



Gemensam strategi för att attrahera, rekrytera och behålla RiB-personal

Inledning

Vid medlemsdialogen i april 2018 enades Räddningstjänsten Östra Götalands direktion och KS-presidierna i förbundets medlemskommuner om att arbeta fram en gemensam rekryteringsstrategi för RiB-personal ("Räddningsperson i beredskap", ett annat ord för deltidsbrandman). Man enades också om att Räddningstjänsten Östra Götaland (i fortsättningen kallat RTÖG) ska vara sammankallande och drivande i detta arbete. Sammanfattningsvis handlar denna strategi om att RTÖG och medlemskommunerna tillsammans ska anstränga sig för att attrahera, rekrytera och lyckas behålla RiB-personal som har sin huvudanställning i någon av våra kommuner.

Bakgrund och syfte

RTÖG är ett kommunalförbund med kommunerna Norrköping, Linköping, Söderköping, Åtvidaberg samt Valdemarsvik som medlemmar (i fortsättningen kallat "medlemskommunerna"). I Norrköpings och Linköpings kommun finns sammanlagt fyra så kallade heltidsstationer, som bemannas av heltidsanställda brandmän dygnet runt. På mindre orter i dessa båda kommuner, samt på orter i de övriga kommunerna, finns det ett antal RiB-stationer med deltidsanställd personal. Dessa orter är Krokek, Skärblacka, Östra Husby, Bottna Östra Ryd, Ljungsbro, Vikingstad, Ulrika, Bestorp, Söderköping, Åtvidaberg och Valdemarsvik. Att vara RiB innebär att man har ett ordinarie arbete som man får gå ifrån när det går larm. Inom fem minuter från larm ska man ombytt och klar sitta i ett av stationens räddningsfordon. Man måste därför bo och/eller arbeta relativt nära räddningsstationen.

Liksom övriga landet finns svårigheter med att rekrytera RiB-personal. Detta beror till stor del på att samhället förändrats. Oftast bor och arbetar vi inte längre på samma ort, vilket försvårar möjligheterna att inneha en RiB-anställning. Vidare inkräktar uppgiften som RiB-anställd på fritiden som idag värderas allt högre av flera, dels ska den sökande uppfylla krav beträffande



**Räddningstjänsten
Östra Götaland**

hälsa och fysisk arbetsförmåga. För att en RiB-anställning ska bli aktuell krävs dessutom ett medgivande från personens huvudarbetsgivare. Man skulle kunna säga att hela RiB-systemet i stor utsträckning bygger på denna välvilja från huvudarbetsgivaren.

I glesbygd och på mindre orter finns av naturliga skäl färre arbetsmöjligheter. Ofta är det kommunen som är den största arbetsgivaren. Därför har just kommunerna en stor roll i den viktiga uppgiften att uppfylla den kommunala angelägenheten – och skyldigheten – att inneha en välfungerande räddningstjänst. Kommunerna kan till och med sägas ha ett större ansvar än andra arbetsgivare, eftersom det är en kommunal skyldighet att bedriva räddningstjänst.

Syftet med strategin är att skapa samsyn mellan RTÖG och medlemskommunerna samt att öppna upp för nya samarbetsformer. Därigenom tror vi att vi kan möjliggöra ett så framgångsrikt arbete som möjligt med att attrahera, rekrytera och behålla RiB-personal i våra kommuner.

Den gemensamma strategin

Inneha tillräcklig kunskap och vara ambassadörer

Inom samtliga medlemskommuner behöver det finnas tillräcklig kunskap kring vad RiB innebär. Nyckelpersoner som hittills identifierats inom kommunerna är HR samt chefer inom olika verksamheter och på olika nivåer i organisationen. Dessa ska ha tillräcklig kunskap för att kunna berätta vidare i sin organisation.

I samtliga medlemskommuner behöver det finnas positiva ambassadörer, personer som genom kunskap och egna erfarenheter ser de positiva effekterna som RiB kan föra med sig i organisationen. Dessa ambassadörer kan exempelvis vara HR och chefer, samt de RiB man redan har i sin organisation.

Sprida information och marknadsföra

För att skapa nyfikenhet och intresse samt öka kunskapen kring RiB, behöver information spridas till kommunanställda genom olika kanaler:

Kommunernas intranät är en viktig kanal för att sprida denna information. Informationen ges förslagsvis på en egen sida, eller under sidan Lediga jobb. Informationen kan ges i form av



goda exempel i text, bild och genom små korta filmer. Även konkret fakta angående arbetstider, arbetsformer och ersättningsnivåer är bra att förmedla, liksom information om vilka yrken som är extra lämpliga att kombinera.

Informationens syfte är även att förenkla för en intresserad att smidigt få veta mer och bör därför även innehålla kontaktuppgifter till kontaktpersoner inom organisationen, exempelvis HR – och även till kontaktperson inom RTÖG.

Utöver denna information kan även tillfälliga satsningar och kampanjer genomföras, eventuellt i samarbete med RTÖG. Exempelvis kan detta vara ett reportage i en personaltidning, ett inlägg/en kampanj på sociala medier, eller medverka vid interna arbetsmarknadsdagar eller vid andra event som samlar många kommunmedarbetare.

Underlätta under RiB-anställning

Medlemskommunerna behöver arbeta för att underlätta för medarbetare att kombinera sin huvudanställning med en RiB-anställning. Hur detta ska gå till måste få vara olika från fall till fall. Exempelvis skulle en receptionist kunna få ha sin RTÖG-uniform på sig under de veckor hen har beredskap. Detta innebär inte bara en snabbare uttryckning vid eventuellt larm, utan kan också bidra till att skapa en positiv nyfikenhet hos omgivningen.

Övriga tänkbara sätt för att underlätta för den RiB-anställda kan vara allt ifrån en reserverad p-plats i nära anslutning till arbetsplatsen, till att på olika sätt rigga organisationen så att en ersättare – i de fall då det behövs - snabbt kan vara på plats om den RiB-anställda får larm.

Öppna upp för nya lösningar och alternativ

Både RTÖG och medlemskommunerna behöver vara öppna för att söka upp och acceptera olika nya lösningar och alternativ. Exempelvis kan kommunerna göra sitt bästa för att se över möjligheten till kombinationstjänster. RTÖG behöver å sin sida vara så öppna och flexibla som det går vad gäller individuella lösningar angående schemaläggning, inställelsetider osv.



Ansvarsfördelning

Sammanfattningsvis kan sägas att RTÖG är huvudansvarig för marknadsföring och rekrytering och för att vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa tillräcklig tillgång till RiB-personal. Medlemskommunernas uppgift är att stödja och underlätta för RTÖG i detta arbete.

Räddningstjänsten Östra Götalands ansvar och uppgifter

RTÖG ansvarar för att överföra information och kunskap till nyckelpersoner i medlemskommunerna (exempelvis HR och chefer). RTÖG ansvarar vidare för att förse kommunerna med information i olika format så att kunskapen kan spridas vidare till medarbetarna. Formaten kan vara skrivna texter, bilder och korta filmer men kan också vara i muntlig form (att komma ut och informera i chefsgrupper/HR-grupper eller i andra relevanta arbetsgrupper), allt enligt önskemål och praktiska förutsättningar.

RTÖG ansvarar för att en gång i halvåret sammankalla en grupp bestående av en deltagare från varje medlemskommun. Denna grupp består i dagsläget av representanter från respektive kommuns HR-funktion. Från RTÖG deltar stationschefen för RiB-organisationen samt representant från HR. Gruppens syfte är att stämma av hur arbetet i kommunerna går, för att utbyta erfarenheter och goda exempel samt för att identifiera behov, förslag och önskemål inför framtiden. Vid mötet som hålls på hösten diskuterar man tillsammans fram en aktivitetsplan för nästkommande år, med mer specifika och konkreta insatser som planeras för nästkommande år.

Medlemskommunernas ansvar och uppgifter

Medlemskommunerna ansvarar för att utse nyckelpersoner som är mottagare av kunskap och information från RTÖG, och som är ansvariga för att denna information sedan sprids vidare till medarbetare på lämpligt sätt.

Vidare deltar en representant från varje kommun på de halvårsvisa mötena som RTÖG inbjuder till. På dessa möten förväntas ett aktivt deltagande i framtagandet av aktivitetsplan.

Medlemskommunernas uppgift är att med en positiv och flexibel inställning vara delaktiga i att skapa förutsättningar för medarbetare att kombinera RiB-anställning med en kommunal anställning.



Räddningstjänsten
Östra Götaland

Sidan
5 av 5

Beredning av den gemensamma strategin för att attrahera, rekrytera och behålla RiB-personal

Den gemensamma strategin har arbetats fram av medarbetare utsedda av respektive kommun samt Räddningstjänsten Östra Götaland. Strategin beslutas av Räddningstjänsten Östra Götalands direktion och godkänns i respektive medlemskommuns kommunstyrelse.

Undertecknade har deltagit i den slutliga beredningen av strategin.

Ulf Lago

Förbundsdirektör Räddningstjänsten Östra Götaland

Martin Andrae

Kommundirektör Norrköpings kommun

Mikael Borin

Biträdande Kommundirektör Linköpings kommun

Anna Thörn

Kommunchef Söderköpings kommun

Robert Bredberg

Kommundirektör Ätvidabergs kommun

Monika Hallberg

Kommunchef Valdemarsviks kommun

Räddningstjänsten Östra Götaland
Albrektsvägen 150
602 39 Norrköping

Växel 010-480 40 00
Fax 010-480 41 79
E-post info@rtog.se
www.rtog.se

Organisationsnummer 222000-2758