



# Mångfald ger mervärde

Sök bredare efter brandmän!



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap







## Introduktion

De flesta räddningstjänster har av och till svårt att bemanna deltidsstationer. Samtidigt finns ett outnyttjat rekryteringsunderlag. Endast cirka åtta procent av deltidsbrandmännen är kvinnor. Hur stor del av brandmännen som har utländsk bakgrund finns det inga siffror på, men det är uppenbart att andelen är låg.

Många personer i de underrepresenterade grupperna har aldrig kommit på tanken att de skulle kunna vara brandmän – och en hel del räddningstjänster har kanske inte tänkt på att söka kollegor bland grupper där de inte har letat förut.

Den här skriften är till för att ge inspiration. Kanske funkar det inte hos er, kanske har ni redan prövat utan att få resultat – men kanske är det något tips som passar och som kan vara till hjälp.

Denna broschyr är en del i ett MSB-finansierat projekt för att öka mångfalden på deltidsstationerna.

Projektledare: Guitta Atallah Hajj, verksamhetsutvecklare Räddningstjänsten Väst och Anna Sahlberg, strateg Räddsam VG.



## Sök upp!

Ahmad Abou-Taouk studerar internationell kris- och konflikthantering på universitetet, jobbar som personlig tränare och är deltidbrandman i Holmsund.

Att han blev brandman var lite av en slump. *"En bekant tipsade mig om uppdraget när jag sa att jag vill göra något som är viktigt i samhället. När jag började var jag den enda utrikesfödda, och vi hade inte en enda kvinna. Jag frågade varför det såg ut så och fick svaret: 'vi jagar ingen. Den som vill får komma till oss'".*

Många organisationer har nog lärt sig att det inte duger att sitta på station och vänta på att intresserade ska höra av sig. Flera räddningstjänster har genomfört utåtriktade kampanjer på senare år och med stort engagemang lyckats värva nya kollegor.

Ett par exempel är Boliden som skrev brev till alla hushåll och alla arbetsgivare på orten, och Veddige utanför Varberg. I Veddige stod brandmännen under fyra lördagar utanför livsmedelsaffären och informerade om behovet av brandmän på orten samt utanför det lokala gymmet där man också den eftermiddagen kunde köra ett träningspass med en brandman.

För att nå de som aldrig har funderat på att bli brandmän och kanske inte vet vad räddningstjänsten gör, krävs lite extra ansträngningar och fantasi. **Varje ort måste utgå från sina egna förutsättningar.**



Vilka arbetsgivare finns?

Vilka föreningar är aktiva?

Finns det någon anställd, inte nödvändigtvis en brandman, som kan vara dörröppnare eller tipsare för att nå kvinnor och personer med utländsk bakgrund?

## Arbetsplatser

De mest effektiva marknadsförarna är de som själva är deltidsbrandmän och som pratar väl om uppdraget på sina huvudarbetsplatser och i andra sammanhang. Använd er av era brandmän som ambasadörer!

Samtidigt gäller det att också nå de arbetsplatser där ni ännu inte har några brandmän. Vilka arbetsgivare brukar ni kontakta? Finns det andra ni missat? Hur är det med pizzeriorna, frisersalongerna och matbutikerna? Äldreomsorgen, skolan och de som sköter lokalvården?

## Föreningsliv

Att bjuda in till öppet hus och prova-på på stationen är bra, liksom andra aktiviteter där de som blivit intresserade får veta mer om uppdraget, men det kan vara nödvändigt med ett första steg där räddningstjänsten börjar med att gå ut och informera och marknadsföra sig i nya sammanhang.

De flesta kommuner har företagarföreningar. På många orter finns också särskilda föreningar för företagarkvinnor. En hel del av dem driver verksamheter som kan kombineras med beredskap. Ridskolor befolkas till stor del av flickor, men också av vuxna kvinnor. Besök på den lokala ridskolan, kanske samtidigt som ni håller brandskyddsinformation och passar på att öva brand med djur inblandade, kan leda till både ungdomar som blir intresserade av brandmannayrket på sikt och vuxna som blir nyfikna på att söka redan nu.

Polisen har redan upptäckt ridsporten som rekryteringspotential. Polisregion Syd ser till att visa upp sig på ryttartävlingar och har dekalförsedda hinder som de lånar ut till tävlingarna för att marknadsföra sig.

Medelpads räddningstjänstförbund har förhållandevis många kvinnor och några personer med utländsk bakgrund bland sina deltidsbrandmän. *"Jag gör rätt många företagsbesök, men där nådde jag inte dem med utländsk bakgrund"*, berättar Tommy Lindgren, chef för

RIB-verksamheten i Medelpad. Lösningen blev att prata med byalag och hembygdsföreningar som hade engagerat sig för dem som kommit som flyktingar, och få kontakt via föreningarna.

Många människor har också flyttat från tätbefolkade EU-länder ut på den svenska landsbygden. Byalag och hembygdsföreningar kan vara en ingång också för att nå dem.

I arbetet med det här materialet har vi stött på flera universitets-studerande som är deltidsbrandmän på sin hemort. Att visa upp sig på universitetet i samband med mässor och arbetsmarknadsdagar kan ge resultat. Det går också att tipsa studenttidningen att skriva om uppdraget som deltidsbrandman.



## Ta in flera kompetenser

Ta hjälp av en kommunikatör inför utåtriktade aktiviteter. Om inte räddningstjänsten har tillgång till en egen kommunikatör så kan kanske någon av kommunens kommunikatörer ge råd.

En återkommande fundering inför att rekrytera folk som kommit till Sverige i vuxen ålder är om språkkunskaperna är tillräckligt goda. Skellefteå räddningstjänst vände sig till den kommunala vuxenutbildningen och fick hjälp att utforma ett språktest. Alla, infödda svenskar likaväl som personer med utländsk bakgrund, gör nu språktestet inför anställningen till deltidsbrandman. Redan tidigare hade Räddningstjänsten Gislaved-Gnosjö tillsammans med SFI-lärare utformat en kurs för att öka den språkliga kompetensen hos utlandsfödda brandmän.

## Öka den totala tryggheten

Att räddningstjänsten fungerar är en angelägenhet för hela kommunen. Därför är det lite märkligt att många räddningstjänster har erfarenheten att andra kommunala förvaltningar är tveksamma eller direkt avvisande om deras anställda vill bli deltidsbrandmän. Andra har ett bättre samarbete. När Sundsvalls kommun annonserar ut lediga tjänster, oavsett vilket yrke det gäller, innehåller annonsen alltid formuleringen *"Är du även intresserad av att arbeta som räddningstjänstpersonal i beredskap/deltidsbrandman, klicka på länken..."*

Räddningstjänsten träffar också återkommande kommunens ledningsgrupp inom HR för att förklara vad uppdraget innebär, som ett sätt att betona att kommunen vill att fler anställda blir deltidsbrandmän.

Ytterst är det kommunpolitiker som ansvarar för räddningstjänsten. Försök få ledande politiker i kommunen engagerade i frågan! Många anställda inom vård och omsorg uppskattar att få varva med räddningstjänstuppgifter. Om kommunen har en positiv inställning till att kombinera uppdragen så kan det underlätta rekryteringen också till vård och omsorg, som kan ha minst lika svårt att få tag på personal som räddningstjänsten. Kombinationen kan göra att tryggheten ökar i flera kommunala sektorer.





Bild: Räddningstjänsten Väst



## Mångfald ger mervärde

Den som lyckas bredda rekryteringen får förstås fler brandmän. Men mångfald kan ge fler värden, utöver att ytterligare en person delar på jourerna. Räddningstjänster som rekryterar från äldrevården och omsorgen får till exempel in sjukvårdskompetens. *”Det blir ett annat klimat på arbetsplatsen när vi har en blandning av män och kvinnor och olika åldrar och bakgrunder. Och det är ovärderligt att ha med både de som kan hantverksyrken och de som är vana att jobba med människor”*, säger Lars Kinnunen. Han är räddningschef i Nordmaling, den kommun i landet som 2022 hade högst andel kvinnor bland brandmännen. De flesta är anställda inom kommunen, både inom vård och omsorg, administration och socialtjänsten.

Annette Askenryd jobbar heltid som gymnasielärare, är instruktör på en friskvårdsanläggning och ser att kunskapen från hennes yrke kommer väl till pass i uppdraget som deltidbrandman i Piteå. *”Jag är ju van att möta människor. Och jag kan det pedagogiska och vet hur man exempelvis lägger upp prova-på-dagar”*.

Också Ahmad Abou-Tauok i Holmsund har nytta av sin bakgrund. *”Att jag kan arabiska tillsammans med min kulturella kompetens är ett extremt kraftfullt verktyg när vi kommer i svåra situationer. Den kunskapen kan jag förmedla till mina kollegor.”*

## Förebilder

Representation är viktigt. I intervjuer säger personer från under-representerade grupper att de aldrig sett en brandman som påminner om dem själva, och att bristen på förebilder bidrar till att de inte tänkt på yrket för egen del.

Omvänt vittnar flera om att en kvinna som är brandman gör att flera andra får upp ögonen för uppdraget. Annette Askenryd i Piteå tror att det stämmer. *”Vi fick in fyra nya tjejer under hösten på deltiden, två av dem hade deltagit i prova-på-dagar som jag var med och ordnade. Dessutom har jag en tidigare elev som är brandman, hon är brandman på heltid. Jag hoppas ju att jag har inspirerat; många av mina elever säger: ’va, är du brandman?! Så cool!’ Och så är jag lite äldre, 54 år, det tror jag också är bra att visa att man kan vara medelålders och brandman.”*

Försök att visa mångfald på er hemsida och i rekryteringsmaterial! Använd gärna de affischer och den film som projektet har producerat (med er egen logga). Om ni tar fram bilder och material med den egna personalen, tänk på att inte slentrianmässigt framställa kvinnor som passiva och män som aktiva.

Se också över språket. Den organisation som alltför hårt betonar styrka och kraft i annonser, broschyrer och sociala medier får räkna med att maskulint kodade egenskaper gör att många kvinnor automatiskt sorterar bort sig själva från uppdraget.

Använd sociala medier och tipsa lokala redaktioner när ni ordnar öppet hus, företagsbesök och andra aktiviteter som syftar till att öka rekryteringen och mångfalden.

Men fundera också på vem som är talesperson vid insatser eller informerar allmänheten om till exempel eldningsförbud. När en kvinna eller en person med utländsk bakgrund uttalar sig om räddningstjänstens ordinarie verksamhet, och inte enbart som representant för en minoritet, bidrar det till att luckra upp stereotypa uppfattningar.

## **Inkludera!**

Det gäller inte bara att rekrytera, det gäller att behålla också. Risken är stor att den som behandlas som en avvikare ganska snart lämnar räddningstjänsten. *"Allra viktigast för den som vill rekrytera mångfald är att organisationen ser över sina värderingar: Hur gör ni för att vara en riktigt attraktiv arbetsplats?"* framhåller Ahmad Abou-Taouk, deltidsbrandman i Holmsund.

Rannsaka er själva: Välkomnar er organisation verkligen mångfald? Visa utåt i sociala medier och på hemsidan att ni är inkluderande. Både med bilder på personalen och när det gäller sådant som att likaväl som ni önskar God Jul och Glad Påsk, likaväl kan ni önska Eid Mubarak när det är dags för den muslimska högtiden.

Foto: (där ej annat anges): Peter Muld Production  
Text: Annika Lindqvist  
Formgivning: Elin Jigenheim, Räddningstjänsten Väst

