KVINNOR INOM RÄDDNINGSTJÄNSTEN

**Sammanställning**

**Idéjakten – Ledarskap**

# Fakta:

64 % av alla som tar examen är kvinnor

35 % av alla chefer är kvinnor

25 % av entreprenörer/egen företagare är kvinnor

20 % av alla professorer är kvinnor

15 % av alla VD:ar är kvinnor

6 % av alla VD för börsnoterade bolag är kvinnor

5 % av brandpersonal är kvinnor

# Idéjakt - för att identifiera ett problemområde i grupp och hitta lösningar

****Vad ska vi göra för att få fler kvinnor att söka till ledarpositioner inom räddningstjänsten?

## Hur kan vi bli bättre på att lyfta/bära varandra?

* Lokala nätverk
* Placera fler tjejer på samma station
* Ge varandra feedback, arbeta aktivt med feedback
* Stötta varandra när det både går bra och dåligt

## Hur kan vi öka antalet kvinnliga sökanden till räddningstjänsten?

* Prova på dagar
* Handledare/mentorer som följer med från Lia1
* Synliga förebilder
* Informationskvällar
* Trivsam arbetsmiljö (för de som redan arbetar)
* Tydlig plan för att klara fyskraven

## Hur får vi in fler kvinnor i yrket?

* Vi som är i yrket skall göra reklam för oss så vi lockar fler att vara med
* Vi skall uppsöka olika ställen där tilltänka kan finnas, tex gym, skolor m.m.
* Fyskraven bör ses över – vad behöver vi klara i yrket?
* Få hjälp med fyskraven – hjälp att träna på rätt sätt för att uppnå målen
* Möjlighet att få prova på yrket och ordna fysiken innan ingångsproven

## Hur får vi en bättre rekryteringsprocess?

* Ha en mentor i gruppen/på stationen, efterfråga feedback
* Använda externa aktörer i rekryteringsprocessen
* Göra ledarrollen mer attraktiv
* Provanställningar även på ledarnivå
* Ändra synsätt på vad som är en bra ledare

## Vad kan vi göra för att stärka kvinnor att söka ledaruppdrag?

* Tydlig kravprofil
* Bättre medarbetarsamtal med fokus på utveckling
* Teambuildning
* Bildspråk/presentation
* Nationellt ledarprogram
* Mentorskap
* Lyft individens kompetens, INTE KÖN!

## Vad kan vi göra för att ändra tanken om att inte räcka till?

* Arbeta hemma på stationen med feedback positivt/negativt i det dagliga arbetet
* Fler tjejer
* Lära av andra organisationer
* Uppfostra barnen

## Hur kan man….

* Så frön
* Få förtroende?
* Uppleva stöttning
* Kvinnliga förebilder?

Vad är hindren? Modet, viljan, privatlivet, motståndet

Förslag

* Högre lön som styrkeledare
* Träna på ledaruppgifter
* Våga ta plats på självklart sätt
* Viktigt att värdegrunderna följs
* Släpp prestationsångesten
* Neutralisera ledarrollen, brandmansrollen, individen
* Så frön (de gror ju i och för sig sakta inom räddningstjänsten)
* Kvinnor ska stötta varandra

Tillsammans blir vi starkare

## Hur kan vi ändra kulturen (herarkin/matcho) i organisationen för att fler kvinnor ska få ledarroller?

* Påminna varandra att jobba mot samma värdegrund
* Redan kvinnliga ledare blir förebilder
* Ny tänk måste komma från toppen, få med alla på tåget
* Ledare, stark person som pushar att söka

## Hur förverkligar vi vår värdegrund?

* Systematiskt arbetsmiljöarbete
* Skapa VI känsla i hela verksamheten
* Värdegrundsövning, lika naturligt som stegövning

## Hur neutraliserar vi rollen som ledare?

* Håll fokus på individen och erfarenheten
* Få fler kvinnor intresserade för yrket
* Medias vinkling

# 7 framgångsfaktorer

* Följ din egen kompass, engagerade och värdestyrda
* Planera karriären utifrån resten av livet – livsplan
* Socialt stöd och utveckling tillsammans med andra
* Välj organisation utifrån dominerande värderingar
* Väljer sin chef
* Karriären är likt en klätterställning
* Nyfikenhet är en stor drivkraft – sök lärande och utveckling