



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Avdelningen för utbildning, övning och beredskap
Enheten för utveckling av räddningstjänst och
krishantering
Lena Brunzell
010-240 53 75
lena.brunzell@msb.se

Återrapportering av uppdrag 21 i regleringsbrevet för 2011

Av MSB vidtagna åtgärder i syfte att öka
jämförelse och mångfald i kommunal
räddningstjänst

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Sammanfattning	3
2. Inledning	3
3. Bakgrund	4
4. Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald 2009 - 2014	5
4.1 Identifierade hinder	6
4.1.1 Föreställningen om räddningstjänstens uppdrag och vem som kan bli brandman	6
4.1.2 Utbildningen.....	7
4.1.3 Räddningstjänstens rekrytering.....	8
4.1.4 Psykosocial arbetsmiljö.....	8
4.1.5 Fysisk arbetsmiljö.....	8
5. Åtgärder för att öka jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten	9
5.1 Kommunikationsaktiviteter	9
5.2 Regionala utvecklare.....	9
5.3 Brandmannens fysiska förmåga.....	10
5.4 Bidrag till lokala aktiviteter	10
5.5 En brandstation för alla	11
5.6 Medvetandegöra politiker	11
5.7 SMO-utbildningen	11
5.7.1 Förändringar i antagningen till SMO-utbildningen.....	11
5.7.2 Marknadsföring av SMO.....	12
5.8 Erfarenheter från Revinge och Sandö	12
6. Forskning inom området	13
7. Erfarenheter från genomförda åtgärder	14
7.1 Räddningstjänstens efterfrågan på utbildade brandmän från de underrepresenterade grupperna	14
7.1.1 Föreställningar om brandmannen	14
7.1.2 Behov av räddningstjänsternas medverkan i att förändra bilden av vem som kan vara brandman.....	15
7.2 Regionalt och lokalt arbete i kommunerna	15
7.3 Utveckling av arbetsmiljön.....	16
7.4 Fysiska rekryteringskrav.....	16
8. Fortsatt arbete för ökad jämställdhet och mångfald	17

1. Sammanfattning

De åtgärder som Räddningsverket genomförde från slutet av 1990-talet fram till slutet av 2000-talet har trots SMO-utbildningens införande, inte gett någon nämnvärd ökning av antalet kvinnor eller personer med utländsk bakgrund i den kommunala räddningstjänsten.

Arbetet intensifierades när MSB 2009 fastställde ett femårigt handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet. 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. Denna uppfattning om brandmannen och yrket bidrar starkt till att intresset för SMO-utbildningen är oförändrat lågt hos kvinnor. Andra hinder som identifierats är de fysiska kraven som i många fall fortfarande är utslagsgivande vid kommunernas rekrytering av brandmän. Vidare kännetecknas räddningstjänsten som arbetsplats av en stark sammanhållning och den som inte från början "passar in" löper stor risk att exkluderas.

Arbetet med 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.

MSB kan konstatera efter att ha summerat resultatet av de senaste årens arbete för att öka jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst att intresset för frågorna ökar och engagemanget hos räddningstjänsten är stort. Allt fler räddningstjänster strävar numera efter att förändra sin organisation genom att vilja rekrytera fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Dock är efterfrågan på SMO-utbildade ur dessa underrepresenterade grupper fortfarande betydligt större än tillgången.

MSB har för avsikt att fortsätta arbetet med handlingsprogrammet och inför varje års planering göra en uppföljning av genomförda aktiviteter för att kunna bedöma effekten och få underlag till fortsatt planering.

2. Inledning

I regleringsbrevet för 2011 anges att Räddningstjänstens kompetens ska öka genom att personalen inom den kommunala räddningstjänsten speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald och att alla former av diskriminering motverkas.

Senast den 15 november ska MSB redovisa vidtagna åtgärder i syfte att öka jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst.

För att ge en helhetsbild av området jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst och en överblick av de åtgärder som MSB vidtagit ges i rapporten en historisk beskrivning över utvecklingen sedan slutet av 1990-talet.

3. Bakgrund

1997 fick Räddningsverket ett regeringsuppdrag att utreda vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst. Resultatet av detta uppdrag finns att läsa i rapporten "Brandman och kvinna" ISBN 91-88890-94-5.

Räddningsverket startade 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. Rekryteringen av brandmän i kommunerna var i stort sett uteslutande en process där män rekryterade män.

De projekt som startade i slutet av 1990-talet och början av 2000 var främst av karaktären "prova på yrket aktiviteter". Där kvinnor under kortare eller längre tid fick prova på att arbeta som brandmän. Den bärande tanken var dels att få kvinnor intresserade av yrket och dels att påverka kommunerna att anställa dem. Resultatet var att några kommuner anställde totalt en handfull kvinnor under några år. Exempel på sådana aktiviteter är:

Projekt "Kvinnor i utryckningsstyrka" genomfördes i samverkan med dåvarande Arbetslivsinstitutet 1997 som ett uppdrag från Stockholms brandförsvaret (Q8-projektet). Under tio månader anställdes åtta kvinnor i syfte att komma till klarhet med kvinnors potentiella möjlighet att arbeta i utryckningsstyrka.

Första "prova på yrket dagen" genomfördes 2001 vid Nerikes brandkår och har därefter fortsatt i många kommuner. Prova på yrket dagar har därefter genomförts vid ett 25-tal kommuner årligen med ekonomiskt stöd från myndigheten.

Ett tvåårigt projekt "kvinnlig brandman" genomfördes vid Malmö brandkår. Fem kvinnor anställdes i början av 2000-talet för att under projekttiden få möjlighet att lära sig yrket. De klarade de uppställda kraven och anställdes därefter.

JämO granskade kommunal räddningstjänst ur ett jämställdhetsperspektiv 2004 och 2007. I sammanfattningen 2007 skrivs: *JämO har granskat hur 101 räddningstjänster som anställer heltidsbrandmän arbetar för att få en jämställd rekrytering. 2006 fanns 49 heltidsanställda kvinnliga brandmän, vilket är en avsevärd ökning från tidigare år. Dock fann JämO att få arbetsgivare hade genomfört jämställdhetsanalyser av de tester och krav som finns för att bli brandman, vilket kan leda till att flera av arbetsgivarna riskerar att göra sig skyldiga till indirekt diskriminering mot kvinnor.*

Boken *Bära slang som en man*, Rother & Glans (2006) skrevs med finansiering från Räddningsverket. Ett utbildningsmaterial till boken togs också fram av författarna.

Utbildning i skydd mot olyckor (SMO) öppnade formellt vägen för kvinnor att söka sig till yrket (utan att först vara anställda i räddningstjänsten) på samma villkor som männen. 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 2011 omfatta ca 120 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 4 % av brandmännen kvinnor.

4. Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald 2009 - 2014

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 önskvärt. SMO-utbildningen som startade hösten 2003 har i genomsnitt ca 10 % 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 den omfattande marknadsföringen ökades inte antalet sökande från de underrepresenterade grupperna..

I mars 2008 presenterade Räddningsverket rapporten "Framtidens risker och säkerhetsarbete". Tolv utvecklingsområden identifierades varav ett var att öka jämställdhet och mångfald i den kommunala räddningstjänsten.

Vid halvårsskiftet 2008 startade ett projekt i Räddningsverket i syfte att ta fram ett handlingsprogram för jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet. Under arbetet gång gjordes en forskningsöversikt över området och en referensgrupp bestående av bland annat ett 20-tal räddningschefer bildades. 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 för jämställdhet och mångfald 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 som nyrekryteras i räddningstjänsten vara kvinnor.

En referensgrupp av räddningschefer bildades 2008 och har fortsatt varit referensgrupp till handlingsprogrammet. MSB bjuder in gruppen en gång per år för att stämma av arbetsläget med handlingsprogrammet och diskutera eventuella revideringar i programmet. För 2011 har denna grupp utökats med ytterligare ett 10-tal räddningschefer.

4.1 Identifierade hinder

Vid framtagningen av handlingsprogrammet identifierades ett antal problemområden. Ett uppdrag att ta fram en forskningsöversikt beställdes av 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).

4.1.1 Föreställningen om räddningstjänstens uppdrag och vem som kan bli brandman

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. Detta bekräftas i avhandlingen *Nära inpå*, Ericson Mathias, Göteborgs Universitet 2011. Så sent som till slutet av 1990-talet var alla heltidsanställda brandmän män. Jämfört med några andra typiskt manliga yrken såsom polis och militär har jämställdhetsarbetet i räddningstjänsten gått betydligt långsammare.

Ericson pekar också på avhandlingen *One More Last Working Class Hero*, Baigent David (2001) som framhåller bland annat betydelsen av att brandmän förväntas vara män som kan utföra hjältedåd och för detta krävs män som behärskar praktisk kunskap och kroppsarbete. Hjälterollen, menar Baigent måste förstås i termer av maskulinitet. Det praktiska kunnandet, handlingskraften och att vara operativ kopplas till vissa ideal för manlighet och maskulinitet.

Räddningsverket genomförde en kvalitativ undersökning 2008 i syftet att få mer kunskap om kvinnors syn på SMO-utbildningen och karlägga eventuella hinder som orsak till att kvinnor inte söker. Undersökningen visade bland annat att den samhälleliga bilden av en brandman är en stor, stark och fysiskt vältränad man som är modig och klarar att möta faror.

Denna uppfattning är utbredd och bidrar sannolikt till att intresset för brandmannayrket är lågt utanför den traditionella gruppen män.

Problematiken ligger i att förändra denna föreställning om brandmannayrket dels för att kvinnor och personer med utländsk bakgrund ska intressera sig för och söka sig till yrket, dels för att påverka räddningstjänsterna till att ha en mer öppen attityd till olikheter.

4.1.2 Utbildningen

Det finns i princip två vägar att gå för att formellt utbilda sig till brandman idag. Dessa går genom någon av utbildningarna tvåårig utbildning i skydd mot olyckor som avser att ge kompetens för att arbeta som heltidsanställd brandman eller Räddningsinsats (nio veckor) för redan anställda brandmän i beredskap (deltidsbrandmän).

Antagningen till utbildningen Skydd mot olyckor verifierar den rådande föreställningen om vem som kan vara brandman. Trots att mycket arbete och medel har lagts ner på marknadsföring till de underrepresenterade grupperna är det svårt att förändra bilden av vem som kan vara brandman.

Arbetsmarknaden efter avslutad utbildning visar på olikheter mellan män och kvinnor. Den nyligen genomförda enkätundersökningen av examinerade SMO-studerande visar att endast 44,1 % av de examinerade kvinnorna arbetade i kommunal räddningstjänst jämfört med 66,3 % av männen. Analys av männens respektive kvinnornas kommentarer pekar på att räddningstjänsten generellt sett fortfarande har en stark maskulin kultur där kvinnor har svårt att konkurrera, särskilt vid de fysiska anställningstesterna. En del svar pekar på uppfattningen att det finns ett motstånd mot att kvinnor kommer in i räddningstjänsten, framförallt om de anställs som brandmän. Det kan inte uteslutas att det finns en risk för att de studerande under utbildningstiden påverkas av gamla fördomar och attityder - inte minst under 20 veckor långa praktikperioden. Utbildningen kan därför vara kulturbärare och reproducera föreställningen om vem som är lämplig som brandman.

Orsaken till att mindre än hälften av de examinerade kvinnorna arbetar inom andra områden än räddningstjänst är ännu inte klarlagd. En av flera förklaringar kan vara att de kvinnor som tog SMO-examen de första åren hade svårare att få anställning som brandman jämfört med sina manliga kollegor. Den fokus på och den debatt om kvinnor i räddningstjänsten som varit de senaste åren kan antas medföra att räddningstjänsten nu i stället är mer angelägen om att anställa kvinnor i stället för män för att få en jämnare könsfördelning i organisationen. Inträdet av kvinnor i räddningstjänsten tenderar att svänga från att de tidigare haft betydligt svårare att få anställning till att de nu är få i förhållande till efterfrågan. Problematiken ligger mer i att förändra bilden och föreställningen om brandmannayrket hos allmänheten så att yrket mer kan ses som ett naturligt yrkesval även för kvinnor.

Under de senaste åren har intresset för att rekrytera kvinnor och personer med utländsk bakgrund till räddningstjänsten ökat hos många räddningstjänster i landet, vilket är mycket positivt. Detta har emellertid fått till följd att de underrepresenterade grupperna som tar examen från SMO-utbildningen inte är tillräckligt många för att tillgodose räddningstjänstens behov. Konsekvensen är att framförallt att större räddningstjänster anställer personer utan räddningstjänstutbildning (men med andra för räddningstjänsten värdefulla kompetenser) som de sedan utbildar till brandmän inom den egna

organisationen. Detta fenomen medför att oron har ökat hos de manliga SMO-studenterna som ser sina möjligheter till anställning minska. Denna konkurrenssituation mellan manliga studerande och studerande från underrepresenterade grupper under utbildningstiden är otillfredsställande.

4.1.3 Räddningstjänstens rekrytering

Historiskt har kommunerna själva ansvarat för rekryteringen och också valt ut vilka som ska skickas på utbildning. Mycket få kvinnor och personer med utländsk bakgrund har traditionellt antagits. I kommunens rekrytering var ofta de fysiska testerna utslagsgivande, således anställdes de som presterade bäst på testerna. Även efter att SMO-utbildningen startade så har många kommuner fortsatt med att lägga stor vikt vid fysiska prestationer vilket är en försvärande omständighet vid rekrytering av kvinnor.

Utöver den begränsning som de fysiska testerna har inneburit finns även en utbredd uppfattning av vem som kan klara yrket och passa in i arbetslaget och traditionellt manliga färdigheter anses fortfarande vara de viktigaste.

4.1.4 Psykosocial arbetsmiljö

Räddningstjänsten som arbetsplats kännetecknas av stark sammanhållning och kamratskap, men den som från början inte "passar in" löper stor risk att utsättas för exkludering. Ericson, Mathias konstaterar i avhandlingen *Nära inpå* (2011) att "ett återkommande tema i forskning om brandmän är att det är ett yrke som utmärks av en stark gemenskap och höga krav på homogenitet". Brandmän tillbringar mycket tid tillsammans på stationen i väntan på larm. Denna tid kännetecknas av en familjär gemenskap som exempelvis att de lagar mat och ser på TV tillsammans.

När en kvinna eller någon ur en underrepresenterad grupp börjar arbeta inom räddningstjänsten är det framförallt den psykosociala arbetsmiljön som kan skapa en känsla av utanförskap. Osynliggörande, utfrysning och trakasserier är exempel på sublima metoder för uteslutning. Att det verkligen förhåller sig så på vissa ställen framgår av de erfarenheter som kvinnor i räddningstjänsten framför.

4.1.5 Fysisk arbetsmiljö

Räddningstjänstens utrustning och lokaler är i stor utsträckning anpassade efter en enkönad yrkeskår. Den fysiska miljön är en tydlig indikering om vem som förväntas höra hemma i yrket. Exempel på hinder är dåligt anpassad personlig skyddsutrustning och avsaknad av separata duschutrymmen. Arbetsmiljön är anpassad till män och utvecklingen av ergonomiska och lätthanterliga verktyg och metoder har inte varit prioriterad och efterfrågad.

5. Åtgärder för att öka jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten

Nedan redovisas de åtgärder som MSB vidtagit sedan handlingsprogrammet för jämställdhet och mångfald fastställdes vid halvårsskiftet 2009.

5.1 Kommunikationsaktiviteter

En femårig plan har tagits fram med målet att förändra attityden till vem som kan vara brandman hos den breda allmänheten. Kommunikationsplanen innehåller ett stort antal angreppssätt och strategier för ett långsiktigt och kontinuerligt arbete. En attitydundersökning bland räddningstjänstpersonal och allmänhet genomfördes 2010. Resultatet visar bland annat på att allmänheten i större utsträckning än räddningstjänstens personal ansåg att fysisk styrka och kondition var de viktigaste egenskaperna för en brandman.

En egen webbsida har byggts upp under MSB:s externa webbplats www.msb.se/mangfald. Syftet är att skapa en kanal för att kommunicera ut artiklar, aktuella nyheter och pågående arbete inom området. Målgruppen är i första hand personal inom kommunal räddningstjänst. För att marknadsföra sidan har ett vykort "styrkan är våra olikheter" tagits fram och skickats ut till alla räddningstjänster.

En film om brandmannayrket producerades 2010 till webbsiten YRMIS (young role models in school). I filmen medverkar en kvinna som är SMO-utbildad brandman.

Vissa större nyheter inom området och artiklar publiceras i MSB:s nyhetsbrev och i MSB:s tidning, 24/7, samt i branschens tidningar.

5.2 Regionala utvecklare

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 arbetar 25 % vardera 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 våren 2011 har seminarier genomförts i samtliga åtta regioner för att nå ut till samtliga räddningstjänster i landet. I seminarierna har även forskare från de forskningsprojekt inom området som MSB bedriver medverkat.

Efterfrågan på stöd och hjälp från de regionala utvecklarna är stor i räddningstjänsten. De har under våren genomgått en handledarutbildning för utbildningsverktyget "mångfaldsportföljen". Under våren har utvecklarna även hjälpt till med att besöka gymnasieskolor för att marknadsföra brandmannayrket och SMO-utbildningen.

5.3 Brandmannens fysiska förmåga

Brandmannens yrke kräver att en brandman har en god fysisk förmåga och styrka. Om för låga krav ställs finns det en risk att individer med otillräcklig fysisk kapacitet anställs. Om däremot onödigt höga krav ställs riskeras att vid rekrytering välja bort individer som har tillräcklig fysisk kapacitet för att utföra arbetet, och dessutom har andra för yrket relevanta kompetenser.

Styrke- och konditionstester är av tradition centrala vid nyrekrytering av brandmän. Vilka tester som används och vad som krävs är dock inte enhetligt inom räddningstjänsten. En SMO-studerande som söker arbete kan således bli godkänd på en räddningstjänst men underkänd på en annan. Det finns inte heller någon vetenskaplig undersökning som ligger till grund för vilka fysiska kravgränser som ska uppnås för att klara de arbetsmoment som brandmän utför.

Räddningsverket genomförde i början på 2000-talet ett utvecklingsprojekt (Brandmannens fysiska förmåga del ett och två) som syftade till att ta fram relevanta och enhetliga metoder för test av fysisk förmåga för att kunna arbeta som brandman. I projektet ingick dock inte att ta fram vilken nivå som skulle anses vara tillräcklig utan det överläts till brukarna, dvs. räddningstjänsterna. Resultatet av detta blev bland annat den så kallade "Storstadsmodellen" som de tre storstadsräddningstjänsterna tog fram. Metoden är vetenskapligt framtagen medan nivåerna är godtyckligt satta.

MSB startade hösten 2009 ett utvecklingsprojekt (Brandmannens fysiska förmåga del tre) i syfte att ta fram vetenskapligt underbyggda yrkesrelaterade gränsvärden för fysiska anställningstester av brandmän. Projektet avslutades 30 september 2011.

5.4 Bidrag till lokala aktiviteter

Som beskrivits tidigare så startades så kallade "prova på yrket dagar" för kvinnor redan 2001 och dessa har fortsatt och pågår fortfarande. Det har genom åren varit såväl heltids- som deltidskärer som anordnat dessa dagar. Från våren 2009 har räddningstjänsterna inom ramen för handlingsprogrammet kunnat ansöka om bidrag för att genomföra lokala aktiviteter i syfte att öka jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. De aktiviteter som anordnas är dels "prova på yrket 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, genomföra barnteater för att

tidigt påverka föreställningen om vem som kan vara brandman samt kurs i "räddningstjänstsvenska" för brandmän med utländsk bakgrund.

5.5 En brandstation för alla

Syftet med detta projekt är att skapa en "mönsterstation", en jämställd arbetsplats, fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Denna station ska dels vara ett gott exempel för andra att ta efter, dels kunna fungera som en plattform för utvärdering av pionjärsatsningar rörande jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

En utlysning av projektet gjordes i början av 2010. Nio räddningstjänster inkom med ansökningar. Bedömningen av ansökningarna gjordes i en intern respektive extern bedömningsgrupp. Det blev Räddningstjänsten Syd, station Lund som slutligen bedömdes som den mest lämpliga stationen för projektet. MSB deltar i projektets styr- och referensgrupper.

5.6 Medvetandegöra politiker

Kommunala förtroendevalda har tillsammans med förvaltningen ett ansvar för att skapa en jämställd räddningstjänst med tydlig mångfald. Oftast är de flesta förtroendevalda som sitter i räddningsnämnd eller motsvarande fritidspolitiker. För att frågan om jämställdhet ska drivas framåt behövs information och utbildning riktad till förtroendevalda.

Kontakter har i denna fråga börjat tas med politiker, MSB har bland annat tillsammans med de åtta regionala utvecklarna träffat två politiker i riksdagens försvarsutskott i februari 2011. Under våren 2011 genomfördes en seminarierie för nyttillträdda kommunpolitiker där betydelsen av jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten lyftes som ett av de utvecklingsområden som kommunen särskilt bör lyfta fram i framtagande av det nya handlingsprogrammet för räddningstjänst.

Kontakter har börjat tas med länsstyrelserna för att diskutera samverkan inom området.

5.7 SMO-utbildningen

5.7.1 Förändringar i antagningen till SMO-utbildningen

MSB har, mot bakgrund av återkommande synpunkter, beslutat om förändrad tillämpning av antagningsreglerna till SMO-utbildningen. Flera räddningstjänster har tillsammans med sökande till utbildningen och tidigare studerande framfört synpunkter till MSB gällande antagningen till utbildningen Skydd mot olyckor 80 studiepoäng. Exempelvis har det gällt; Utökade fysiska tester, lämplighetstester, fobikontroller, direktantagning, minskade behörighetskrav, minskad betydelse av betyg, kvotering av kvinnor, kvotering av personer med utländsk bakgrund, mer språkkunskaper, mer kulturell kompetens, mer erfarenhet från vård.

Synpunkterna har varit, som framgår ovan, av varierande karaktär men där det bland annat framförts att räddningstjänsten har ett breddat behov av kompetenser inom vård och språk. Med anledning av dessa synpunkter, och efter en fördjupad antagningsanalys, har MSB beslutat att premiera språkkompetenser och yrkeserfarenhet från vård särskilt i antagningen. Det sker genom tillämpande av meritkurser enligt en särskild ordning, vilken också skiljer sig väsentligen ifrån den som gäller för antagning till högre utbildning. Det sker också genom att yrkeserfarenhet från vård premieras på motsvarande sätt, som tidigare skett för erfarenhet från räddningstjänst.

Som en konsekvens av dessa förändringar förväntas särskilt grupper som kvinnor och personer med utländsk bakgrund att gynnas i antagningen. Utvärdering av ovan anförda förändringar kommer att ske efter avslutad antagning för vårterminen 2012.

5.7.2 Marknadsföring av SMO

Sedan SMO startades 2003 har marknadsföringen av utbildningen försökt att med bildval framhäva kvinnor och personer med utländsk bakgrund, för att skapa förebilder. Det har alltid varit viktigt att beskriva utbildningens bredd, att det kan leda till andra yrken inom risk- och säkerhetsområdet och att det inte är bara en utbildning för att bli brandman. Under hösten 2010 gjordes återigen en riktad marknadsföringskampanj i syfte att få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka till SMO. Kampanjen pågår till hösten 2011 (totalt tre terminer). I kampanjen används budskap och medieval som direkt riktar sig till de underrepresenterade grupperna. MSB försöker även att ändra föreställningen om brandmän och vad de gör genom att på olika sätt beskriva att brandmannayrket har förändrats och att fler och nya kompetenser efterfrågas.

5.8 Erfarenheter från Revinge och Sandö

MSB erbjuder ett brett utbud av utbildningar för både enskilda, kommuner, myndigheter och näringsliv. Huvuddelen av de yrkesutbildningar som riktas mot kommunala räddningstjänsten genomförs av verksamhetsställena i Revinge och Sandö och består av både grund- och vidareutbildningar. Vissa av yrkeskurserna är studiemedelsberättigande (t ex den 2-åriga utbildningen i Skydd mot olyckor, utbildning för skorstensfejare och brandskydds-kontrollanter samt påbyggnadsutbildning för brandingenjörer) medan andra kurser vänder sig till anställd personal inom räddningstjänster (t ex utbildning för räddningsledning, tillsyns- och olycksförebyggande verksamhet).

Som genomförare av utbildningen har verksamhetsställena ett stort ansvar för att vara föregångare, bevaka så att dessa frågor hanteras inom utbildningens ram och hålla sig uppdaterade om nya och smidigare redskap som underlättar den fysiska arbetsmiljön. Särskilt bevakas detta när ny materiel och nya kläder köps in så att de ska vara anpassade till både kvinnor och män.

För att kunna vara föregångare ställs krav på ett medvetet och strukturerat utvecklingsarbete som genomförs med brett engagemang bland alla medarbetare. En mängd åtgärder genomförs på verksamhetsställen, som exempel kan nämnas fortlöpande kompetensutveckling av lärare och övrig personal, nätverksmöten med kommunala räddningstjänsten, utarbetade handlingsplaner för hantering av trakasserier och en likabehandlingsplan, checklistor för lärare som säkerställer att mångfald integreras i utbildningen på ett konkret och tydligt sätt, arrangemang av mångfaldsdagar, interna mångfaldsgrupper och värdegrundsarbete. Mångfaldsfrågorna är en stående punkt på verksamhets- och enhetsmöten. Även vid sammansättning av projektgrupper beaktas mångfaldsperspektivet.

Jämställdhet och mångfald är inskrivet som mål i utbildnings- och kursplaner 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.

6. Forskning inom området

MSB har behov av kunskapsuppbyggnad (forskning) inom temat Genus och räddningstjänst för att ge förutsättningar för att bedriva ett utvecklingsarbete för ökad jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst samt för att påverka säkerhetsarbetet i sin helhet. En tematisk forskningsutlysning gjordes därför 2010. Förväntat resultat från MSB är att resultaten från ramforskningsprojektet direkt - eller indirekt, genom fortsatt utvecklingsarbete - ska kunna fungera som vägledning i myndighetens arbete med att stödja kommunal räddningstjänst i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald. Den övergripande frågeställningen för ramforskningsprojektet är att få svar på vilka orsaker som finns till bristen på och hinder för jämställdhet inom kommunal räddningstjänst. De första resultaten från forskningsprojektet kan påvisas med början under 2012. De två ramforskningsprojekten är:

Den genuskodade räddningstjänsten: en studie av jämställdhetens förutsättningar, Karlstads universitet samt Genus räddningstjänst och organisation, Luleå tekniska universitet.

Forskarna från några av projekten deltar aktivt i MSB:s arbete inom ramen för handlingsprogrammet vilket ger ett mycket bra stöd i arbetet.

Forskningsprojekten har som krav att resultaten ska kommuniceras och implementeras både till MSB och berörda målgrupper som till exempel kommunal räddningstjänst.

Två tidigare påbörjade forskningsprojekt inom området är:

Från novis till nestor: ett aktionsforskningsprojekt om maskulinitet och risk i svensk räddningstjänst, Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.

På lika villkor: jämställdhetsfrågor angående risker i ett föränderligt samhälle, KTH.

7. Erfarenheter från genomförda åtgärder

I det nedanstående förs ett resonemang över de erfarenheter som MSB dragit efter de senaste årens satsningar på jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet.

En generell erfarenhet är att det tar lång tid att förändra en nästan helt mansdominerad homogen räddningstjänstorganisation med så starka kulturella traditioner till en modern organisation som speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald. MSB:s uppfattning är att utvecklingen går i positiv riktning vilket också märks genom ett större engagemang från arbetsgivarna.

7.1 Räddningstjänstens efterfrågan på utbildade brandmän från de underrepresenterade grupperna

Från att i början av 2000-talet ha varit en handfull heltidsanställda kvinnor som brandmän finns innevarande år 118 kvinnor i operativ räddningstjänst och 440 som räddningstjänstpersonal i beredskap. Antalet brandmän med utländsk bakgrund i räddningstjänsten eller som söker till SMO-utbildningen förs det ingen statistik över, dock uppskattas denna grupp vara mindre till antalet än antalet kvinnor i räddningstjänsten.

Allt fler räddningstjänster strävar numera att rekrytera kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Generellt sett har sannolikt de senaste årens aktiva arbete och debatt i fråga om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten medfört att fler räddningstjänster har svängt i sin uppfattning om att kvinnor inte klarar att arbeta som brandmän. Detta har medfört att fler räddningstjänster konkurrerar om att rekrytera från de underrepresenterade grupperna.

7.1.1 Föreställningar om brandmannen

Föreställningen om vem som kan vara brandman tycks fortfarande vara ganska oförändrad och svår att påverka hos den breda allmänheten. Fortfarande är det ett stort hinder att intresset för att söka till SMO-utbildningen inte ökar när det gäller gruppen kvinnor. Intresset är i stort sett oförändrat sedan utbildningen startade 2003 trots flera riktade marknadsföringsinsatser. För gruppen med utländsk bakgrund kan dock uppskattningsvis en liten ökning ses i ansökningarna till SMO-utbildningen (ingen statistik förs över denna grupp). För antalet antagna till utbildningen är dock ökningen osäker vilket skulle

kunna tyda på att denna grupp har svårare att hävda sig i den hårda konkurrensen i urvalet (betyg och högskoleprov).

7.1.2 Behov av räddningstjänsternas medverkan i att förändra bilden av vem som kan vara brandman

En erfarenhet som MSB dragit under arbetets gång är att det är svårt och tidskrävande att påverka en så starkt rotad attityd som föreställningen om vem som kan vara brandman. Sannolikt skulle det ge mer kraft i argumentationen för att öka de underrepresenterade grupperna om budskapet tydligare sändes ut från räddningstjänsterna själva till dessa grupper. Räddningstjänsterna i landet behöver engagera sig mer i detta arbete för att attitydförändringen ska få genomslag.

Fler aktiva åtgärder krävs från räddningstjänstens sida för att förändra föreställningen om vem som kan vara brandman och därigenom öka de underrepresenterades intresse för yrket. Detta skulle sannolikt kunna bidra till ett större genombrott för såväl SMO-utbildningen som för att söka lediga tjänster som brandman i beredskap. MSB verkar för att arbetsgivarna blir medvetna och tar sitt ansvar för att utveckla yrkesrollen så att fler kategorier än vad som i dag är fallet är intresserade av brandmannayrket.

De lokala aktiviteter som räddningstjänsterna kan söka bidrag för är ett exempel där aktiva räddningstjänster genomför riktade aktiviteter, det är dock endast ett 25-tal av landets alla räddningstjänster som söker bidrag för att genomföra aktiviteter varje år.

7.2 Regionalt och lokalt arbete i kommunerna

De åtta regionala utvecklarna har varit verksamma i drygt ett och ett halvt år. Under den tiden ses ett ökat behov av hjälp och stöd från räddningstjänsterna i deras regioner, vilket är mycket positivt. Utvecklarna har dels fått kompetensutveckling inom området och har i sitt arbete i regionen kunnat informera om sin verksamhet och anordnat seminarier vilket resulterat i att ett ökande antal räddningstjänster vill ha deras stöd i frågor som rör jämställdhet och mångfald på deras räddningstjänst. Utifrån de erfarenheter som de regionala utvecklarna framför har de fortfarande inom sina regioner mer eller mindre svårt att få kontaktpersoner på räddningstjänsterna.

Syftet med de regionala utvecklarna är att de ska vara samordnande och ledande inom sin region vilket bygger på att de ska upprätta ett nätverk i regionen av kontaktpersoner på varje räddningstjänst. I vissa fall har de fått kontaktpersoner som inte arbetar i den operativa räddningstjänsten utan mer som administrativ personal vilket är olyckligt. Trovärdighet och genomslag i att förändra jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten blir större om de som är direkt berörda i yrket arbetar med frågan.

7.3 Utveckling av arbetsmiljön

Räddningstjänstens som arbetsplats är av tradition utformad för män. På en del räddningstjänster finns exempelvis inte separata dusch- eller omklädningsrum för kvinnor och män. Skyddskläder och utrustning finns ofta inte att beställa i mindre storlekar.

Brandmän genomför ofta tunga arbetsmoment vid operativa insatser. En utveckling mot lättare och ergonomiskt utformade verktyg och hjälpmedel för att underlätta arbetet för brandmän oavsett kön är nödvändig. Den utveckling som skett inom detta område har i vissa fall gått mot tyngre verktyg vilket medför att kraven på fysisk styrka hos brandmännen är hög. Ett exempel på detta är det så kallade klippverktyget som används vid trafikolyckor. Det finns numera, för räddningstjänsten specifikt framtagna enkla hjälpmedel på marknaden för att exempelvis förenkla tunga lyft, såsom livräddande sele och slangkorgsväska. I de utbildningar för räddningstjänsten som MSB genomför är det viktigt att visa på och använda befintliga och nya hjälpmedel så att de blir en naturlig del av arbetsmomenten.

7.4 Fysiska rekryteringskrav

Erfarenheterna visar att de fysiska kraven, i många fall fortfarande är utslagsgivande i rekryteringen av brandmän. Föreställningen om att en brandman är en man som är mycket starkare än vad en kvinna någonsin skulle kunna vara finns också starkt rotad hos allmänheten. Detta visar bland annat en attitydundersökning som genomfördes 2010.

Rekryteringskraven för brandmän varierar kraftigt inom räddningstjänsten. Det finns fortfarande räddningstjänster som har så höga krav att i princip inga kvinnor klarar dem.

I syfte att ta fram krav som är framtagna utifrån vad yrket fordrar har projektet "Brandmannens fysiska förmåga del 3" genomförts. Projektet avslutades med en slutrapport den 30 september 2011, Publikationsnummer MSB321 – oktober 2011, ISBN 978-91-7383-168-0.

En viktig slutsats av rapporten är att det finns ett stort behov av att utveckla ny teknik och nya metoder som underlättar onödigt tunga arbetsmoment som brandmän i vissa operativa situationer måste genomföra. En annan slutsats är att det finns behov av att ta fram rekryteringskrav för brandmän där de fysiska kraven är en av flera för yrket lika viktiga kompetenser. Med det vetenskapliga resultatet i rapporten som stöd kommer MSB och Sveriges Kommuner och Landsting i samverkan att fortsätta driva detta arbete. En rekommendation för rekrytering av brandmän beräknas vara klar under våren 2012.

8. Fortsatt arbete för ökad jämfällldhet och mångfald

MSB kan konstatera efter att ha summerat resultatet av de senaste årens arbete för att öka jämfällldhet och mångfald i kommunal räddningstjänst att intresset för frågorna ökar och engagemanget hos räddningstjänsten är stort. MSB kan också konstatera att förändringsarbetet tar tid och att det därför kommer att krävas målmedvetna satsningar från såväl myndighetens som arbetsgivarnas sida. I det nedanstående redovisas några exempel på hur MSB avser att fortsätta arbetet.

MSB har för avsikt att fortsätta arbetet med handlingsprogrammet. Arbetet med de kvarvarande nästkommande tre åren kommer att fortsätta och inför varje års planering kommer MSB att göra en uppföljning av genomförda aktiviteter för att kunna bedöma effekten och få underlag till fortsatt planering.

MSB kommer att ta initiativ till ett ökat samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting för att stärka deras arbete med ett flertal arbetsgivarrelaterade utvecklingsområden som exempelvis avtal, arbetsmiljö, rekommendationer vid rekrytering och övriga jämfällldhetsintegrerande åtgärder.

MSB kommer att ta hand om resultaten från pågående forskningsprojekt och ta initiativ till att vidareförädla resultaten till olika utvecklingsrelaterade projekt.

MSB kommer noga att följa resultatet av gjorda justeringar i antagnings-systemet till SMO-utbildningen och vid behov göra ytterligare förändringar.

MSB ser ett behov av att påbörja ett utvecklingsarbete tillsammans med kommunala räddningstjänster, näringslivet med flera för att ta fram moderna arbetsmetoder och lättare verktyg.