



Räddningstjänst för alla

#4

2023

Ladda ner färskta vägledningen!

MSB:s nya vägledning om jämställdhet och mångfald för räddningstjänsten är publicerad.

Vägledningen är en kompletterad och utvecklad version av en tidigare handbok med snarlikt namn.

Den nya vägledningen är på knappt hundra sidor och tar, vid sidan av jämställdhet mellan kvinnor och män, också upp fler aspekter av mångfald och jämlikhet. Både arbetsmiljö och rekrytering och bemötande av befolkningen samt genusperspektiv på olyckor tas upp, och fakta blandas med praktiska tips och checkrutor.

Målgruppen är såväl operativ personal, chefer, LIA-handledare och utbildare som HR-personal och politiker.

– Från MSB:s sida ser vi gärna att både vägledningen och likabehandlingsutbildningen (se artikel nedan) används som en del i ett större mångfaldsarbete i organisationen, säger Ola Mårtensson, handläggare på MSB.

Och MSB:s generaldirektör Charlotte Petri Gornitzka skriver i förordet.

– Kunskapen finns. Nu behöver den omsättas i praktiken ute på

räddningstjänsterna. Vägledningen kommer som tryckt bok och kan redan nu laddas ner på: [vägledning mångfald](#).



Vad tycker allmänheten? Bemötandestudie startad

Kön, ålder och bakgrund ska inte spela någon roll för hur du blir bemött. Hur är det i praktiken? Har invånarna i utsatta områden samma uppfattning som de som bor på andra ställen?

En nyligen startad studie ska öka kunskapen om hur den enskilde upplever räddningstjänstens bemötande ur ett mångfalds- och jämlikhetsperspektiv. Studien görs i samarbete med räddningstjänsterna i Eskilstuna, Västerås och Uppsala.

– Vi ska göra enkäter och djupintervjuer med både medborgare och personal, säger Anna Johansson, som är lektor i statsvetenskap vid Mälardalens universitet, leder

projektet och har ett förflutet från såväl räddningstjänsten som MSB.

Förutom statsvetare ska sociologer och forskare inom socialt arbete arbeta med studien där också studenter bidrar.

– Att vi är ett team från flera olika ämnesområden gör att vi kan fånga flera olika aspekter. Såvitt vi har kunnat se hittills finns det inte riktigt någon forskning som berör de här aspekterna i samband med räddningstjänsten.

Studien är en del i MSB:s handlingsprogram och inriktning för stödet till räddningstjänstens mångfaldsarbete. Resultaten ska redovisas i december 2024.

Ny likabehandlingsutbildning ute nu

Hur kan du bemöta olika hörs-kartekniker? Vad är skillnaden mellan kvotering och positiv särbehandling?

Den nya likabehandlingsutbildningen på MSB:s fortbildningstjänst ger svar.

För att räddningstjänsten ska kunna rekrytera och behålla personal måste arbetsmiljön vara bra och inkluderande.

Många vill lära sig mer om ämnet. När Försvarsmakten i samarbete med Nätverket Jämställd Räddningstjänst och MSB under ett par års tid arrangerade likabehandlingsutbildningar blev de snabbt fulltecknade.

MSB har nu i samarbete med några räddningstjänster arbetat fram en egen digital utbildning som nyligen lades ut på fortbildningstjänsten.

Cirka 40 minuter tar det att genomföra de fyra olika modulerna och det går bra att göra det helt på egen hand.

– Men det är en fördel om flera kollegor gör det samtidigt så att de kan diskutera arbetsmiljön på den egna arbetsplatsen, säger Ola Mårtensson, handläggare på MSB.

I höst kommer MSB att ordna utbildning för ett tiotal anställda i räddningstjänsten som kan handleda dem som går likabehandlingsutbildningen.

Civil beredskap tema på Forum Jämställdhet

Forum Jämställdhet hålls i Karlstad 7–8 februari. En av alla programpunkter handlar om jämställd civil beredskap. MSB:s Valter Vilkkonen leder en metodverkstad. Den tar sin utgångspunkt i att kvinnor och män, flickor och pojkar, på gruppnivå drabbas olika av kriser och krig. Jämställdhetsanalyser kan stärka samhällets förmåga att skydda människor och upprätthålla viktiga funktioner.



Gruvkvinnorna mötte motstånd – Men kampen har gett resultat

Nätverket Gruvkvinnor har fått igenom såväl bättre arbetskläder och mensskydd på jobbet som mödravårdsbesök på arbetstid och återbetalning till alla som förlorat lön under graviditeterna.

Karin Stöckel var en av föreläsarna när Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR höll höstmöte i Kiruna 28-29 november.

Tre dagar efter studentexamen började hon jobba i gruvan. Året var 2001 och kvinnorna var en liten minoritet.

– Attityden var rätt mycket ”du har valt att jobba här, då får du tåla!”.

Åren gick, kvinnorna blev långsamt fler och de började prata med varandra om hur de hade det och hade haft det på jobbet.

– Vi startade nätverket Gruvkvinnorna 2018, efter #metoo.

Sina egna upplevelser samlade de i häftet #händerimörkret.

Förutom tafsande och trakasserier berättade de också om att bli sedda som avvikare, om besökare som frågar dem

”hur funkade det att jobba i gruvan som kvinna?” men vänder sig till männen om de vill veta något mer allmänt om arbetet.

De flesta strider har Gruvkvinnorna vunnit, men varken företaget eller facket har varit överförtjusta när kvinnorna höjt sina röster.

– Ledningen vill ju inte ha stök, det är det värsta de vet, och facket gillade inte att vi pekade på att de inte hade drivit frågorna innan vi började ta upp dem.

– Men i slutändan handlar det om att nå resultat, och det har vi gjort. Vi har fått igenom mensskydd och bra arbetskläder, vi såg till att det blev retroaktiv ersättning till alla som förlorat lön när de inte kunde gå skift under graviditeten och att man får besöka mödravården på betald arbetstid. Partnern också, om partnern jobbar i gruvan.



Karin Stöckel var en av initiativtagarna till nätverket Gruvkvinnor. Sedan några månader tillbaka är hon industrilärare på Komvux.

LKAB siktar på 30 procent kvinnor

Gruvkoncernen LKAB har målet att år 2030 ska 30 procent av alla medarbetare och av cheferna vara kvinnor.

– I område Kiruna är kvinnorna idag 25 procent av medarbetarna och 23 procent av cheferna. Vi har en bit kvar – men av semestervikarierna är oftast 40 procent kvinnor, sa HR-chef Lotta Gunillasson-Sevä.

Magnus Snäll, produktionschef på lastningen, pratade om hur arbetsmiljö när han började i gruvan enbart

handlade om det fysiska: stålhattor på skorna och hjälm på huvudet.

– Nu handlar det mycket mer om att må bra, och hur vi pratar med och om varandra. En medarbetare sa: ”Låt det passera hjärnan innan det kommer ut!” Det är ett bra motto.

Kommentaren ”Ska vi inte få skämta längre?!” är inte helt ovanlig.

– Självklart måste man få ha roligt på jobbet, men tänka efter innan man öppnar mun.

”På vilken plats i kölistan står vi?”

– När jag hör hatet sprida sig i debatten så undrar jag: är vi tillräckligt svenska för att inte bli ifrågasatta?

Per-Gustav Idivuoma representerar Samelistan i Kiruna kommunfullmäktige.

NJR:s höstkongress tog upp perspektiv på mångfald och inkludering som sällan diskuteras i södra Sverige.

Rennärningen är trängd från många håll. Klimatförändringarna påverkar betet, och konkurrensen med gruvnäringen blir alltmer påtaglig i takt med att den gröna omställningen kräver allt fler jordartsmetaller.

Men Per-Gustav Idivuoma lyfte fram också en annan aspekt. Polariserad debatt, hat och ifrågasättande av det som ”inte är svenskt”.

– På vilken plats i kölistan över icke önskvärda kulturer finns vi samer?

Gravida anställda får fem enskilda pass

Via länken: <https://www.youtube.com/watch?v=PgWgmliESEw> ser du tränaren Isabelle Franzéns informationsfilm om träning under och efter graviditet. Dessutom ger NJR sina medlemsorganisationer möjligheten att utan extra kostnad erbjuda alla medarbetare som är eller nyligen varit gravida fem individuella träningspass online med Isabelle Franzén.

Den organisation som vill använda möjligheten meljar: jamstalldaradningstjanster@gmail.com.

NJR flyttar till Halmstad

Vid årsskiftet tar Halmstad över ordförandeskapet för NJR från Kiruna som varit ordförande under 2023.



Dags för Magnus Wijk, räddningschef i Halmstad, att kliva fram. Kirunas Hanna Sälgefors och Per-Ola Blind kan ta ett steg tillbaka.





Bilden ovan är ett rätt ovanligt exempel på icke-stereotyp framställning av brandmän. Foto: johner/se/Christian Fern

Brandmannabilden är stereotyp, oavsett vem som är avsändare

Bilden av brandmannen är fortfarande stereotyp: man, vit, ung, extra stark. Det visar en färsk studie som Gullers grupp har gjort på uppdrag av MSB.

Det schablonmässiga intrycket gäller såväl de bilder som förmedlas av allmänheten genom sociala medier och traditionella nyhetsmedier som utrustningsföretags annonser – och MSB:s och räddningstjänsternas eget material som presenterar yrket.

Många räddningstjänster vill rekrytera fler kvinnor och fler personer med utländsk bakgrund och försöker se över sin marknadsföring. I annonser och på hemsidor förekommer kvinnor relativt ofta, även om männen på bilderna i det omfattande materialet som ligger till grund för rapporten, liksom i verkligheten, är fler.

Däremot är det stor skillnad på hur män och kvinnor framställs.

Inte sällan visar fotona män som klipper upp bilar eller släcker bränder, medan kvinnliga brandmän håller öppet hus eller föreläser för barn. Och 79 procent av de fotograferade kvinnorna ler, mot 62 procent av de

manliga brandmännen.

När nyhetsmedier skriver om kvinnor i yrket hamnar fokus ofta på att de är normbrytare. Reportage inför Öppet hus förekommer, liksom intervjuer om att kvinnor kan klara jobbet, men kvinnor intervjuas sällan som sakkunniga efter en insats.

Kvällspressen betonar gärna mod och kraftfullhet i reportagen, och det gör också en del räddningstjänster i sitt rekryteringsmaterial där de trycker på behovet av fysisk styrka.

Och starkast är vithetsnormen. Av de brandmän som förekommer i det analyserade tryckta materialet från räddningstjänsterna är 98 procent vita. Det speglar i stor utsträckning hur det faktiskt ser ut, men bidrar till att människor med utländsk bakgrund sorterar bort sig själva som möjliga brandmän.

Rapporten kommer att ligga på RIB, MSB:s sida för beslutsstöd till räddningstjänsten.

MSB tar ställning: Inga fysiska överkrav!

MSB tar tydlig ställning om de fysiska kraven inför rekrytering av brandmän: Överkrav riskerar att försvåra kompetensförsörjningen, när i övrigt lämpliga kandidater stängs ute. Kvinnor drabbas generellt hårdare om kraven ställs högre än vad yrket kräver.

I ett färskt PM skriver enhetschef Anders Edstam att utformandet av kravprofilerna är arbetsgivarens ansvar. Myndigheten kan inte bestämma över kommunen, men har ändå en uppfattning.

Rullbandet bör inte köras snabbare än de 4,5 km/h som Arbetsmiljöverket anger är tillräcklig fysisk förmåga från ett medicinskt perspektiv.

Många heltidsorganisationer kör idag bandet snabbare, och det förekommer också hos deltidorganisationer.

Andra principer som MSB framhåller:
– Tester och kravnivåer ska inte vara skadliga och den psykosociala miljön kring testerna är viktig.

– Anställningskrav är en ledningsfråga.

SÄRF HBTQI-certifierar

SÄRF satsar på hbtqi-certifiering av nyckelpersoner.

– Det kommer att få stor påverkan på kulturen i organisationen, säger Jill Jingbrant, förbundsdirektör i Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund.

Med start i april ska cirka 25 chefer, strateger och HR-personal genomgå utbildning med Samkrafter HBTQI+ certifiering. Det är en treårig satsning med målet att behålla värdefull personal och rekrytera nya kompetenta kollegor i en trygg arbetsmiljö. Utbildningen består av föreläsningar varvat med självreflektioner. Årvis uppföljning med anonyma enkäter och digitala möten ingår för att stötta verksamheten att nå uppsatta mål. Samtliga diskrimineringsgrunder ingår, liksom begreppen inom hbtqi+, livssituationer, makt, minoritetsstress, inkluderande bemötande med mera.

– Utbildningen ska öka kunskapen om hur normerna styr hur vi beter oss mot varandra.

Prislappen är 68 000 kronor.

– Det är värt varenda krona. Det går att jämföra med en enda utbildningsplats på chefskursen i det strategiska ledarskapet i Sobonas regi. Här får vi chansen att utveckla oss i hela organisationen för drygt samma peng.