



Nätverket Jämställd Räddningstjänst

Medlemsenkät 2016

Inledning

Under 2016 har Räddningstjänsten Östra Götaland ledarskapet för Nätverket Jämställd Räddningstjänst. För att driva en verksamhet som motsvarar medlemmarnas behov, genomfördes en enkät till de räddningstjänster som är medlemmar. 35 enkäter skickades ut och 18 svar kom in. Nedan redovisas svaren.

1. Nämn tre frågor eller områden som du tycker NJR ska fokusera på under 2016

• Bemötande mot "kund" • Rekryteringsfrågor
• Förändringsmotstånd, internt och externt • Nytt med jämställdhet för medborgarna • Rättvis grund för rekrytering
• Förändra bilden av räddningstjänsten mot allmänhet och främst ungdomar så att det blir en attraktiv arbetsplats även för kvinnor och personer med annan bakgrund mm. En arbetsplats för alla. • Bemötande mot medborgare ur ett jämställdhetsperspektiv
• Kulturens inverkan på inkludering av olikheter. • Fokusarbete, se svar fråga tre • Homogena gruppers inverkan på att bejaka olikheter. bör finnas erfarenheter hos försvaret, polisen m.fl.
• Förmedla budskap att alla är lika värda. • Värdegrund, medarbetarskap och ledarskap behöver vara fokusfrågor • Hen, hon eller han behöver inte vara fokus då vi får det på köpet om frågorna ovan hanteras tillräckligt bra
• Värdegrunder • Fysiska tester, slå hål på myter • SMO, Vad göra för att nå jämställdhet när endast 7-10% söker, antas som är kvinnor. Redan här har systemet havererat.
• Rekrytering av kvinnlig Rib personal • Att behålla kvinnlig personal • Att framhålla det positiva och utvecklande att ha en jämlik könsfördelning.
• Erfarenhetsutbyte • Handgripliga Tips på aktiviteter att genomföra • Hålla frågan levande, ta upp den ofta, efterfråga vad vi i räddningstjänsten gör/kommer att göra
• Uthållighet, hur prioriteras detta område? • Ledarskap och jämställdhet
• Utveckling av rekryteringskampanjer utifrån jämställdhetsperspektiv. • Titta lite mer specifik på ökad jämställdhet kopplat till RIB-anställda. • Bli mer synlig i officiella sammanhang, konferenser etc.
• Fystester (gemensamma för hela landet) • Rekrytering RIB • Informationsunderlag
• Numerär jämställdhet på olika nivåer. Bidra och stödja varandra i detta arbete t.ex genom att starta mentorskapsprogram för kvinnliga befäl, chefer osv. • Gemensam utbildning för kvinnliga styrkeledare?? Nätverk o.s.v. • Kunskapsbank: samla dokument och erfarenheter på en plattform för alla att ta del av och sprida erfarenheter och kunskaper. • Få upp cheferna på banan... Högsta ledningen i organisationerna måste tala om att detta är en viktig fråga. Engagemanget saknas ofta tyvärr.... Gemensamt ställningstagande/ansvarstagande behövs!
• Rekrytering av kvinnliga brandmän.

• Rekrytering av nyinflyttade - metoder och sätt att attrahera - framförallt RiB.
• Mångfald inom yrkeskåren, inte enbart fokus på kvinnor utan arbeta för att skapa ett ökat intresse för arbetet rent generellt hos ungdomarna i landet. Påvisa hur arbetet kan se ut och vilka människor/kompetenser som kommer att behövas i framtiden, vi går mot ett komplexare samhälle och mer kombifunktionstjänster.
• Fortsatt arbete med att få fler kvinnor att söka SMO. • Få betydligt fler räddningstjänster att vara delaktiga i NJR, vi är ett fåtal som jobbar med frågorna, det finns många stora räddningstjänster som skulle behöva bli aktiva.
• Engagera fler räddningstjänster att delta i nätverket för att på så sätt få mer tyngd bakom arbetet med att få fler räddningstjänster att jobba med jämställdhetsfrågor. Innebär i praktiken att rikta mer fokus på räddningschefer och politiker. • Försöka engagera/påverka Länsstyrelser att ta upp denna fråga vid tillsynsbesök.
• Bred rekrytering. Att vi för en dialog med MSB om eleverna på SMO då vi allt för ofta inte kan rekrytera jämställt då underlaget är stereotyp från skolorna. • Fortsatt profilering i de olika forum och konferenser. • Nätverksträffar där medarbetare kan få positiv energi från andra organisationer.
• Fler kvinnor i utryckningstjänst (ej bara "kontorsjobb") • Fler tjejer på räddningstjänstutbildningar (gymnasier och andra) • Vilka fysiska krav är rimliga att ställa på en brandman i utryckningstjänst - rekommendation som de lokala myndigheterna kan besluta att följa

2. Hur ser förutsättningarna ut i din räddningstjänst för att arbeta med jämställdhetsfrågor jämfört med tidigare år?

• Oförändrat
• Svårarbetat. Gäller att hela tiden påminna och påverka annars faller organisationen tillbaks till gamla rutiner
• Oförändrade. Behöver utvecklas.
• Goda! Stort politiskt intresse = viktigt. Hoppas att träffen i mars i Malmö ska kunna fungera som avstamp för ett mer strukturerat arbete på hemmaplan.
• Förutsättningarna är goda och blir vad vi gör dem till under de kommande åren. • En medarbetare upplever det lättare med jämställdhetsfrågor efter att hon har genomfört utbildningen "Räddningsledare A".
• Positivt. Efter lång tid är frågorna aktuella inom jämställdhet, mångfald mm
• Ser bättre o bättre ut. Inplanerat i budgeten. Startat upp kvinnligt nätverk som träffas 3 ggr/år.
• Bra, vi har jobbat med jämställdhet/jämlikhet aktivt i några år och sett förbättringar. • Farhågan är: orkar vi driva frågan över tid?
• Bra, kan bli bättre
• Bättre förutsättningar utifrån den nya kommunledningens fokus på frågan.
• Något bättre från politiskt håll. Vi är bra förberedda för en mer jämställd personalgrupp men saknar sökande personer med rätt kompetens.
• Vi har kommit längre nu och kan ta det ett steg vidare. Vi har direktionen och hösta ledningen med i frågorna vilket ger goda förutsättningar... jämställdhetsarbetet måste bli daglig verkstad och inte en massa projekt.
• Likvärdig med föregående år. Inget större intresse hos personalen. Vi genomför en utredning om rekryteringsprocessen till heltid i syfte att stimulera/underlätta för kvinnliga sökanden.
• Väldigt lite tid att lägga på individuella frågor, arbetar oftast i ett övergripande bredare perspektiv. Har varit mer aktiva tidigare med just jämställdhetsarbete, utnyttjar befintlig personal bättre idag för att promota verksamheten vilket fungerar bra.
• Samma som tidigare år, dvs vi är positiva och jobbar på

• Ingen skillnad
• Positivt. Vi bedriver ett arbete runt våra värderingar som passar bra in i detta.
• Mycket bättre!

3. Vad skulle vi tillsammans i NJR kunna göra för att få mer tryck i jämställdhetsarbetet?

• Informera om goda exempel
• Flera som tydligt agerar för jämställdhet, inte bara lokalt utan även utanför egen organisation.
• Delta i gemensamma satsningar.
• Ett fokusarbete där vi tillsammans plockar fram de tre-fyra viktigaste strategiska framgångsfaktorerna utifrån forskning och erfarenheter ute i landet. Dessa kan sedan ligga som grund för åtgärder ute i respektive organisation
• Kan vi tillsammans ha en samsyn i värdegrund och ledarskap samt medarbetarskapsfrågor kommer vi långt. • Sannolikt kan erfarenhetsåterkopplingar och utbyte öka på tempot. Vi behöver också vara medvetna om att det är ett långsiktigt arbete. • Sannolikt finns en hel del att göra vid MSB:s olika utbildningar där trycket och åverkan borde ge slagkraft. Framförallt i vidareutbildningarna!
• Kanske en "aktuellare" hemsida, som känns "nödvändig" för oss medlemmar. • Samla goda exempel och erfarenheter. • När nätverk bildas för kvinnor (positivt) glöm inte bort männen, det finns en del misstänksamhet, fördomar mm, låt oss inte bjuda på detta till dem.
• Svår fråga. Fortsätta med träffar och dela med oss av erfarenheter. Måste få in mer kvinnor i styrkorna och göra oss till en attraktiv arbetsplats för alla.
• Få fler, inte minst chefer, intresserade av ämnet. Ju mer jag lär mig om jämställdhet/jämlikhet ju mer intresserad blir jag av att bidra till att påverka/ jobba för att lika rättigheter/möjligheter för oss som jobbar här eller är på väg in. • Visa på förtjänster med att arbeta med ämnet.
• Politiskt engagemang • Chefssamarbete i frågorna
• Opinionsbildning, deltagande i officiella sammanhang, konferenser etc. Skriva debattartiklar etc.
• Kontakta Hans Rosling som kan förklara att bra jämställdhet är bra ekonomiskt.
• Se ovan. Engagera räddningscheferna och den politiska nivån. Få dem att bekänna färg... Spridning via medier och lobba på olika nivåer och i olika sammanhang. Ta hjälp av SKL och MSB. Vi måste visa väg och visa att detta är en viktig fråga!
• Skapa samsyn inom räddningstjänsterna om kraven som ska ställas på brandmän vid rekrytering. • Organisera och genomföra informationskampanjer inom detta område.
• Få med flera räddningstjänster i arbetet, dra lärdomar av varandra och de arbeten vi gjort. • Göra någon enkel bra föreläsning som lockar de som inte är intresserade idag, helst utan kostnad
• Påverkansarbete gentemot räddningschefer och politiker. Länsstyrelsefolk, se fråga 1.
• Jobba med frågorna i punkt 1 till att börja med. Tillsammans kan vi göra stor skillnad.
• Uppmärksamma goda exempel, t ex en nationell rankinglista utifrån jämställdhet, mångfald etc...för att få nationell media och uppföljning lokalt. • Ta fram gemensamma riktlinjer med rekommendationer som beslutsfattare sedan kan besluta att följa lokalt.

4. Ge förslag på hur vi skulle kunna bli bättre på att dela med oss av våra erfarenheter!

• Informationsdagar
• Fler organisationer som blir aktiva. • Genomföra lokala NJR-möten. • Tipssida inom nätverket
• Beror nog inte på er utan på oss. Men genom att arrangera mindre ws som riktar sig till SL och YB och Binsp mfl så tror jag det kan bli en bättre spridning och förståelse för arbetet.
• se svar fråga tre
• Det är bl.a. en tidsfråga. Det är just nätverk som sannolikt är möjlighet till utveckling • Årliga träffar med tid till diskussionsforum • Frågan behöver ha ett stort utrymme vid chefs, och befälsträffar nationellt
• Se fråga 3
• Erfarenhetsseminarium ute på olika platser i landet. • Föreläsningar • Att ta plats på t.ex på Brandbefälsmötet i Helsingborg
• Tillse att vi medlemmar redovisar mer i detalj vilka aktiviteter vi medlemmar gjort/gör och vad erfarenheterna blev.
• Sprida vad vi gör i ett forum. Flera arbetar säkert med liknande saker.
• Lärandekonferenser för nuvarande och potentiella medlemmar!
• Försöka lyfta frågorna på en riksnivå med både kommunal och BRF.
• Gemensam plattform (se ovan). Fler nätverksträffar med olika teman. Exempelvis en per år för chefer och beslutsfattare och sedan olika teman där handläggare kan närvara för att hämta in kunskap och sprida erfarenheter. Men utan driv och engagemang från högsta ledningen blir det inte verklighet... • Lärandekonferensen - välkomna till Malmö 10-11 mars :) då vi redovisar erfarenheter från projektet Brandstation för alla.
• Kommunikation/information till alla räddningstjänster. Pushad digital information, nyhetsbrev, Utkiken...etc.
• Nyttja enkla informationskanaler på nätet, skicka ut goda exempel, gör det inte krångligt och byråkratiskt, då tröttnar personen som fått det och tar bort det direkt, försöka få fler brandmän/befäl i skiften med som goda exempel.
• Fortsätta med nätverksträffar och infoblad.
• Nyhetsutskick. Kontakt med våra kommunikatörer så vi kan visa gemensamma aktiviteter.
• Bra nyhetsbrev idag tycker jag! Fortsätt med det!

5. Nämn minst tre aktiviteter eller insatser som genomförts i din räddningstjänst för att öka jämställdheten och/eller bidra till mer jämställd service!

• Öppet hus för kvinnor • Ett förbättringsområde!
• Förändra rekrytering, främst av brandmän. • Bygga kunskap bland chefer, fackliga och politiker. • Peka på nyttan av jämställdhet för medborgarna
• Öppet Hus enbart för kvinnor på internationella kvinnodagen
• Vi har sett över rekryteringskraven (fyskraven) så att vi inte har några överkrav/egna överambitioner, exv följer vi AFS:ens basnivå när det gäller rullmattan. • Vid rekrytering är rätt individ (personliga egenskaper) det viktigaste hos oss. • Vi har startat upp ett omfattande medarbetarutvecklingsprojekt som ska stärka självledarskapet
• Vid deltagande i konferenser har även de som inte har frågan som sin "hjärtefråga" deltagit vilket öppnat upp för fler medarbetare att påverkas positivt till ett bra medarbetarskap • Vi har lyft ledarskap, värdegrundsfrågor högt. Har diskussioner om förväntningar på varandra som chef, ledare, medarbetare på agendan. • Under hösten tog vi hjälp av Ola Mårtensson för stöd till utveckling. • Dessa aktiviteter har bl.a bidragit till en modern räddningstjänst och förhoppningsvis drar vi åt rätt håll vilket förhoppningsvis ska påverka service åt rätt håll
• Antagit riktlinjer för "positiv" särbehandling vid rekrytering • Dialog samt anpassning fysiska krav • Arbete med värdegrunder
• Införskaffar alla dräkter och annat i mindre storlekar. • Har alltid en tjej med när vi är ute och rekryterar, öppet hus etc.. • Speciell tjejkväll vid rekrytering.
• Förändrat rekryteringsrutinen med syfte att inte gynna / missgynna vissa grupper. • Kontinuerliga diskussionsfrågor på apt. • Utb/seminarier i ämnet, ibland externa föreläsare ibland genomför vi med egen personal • Arbetsgrupp som jobbar med att ordna aktiviteter som främjar jämställdhet/jämlikhet
• Ny policy vid trakasserier och kränkande särbehandling • Jämställdhet vid rekrytering, en jämställd grupp och att beakta jämställdheten i alla steg fram till utvärdering efter sommar 1. • Utbildning för deltidsorganisationen i jämställdhet och inkludering • Utbildning för alla nyanställda i jämställdhet och inkludering
• Byggnadsanpassningar • Kläder och utrustning som passar alla anställda • Viktig fråga vid nybyggnation av brandstation
• Prova på dag • Ungdomsbrandkår • Träffar gymnasieklasser
• Mentorskapsprogram för nyanställda • Utbildningsinsatser inom jämställdhetsområdet • Samtal om normer och attityder för alla medarbetare (SONA samtal), inkl utbildning av samtalsledare • BFA-projektet • Könsuppdelad statistik inom olika verksamheter (insats, utbildning och information) • Metod och teknik projekt (konceptbrandbil, dörrforcering m.m.) • Förändring av rekryteringsprocessen för Bm

• Utredningsuppdraget är för närvarande det enda faktiska arbete jag kan peka på i närtid. Mycket snack och litet verkstad måste jag tyvärr säga...
• Fokus på jämställdhet vid rekryteringar, mer individuella projekt och evenemang där verksamheten deltar med medarbetare som kan lära ut och även ta hem information.
• Stor satsning för all heltidspersonal både skift samt dagtid med utbildningsdagar i jämställdhet-mångfald och mänskliga rättigheter. Arbete i grupper samt heldagar med all personal. Delaktiga i arrangerandet av konferensen KIR i Karlstad. Prova på dagar samt information i grundskolor och gymnasier. Öppet hus på sportlovet
• Konkret jämställdhetsmål i verksamhetsplanen (senast 2030 ska vår räddningstjänst vara en jämställd arbetsplats). • Utsedda "ombud" i alla skift samt för dagtidspersonal som ska stötta cheferna i arbetet. • Aktivt delta på nätverksträffar och liknande.
• Ombyggnationer av lokaler på flera arbetsplatser. • Arbetet med våra beteenden och värderingar som spänner över hela förbundet. • 3. I rekryteringen testa våra blivande brandmän i jämförelse med sig själva. Inte jämfört med någon annan. Detta gör att den sammanvägda bilden avgör i rekryteringen och inte den som är starkast.
• Att ledande tjänstemän och politiker deltar i NRJ och de utbildningsaktiviteter som genomförs. • Medveten rekrytering av kvinnor till tjänster.