inställda till att personalen ska kunna kombinera sina huvudanställningar med uppdraget som deltidbrandman. Många huvudarbetsgivare har en överdriven bild av hur ofta brandmannen är frånvarande från arbetet vid larm, utbildning och övning.

Om den tilltänkta brandmannen lever tillsammans med någon är också familjens inställning viktig eftersom brandmannens beredskap påverkar hela familjen, särskilt om det finns mindre barn. Det kan resultera i att brandmannen slutar efter en kort tid.

Anställningsprocessen kan bli utdragen och det kan ta lång tid från att intresse väcks tills att en person är i tjänst.

Förutsättningar:

Positiva huvudarbetsgivare

Huvudarbetsgivare, offentliga och privata, har en realistisk bild av vad uppdraget innebär för arbetsplatsen. Huvudarbetsgivarna känner att de gör en värdefull insats genom att de tillåter, eller aktivt uppmuntrar, att deras anställda är deltidbrandmän.

I detta ingår:

- Räddningstjänsten och övriga kommunala förvaltningar har en kontinuerlig dialog om hur de på kort och lång sikt kan underlätta att kommunalt anställda blir deltidbrandman.
- Huvudarbetsgivarna får korrekt information om hur ofta deltidbrandmän på den aktuella orten i snitt behöver vara frånvarande från sitt ordinarie arbete.
- Huvudarbetsgivarna är medvetna om fördelarna, som att deltidbrandmannen tillför arbetsplatsen värdefull kunskap om brandsäkerhet och sjukvård och att arbetsgivaren får goodwill genom att bidra till tryggheten i lokalsamhället.

Positiva familjer

Deltidbrandmännens familjer är införstådda med vad uppdraget innebär. De känner att kommunen inser att också familjen indirekt bidrar till tryggheten i lokalsamhället.

I detta ingår:

- Familjen får information om vad uppdraget innebär så att de förstår hur det påverkar deras familjesituation.

Förståelse för vad det innebär att vara deltidbrandman

Alla tilltänkta deltidbrandmän har realistiska förväntningar på vad uppdraget innebär.

I detta ingår:

- Organisationen försäkras om att informationen om arbetsuppgifter, tjänstgöring och så vidare är korrekt och relevant och att den blivande brandmannen har satt sig in i villkoren.

Smidig anställningsprocess

Anställningsprocessen uppfattas som smidig och professionell.

I detta ingår:

- Alltifrån intervjuer till tester och läkarundersökningar ska gå smidigt och den blivande brandmannen ska uppfatta processen som professionell, positiv och logisk.

Förmåga: Utbilda nya deltidbrandmän

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

Problembild

MSB uppskattar det årliga utbildningsbehovet till cirka 1 000 personer. MSB erbjuder 500-600 utbildningsplatser varje år, alltså ungefär hälften av det bedömda behovet. Av de erbjudna platserna är det heller inte alla som ianspråkats. Det saknas i dagsläget en heltäckande bild av lokala och regionala utbildningsinitiativ utanför MSB:s ansvar.

Förutsättningar:

Planerbarhet

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

I detta ingår:

- God framförhållning och kommunikation samt information till både deltidbrandmannen och huvudarbetsgivarna.

Tillgång på utbildningsplatser

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

I detta ingår:

- Utifrån kommunens prognos om personalomsättning kan MSB bedöma kommande års utbildningsbehov.

Förmåga: Behålla befintliga deltidsbrandmän

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

Problembild

Det finns inga exakta uppgifter om hur länge en deltidsbrandman i snitt behåller uppdraget. En enkätstudie¹ från våren 2023 visar att den vanligaste orsaken till att sluta är att personen fått ett nytt jobb som inte går att kombinera med att vara deltidsbrandman. På andra plats kommer dålig löneutveckling, följt av flytt, dålig lön och negativ påverkan på familjelivet.

Enkätstudien visade också att män stannar kvar längre som deltidsbrandmän och att bristande jämställdhet har varit en bidragande orsak till att sluta för mer än en fjärdedel av kvinnorna.

Förutsättningar:

Räddningstjänsten erbjuder en bra arbetsmiljö och god kultur

Alla deltidsbrandmän känner att arbetsmiljön är god.

I detta ingår:

- Varje brandman har fungerande omklädningsrum samt utrustning och kläder som passar.
- En god arbetsplatskultur där alla känner sig välkomna och inkluderade.

Uppdraget upplevs meningsfullt

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

I detta ingår:

- Ledningen understryker att varje person spelar roll.
- Den feedback som kommer räddningstjänsten till del från allmänheten vidarebefordras till deltidsbrandmännen.
- Användning av deltidsbrandmannens tid för andra uppdrag än olyckor ska värderas och användas på ett klokt/respektfullt sätt utifrån att tid tas ifrån huvudarbetsgivare och familj.

Goda relationer med huvudarbetsgivarna

Huvudarbetsgivarna är nöjda med och stolta över att ha deltidsbrandmän bland sina anställda.

I detta ingår:

- Kommunen har en kontinuerlig dialog med huvudarbetsgivare.
- Kommunen visar sin uppskattning, både direkt till huvudarbetsgivarna och offentligt.

Goda relationer med familjerna

Familjerna är nöjda med och stolta över att en familjemedlem är deltidsbrandman.

I detta ingår:

- Kommunen visar sin uppskattning, både direkt till de berörda familjerna och offentligt.

¹ Studie beställd av MSB – Arbetsförhållande för deltidsbrandmän/räddningstjänstpersonal i beredskap; Grip och Karlsson; Karlstad universitet <https://rib.msb.se/filer/pdf/30355.pdf>

Överskådliga och lättbegripliga scheman och ersättningar

Scheman och ersättningsmodeller är lättbegripliga och flexibla.

I detta ingår:

- Systemet för när deltidsbrandmän byter beredskapspass med varandra är smidigt både för de anställda och för administrationen.
- Ersättningsmodellerna är transparenta och lättbegripliga.

Förmåga: Kompetensutveckla befintliga deltidsbrandmän

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

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

Problembild

På mindre orter med få utryckningar är det en utmaning att ens bibehålla kompetensnivån då kunskaperna sällan prövas vid riktiga olyckor. Tillräcklig kompetensnivå kan också vara en utmaning i stora tätorter som saknar heltidsanställda brandmän.

Tiden som finns tillgänglig för övning är begränsad, en deltidsbrandman övar i snitt 50-60 timmar under ett år. Övningarna måste genomföras utanför arbetstiden hos huvudarbetsgivaren vilket ofta innebär kvällar och helger.

Tillgången till bra övningsplatser är begränsad beroende dels på höga investeringskostnader dels svårigheter ur ett miljöhänsesende.

Ibland kan det krävas långa resor för att komma till övningsplatsen.

Förutsättningar:

Övningarna håller hög kvalitet och övningsledarna är engagerade

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

I detta ingår

- Övningarna är en variation mellan teori och praktik.
- Upplägget är pedagogiskt och anpassat utifrån olika förutsättningar för lärande.
- Innehållet i övningarna är relevant och anpassat utifrån den lokala riskbilden.

Möjligheterna till individuell kompetensutveckling är goda

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

I detta ingår:

- Utifrån individuella samtal ha en dialog om möjlig kompetensutveckling.
- Att brandmannen får kunskaper som kan komma huvudarbetsgivaren till godo.

Det finns en hög flexibilitet utifrån lokala förutsättningar

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

I detta ingår:

- Anpassning utifrån vilka arbetstider de anställda har på sin ordinarie arbetsplats.
- Möjlighet att genomföra webbsända teorilektioner som alternativ till att åka långt.
- Som komplement till kvällsövningar genomförs heldagsövningar om behov finns.

RENNISS

Handlingsplan för MSB:s stöd

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

Vägledning

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

Vägledning

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

Årsplan med aktiviteter

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

Kultur- och värdegrundsfrågor

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

Forum/Plattform

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

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

Forum/plattform

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

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

Nätverk

Personliga kontakter och nätverk är viktiga för att utveckla arbetet vidare och fysiska träffar genomförs i MSB:s regi en gång om året.

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

Insamling av goda exempel

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

Stöd med kommunikation

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

Bilden av yrket/räddningstjänsten

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

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

Dialogen med huvudarbetsgivare

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

Årsplan med förslag på kommunikationsaktiviteter

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

Kommunikationsmaterial, bilder

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

Utbildning

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

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

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

Erbjuda kvalitetssäkrad grundutbildning för deltidsbrandmän

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

Kontinuerligt arbeta med att uppdatera och utveckla grundutbildningen för deltidsbrandmän

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

Inkludera information om problematiken i olika typer av utbildningar som MSB bedriver.

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

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

Fortbildningstjänsten används för kompetensutveckling av deltidsbrandmän

MSB tillhandahåller en digital tjänst för fortbildning.

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

Samverkan med andra

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

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

MSB samverkar kontinuerligt med andra organisationer

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

Fler deltidsbrandmän har kommunen som huvudarbetsgivare

En minoritet av dagens deltidsbrandmän har kommunen som huvudarbetsgivare. För att öka denna andel samverkar MSB bland annat med SKR och Sobona² för att öka kunskapen hos kommunala tjänstepersoner och politiker.

Kunskapsinhämtning

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

Finansiering av forskning

I MSB:s forskningsinriktning³ beskrivs personal- och kompetensförsörjning för skydd mot olyckor och civil beredskap som ett av 10 kunskapsområden för forskning. Vilka forskningsutlysningar som genomförs beslutas årligen.

Beställa studier och analyser för att bibehålla en aktuell lägesbild

MSB kommer att genomföra studier och analyser utifrån behov.

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

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

² Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

³ Länk till forskningsinriktningen: <https://www.msb.se/sv/publikationer/msbs-forskningsinriktning-20242028--forskning-for-ett-sakrare-samhalle/>

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

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

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

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

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

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