



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

Datum  
2013-06-18

Diariernr  
2012-4212

Utgåva

UB-UTV  
Lena Brunzell  
010-240 53 75  
lena.brunzell@msb.se

# **Reviderat handlingsprogram 2009 - 2014**

För ökad jämställdhet och mångfald i det  
kommunala säkerhetsarbetet

# Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Revidering av handlingsprogrammet .....</b>	<b>4</b>
2.1 Åtgärder som behålls oförändrade .....	5
2.1.1 Kommunikationsprojekt kring jämställdhet och mångfald .....	5
2.1.2 Regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare .....	5
2.1.3 En brandstation för alla .....	6
2.1.4 Medvetandegöra beslutsfattare .....	6
2.2 Åtgärder som föreslås lyftas ur programmet eller avslutas .....	6
2.2.1 Brandmannens fysiska förmåga .....	6
2.2.2 Bidrag för lokala aktiviteter .....	7
2.2.3 Mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet .....	7
2.2.4 Anpassning av verksamhetsställena .....	7
2.2.5 Granskningsrutin inom MSB .....	8
2.3 Förslag på tillkommande åtgärder .....	8
2.3.1 Bilda nätverk inom räddningstjänsten .....	8
2.3.2 Informationsmaterial .....	9
<b>3. Övergripande erfarenheter .....</b>	<b>9</b>
3.1 Förändring tar tid .....	10
3.2 Räddningstjänstens förändringsarbete .....	10
3.3 Förändra föreställningen av vem som kan vara brandman .....	11
3.4 Forskning inom området .....	12
<b>4. Erfarenheter från aktiviteterna i nuvarande handlingsprogram</b>	<b>12</b>
4.1 Kommunikationsprojekt kring jämställdhet och mångfald .....	12
4.2 En brandstation för alla .....	13
4.3 Regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare .....	14
4.4 Medvetandegöra beslutsfattare .....	15
4.5 Brandmannens fysiska förmåga .....	15
4.5.1 Tre studier om brandmannens fysiska förmåga .....	15
4.6.1 Effekter för SMO-utbildningen .....	16
4.6.2 Effekter för Räddningstjänstpersonal i beredskap .....	17
4.7 Mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet .....	17
4.8 Marknadsföring och antagning till SMO .....	18

# 1. Bakgrund

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering har i verksamhetsplanen för 2012, fått i uppdrag att se över och komplettera det femåriga handlings-programmet för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2009-2014.

Räddningsverket startade, efter ett regeringsuppdrag 1997 arbetet med att öka antalet kvinnor i kommunal räddningstjänst genom flera åtgärder och projekt. Vid denna tidpunkt fanns en enda kvinna som heltidsbrandman och ett 70-tal som räddningstjänstpersonal i beredskap

Utbildning i skydd mot olyckor (SMO) har inneburit en reell möjlighet för kvinnor att söka sig till yrket på samma villkor som männen, eftersom brandmän inte längre behöver vara anställda i räddningstjänsten för att utbilda sig. Innan den tvååriga SMO-utbildningen startade hösten 2003 fanns endast ett tiotal kvinnor som heltidsbrandmän i kommunal räddningstjänst. Därefter har antalet ökat sakta för att i nuläget 2012 omfatta ca 3,6 % kvinnor som heltidsanställda brandmän. De allra flesta av de kvinnor som idag arbetar som heltidsbrandmän har genomgått SMO-utbildningen. Bland den deltidsanställda personalen (räddningstjänstpersonal i beredskap) är i dag ca 5 % av brandmännen kvinnor.

Det arbete som Räddningsverket genomförde från slutet av 1990-talet och under större delen av 2000-talet gav trots SMO-utbildningens införande en betydligt lägre ökning av antalet kvinnor och personer med utländsk bakgrund i räddningstjänsten än vad som var förväntat. SMO-utbildningen som startade hösten 2003 har idag ca 10 – 12 % sökande som är kvinnor. Över antalet personer med utländsk bakgrund förs ingen statistik men bedömningen är att de är färre än antalet kvinnor. Sammanfattningsvis kan det konstateras att trots omfattande marknadsföring har inte antalet sökande från de underrepresenterade grupperna ökat i den omfattning som är önskvärd.

Vid halvårsskiftet 2008 startade ett projekt i syfte att ta fram ett handlingsprogram för jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet. Under arbetets gång bildades en referensgrupp bestående av bland annat ett 20-tal räddningschefer. Resultatet av detta arbete är det i juni 2009 fastställda femåriga handlingsprogrammet för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet (Dnr 2009-9065). Handlingsprogrammets totalt nio delprojekt grundar sig på de hinder som projektet identifierade. Handlingsprogrammets mål är att uppnå en jämn könsfördelning och en tydlig mångfald i räddningstjänsten. Visionen är att 2014 ska 40 % av de brandmän (hel- och deltid) som nyrekryteras vara kvinnor.

Den referensgrupp räddningschefer som bildades 2008 har fortsatt varit en viktig referensgrupp till handlingsprogrammet. MSB bjuder in gruppen en gång per år i syfte att lyfta frågor till beslutsnivå för den kommunala räddningstjänsten.

Vid framtagningen av handlingsprogrammet identifierades ett antal problemområden. Ett uppdrag att ta fram en forskningsöversikt gavs till Högskolan i Borås. Syftet var att verifiera problemformuleringen samt ge en bild av forskning specifikt riktad mot räddningstjänsten som arena. Resultatet blev rapporten "Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – en forskningsöversikt" (MSB 0024-09).

## **2. Revidering av handlingsprogrammet**

En arbetsgrupp har under 2012 arbetat med och tagit fram ett förslag till reviderat program. Arbetsgruppen har bestått av representanter från: Kommunal räddningstjänst, MSB:s verksamhetsställen Sandö och Revinge, Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering MSB, Utbildningsenheten MSB samt forskare från Karlstads Universitet.

Det reviderade programmets målsättning är liksom i nuvarande program att uppnå en jämn könsfördelning och en tydlig mångfald i räddningstjänsten. Visionen är att minst 40 % av de nyrekryterade brandmännen ska vara kvinnor. En jämn könsfördelning anses enligt jämställdhetsintervallet råda när andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller närmare.

Lika viktigt och en förutsättning är en mer djupgående förändring av attityder och värderingar för att nå målet "en räddningstjänst fri från diskrimineringar och kränkningar".

Utifrån de erfarenheter som hittills dragits behålls vissa av åtgärderna i nuvarande program i stort sett oförändrade fram till och med 2014, medan andra av olika skäl lyfts ut ur programmet och går in i myndighetens ordinarie arbete. En aktivitet avslutas och ytterligare några nya åtgärder tillkommer. Det är viktigt att poängtera att de åtgärder som lyfts ut ur programmet fortfarande är viktiga områden som det kommer att arbetas vidare med, men de kommer inte att vara särskilda delprojekt i handlingsprogrammet.

Åtgärder som behålls oförändrade	Åtgärder som lyfts ut ur programmet eller avslutas	Åtgärder som tillkommer
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationsprojektet</li> <li>• En brandstation för alla</li> <li>• Regionala utvecklare</li> <li>• Medvetandegöra beslutsfattare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brandmannens fysiska förmåga</li> <li>• Mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet</li> <li>• Anpassning av verksamhetsställena</li> <li>• Granskningsrutin inom MSB</li> </ul> <p><b>Åtgärd som avslutas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidrag till lokala aktiviteter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stöd till bildande av nätverk</li> <li>• Informationsmaterial till räddningstjänsten</li> </ul>

## 2.1 Åtgärder som behålls oförändrade

### 2.1.1 Kommunikationsprojekt kring jämställdhet och mångfald

Målet är att sprida information och kunskap

- Påverka föreställningen hos allmänheten om vem som kan vara brandman.
- MSB:s pågående arbete och aktuell information till räddningstjänsten.
- Sprida information och goda exempel från räddningstjänsten till alla räddningstjänster i landet.

Kommunikationen ska följa handlingsprogrammets alla delprojekt och i fortsättningen inte ses som ett separat projekt. En kommunikationsplan för att nå målen i handlingsprogrammet togs fram 2010. Denna plan har reviderats under 2012.

### 2.1.2 Regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare

Målet är ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete i räddningstjänsten på lokal och regional nivå.

Erfarenheterna från utvecklarnas arbete i regionerna är goda. Regionala nätverksträffar och seminarier anordnas regelbundet och utvecklarna blir ofta inbjudna till chefsträffar och andra sammankomster i sina regioner. De utgör också stöd till verksamhetsställena genom att återkommande besöka Sandö och Revinge för att träffa såväl studerande som lärare.

### **2.1.3 En brandstation för alla**

Målet 2014 är en räddningstjänst med jämn könsfördelning, synlig mångfald och en god arbetsmiljö. Vidare ska arbetsplatsen vara fri från diskriminering och kränkande särbehandling.

Syftet är att en ”brandstation för alla” ska bidra med och sprida kunskap, lärdomar och erfarenheter från projektet till andra räddningstjänster i landet.

### **2.1.4 Medvetandegöra beslutsfattare**

Målet är att föra upp frågan om jämställdhet och mångfald på den politiska nivån.

Räddningstjänsten är en politiskt styrd verksamhet. Politikerna, både de som sitter i riksdagen och de som styr över räddningstjänsten ute i kommunerna, måste bli medvetna om behovet av ökad jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst.

En politikerträff är planerad under 2013. Intentionen är att under 2013 -2014 skapa fler politikerträffar kring jämställdhet och mångfald i hela landet.

Andra grupper som är särskilt viktiga att nå är chefer i räddningstjänsten och länsstyrelserna.

## **2.2 Åtgärder som föreslås lyftas ur programmet eller avslutas**

### **2.2.1 Brandmannens fysiska förmåga**

Delprojektet ”Brandmannens fysiska förmåga del 3” påbörjades 2009 och avslutades under hösten 2011. En modell med riktlinjer för fysiska krav vid nyrekrytering av brandmän är slutresultatet av studien. Det visar sig att de föreslagna fysiska kraven är höga och att metod- och teknikutveckling är en viktig fråga för framtiden.

MSB har under våren 2012 tagit fram en broschyr som dels ger en kort sammanfattning av studien, dels beskriver svårigheterna med att definiera exakta fysiska gränsvärden för brandmän. MSB och Sveriges kommuner och Landsting anser att metod- och teknikutveckling ska prioriteras. Vidare bör räddningstjänsten bryta den ensidiga fokuseringen på kroppslig styrka hos varje individ vid rekrytering av brandmän. Kraven måste balanseras bättre mellan fysisk styrka förmåga och andra för yrket lika viktiga kompetenser. Räddningsstyrkan ska ses som ett team där olika personer tillför olika kompetenser.

Delprojektet ”Brandmannens fysiska förmåga del tre” bedöms i nuläget vara slutfört. MSB bör dock fortsättningsvis noga följa utvecklingen av hur räddningstjänsten tillämpar fysiska tester, vilka kravnivåer som ställs vid nyrekrytering av brandmän och hur dessa slår mot kvinnor samt driva på

utvecklingen av nya metoder och tekniker. Ytterligare forskning och studier inom området kan så småningom bli aktuella för att klarlägga effekter av nya metoder och tekniker och hur dessa påverkar kravnivåer för brandmannens fysiska förmåga.

### **2.2.2 Bidrag för lokala aktiviteter**

Intresset för att genomföra lokala aktiviteter är totalt sett inte så stort. Ett förhållandevis litet antal, ca 25 räddningstjänster ansöker och genomför aktiviteter varje år. En stor del av ansökningarna kommer från räddningstjänster som flera gånger tidigare beviljats detta bidrag vilket innebär en relativt liten andel av det totala antalet räddningstjänster. Bidragets storlek har varit i genomsnitt ca 15 000 kr per aktivitet.

I november 2011 genomförde MSB en telefonstudie av 50 kvinnor som gick eller hade gått ut SMO-utbildningen under 2011. På frågan om hur de hade fått information om SMO-utbildningen var det vanligaste svaret att de fått det genom att googla på internet/msb.se, bara någon enda hade deltagit i prova-på dag. På frågan om man hade en förälder, släkting eller nära bekant som jobbade i räddningstjänsten svarade 26 % ja.

Det är osäkert om de lokala aktiviteterna har fått fler från de underrepresenterade grupperna att söka till SMO-utbildningen. Däremot finns ett antal rapporter om goda resultat vid rekrytering av kvinnor till räddningstjänstpersonal i beredskap. Den sammantagna effekten av aktiviteterna är diskutabel och kostnaden relativt hög, ca 400 000 kr per år. Därför görs bedömningen att MSB från och med 2013 ska upphöra med bidrag för lokala aktiviteter.

### **2.2.3 Mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet**

Syftet med detta delprojekt var att jämställdhet och mångfald särskilt skulle beaktas vid den nu genomförda översynen av utbildningssystemet samt att fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund examineras från SMO.

Mått och steg har vidtagits under perioden 2010-2012 i syfte att säkerställa mångfaldsperspektivet inom SMO-utbildningen. Arbetet måste nu utvecklas och gälla fler av MSB:s utbildningar. Särskilt angeläget är att utveckla kursplaner och styrdokument inom utbildningsverksamheten i syfte att integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på ett tydligare sätt. Exempel på detta kan vara lärandemål kopplade till genus och normkritik.

Delprojektet bör fortsatt fokusera på samverkan mellan UB-UTV, UB-UTB och verksamhetsställena i både marknadsförings- och antagningsfrågor samt implementeringen av verksamhetsställenas handlingsplan.

### **2.2.4 Anpassning av verksamhetsställena**

Utbildningarna är förlagda till verksamhetsställena Revinge och Sandö. De är strategiskt viktiga som föregångare och spridare av goda exempel till

räddningstjänsten. Det stora antalet studerande som strömmar genom Revinge och Sandö varje år medför att många redan anställda och blivande anställda i räddningstjänsten kan påverkas.

Jämställdhet och mångfald är numera inskrivet som mål i utbildnings- och kursplaner för SMO-utbildningen med syfte att alla studerande ska få god kännedom om mångfaldens betydelse och göras medvetna om vilka effekter deras egna attityder och beteenden kan få.

Under 2011 har verksamhetsställena tagit fram en konkret Handlingsplan för mångfald i utbildningsverksamheten (dnr 2011-6482). Under 2012 har handlingsplanen reviderats och ett förslag till ny handlingsplan är framtaget. Förslaget innehåller åtgärder riktade mot såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.

MSB har sedan 2009 en intern mångfaldsgrupp, som består av representanter från MSB:s samtliga avdelningar och verksamhetsställena.

### **2.2.5 Granskningsrutin inom MSB**

Syftet med detta delprojekt var framförallt att skapa en rutin för all extern kommunikation för att säkerställa att inga budskap sprids som motverkar myndighetens strävan att öka jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Bedömningen är att syftet med detta delprojekt tillgodoses i det arbete som sker genom MSB:s interna mångfaldsgrupp, där samtliga avdelningar och verksamhetsställena finns representerade.

## **2.3 Förslag på tillkommande åtgärder**

### **2.3.1 Bilda nätverk inom räddningstjänsten**

Ett antal projekt i syfte att öka jämställdhet och mångfald pågår vid flera räddningstjänster runt om i landet. Projekten syftar till allt från att ge ökad kunskap, förändra attityder, motverka diskriminering, synliggöra normer och värderingar till att förändra befintliga strukturer.

En erfarenhet är att räddningstjänsterna behöver stödja varandra i detta arbete. De räddningstjänster som samarbetar, kan utnyttja gemensamma krafter mot gemensamma mål, vilket skapar goda effekter, både internt och externt. Att ta tillvara varandras erfarenheter ger ett mervärde och en styrka för det fortsatta arbetet. MSB:s mångfaldsutvecklare har genom sina kontaktnät en viktig roll och genom att underhålla dessa blir arbetet stärkt över de olika regionerna.

MSB avser att i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting fortsättningsvis stödja detta arbete eftersom det är tydligt att kunskapsdelning och erfarenhetsutbyte är av godo för räddningstjänsterna. En dialog om hur denna samverkan ska se ut pågår.

Ett första steg för att inspirera till samverkan är att informera om och lyfta fram goda exempel från pågående arbeten och projekt i räddningstjänsten.



### 2.3.2 Informationsmaterial

Räddningstjänsterna behöver bli mer aktiva i att informera om sin verksamhet.

Debattartiklar, intervjuer och olika uttalanden visar att allmänhetens uppfattning om räddningstjänstens arbete inte stämmer med verkligheten. Det finns en utbredd uppfattning om att räddningstjänsten enbart arbetar med det operativa uppdraget. Allmänhetens föreställning om vem som kan vara brandman präglas fortfarande till stor del av en stor, stark, modig man. Det finns också en överdriven tro på räddningstjänsten och brandmannen som räddare i alla situationer och som en följd av detta en uppfattning om att kvinnor som brandmän skulle utgöra en stor risk vid en räddningssituation exempelvis vid en brand.

För att fler från de underrepresenterade grupperna ska vilja bli brandmän behöver alla räddningstjänster engagera sig. MSB bör vara ett stöd för kommunerna i att marknadsföra yrket och uppdraget i hela dess bredd.

Det kan ske exempelvis genom att MSB producerar ett presentationsmaterial, film, broschyr etc. som kan användas av alla räddningstjänster.

Vid den telefonstudie som genomfördes i november 2011 av 50 kvinnor som gick eller hade gått ut SMO-utbildningen under 2011 ställdes frågan om de har några idéer om hur vi skulle kunna intressera fler tjejer att gå SMO-utbildningen. Det de föreslår är framförallt mer information i grund- och gymnasieskolor om hur det är att jobba som brandman. Det helst ska vara tjejer som informerar. De efterlyser även information om att det behövs flera kvalifikationer än fysisk styrka och att man inte behöver vara elitidrottare. Vidare sägs att tjejer inte vågar söka och att tjejer ska känna sig välkomna i räddningstjänsten. Ytterligare kommentarer är att tjejer inte söker till SMO för de tror att de inte ska klara rekryteringstesterna i räddningstjänsten.

Vidare finns ett behov av kunskap och lärande internt på arbetsplatsen. Attityder till jämställdhet och mångfald är inbäddade i organisationens struktur, kultur och symboler. Medarbetarnas behov av kompetensutveckling inom området är exempelvis utveckling av verksamheten, mångfald, förståelse och inkludering av olikheter, teknik och arbetsmiljö. Det som saknas i dag är ett pedagogiskt verktyg för genomförande av det interna utvecklingsarbetet i verksamheten. Lärande och utveckling kan ske på många olika sätt och metoder. MSB bör stödja kommunerna i detta arbete.

## 3. Övergripande erfarenheter

Nedan redovisas de senaste årens erfarenheter från jämställdhets- och mångfaldsarbetet i det kommunala säkerhetsarbetet.

### 3.1 Förändring tar tid

Att förändra en så mansdominerad verksamhet med den starka kulturella tradition som kommunal räddningstjänst har till en modern organisation som speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald, tar lång tid och kräver uthållighet. Erfarenheterna från handlingsprogrammets tre första år pekar på att de hinder för jämställdhet och mångfald som identifierades 2009 generellt sett fortfarande kvarstår. Dock finns ett ökande antal goda exempel på utvecklingsprojekt inom räddningstjänsten.

Historiskt sett har brandmannayrket varit förbehållet män. Brandmannayrket kopplas än idag, i mycket hög grad till egenskaper som förknippas med manlighet och att vara man. Ett av de största hindren tycks vara den rådande föreställningen om att en brandman är en stor, stark och modig man ofta kopplad till en hjälteroll. Vidare finns en uppfattning hos den breda allmänheten att brandmännens arbete i stort sett enbart består i det operativa uppdraget att släcka bränder och olika typer av räddningsuppdrag. Denna uppfattning bidrar sannolikt till att intresset för SMO-utbildningen är oförändrat lågt hos kvinnor. Andra hinder som identifierats är de fysiska kraven och testerna vid anställning som i många fall fortfarande stänger kvinnor ute när kommunerna nyrekryterar brandmän.

Vidare kännetecknas räddningstjänsten som arbetsplats av en kultur med stark sammanhållning och en strävan efter likhet. Ofta har arbetskamraterna till exempel ungefär samma fritidsintressen och det är av tradition mycket svårt för en homosexuell man att vara öppen med sitt privatliv. Den som inte från början passar in löper stor risk att exkluderas. Kravet på likhet får också stora konsekvenser för verksamheten. SMO-brandmännen som gått en bred utbildning inom såväl det operativa som det förebyggande risk- och säkerhetsarbetet får ofta inte utrymme att använda och utveckla sin kunskap, eftersom det oftast blir "som vi alltid har gjort". Detta är ett hinder för verksamhetsutvecklingen och motverkar det breddade uppdraget enligt LSO.

Kulturen i räddningstjänsten finns beskriven i två forskningsrapporter, dels i avhandlingen "Nära inpå" (Ericson Mathias 2011) Göteborgs universitet samt i forskningsrapporten "Från Novis till Nestor", (Bondestam Fredrik, Häyrén Weinstål Anneli, Berg Henrik, 2012) Uppsala universitet.

### 3.2 Räddningstjänstens förändringsarbete

Erfarenheter från de senaste tre åren visar att allt fler räddningstjänster numera strävar efter att bredda personalens kompetenser, förändra attityder och värderingar samt arbetar mer aktivt för att rekrytera kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Sannolikt har de senaste årens aktiva arbete och debatt i fråga om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten medfört att fler räddningstjänster ändrat uppfattning om att kvinnor inte klarar att arbeta som brandmän. 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.

Några räddningstjänster/förbund ligger långt framme i förändringsarbetet och arbetar aktivt med ett flertal projekt. Flera av dem ingår i olika nätverk och träffas regelbundet, vilket är mycket positivt och ger synergieffekter. Ett ökande antal befinner sig mer i starten av förändringsarbetet och har inte kommit så långt ännu. Förändringsarbetet syftar till att ge ökad kunskap, förändra attityder, motverka diskriminering, synliggöra normer och värderingar samt leda till förändringar av befintliga strukturer.

Intresset för att få mer heterogena räddningstjänster är utbrett också i andra länder. Våren 2012 bildades den internationella arbetsgruppen ”Women in Fire and Rescue Services” inom CTIF för att främja kvinnor i räddningstjänsten. MSB deltar med representanter i arbetsgruppen. Hösten 2010 hölls den första träffen i ett informellt nordiskt nätverk för räddningstjänstorganisationen, där MSB ingår.

### **3.3 Förändra föreställningen av vem som kan vara brandman**

Det har visat sig vara svårt att förändra allmänhetens bild av vem som kan vara brandman. Det tar tid att ändra föreställningar som är så djupt rotade och omhuldade. Uppfattningen om att styrka och kondition är de viktigaste egenskaperna hos en brandman är större hos allmänheten än hos brandmännen själva, visar en undersökning som MSB genomförde 2010. Sannolikt skulle det ge mer kraft i argumentationen för att öka de underrepresenterade grupperna om budskapet tydligare kom från räddningstjänsterna själva. Trovärdigheten för budskapet att kvinnor både klarar av att arbeta som och trivs som brandman blir större om kvinnor är med i olika aktiviteter och marknadsför yrket. Ett problem i sammanhanget är att det fortfarande finns få kvinnor som kan vara förebilder för yrket.

Eftersom kvinnorna är få blir trycket på dem stort att ställa upp som förebilder i olika sammanhang exempelvis foton filmer och intervjuer för marknadsföring och artiklar. Kvinnorna har tydligt signalerat att de känner sig utpekade och särskilt uppmärksammade i förhållande till sina manliga kollegor. Detta uppfattas som negativt eftersom de inte vill bli betraktade som någon med anmärkningsvärd särställning utan uppfattas som vem som helst i arbetsgruppen. Vid nätverksträffen för Kvinnor i räddningstjänsten i oktober 2012 framkom synpunkten att det är viktigare att förändra kvalitén än kvantiteten d.v.s. arbeta med de mjuka frågorna exempelvis hur kvinnor blir bemötta i organisationen. Kvinnor känner press att vara positiva förebilder och att de inte får ge sken av att allt kanske inte står rätt till, att de känner press att hålla tyst ifall de inte trivs.

### 3.4 Forskning inom området

Området har på senare år blivit intressant för forskningen. Mathias Ericson disputerade sommaren 2011 med sin avhandling Nära inpå – maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag, (Göteborgs universitet). Därutöver finansierar MSB forskning inom området. Ett forskningsprojekt, Från novis till nestor – Maskulinitet, organisation och risk i räddningstjänsten, Centrum för genusforskning, Uppsala universitet (Bondestam Fredrik, Häyrén - Weinstål Anneli, Berg Henrik, 2012) är avslutat.

Ytterligare två forskningsprojekt pågår: Den genuskodade räddningstjänsten: en studie av jämställdhetens förutsättningar (projektansvarig Docent Liselotte Jakobsen, Karlstads universitet) och Genus, räddningstjänst och organisation (Projektansvarig professor Ulf Mellström, Karlstads universitet). MSB samverkar nära med forskarna, implementerar forskningsresultaten i arbetet och bidrar med att föra ut erfarenheterna i räddningstjänsten. Ett exempel är det seminarium som ska hållas hösten 2013 där de båda forskningsprojekten ska presentera sina resultat och dit representanter från räddningstjänsten är inbjudna.

## 4. Erfarenheter från aktiviteterna i nuvarande handlingsprogram

### 4.1 Kommunikationsprojekt kring jämställdhet och mångfald

Erfarenheterna visar att spridning av information och erfarenheter till räddningstjänsten är viktigt och efterfrågat. Det finns ett stort behov och intresse av idéer, tips, goda exempel etc. Att få information om vad andra räddningstjänster gör/har gjort och få ta del av deras erfarenheter om vad som har varit framgångsrikt och vad som kanske inte har fungerat.

En annan erfarenhet är att olika kommunikationsaktiviteter skapar debatt och diskussioner, exempel på detta är facebookgruppen "Räddningstjänsten Sverige – Styrkan är våra olikheter och mångfaldssidan [www.msb.se/mangfald](http://www.msb.se/mangfald)

Kommunikationen ska följa handlingsprogrammet och i fortsättningen inte ses som ett separat projekt. En kommunikationsplan för att nå målen i handlingsprogrammet togs fram 2010. Denna plan har reviderats under 2012.

Också fortsättningsvis ska budskapet om jämställdhet och mångfald synas och höras i allmänna medier, fackpress, 24/7 och sociala medier som till exempel Facebookgruppen "Räddningstjänsten Sverige – Styrkan är våra olikheter som startades av de regionala utvecklarna hösten 2010.

En metod är att budskapet nöts in, men smygs in omärkligt. Genom att brandmän som är kvinnor och/eller har utländsk bakgrund förekommer i medier i sammanhang som inte fokuserar på deras kön eller efternamn utan på deras uppdrag som brandman, förändras successivt bilden av vem som kan utföra yrket.

Polisen kan här vara ett tydligt exempel. På kort tid har antalet kvinnor som är poliser ökat påtagligt, vilket i sin tur bidrar till att fler kvinnor får upp ögonen för yrket och söker sig till utbildningen.

Från och med våren 2012 ges ett informationsblad ut till samtliga räddningstjänster en gång per kvartal med nyheter och aktuella händelser inom området.

En webbplats [www.msb.se/mangfald](http://www.msb.se/mangfald) har skapats för framförallt målgruppen räddningstjänstpersonal. Webbplatsen marknadsförs genom de regionala utvecklarerna och ett särskilt vykort ”Styrkan är våra olikheter” har tagits fram.

Arbetet med såväl informationsbladet som webbplatsen kommer att fortsätta.

## 4.2 En brandstation för alla

Räddningstjänsten Syd, distrikt Lund, utsågs hösten 2010 till MSB:s mönsterstation, ”en brandstation för alla”. Under våren 2011 rekryterades en projektledare. Projektgruppen består i dagsläget av projektledare, kommunikatör, ekonom, fyra delprojektledare med 2 – 4 brandmän i varje delprojekt.

Projektets mål är att från och med 2015 ska distrikt Lund vara en jämställd arbetsplats med tre operativa arbetslag av fem möjliga numerärt jämställda. Distrikt Lund ska ha en god arbetsmiljö samt vara en arbetsplats fri från diskriminerande och kränkande behandling.

Bland effektmålen för 2015 kan nämnas:

- Att ha skapat en bättre och mer anpassad verksamhet utifrån medborgarnas behov för att nå ökad trygghet och säkerhet för vår befolkning.
- Ökat intresset för att arbeta inom Räddningstjänsten.
- Bidragit till att skapa ett hållbart arbetsliv för både män och kvinnor.
- Genom en Brandstation För Alla pröva, testa och förverkliga de tankar och idéer som finns både personal och ledning kring jämställdhet och mångfald. Genom det arbetet bli ett föredöme och en ledande organisation inom jämställdhet och mångfald. Här ingår bland annat att i samarbete med Revinge testa nya verktyg och nya metoder som underlättar arbetet.

I mars 2012 arrangerade Räddningstjänsten Syd ett erfarenhetsseminarium kring projektet ”en brandstation för alla” i Lund. Ett 90-tal personer från olika

räddningstjänster i Sverige deltog. Seminariet var mycket uppskattat och lärorikt inte minst för att Dr Dave Baigent från London deltog som föreläsare.

Under 2012 har ett antal mentorer utbildats. Syftet är att alla nyanställda i räddningstjänsten ska erbjudas en mentor. Räddningstjänsten har även anordnat prova på dagar och öppet hus samt medverkar vid arrangemang av olika slag inom förbundet exempelvis på gymnasieskolor.

Förutom projektet ”En brandstation för alla” har Räddningstjänsten Syd de senaste åren genomfört ytterligare tre jämställdhetsprojekt som tillsammans med ”En brandstation för alla” ger synergieffekter. De tre projekten är Läringsutbildningen, Tillämpad jämställdhet och Jämställdhetsintegrering.

### **4.3 Regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare**

I syfte att intensifiera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i räddningstjänsten på regional och lokal nivå kontrakterades åtta regionala utvecklare i mars 2010. Var och en av dessa har ett operativt arbete inom räddningstjänsten i sin kommun och arbetar 25 % med att utveckla jämställdhet och mångfald i sina regioner. MSB ersätter kommunerna för den delen av lönekostnaden. Arbetet inleddes med att utvecklarna tog kontakt med alla räddningstjänster i sin region för att presentera sig och uppdraget samt få kontaktpersoner på det lokala planet. Hösten 2010 genomfördes två större startseminarier för räddningstjänstpersonal (Göteborg och Östersund). Syftet med seminarierna var att starta upp det regionala arbetet i räddningstjänsten. Under 2011 och 2012 har kunskapsseminarier genomförts i regionerna. Hösten 2013 kommer ytterligare ett större seminarium att genomföras.

De regionala utvecklarna ska vara samordnande och ledande inom sin region vilket bygger på att de ska upprätta ett nätverk i regionen av kontaktpersoner på varje räddningstjänst. trovärdighet och genomslag i att förändra jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten blir större om de som är direkt berörda i yrket arbetar med frågan.

De åtta regionala utvecklarna har varit verksamma i drygt två år. Under den tiden ses ökad efterfrågan på hjälp och stöd från räddningstjänsterna i deras regioner, vilket är mycket positivt.

MSB genomför fyra tvådagarsträffar årligen med utvecklarna. En del av träffarna är kompetensutveckling. Vanligtvis sker detta genom att bjuda in olika föreläsare, företrädare för räddningstjänster som driver utvecklingsprojekt, studiebesök etc. Utvecklarna är en viktig kanal för information till MSB om utvecklingen och pågående arbeten i regionerna.

Ett informationsblad om nyheter inom området jämställdhet och mångfald skickas ut till räddningstjänsterna i samtliga regioner en gång i kvartalet.

De regionala utvecklarna deltar i olika arbetsgrupper och nätverk, exempelvis vid revideringen av handlingsprogrammet. De blir ofta inbjudna till olika sammankomster i sina regioner som räddningstjänsten anordnar.

#### **4.4 Medvetandegöra beslutsfattare**

Kommunens räddningstjänst styrs av folkvalda politiker. De har tillsammans med förvaltningen ett ansvar för att skapa en jämställd räddningstjänst med tydlig mångfald. Oftast är de flesta som sitter i räddningsnämnd eller motsvarande fritidspolitiker. För att kunna driva frågan om jämställdhet behöver de medvetandegöras genom utbildning och information.

MSB har tillsammans med de regionala utvecklarna haft möte med politiker på riksnivå. På regional nivå har också skett några träffar med politiker. I början av 2013 planeras ett politikerseminarium i norra Sverige. Målet är att under 2013 -2014 initiera fler politikerträffar kring jämställdhet och mångfald i hela landet.

#### **4.5 Brandmannens fysiska förmåga**

Av tradition läggs stort fokus på de fysiska kraven och testerna vid anställning. Det har också visat sig att kvinnor haft svårt att klara kraven på en del räddningstjänster och således inte fått anställning. En telefonundersökning som genomfördes vid årsskiftet 2011 – 2012 av 133 kvinnor som tagit SMO-examen men som inte arbetar i räddningstjänsten visade att 24 % av respondenterna angett de fysiska kraven som orsak till att de inte fått arbete. 3,6 % svarar att de upplevt att de inte anställts därför att organisationerna inte vill ha kvinnor.

##### **4.5.1 Tre studier om brandmannens fysiska förmåga**

Under det senaste decenniet har myndigheten initierat och genomfört tre studier i syfte att kartlägga gränsvärden för vilken fysisk styrka och kondition som en brandman behöver för att klara av att utföra de tyngsta arbetsmomenten. Den sista av de tre studierna ”Brandmannens fysiska förmåga del 3” var klar hösten 2011. Den senaste studien sammanfattas i broschyr som räddningstjänsterna kan beställa kostnadsfritt från MSB.

Av de kvinnor som är heltidsanställda brandmän och som deltog i studien var det endast 53 % som klarade den rekommenderade kravnivån. Motsvarande siffra för deltidsanställda kvinnor var så låg som 5 %.

Resultatet i den tredje studien visar att vissa av arbetsmomenten i det operativa arbetet är mycket tunga att genomföra med dagens metoder och tekniker. MSB bör därför driva på arbetet med metod- och teknikutveckling för att underlätta onödigt tunga arbetsmoment för alla oavsett kön.

De regionala utvecklarna har under hösten 2012 gjort en förfrågan i sina regioner om vilka fysiska tester som används vid nyrekrytering. Svaren pekar på att ett mindre antal kommuner använder sig av den av Winternet senast föreslagna testmodellen. Flertalet räddningstjänster använder olika typer av arbetsrelaterade tester.

## 4.6 Lokala Aktiviteter

Myndigheten har sedan 2002 beviljat kommunala räddningstjänster bidrag för lokala aktiviteter i syfte att öka jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Från våren 2009 har räddningstjänsterna inom ramen för handlingsprogrammet fortsatt kunnat ansöka om bidrag för att genomföra lokala aktiviteter. De aktiviteter som anordnas är dels ”prova på dagar” för kvinnor och personer med utländsk bakgrund och dels andra aktiviteter som syftar till ökad jämställdhet och mångfald. Exempel på andra aktiviteter är marknadsföring av yrket till underrepresenterade grupper på mässor, spela barnteater för att tidigt påverka föreställningen om vem som kan vara brandman samt kurs i ”räddningstjänstsvenska” för brandmän med utländsk bakgrund.

Intresset för att genomföra dessa aktiviteter är totalt sett inte så stort. År 2012 ansökte och beviljades 25 räddningstjänster detta bidrag. Ett stort antal av ansökningarna kommer från räddningstjänster som flera gånger tidigare beviljats detta bidrag vilket innebär att en relativt liten andel av alla presumtiva intressenter nås. Bidragets storlek är i genomsnitt 15 000 kr per räddningstjänst

Ytterligare en aspekt är att de allra flesta prova-på dagar som genomförs visar på räddningstjänsten operativa uppdrag vilket endast ger en rättvis bild av brandmannens arbete för räddningstjänstpersonal i beredskap.

### 4.6.1 Effekter för SMO-utbildningen

Effekten av att kommunerna anordnar lokala aktiviteter är osäker när det gäller att få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka till SMO-utbildningen.

I november 2011 genomförde MSB en telefonstudie av 50 kvinnor som gick eller hade gått ut SMO-utbildningen under 2011. På frågan om hur de hade fått information om SMO-utbildningen var det vanligaste svaret att de fått det genom att googla på internet/msb.se, bara någon enda hade deltagit i prova på dag. På frågan om man hade en förälder, släkting eller nära bekant som jobbade i räddningstjänsten svarade 26 % ja.

På frågan om de har några idéer om hur vi skulle kunna intressera fler tjejer att gå SMO-utbildningen föreslås bland annat mera information i grund- och gymnasieskolor om hur det är att jobba som brandman. Det ska helst vara kvinnor som informerar. De efterlyser även information om att det behövs flera kvalifikationer än fysisk styrka och att man inte behöver vara elitidrottare. Vidare sägs att tjejer inte vågar söka och att tjejer ska känna sig lika välkomna



som kvinnor i räddningstjänsten. Ytterligare kommentarer är att tjejer inte söker för de tror att de inte ska klara proven.

#### **4.6.2 Effekter för Räddningstjänstpersonal i beredskap**

Ett antal deltidskårer som arrangerat prova på dagar eller andra lokala aktiviteter rapporterar om positiva effekter för att få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund intresserade.

Deltidsstationerna har sedan många år tillbaks fått allt svårare att rekrytera och behålla sina brandmän. Det finns flera orsaker. Bland annat har den ökade bristen på arbetstillfällen i glesbygdsområdena medfört att arbetsplatser numera ofta ligger så långt bort från orten att de omöjliggör att kunna vara brandman i beredskap.

Ett flertal räddningstjänster har på ett systematiskt sätt börjat arbeta för att få kvinnor intresserade av denna bisyssla, inte minst för att kvinnor i betydligt större omfattning än männen arbetar på hemorten. Exempelvis har man sökt upp och informerat om yrket på traditionellt kvinnliga arbetsplatser (äldreomsorg, affärer etc.) samt anordnat prova på dagar. Här finns många goda resultat, t ex Jämtlands räddningstjänstförbund som hösten 2011 fick fem nya deltidsbrandmän efter att de anordnat prova på dagar för kvinnor.

### **4.7 Mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet**

Under 2010 genomfördes en större utvärdering av utbildningssystemet skydd mot olyckor, vari SMO-utbildningen utgör grunden. Av utvärderingen framkom bland annat att MSB:s utbildningar inte i tillräcklig utsträckning behandlade jämställdhet, mångfald och miljö.

Utvärderingen föranledde ett utvecklingsprojekt under 2011 som syftade till att revidera utbildningar, kursplaner, antagningsförfarande samt utveckla pedagogiska frågor och utbildningsformer. Utvecklingsprojektet resulterade i fastställande av ny utbildningsplan och kursplaner för den två-åriga SMO-utbildningen. En viktig del i det är införandet av normkritik och genusperspektiv i såväl lärandemål som innehåll i utbildningen. Översynen har också inneburit en revidering av den litteratur som används i utbildningen, där bl. a. Från Novis till Nestor, (Bondestam Fredrik, Häyrén Weinstål Anneli, Berg Henrik, 2012) sedermera ingår. Antagningen förändrades också på så sätt som redovisas under 4.8.

Det förväntade resultatet av förändringarna i utbildningen är att den studerande efter avslutade utbildning har en förståelse för, och ett kritiskt förhållningssätt till, den kultur och de föreställningar som råder inom kommunal räddningstjänst. På så vis skapas förutsättningar för en förändring över tid.

Syftet med detta delprojekt var att jämställdhet och mångfald särskilt skulle beaktas vid den planerade översynen av utbildningssystemet, samt att fler

kvinnor och personer med utländsk bakgrund examineras från SMO. En översyn av utbildningssystemet genomfördes under 2011 och nya utbildnings- och kursplaner fastställdes under 2012 för SMO-utbildningen. Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet har också varit utgångspunkt i den handlingsplan som Revinge och Sandö tagit fram. Jämställdhet och mångfald ska fortsatt vara viktiga perspektiv att beakta i utvecklingen av kurserna.

Det totala antalet sökande till SMO-utbildningen är högt. Samtidigt kvarstår problemet med att få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka till såväl SMO-utbildningen som till anställning som räddningstjänstpersonal i beredskap. Denna problematik beror sannolikt till stor del på föreställningen om vem som kan vara brandman och vad en brandman gör förutom det operativa uppdraget. Utbildningsenheten har från 2012, i syfte att bredda föreställningen om vem som kan vara brandman, tillsatt en marknadsgrupp med representanter från Revinge och Sandö och en ny kommunikationsplan är framtagen under 2012.

Delprojektet bör fortsatt fokusera på samverkan mellan UB-UTV, UB-UTB och verksamhetsställen i både marknadsförings- och antagningsfrågor och implementeringen av verksamhetsställen handlingsplan.

## **4.8 Marknadsföring och antagning till SMO**

Trots massiv marknadsföring och riktade insatser har kvinnors intresse att söka utbildningen Skydd mot olyckor endast ökat marginellt (ett par procent) sedan utbildningen startade 2003. För sökande med utländsk bakgrund förs ingen statistik men de är sannolikt färre än antalet kvinnor.

SMO-utbildningen är populär bland unga män och har därför många sökande, ca 12 per utbildningsplats. Antalet sökande i förhållande till antalet utbildningsplatser medför att både betygs- och högskolepoäng för att bli antagen är höga. Ca 90 % av de sökande till utbildningen är män. I den senaste ansökningsomgången i april 2012 sökte totalt 1282 personer varav 150 (11,7 %) är kvinnor. Antalet sökande kvinnor till SMO-utbildningen ligger konstant på 10 – 12 %.

Under hösten 2011 genomfördes intervjuundersökningar både med kvinnor som tidigare gått SMO men som idag inte arbetar i räddningstjänsten och med kvinnor som fortfarande går utbildningen.

Några generella slutsatser:

Träning var det i särklass största fritidsintresset för samtliga. Alla svarar att de tränar regelbundet varje dag eller minst tre gånger per vecka, några av dem på elitnivå.

Kvinnorna som gick SMO har oftast inget annat utbildningsalternativ förutom polisutbildningen. De flesta bestämmer sig redan på gymnasiet att de ska bli brandmän.

De första kvinnor som lämnade SMO hade ofta betydligt svårare att få anställning i räddningstjänsten än sina manliga kurskamrater. På frågan om vilka svårigheter de ser med att få det arbete de helst vill ha svarar över hälften att det är de fysiska testerna.

Däremot förefaller det nu vara så att de senaste årens utexaminerade kvinnor från SMO snarast oftare än männen blir kallade till anställningsintervjuer. Allt fler räddningstjänster verkar vara angelägna att anställa kvinnor.

När det gäller antagning till SMO-utbildningen har åtgärder vidtagits i syfte att bredda kompetensen hos studerandegruppen där erfarenheter från vårdsektorn och ytterligare språk premieras särskilt. En uppföljning som genomförts under 2012 visar att förändringen varit positiv, men att ytterligare åtgärder bör övervägas. Exempel på sådana åtgärder kan vara en utökning av meritkurser och poäng i syfte att nå såväl bredare kompetenser som att öka andelen antagna kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Ytterligare exempel kan vara en hemställan om förändring av förordning (2003:477) om utbildning i skydd mot olyckor i syfte att tillföra en eller flera nya urvalsmöjligheter. Det kan tillämpas genom exempelvis premierandet av tidigare utbildning såsom högskoleutbildning. Det förväntas bidra till en bredare kompetensspridning såväl som en ökad andel antagna kvinnor.