

# Gemensam rekryteringsstrategi RiB

Dnr 740.2016.00455



## **Gemensam rekryteringsstrategi RiB<sup>1</sup>**

### **Inledning och syftet med strategin**

Vid Jämtlands räddningstjänstförbunds direktionssammanträde 2016-03-08 beslutade direktionen att en rekryteringsstrategi för RiB-personal ska utvecklas tillsammans med medlemskommunerna.

Syftet med en gemensam rekryteringsstrategi är att skapa samsyn mellan räddningstjänstförbundet och medlemskommunerna om hur rekryteringsarbetet ska bedrivas och vilken gemensam grundsyn som ska finnas vid rekrytering av RiB-personal. Detta för att möjliggöra ett så framgångsrikt rekryteringsarbete som möjligt, vilket krävs för att beslutad beredskap på förbundets brandkårer ska kunna upprätthållas.

### **Bakgrund**

Jämtlands räddningstjänstförbund är unik i räddningstjänst-Sverige, förbundet har 31 brandstationer som bemannas av RiB-personal och vid full bemanning är det ca 440 RiB-anställda i förbundet. Detta gör förbundet till det största räddningstjänstförbundet i Sverige vad avser antalet RiB-anställd personal. Konsekvenserna vid rekryteringsproblem av RiB-personal riskerar snabbt att påverka förbundets förmåga att upprätthålla beslutad beredskap och förmåga i kårerna. I värsta fall finns det risk för att RiB-personal måste ersättas med heltidsanställd personal för att upprätthålla beslutad beredskap med en kraftig kostnadsökning som följd.

Kommunal räddningstjänst är oavsett organisationsform ett kommunalt ansvar, i Jämtlands län har 7 kommuner (alla utom Åre kommun) valt att organisera räddningstjänsten i ett kommunalförbund – Jämtlands räddningstjänstförbund. Det innebär ändå att medlemskommunerna i den nu valda organisationsformen måste stödja förbundet för att skapa bästa möjliga förutsättningar att uppfylla LSO krav på kommunal räddningstjänst.

RiB-personalens avtal med räddningstjänstförbundet innebär att de åtar sig 5 minuters beredskap för att kunna delta i räddningsinsatser. Beredskapen anpassas efter personalens sociala situation och i förbundet finns idag olika lösningar för hur beredskapen organiseras. Vanliga lösningar är beredskap var tredje-fjärde vecka men det förekommer även ”tvättstugescheman” som möjliggör en flexibel och individuellt anpassad beredskap. Under beredskap ska personalen inom 5 minuter kunna infinna sig på brandstationen för att delta vid räddningsinsats. RiB-systemet bygger på att de RiB-anställda har ett ordinarie jobb hos en annan arbetsgivare än räddningstjänstförbundet för att kunna försörja sig. Det krävs därför ett medgivande från dennes huvudarbetsgivare innan anställningsavtal som RiB kan tecknas. RiB-tjänsten medför att den anställda under sin beredskapsvecka när som helst kan tvingas att avvika från sin ordinarie arbetsplats för att genomföra en räddningsinsats. Utöver detta måste även den RiB-anställda söka ledigt för den obligatoriska utbildnings- och övningsverksamhet som krävs för att uppfylla de lagkrav som ställs i tjänsten som brandman.

RiB-systemet bygger därmed i stor utsträckning på välvilja från huvudarbetsgivaren – denne drabbas av att den anställda försvinner från verksamheten i företaget och det kan ibland röra sig om omfattande arbetsinsatser som tar lång tid. Merparten av förbundets RiB-personal är

---

<sup>1</sup> Räddningstjänstpersonal i beredskap

anställda av privata företag men i viss utsträckning finns det även kommunalt anställd RiB-personal. Ärligen tvingas RiB-personal att lämna sin RiB-tjänst pga. att arbetsgivaren inte längre accepterar att dennes frånvaro. Detta har också inträffat för RiB-personal med kommunal anställning.

Det finns även fördelar att ha RiB-personal anställd, denne har god kunskap i brandförebyggande åtgärder och utgör en resurs i företaget som bland annat kan stödja företaget med utbildning i systematiskt brandskyddsarbete, hjärt- och lungräddning m.m. I samband med branden i Octowood där det fanns många anställda som var RiB-anställda i Kälarne räddningskår bidrog dessa till att insatsen blev mycket lyckad. Åtgärder för minimering av skador på byggnader och miljöpåverkan kunde tidigt vidtas tack vare brandmännens kunskap om verksamheten på Octowood. Vid akuta hälsoproblem är brandmannen en tillgång då denne snabbt är på plats vid till exempel hjärtproblem och kan starta hjärt- och lungräddning omedelbart.

När det gäller den faktiska frånvaro från arbetsplatsen som RiB-personalen tvingas till i samband med insatser är den inte särskilt omfattande. Insatserna varar i snitt 1 till 1,5 timme och antalet insatser per år på RiB-stationerna är låg – det varierar mellan 1-10 insatser per månad i snitt. På 17 av förbundets stationer genomförs det i 4 eller färre insatser per månad vilket i snitt innebär mindre än 6,5 timmes insatstid (frånvaro) under en månad. Varje brandman genomför i snitt en veckas (7 dygn) beredskap/månad och vilket i snitt innebär en frånvaro på 0,5-1,5 timme under beredskapsveckan. Då beredskapen omfattar helger, kvällar och nätter är det inte säkert att insatstiden överhuvudtaget påverkar arbetsgivaren i form av frånvaro från arbetsplatsen. På de övriga 14 stationerna varierar insatserna per månad från 4-11, detta resulterar i 1,5-4 timmars insatstid under en vecka.

Räddningstjänstförbundets största utmaning i närtid och under överskådlig framtid kommer att vara rekrytering av RiB-personal. Förbundets nuvarande analys är att det under de kommande 10 åren kommer att vara ca 50 RiB som slutar årligen, under 2015 slutade 54 RiB sin anställning och 34 nyanställdes. Kombinationen av pensionsavgångar och vikande arbetsmarknad i glesbygd är faktorer som resulterar i dessa stora avgångsvolymer. Denna trend är inte unik i Jämtland – rekryteringen av RiB är ett nationellt problem som på vissa håll redan resulterat i att kommuner tvingats heltidsanställa brandmän istället för RiB. På Gotland har till exempel två brandkårer tvingats heltidsanställa brandmän för att klara av beredskapshållningen.

I anslutning till det nya RiB-avtal som slöts 21/7 2015 kom parterna (SKL/PACTA och BRF) överens om att även genomföra ett partsgemensamt arbete rörande åtgärder för att främja en långsiktig personalförsörjning av RiB-systemet. Parterna konstaterade att man för att långsiktigt påverka förutsättningarna att rekrytera RiB-personal är det önskvärt att skapa en bredare samhällelig förankring för RiB-verksamheten. En sådan förankring kan bidra till ett systematiskt rekryteringsarbete, och genom information om räddningstjänstens verksamhet bidra till personalförsörjningen på sikt.

Exempel på frågor som det är särskilt angeläget att belysa i detta arbete är:

- Hur verksamheten påverkas av vikande befolkningstal i vissa områden i landet och hur den påverkas av en ökande utpendling i samband med att jobb koncentreras till befolkningscentra.
- Hur rekryteringen kan breddas ur såväl jämställdhets- som mångfaldsperspektiv.
- Hur utbildningssystemet bäst kan matcha framtida behov.

- Behov av anpassning av regelverket kring a-kassa, socialförsäkring och arbetstid.
- Mot denna bakgrund är denna gemensamma strategi utarbetad där räddningstjänstförbundets och medlemskommunernas åtgärder samordnas och förhoppningsvis resulterar i synergieffekter som bidrar till en framgångsrik och långsiktigt hållbar personalförsörjning av räddningstjänstförbundets RiB-kår.

## **Räddningstjänstförbundets ansvar och uppgifter**

### **Inledning**

Räddningstjänstförbundet jobbar aktivt med rekryteringsarbetet. Då förbundets RiB-stationer finns på små orter är det både lämpligt och vanligt att det är personalen vid kårerna som själva ansvarar för rekryteringen. Det är viktigt att nyanställd personal fungerar tillsammans med den befintliga personalen då tjänsten i stor utsträckning bygger på att man har ett ömsesidigt förtroende för varandra under insatserna.

Detta har fungerat väl men i takt med ökade avgångar krävs även att förbundet aktivt deltar i rekryteringsarbetet på ett helt annat sätt än tidigare. Som ett led i detta har ekonomiska resurser avsatts för att bland annat ta fram informationsmaterial men även för att kunna genomföra rekryteringsaktiviteter i större utsträckning än tidigare. Det är även nödvändigt att mer aktivt än tidigare besöka och rikta information till företagare och kommunala verksamheter om RiB-yrket. Det är i då viktigt att både lyfta fram nackdelarna i form av den belastning det kan medföra men även vilka fördelar det innebär.

Även om förbundet redan idag i ett nationellt perspektiv har många kvinnliga brandmän är det nödvändigt att i ännu högre utsträckning rikta rekryteringsinsatserna mot kvinnor. Även nyanlända män och kvinnor bör bli föremål för rekryteringsinsatser, för närvarande finns det ingen RiB-anställd ifrån denna grupp i räddningstjänstförbundet. Rekrytering av RiB från denna kategori är viktig såväl ur ett bemannings- som ur ett mångfaldsperspektiv.

### **Ansvar**

JRF<sup>2</sup> är huvudansvariga för rekrytering av RiB-personal och ansvarar för att vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa tillräcklig tillgång på RiB-personal i förbundets kårer.

Detta ansvar innefattar även ansvaret att vara pådrivande för dialog och samarbete med medlemskommunerna.

### **Uppgifter**

JRF ska genomföra och finansiera aktiva rekryteringsåtgärder såsom exempelvis öppet hus, rekryteringsdagar, företagarräffar, informationsblad och framtagande av rekryteringsmateriel.

JRF ska även i den mån det är möjligt delta och aktivt påverka framtagande och utformning av centralt överenskomna åtgärder som stimulerar en långsiktig personalförsörjning av RiB-systemet.

JRF ska även genomföra regelbundna dialoger med medlemskommunerna i syfte att kontinuerligt följa upp och återkoppla hur rekryteringsarbetet fungerar i berörd kommun.

---

<sup>2</sup> JRF – Jämtlands räddningstjänstförbund

## **Medlemskommunernas ansvar och uppgifter**

### **Inledning**

Medlemskommunerna har en mycket viktig roll att spela vid rekrytering av RiB-personal. Att föregå med gott exempel och tillåta RiB-personal i egna verksamheter är viktigt för att kunna påverka och uppmuntra de privata företagen att tillåta sin personal att åta sig RiB-tjänster. Om kommunerna förbjuder personal inom egen organisation att vara RiB blir det svårt att övertyga privata företagare att tillåta sin personal att teckna RiB-avtal.

Kommunerna är i de allra flesta fall fastighetsägare – direkt eller via kommunala fastighetsbolag – för förbundets brandstationer. Många av brandstationerna har inte separat omklädningsrum och duschar för män och kvinnor. Detta är hämmande för rekrytering av kvinnor till RiB-kåren och åtgärder för att korrigera detta bedöms gagna en långsiktigt hållbar rekrytering.

### **Ansvar**

Medlemskommunernas ansvar är att stödja JRF rekryteringsarbete.

### **Uppgifter**

Ge mandat för personal vid JRF att kunna genomföra aktiva rekryteringsåtgärder vid kommunala verksamheter.

Medlemskommunerna bör inom egen kommun utforma system och metoder som stimulerar kommunalt anställd personal att vilja vara RiB-anställda vid sidan av sin huvudtjänst. Detta kan exempelvis ske genom att:

- Utforma metoder och rutiner som medför att anställning som RiB betraktas som meriterande och om möjligt stimuleras,
- samtliga chefer i de kommunala verksamheterna är positiva och tillåtande till att deras personal är RiB-anställda,
- det inte är tillåtet att förbjuda kommunalt anställd personal att vara RiB-anställda,
- på kommunens hemsida publicera information om RiB-yrket och
- i samband med anställning av personal i kommunala verksamheter tydliggöra att kommunen anser RiB-anställning som meriterande.

Medlemskommunerna bör inom egen kommun, och i samverkan med JRF, bidra till att bygga om brandstationer så att det finns separata omklädningsrum och duschar för män och kvinnor i samtliga brandstationer. Detta ökar förutsättningarna för en långsiktigt hållbar rekrytering. Dessa åtgärder måste dock vara kostnadsneutrala för JRF det vill säga antingen påverkas inte hyran för fastigheten eller så kompenseras förbundet ekonomiskt för de ökade hyrorna.

**Beredning av rekryteringsstrategin**

Den gemensamma rekryteringsstrategin beslutas gemensamt av Jämtlands räddningstjänstförbund och medlemskommunerna. Strategin beslutas av Jämtlands räddningstjänstförbunds direktion och godkänns i respektive medlemskommuns kommunstyrelse.

Undertecknade har deltagit i beredning av rekryteringsstrategin.

Lars Nyman

Räddningschef JRF

Unto Järvirova

Biträdande kommundirektör Östersunds kommun

Gunnel Gyllander

Kommunchef Härjedalens kommun

Anders Andersson

Kommunchef Strömsunds kommun

Jonas Törngren

Kommunchef Krokoms kommun

Ralf Westlund

Kommunchef Bergs kommun

Bengt Flykt

Kommunchef Bräcke kommun

Håkan Litzell

Kommunchef Ragunda kommun

Fastställda av Jämtlands räddningstjänst direktion 2016-12-15 § 40.

Godkänd av Härjedalens kommunstyrelse 2017-01-25 § 26.

Godkänd av Strömsunds kommunstyrelse 2017-01-31 § 12.

Godkänd av Krokoms kommunstyrelse 2017-02-08 § 25.

Godkänd av Östersunds kommunstyrelse 2017-03-21 §92.

Godkänd av Bräckes kommunstyrelse 2017-05-24 § 52.

Godkänd av Bergs kommunstyrelse 2017-05-30 §70.

Godkänd av Ragundas kommunstyrelse 2017-08-29 §77.



**Räddningstjänsten Jämtland**

063-14 80 00

[info@rtjamtland.se](mailto:info@rtjamtland.se)

[www.rtjamtland.se](http://www.rtjamtland.se)

Besöksadress: Fyrvallavägen 4, Östersund

Postadress: Box 71, 831 21 Östersund