



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Datum
2014-11- 26

Diariernr
2014-5892

1 (11)
Utgåva

Enheten för Räddningstjänst
Lena Brunzell
010-240 5375
lena.brunzell@msb.se

Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säker- hetsarbetet 2015 – 2018

Innehållsförteckning

| | |
|---|----------|
| 1. Uppdraget | 3 |
| 2. Bakgrund | 3 |
| 3. Genusvetenskaplig forskning | 3 |
| 3.1 Från Novis till Nestor | 3 |
| 3.2 Forskning som avslutas under 2014..... | 4 |
| 4. Sammanfattande resultat av utvärderingar av handlingsprogrammet | 4 |
| 4.1 Sammanfattning av samtliga tre utvärderingar..... | 5 |
| 4.1.1 Allmänna synpunkter..... | 5 |
| 4.1.2 Vilket stöd behöver kommunerna från MSB i det fortsatta arbetet? .. | 5 |
| 4.1.3 Forskning och spridning av kunskap | 5 |
| 4.1.4 Stöd till Nätverket Jämställda räddningstjänster (NJR) | 6 |
| 4.1.5 Informera politikerna/beslutsfattare..... | 6 |
| 4.1.6 Regionala utvecklare | 6 |
| 4.1.7 MSB:s utbildningsverksamhet | 7 |
| 4.1.8 Förändra bilden av vem som kan vara brandman..... | 7 |
| 4.1.9 Producera material till räddningstjänsten..... | 7 |
| 4.1.10 Underlätta jämställdhetsintegrering | 7 |
| 5. Inriktning av fortsatt arbete MSB 2015 – 2018 | 8 |
| 5.1 Kunskapsspridning..... | 8 |
| 5.2 Strategisk kommunikation | 8 |
| 5.3 Informera beslutsfattare/politiker | 8 |
| 5.4 Aktivt delta i och stödja nätverket NJR | 8 |
| 5.5 MSB:s utbildningar och verksamhets-ställenas arbete | 9 |
| 5.6 Inriktning 2015 - 2018 | 9 |
| 5.7 Planerade aktiviteter 2015..... | 10 |

1. Uppdraget

I MSB:s verksamhetsplan för 2014 har UB fått i uppdrag att slutföra arbetet med det femåriga handlingsprogrammet för jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2009-2014 och skapa ett underlag för fortsatt arbete. I ett tilläggsuppdrag från cUB ska även en utvärdering av nuvarande handlingsprogram göras.

2. Bakgrund

Handlingsprogrammet för jämställdhet och mångfald, i det kommunala säkerhetsarbetet fastställdes 2009 (DNR 2009-9065). Programmet reviderades under våren 2013 och ett reviderat program fastställdes i juni 2013 (Dnr 2012-4212). Nya resultat från forskningen och erfarenheter från de senaste årens arbete låg till grund för revideringen. Det reviderade programmets målsättning är liksom tidigare att uppnå en jämnare könsfördelning och en tydlig mångfald i räddningstjänsten och en räddningstjänst för alla, fri från diskrimineringar och kränkningar.

Erfarenheter från de senaste åren visar att allt fler räddningstjänster numera strävar efter att bredda personalens kompetenser och efter att förändra attityder och värderingar samt arbetar mer aktivt för att rekrytera kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

Medvetenheten har ökat om att verksamhetens breddade uppdrag förutsätter en räddningstjänst som består av människor med olika bakgrund, kön och erfarenheter, för att kunna ge en bättre service till medborgarna. Det är dock viktigt att påpeka att trots den positiva trend som nu kan ses är det ännu inte någon stabil utveckling. Ett mindre antal räddningstjänster ligger på framkant i utvecklingsarbetet, vissa står i startgroparna och behöver stöd för att komma vidare men många visar ännu svalt intresse.

Under åren 2009 – 2014 har MSB finansierat tre forskningsprojekt inom området Genus och räddningstjänst. Projektens resultat bör nu spridas brett och användas i det fortsatta förändringsarbetet.

3. Genusvetenskaplig forskning

3.1 Från Novis till Nestor

Från Novis till Nestor, Bondestam, Häyrén-Weineståhl, Berg. Uppsala universitet(2009 – 2011)

Projektet ”Från novis till nestor” var en treårig studie av svensk räddningstjänst. Tre delprojekt har på olika sätt studerat föreställningar om,

konstruktioner av och betydelser av maskulinitet, organisation och risk. Utgångspunkten var identifierade problem med övergångar mellan utbildningar och professioner, och en ambition att nå fördjupad kunskap om hur interna och externa bilder av brandmannen, föreställningar om arbete och erfarenheter av nuvarande utbildningsinsatser relaterar till räddningstjänsten.

3.2 Forskning som avslutas under 2014

Ytterligare två forskningsprojekt har genomförts under åren 2010 – 2014.

1. ”Den genuskodade räddningstjänsten – En studie av jämställdhetens förutsättningar.”, Jakobsen, Centrum för genusforskning, Karlstads universitet.

Projektet fokuserar på tre analysområden: Könsfördelning/ segregeringsmönster; symboler, föreställningar och diskurser; interaktion och personligt och/eller förväntat förhållningssätt. 2012 kom delrapporten Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster – en bok som numera ingår som obligatorisk kurslitteratur i SMO-utbildningen.

Forskaren Ulrika Jansson, Karlstads universitet som ingått i ”Den genuskodade räddningstjänsten” har på uppdrag av MSB skrivit en kort reflektion kring MSB:s Handlingsprogram, bilaga 3.

2. Ramforskningsprojektet ”Genus räddningstjänst och organisation”, Mellström, Karlstads universitet. Ett gemensamt fokus för samtliga forskare har varit jämställdhetspolitik och jämställdhetsimplementering i organisationer och myndigheter samt genus, teknik och utbildning

4. Sammanfattande resultat av utvärderingar av handlingsprogrammet

Under våren 2014 genomförde de regionala utvecklarna en utvärdering i sina regioner. Syftet med denna utvärdering var att få en bild av nuläget och behovet av fortsatt stöd med jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Utvärderingen genomfördes som strukturerade telefonintervjuer eller fasta möten med räddningscheferna i respektive region. I något fall intervjuades personalchefen eller biträdande räddningschef. I en del regioner har intervjuer kunnat genomföras med samtliga eller nästan alla räddningstjänster medan det i vissa regioner inte har gått att nå chefer på alla räddningstjänster.

Sammantaget har svar från 46 räddningstjänster inkommit. Respondenterna svarade på totalt 10 frågeställningar.

Under augusti och september 2014 genomförde MSB en kompletterande utvärdering. Fokusintervjuer via telefon genomfördes med 7 räddningschefer och Sveriges Kommuner och Landsting. Dessutom skickades en enkätundersökning ut via mejl till tolv räddningschefer.

Vidare har det slutliga förslaget till fortsatt arbete med jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2015 – 2018 föredragits i rådet för räddningstjänst och för Nätverket Jämställda räddningstjänster.

4.1 Sammanfattning av samtliga tre utvärderingar

4.1.1 Allmänna synpunkter

Det är viktigt att inte utvecklingen stannar upp nu. MSB:s arbete inom detta område har varit bra och bör fortsätta. Arbetet har lyft upp frågorna på bordet i räddningstjänsten. De flesta räddningstjänster har kommit upp ur startgröparna och det är en press på dem nu, men det kommer att ta tid. Det behövs fortsatt en rekommendation/styrning/inriktning från MSB som nuvarande handlingsprogram har inneburit.

4.1.2 Vilket stöd behöver kommunerna från MSB i det fortsatta arbetet?

Jämställdhets och mångfaldsfrågorna behöver skära genom all MSB:s verksamhet och inte vara ett eget projekt. Så ska det vara i räddningstjänsten också.

Frågorna måste finnas med i andra konferenser än de som bara handlar om jämställdhet/mångfald ex Skånsk brandskyddsdag och Skadeplats. Det är annars en risk att de som mest behöver ha mer kunskap inte får det och att bara de som redan är frälsta deltar.

Uppmaningar från räddningscheferna till MSB:

Kraftsamla tillsammans med SKL, PACTA och Nätverket för jämställda räddningstjänster (NJR). Gör en plan för de kommande åren tillsammans med dem, utifrån erfarenheterna i den nuvarande handlingsplanen.

Lansera en syn och begreppsapparat som bygger på jämställdhetsintegrering, både vad vi gör och vad vi levererar.

Lägg mer fokus på deltidskvinnorna (rekryteringsproblematiken). Det har varit mest fokus på heltid.

4.1.3 Forskning och spridning av kunskap

MSB har en viktig roll att fylla när det gäller metodutveckling och forskning. Bra att det kommit fram genom forskning hur det är i verkligheten till exempel att de unga nyutbildade brandmännen är mest negativa till kvinnor och jämställdhet.

Fortsätt med forskning inom området och implementera de forskningsrapporter och metoder som tagits fram genom forskningsprojekten. Omsätt forskningen i användbara publikationer samt workshops. Fortsätt använda forskarna som nu vid seminarier och träffar

Lyft fram om det finns goda exempel internationellt. Uppmärksamma goda insatser inom området – genom utmärkelser både på individ-, grupp- och organisationsnivå.

MSB bör fortsätta att anordna seminarier och konferenser och andra träffar.

Sprida erfarenheter och goda exempel exempelvis via webben

www.msb.se/mangfald, informationsblad, artiklar i 24/7 och andra branschtidningar – Detta uttrycker i princip alla svarande.

Andra förväntningar på MSB:

Driva opinion och kampanjer

Anordna en kunskapsbank för olika goda lösningar och erfarenheter eller från andra verksamheter som kan tillföra räddningstjänsterna utveckling.

MSB bör också undersöka orsaken till varför kvinnor som har lämnat räddningstjänsten har gjort det.

4.1.4 Stöd till Nätverket Jämställda räddningstjänster (NJR)

NJR bildades i januari 2014. Initiativet togs av de sex räddningstjänster som under åren 2010 – 2013 deltagit i SKL-projektet Jämställdhetsintegrering i räddningstjänsten. Alla räddningstjänster som vill arbeta med jämställdhetsintegrering erbjuds nu att bli medlemmar. I nuläget har ca 40 räddningstjänster anmält sig. Inledningsvis drivs nätverket av ett sekretariat som roterar på årlig basis. Nätverkets vision är ”En jämställd räddningstjänst som levererar jämställd service”.

MSB kan bidra i nätverket med projektstöd, kompetensutveckling och spridning av forskningsresultat.

MSB kan också vara ett kitt emellan olika räddningstjänster likväl som SKL.

Myndighetsperspektivet kan stödja räddningstjänsterna i utvecklingsarbetet.

MSB, SKL och NJR är viktiga aktörer i räddningstjänstens jämställdhetsarbete.

4.1.5 Informera politikerna/ beslutsfattare

Räddningstjänsten är en politiskt styrd organisation men det är svårt för chefer att våga förändra. Därför behöver cheferna känna MSB:s stöd, man blir ansatt som chef i dessa frågor.

Ge politikerna kunskap om problemet och få dem att ställa krav på räddningstjänsten.

Försök få in frågan i den tillsyn som länsstyrelsen utövar över räddningstjänsten.

4.1.6 Regionala utvecklare

Det som nämns som mest positivt är de seminarier och nätverksträffar som anordnas i regionerna samt att de regionala utvecklarna nu har stor kunskap om och erfarenhet av dessa frågor. Det är stor enighet om att deras kunskaper i

någon form fortsatt behöver tas tillvara. Exempelvis kan de medverka i regionala seminarier och träffar inom ramen för NJR:s arbete.

4.1.7 MSB:s utbildningsverksamhet

Många av de svarande har synpunkter på både marknadsföring av och rekrytering till SMO-utbildningen.

Ett återkommande önskemål är att fler kvinnor ska bli intresserade av yrket. För få kvinnor och personer med utländsk bakgrund kommer in på SMO och kommunerna vill anställa fler av dessa underrepresenterade grupper. Vidare menar man att alltför många killar som går utbildningen har fel attityd till yrket.

Marknadsföringen till SMO ska inte gå ut på att man ska förbli brandman resten av livet – SMO är inte enbart en brandmannautbildning. Lyft fram andra utvecklingsmöjligheter både inom och utom räddningstjänsten.

Yrkesrollen behöver beskrivas bättre för att få rätt sökande. Detta är ett delat ansvar mellan MSB och räddningstjänsterna.

Skolorna behöver arbeta mer aktivt för att förändra attityder hos SMO-studerande och yrkesrollen i det breddade uppdraget. Det krävs mer utbildning och krav på lärarna, särskilt timplärare från räddningstjänsten.

4.1.8 Förändra bilden av vem som kan vara brandman

Dokusåpor som exempelvis 112 är negativa. De stärker allmänhetens bild av yrket som enbart operativt, macho och manligt kodat vilket påverkar ”fel” personer att intressera sig för yrket.

De fysiska kraven nämner många. Allmänhetens uppfattning om hur stark en brandman måste vara påverkar negativt såväl sökande kvinnor till SMO-utbildningen som sökande till RIB.

Räddningstjänsten vill att MSB ska satsa på förändring och utveckling av arbetsmoment och metoder i stället för att diskutera gränsen för fysisk styrka och kondition.

4.1.9 Producera material till räddningstjänsten

Räddningstjänsten behöver ökad kunskap inom området jämställdhet och mångfald. Här kan MSB stötta med utbildningsmaterial, kunskapshöjande seminarier och populärvetenskapliga rapporter från forskningen.

4.1.10 Underlätta jämställdhetsintegrering

Räddningstjänsten behöver hjälp med jämställdhetsanalys och stöd för att tolka det ganska okända begreppet jämställdhetsintegrering.

Det behövs bättre könsuppdelade underlag från fokusgrupper. Hur bemöts barn, flickor, pojkar, unga vuxna, medelålders, äldre, nyanlända personer, invandrare etc och vilka förväntningar har de olika grupperna?

Forskning kring hur räddningstjänsten ska bemöta segregation/utanförskap på ett professionellt sätt i sitt förebyggande arbete är önskvärd. Ta fram underlag för att visa vilka kunskapsluckor nyanlända har inom räddningstjänstens område som vi behöver fokusera på.

5. Inriktning av fortsatt arbete MSB 2015 – 2018

5.1 Kunskapsspridning

Anordna nationella och regionala kunskapsseminarier. Sprid populärvetenskapliga resultat och erfarenheter från forskningen samt goda exempel från räddningstjänsten.

Under 2015 kommer spridningsaktiviteter från de två forskningsprojekt som avslutas vid årsskiftet att genomföras i samverkan med forskningsenheten.

Bilda ett ”resurscentrum” med föreläsare och resurspersoner som kan medverka i olika aktiviteter för kunskapsspridning (forskare, regionala utvecklare, andra nyckelpersoner). I ett resurscentrum kan de regionala utvecklarnas kunskaper och regionala kännedom fortsatt tas tillvara.

5.2 Strategisk kommunikation

Regelbunden spridning av resultat från forskning, goda exempel och dyrköpta erfarenheter från räddningstjänsten samt nyheter inom området jämställdhet och mångfald

Kommunikationsaktiviteter som exempelvis Informationsbladet till räddningstjänsten, artiklar i branschtidningar, 24/7, Facebook-gruppen Styrkan är våra olikheter, MSB:s nyhetsbrev, webbsidan www.msb.se/mangfald etc.

I samverkan med kommunal räddningstjänst verka för att förändra allmänhetens bild av vem som kan vara brandman och vad som förväntas av dagens brandman.

5.3 Informera beslutsfattare/politiker

I samverkan med SKL erbjuda kunskapsseminarier och dialogmöten med politiker i räddningsnämnder och direktorer

5.4 Aktivt delta i och stödja nätverket NJR

Syftet med och förväntningarna på NJR är att nätverket ska bidra med erfarenhetsutbyte, utbilda och sprida kunskap samt skapa opinion och påverka andra. Tanken är också att det ska bildas arbetsgrupper på lokal/regional nivå ute i landet.

MSB:s stöd till NJR kan exempelvis vara att bidra med planering och föreläsare vid genomförande av nätverksträffar och seminarier på regional och nationell nivå.

5.5 MSB:s utbildningar och verksamhetsstälernas arbete

Verksamhetsställena behöver aktivt arbeta med attityder, värdegrundsfrågor mm under studietiden. Det finns behov av kompetensutveckling inom området jämställdhet, genus och räddningstjänst. Förutom föreläsningar om erfarenheter och resultat från de två forskningsprojekt som avslutas vid årsskiftet 2014/2015 bör en plan för ett mer långsiktigt kompetensutvecklingsarbete påbörjas.

Vidare bör verksamhetsställena aktivt verka för att ergonomisk utrustning används i den praktiska delen av undervisningen.

5.6 Inriktning 2015 – 2018

| | |
|--|--|
| Strategisk kunskaps-spridning Ingår i samtliga aktiviteter | Webben, informationsblad, artiklar i branschtidningar och andra medier, MSB:s digitala nyhetsbrev etc Framtagning, tryckning och layout informationsblad 4 ggr per år till räddningstjänsten. |
| Stöd till NJR | Exempelvis bidra med kompetensutveckling, planering av seminarier |
| Informera politiker i samverkan med SKL | Tillhandahålla föreläsare vid dialogseminarier |
| Verksamhetsställena | Fortsätta det långsiktiga kompetenshöjande arbetet i syfte att kvalitetssäkra jämställdhet och mångfald i utbildnings-verksamheten |
| I samverkan med räddningstjänsten, förändra bilden av vem som kan vara brandman | Ex genom marknadsföring av yrket och olika utåtriktade aktiviteter. |
| CTIF Commission "Women in fire and rescue services" | Fortsatt deltagande i Kommissionen |

5.7 Planerade aktiviteter 2015

| | |
|---|---|
| Strategisk kunskapsspridning Ingår i samtliga aktiviteter nedan | Webben, informationsblad, artiklar i branschtidningar och andra medier, MSB:s digitala nyhetsbrev etc |
| Stöd till NJR | Skapa ett resurscentrum (Föreläsare: forskare, regionala utvecklare, andra nyckelpersoner) Seminarier |
| Informera politiker och andra beslutsfattare | MSB medverkar i SKL:s presidiekonferens mars 2015 Målsättningen är att under året arrangera ytterligare något seminarium för politiker |
| Spridning av forskningsresultat 2015 i samverkan med MSB:s forskningsenhet | Forskarna medverkar vid Brandkonferensen, Skadeplats eller annat seminarium för räddningstjänsten samt vid utbildningsdagar på Revinge och Sandö. Producera en tidning med forskningsresultat och intervjuer med forskare och räddningstjänst – klar mitten av maj |
| Verksamhetsställena | Påbörja ett långsiktigt kompetenshöjande arbete i syfte att kvalitetssäkra jämställdhet Verksamhetsställena bör ta fram en plan för att höja kompetensen och kvalitetssäkra jämställdhet och mångfald i utbildningsverksamheten |
| Projektet ”En brandstation för alla” | Projektet avslutas 2015 och slutseminarium är planerat till jan/febr 2016 |

| | |
|---|--|
| CTIF Commission ”Women in fire and rescue services | MSB och CTIF Sverige är värd för mötet i april 2015 i Stockholm |
|---|--|