

Räddningstjänst för alla

#1
2020



Räddningstjänsten Väst har snabbt ökat andelen kvinnor bland heltidsbrandmännen.
Foto: Räddningstjänsten Väst

Politikers mål ökar mångfalden

Räddningstjänsten Väst har på kort tid ökat andelen kvinnor bland heltidsbrandmännen, till 20 procent.

– Politikerna har prioriterat målet och vi har tillsatt resurser för att klara det, förklarar förbundsdirektör Jan Sjöstedt.

I Räddningstjänsten Väst, RVäst, är räddningstjänst och omsorg ovanligt integrerade. Undersköterskorna som ingår i trygghetsteam och sköter natt-hemtjänst och larmhantering i medlemskommunerna Varberg och Falkenberg är anställda i räddningstjänstförbundet.

En annan sak som utmärker förbundet är politikernas engagemang.

– Politikerna har satt målet att 25 procent av de heltidsanställda brandmännen år 2025 ska vara kvinnor och att 25 procent av våra undersköterskor ska vara män. Vad jag vet är vi ganska ensamma i räddningstjänstsvetige om sådana politiskt satta mål, säger Jan Sjöstedt, förbundsdirektör och räddningschef.

En åtgärd för att uppnå målet är att RVäst har en verksamhetsutvecklare som på heltid fokuserar på jämställdhet och mångfald.

Vid årsskiftet var 7 av RVästs 35

heltidsanställda brandmän kvinnor, 20 procent.

Breddad rekrytering har också deltidsorganisationen i värmländska Eda lyckats med. Där har man fått in fler kvinnor, och på stationerna i Eda jobbar nu också personer som är födda i Polen, Syrien och Thailand.

Liksom i RVäst förklaras breddningen med målmedvetet arbete.

Plantskolan har gett goda resultat. Det är en introduktion på tre kvällar, riktad till dem som är nyfikna på brandmannauppsatset.

– Förr rekryterade vi enbart bland män som VET att de vill bli brandmän, men den rekryteringsbasen har vi liksom uttömt, säger Tobias Erlandsson, enhetschef i Arvika-Eda med ansvar för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB.

De som går Plantskolan får betalt för de tre kvällarna, får information om arbetsuppgifterna och möjlighet att fundera över hur lockande det verkar och om det passar ihop med huvudarbete, familj, fritid och liv i övrigt.

– En del hoppar av efter Plantskolan, andra fortsätter. Vi som arbetsgivare måste bli bättre på att ändra vårt sätt att rekrytera för att locka nya grupper.

I Eda är nu 10 av de 51 RiB-anställda, nästan 20 procent, kvinnor.

NJR fokuserar på arbetsplatskulturen

Vad gör den "råa men hjärtliga" jargongen med våra medarbetare och vår arbetsplatskultur? Och är vi en räddningstjänst för alla?

Räddningstjänsten Skåne Nordväst är under 2020 ordförande för NJR, och kommer att jobba under konceptet "Rätt men hjärtligt – En räddningstjänst för alla?"

En film har tagits fram och arbetet pågår med att producera övningar och presentationsunderlag. Materialet kommer att finnas tillgängligt på NJR:s hemsida, som är under omarbetning.

– Konceptet syftar till att väcka känslor och skaka om värderingar, men handlar framförallt om att vi måste våga se de utmaningar som räddningstjänsten har med sin arbetsplatskultur om vi ska få en ökad inkludering, säger Christer Ångehov, förbundsdirektör på RSNV.

I konceptet ingår förutom film och teater ett föredrag av Elaine Eksvärd om härskartekniker. NJR hade premiär för konceptet på Brandbefälskonferensen den 27 februari.

Planen är att programmet också ska framföras i höst på Sydlänskonferensen, Skadeplats och en särskild NJR-konferens den 21 oktober i Helsingborg, samt förhoppningsvis på Brandkonferensen, som i år är framflyttad till 10-11 november.

Linnéa Claeson till Kirtj

Årets nätverksträff för Kvinnor i räddningstjänsten, kirtj, hålls den 13-14 oktober i Borås i samarbete med Södra Älvsborgs räddningstjänstförbund.

Alla kvinnor i branschen, såväl brandmän som ingenjörer, HR-personal och studerande på MSB:s skolor, är välkomna.

Bland föreläsarna finns Linnéa Claeson, samhällsdebattör och tidigare handbollsspelare. Programmet uppdateras löpande på hemsidan: www.kirtj.se





Omlädningsbåsen i Sollentuna är likadana för män och kvinnor.

Foto: Jesper Stenby

Märsta får ny station med omlädningsbås

I december 2019 flyttade personalen in i den nya brandstationen i Sollentuna. Nu planerar Attunda en station i Märsta enligt samma modell, med omlädningsbås för både män och kvinnor.

Redan under planerings- och byggtiden fick Brandkåren Attunda stor uppmärksamhet för stationen i Sollentuna. Till det unika hör att stationen inte har separata omlädningsrum för kvinnor och män. Istället finns det enskilda omlädningsbås för alla, ungefär som provhytter, och individuella duschbås. Bastu och relaxrum är gemensamma.

Lösningen har utformats med hänsyn till diskrimineringsgrunderna, till den som inte definierar sig vare sig som man eller kvinna och till den som ogillar att vara naken tillsammans med arbetskamrater. En fördel är att räddningstjänsten vid

byggstarten 2017 inte behövde gissa hur många kvinnor som kommer att jobba i förbundet 2025 eller 2030, utan kan använda lokalytan flexibelt. Teknische chefen Kenneth Bergqvist har varit med ända sedan projekteringen började. Han är nöjd med resultatet, men medger att en del medarbetare har varit tveksamma.

– I början var det en del praktiska frågor kring hur man skulle vara klädd från duschen och till bastun, men nu tycker jag att vi har landat i vad som gäller. Många gånger är det bara att använda sunt förnuft.

Och om stationen i Sollentuna var den första i sitt slag så kommer snart en till. Brandkåren Attunda har börjat planera för en ny station i Märsta, där samma lösning kring utrymmena för omlädnings och relax ska användas.

– Jag sitter med ritningarna framför mig nu. Vi räknar med byggstart om ett år, säger Kenneth Bergqvist.

BRF kräver mer generös ersättning till gravida

– Arbetsgivarna diskriminerar kvinnor när de bråkar om ersättningen till gravida, säger David Sagebo, ombudsman på Brandmännens Riksförbund, BRF.

Under hösten 2019 hade BRF enbart i norra Sverige tre fall där fackförbundet tycker att arbetsgivarna varit för snåla med sjukersättningen till gravida som är brandman på deltid. Enligt det senaste avtalet har den gravida rätt till sjukersättning i 180 dagar. Konflikterna gäller tolkningen av hur många dagar som ska räknas.

– Flera arbetsgivare har valt att räkna bakåt, så att den som har varit tjänstledig tidigare ska få mindre pengar. Vi vill räkna framåt; ersättningen ska räknas utifrån planerad tjänstgöring.

– Det löjliga är att det är kaffepengar vi bråkar om, 5 000 kronor i något fall. Med tanke på att vi måste rekrytera fler kvinnor borde arbetsgivarna vara mer generösa, säger David Sagebo. Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, biträder kommunerna i tvisterna. Med tanke på kommande avtalsrörelse vill förhandlaren Jan Bergström inte kommentera.

Fler urvalsgrunder föreslås för SMO

Genomgången utbildningsprogram i räddningstjänst i exempelvis utsatta områden bör vara en merit för den som söker SMO, föreslår MSB.

Fortfarande är det en alltför homogen grupp som studerar brandmannautbildningen Skydd mot olyckor, SMO. Andelen kvinnor bland de antagna ligger runt 20 procent. Hur stor andel som har utländsk bakgrund registreras inte, men troligen är det betydligt lägre.

Craven på ökad mångfald har växt sig allt starkare, inte minst genom räddningstjänstutredningen. Nu föreslår MSB att förordningen ändras. Vid sidan av urvalsgrunder som betyg, arbetslivserfarenhet och högskoleprov ska andra erfarenheter kunna vägas in. Att ha deltagit i de utbildningar som Människan bakom uniformen håller, eller liknande introduktionsprogram i utsatta områden, skulle till exempel kunna vara meriterande.

– Det skulle i någon mån kunna ge en bredare rekryteringsgrund, säger Per Huling, enhetschef på MSB.

Han understryker att huvudorsaken till snedfördelningen inte ligger i urvalsgrunderna.

– Den stora frågan är att de som söker inte speglar samhället i stort. Där måste räddningstjänsterna och MSB bli bättre på att marknadsföra yrket så att fler grupper söker.

I slutänden avgör regeringen om förordningen ändras. Allra tidigast kan förändringen träda i kraft januari 2021.

Falkenberg underlättar kommunal kombination

Många kommunala chefer vill inte låta personalen bli deltidsbrandmän – de är oroliga för verksamheten när brandmannen vid larm måste rusa från sin ordinarie arbetsplats.

Falkenberg gjorde en utredning och fann att både anställda och chefer behöver mer information om vad uppdraget innebär. Kommunfullmäktige har beslutat att i samarbete med sin räddningstjänst RVäst lansera en informationskampanj, riktad till kommunala chefer och anställda på de orter där rekryteringsbehovet är störst. På sikt kan Falkenberg också utreda kombinationstjänster.