

Slutrapport
Projektname: Självklart
Diarienummer: 2011-3010063

SJÄLVKLART

En attraktiv och jämställd arbetsplats som präglas av mångfald, där olikheter tas tillvara och allas lika värde är självklart.

Stockholm 2014-08-29



Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	2
2. Projektets resultat	2
2.1 Bakgrund	2
2.2 Problembild	2
2.3 Problemlösning.....	3
3. Syfte och mål med projektet	5
3.1 Effektmål – långsiktiga mål	5
3.2 Projektmål	5
3.3 Måluppfyllelse	6
4. Arbetsätt	9
4.1. Metod	9
4.1.1 Fokusområden.....	9
4.2 Aktiviteter.....	10
4.2.1 Kick off.....	10
4.2.2 Grundutbildning	10
4.2.3 Ledarutveckling	11
4.2.4 Självklara övningar	11
4.2.5 Inventering av den fysiska arbetsmiljön	11
4.2.6 Mångfaldscoacher	12
4.2.7 Kortare utbildningar	12
4.3 Kommunikation	12
5. Deltagande aktörer i projektet	12
6. Jämställdhetsintegrering	14
7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning	14
7.1 Fysisk tillgänglighet.....	14
7.2 Informativ tillgänglighet	14
7.3 Kommunikativ tillgänglighet.....	15
8. Regionala prioriteringar	15
9. Spridning och påverkansarbete	15
9.1 Samverkanspartners.....	15
9.2 Spridning.....	15
10. Extern utvärdering	16
11. Egenutvärdering	17
12. Kommentarer och tips	17
13. Kontaktpersoner	19

1. Sammanfattning

Mellan 2012 och 2014 har Södertörns brandförsvarsförbund, Brandkåren Attunda och Räddningstjänsten i Norrtälje kommun genomfört ett kompetensutvecklingsprojekt inom jämställdhet och mångfald. Projektet heter Självklart!

Syftet med projektet är att höja kompetensen bland medarbetarna samt att utveckla organisationerna. Cirka 650 medarbetare har deltagit och ett förändringsarbete har påbörjats som innebär att skapa en inkluderande arbetsplats. Under projekttiden har vi genomfört ca 140 utbildningsdagar plus 6 olika värderingsövningar för samtliga medarbetare.

Vi har lyckats få en ökad medvetenhet om hur det egna agerandet tas emot av dem runt omkring. En medarbetare beskriver resultatet så här "Före 2012 var det gruppen som formade individerna. Men nu är det mer individen som formar gruppen".

2. Projektets resultat

2.1 Bakgrund

Enligt en undersökning 2007 arbetade endast 60 kvinnor som heltidsbrandmän och 338 kvinnor som deltidsbrandmän i Sverige. Procentuellt utgjorde de drygt 1 procent respektive 3 procent av det totala antalet brandmän i Sverige. Slutsatsen blir att kvinnor i stor utsträckning utestängs från arbete med skydd mot olyckor inom räddningstjänsten.

Även etnisk mångfald inom räddningstjänsten är mycket låg men den är inte lika lätt att definiera, direkta mätningar av hur läget ser ut har visat sig strida mot diskrimineringslagstiftningen. Ännu mer osynliga är de med annan sexuell läggning än heterosexuell där antalet öppet homosexuella och bisexuella inom räddningstjänsten är närmre noll. Detta säger mycket om situationen, med tanke på att 5-10 procent av befolkningen bedöms ha en annan sexuell läggning än heterosexuell.

Även om uteslutningen är grundproblemet så får den effekter som påverkar räddningstjänstens förmåga att leverera en jämlik service till medborgarna.

2.2 Problembild

Genom omvärldsanalys, nulägesanalys och workshops tillsammans med medarbetare landade vi till slut i problemformuleringen;

Låg kunskap och medvetenhet om mångfald och jämställdhet påverkar vår förmåga att leverera en likvärdig service till alla medborgare. Det försvårar även rekrytering av underrepresenterade grupper och motverkar en tillåtande arbetsmiljö.

Utifrån denna problemformulering växte visionen om att skapa en attraktiv och jämställd arbetsplats, där olikheter tas till vara och allas lika värde är självklart.

Den nulägesanalys som gjordes under mobiliseringsfasen visade bland annat att det fanns en viss förväntan om hur man "ska vara" på jobbet. Resultatet visade även att många upplevde att de flesta är sig själva på jobbet och att man har relativt liknande intressen och egenskaper. Det är naturligtvis normer som styr om man kan vara sig själv eller inte och det har en tydlig koppling till den kultur som finns på arbetsplatsen. Om det är en viss norm som sätter ramarna för arbetsplats-kulturen kommer vi då att lyckats behålla nya medarbetare som rekryteras?

Utifrån detta växte ambitionen om att synliggöra, ifrågasätta de normer som finns och påbörja en förändring av organisationskulturen.

2.3 Problemlösning

Kunskap är en av nycklarna till lösningen. Vi behövde lära oss mer om arbetsplatskulturen, normer, jämställdhet och mångfald för att kunna åstadkomma en förändring. Vår utgångspunkt har varit att ojämställdhet inte skapas medvetet. Kulturen sitter inte i väggarna, den sitter i medarbetarna som förvaltar den omedvetet. Det handlar därför om att skapa en medvetenhet kring dessa frågor och med ökad kunskap kommer medvetenheten att öka.

Valet av att sprida ut våra aktiviteter under hela projektperioden var ett medvetet val. Lika medvetet som att utveckla både medarbetare och strukturer i organisationen samtidigt. Vi har lyckats genomföra en satsning där hela organisationen utvecklas och utvecklingen har skett samtidigt. Utbildningsinsatser och aktiviteter har löpt parallellt och har skett utifrån målgruppens behov.

I den nulägesanalys som gjordes 2012 fanns det en stor mängd medarbetare (34 procent bland brandmännen) som ansåg att arbetet med jämställdhet och mångfald var diskriminerande för män. Idag är denna siffra nere på 16 procent det har mer än halverats under dessa två år. Vi upplevde att begreppen jämställdhet och mångfald var otroligt negativt laddade för många i början av projektet. Det fanns en tydlig koppling mellan jämställdhet, mångfald och rekrytering. Man var missnöjd med hur rekryteringen av nya brandmän hade gått till och det fanns de som kände sig hotade i sin yrkesroll då de upplevde att ledningen önskade att byta ut dem. Utifrån denna analys gjorde vi några strategiska val;

- Vi slutade prata om rekrytering och landade istället i att det är vi, som arbetar nu, som ska vara delaktiga i detta projekt, inte framtida medarbetare.
- Orden jämställdhet och mångfald var negativt laddade för många. I grundutbildningen valde vi istället att utgå från mänskliga rättigheter och inkludering.

- Vi startade projektet med en stor gemensam kick-off för alla projektdeltagare som gav en inblick i ämnet på ett roligt och positivt sätt.

Förtroende för ledningen var också något som var lågt i början av projektet. Detta var något som både vi och organisationerna tvingades ta tag i inför det fortsatta arbetet. I Brandkåren Attunda var det väldigt många som saknade förtroende för ledningen. Idag finns det en ny ledning, som genom bland annat ökad dialog, har lyckats skapa ett betydligt bättre förtroende. Brandkåren Attunda är idag en långt mer välmående organisation. Det fanns också en misstänksamhet gentemot ledningen och hanteringen av information. Många var rädda för att de inte fick vara anonyma. Utifrån detta gjorde vi följande strategiska val;

- Vi lade mycket fokus på delaktighet och transparens. För att bygga förtroende krävs dialog och delaktighet.
- I hela utvärderingen har anonymitet varit högt prioriterat. Allt insamlat material har gått direkt till utvärderaren utan att passera projektledningen. På projektets hemsida skapade vi även en möjlighet att kontakta den externa utvärderaren utan att gå via projektledningen.
- I arbetet med att alla ska delta och förstå arbetet har de högsta cheferna haft en viktig roll. De har vid ett flera tillfällen fått tala om deras egen personliga resa i denna förändring. Detta startade redan på kick-offen då de fick inleda dagarna med ett samtal om vad arbetet betydde för dem personligen.

Varför ska vi arbeta med jämställdhet och mångfald? En fråga som ständigt har varit aktuell under projektets tid. Inför projektet var det ca 40 procent som upplevde att det var tydligt varför organisationerna väljer att satsa på jämställdhet och mångfald. Idag är det betydligt fler (63 procent) som tycker att det är tydligt. Både projektet och ledningen har fått arbeta hårt för att tydligt visa varför vi arbetar med jämställdhet och mångfald och här har vi en bit kvar.

- Självklarts utbildningar och aktiviteter har hela tiden varit högt prioriterade i alla tre organisationerna. Från kick-offen och framåt har det varit utbildningar och övningar som är obligatoriska för samtliga medarbetare. Det har aldrig varit några frågetecken kring detta.

3. Syfte och mål med projektet

Målet med projektet har varit att genomföra kompetensutvecklingsinsatser för samtliga 650 projektdeltagare som i sin tur leder till att attityder och värderingar börjar förändras och att medvetenheten och kunskapen om jämställdhet och mångfald höjs.

I början av genomförandefasen tog vi hjälp av vår externa utvärderare och arbetade igenom våra mål ännu en gång. Vi satte målvärde, indikatorer och utvecklade nya strategier för att verkligen kunna uppnå ett bra resultat. Under hela projekttiden har vi arbetat nära våra mål och kommunicerat ut dessa till våra projektdeltagare så ofta som möjligt. På våra projektgruppsmöten har vi ofta gått igenom målen och analyserat det vi gör och kopplat det till våra mål.

3.1 Effektmål – långsiktiga mål

- Att kvinnor och mäns möjligheter och villkor inom räddningstjänsten är likvärdiga.
- Förbättra servicen och ge ett mer likvärdigt skydd till medborgarna.
- Ökad andel anställda som är kvinnor, personer med olika sexuell läggning och varierad etnisk bakgrund inom den svenska räddningstjänsten.
- Verka för att bilden av räddningstjänsten förändras och uppfattas som en attraktiv arbetsplats där jämställdhet och mångfald är viktigt.

3.2 Projekt mål

- Självklart ska synliggöra normer och skapa förståelse för den rådande organisationskulturen inom räddningstjänsten samt leda till att en förändring för en inkluderande arbetsmiljö påbörjas.
- Självklart ska engagera och deltagarna ska känna stor delaktighet i arbetet med jämställdhet och mångfald.
- Självklart ska leda till en färdig plan för hur arbetet med jämställdhet och mångfald ska fortsätta efter projektets slut.
- Självklart ska leda till ett starkt samarbete mellan de deltagande organisationerna samt med samverkansparterna under projekttiden.

3.3 Måluppfyllelse

Mål 1 - Synliggöra normer och skapa förståelse för den rådande organisationskulturen inom räddningstjänsten samt leda till att en förändring för en inkluderande arbetsmiljö påbörjas.

Måluppfyllelsen är god. I stort sett har samtliga chefer och medarbetare gått utbildningarna.

90 % upplevde att de lärde sig något nytt på grundutbildningen.

100 % bland högre ledning upplevde att de lärde sig något nytt på grundutbildningen.

87 % upplever att de blivit mer medvetna om kulturen inom räddningstjänsten.

Citat från utvärderingarna i grundutbildningen;

”Det är viktigt att aktivt ta ställning”

”Jag som chef kan inte blunda om något kränkande kommer upp.”

”Jag har fått insikt om mig själv och hur min grupp fungerar”

”Det är mer okej att vara olik.”

”Vi pratar om helt andra saker idag”

I den inledande nulägesanalysen från 2012 var det 47 procent som ansåg att arbetet med jämställdhet och mångfald är gynnsamt för organisationen. När vi ställde samma fråga 2014 var det hela 62 procent som ansåg att det är gynnsamt för organisationen och det visar att vi är på rätt väg.

Mål 2 - Engagera och deltagarna ska känna stor delaktighet i arbetet med jämställdhet och mångfald.

Måluppfyllelsen är god. Alla medarbetare känner till Självklart.

Drygt 90 % upplever att det finns ett behov att fortsätta arbetet. Bland ledningen 100 %.

Förståelsen för mångfald och jämställdhet samt den egna påverkan har ökat markant.

85 % vet vad de själva kan göra för att bidra.

Då utbildningar och övningar har varit obligatoriskt har det Självklart inte undgått någon.

Viljan att fortsätta arbetet finns. Hur stark den är varierar dock beroende på station och befattning.

Bland de 90 procent som upplever att det finns ett behov att fortsätta arbetet är det drygt 40 procent som tycker att behovet är litet.

Mål 3 - Leda till en färdig plan för hur arbetet med jämställdhet och mångfald ska fortsätta efter projektets slut.

Måluppfyllelsen är god. Aktiviteter har genomförts enligt plan. Högsta chefen i respektive organisation är tydlig med att arbetet kommer att fortsätta. Dokument är granskade. Integrering av mångfald och jämställdhet i verksamheten har påbörjats. Var och en av organisationerna har tagit fram en framtidsplan. Alla beslut är dock ännu inte fattade.

Brandkåren Attunda har påbörjat ett värdegrundsarbete som kommer att fortsätta under 2014. Hösten 2013 påbörjades arbetet för ett tydligare strategi och styrsystem. Som ett led i detta formulerades målbilder för 2020. En av dessa målbilder är "2020 ska Brandkåren Attunda vara en attraktiv och jämställd organisation som speglar samhället." Under 2014 har man även genomfört en stor omorganisering. Syftet är att skapa en organisation med kortare beslutsvägar, kommunikativa och relationsorienterade chefer som leder med värdeorden mod, omtanke och handlingskraft. Under 2014 har man planerat att ta fram en ny jämställdhets och likabehandlingsplan och fortsätta arbetet med den fysiska arbetsmiljön vid renovering och nybyggnation av brandstationer. Under 2014 och 2015 pågår ledarutveckling/ledarprogram för alla chefer och alla ledare. En röd tråd som löper genom utbildningen är värdegrund och inkludering.

Under 2014 ska medarbetardagar införas. Syftet med detta är att skapa förståelse för varandras olika roller och våra olika uppdrag. Syftet är även att tala om mål, resultat och värdegrund. I målen för 2015 finns det bland annat planer på att ta fram en ny rekryteringspolicy samt utveckla könsuppdelad statistik.

Det övergripande målet i Räddningstjänsten i Norrtälje kommun är att arbetet med mångfald, jämlikhet, jämställdhet och likabehandling skall ske i det dagliga arbetet och i enlighet med kommunens policy och antagna regler. Man kommer att fortsätta att arbeta med värderingsövningar och under 2015 har man ett särskilt fokus på ett inkluderande förhållningssätt och detta skall återfinnas i samtliga medarbetarsamtal, enhets- och arbetsplats träffar. Det finns även en plan på att under 2016-2018 genomföra tillämpliga delar av Självklart för Räddningsman i Beredskap (RIB)/Deltidspersonalen. Övriga planer för 2016-2018 är att se över rekryteringsprocessen, säkerställa att nyanställda, vikarier och praktikanter har kunskap om de värderingar och synen på gott medarbetarskap samt att det kommande handlingsprogrammet är granskat ut en könsneutral ansats.

Södertörns brandförsvarsförbund har inrättat en ny funktion i organisationen som ska vara ett stöd i jämställdhet och mångfald till cheferna. Det är två personer som under 2013/2014 läst kursen strategiskt jämställdhetsarbetet anordnat av Karlstad universitet och SKL. Det finns nu en långsiktig

strategisk jämställdhetsplan för 10 år framåt. I den långsiktiga strategiska planen är områden som internt arbetet, rekrytering, service till medborgare och bilden av räddningstjänsten det som prioriteras. Produktionsstödsfunktionen tillsammans med HR och cheferna kommer att ansvara för att det under hösten finns en treårig jämställdhet och likabehandlingsplan färdig med aktiviteter som är kopplade till de fyra områdena. Inom området internt arbetet kommer det att ske fortsatt kompetensutveckling för medarbetare och nyanställda med fokus på inkludering och ett normkritiskt förhållningssätt, fortsatt granskning av styrande dokument samt jämställdhetsgranskning av internutbildning och fortsatt arbetet med den fysiska arbetsmiljön. För området rekrytering är målet för 2025 är att 20 % av brandmän, arbetsledare och styrkeledare på Södertörns brandförsvarsförbund är kvinnor. För gruppen brandingenjörer, insatsledare och produktionsledare är målet 2025 att det underrepresenterade könet uppgår till minst 40 %. Även för arbetsgrupperna RC, drift, administration och ledning ska det underrepresenterade könet uppgå till 40 % år 2025. För att nå dessa mål har man nyligen tillsatt en utvärdering av rekryteringsprocessen samt bildat en ny arbetsgrupp som kommer att arbeta med uppsökande verksamhet. För områdena service till medborgarna och bilden av räddningstjänsten finns det planer på att jämställdhetsgranska extern utbildning samt hur man genomför tillsyn.

Mål 4 - Leda till ett starkt samarbete mellan de deltagande organisationerna samt med samverkansparterna under projektiden.

Måluppfyllelsen är god. Det har varit god samverkan under projektet, dels i styrgrupp och dels i projektgrupp samt i övriga tillsatta arbetsgrupper.

På i stort sett samtliga utbildningsdagar har vi haft representanter från minst två av organisationerna med. Vi vissa möten har det då och då varit svårt att få med alla tre organisationerna vilket till stor del har berott på övrig verksamhet samt det geografiska avståndet.

Andra centrala faktorer som har påverkat är att samverkan mellan organisationerna har minskat. Fler formella beslut har fattats som innebär att samverkan mellan de tre organisationerna minskat. Dessa beslut gäller dock inte Självklart men har troligen påverkat synen på samverkan inom projektet.

När det gäller samverkan med de övriga externa parterna har det varit varierande, vissa har varit väldigt delaktiga medan andra inte har visat samma intresse.

4. Arbetssätt

4.1. Metod

Självklart handlar om förändring och personlig utveckling. Två år är en relativt kort period för att arbeta med förändringar som handlar om attityder och värderingar. Vi tyckte att det var viktigt att alla projektdeltagare skulle få tid att utvecklas och därför kom vi fram till att förändringen behövde ske under en viss process. Vi startade därför med att inspirera och väcka nya tankar, därefter fyllde vi på med ny kunskap genom utbildning och därefter har det funnits tid för reflektion genom diskussion.

Arbetsmetod:



4.1.1 Fokusområden

Under mobiliseringsfasen arbetade vi även fram fyra områden som vi valt att fokusera på; ledarskap, kunskap, värdegrund/styrdokument och framtid. Dessa kom vi fram till genom ett flertal workshops i projektgruppen men framförallt genom ett antal olika workshop som vi ordnade med projektdeltagare, alltså medarbetare.

- **Framtid** - Vi insåg tidigt att framtid är väldigt viktigt att ha med från början. Det är väldigt vanligt att projekt rinner ut i sanden efter projektens slut. Det var även en av de allra största farhågorna som fanns bland medarbetarna under det förankringsarbete vi gjorde under mobiliseringsfasen. Vi bestämde oss därför att redan från dag ett ha med frågan, hur använder/arbetar vi med detta efter projektets slut?

- **Ledarskap** - Arbetet med jämställdhet och mångfald är en ledarskapsfråga. Har vi inte med oss chefer och ledare kommer det vara svårt att driva arbetet med jämställdhet och mångfald under projektets tid men framförallt efter projektets slut. Vi valde därför att arbeta extra med våra chefer och ledare. Vi har också arbetat med att det är cheferna som har varit avsändare för allt. Det är inte vi i projektgruppen som kommer med budskap, utan det är cheferna.
- **Kunskap** - Jämställdhet och mångfald är en kunskapsfråga. Vi såg att vi behövde öka kompetensen för att i sin tur öka medvetandet och intresset.
- **Värdegrund/Styrdokument** - Arbetet med jämställdhet och mångfald måste genomsyra hela organisationen. Det är viktigt att utveckla och se över verksamhetens struktur och arbetsätt.

4.2 Aktiviteter

Vi hade ett mål att projektet Självklart alltid ska vara synligt i organisationerna under dessa år. Vi ville att alla projektdeltagare skulle känna av att det pågår ett arbete under hela projektiden. Det har därför pågått många olika aktiviteter, stora, små, korta och långa under genomförandefasen. Den första aktiviteten var en två dagars utbildning för projektgrupp och styrgrupp med målet att skapa en gemensam bild av vad vi ska göra och hur det ska genomföras. Denna aktivitet blev startskottet och det var här som projektgruppen fick mandat att verkligen skapa något som skulle komma att prioriteras.

4.2.1 Kick off

För medarbetarna startade vi projektet med en stor kick-off. Vi genomförde fyra likadana dagar för att samtliga (ca 650 st) skulle ha möjlighet att delta. Under denna halvdag var det transvestiten Claes Schmidt som stod för en föreläsning/underhållning som Sara Lund. Målet med denna dag var att få upp ögonen för området jämställdhet och mångfald och samtidigt göra det på ett roligt, inspirerande och underhållande sätt.

4.2.2 Grundutbildning

Grundutbildningen har varit den största utbildningssatsningen. Den har varit riktad till samtliga projektdeltagare (ca 650 st) som har fått 2 utbildningsdagar. Utbildningen har genomförts av Marco Helles som är en mycket duktig och kompetent utbildare inom jämställdhet och mångfald. Utbildningen har haft sin grund i mänskliga rättigheter vilket har varit avdramatiserande. Just orden jämställdhet och mångfald var två laddade ord främst med kopplingar till rekrytering och fysiska krav.

Mänskliga rättigheter är något som väldigt få inte ställer sig bakom och denna utgångspunkt gjorde att vi fick med oss de allra flesta på en gång.

4.2.3 Ledarutveckling

Från början hade vi tänkt oss att chefer och ledare skulle få en djupdykning inom jämställdhet och mångfald men här ändrade vi oss. Eftersom vi är inne i en förändringsprocess där chefer och ledare är kultursättare beslutade vi oss för att lägga fokus på förändring, kommunikation och kultur.

Samtliga chefer med personalansvar, totalt 130 st utbildades undersammanlagt 3 dagar. De första två dagarna valde vi att förlägga i externa lokaler med övernattnig. Detta för att alla skulle komma bort från sitt ordinarie arbete och kunna fokusera på utbildningen. Mellan dag två och tre fick alla en hemuppgift som handlade om hur de ska ta nästa steg. Under den tredje dagen påbörjade deltagarna även en handlingsplan för vad som behöver förändras inom sitt ansvarsområde.

4.2.4 Självklara övningar

Självklart har inneburit en stor mängd ny kunskap. För att ta till sig denna kunskap och omsätta det till verkligheten och den personliga utvecklingen har det behövts tid för reflektion och diskussion. Vi utnyttjade tiden mellan utbildningsdag ett och två genom att skapa ett antal diskussionsövningar som alla har gjort på arbetsplatsen tillsammans med sina kollegor. Övningarna har skapats av en grupp, övningsgruppen, tillsammans med projektgruppen. Det är respektive chef som har haft uppdraget att hålla i dessa övningar, vilket har varit en utmaning för många. Det har också gjort att cheferna i många fall har tvingats att lära sig och utveckla ett sätt att hålla i en strukturerad diskussion. Övningarna har bestått av att lyssna på radioprogram, titta på film och föreläsningar, analysera bilder och diskutera olika begrepp. Vi har samlat dessa 6 övningar i en box som vi delade med oss av på spridningskonferensen.

4.2.5 Inventering av den fysiska arbetsmiljön

Vi insåg tidigt i projektet att det är viktigt att arbeta både med utveckling av medarbetare och av verksamhetens strukturer. Vi möttes av medarbetare som ville se tydliga förändringar även när det gäller arbetssätt och annat. Just den fysiska arbetsmiljön lyftes ofta och kommentarer som ”varför ska vi utvecklas när ledningen inte ens kan se till att det finns kläder och omklädningsrum för kvinnor”. Detta tog vi fasta på och skapade en arbetsgrupp som fick utbildning i just jämställdhet kopplat till arbetsmiljö. Utifrån resultatet av utbildningen skapade vi ett inventeringsdokument där vi tittade på allt från hur lokaler och kläder är anpassade till rutiner och arbetssätt. Arbetsgruppen gjorde inventeringen tillsammans med ansvariga på varje station och resultatet lämnades till respektive ledning.

4.2.6 Mångfaldscoacher

Redan innan projektets start hade Södertörns brandförsvarsförbund utbildat mångfaldscoacher. Denna grupp har vi arbetat med under projektet och de har erbjudits flera inspirerande föreläsningar/workshops. Vi har även utökat denna grupp genom att utbilda några fler i Södertörns brandförsvarsförbund samt en helt ny grupp i Brandkåren Attunda.

4.2.7 Kortare utbildningar

Upphandling och jämställdhet

Workshop löneskillnader mellan kvinnor och män

Härskarteknik för ledningsgrupper

Jämställdhetsgranskning av styrande dokument och policys

Involverande teater för coacherna samt insatsledare

4.3 Kommunikation

Kommunikation har varit en stor del i vårt arbetssätt. Vikten av vem som säger vad till vem, när och på vilket sätt har otroligt stor betydelse i ett förändringsarbete. Vi har arbetat fram kommunikationsplaner som ständigt har varit aktuella. Alla projektdeltagare befinner sig på olika platser i sin egen förändringsprocess och då behöver vi vara noga med vad vi kommunicerar för budskap. Projektledningen har funnits med på en mängd olika ställen. Vi har använt oss av befintliga mötesformerna och anpassat vårt budskap utifrån vilka medarbetare vi möter. Det har varit allt ifrån chefsdagar för styrkeledare och stationsbefäl, samverkansmöte med fackförbund till direktionsmöten med politikerna. Vi har även tagit fram kommunikationsmaterial som cheferna har kunnat använda sig av när de ska kommunicera vidare till medarbetarna. Det är oftast cheferna som har varit avsändare till det som kommunicerats ut. Vi upplever att det blir mer hållbart om det är cheferna som ska stå för budskapet inte projektledningen.

5. Deltagande aktörer i projektet

I projektet har Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten i Norrtälje kommun och Södertörns brandförsvarsförbund ingått. Satsningen har prioriterats högt i samtliga organisationer och det har inte varit en enda utbildningsatsning utan att minst två av organisationerna varit representerade. De ekonomiska resurserna har främst varit all den tid som har avsatts för att genomföra alla utbildningar, möten, workshops och liknande. Flertalet av utbildningar har genomförts på så kallad "icke-utryckande tid" vilket betyder att deltagarna har lyfts bort från sitt ordinarie schema för att delta. Man har då tagit in en vikarie för personen vilket alltid medför en kostnad. Vi insåg också

vikten av att ha externa deltagare på grundutbildnings dagarna och den kostnad som detta medförde har organisationerna stått för själva.

Projektägare

Katarina Lindén, Brandingenjör och yttre befäl, Södertörns brandförsvarsförbund

Styrgrupp

Lars Anderman, Räddningschef Norrtälje Kommun

Sten Andersson, tf. Brandchef Brandkåren Attunda (2012-2013)

Lena Brunzell, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Hannele Holmsten, Personalchef Södertörns brandförsvarsförbund

Ida Texell, Förbundsdirektör Brandkåren Attunda (2013-2014)

Lars-Göran Uddholm, Brandchef Södertörns brandförsvarsförbund

Styrgruppen har regelbundet träffat projektledningen och projektägare för avstämning och uppföljning. Styrgruppen har varit delaktig i inriktningsbeslut.

Ett nytt nätverk, NJR (Nätverket jämställda räddningstjänster) har bildats av styrgruppen tillsammans med några andra Räddningstjänster runt om i landet.

Projektgruppen

Ann-Sofi Johansson, Projektledare

Marika Wagner, Projektassistent/Brandman Södertörns brandförsvarsförbund

Per Delhage, Insatsledare Södertörns brandförsvarsförbund

Ulf Dahlberg, Produktionsledare Brandkåren Attunda

Katja Hilmersson, Brandman Räddningstjänsten Norrtälje kommun

Rawaz Karim, Informatör Brandkåren Attunda (slutade juli 2013)

Lovisa Wihk, Informatör Södertörns brandförsvarsförbund (slutade februari 2014)

Peter von Walden, Brandman Brandkåren Attunda (2013-2014)

Projektgruppen har träffats ungefär en heldag per månad med hela gruppen. Däremellan har projektledare och projektassistent bedrivit arbete och träffat de övriga i gruppen efter behov. Desto närmre projektavslut vi har kommit desto tydligare har det blivit av vikten av det egna arbetet på hemmaplan. Projektledaren har då varit tillgänglig som ett stöd och bollplank. Projektassistenten har haft det stora ansvaret det gäller planering av deltagande på utbildningar och mycket redovisning till

ESF och SCB. Efter den första stora utbildningsperioden tog vi beslut om att köpa in ett bokningssystem för utbildningarna, något som verkligen har underlättat.

6. Jämställdhetsintegrering

Att arbeta med jämställdhetsintegrering i projektet har upplevts som självklart men också förvirrande. Hela projektet handlar om jämställdhet så vi har haft begreppet med oss hela vägen. Konkret har vi försökt att sätta samman jämställda arbetsgrupper, eftersom vi vet att det ofta leder till ett bättre resultat. Vi har även tagit med jämställdheten i alla de utbildningsaktiviteter vi har haft. Eftersom "våra egna" kvinnor är så få, har vi i grundutbildningen bjudit in externa deltagare, främst kvinnor, för att få mer jämställda grupper på utbildningsdagarna. Vi har även arbetat aktivt för att det aldrig ska vara en ensam kvinna med på en utbildningsdag eftersom det då lätt uppstår situationer där kvinnan kan känna sig uthängd eller att hon får stå till svars för alla kvinnor. När det gäller våra utbildare har vi haft en blandning av kvinnor och män. I de upphandlingar som vi har gjort har vi ställt krav på jämställdhetsplan i anbudet.

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Vi har följt den tillgänglighetsplan som vi skapade under mobiliseringsfasen med hjälp av utbildning och handledning från Handisam. Målet har varit att alla ska kunna delta på lika villkor. Tillgänglighetsplanen har bestått av fysisk, informativ samt kommunikativ tillgänglighet.

7.1 Fysisk tillgänglighet

Vi har strävat efter tillgängliga lokaler för möten anpassat efter målgruppen. Detta gäller både interna lokaler och externa lokaler. Alla deltagare och föreläsare ska kunna ta sig fram till den lokal som ska användas i projektet.

Vi har även ställt krav på god belysning och vid större möten/utbildningar, som exempelvis kick-off och spridningskonferens, har vi hyrt in extra ljudutrustning. Vid spridningskonferensen ställde vi även krav på att blomsterarrangemangen skulle innehålla blommor som inte är allergiframkallande.

Aktiviteternas tider har anpassats och vi har försökt ha regelbundna pauser. Vid bokning av utbildning har vi sett till att det har funnits möjlighet att lämna in önskemål om specialkost.

7.2 Informativ tillgänglighet

När det gäller inbjudningar har det alltid funnit möjlighet meddela om man har behov av någon tillgänglighetslösning. Vi har även försökt att ha med en tydlig vägbeskrivning och kontaktuppgifter för att kunna ställa frågor.

Vi har informerat på ett enkelt och begripligt språk och har använt flera olika informationsvägar. Trycksaker har varit tillgänglighetsanpassade och vi har haft en talsyntes installerad på webbplatsen.

7.3 Kommunikativ tillgänglighet

I upphandlingar har vi ställt krav på att alla våra föreläsare, utbildare och utvärderaren ska ha en pedagogisk erfarenhet. Styrgrupp, projektgrupp, informatörerna samt nyckelpersoner som ansvarar för lokaler har genomgått tillgänglighetsutbildning för att höja kompetensen. Delar av projektgruppen har också fått direkthandledning inom tillgänglighet.

8. Regionala prioriteringar

Ej aktuellt

9. Spridning och påverkansarbete

9.1 Samverkanspartners

Vi har haft tre träffar med våra samverkanspartners dels för att få deras input på hur projektet fortskrider men naturligtvis även för spridning. På den första träffen lade vi stort fokus på vår projektplan medan den andra träffen handlade mer om förändring. På den andra träffen bjöd vi in Skatteverket som var med och berättade om den förändringsresa de har gjort. Den tredje träffen handlade om implementering. Våra samverkanspartners har även bjudits in att delta i grundutbildningen.

Följande har varit med som samverkanspartners i projekt Självklart;

Räddningstjänsten syd, Botkyrka kommun, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Storstockholms brandförsvaret, Svenska livräddningssällskapet, Brandskyddsföreningen, Kommunal och Polismyndigheten i Stockholms län

9.2 Spridning

Den 7 maj var det dags för oss att sprida lärdomar och resultat av Självklart. Syftet med dagen var framförallt att inspirera andra att arbeta med jämställdhet och mångfald. Det var en välbesökt dag med ca 130 deltagare. Det var 36 olika organisationer på plats varav 20 olika räddningstjänster. Projektgruppen tillsammans med många medarbetare bjöd på sina erfarenheter och upplevelser av självklart. Dagen avslutades med föreläsningen Mångfald 2.0 av Edna Eriksson som även var

moderator. Inför spridningskonferensen producerade vi även film. Vi gjorde fem korta filmer som användes under konferensen samt en längre film för spridning internt och externt framöver. Filmerna innehåller berättelser från projektgruppen, utvärderare och medarbetare.
<https://www.youtube.com/watch?v=jFoJSYKH0BY>

Projektgruppen eller delar av den har även träffat Uppsala brandförsvaret vid två tillfällen samt räddningstjänsten i Karlstad, Bergslagen och Nerike vid ett tillfälle. Under mobiliseringsfasen träffade vi även Södertörnspolisens, Scania och Försvarmakten.

Under grundutbildningen har vi haft deltagare från 27 olika organisationer. Bland annat Polisen, Scania, SKL, Regeringskansliet, skolor och förskolor. Även flera andra räddningstjänster har deltagit.

Projektet har fått en hel del medial uppmärksamhet;

- Tidningen Brandmannen, Nr 2 2014
- Norrtelje Tidning 5 mars 2013
- Tidningen Personal & Ledarskap Nr 1 2014
- Tidningen Brandsäkert nr 3 2013
- Tidningen Tjugofyrasju nr 21 2014
- Sunt arbetsliv oktober 2013

10. Extern utvärdering

Företaget Utblick, Helena Kästel, har varit den externa utvärderaren som har följt projektet under genomförandefasen. Vi har haft en mycket bra dialog med utvärderaren och det har varit en fantastisk resurs under hela projektperioden. Utvärderaren har rapporterat och följt projektet utifrån de mål som fanns uppsatta. Utvärderaren har arbetat parallellt med projektledningen och bidragit genom att samla in information, analysera och kontinuerligt återföra in till projektet. Utvärderaren har varit en kritisk expert som har granskat projektet utifrån genomförande och slutsatser/resultat. Vi har haft utvärderingsseminarium både internt och externt för spridning av resultat och för att samla in information. Två delrapporter har presenterats under genomförandet plus en slututvärderingsrapport.

11. Egenutvärdering

Vi har arbetat med egenutvärdering på några av våra projektgruppsmöten. Det har vi gjort genom att fylla i en enkät som vi sedan har haft en dialog kring. Vi avslutade även vårt sista projektgruppsmöte med en längre utvärdering kring projektgruppens arbete.

Vi har vid några tillfällen träffat gruppen med mångfaldscoacher och lyssnat in deras tankar och reflektionen. Vid ett tillfälle bjöd vi in deltagarna i Södertörns brandförsvarsförbunds chefsprogram och hade en dialog kring kommunikation och förankring i organisationen.

Vi har också haft 3 personalrepresentant grupper, en i varje organisation. Dessa har bland annat gått våra utbildningsdagar lite innan alla andra och i slutet av dagen har det varit en längre utvärderingsworkshop både skriftlig och muntlig.

Under framtagningen av upphandlingsmaterialet för ledarutvecklingen anlidade vi en konsult som guidade oss och var ett bollplank.

12. Kommentarer och tips

Inför genomförandefasen gjorde vi en riskanalys som har hjälpt oss. Det har gjort oss medvetna om att vi behöver vara beredda på förändringar och ständigt vara självkritiska.

Grundutbildningen har fungerat mycket bra. Marco Helles har varit en mycket kompetent och pedagogisk utbildare inom mänskliga rättigheter, jämställdhet och mångfald. Vi har verkligen lyckats få med oss de allra flesta deltagarna utan att skrämja bort någon. 98 procent av deltagarna på grundutbildningen uppger att de är nöja eller mycket nöjda. Sedan kan man naturligtvis undra om det har varit för lite utmaning under utbildningen. Det är en svår balansgång att utmana utan att tappa deltagarnas intresse och förtroende. Under första utbildningsdagen fick Marco Helles ett mycket stort förtroende bland deltagarna vilket lade en bra grund inför dag 2 och kommande utbildningssatsningar i projektet.

Inför ledarutvecklingen hade vi behövt mer tid för förankring. Vi hade behövt förbereda deltagarna under en längre tid. Att utbilda så många chefer och ledare från olika nivåer är en utmaning. Vi hade behövt förbereda de högre cheferna mer gällande syftet med deras deltagande. Deras deltagande var ju inte enbart i utbildningssyfte utan även med syftet att komma närmre sina medarbetare och få ökad förståelse och kännedom. Det finns de som anser att ledarutvecklingen borde legat innan grundutbildningen men vi tror att cheferna då hade mött ett betydligt större motstånd bland medarbetarna.

Att genomföra ett ESF projekt kräver mycket kunskaper gällande upphandling. Det räcker inte med att det finns någon annan i organisationen som har det utan det behöver finnas den kompetensen i projektgruppen. Att upphandla utbildningar kräver att man kan sätta samman anbudsfrågor och upprätta kravspecifikationer. Det är också viktigt att ha en ekonom som har erfarenhet av att arbeta med ESF-projekt. Det har underlättat enormt mycket för oss att ha denna kompetens kopplat till projektledningen.

Det har varit en utmaning att vara tre organisationer som samverkar. I projektgruppen hade vi redan från start behövt reda ut våra olika roller och ansvarsuppgifter på ett tydligare sätt. För att verkligen säkerställa arbetet på "hemmaplan" i den egna organisationen hade det behövts en undergrupp till projektgruppen i varje organisation.

Projektgruppen har bestått av flera olika kompetenser (brandmän, kommunikatörer, produktionsledare och insatsledare) vilket har givit oss ett bra sätt att se saker ur olika perspektiv. Gruppen har under hela projektet varit en jämställd grupp (4 kvinnor och 4 män).

Vi började förankra projektet redan innan vi startade genomförandefasen och det upplever vi som positivt. Förankring är någon som ständigt behöver pågå. Vi har lagt väldigt mycket tid på förankring och kommunikation och vi har lärt oss att det aldrig går att kommunicera för mycket. Vi har haft stor nytta av att ha med kommunikatörer i projektgruppen.

Även om vi medvetet valt att sprida ut våra aktiviteter under hela projekttiden så blev det lite för många aktiviteter i slutet. Här vill vi skicka med budskapet att påbörja aktiviteter relativt snabbt under genomförandet så att det finns tid att avsluta i god tid.

Vi har genomfört aktiviteter både tillsammans med sina närmsta medarbetare och tillsammans med andra kollegor som man inte känner i samma utsträckning. I vissa arbetsgrupper är grupsamhörigheten stark och då är det svårt för utbildaren att nå ut till deltagarna. Det är ändå viktigt att ha en dialog med sina närmsta kollegor där av flera aktiviteter med gruppdiskussion.

Korta tips

- Bokningssystem för utbildningsplanering och uppföljning
- Extern projektledare
- Mandat/förtroende från styrgruppen
- Upphandling tar tid och kräver kompetens
- Förändring tar tid. Sätt realistiska mål.
- Om det går, bjud in andra organisationer till utbildningsdagar. Ger ett stort mervärde!
- Se till att projektet är prioriterat av ledningen
- Synliggör projektet på olika sätt

Vi i projektgruppen är stolta över det arbete vi har gjort. Titta regelbundet på det ni gör och lägg stor vikt vid det som är positivt. Om vi fokuserar på det som är bra kommer det att bli ännu bättre. Ge varandra beröm och uppskattning regelbundet!

13. Kontaktpersoner

Ann-Sofi Johansson, Projektledare

E-post: ann-sofi.johansson@sbff.se, tel. 0708-54 58 14

Katarina Lindén, Projektägare

E-post: katarina.linden@sbff.se, (föräldraledig tom. 2015-04-01)