



Guider för brandkårister 7

Handlingsprogram för brandkårer 2023–2027



Palokunta

palokuntaan.fi



Text: Niko Ara

Foton: Johanna Kuittinen, SPEK, SSPL, SPPL

Design och layout: Johanna Kuittinen

Kopieringsbegränsning: Kopiering av detta verk är förbjudet enligt lagen om upphovsrätt (404/61). Kopieringsförbudet gäller inte delvis kopiering för utbildningsändamål enligt avtalet mellan Finska staten och Kopiosto rf. All annan kopiering eller lagring av verket i digital form är ovillkorligen förbjuden.

ISBN: 978-951-797-718-0 (2:a uppdaterade upplagan, pdf.)

Utgivare:

Räddningsbranschens Centralorganisation i
Finland
Banmästargatan 11, 00520 Helsingfors
tfn 09 476 112

www.spek.fi

www.palokuntaan.fi

Innehåll

Inledning	4
Förändringar i region- och befolkningsstrukturen samt i verksamhetsmiljön.....	6
Syfte och mål med det uppdaterade handlingsprogrammet ...	9
Handlingsprogrammets fokusområden	10
Brandkårernas verksamhet, organisation och beslutsfattande	13
Brandkårsverksamhetens synlighet	19
Brandkåristernas kompetens.....	22
Rekrytering av brandkårister	26
Förtydligande av brandkårsverksamhetens identitet	30
Räddningsförbunden	35
Källor	36
Guider för brandkårister 7:.....	38

Inledning

Tanken om ett handlingsprogram för brandkårerna föddes 2013–2014 i samband med beredningen av det Allmänna brandkårsrådet. De brandkårer och representanter för organisationer inom räddningsbranschen som deltog i det allmänna brandkårsrådet XXVII i Helsingfors 2014 beslutade att ett handlingsprogram för brandkårerna skulle utarbetas. Samtidigt fastställdes handlingsprogrammets fokusområden.

Arbetet med att uppdatera handlingsprogrammet inleddes våren 2021 av den nya nationella brandkårskommittén och dess arbetsgrupper, Hobbyarbetsgruppen och Tjänstearbetsgruppen. Arbetsgrupperna utvecklade programmet självständigt och tillsammans i små grupper, som delades in enligt fokusområde. Finlands Brandbäddsförbund och Finlands Avtalsbrandkårs Förbund har också medverkat i uppdateringen.

Behovet av att utveckla avtalsbrandkårens verksamhet har också uppmärksamats på statsnivå, vilket framgår av statsminister Sanna Marins regeringsprogram: "Enligt regeringsprogrammet ska avtalsbrandkårens verksamhetsförutsättningar som räddningsverkens samarbetspartner stärkas, och de nuvarande och framtida utmaningarna och särdragen identifieras." (Valtioneuvosto.fi)

Även branschorganisationerna har visat intresse för brandkårsverksamhetens nuläge och framtid. År 2021 genomförde Finlands Avtalsbrandkårs Förbund Avtalsbrandkårsbarometern och Finlands Brandbäddsförbund publicerade en

undersökning om alternativa framtidsbilder för avtalsbrandkårens verksamhet fram till 2035: "Sammuvaa, kytevää vai liekehtivää? Sopimuspalokuntatoiminnan vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat vuoteen 2035". Båda undersökningarna betonar målen i regeringsprogrammet.

Utöver det här har Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland (SPEK) tagit fram en Policy brief som handlar om hur ett mer systematiskt myndighetssamarbete kan bidra till att hjälpen av frivilliga inom räddningsbranschen bättre når fram: Pelastusalan vapaaehtoisten apu paremmin käyttöön viranomaisyhteistyön suunnitelmallisuutta lisäämällä (Eskelinen & Kekki 2021). Policy briefen sammanställer de viktigaste aspekterna när det gäller utvecklingen av myndighetssamarbetet utifrån fyra av SPEKs undersökningar: Situational Picture of Volunteerism for Societal Resilience in the Baltic Sea Region - Pelastusalan vapaaehtoistoiminta Itämeren alueella (Eskelinen, Marcussen, Friis Petersen, Varpins & Hanhikoski 2021); Vapaaehtoisten ja viranomaisten yhteistyö (Eskelinen & Nikkanen 2020); Miksi palokuntatoiminta hiipuu tai viriää (Eskelinen, Tervala, Malinen & Hamilton-Skurak 2017); Vapaaehtoisten saatavuus ja käytettävyyden hälytystehtäviin (Hatakka 2014).



Bild 1: Avtalsbrandkårsbarometern 2020. Källa: sspl.fi.



Bild 2: Sammuvaa, kytevää vai liekehtivää? Källa: sspl.fi.

Förändringar i region- och befolkningsstrukturen samt i verksamhetsmiljön

Samarbetet med frivilliga är viktigt och bör utvecklas, inte minst på grund av dagens samhälleliga utmaningar. Extrema väderfenomen och störningar som beror på dem har ökat under de senaste åren. Ett exempel på det här är de senaste somrarnas stora terrängbränder, där många från avtalsbrandkårerna deltagit i släckningsarbetet under en lång tid. När befolkningen koncentreras till tillväxtcentrum blir det utmanande att säkra tillgången till tjänster i hela landet. Dessutom innebär vår åldrande befolkning en utmaning i och med att det bland annat kommer att behövas mer akutvårdstjänster inom räddningstjänsten. Det här kan leda till att brandkårerna får fler första insats-uppdrag.

Den frivilliga räddningstjänsten har cirka 11 000 medlemmar och avtalsbrandkårerna har cirka 15 000 utbildade medlemmar som hör till larmgrupper. Olika undersökningar ger i viss mån anledning till oro gällande antalet frivilliga i framtiden, men de som ställer upp är villiga att delta i enskilda utryckningar, förebyggande arbete, efterbekämpning samt omfattande och långvariga störningar. Att engagera frivilliga är viktigt för att upprätthålla en fungerande hjälpkedja för medborgarna, men också för att upprätthålla motivationen hos de frivilliga. Om de får delta i uppdrag, särskilt larmuppdrag, ökar deras motivation; om de inte får delta minskar deras motivation. (Eskelinen & Nikkanen 2020.)

Avtalsbrandkårerna har också en stor ekonomisk betydelse. Räddningsverkens bokslutsuppgifter för 2018 visar att räddningsverkens omkostnader uppgick till 415 miljoner euro. Avtalsbrandkårernas andel är cirka 18,2 procent, dvs. cirka 75,5 miljoner euro per år. Kostnaderna per avtalsbrandkårist är således cirka 5 035 euro per år i genomsnitt, dvs. 13,80

euro/avtalsbrandkårist/dag. Siffrorna innefattar alla samhällskostnader som hänför sig till avtalsbrandkårsverksamheten. (SSPL, En liten handbok om avtalsbrandkårerna och frivilligverksamheten inom räddningsväsendet).

Det finns en intressant motsättning i förhållandet mellan avtalsbrandkårsverksamhet och traditionellt FBK (frivillig brandkårs)-verksamhet, också med tanke på framtiden. Brandkårsverksamheten har en traditionell och stark roll i ett aktivt medborgarsamhälle. När det gäller grundläggande uppgifter är avtalsbrandkårsverksamheten emellertid inte FBK- eller hobbyverksamhet, utan en skyldighet som huvudsakligen fastställs i avtalet mellan räddningsverket och föreningen. För många medlemmar är avtalsbrandkårsverksamheten mer ett arbete i bisyssla än en hobby, i och med att arbetet är avlönat och bindande. Många medlemmar ser ändå brandkårsverksamheten som en hobby, och därför är det viktigt att de genom att delta i verksamheten kan förverkliga sig själva på ett meningsfullt sätt. (SPPL framtidsöversikt 2021.)

En alltmer yrkesmässig brandkårsverksamhet kan motarbeta de faktorer som motiverar frivilliga att delta i verksamheten på hobbybasis. Enligt Avtalsbrandkårsbarometern 2020 var tre viktigaste motiverande faktorerna god anda och gemenskap (67,5 %), viljan att hjälpa till vid olyckor (66,4 %) samt utryckningar överlag (46,1 %). Brandkåristerna upplever brandkårsverksamheten mer som en social hobby än som ett arbete: I en enkätundersökning som riktades till brandkårerna (Hatakka 2014) ansåg 53 procent av brandkårsmedlemmarna att deltagandet i utryckningar främst är en hobby, och ungefär en femtedel ansåg att det är en social verksamhet där man träffar likasinnade.

Däremot ansåg också en femtedel att deltagandet i utryckningar är ett deltidsarbete eller en bisyssla. Avtalsbrandkåren är emellertid bunden av avtalet med räddningsverket. En central fråga är hur föreningen ska få frivilliga att förbinda sig till verksamheten så att föreningen kan fullgöra sina avtalsförpliktelser. Det handlar med andra ord om hur brandkårerna kan få frivilliga att engagera sig i verksamheten i en sådan utsträckning att de är villiga att utveckla sig själva samt regelbundet delta i utbildningar. Trots att i princip vem som helst får delta i många olika funktioner inom avtalsbrandkåren – i allt från stödfunktioner till utryckningar – är verksamheten väl reglerad (Eskelinen, Tervala, Malinen & Hamilton-Skurak 2017).

Rekrytering är en förutsättning för verksamheten i nästan alla föreningar. Motiveringarna till att man går med i brandkårsverksamheten har undersökts två gånger och den senaste

undersökningen färdigställdes i januari 2016. De vanligaste orsakerna till att gå med är att man vill lära sig nya räddningsfärdigheter, att man har någon släkting som redan är med eller att man vill hjälpa människor. Den allra viktigaste orsaken är viljan att hjälpa. När man rekryterar är det därför viktigt att lyfta fram verksamhetens primära syfte och att uppmuntra medlemmar att rekrytera inom sin egen bekantskapskrets. En av de viktigaste hörnstenarna i tjänsteproduktionen är kompetensen hos varje enskild brandkårist. Den åldrande befolkningen samt urbaniseringen är också fenomen som påverkar brandkårernas rekrytering.

Inrikesministeriet gav i sitt brev 24.4.2017 Räddningsinstitutet i uppdrag att vidta åtgärder för att utveckla utbildningen för avtalsbrandkårspersonalen. Räddningsinstitutets har sedan 1.1.2019 som ny uppgift att ansvara för

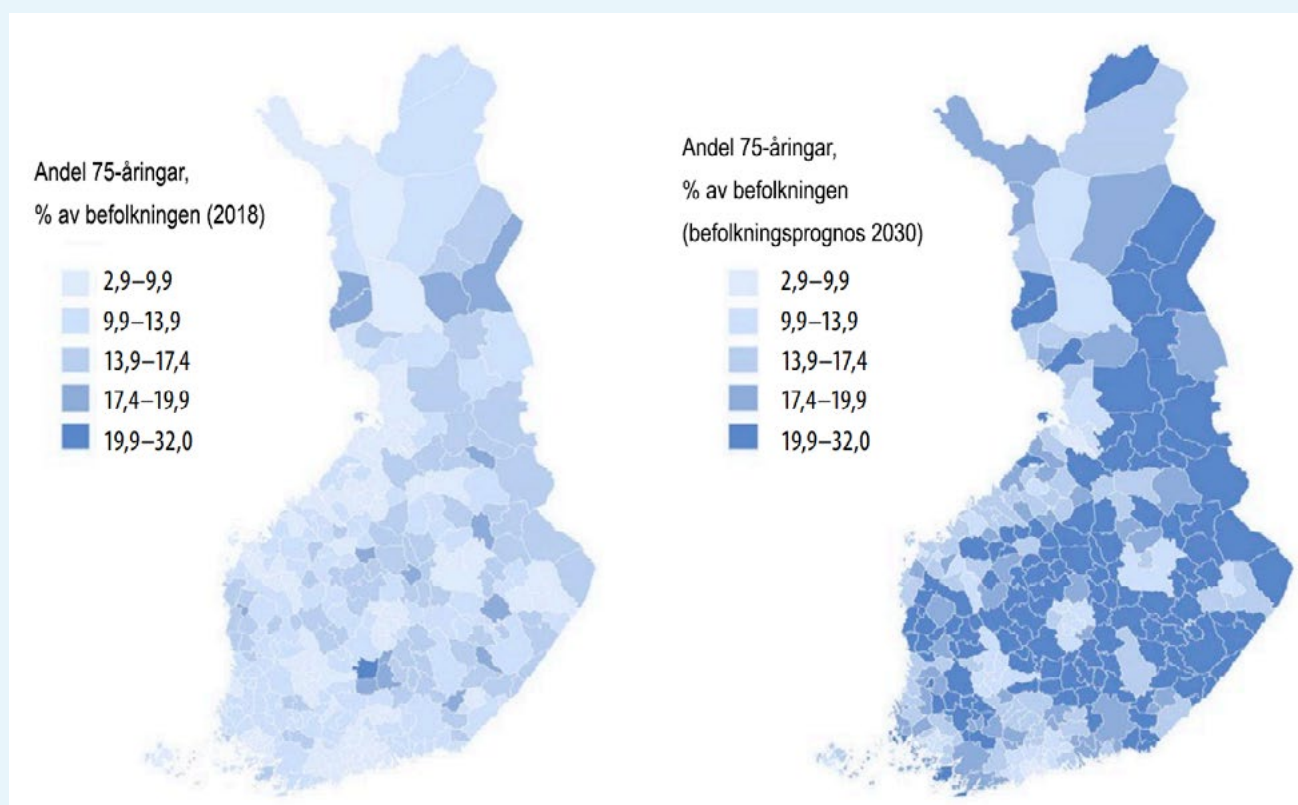


Bild 3: Andel 75-åringar eller äldre (% av befolkningen) kommunvis A) år 2018 och B) prognos för år 2030. (Källa: SHM: Kvalitetsrekommendation för att trygga ett bra åldrande och förbättra servicen 2020–2023: Målet är ett åldersvänligt Finland).

följande frågor när det gäller personalen som deltar i räddningsverksamheten i bisyssla eller personalen vid den i 2 a § 1 mom. 5 punkten i räddningslagen (379/2011) avsedda avtalsbrandkår eller annan sammanslutning som slutit ett avtal: beredning, upprätthållande och utvecklande av läroplanen; utbildning för utbildare; upprätthållande av utbildningsregistret samt utarbetande av undervisningsmaterial.

Brandkårsutbildningen håller på att förnyas och den viktigaste förändringen gäller uppfattningen om kompetens. Den studerande får en aktivare roll och ska själv ta mer ansvar för sitt lärande. Brandkårernas uppgift att möjliggöra utbildning utökas och stöds med olika metoder.

De studerande stöds också genom att möjligheterna till mångformiga studier utökas. Kompetensen granskas ur ett behovsperspektiv för att bättre kunna fastställa vilka grunder som behövs för kompetensutvecklingen. (Pelastusopisto.fi)

Räddningsväsendet spelar en avgörande roll för den civila säkerheten i och med att den i praktiken ska upprätthålla samhällets och befolkningens resiliens. Avtalsbrandkårerna producerar en betydande del av räddningsväsendets operativa tjänster, och utöver det bildar de lokala säkerhetskluster över hela landet. På så sätt är också brandkårerna en viktig del av landets försvar.

Välfärdsområdena, som inleder sin verksamhet 2023, kommer säkert att medföra förändringar också i brandkårernas verksamhetsmiljö. När vi ändrar något är det viktigt att fundera på vilken förändring vi vill åstadkomma och varför, samt vad vi gör för att uppnå den.



Brandkårsutbildningen håller på att förnyas och den viktigaste förändringen gäller uppfattningen om kompetens. Den studerande får en aktivare roll och ska själv ta mer ansvar för sitt lärande.



Syfte och mål med det uppdaterade handlingsprogrammet

Syftet med det här uppdaterade handlingsprogrammet är att ge brandkårerna rekommendationer för åtgärder som stöder och utvecklar deras brandkårsverksamhet. Målet är livskraftiga brandkårer som kan svara på utmaningarna i sitt eget område samt fostra säkerhetsmedvetna och säkerhetskunniga brandkårister. För att utveckla brandkårens verksamhet behöver man kunna mäta den. Med hjälp av mätare får man en bild av verksamhetens nuläge och kan därefter bestämma i vilken riktning man vill utveckla den.

De senaste undersökningarna och utredningarna, som även använts som källor i det här programmet, lyfter fram flera utvecklingsbehov och rekommendationer som brandkårerna bör beakta när de utvecklar sin verksamhet. Ett exempel på det här är de trakasserier och mobbningsfall som skett inom räddningsbranschen

och i vissa brandkårer, som Instagramkontot [emergencyservicetoo](#) lyfte fram 2021.

Syftet med rekommendationerna i det här handlingsprogrammet är i första hand att erbjuda olika handlingsätt för brandkårerna, men rekommendationerna är även avsedda för andra organisationer inom räddningsbranschen, räddningsverk och intressegrupper för brandkårerna. Det finns två verktyg som stöd för handlingsprogrammet: Kipinä för brandkårsungdomar samt det nya Liekki, som är ett hjälpmedel för att årligen utvärdera kvaliteten på brandkårens verksamhet.

Syftet med handlingsprogrammet är att förbättra välbefinnandet inom brandkårerna och öka antalet medlemmar samt att fortlöpande utveckla brandkårernas verksamhet.



Bild 4: En brandkår som mår bra har nöjda brandkårister.

Handlingsprogrammets fokusområden



Bild 5:
Handlingsprogrammets
fokusområden.

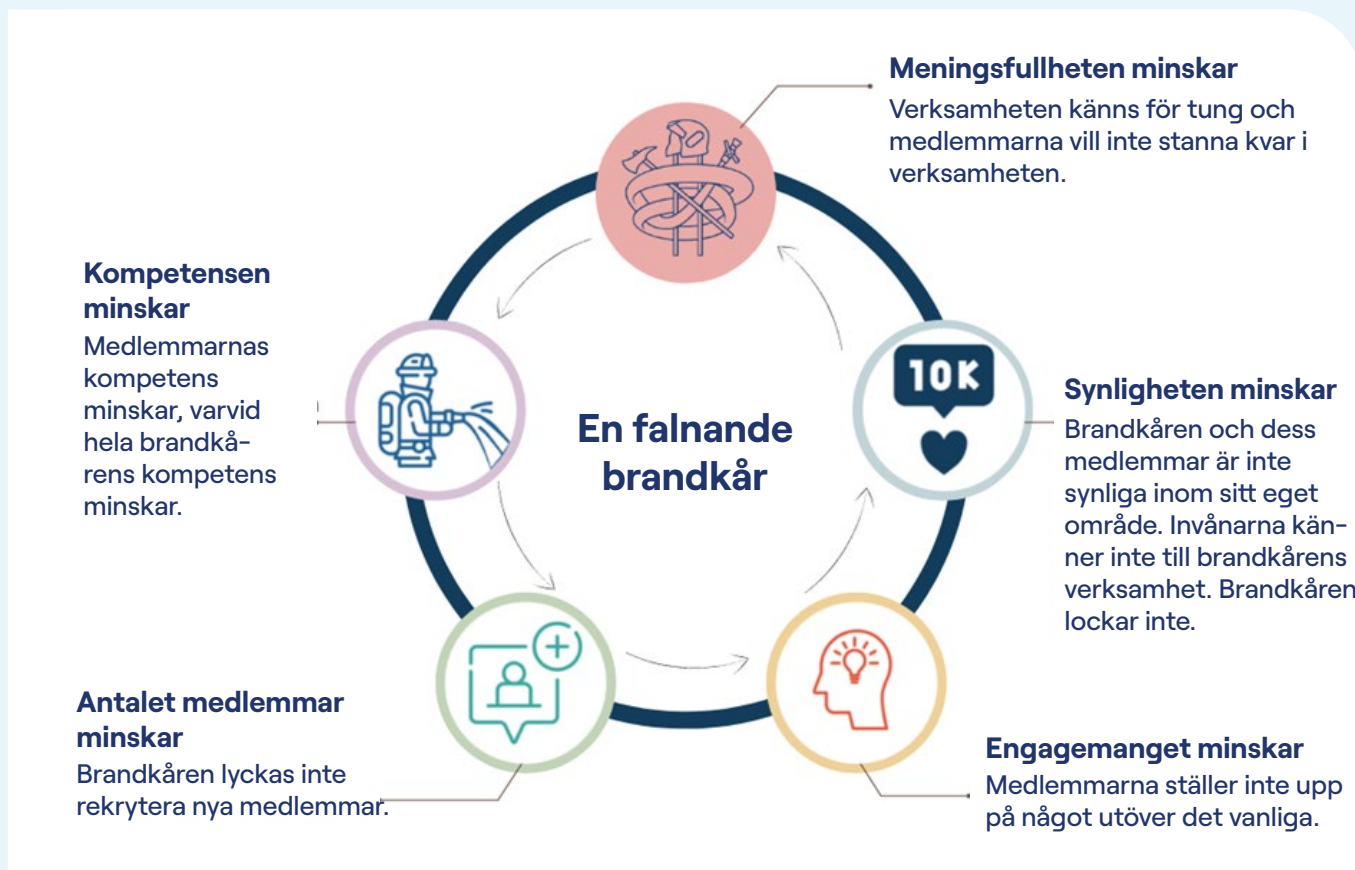
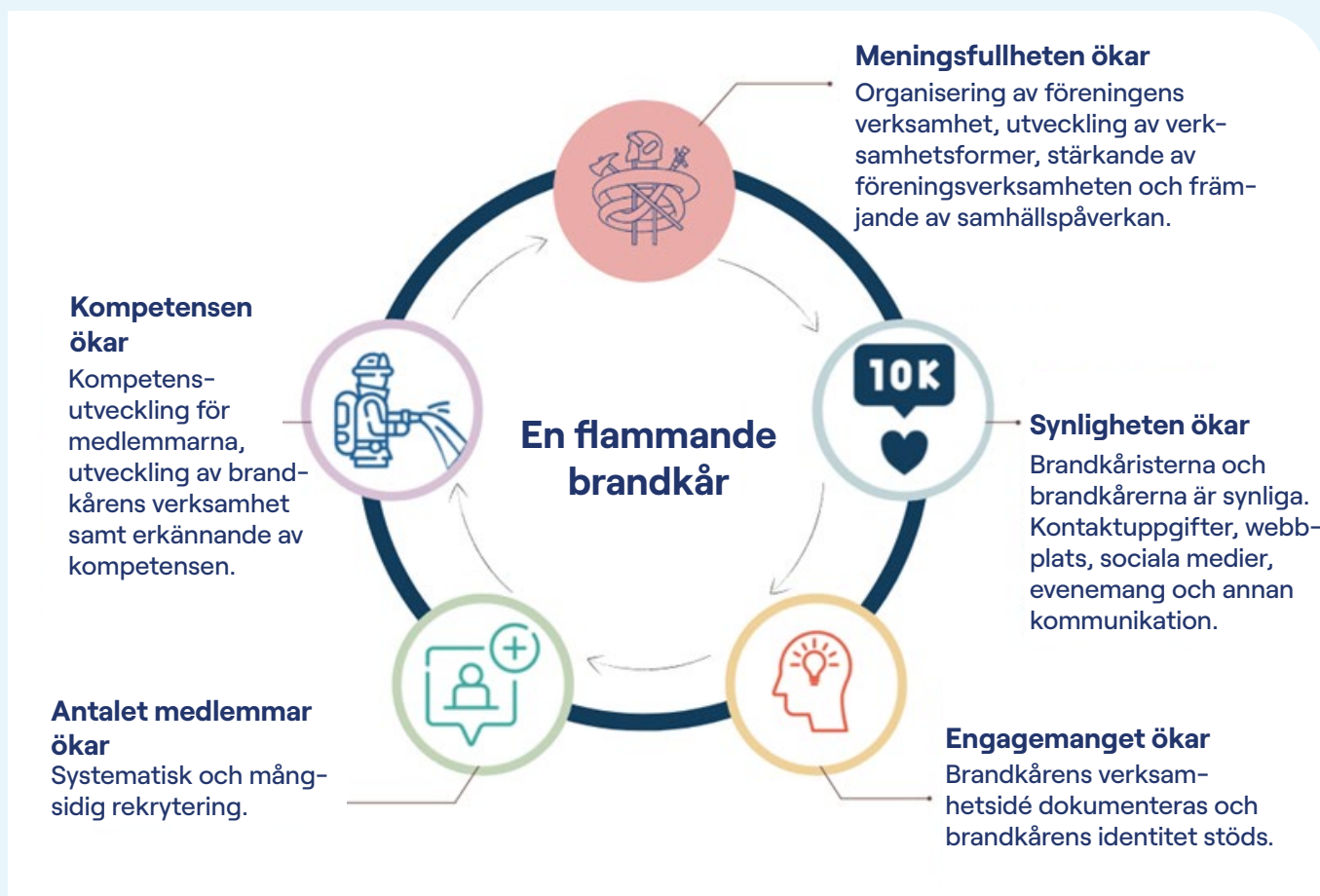
Handlingsprogrammets fokusområden

- Brandkårens verksamhet, organisation och beslutsfattande
- Brandkårsverksamhetens synlighet
- Brandkåristernas kompetens
- Rekrytering av brandkåristen
- Förtydligande av brandkårsverksamhetens identitet

Programmet har fem fokusområden. För varje fokusområde anges olika åtgärder med vilka man kan förbättra och utveckla brandkårens verksamhet.

Att utveckla brandkåren är ett långsiktigt arbete. Det finns många frågor som kräver tid för att åtgärdas eller utvecklas. Men redan nu kan man fatta beslut om att ta det första steget mot en bättre brandkår. Det här beslutet måste man ofta återkomma till vid varje övning, sammankomst och möte.

När du läser rekommendationerna för de olika fokusområdena, reflektera över vilken situation du och din brandkår befinner er i just nu. Fungerar allt bra eller finns det utrymme för förbättring? Ofta kräver en bedömning av den nuvarande situationen också någon form av enkät eller uppföljning. När utvärderade man senast verksamheten i din brandkår?



Bilderna 6 och 7: Till vilken kategori hör din brandkår?

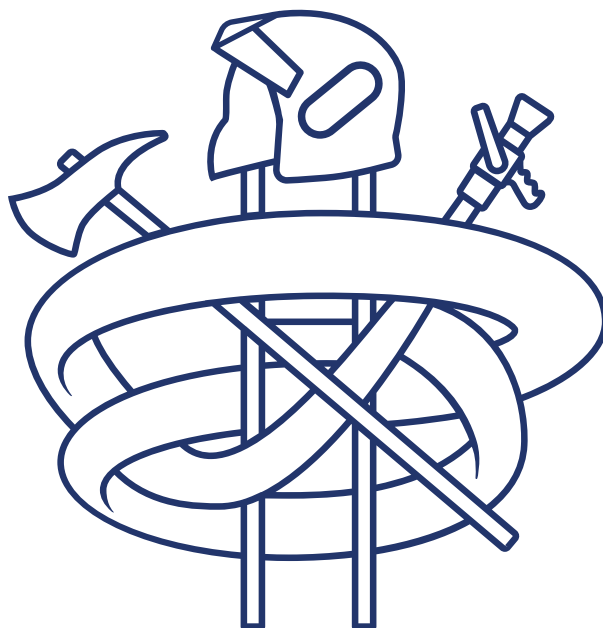


**Hur arbetar din brand-
kår och hur är den
organiserad?**

Brandkårernas verksamhet, organisation och beslutsfattande

Fenomen

- Konceptet med tjänsteproduktion blir vanligare
- De administrativa uppgifterna, styrningen, övervakningen och rapporteringen ökar
- Organiseringen av verksamheten blir alltmer yrkesmässig
- Antalet verksamhetsställen som bemannas av räddningsverken ökar
- Stigande medelålder
- Yrkesmässigheten ökar
- Multilokaliteten ökar
- Jämlikheten ökar
- Ökade krav i arbetslivet
- Den kulturella mångfalden ökar



Finland brukar anses vara föreningarnas förlovade land. Det fanns cirka 108 000 föreningar i föreningsregistret 2021 (PRS 2021). Enligt Finlands Avtalsbrandkårsers Förbund finns det cirka 700 avtalsbrandkårer som ingått avtal med räddningsverket i sitt område.

Brandkårsverksamheten är inte endast en avtalsenlig och operativ verksamhet. Bakom ligger ofta en förening som också producerar genuint frivillig verksamhet, såsom verksamhet för brandkårsungdomar och brandkårsdamer, samt stöd-, organisations- och veteranverksamhet. Den operativa verksamheten och därtill hörande uttryckningar, övningar och kurser är så kallad avtalsenlig verksamhet som medlemmarna har förbundit sig att utföra, och därmed är den inte någon egentlig frivillig verksamhet.

Det är viktigt att verksamheten fungerar så att dessa två sidor stöder varandra i stället för att utesluta varandra.

Avtalsbrandkårsverksamhetens betydelse lyfts fram med jämna mellanrum av olika aktörer. Avtalsbrandkårsverksamheten är nödvändig för att trygga tillgången till räddningstjänster, i synnerhet i glesbygden. Brandkåren måste kunna svara på de förändrade behoven för att förbli livskraftig.

Föreningarnas framtid avgörs av hur bra de kan möta förändringsbehoven genom att tillägna sig nya handlings- och ledningssätt (Heikkala 2015).

FBK-kulturen står inför utmaningar på grund av en rad olika faktorer: frivilliga engagerar sig i allt mindre grad, kraven på tjänsteproduktionen



ökar, allt färre frivilliga deltar i verksamheten, hobbyverksamheten blir alltmer bunden till tjänsteproduktionen. Räddningsbranschen överlag kan anses vara konservativ samt sakna innovation och initiativkraft, vilket kan hämma frivilligarbetets och hobbyverksamhetens utveckling och därigenom medlemmarnas entusiasm och engagemang. En lösning för brandkårsföreningarna skulle kunna vara att de breddar sin verksamhet, ökar samarbetet mellan brandkårerna och utvecklar ett närmare samarbete mellan brandkårsfunktionerna. Brandkårnas verksamhet bör inte betraktas begreppsligt, utan utifrån verksamhetens funktioner. Verksamheten kan betraktas utifrån hur man hanterar en olycka som en kedja av händelser, faktorer med samhälleliga effekter eller separat som en gemenskap som aktörerna bildar tillsammans.

Brandkårsföreningarna representerar traditionell föreningsverksamhet. De är traditionella aktörer inom tredje sektorn som står inför utmaningar som är typiska för dagens föreningsverksamhet. De samhälleliga förändringarna påverkar också brandkårsföreningarna. Medlemmarna blir allt äldre och unga vill inte fortsätta verksamheten, utflyttningen från landsbygden gör det svårt att trygga medlemsantalet, individualiseringen ställer krav på att medlemmarna ska erbjudas en mer meningsfull verksamhet, nya krav ställs på medlemmarna när brandkårsverksamheten blir alltmer yrkesmässig, utmaningarna inom den offentliga ekonomin innebär ett ökat behov av tjänster (Heikkala 2015; Eskelinen 2016).

Brandkårerna bör beakta att verksamheten tryggas genom medlemmar som frivilligt förbinder sig till verksamheten och som är motiverade att utbilda och utveckla sig. På så sätt kan föreningarna bland annat säkerställa att de kan fullgöra sina avtalsförpliktelser. (Eskelinen, Tervala, Malinen & Hamilton-Skurak 2017.) Utmaningen är att människor idag är mer spontana och att frivilligarbetet organiseras mer individuellt. Det har uppstått mer fria former av deltagande parallellt med den traditionella föreningsverksamheten. (Siisiäinen 2010; Saukkonen 2013.) Människor deltar mer aktivt om tidpunkten passar dem själva och de får

göra saker de tycker om.

Enligt Malinen m.fl. (2016) är de största hindren för deltagande i verksamheten tidsbrist och arbete/studier. Det är faktorer som brandkårerna kan inte påverka, men de kan i stället uppmärksamma dessa medlemmar och hålla dem kvar i verksamheten genom att erbjuda alternativa uppgifter.

Enligt en kartläggning av den nuvarande situationen har aktörer upplevt att det finns en okunskap om föreningsverksamhet som påverkar beslutsfattandet, samt ovisshet om hur man kan påverka inom brandkårerna. Dagens brandkårsföreningar har svårigheter att få människor ta emot ansvarsuppgifter, vilket ofta leder till att samma personer är chef eller ordförande under långa perioder. Det här leder till att endast några få personer ansvarar för uppgifterna. Brandkårerna bör satsa på administrativ utbildning för ansvarspersonerna. Det är också en bra idé att utarbeta sådana handlingsmodeller som innebär att alla som vill får sin röst hörd. Brandkårerna måste också vara förberedda på förändringar. Till exempel kommer social- och hälsovårdsreformen att medföra förändringar när finansieringen av räddningsväsendet överförs från kommunerna till välfärdsområdena.

Brandkårerna gör klokt i att nu och då fråga sina medlemmar om deras åsikt om brandkårens verksamhet. En årlig enkät kan visa hur brandkåren framskrider inom olika delområden. Brandkårerna ska använda moderna kommunikationsmedel och uppdatera sina regler så att medlemmarna kan delta i allmänna möten på distans. Även andra metoder för distanskontakt ska systematiskt tas i användning. Den så kallade tysta kunskapen som finns i brandkårerna måste utnyttjas och delas bättre än nu.

Brandkårerna rekommenderas diskutera med det lokala räddningsverket om sin roll i undantagsförhållanden. Vilka metoder och åtgärder behövs för att säkerställa brandkårens egen verksamhet och brandkårens beredskapskompetens? Varje medlem bör också fundera på hur den egna familjen klarar sig om man är på ett uppdrag som varar i flera dygn.



Mål och förslag till åtgärder



Mål

- Målet är att brandkåren ska vara en öppen och mångsidig aktör som möjliggör medborgarverksamhet inom räddningsbranschen. Alla kan delta i brandkårens föreningsverksamhet oavsett ålder, kön, härkomst, utbildning, trosuppfattning eller socioekonomisk bakgrund.
- I den avtalsenliga tjänsteproduktionen deltar man däremot enligt personliga förutsättningar. Brandkåren är organiserad på ett flexibelt, modernt och demokratiskt sätt. Med hjälp av sitt tjänstekoncept kan brandkåren leda sin verksamhet målinriktat så att den kan erbjuda tjänster som är anpassade för samhällets behov.
- Utöver brandkårerna ska även medlemmarna erbjudas möjlighet att utnyttja sin egen kompetens. Brandkårernas kompetensbas och profilering bör synliggöras bättre genom att utnyttja medlemmarnas styrkor. Vi måste kunna luckra upp eller till och med göra oss av med avdelningsgränserna. Brandkåren och den egna verksamheten känns meningsfullare om medlemmarna mer fritt kan välja sina aktiviteter. Då framhävs också brandkårens gemenskap.

- Brandkårsföreningarna är kunniga, inkluderande och innovativa samfund som kan erbjuda de tjänster som samhället behöver. Medlemmarna i brandkårerna känner till olika metoder för att påverka och använder dem aktivt. Målet är att brandkårerna ska ha möjlighet att påverka nationellt, regionalt och lokalt. Brandkårister och experter inom brandkårsverksamheten engageras och hörs. Verksamheten är långsiktig.



Mätare

- Det som mäts är antal aktiva brandkårsföreningar och antal brandkårister enligt uppgifterna i HAKA-databasen. Det är således viktigt att brandkårerna i allt större utsträckning använder HAKA-databasen och att de kontrollerar registeruppgifterna för sin brandkår och sina brandkårister.
- [HAKA-statistik](#): t.ex. nyckeltal, antal medlemmar och deras medlemstid.
- [Kipinä är ett verktyg](#) för att utvärdera ungdomarnas verksamhet i brandkåren.
- [Frågorna 1–12 i Kipinä](#) behandlar det här fokusområdet.



Vi måste kunna luckra upp eller till och med göra oss av med avdelningsgränserna. Brandkåren och den egna verksamheten känns meningsfullare om medlemmarna mer fritt kan välja sina aktiviteter. Då framhävs också brandkårens gemenskap.





LÄNKAR

- [HAKA-databasen](#)
- [HAKA-statistik](#)
- [Kipinä-verktyget – Brandkårsverksamhet \(palokuntaan.fi\)](#)
- [Tryggt i brandkåren – Brandkårsverksamhet \(palokuntaan.fi\)](#)
- [Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen: Ett jämlikt och lika räddningsväsende \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- [Yhdistysten hyvä hallintotapa suositus](#)
- [Studiecentralen Sivis studiematerial om föreningsverksamhet](#)
- [Webbinarium om behandling av personuppgifter i brandkåren \(på finska\)](#)
- [Webbinarium om problematiska situationer i brandkårsföreningar \(på finska\)](#)
- [SSPL Brandkårsförening Arbetsguide](#)
- [Palokuntaan.fi, sidorna om föreningsverksamhet](#)



Förslag till åtgärder

Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen

Stärka föreningsverksamheten

- FBK-kulturen bör bevaras genom att stärka kunnandet i föreningsverksamheten och genom att göra verksamheten mångsidigare.
- Brandkårernas föreningsverksamhet stärks genom utbildning, hjälpmedel och stödtjänster. Bland annat Studiecentralen Sivis har avgiftsfritt studiematerial för föreningsaktörer.
- Förutom traditionellt medlemskap bör frivilliga erbjudas möjlighet att delta i aktiviteter regelbundet eller bara en gång, till exempel genom kampanjer.
- Andra organisationer inom räddningsbranschen bör skapa ett stödnätverk för att starkare stödja brandkårernas förutsättningar att vara självständiga föreningar.
- Materialpaketet Tryggt i brandkåren ska användas inom brandkårerna.
- Åtgärdsförslagen i handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen ska genomföras i tillämpliga delar.



Förslag till åtgärder

Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen

Organiseringen av brandkårsföreningens verksamhet

- Brandkårens verksamhet består av tjänsteverksamhet (avtalsverksamhet) och hobbyverksamhet (frivilligverksamhet). Dessa funktioner arbetar i nära samarbete.
- Brandkårernas verksamhet organiseras enligt funktion och inte enligt aktörer, med beaktande av individuella motivationsfaktorer.
- Nätverkande med andra föreningar i regionen när det gäller förvaltning och funktioner kan trygga kontinuiteten i verksamheten. Om uppgifterna delas upp mellan föreningarna minskar arbetsbördan för enskilda föreningar.
- Det är också en bra idé att utreda om instruktörerna kan arbeta över föreningsgränserna. Skulle brandkåren kunna samarbeta mer med andra aktörer i organisationer och föreningar, såsom instruktörer?
- Genomgång av föreningens stadgor, instruktioner och andra regler – är de ändamålsenliga? Reglerna och instruktionerna ska möjliggöra, inte begränsa verksamheten. Föreningens stadgor ska möjliggöra deltagande i möten på distans.
- Den administrativa kompetensen bör stärkas genom utbildning, t.ex. Studiecentralen Sivis avgiftsfria webbkurser.

Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen | Räddningsverk

Utveckling av brandkårens verksamhetsformer

- För att garantera tillräcklig tjänsteverksamhet av god kvalitet ska brandkårsföreningarna erbjuda medlemmarna en mångsidig verksamhet som möjliggör att medlemmarna hålls kvar i verksamheten. Det ska finnas tillräckligt med motiverande aktiviteter för medlemmarna. Ansvaret ska fördelas jämnt mellan medlemmarna.
- Räddningsbranschen ska godta brandkårsföreningarna som tjänsteleverantörer inom tredje sektorn och ha en insikt i föreningsverksamhetens särdrag, där frivillig hobbyverksamhet utgör en viktig funktion.
- De hinder som begränsar verksamheten bör undanröjas genom att ändra och påverka beslutsfattarnas attityder. Brandkåren ska delta aktivt i räddningsverkens, räddningsförbundens och kommunernas olika verksamheter. Övergången till välfärdsområdena beaktas och ansvariga personer ska informeras om brandkårsverksamheten.
- Förtroendeorganen ska ha tillräckligt bred kompetens. De ska också beakta olika åldersklasser, samt se till att invalda personer är kompetenta och motiverade.

10K



**Hur ser din brandkår ut
för omvärlden?**

Brandkårsverksamhetens synlighet

Fenomen

- Uppgiftsfältet utvidgas
- Första insats-uppdragen ökar
- Räddningsuppdragens mångfald ökar
- Avtalsverksamhet vs frivilligverksamhet
- Specialiseringen ökar
- Organiseringen av verksamheten blir alltmer yrkesmässig



Enligt en framtidsenkät av FBBF delar sig åsikterna om den uppskattning som visas avtalsbrandkårsverksamheten. Nästan två av fem respondenter upplevde att avtalsbrandkårsverksamheten får tillräcklig uppskattning. Endast en fjärdedel av respondenterna ansåg att verksamhetens betydelse lyfts fram tillräckligt i den offentliga debatten. Svaren antyder att verksamhetens betydelse inte identifieras, eller identifieras i varierande grad. Endast en femtedel av respondenterna upplevde att det finns tillräcklig kännedom om verksamhetens betydelse när nationella beslut fattas. Utifrån på svaren är situationen inte mycket bättre när det gäller regionala beslut. Endast 28 % av respondenterna höll med om att det finns tillräcklig kännedom om verksamhetens betydelse när regionala beslut fattas.

Kännedomen om verksamheten försvagas bland annat av verksamhetens starka anknytning till myndighetsverksamhet. Det är en utmaning att framhäva och betona verksamheten i samband med kommunikationen i anslutning till räddningsväsendets operativa situationer. Andra faktorer som upplevs försvaga kännedomen om verksamheten är insiderskap, ledare som saknar drive, brist på information och uppskattning, fördomar, den breda brandkårsterminologin, samt dåligt utnyttjande av

medieplattformar. Det finns ett flertal risker för verksamheten: ovilja att expandera eller annonsera; brandkårer likställs med räddningsverk; terminologin; nedsättande inställning hos yrkesbrandmännen; missuppfattningen om att ett misstag reflekterar hela verksamheten, och att det därmed är illa att förlora ryktet; brandkårsandan försvagas; urbaniseringen.

Brandkårer bör satsa på att öka kännedomen om sin verksamhet inom sitt område samt på att ordna gemensamma kampanjer. När flera brandkårer kommunicerar på samma sätt ökar också kännedomen om verksamheten nationellt. Brandkårer ska ha egna webbplatser, som också uppdateras (det är inte nog med enbart en Facebook-sida), samt sociala mediekanaler som beaktar målgruppen. Brandkårer ska vara synliga och tillgängliga. Verksamheten kan också synliggöras genom att bättre lyfta fram aktiviteterna på brandstationen. Samarbete med andra organisationer i kommunen kan också öka synligheten inom det egna området. Att delta i regionala och nationella evenemang kan vara ett enkelt sätt att synas i media. Det är också en bra idé att samarbeta med räddningsverket (gemensamma pressmeddelanden och kampanjer på sociala medier).

Mål och förslag till åtgärder



Mål

- Målet är att befolkningen ska känna till brandkårernas verksamhet. Minst 75 % av finländarna kan beskriva brandkårernas tjänste- och hobbyverksamhet.



Mätare

- Som mätare används imageundersökningar och mediebevakning (nationell och regional).
- HAKA-statistik: t.ex. bilder, externa deltagare och utdrag ur straffregistret.
- Frågorna 13–18 i Kipinä behandlar det här fokusområdet.

LÄNKAR

- [Markkinointiviestinnän kehityssuunnitelma sopimuspalokunnille](#)
- [HAKA-databasen](#)
- [Brandkårssökningen](#)



Förslag till åtgärder

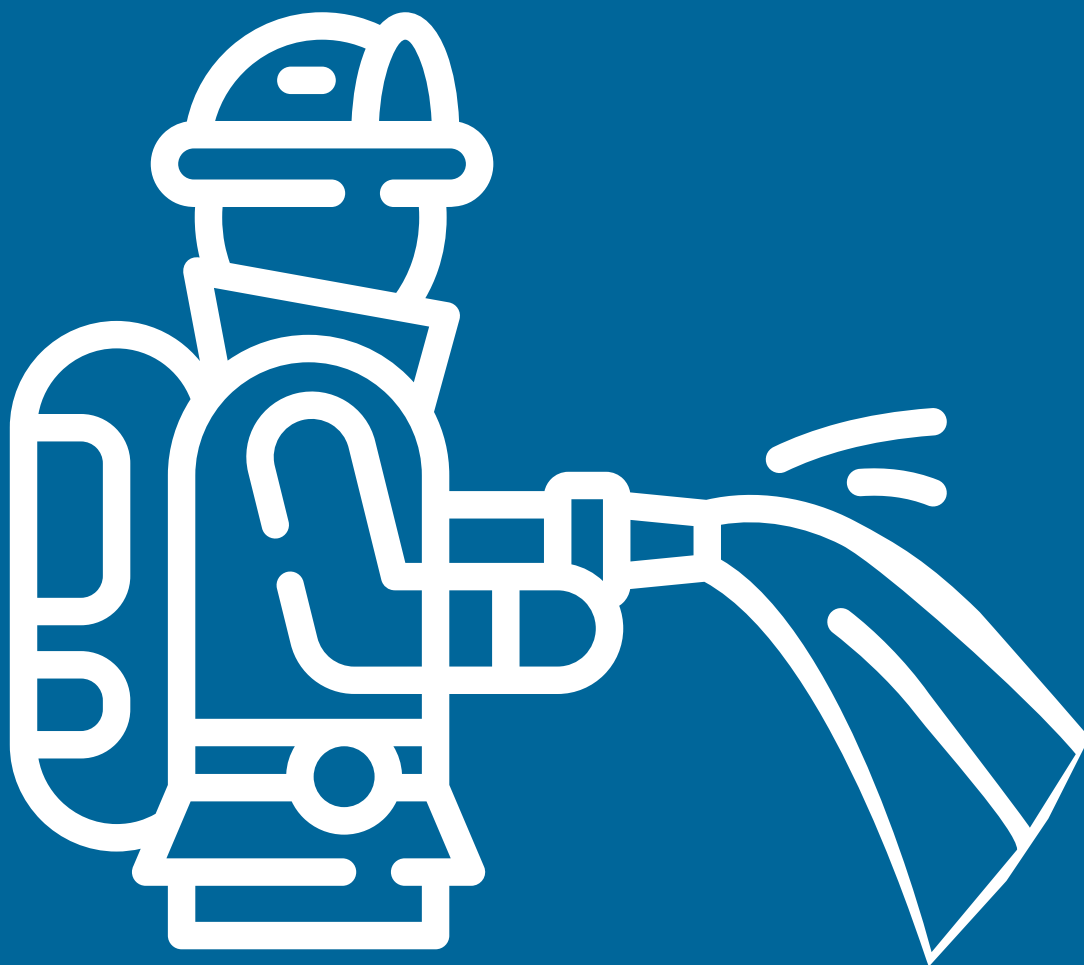
Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen | Räddningsverk

Brandkåristerna synlighet

- Brandkåreerna bör utarbeta enkla kommunikationsplaner och genomföra modern kommunikation enligt planen.
- Brandkåreerna skulle kunna utse kommunikationsansvariga för att gradvis bygga upp brandkårens synlighet och varumärke, t.ex. med hjälp av utvecklingsverktyg för sociala medier.
- Räddningsbranschens organisationer ska göra upp en gemensam kommunikationsplan och erbjuda hjälpmedel för brandkårernas kommunikation.

Webbplatser, sociala medier och HAKA

- Brandkårsföreningarna ska hålla sina webbplatser uppdaterade och se till att kontaktuppgifterna är uppdaterade. Det är också viktigt att olika sökmotorer hittar brandkårens webbplats.
- Brandkåreerna ska planera hur de använder sociala medier samt definiera sina målgrupper.
- Brandkåreernas kommunikation stöder temat "Stolt att vara brandkårist". Vi publicerar inte negativa uppdateringar om vår egen verksamhet.
- Brandkårens kontaktuppgifter ska vara uppdaterade HAKA, så att t.ex. brandkårssökningen visar rätt kontaktuppgifter.
- Brandkåreerna ska delta i regionala och nationella evenemang och informera om dem.
- Brandkåren gör en anteckning i HAKA för de straffregisterutdrag som hämtats för medlemmarna (lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn) samt eventuella säkerhetsutredningar som räddningsverket har gjort.



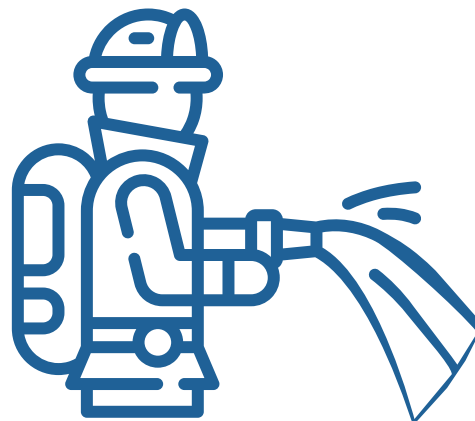
**Möter din brandkårs
kompetensprofil ert
verkliga behov?**



Brandkåristernas kompetens

Fenomen

- Uppgiftsfältet utvidgas
- Första insats-uppdragen ökar
- Räddningsuppdragens mångfald ökar
- Avtalsverksamhet vs frivilligverksamhet
- Specialiseringen ökar
- Organiseringen av verksamheten blir alltmer yrkesmässig



Utbildningen är en viktig del av brandkårens verksamhet såväl inom både brandkårens tjänste- som hobbyverksamhet. Inrikesministeriet gav i sitt brev 24.4.2017 Räddningsinstitutet i uppdrag att vidta åtgärder för att utveckla utbildningen för avtalsbrandkårspersonalen. Räddningsinstitutet har sedan 1.1.2019 som ny uppgift att ansvara för följande frågor när det gäller när det gäller personalen som deltar i räddningsverksamheten i bisyssla eller personalen vid den i 2 a § 1 mom. 5 punkten i räddningslagen (379/2011) avsedda avtalsbrandkår eller annan sammanslutning som slutit ett avtal: beredning, upprätthållande och utvecklande av läroplanen; utbildning för utbildare; upprätthållande av utbildningsregistret samt utarbetande av undervisningsmaterial. SPEK ansvarar fortsättningsvis för hobbyverksamhetens kursmaterial.

SPEK skapade 2021 en materialbank för veckoövningar som brandkåristerna kan använda för att skapa eget material utöver det färdiga materialet för veckoövningar. Projektet Palokuntoon för brandkårsungdomar har producerat material för att öka andelen fysiska övningar under veckoövningarna. Material för att marknadsföra brandkåreerna samt annat material för att stödja brandkåristernas

kompetens har sammanställts på webbplatsen palokuntaan.fi.

Finlands Brandbefälsförbund har också utarbetat material för att främja brandkåreernas kompetens, till exempel modellen "Keikkakeskustelu". Projektet MentalFireFit har uppmärksammat betydelsen av psykiskt arbetarskydd inom räddningsväsendet och avtalsbrandkåreerna.

Finlands Avtalsbrandkårs Förbund har också en bra guide (på finska): "Palokuntayhdistys toimii". Guiden kan laddas ner och beställas från SSPL:s webbplats. Guiden har omfattande information brandkåreernas ansvarsfrågor och hjälper läsaren att snabbt hitta hjälp från olika webbkällor.

Brandkåreerna ska också känna till sin så kallade uppdragsprofil: Vilken typ av utryckningar gör brandkåren huvudsakligen? När man känner till det här är det bra att kontrollera om övningarna stöder uppdragsprofilen. Övar man tillräckligt på rätt färdigheter med tanke på typen av utryckningar? Det är bra att ha en genomgång efter varje utryckning (keikkakeskustelu), och varför inte också efter andra brandkårsaktiviteter, för att få förstahandsinformation om huruvida kompetensen räckte till och det fanns tillräckligt med verktyg/redskap.



Mål och förslag till åtgärder



Mål

- Utbildningsmaterialet för brandkårernas tjänste- och hobbyverksamhet uppdateras regelbundet utifrån förändringarna i samhället och kraven på fältet.
- När utbildningssystemet utvecklas fäster man vikt vid identifieringen och erkännandet av kompetens, samt vid veckoövningarna. Frivilliga studier stöds.
- Behörighetskrav skapar grund för en verksamhet av god kvalitet. Kraven anpassas till regionala och lokala förhållanden så att tillgången till personal och personalens omsättning är på en optimal nivå.

- Brandkåren utvärderar sin egen kompetens och kan göra upp utbildningsplaner för sina medlemmar, t.ex. i HAKA.



Mätare

- Som mätare används de uppdaterade utbildningssystemen och därmed genomförda utbildningar årligen (HAKA) samt uppföljning av kompetensutvecklingen i brandkårerna genom brandkårernas egna enkäter.
- HAKA-statistik: t.ex. kurser, kompetenser, deltagande och arbetstimmar.
- Frågorna 19–25 i Kipinä behandlar det här fokusområdet.

Brandkårerna ska också känna till sin så kallade uppdragsprofil: Vilken typ av uttryckningar gör brandkåren huvudsakligen?

LÄNKAR

- [SPEK-övningar – Planer för brandkårernas veckoövningar](#)
- [Palokuntoon – Brandkårsverksamhet \(palokuntaan.fi\)](#)
- [Utbildning av avtalspersonal inom räddningsväsendet – Räddningsinstitutet](#)
- [Keikkakeskustelu \(genomgång efter uttryckning\) – Att lära av olyckor – Finlands Brandbefälsförbund \(sppl.fi\)](#)
- [MentalFireFit – Finlands Brandbefälsförbund \(sppl.fi\)](#)
- [Rekommendation om ordnande av debriefing inom räddningsväsendet \(på finska\)](#)
- [SSPL Brandkårsförening Arbetsguide \(pdf\) \(sspl.fi\)](#)



Förslag till åtgärder

Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen | Räddningsverk

Utveckla medlemmarnas kompetens

- Brandkårens så kallade uppdragsprofil bör förtydligas (HAKA, Pronto).
- Brandkårens verksamhet ska ta hänsyn till medlemmarnas kompetensnivå och ordna utbildning enligt kompetensgapet (genomgång efter uttryckning/keikkakeskustelu).
- Fokus bör sättas på möjligheten till självstudier och medlemmarna bör uppmuntras att utveckla sina färdigheter enligt egna intressen (omfattning av tillgängligt utbildningsmaterial).

Brandkårsföreningar

Utveckla brandkårens verksamhet

- För att utveckla och upprätthålla medlemmarnas kompetens och motivation bör man satsa på verksamhet av god kvalitet (utbildningen för brandkårsutbildare som stöd för utbildarnas kompetens).

Utveckla erkännandet av kompetensen

- Brandkåristerna ska erbjudas möjligheter till kompetensvägar. Alla behöver inte vara rökdykare, eftersom inte alla brandkårer utför sådana uppdrag.
- För att uppnå tillräcklig kompetens bör brandkåren satsa på motion och friskvård.

Kraven anpassas till regionala och lokala förhållanden så att tillgången till personal och personalens omsättning är på en optimal nivå. Brandkåren utvärderar sin egen kompetens och kan göra upp utbildningsplaner för sina medlemmar, t.ex. i HAKA.



**Hur rekryterar
din brandkår nya
medlemmar?**



Rekrytering av brandkårister

Fenomen

- Behovet av beredskap förändras
- Förebyggande arbete ökar
- Första insats-uppdragen ökar
- Organiseringen av verksamheten blir alltmer yrkesmässig
- Robotteknik blir vanligare
- Tekniska hjälpmedel ökar



Cirka 70 % av respondenterna i Avtalsbrandkårsbarometern (2020) uppgav att deras brandkår har medlemsrekrytering. Av dessa uppgav cirka 50 % att rekryteringen oftast sker via ungdomsarbete. Hälften av respondenterna uppgav att rekryteringen sker sporadiskt via kampanjer; den andra hälften uppgav att rekryteringen är kontinuerlig. Cirka 40 % bedömde att det inte kommer att finnas tillräckligt med larmdugliga brandkårister i framtiden medan cirka 30 % ansåg att det kommer att finnas tillräckligt med larmdugliga brandkårister i framtiden. Resten av respondenterna kunde inte ta ställning till frågan. Cirka 30 % bedömde att tillgången på medlemmar är tillräcklig; cirka 22 % att tillgången är otillräcklig. De rekryteringsmetoder som respondenterna nämnde var bland annat regionala jippon, tillräcklig synlighet i sociala medier samt riksomfattande synlighet, effektiv synlighet i samband med andra evenemang (bl.a. i skolor och vid andra evenemang), öppenhet samt att ge en realistisk bild av verksamheten. (Avtalsbrandkårsbarometern 2020.)

Som skäl till att man i framtiden inte får tillräckligt med larmdugliga medlemmar angav respondenterna i Avtalsbrandkårsbarometern bl.a. förändrad tidsanvändning, brådskas, minskat intresse för brandkårsverksamhet till förmån för andra aktiviteter, brandkårsverksamhetens bindande

karaktär, regional utflyttning, ökade krav i brandkårsverksamheten, samt ökad yrkesmässighet.

Sociala orsaker är det främsta motivet till att stanna kvar i brandkåren. Det här avviker från motiven till att gå med i brandkåren och visar att orsakerna till att gå med och stanna kvar i verksamheten inte nödvändigtvis är de samma. Exempel på motiv till att gå med i verksamheten är viljan att hjälpa, trevlig stämning, vänner och gemenskap. Å andra sidan ansågs de egentliga kärnfunktionerna (utryckningar och räddningsverksamhet samt övningar och utbildningar) som det viktigaste i avtalsbrandkårsverksamheten.

Styrkan i brandkårernas verksamhet upplevs vara långsiktighet, en tydlig organisation, samarbete med andra aktörer, ledarskapsutbildning, brandstationerna och utrustningen, samt professionell larmverksamhet. Räddningsväsendet har också sedan länge ett gott rykte.

Som stöd för rekryteringen är det bra om brandkåren har en uppdaterad webbplats, så att den som är intresserad av verksamheten hittar brandkårens kontaktuppgifter. Det är inte nog med en Facebook-sida eftersom alla inte använder Facebook. Uppgifterna ska också vara uppdaterade i HAKA-databasen så att korrekta uppgifter visas i [brandkårssökningen](#). Utöver brandkårernas kontaktuppgifter ska även brandkåristernas kontaktuppgifter vara



uppdaterade i HAKA, så att det är lätt att kontakta rätt person.

Brandkåren ska helst vara synlig i åtminstone en social mediekanal. SPEK har beställt examensarbetet "[Markkinointiviestinnän kehityssuunnitelma sopimusalokunnille](#)", (på finska, ung. Utvecklingsplan för avtalsbrandkårernas marknadsföringskommunikation) som innehåller nyttiga anvisningar för hur brandkåren kan utveckla och förbättra sin marknadsföring och kommunikation.

Brandkåren ska känna till sitt eget rekryteringsbehov och genomföra rekryteringen systematiskt. Om det till exempel inte finns behov av medlemmar på larmavdelningen, kanske det finns ett behov på ungdomsavdelningen? Är utrustningen redo när en ny medlem kommer till stationen och har man bestämt vem som är handledare och hur medlemmen introduceras i verksamheten? Det ska vara så enkelt som möjligt för en ny medlem att gå med i brandkårens verksamhet. Ungdomsavdelningen har alltid en viktig roll i rekryteringen, även när man rekryterar till andra funktioner. En livskraftig ungdomsavdelning brukar innebära en livskraftig brandkår.

För att stödja rekryteringen finns en sökfunktion för brandkårister ([palokuntalaishaku](#)) där man kan söka brandkårister t.ex. inom sitt eget område eller i andra brandkårer. Annat material som stödjer rekryteringen finns på webbplatserna [palokuntaan.fi](#) och [ssspl.fi](#).

Mål och förslag till åtgärder



Mål

Brandkåren och räddningsbranschen vet hur man ökar sin synlighet samt kännedomen om sig själva och sin verksamhet. När medborgarna känner till verksamheten är det lättare att rekrytera nya medlemmar till brandkåren. Målet för rekryteringen är att det är en kontinuerlig verksamhet som stöds nationellt. Rekryteringen är dels allmän och bred, dels avgränsad och riktad till vissa angivna målgrupper. Det här skapar en funktionell och kontinuerlig helhet. Brandkåren är också redo att ta emot nya medlemmar.



Mätare

- Som mätare används uppföljning av antalet brandkårister och av antalet brandkårister som deltar i olika funktioner (deltagandeaktivitet).
- HAKA-statistik:** t.ex. 7–17-åringar, medlemstid, rekrytering, intäkter från ungdomsavdelningen samt överförda medlemmar.
- Frågorna 26–31** i *Kipinä* behandlar det här fokusområdet.



Förslag till åtgärder

Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen | Räddningsverk

Rekrytering av brandkårister

- Rekryteringsåtgärder ska ingå i brandkårens och brandkåristernas ordinarie verksamhet.
- Brandkåren bör göra personalanalyser regelbundet och utarbeta personalplaner på kort, medellång och lång sikt
- (administration, larmavdelning och andra ansvariga personer).
- Tröskeln för deltagande bör sänkas med alla medel (möjlighet till spontant deltagande, hänsyn till individuella behov, erbjudande av startpaket och utnämmande av personliga handledare).
- Lämpliga hjälpmedel och mätare ska användas för att stödja personalanalysen.
- Brandkåristen själv är också en rekryteringskanal. Visa att du är stolt över att vara brandkårist.
- Det enklaste sättet att rekrytera nya medlemmar är att helt enkelt be andra att gå med i verksamheten.
- Brandkårerna genomför rekryteringskampanjer i samarbete med räddningsförbund och räddningsverk.

Brandkårsföreningar

Använd olika kommunikationskanaler på ett mångsidigt sätt

- Olika kommunikationskanaler ska utnyttjas så mångsidigt som möjligt vid rekryteringen, beroende på målgrupp (webbplatser, sociala medier, räddningsförbundens, räddningsverkens och kommunens kommunikationskanaler, platsannonser).
- Det är ganska enkelt att nå många människor via sociala medier. Att använda nya kanaler, så som influencers, är också ett bra sätt att rekrytera nya medlemmar.
- Man kan skicka nyhetstips till lokalmedier om egna evenemang samt be en redaktör komma och göra en artikel om brandkårens verksamhet.
- Utnyttjande av befintligt rekryteringsmaterial -> konsekvent marknadsföring (t.ex. material av SPEK och SSPL).

LÄNKAR

- [Stöd för rekrytering – Brandkårsverksamhet \(palokuntaan.fi\)](https://palokuntaan.fi)
- [Kom med i brandkårsverksamheten \(sspl.fi\)](https://sspl.fi)
- [Drag och kraft \(SSPL\)](#)



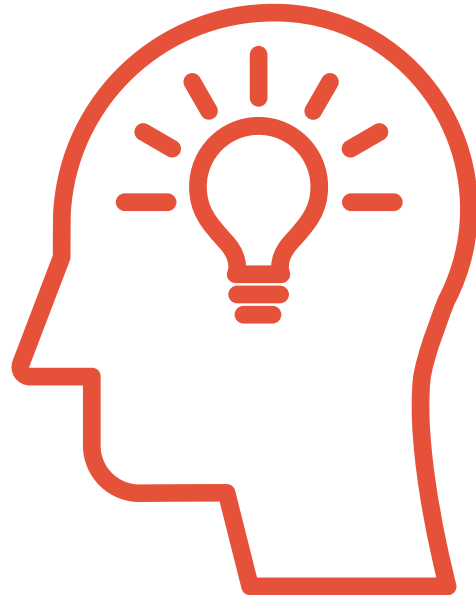
**Hur ser din brandkår ut
för medlemmarna?**



Förtydligande av brandkårs- verksamhetens identitet

Fenomen

- Verksamheten blir alltmer funktionscentrerat
- Multilokaliteten ökar
- Den kulturella mångfalden ökar
- Jämlikheten ökar
- Organiseringen av verksamheten blir alltmer yrkesmässig
- Planmässigheten ökar
- Specialiseringen ökar
- Mångfalden ökar



Synen på föreningsverksamheten håller på att förändras. Den gamla uppfattningen, som utgår från föreningen och vad den representerar snarare än från människorna, medlemmarna eller kundens perspektiv, håller på att ge vika. Den nya betraktelsesättet utgår från ett helt annat perspektiv: att tjänsteproduktionen blir problemlösning på behovsbaserad basis. (Heikkala 2015.) Det här fenomenet kan också observeras i brandkårsföreningarnas verksamhet. Brandkårsföreningarna har dock inte helt klart för sig om föreningen ska arbeta för medlemmarna, räddningsväsendet eller för dem som behöver hjälp. Det här beror också delvis på att det saknas en tydlig medlemsväg. Brandkårens roll som tjänsteproducent påverkar all verksamhet och försvagar den individinriktade aspekten.

Den egna identiteten formas av självuppfattningen och av hur man uppfattar sig själv i förhållandet till verksamheten. Identiteten inbegriper också tanken om hurdan person man vill bli. Vidare omfattar identiteten

känslan av att höra till en gemenskap, värderingar och etiska aspekter som gäller verksamheten samt verksamhetens mål. Numera anses identiteten inte vara permanent, utan splittrad och formbar efter situationen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46–47.)

Även brandkåren bör tänka på hur de formar sin egen identitet. Vilken typ av varumärke och image har brandkåren? Är brandkåren bara en bland andra som inte på något sätt skiljer sig från andra brandkårer? Eller vill man skapa en intressant och attraktiv image och ett varumärke? Syftet är att få brandkåren att skilja sig från andra brandkårer. Brandkårens identitet påverkar skapandet av en image och ett varumärke. Vad gör brandkåren? Var påverkar brandkåren? Vilken typ av människor är medlemmar i brandkåren?

Brandkåren har många styrkor. Frågor som intresserar är utbildning, tradition, specialkompetens samt att organisera sig. Till styrkorna hör också ett tydligt mål för



räddningsverksamhetens tjänster samt det uppskattade ungdomsarbetet.

Teorin om identiteten hos frivilligarbetare lägger fram att de som arbetat frivilligt ett tag tillägnar sig sin roll som frivilligarbetare, varvid rollen blir en del av deras identitet. På lång sikt bidrar det här till att man fortsätter frivilligarbete. (Malinen, Hamilton-Skurak, Eskelinen & Tervala 2017).

Mål och förslag till åtgärder



Mål

- Målet är att brandkårernas medlemmar har en stark brandkårsidentitet som formas av verksamheten, dess mål och gemensamma värderingar. Även brandkårerna börjar skapa sin egen image och sitt eget varumärke genom sin identitet.

- Brandkårerna utgör även i fortsättningen en väsentlig del av räddningsväsendet. Medborgarna uppfattar brandkårerna som attraktiva och intressanta.
- Brandkåristerna är yrkesmässiga, pålitliga, mänskliga och initiativrika och de har en uppriktig vilja att hjälpa.
- Brandkårsfältets mångfald erkänns av branschens aktörer; olika brandkårsformer har olika tillvägagångssätt.



Mätare

- Som mätare används avtalsbrandkårsbarometern, uppföljningsstudier av motivationsundersökningen samt olika enkäter som riktar sig till brandkåristen.
- [HAKA-statistik](#): t.ex. fördelning av verksamheten, typer av olyckor, profil.
- [Frågorna](#) 32–35 i *Kipinä* behandlar det här fokusområdet.

Vilken typ av varumärke och image har brandkåren? Är brandkåren bara en bland andra som inte på något sätt skiljer sig från andra brandkårer?

LÄNKAR

- [Avtalsbrandkårens framtidsöversikt 2021 av Finlands Brandbefälsförbund \(på finska\)](#)
- [SSPL-barometern 2020](#)
- [Brandkårsförening Arbetsguide \(vilka.shop\)](#)
- [HAKA-statistik](#)



Förslag till åtgärder

Brandkårsföreningar | Organisationer inom räddningsbranschen

Brandkårens verksamhetsidé dokumenteras

- Brandkårerna ska regelbundet granska och klargöra syftet med sin verksamhet:
 - Vad och vem är brandkåren till för? (regler)
 - Vad är syftet med föreningen för dess medlemmar?
 - Vad är syftet med föreningen för räddningsväsendet och på ett bredare plan för samhället?
 - Fastställ verksamhetens mål, värderingar och visioner.

Stöd för identiteten

- Brandkåristerna får vara sina egna individer och föra fram sin egen identitet i brandkåren.
- Intressegrupperna identifierar och erkänner medlemmarnas och föreningarnas kompetens.
- Intressegrupperna identifierar och erkänner medlemmarnas och föreningarnas olikhet.
- Brandkårens egen identitet formar dess varumärke och image.



**Teorin om identiteten hos frivilligarbetare
lägger fram att de som arbetat frivilligt
ett tag tillägnar sig sin roll som frivilligar-
betare, varvid rollen blir en del av deras
identitet. På lång sikt bidrar det här till att
man fortsätter frivilligarbete.**



Brandstationer i Finland 2021

Stationens personal

- Heltidsanställda 24/7
- Heltidsanställda 24/7, brandkårister som stöd
- 1–3 heltidsanställda 24/7 + brandkårister
- Brandkårister + heltidsanställda på vardagar
- Brandkårister

Räddningsverken

1. Helsinki
2. Länsi-Uusimaa
3. Keski-Uusimaa
4. Itä-Uusimaa
5. Varsinais-Suomi
6. Kanta-Häme
7. Päijät-Häme
8. Kymenlaakso
9. Etelä-Karjala
10. Etelä-Savo
11. Keski-Suomi
12. Pirkanmaa
13. Satakunta
14. Etelä-Pohjanmaa
15. Pohjanmaa
16. Keski-Pohjanmaa ja Pietarsaari
17. Pohjois-Savo
18. Pohjois-Karjala
19. Jokilaaksot
20. Kainuu
21. Oulu-Koillismaa
22. Lappi

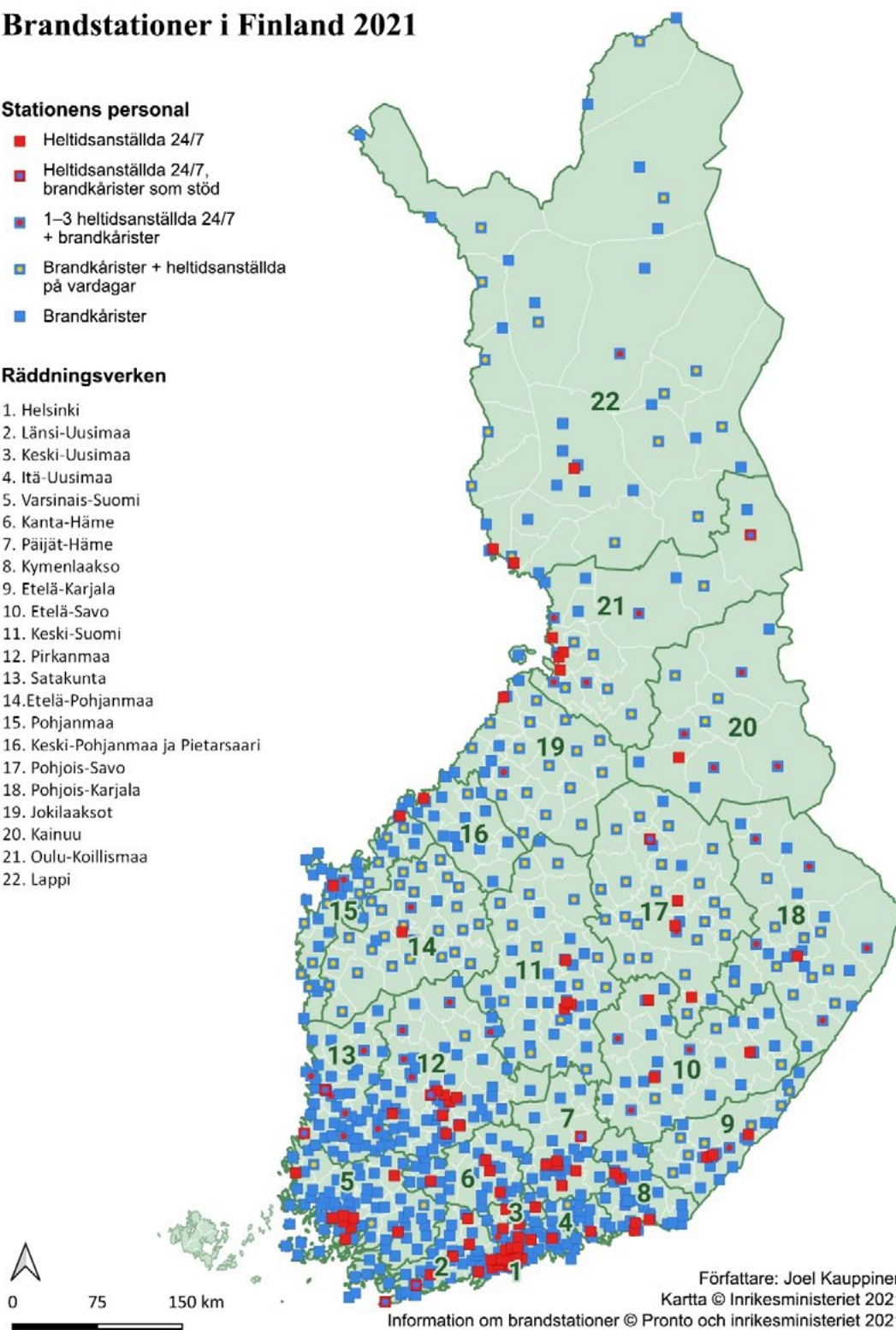


Bild 8: Brandstationer i Finland 2021.

Brandkårsverksamheten i Finland 2021

Typ av brandkårsverksamhet samt beredskap

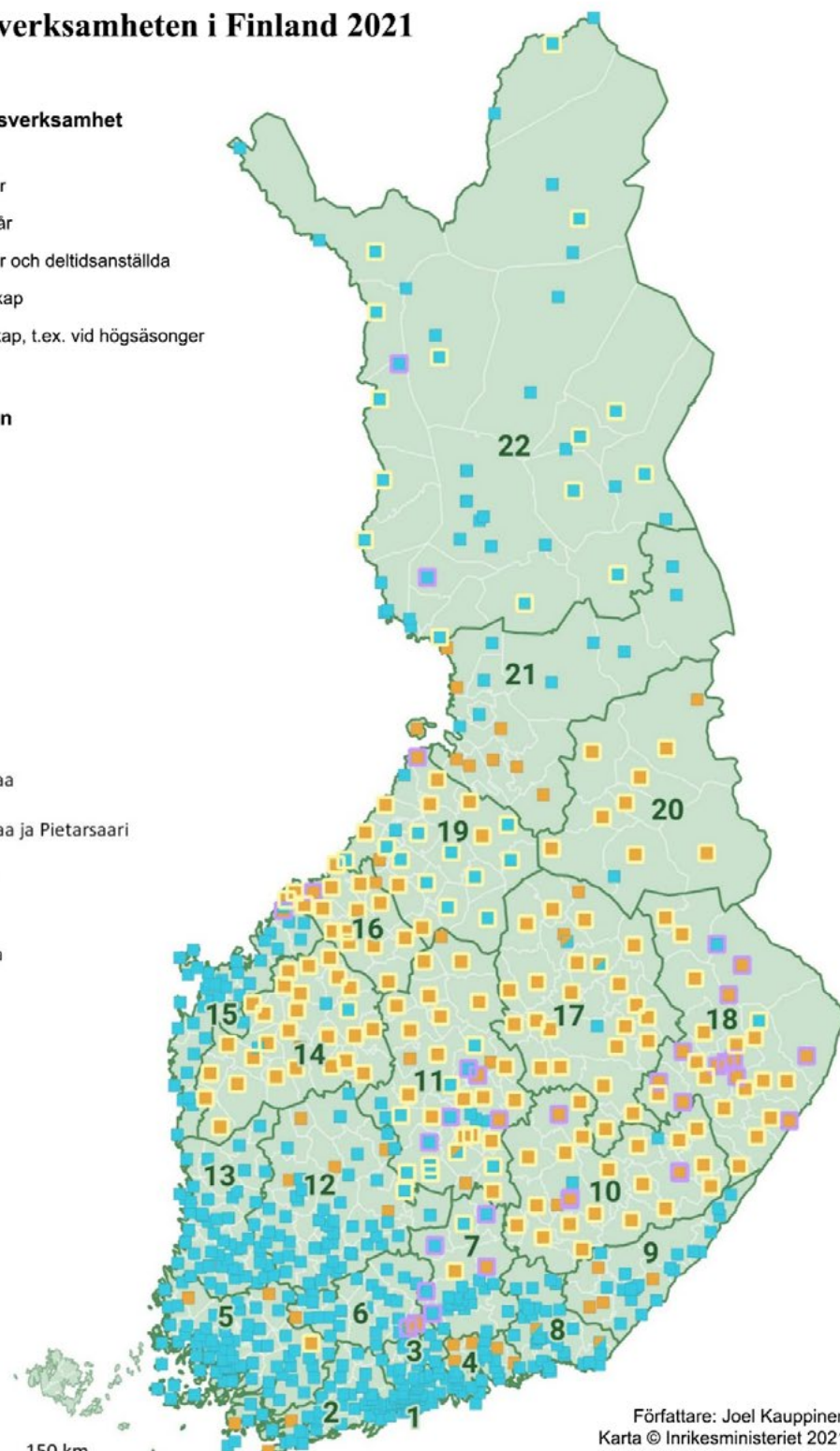
- Avtalsbrandkår
- Deltidsbrandkår
- Avtalsbrandkår och deltidsanställda
- Alltid i beredskap
- Tidvis beredskap, t.ex. vid högsäsonger

Räddningsverken

1. Helsinki
2. Länsi-Uusimaa
3. Keski-Uusimaa
4. Itä-Uusimaa
5. Varsinais-Suomi
6. Kanta-Häme
7. Päijät-Häme
8. Kymenlaakso
9. Etelä-Karjala
10. Etelä-Savo
11. Keski-Suomi
12. Pirkanmaa
13. Satakunta
14. Etelä-Pohjanmaa
15. Pohjanmaa
16. Keski-Pohjanmaa ja Pietarsaari
17. Pohjois-Savo
18. Pohjois-Karjala
19. Jyväskylä
20. Kainuu
21. Oulu-Koillismaa
22. Lappi



0 75 150 km



Författare: Joel Kauppinen
Karta © Inrikesministeriet 2021
Information om brandstationer © Pronto och inrikesministeriet 2021
Terrängdatabasen © Lantmäteriverket 2021

Bild 9: Brandkårsverksamheten i Finland 2021.



Räddningsförbunden

SPEK-gruppen består av 13 regionala räddningsförbund, som bland annat producerar utbildning inom räddningsväsendet och utvecklar säkerheten i det egna området.

- Etelä-Savon Pelastusalan liitto
- Finlands svenska brand- och räddningsförbund
- Helsingfors räddningsförbund
- Hämeen Pelastusliitto
- Kaakkois-Suomen Pelastusalanliitto
- Keski-Suomen Pelastusalan Liitto
- Lapin Pelastusliitto
- Länsi-Suomen Pelastusalan Liitto
- Pohjanmaan Pelastusalan Liitto
- Pohjois-Karjalan Pelastusalanliitto
- Pohjois-Savon Pelastusalan Liitto
- Pohjois-Suomen Pelastusliitto
- Nylands räddningsförbund

Källor

Eskelinen, Kaisa & Kekki, Tuula 2021. Policy brief: Pelastusalan vapaaehtoisten apu paremmin käyttöön viranomaisyhteistyön suunnitelmallisuutta lisäämällä. Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland.

Eskelinen, Kaisa & Nikkanen, Maija 2020. Vapaaehtoisten ja viranomaisten yhteistyö. Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland.

Eskelinen, Kaisa & Tervala, Valtteri & Malinen, Sanna & Hamilton-Skurak, Henrieta 2017. Miksi palokuntatoiminta viriää tai loppuu. Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona.

Hatakka, Ilona 2014. Vapaaehtoisten saatavuus ja käytettävyys hälytystehtäviin. Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland.

Heikkala, Juha 2015. Järjestötoiminnan paradigman muutos. I verket Riikonen, Satu och Nyman, Tarja (red.), Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta; elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10. Helsingfors.

Eskelinen, Kaisa & Tervala, Valtteri & Malinen, Sanna & Hamilton-Skurak, Henrieta 2017. Vapaaehtoiset palokuntalaiset Suomessa: esteet, motivaatiot ja asenteet. I verket: Eskelinen, Kaisa & Tervala, Valtteri & Malinen, Sanna & Hamilton-Skurak, Henrieta (red.), Miksi palokuntatoiminta viriää tai loppuu. Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland.

En liten handbok om avtalsbrandkårerna och frivilligverksamheten inom räddningsväsendet, Finlands Avtalsbrandkårers Förbund.

PRS 2021. Patent- och registerstyrelsen <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>. Hämtat 31.8.2021.

Saukkonen, Pasi 2013. Kolmas sektori – vanha ja uusi kansalaisyhteiskunta 1/2013. Kansalaisyhteiskunnan seuran julkaisu 4. vuosikerta, 6–31.

Siisiäinen, Martti 2010. Osallistumisen ongelma. Kansalaisyhteiskunta 1(1), 8–40.

Avtalsbrandkårsbarometern 2020. Finlands Avtalsbrandkårsers Förbund rf.

SPPL tulevaisuuskatsaus 2021. Sammuva, kytevä, vaikehtivä? Sopimuspalokuntatoiminnan vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat vuoteen 2035. Finlands Brandbefälsförbund rf.



Guider för brandkårister 7:

Handlingsprogram för brandkårer 2023–2027

Handlingsprogrammets fokusområden är brandkårens verksamhet, organisation och beslutsfattande, brandkårsverksamhetens synlighet, brandkåristernas kompetens, rekrytering av brandkårister och förtydligande av brandkårsverksamhetens identitet.

Handlingsprogrammet har utarbetats av Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland i samarbete med den nationella brandkårskommittén och dess arbetsgrupper, Hobbyarbetsgruppen och Tjänstearbetsgruppen. Handlingsprogrammet har också varit på remissrunda hos Finlands Avtalsbrandkårers Förbund och Finlands Brandbefälsförbund.