

## Bilaga 5. Iakttagelser om personal och kompetens



RiR 2015:18

### Länsstyrelsernas krisberedskapsarbete

---

Skydd mot olyckor, krisberedskap  
och civilt försvar

## Iakttagelser om personal och kompetens

En viktig förutsättning för effektivitet, som framför allt styrs av vilka ekonomiska resurser länsstyrelserna har, är en tillräcklig bemanning och kompetens inom länsstyrelserna. Krisberedskapsarbete kräver särskilda kompetenser och det tar tid innan ny personal är tillräckligt insatt i arbetet och fullt ut kan ersätta en erfaren tjänsteman som lämnat verksamheten. Det är därför viktigt att erfarenheter från medarbetare tas om hand och förs vidare i organisationen. I bilaga 5 presenteras Riksrevisionens iakttagelser om personal och kompetens.

Många länsstyrelser har begränsat med personal och krisberedskapen är särskilt sårbar på länsstyrelser med liten personalstyrka och på de länsstyrelser som är beroende av vissa nyckelpersoner. Flera länsstyrelser saknar också kompetens inom vissa krisberedskapsområden.

### Bemanningen varierar och har varit otillräcklig på flera länsstyrelser

Det finns stora skillnader mellan länsstyrelserna avseende hur många personer som arbetar med krisberedskap och hur mycket arbetstid som läggs på detta. Under 2014 lades mellan 3 och 19 årsarbetskrafter på krisberedskap på respektive länsstyrelse.<sup>1</sup> Totalt 15 länsstyrelser anser att bemanningen för krisberedskap varit otillräcklig 2011–2014.<sup>2</sup> Ökade krav och höjd ambitionsnivå har enligt några länsstyrelser bidragit till att bemanningen varit för låg under perioden.<sup>3</sup>

Trots att länsstyrelserna Stockholms och Västra Götalands län har många årsarbetskrafter i jämförelse med övriga län (Västmanlands län har undantagits 2014 på grund av branden) bedömer de att bemanningen har varit otillräcklig. Kärnkraftslänen får extra tilldelade medel för kärnenergiberedskap. Dessa medel har möjliggjort en större krisberedskapsorganisation.<sup>4</sup>

En länsstyrelse anser att arbetsbelastningen är högre i mindre län än i större län, eftersom mindre länsstyrelser totalt sett har färre anställda än större länsstyrelser.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Diagram över variationerna återfinns i figur D i bilaga 7.

<sup>2</sup> I enkäten avses här svarsalternativen *ganska stor* eller *mycket stor utsträckning*, enkätfråga 28.

<sup>3</sup> Enkätfråga 28, länsstyrelserna i Kalmar, Skåne och Östergötlands län.

<sup>4</sup> Enkätfråga 28, Länsstyrelsen i Uppsala län.

<sup>5</sup> Enkätfråga 28, Länsstyrelsen i Blekinge län.

## Krisberedskapen är sårbar på många länsstyrelser

På mindre länsstyrelser med låg bemanning har krisberedskapspersonalen ofta flera olika roller, vilket bidrar till att krisberedskapsarbetet är speciellt sårbart på mindre länsstyrelser.<sup>6</sup>

Krisberedskapen blir också påverkad om nyckelkompetenser försvinner och om personalomsättningen är hög. Totalt 11 länsstyrelser bedömer att personalomsättningen under perioden har medfört problem. Enligt flera länsstyrelser tar det lång tid för nyanställda att lära sig arbetsuppgifter som kräver specialistkompetens.<sup>7</sup> Sjukskrivningar och pensionsavgångar har varit skäl till en hög personalomsättning.<sup>8</sup>

Enligt MSB har länsstyrelserna haft svårt att behålla sin personal.<sup>9</sup> Personalomsättningen på länsstyrelserna har varit relativt stor under senare år, vilket märks genom att det ofta är ny personal på länsstyrelserna. MSB får dessutom ofta önskemål om att hålla grundläggande utbildningar om exempelvis LSO.<sup>10</sup>

Länsstyrelsen i Örebro län menar att organisationen blir sårbar om all erfarenhet ska bäras av en enda person. För att minska risken för kunskapsbortfall vid personalomsättning arbetar man därför med att ta fram processbeskrivningar, exempelvis för att ta fram och revidera risk- och sårbarhetsanalyser.<sup>11</sup>

## Länsstyrelserna försöker fastanställa i så stor utsträckning som möjligt

Flera länsstyrelser anger att de anställt fast personal i så stor utsträckning som möjligt, trots osäker finansiering.<sup>12</sup> Flera länsstyrelser har också ambitionen att vara sparsamma med att anlita konsulter för att i stället satsa på att bibehålla och utveckla den egna kompetensen på myndigheten.<sup>13</sup> Nästan samtliga länsstyrelser har dock använt sig av konsulter för övningsplanering, utveckling av metoder för kontinuitetshantering och

---

<sup>6</sup> Intervju med Länsstyrelsen i Blekinge län 2015-05-28.

<sup>7</sup> Enkätfråga 29, länsstyrelserna i Skåne, Västmanlands och Örebro län.

<sup>8</sup> Enkätfråga 29, länsstyrelserna i Gävleborg, Västmanlands, Västra Götalands och Örebro län.

<sup>9</sup> Intervju med MSB 2014-09-12.

<sup>10</sup> Intervju med MSB 2015-01-15.

<sup>11</sup> Intervjuer med Länsstyrelsen i Örebro län 2014-12-05–16.

<sup>12</sup> Enkätfråga 24, exempelvis länsstyrelserna i Kalmar och Skåne län.

<sup>13</sup> Enkätfråga 31, länsstyrelserna i Dalarnas, Jämtlands, Kalmar, Uppsala, Skåne, Örebro och Östergötlands län.

expertstöd.<sup>14</sup> Länsstyrelserna uppskattar att cirka 80 procent av dem som arbetat med krisberedskap 2014 varit fast anställda och att cirka 20 procent varit visstidsanställda.<sup>15</sup>

Framöver kan det bli lättare för länsstyrelserna att anställa fast personal; de nya formerna för ansökan av projektmedel från krisberedskapsanslaget kommer att förändra de ekonomiska förutsättningarna att fastanställa personal eftersom projekten beslutas för fyra år i taget från och med 2015.<sup>16</sup>

## Kompetens saknas inom flera områden

Flera länsstyrelser saknar kompetens inom flera områden. Totalt 16 länsstyrelser bedömer att de har saknat kompetens när det gäller civilt försvar,<sup>17</sup> medan 8 länsstyrelser anser att de saknat kompetens för att anordna övningar inom krisberedskap<sup>18</sup> och 5 länsstyrelser svarar att kompetens saknas för att kunna anordna utbildningar inom krisberedskap samt för att genomföra tillsyn och det operativa ansvaret enligt LSO. Geografiskt informationssystem (GIS)<sup>19</sup> och kriskommunikation är också exempel på områden där länsstyrelser saknar tillräcklig kompetens.<sup>20</sup>

Riksrevisionen har vid ett möte med SKL:s nätverk för kommuners krisberedskap diskuterat kommunernas syn på länsstyrelsernas arbete. Under mötet framkom bland annat åsikter om att kompetensnivån varierar mellan länsstyrelserna. Vissa kommuner är nöjda med kompetensen på länsstyrelserna medan andra anser att kompetensen hos länsstyrelserna är lägre än på kommunen.<sup>21</sup> Enligt en handläggare för krisberedskap vid SKL kan länsstyrelserna ha svårt att rekrytera personal med rätt erfarenhet och kompetens om de huvudsakligen kan erbjuda projektanställningar. Det finns även en viss konkurrens med kommunerna om kompetent arbetskraft på krisberedskapsområdet, inte minst i storstadslänet.<sup>22</sup>

Många länsstyrelser framför olika utmaningar med att kompetensförsörja sina krisberedskapsfunktioner. En enhetschef på en länsstyrelse menar att det överlag är svårt att rekrytera till krisberedskapstjänster på länsstyrelser i Mellansverige på grund av närheten till de platser där MSB har verksamhet.<sup>23</sup>

<sup>14</sup> Enkätfråga 30, länsstyrelserna i Kalmar, Kronobergs, Skåne och Stockholms län.

<sup>15</sup> Enkätfråga 27. Totalt uppskattade länsstyrelserna att 128 årsarbetskrafter var fast anställda och 33 årsarbetskrafter var visstidsanställda 2014.

<sup>16</sup> Se bilaga 3.

<sup>17</sup> I enkäten avses här svarsalternativen i *mycket stor* eller *ganska stor utsträckning*, enkätfråga 30.

<sup>18</sup> I enkäten avses här svarsalternativen i *mycket stor* eller *ganska stor utsträckning*, enkätfråga 30.

<sup>19</sup> GIS används för att skapa, manipulera och utforska geografisk information.

<sup>20</sup> Enkätfråga 30, länsstyrelserna i Norrbotten, Kalmar och Örebro län.

<sup>21</sup> Möte med Sveriges Kommuner och Landstings nätverk för kommuners krisberedskap (NKK) 2014-11-25.

<sup>22</sup> Intervju med Sveriges Kommuner och Landsting 2014-10-03.

<sup>23</sup> Intervju med Länsstyrelsen i Örebro län 2015-01-23.

Länsstyrelsen i Hallands län har uttryckt att de har haft svårt att rekrytera kompetent personal. Exempelvis har man haft svårt att rekrytera en brandingenjör.<sup>24</sup> Företrädare för Länsstyrelsen i Uppsala län menar att man har haft svårt att behålla projektanställd personal.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Intervju med Länsstyrelsen i Hallands län 2014-09-15.

<sup>25</sup> Intervju med Länsstyrelsen i Uppsala län 2014-09-10.