

”De siste villmenn i en ellers temmet verden”.

Mangfold i brannvesenet



MANGFOLD I BRANNVESENET **1**

FORORD	3
SAMMENDRAG	4
1. HVORFOR MANGFOLD?	5
2. BAKGRUNN, MANDAT OG ORGANISERING	6
2.1 OPPDRAG I TILDELINGSBREVET FOR 2010	6
2.2 ORGANISERING	7
2.3 MANDAT	7
2.4 FORUTSETNINGER	8
2.5 ARBEIDSFORM	8
3. ROLLER OG ANSVAR PÅ BRANNOMRÅDET	9
3.1 BRANNVESEN SOM KOMMUNAL VIRKSOMHET	9
3.2 DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAPS (DSB) OG FYLKESMANNENS ROLLER	10
4. STATUS – MANGFOLD I BRANNVESENET	10
4.1 BAKGRUNNSSTATISTIKK	10
4.2 RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSEN	11
4.3 HVA GJØRES ALLEREDE?	13
5. BARRIERER MOT ØKT MANGFOLD I BRANNVESEN	15
5.1 ORGANISERING AV BRANNVESEN	15
5.2 UTDANNINGSSYSTEMET	16
5.3 REKRUTTERING	16
5.4 FYSISKE KRAV TIL UTFØRELSEN AV YRKET	18
5.5 FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN	19
5.6 MYTER, TRADISJONER OG HOLDNINGER	20
6. FORSLAG TIL TILTAK FOR Å ØKE MANGFOLD I BRANNVESENET	23
6.1 ORGANISERING AV BRANNVESEN	23
6.2 UTDANNINGSSYSTEMET	24
6.3 REKRUTTERING	25
6.4 TESTING UNDERVEIS	26
6.5 FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN	26
VEDLEGG 1	30
VEDLEGG 2	31

Forsidebilde: Oslo Brann- og redningstjeneste, 2011

Tittel-sitat: Per Fugelli, fra konferansen Brann 2010

Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB), 7.6.2011

Forord

Brannyrket er et yrke fullt av tradisjoner, stolthet og dristighet. Brannvesenet er leverandør av trygghet i lokalsamfunnet, og skal redde både liv og verdier. Det kreves både dristighet og sindighet i alle typer situasjoner. Det stilles krav til den enkelte brannmann, samtidig som det også stilles krav til samholdet i brannkorpset.

Sitatet "De siste villmenn i en ellers temmet verden"¹ gir uttrykk for stor respekt og ydmykhet for en yrkesgruppe som utsetter seg for fare og tar stor risiko for å redde og hjelpe andre. Denne jobben gjøres i en verden som for øvrig er gjennomregulert med sterkt søkelys på sikkerhet, trygghet og forutsigbarhet.

Slik jeg ser det, er det viktig å holde fast ved det særegne i brannyrket. Samtidig har vi alt å vinne på at mangfoldet i befolkningen gjenspeiles i sammensetningen av brannstyrken, enten det gjelder kjønn, etnisitet, kompetanse eller andre forhold. Dette mener jeg vil bidra til at brannvesenet vil gjøre en enda bedre jobb i forhold til brukerne. Mangfold vil være et virkemiddel for å få best mulig resultat. Mangfold gir større legitimitet og aksept, det gir flere ressurser å spille på når det gjelder dialog med befolkningen, og det vil ikke minst skape et mer spennende og allsidig arbeidsmiljø.

Jon A. Lea
Direktør, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Tønsberg, 7. juni 2011

¹ Fra Per Fugelli sitt foredrag på Brann 2010.

Sammendrag

Mangfold har vært på den politiske dagsorden over lengre tid. Det overordnede målet for mangfoldsarbeidet er at alle skal ha krav på å få de samme mulighetene til å utvikle seg, utnytte sine evner og leve sine liv, uavhengig av kjønn, sosial bakgrunn, religion, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne eller etnisk tilhørighet. Dette vil bidra til å øke den samfunnsmessige velferden så vel som den individuelle.

Partene i arbeidslivet ser også fordelene med mangfold, og på de fleste arbeidsplasser er det søkelys på fordelene ved en mangfoldig sammensatt arbeidsstyrke.

Mangfold i brannvesenet har imidlertid ikke vært tematisert i særlig grad. Det er flere sider ved brannvesenet som gjør at dette arbeidet ikke er kommet like langt som i resten av samfunnet.

Som nasjonal brannmyndighet har DSB kartlagt status, beskrevet barrierer og gitt forslag til tiltak for økt mangfold i brannvesenet. Dette er gjort i et samarbeid mellom DSB og brannvesenene gjennom en egen arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen har basert seg på blant annet spørreundersøkelse, intervjuer, dokumentgjennomgang og bruk av egne erfaringer. Vi har også til en viss grad sett på sammenliknbare virksomheter.

Andelen kvinner og personer med innvandrerbakgrunn er relativt lav i de norske brannvesen. 3,7 prosent er kvinner, og 0,6 prosent har innvandrerbakgrunn. Det er under 30 prosent av brannvesenene som arbeider målrettet med holdningsskapende arbeid for mangfold og nærmere 60 prosent av brannvesenene har ikke planlagt og/eller gjennomført tiltak for å rekruttere kvinner og personer med innvandrerbakgrunn.

Arbeidsgruppen har identifisert seks barrierer mot økt mangfold i brannvesenet: Måten brannvesenene er organisert på, utdanningssystemet, rekrutteringssystemet, fysiske krav til utførelsen av yrket, forhold på arbeidsplassen og myter, tradisjoner og holdninger.

Med bakgrunn i disse utfordringene foreslår arbeidsgruppen flere tiltak. Hovedvekten legges på de mer systemiske forholdene, som organisering, utdannings- og rekrutteringssystem. I tillegg foreslås det tiltak som rettes mot forhold på arbeidsplassen.

1. Hvorfor mangfold?

Regjeringens overordnede mål for mangfoldsarbeidet er at alle skal ha krav på å få de samme mulighetene til å utvikle seg, utnytte sine evner og leve sine liv, uavhengig av kjønn, sosial bakgrunn, religion, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne eller etnisk tilhørighet. Dette vil bidra til å øke den samfunnsmessige velferden så vel som den individuelle.

Brannvesenet har en plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion m.m. Plikten er forankret i Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Likestillingslovens § 1 sier at "Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet". Det er både en rapporteringsplikt og en aktivitetsplikt knyttet til dette.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Fra 1. januar 2009 har arbeidsgivere plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av religion eller livssyn (jf diskrimineringslovens § 3 a)

Mangfold i arbeidslivet er viktig ut i fra flere grunner. Mangfold er en ressurs i forhold til å utvikle brannvesenet som en moderne organisasjon tilpasset nye behov, krav og brukere. Erfaring tilsier at stor grad av mangfold i arbeidslivet har positiv innvirkning på resultatene som skal oppnås. Bred representativitet, også gjennom kompetanse, vil gi større legitimitet og aksept hos lokalbefolkningen. I tillegg vil rekrutteringsgrunnlaget øke betydelig. Et bredt sammensatt brannvesen vil også gi flere ressurser å spille på når det gjelder kommunikasjon med befolkningen, både innen forebyggende brannvern og på redningsoppdrag.

Mangfold er også viktig for å utvikle et allsidig arbeidsmiljø der alle grupper i samfunnet skal ha like muligheter på arbeidsmarkedet. Mangfold på arbeidsplassen gir et bredere tilsig av impulser; forskjeller/ulikheter er sunt og utviklende når man vet å benytte dem på riktig måte.

Det er en kommunal oppgave å etablere og drifte brannvesen (jf brann- og eksplosjonsvernlovens kap. 3). KS har utarbeidet en arbeidsgiverstrategi mot år 2020 ("Stolt og unik"), med anbefalinger og prioriteringsområder. Dokumentet setter også søkelys på mangfold.

"Kommunene står framfor økt konkurranse i arbeidsmarkedet. Identitet og omdømme er viktigere enn noen gang. Dette krever økt oppmerksomhet på relasjonen mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidsmarkedet.(...) Det er viktig at den enkelte medarbeider ser sin rolle i det store samspillet av oppgaver, aktører og ressurser, og kan ta initiativ til samarbeid internt og eksternt med utgangspunkt i sitt arbeidsfelt. At kommunen er en åpen organisasjon er både en konsekvens av, men også et offensivt svar på det unike oppdraget som kommunene skal løse.(...) Å sikre mangfold på alle nivåer i kommunen er viktig for kvaliteten på tjenestene til innbyggerne, og for å skape moderne og spennende arbeidsplasser for medarbeiderne. En mer eller mindre enstemmig arbeidslivsforskning forteller oss at ulikheter og mangfold i alder, kjønn, utdanning, kultur og tenkemåter er en forutsetning for at virksomheter kan opprettholde kvalitet over tid. Slikt mangfold er også en viktig forutsetning for nyskaping og innovasjon. Ensartete miljøer kan medføre stagnasjon og stillstand.

Organisasjoner som setter mål for mangfold kan oppnå mange fordeler:

- *Tilgang til ny arbeidskraft og ny kompetanse*
- *Bedre omdømme. Organisasjonen forbindes med mangfold og like rettigheter.*
- *Større bredde i erfaringer og fagmiljø.*

Mangfold handler om å kombinere forskjellighet slik at bredden i erfaringer og tenkemåter kan berike utviklingsprosessene. Her bør vi tenke og handle offensivt som arbeidsgivere som er opptatt av å utvikle kvalitet og resultater."

KS har også en "Strategi for arbeidskraft og rekruttering", der bl.a. mangfold i arbeidslivet er omtalt.

I undersøkelsen som ble gjennomført ønsket vi å kartlegge hva brannmiljøet selv mener om mangfold. Her følger sitater fra respondentene som beskriver hvorfor mangfold er viktig:

- "Mangfold gir grunnlag for de beste løsningene dersom det utnyttes. Hos oss er overordnet målsetting at arbeidsstokken skal gjenspeile samfunnet for øvrig."
- "Mangfold gir økt kunnskap, kreativitet, forståelse, gjennomslag og bedre aksept og omdømme i befolkningen."
- "Mangfold skaper diskusjoner, utvikler toleranse og respekt"
- "Mangfold skaper større kreativitet for å løse arbeidsoppdrag, samt skaper trivsel på arbeidsplassen." "Vi skal jo møte et samfunn med mangfold, så derfor vil mangfold i kjønn og etnisk bakgrunn styrke tjenestetilbudet generelt."
- "Med mangfold blir vi alle rikere i sosial omgang. Enkelt og greit!!"
- "Mer tolerant ovenfor alle typer av mennesker. Hindrer utvikling av "harde" miljøer."
- "Større åpenhet, mindre av sære ukulturer og holdninger som lett får sette seg når de ikke blir korrigeret"
- "Ulik bakgrunn innan yrke - kjønn og alder gjer til at sentralen har eit betre fundament for å handtere ulike situasjonar vi kjem opp i. Ikkje minst kan vi då dele kunnskap og lære av kvarandre"
- "Vidsyn, toleranse, balansert miljø"
- "Viktig for å få dei best kvalifiserte personane, større utval. Betre kunnskap og kommunikasjon med andre kulturar. Sunt for brannmiljøet."

2. Bakgrunn, mandat og organisering

2.1 Oppdrag i tildelingsbrevet for 2010

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) er underlagt Justis- og politidepartementet (JD). DSB skal ha oversikt over risiko og sårbarhet i samfunnet og skal være pådriver i arbeidet med å forebygge ulykker, kriser og andre uønskede hendelser. DSB skal sørge for god beredskap og effektiv ulykkes- og krisehåndtering. DSB er nasjonal brannmyndighet med fagansvar på brannvernområdet. DSBs Mål- og strategiplan for 2009-2012 understreker at vi skal bidra til at brannvesenet har riktig kompetanse og er riktig dimensjonert.

På linje med andre offentlige virksomheter har DSB et ansvar for å bidra til økt mangfold innenfor våre ansvarsområder.

I tildelingsbrevet for 2010 fra JD til DSB er oppgaven knyttet til mangfold i brannvesenet beskrevet: "DSB skal kartlegge status, og skal initiere et samarbeid med brannvesenet om å sette mål, planlegge og gjennomføre tiltak for å fremme mangfold i brannvesenet." (...) "DSB skal ta initiativ til å kartlegge

mangfoldet i brannvesenet med sikte på å kunne identifisere tiltak som sikrer en et mer mangfoldig brannvesen i Norge. Siden det er et kommunalt ansvar å etablere og drifte brannvesen er det ønskelig at virksomheten, basert på resultatene fra kartleggingen, inviterer kommunene og brannvesenet til nærmere samarbeid om tiltak som bidrar til mer mangfold i brannvesenet.”

Resultatene fra arbeidet er sammenstilt i denne rapporten. Målet er at vurderingene og tiltaksforslagene i rapporten føres videre ut i praktisk arbeid av dem med ansvar og myndighet på de ulike områdene.

2.2 Organisering

I mars 2010 ble det etablert et prosjekt for å se nærmere på temaet mangfold i brannvesenet.

- Prosjekteier er avdelingsdirektør for Avdeling for BRS, Trygve Bruun.
- Direktørgruppen i DSB har vært styringsgruppe for prosjektet.
- Arbeidsgruppen har bestått av representanter fra brannvesen og DSB:
 - Grete Nesheim (brannsjef i Kvinnherad kommune)
 - Torbjørn Mæhlumsveen (brannsjef i Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS)
 - Ida Løfsgaard Kojedahl (informasjonsleder i Oslo Brann- og redningsetat)
 - Heidi V. Løfqvist (sjefingeniør, BSV, DSB)
 - Karl Erik Arnesen (direktør for Norges brannskole)
 - Kirsten Agerup (avdelingsdirektør, HR-personalavdelingen, prosjektleder)
 - Siri Vik-Hansen (seniorrådgiver, HR-personalavdelingen, prosjektsekretær)

Arbeidsgruppen har hatt dialog med ressurspersoner underveis, bl.a. Anita Rathore, og Tone M. Heiene fra Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndigheten (KIM).

2.3 Mandat

På bakgrunn av oppdraget i tildelingsbrevet fra JD fikk arbeidsgruppen følgende mandat fra styringsgruppen:

”Arbeidsgruppen skal gi en beskrivelse av status og tegne et bilde av utfordringene når det gjelder mangfold i brannvesenet. På bakgrunn av dette skal arbeidsgruppen gi forslag til tiltak for å øke mangfoldet i brannvesenet. Med mangfold i denne sammenheng menes etnisitet og likestilling. Både feiervesen og brannvesen omfattes av prosjektet.”

Arbeidsgruppens sluttprodukt er denne rapporten. Rapporten gir forslag til hvordan de ulike aktørene på området kan arbeide for økt mangfold i brannvesenet².

I rapporten har vi valgt å se på **etnisitet** ut fra innvandrerbakgrunn. Med innvandrer mener vi en person som selv er født i utlandet og har innvandret, eller som har foreldre som begge er utenlandsfødte.³ Med **likestilling** mener vi mangfold sett i lys av kjønn.

² I rapporten benyttes kortversjonen ”brannvesen” som betegnelse på ”brann- og redningsvesen” og eventuelt ”brann- og feiervesen”.

³ Statistisk sentralbyrå (SSB) deler gruppen i to i forhold til landbakgrunn: Landgruppe 1 og landgruppe 2. Arbeidsgruppen har valgt å ikke benytte denne todelingen, men ser på innvandrerbakgrunn uavhengig av landgruppe

Både innen etnisitet og likestilling ser vi på den rent tallmessige fordelingen, men også hvordan man forholder seg til temaene i praksis.

2.4 Forutsetninger

I rapporten skiller vi ikke mellom hel- og deltids brann- og feiervesen. Dersom det er særskilte forhold som gjelder for enkelte av gruppene vil dette bli spesifisert der det er aktuelt.

Ved omtalen av barrierer (kapittel 5) og forslag til tiltak (kapittel 6) behandler vi etnisitet og likestilling samlet. Arbeidsgruppen mener at det i all hovedsak er de samme mekanismene og holdningene som gjelder for begge grupper.

2.5 Arbeidsform

Rapporten en innledende vurdering av status for mangfold i brannvesenet. Den er i stor grad basert på arbeidsgruppens egne vurderinger, og i mindre grad på forskningsbasert kunnskap. Dette skyldes at det er lite kunnskap på området, og rapporten er derfor et nybrottsarbeid. Av samme grunn peker rapporten på områder der det er behov for mer inngående studier.

Vi har basert arbeidet på følgende kilder og undersøkelser:

- spørreundersøkelse til alle landets brannsjefer
- intervjuer med kvinnelige brannkonstabler
- gjennomgang av dokumenter, rapporter og utredninger fra bl.a. Forsvaret, politiet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) og Barne-, likestillings- og integreringsdepartementet (BLD).
- studietur til Myndigheten for samhällsskydd och beredskap (MSB) i Karlstad, med deltakelse på det første møtet for et nordisk nettverk for økt mangfold i brannvesenet
- samtaler med ressurspersoner
- deltakelse på ulike konferanser og workshops
- arbeidsgruppens egne erfaringer

Kommentarer fra respondentene i spørreundersøkelsen, gruppeintervjuer og samtaler for øvrig blir benyttet i rapporten for å belyse tema eller understreke poenger.

3. Roller og ansvar på brannområdet

3.1 Brannvesen som kommunal virksomhet

Brannvesenets oppgaver er beskrevet i brann- og eksplosjonsverlovens § 11. Brannvesenet har forebyggende oppgaver (bl.a. informasjons- og motivasjonstiltak, tilsynsvirksomhet, håndtering av farlige stoffer og transport av farlig gods), og skal være innsatsstyrke (ha beredskapsoppgaver) ved brann og andre akutte ulykker. Brannvesenet skal også sørge for feiing og tilsyn med fyringsanlegg. I tillegg kan brannvesenet tildeles oppgaver i krigs- og krisesituasjoner.

Det er ca 3640 heltidsansatte og 8350 deltidsansatte brannfolk i Norge⁴. Disse er fordelt på ca 330 brannvesen. I underkant av 140 kommuner har samarbeid om brannvesen. I tillegg samarbeides det mellom kommuner på enkeltområder knyttet til brannvern.

Brannvesenet er arbeidsgiver og har med det ansvar for rekruttering og tilrettelegging i tråd med lover og regler knyttet til bl.a. forvaltning, tilsetninger og arbeidsforhold.

Den enkelte kommune skal sørge for riktig dimensjonering av brannvesenets ressurser, slik at brannvesenet kan ivareta de lovpålagte oppgavene. Kommunen kan i særskilte tilfeller "pålegge enhver myndig person bosatt i kommunen tjenesteplikt i brannvesenet dersom det er nødvendig for å sikre at brannvesenet skal kunne gjennomføre oppgavene pålagt i denne loven" (se brann- og eksplosjonsvernlovens § 17).

Det etableres stadig flere regionale/interkommunale brannvesen. Større brannvesen antas å gi mer forutsigbarhet, mer effektivt forebyggende og beredskapsmessig arbeid og administrative stordriftsfordeler. Med større brannvesen får man også større fagmiljø og rom for å bygge opp spesialkompetanse til å møte den økende mengden oppgaver som brannvesenet vil måtte ivareta. Dette er omtalt i Stortingsmelding nr. 22 (2007-2008) og nr. 35 (2008-2009). I Stortingsmelding nr. 35 (2008-2009) er det uttalt at *"For å styrke brannvesenets evne til å løse sine oppgaver i tiden fremover er det behov for samarbeid mellom kommuner om brannvesenoppgaver. Samarbeid gir grunnlag for bedre og bredere kompetanse, mer kompetent forebyggende arbeid, større tilgjengelige innsatsressurser og mer effektiv utnyttelse av ressurser"* (s. 28).

Fremover vil brannvesenet måtte påta seg enda flere oppgaver enn hva det har i dag. Hendelsene blir mer komplekse og det stilles større krav til samhandling hos de kommunale brannvesen. Dermed stilles det også større krav til personellens kompetanse innen hele brann- og redningstjenestens område. Det vil bli stilt større krav til forebyggende brannvern, også mot andre grupper og områder enn det tidligere har vært fokusert på. Det antas at brannvesenet i framtiden vil ha behov for både breddekompetanse – dvs. kunnskap om andre aktørers roller og ansvar, pedagogisk kompetanse og kompetanse knyttet til evaluering, granskning og analyser.

⁴ Tall meldt til DSB pr 2009.

3.2 Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskaps (DSB) og Fylkesmannens roller

DSB er nasjonal brannmyndighet med fagansvar på brannvernområdet. Som fagmyndighet skal DSB bidra til at brannvesenet har riktig kompetanse og er riktig dimensjonert. DSB gir føringer for brannvesenets virksomhet og er p.t. sentral tilsynsmyndighet for det kommunale brannvesenet.

DSB har ansvar for nasjonal brannstatistikk, både når det gjelder ressursoversikt for det kommunale brannvesenet og når det gjelder den innsatsen som gjøres. Som fagmyndighet gir DSB føringer for brannvesenets virksomhet både innen forebyggende arbeid og beredskap. DSB er også etatsstyrer av Norges Brannskole (NBSK) som er det nasjonale kompetansesenteret for brannvesenet.

Det er p.t. DSB som fører tilsyn med de kommunale brannvesenet. Tilsynet skal omfatte lovlighetskontroll. Det vil si oppfølging av i hvilken grad man overholder krav gitt i lov, forskrifter. Tilsynet innebærer også informasjon og veiledning av både forvaltningsmessig og faglig karakter.

DSB har fått i oppdrag fra JD å utarbeide forslag til hvordan tilsynet med brannvesenet kan overføres fra DSB til Fylkesmannen. Fylkesmannen er Kongens og Regjeringens representant i fylket og skal arbeide for at Stortingets og regjeringens vedtak, mål og retningslinjer blir fulgt opp. Fylkesmannen utfører en rekke forvaltningsoppgaver på vegne av flere departementer i forhold til kommuner og enkeltpersoner. Fylkesmannen er klage- og tilsynsmyndighet, i tillegg til å gi råd og veiledning til kommunene.

4. Status – mangfold i brannvesenet

4.1 Bakgrunnsstatistikk

DSB mottar årlig rapport fra alle landets brannvesenet (MOB), der det blant annet gis tilbakemelding på antall heltids- og deltidsansatte. Statistikk i forhold til mangfold i brannvesenet er imidlertid begrenset.

Den eneste statistikken som forelå var statistikk på kjønnsfordeling i brann- og feiervesenet pr. fjerde kvartal 2008.⁵

Type	Menn	%	Kvinner	%	Totalt
Brannkonstabler:	3471	95.5	165	4.5	3636
Feiere:	490	93.9	32	6.1	522

Fig.1: Kjønnsfordeling brann- og feiervesenet pr fjerde kvartal 2008

Det fremgår ikke av tallene hvor mange som arbeider forebyggende eller hvor mange som er knyttet til beredskapsarbeid. Kjønnsfordelingen innen disse gruppene ville være av relevans for prosjektet.

Arbeidsgruppen fant ingen nasjonal statistikk som belyste temaet etnisitet innen brannvesenet.

Basert på MOB-tall fra 2009 viser tabellene nedenfor hvor mange som arbeider heltid og deltid, andelen som arbeider med forebyggende oppgaver og andelen som arbeider på beredskapssiden.

⁵ Tall fra Enhet for statistikk og dokumentasjon, Avdeling for forebygging og el-sikkerhet, DSB. Kilde: SSB

Totalt antall personer	11 990
Heltid	3642
Deltid	8348

Forebyggende	
Forebyggende – årsverk	512
Forebyggende - personer *	794

Beredskap	
Beredskap - heltid	2046
Beredskap - deltid *	8096

Fig 2: Fordeling heltid, deltid, forebyggende, beredskap innmeldt i melding om brannvern pr 2009.

*) Tallet vil være høyere enn reelt antall personer, fordi samme person vil kunne inneha flere deltidsstillinger/funksjoner.

4.2 Resultater fra spørreundersøkelsen

For å få mer informasjon om mangfold i brannvesen, valgte arbeidsgruppen å gjennomføre en spørreundersøkelse rettet mot alle landets brannsjefer. Undersøkelsen skulle fremskaffe hovedtall knyttet til mangfold ut fra etnisitet og kjønn.

Hovedtall

Undersøkelsen ble sendt til totalt 319 brannsjefer og nødalarmeringssentraler (110-sentraler)⁶. Av disse besvarte 196 undersøkelsen. Dette tilsvarer en svarprosent på 61prosent, noe vi anser som et godt resultat. Hovedtallene er oppsummert i tabellen nedenfor:

	Totalt antall	Heltid	Deltid
Totalt antall (i undersøkelsen)	7472	2578	4894
Antall kvinner	280	171	109
Antall med innvandrerbakgrunn	45		

Fig. 3: Hovedtall fra spørreundersøkelsen 2010.

Resultatene viser at

- 34,5 prosent av dem som omfattes av undersøkelsen arbeider heltid og 65,5 prosent arbeider deltid
- 3,7 prosent ansatte i brannvesen og 110-sentraler er kvinner
- 0.6 prosent av de ansatte har innvandrerbakgrunn
- Av de 280 kvinnene er det 61 prosent som arbeider heltid og 39 prosent som arbeider deltid. Det fremkommer ikke tilsvarende fordeling på gruppen med innvandrerbakgrunn

Vi ønsket også en oversikt over fordelingen av disse to gruppene knyttet til hvilke funksjoner de hadde i arbeidet. Med funksjon menes om arbeidsoppgavene er innen administrasjon, forebyggende arbeid,

⁶ Noen brannsjefer er leder for flere brannvesen, slik at antall spørreskjemaer er færre enn antall brannvesen, men likevel dekkes alle brannvesen gjennom spørreundersøkelsen

beredskap, feiing eller på nødalarmsentral. Tabellen nedenfor viser fordelingen.

Funksjon	Antall kvinner	Antall med innvandrerbakgrunn
Administrasjon	57	2
Forebyggende	67	6
Beredskap	104	24
Feiere	23	6
110-sentral	7	1
Sum	258 (280)	39 (45)

Fig.4: Hovedtall fra spørreundersøkelsen 2010.

Av ulike årsaker er ikke alle ansatte fordelt på funksjon. Av de 280 kvinnene er det 258 som er fordelt på funksjoner. Tilsvarende er 39 av de 45 med innvandrerbakgrunn fordelt på funksjon.

Det relativt store antallet kvinner innen beredskap skyldes at ved ett deltidsbrannvesen er det 20 kvinner i beredskapsstyrken.

Holdningsskapende arbeid, rekruttering og tilrettelegging

I undersøkelsen ble det også stilt enkelte spørsmål knyttet til holdningsskapende arbeid, rekrutteringsprosessen og tilrettelegging på arbeidsplassen i forhold til kvinner og personer med innvandrerbakgrunn.

Når det gjelder holdningsskapende arbeid for mangfold i egen organisasjon svarte 71 prosent (139 av 196) at de ikke har planlagt og/eller gjennomført dette.

29 prosent svarte at de hadde planlagt og/eller gjennomført holdningsskapende arbeid. Eksempler er: Søkelys på mangfold i arbeid med etikk og verdier, omtale i mål, planer og strategier og gjennomføring av temadiskusjoner.

På spørsmål om det var planlagt og/eller gjennomført tiltak for å rekruttere kvinner og personer med innvandrerbakgrunn svarte 58 prosent at de ikke hadde planlagt og/eller gjennomført slike tiltak.

For de som hadde planlagt og/eller gjennomført tiltak ble det vist til annonseutforming, oppmerksomhet på mangfold i tilsettingsprosessen og målrettet informasjonsarbeid.

I tillegg ble det beskrevet tiltak som deltakelse på lokale utdanningsmesser, spesifikt ved å etterspørre kvinnelige søkere og egne rekrutteringsmøte for kvinner.

På spørsmål om arbeidsplassen var tilrettelagt for kvinner og/eller personer med innvandrerbakgrunn svarte 43 prosent av de spurte at de ikke hadde eller var klare over om de hadde tilrettelagt arbeidsplassen i forhold til disse målgruppene. De som hadde tilrettelagt arbeidsplassen viste tiltak knyttet til sanitærforhold, klær og vernebekledning.

Åpne spørsmål

Undersøkelsen hadde også to spørsmål med åpne svaralternativer. Det ene spørsmålet dreiet seg om hvilke utfordringer man ser i forhold til å rekruttere kvinner og personer med innvandrerbakgrunn. Hvis vi grupperer tilbakemeldingene fra disse områdene, svarer den største gruppen at de ikke ser noen utfordringer. Der det nevnes utfordringer, er dette knyttet til språk, fysisk arbeidsmiljø (garderobe og sanitærforhold), fysisk styrke, holdninger og utdanning.

Det andre åpne spørsmålet var knyttet til hvilke fordeler man ser i forhold til et arbeidsliv preget av mangfold. Her trekkes det frem forhold som arbeidsmiljø, ulike innfallsvinkler/syn på problemløsningen, bedret forståelse, omdømme/holdninger/respekt og at man vil gjenspeile befolkningen.

Både tallene fra SSB (2008) og fra vår spørreundersøkelsen (2010) viser at prosentandelen for gruppene kvinner og personer med innvandrerbakgrunn er lav i brannvesenet.

Hoveddelen kvinner arbeider med administrasjon eller forebyggende oppgaver, og majoriteten av dem med innvandrerbakgrunn er knyttet til beredskapsarbeid i brannvesenet.

Betraktninger

Når vi ser på det som fremkommer i det statistiske materialet og de intensjonene som en del av brannsjefene gir uttrykk for i undersøkelsen, er det en viss avstand mellom det man får til i praksis og de uttrykte ambisjonene.

Det var en stor gruppe som ikke så noen utfordringer knyttet til mangfold i brannvesenet. Dette forklarer antakeligvis også hvorfor det er så få som ikke har planlagt eller igangsatt tiltak.

Det var få av brannsjefene som nevnte barrierer knyttet til utdannings- og rekrutteringssystemet. Dette kan henge sammen med organiseringen av brannvesenet som et relativt lukket og selvstyrt system. Ved å videreføre dagens system for rekruttering og utdanning, vil det i stor grad være brannvesenet selv som regulerer inntaket av kompetanse og mangfold.

I gjennomgangen av innkomne svar knyttet til utfordringer, har vi et inntrykk av at respondentene opplever at utfordringene i stor grad ligger hos individene som eventuelt ønsker å komme inn, og ikke hos brannvesenet som virksomhet.

4.3 Hva gjøres allerede?

Arbeidsgruppen har gjennomgått hva som gjøres innen mangfold allerede. Gjennomgangen er i all hovedsak knyttet til offentlige virksomheter det er naturlig å sammenlikne seg med, sentrale myndigheters arbeid på feltet. Vi har også sett på relevante interesseorganisasjoners arbeid. I tillegg har vi lagt til grunn det arbeidet vår svenske søsterorganisasjon Myndigheten for samhällsskydd och beredskap (MSB) har satt i gang på dette området. Kartleggingen er basert på gjennomgang av tilgjengelig informasjon og samtaler med ressurspersoner. Kartleggingen er ikke utfyllende, men gir et oversiktsbilde.

Politiet

Politidirektoratet har utarbeidet plan for mangfold. Planen omfatter kjønnslikestilling, etniske minoriteter, seksuell orientering, seniorpolitikk og nedsatt funksjonsevne. I tillegg har politiet gjennomført prosjektet "Trygghet og tillit"⁷. Politiet har høyskole og differensierte inntakskrav for kvinner og menn. Det er etablert eget nettverk for kvinner. Politiet har klart å øke rekrutteringen av kvinner og personer med innvandrerbakgrunn.

Forsvaret

Så langt vi ser, har Forsvaret til nå lagt størst vekt på mangfold i form av likestilling. Forsvaret har differensierte inntakskrav. For tiden er det 8 % militære kvinner på ulike kontraktsformer i forsvaret⁸. Det er etablert eget nettverk for kvinner, og det informeres om "jenter i Forsvaret" på Forsvarets nettside. Forsvaret har også klart å øke rekrutteringen av kvinner og personer med innvandrerbakgrunn.

Oslo brann- og redningsetat (BRE)

BRE har utviklet sin egen strategi for rekruttering. Etaten satser offensivt på mangfold, både blant egne ansatte og ut mot brukerne/befolkningen. Det er et mål at de ansatte gjenspeiler byens befolkning i større grad enn det som er tilfelle i dag. I BRE er nesten syv prosent av de ansatte kvinner. Det er under to prosent ikke-vestlige ansatte. Oslos befolkning består av 50 prosent kvinner og 21 prosent med ikke-vestlig bakgrunn.

Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS

Brannvesenet arbeider målrettet med rekruttering både i forhold til etnisitet og likestilling. Brannvesenet er i gang med grundig gjennomgang av rekrutteringssystemet. Ved å systematisere prosessen, kriterier og vektning av disse, er målet å få en mer forutsigbar og etterprøvable prosess.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)

IMDI ble opprettet 1. januar 2006 som kompetansesenter og pådriver for integrering og mangfold. Direktoratet er underlagt Barne-, likestillings- og diskrimineringsdepartementet (BLD). IMDI samarbeider med innvandrerorganisasjoner/-grupper, kommuner, statlige etater og privat sektor. IMDI gir råd og iverksetter integrerings- og mangfoldspolitikken på Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets ansvarsområde.

Arbeidsgruppen har hentet fakta og informasjon fra IMDIs nettsider, særlig knyttet til temaet etnisitet og inkludering. IMDI har også redaktøransvaret for Mangfoldsportalen. Mangfoldsportalen er initiert av en partssammensatt arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen består av representanter fra hovedsammenslutningene i norsk arbeidsliv samt tre departementer. Mangfoldsportalen henvender seg til arbeidsgivere, tillitsvalgte og opplærings- og HR-ansvarlige i virksomheter i både offentlig og privat sektor.

Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene (KIM)

KIM er et rådgivende, uavhengig organ for myndighetene i saker som angår personer med innvandrerbakgrunn. Utvalget oppnevnes av Kongen i statsråd. For å ivareta sin rolle som rådgivende organ kan KIM ha dialog med departementer, andre offentlige myndigheter, fag- og forskningsmiljøer, politiske partier, interesseorganisasjoner og andre relevante samarbeidspartnere om prinsipielle sider ved norsk politikk som angår innvandrere og deres barn.

Representanter fra KIM har vært referansepersoner for arbeidsgruppen. KIM har bl.a. et godt samarbeid med BRE, og har bidratt med nyttige erfaringer og betraktninger knyttet til temaet.

⁷ Heftet "Trygghet og tillit – politiets arbeid i et multietnisk samfunn" (2010)

⁸ Forskning på årskull fra sesjon og fremover, kjønn, ledelse og rekruttering i forsvaret, s. 24, FFI rapport 2009/01335.

Myndigheten for samhällsskydd och beredskap (MSB).

MSB iverksatte i 2009 et femårig handlingsprogram for likestilling og mangfold i det kommunale sikkerhetsarbeidet. Rapporten som følger programmet behandler utfordringer/barrierer knyttet til mangfold: Forestillingen om redningstjenestens oppdrag og hvem som kan bli brannmann, utdanningen, redningstjenestens rekruttering, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Rapporten beskriver ni tiltak som skal gjennomføres i perioden 2009 til 2014. Tiltakene dreier seg om kommunikasjon og bevisstgjøring, "en brannstasjon for alle", lokale tiltak, egne ansatte for regional utvikling, søkelys på mangfold i evalueringen av utdanningssystemet, prosjekt for å vurdere fysiske krav til yrket.

Pr. 2011 er det 2,4 prosent kvinnelige heltidsansatte brannmenn og 4 prosent deltidsansatte kvinner. Tallene for 2001 var 1.1 prosent kvinnelige heltidsansatte brannkonstabler og 2,9 prosent i deltid. Ca 9-10 prosent kvinnelige søkere til SMO-utdanningen (Skydd Mot Olykkor), hvor av ca 14 prosent blir tatt opp.

5. Barrierer mot økt mangfold i brannvesen

I dette kapitlet beskrives det vi anser som de viktigste barrierene mot økt mangfold i brannvesen.

5.1 Organisering av brannvesen

Sitat: "Som et lite deltidsbrannvesen er det svært viktig at mannskapene har et godt nettverk i rundt seg. Vi er også avhengig av stabile og fastboende arbeidstakere."

I brann- og eksplosjonsvernloven er det nedfelt at den enkelte kommune er ansvarlig for etablering og drift av sitt brannvesen. Dette kan kommunen gjøre alene eller i samarbeid med andre.

Slik arbeidsgruppen ser det, vil mindre brannvesen ha større utfordringer med å opprettholde kvaliteten både i det forebyggende og det beredskapsmessige arbeidet. Erfaringsmessig vil små brannvesen kunne ha mindre fagmiljøer og mindre rom for å bygge opp spesialkompetanse til å møte de varierte oppgavene som brannvesenet vil måtte løse. Små brannvesen vil dermed kunne være en barriere for å øke mangfoldet i brannvesenet.

Små brannvesen har ofte deltidsstillinger og deltidsbrannkonstablene har ofte en hovedarbeidsgiver et annet sted. I deltidsbrannvesen vil også lederstillingen kunne være deltid. Med små stillingsbrøker både hos leder og hos øvrige ansatte, vil systematisk arbeid med utvikling av egen organisasjon måtte få en lavere prioritet enn i f. eks et stort brannvesen. Dette gjelder også forhold knyttet til personalpolitikk, mangfold og kompetanseutvikling. Samtidig ser vi at også små brannvesen kan være kreative i forhold til rekruttering av kompetanse når muligheten byr seg.

Selv om brannvesenet er en kommunal etat, er det arbeidsgruppens oppfatning at brannvesenet synes å ha en mer fristilt rolle sammenliknet med andre kommunale etater når det gjelder området mangfold. Dette vil igjen kunne føre til at reguleringer og føringer fra eierkommunen og overordnede myndigheter ikke følges tilstrekkelig opp.

DSB er nasjonal brannmyndighet. Dette innebærer at styringslinjen fra DSB går gjennom å utarbeide regelverk og gi veiledning til kommuner og brannvesen. Til sammenlikning har Politidirektoratet direkte myndighetslinje til politidistriktene. DSB har ikke tilsvarende myndighet til å gi direkte føringer for brannvesenene blant annet i forhold til mangfold.

5.2 Utdanningsystemet

Sitat: "Utdanningsystemet må forandres. De som ønsker å bli brannmann/kvinne må kunne gjennomføre utdanningen uten å være tilknyttet/ansatt i brannvesen."

Sitat: "Hos oss har det vært liten interesse for brannmannsykket blant innvandrere. Utdanning knyttet til ordinære utdanningssystemet vil kanskje være med å gjøre yrket mere attraktivt."

Dagens utdanningssystem for personell til de kommunale brannvesen er å betrakte som en form for etatsutdanning. Norges Brannskole (NBSK) er den sentrale utdanningsinstitusjonen for utdanning av personell til brannvesen, både når det gjelder personell i lederstillinger, i forebyggende virksomhet og innen beredskapsarbeid⁹. NBSK betjener ca. 3640 heltidsansatte i brannvesenet og ca. 8350 deltidsansatte¹⁰. Søkergrunnlaget er brannkonstabler og feiere **som er ansatt** i et brannvesen. Ved at rekrutteringen til skolen baserer seg på et søkergrunnlag med relativt få kvinner og personer med innvandrerbakgrunn, vil dette også i stor grad gjenspeile sammensetningen av elevmassen. Det er leder av det enkelte brannvesenet som avgjør hvem som skal søke plass ved skolen. NBSK (og dermed DSB) har liten påvirkning på hvem som søker.

Kravene til utdanning og kompetanse for de ulike stillingskategorier framgår av Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen, fastsatt 26. juni 2002. Forskriften m. veiledning stiller krav til kompetanse avhengig av dimensjoneringsgrunnlag og om tjenesten er på hel- eller deltid. Utdanningen består av en rekke fagkurs og bygger vanligvis på et fagbrev eller annen form for videregående utdanning. I tillegg er det egne programmer for internopplæring i de enkelte brannvesen.

I tillegg til NBSK finnes det utdanningstilbud som gir alternative veier inn i brannvesenet. Et eksempel er Høyskolen Stord Haugesund (HSH), der det utdannes branningeniører som i hovedsak arbeider ved forebyggende avdeling innen brannvesenet.

5.3 Rekruttering

Sitat: "Har hatt en stabil masse i det frivillige brann- og redningskorpset frem til nå med liten utskiftning. Ved skifte de siste år har det gått på bekjentskap og blitt fort fylt opp uten stor utlysingsprosess"

Sitat: "Et viktig kriterium i utvelgelsen til brannkonstabel er førerkort kl C, dette trur eg flere menn enn kvinner har (min oppfatning)."

Sitat: "Eksisterende fysiske krav er ikke relatert til den faktiske jobben brannmannskapene utfører. Testen favoriserer menn. Dette er det nødvendig å gjøre noe med."

Sitat: "Kvinner, og innvandreres generelle utdanningsbakgrunn, og bilsertifikat gjer at dei ofte kjem bak mannlige norske søkere".

Sitat: "Kvinner er velkomne under forutsetning at dei kan klare fysisk test for røykdykkere."

Sitat: "Ingen spesielle problemer - ingen av de nevnte søker på ledige stillinger"

Sitat: "Vi er også redd for å ansette røykdykkere som er vanskelige å forstå på samband."

⁹ Når det gjelder feiere har disse eget utdanningsløp i egen fagutdanning som ligger ved NBSK.

¹⁰ Ressursoversikt for brannvesen 2009, DSB

Sitat: "Rekrutterer i all hovedsak fra brannvesen. Her jobber få eller ingen av disse. Får derfor ingen søkere av denne kategori."

Sitat: "Innvandrerbakgrunn: Ingen utfordringer, bortsett fra at de MÅ beherske norsk. Under aksjoner har vi ikke tid til språkproblemer".

Yrket er preget av minimal turnover. Dette gjelder både innen heltids- og deltids brannvesen. Erfaringer viser at den enkelte brannkonstabel har en gjennomgående lang karriere i brannvesenet. Det er tidligere rapportert om opp mot 30 års fartstid.

Når det gjelder heltids brannvesen ser det ut til å være noe mer turnover blant dem som arbeider med forebyggende arbeid enn for dem som jobber innen beredskap. Det har tradisjonelt også vært en intern rekruttering fra beredskapsarbeid til forebyggende arbeid.

Med lav turnover vil det ta lang tid å endre sammensetningen av personell. Dette kan være en utfordring i seg selv når det gjelder arbeid for økt mangfold.

Det er grunn til å tro at turnover vil kunne øke dersom det gjøres endringer i utdanningssystemet. En ordinær utdanning vil kunne gi kompetanse som også kan brukes utenfor brannvesenet. Dette er en erfaring fra det svenske systemet, der omleggingen av utdanningssystemet har gjort at man også kan velge andre karriereveier enn brannvesenet.

Rekrutteringen er i all hovedsak overlatt til det enkelte brannvesen. Det finnes ingen nasjonale/sentrale retningslinjer for rekruttering av brannpersonell. Herunder finnes heller ingen fastlagte kriterier for hva som kreves for å være brannkonstabel. Med utgangspunkt i at brannvesenet er kommunalt organisert er det ingen sentral instans som setter temaet på dagsorden.

Det synes som om kjennskap til brannyrket er begrenset når man beveger seg utover dem som allerede er i miljøet. Medias bilde er "store sterke menn som redder de svake". De mangfoldige oppgavene og bredden i kompetanse kommer i mindre grad frem.

Normalt skjer rekruttering gjennom annonser i hovedsak i lokale medier og på egne nettsider. I en del tilfeller for deltidsstyrker hender det man ikke får søkere. Da må man gå aktivt ut i nærmiljøet og spørre personer om de vil delta. I disse tilfellene baserer man seg på bekjenskaper til brannpersonellet i gjeldende brannstyrke. Også for heltidsbrannvesen er erfaringen at familierelasjoner, bekjenskaper og kontakter er viktige innganger til brannyrket. Konsekvensene vil kunne være at det blir større grad av likhet enn mangfold.

Selve tilsettingsprosessen kan synes som lite åpne. Kravene og kriteriene blir ofte lokalt tilpasset, og i enkelte tilfeller kun kjent for den/de som rekrutterer. Kvaliteten på dokumentasjon og systematikk kan variere. Dette kan føre til at prioriteringsrekkefølgen i innstillingen og avslutningsvis selve tilsettingen kan synes vilkårlig og uklart begrunnet. I ansettelse i mellomlederstillinger og i spesialfunksjoner ser vi at det kan være en tendens til å rekruttere fra egne rekker. Dermed skjer nyrekruttering på laveste nivå i organisasjonen. Dette kan bidra til å konservere kulturen og hindrer mangfold.

Sivilingeniør Huy Nguyen i Bankenes Betalingsentral (BBS) uttrykker det slik i et intervju til Mangfoldsportalen¹¹: "Generelt foretrekker folk å holde seg til det trygge og kjente. Ledere er intet

¹¹ Intervju i Mangfoldsportalen: "Modige ledere lykkes best"

unntak. Erfaring tilsier at så fort lederne ser et ukjent eller vanskelig navn i en søknadsbunke, betraktes vedkommende som uaktuell. Det kjennes tryggere å velge en med samme bakgrunn, utdanning eller like interesser. Likheten gjør det lettere å tenke at vedkommende kommer til å gjøre en bra jobb, og vil passe inn i arbeidsmiljøet. Det kan føles som en større risiko å ansette noen som er annerledes. Det er rett og slett snakk om enkel psykologi.”

Både i spørreundersøkelsen og gjennom andre innspill til arbeidsgruppen, ser vi at det er enkelte krav som oppleves som svært viktige for brannvesen generelt ved rekruttering:

- Å kunne beherske norsk språk godt
- Røykdykkertest
- Arbeidsrelatert fysisk test for å bli tilsatt
- Klasse C førerkort
- Ønske om håndverkerbakgrunn

Når det gjelder røykdykkertesten er dette en test utarbeidet av Arbeidstilsynet. Disse kravene er satt ut i fra et HMS-perspektiv, altså som sikkerhet for den enkelte brannkonstabel. Kravene gjelder for alle brannvesen.

Slik det er pr i dag, er det de samme kriteriene som benyttes ved rekruttering, uansett kjønn. Når det gjelder det enkelte brannvesens egne fysiske tester, fastsettes disse lokalt, og vil dermed variere fra brannvesen til brannvesen. Arbeidstilsynets tester er i mindre grad ekskluderende sammenliknet med de arbeidsrelaterte, lokale testene.

Når man skal rekruttere til brannvesenet har man ønsket personer med fagutdanning som for eksempel snekker, rørlegger, blikkenslager. Dette er yrker som i utgangspunktet heller ikke har mange kvinner. Dermed blir rekrutteringsgrunnlaget mindre sett i relasjon til ønsket om mangfold.

Ved gjennomgang av bakgrunns materialet ser vi at språk fremheves som en utfordring ved rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn.

5.4 Fysiske krav til utførelsen av yrket

Sitat: ”Kvinner må klare de fysiske krav. Ser for oss kvinne eventuelt neste gang ved ansettelse i forebyggende avdeling.”

Sitat: ” Det synes seg at kvinner har problem med å klare det fysiske arbeidet en brannmann står overfor”

Sitat: ”Det er en utfordring at kvinner gjennomsnittlig har lavere fysisk styrke enn menn og at mange av de sterkeste kvinnene ikke har CE sertifikat.”

I tillegg til testing i forbindelse med rekruttering, testes den enkelte brannkonstabel jevnlig gjennom lokale fysiske tester. Det er ingen automatikk i at man mister jobben dersom man ikke klarer testene, men de indikerer en utvikling som den enkelte brannkonstabel selv må følge opp.

Testene er ment å gjenspeile de fysiske kravene som stilles i utførelsen av yrket. Testene er i stor grad basert på ren fysisk styrke, og prøver ikke på samme måte ut smidighet eller andre egenskaper som vil være viktig i beredskapsarbeidet. De arbeidsrelaterte testene tar utgangspunkt i de mer ekstreme oppdragene. Arbeidsgruppen mener at søkelyset på de fysiske kravene er uforholdsmessig stort i forhold til det arbeidet en brannkonstabel normalt utfører. Store hendelser/branner utgjør en liten del av en brannkonstabels hverdag. Det ser derfor ut til at denne type tester blir en barriere for kvinner i større grad enn for menn.

Dette kan føre til favorisering av menn, og vil kunne resultere i turnover hos kvinner i beredskap. Vi ser dermed at enkelte av kvinnene etter hvert velger forebyggende arbeid eller forsvinner ut av brannvesenet til andre virksomheter. Når kvinnene ikke blir så lenge i beredskapen vil dette kunne være med på å stadfeste myten om at yrket er for krevende for kvinner rent fysisk.

Som nevnt i kapittel 5.4 er det ingen gradering av testene på bakgrunn av kjønn. I vårt grunnlagsmateriale gir kvinnene selv uttrykk for at de ikke ønsker graderte tester ut i fra et kjønnsperspektiv. I forsvaret og politiet er det imidlertid ulike krav til kvinner og menn. I stor grad gjør man de samme testene, men antall repetisjoner er forskjellig. Motivasjonen bak gradering av tester synes å være at man ser at gevinsten av mangfold er større en prinsippet om absolutt likhet.

Fysisk styrke vil reduseres med alderen, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. For å ivareta både den enkelte ansatte og de oppgavene som skal løses, er det nødvendig å ha et livsfaseperspektiv. Dette vil gi økt fleksibilitet i forhold til intern mobilitet og utvikling.

5.5 Forhold på arbeidsplassen

Fysiske forhold

Sitat: "Det fysiske arbeidsmiljø er ikkje tilrettelagt for kvinner f.eks. toalett og dusj forhold."

Sitat: "Har ikke egen garderobe for kvinner"

I undersøkelsen fremkommer det som et problem at fysiske forhold (sanitærforhold og garderober) ikke er tilrettelagt for begge kjønn. I offentlig debatt blir både bønnerom og mat også beskrevet som faktorer som vanskeliggjør tilrettelegging for mangfold.

Spørsmålet er om dette er reelle problemstillinger eller om de brukes som vikarierende motiver for ikke å inkludere kvinner og evt. personer med innvandrerbakgrunn.

Psykososiale forhold

Sitat: "Generelt er det sterkt samhold og godt kameratskap i brannvesenet, vanskelig for dem som er "litt ulike" å komme inn i gjengen. Evt. må en "bevise" at en er god nok, f.eks. kvinner må vise at de er fysisk sterke nok ute på øvinger osv. Det kan ta lang tid å komme inn i miljøet og bli akseptert."

Sitat: "Jeg har også sett eksempel på at kvinner er ivaretatt vel mye (masse oppmerksomhet og hjelp). Det vart gjort i god hensikt, men kan gå utover balansen i gruppa."

Sitat: "Den største utfordring (enda) med tanke på å rekruttere flere kvinner inn i brannvesenet, spesielt innenfor beredskap er noen menns holdninger. Innenfor forebyggende (tilsyn og feiing) er vi på positiv og riktig veg."

Sitat: "Ser fordel i å rekruttere flere samtidig - tror det er fordel med flere kontra en jente alene som skal "overprestere"

Brannvesenet er en arbeidsplass som kjennetegnes av sterkt samhold og kameratskap. Når en minoritet har passert barrieren det er å komme inn i brannvesenet, vil man kunne risikere å få en følelse av å falle utenfor likevel. Som minoritet vil man ofte velge å ikke skille seg ut, ikke være "til bry" og ikke kreve tilpasninger og særordninger. Er man en minoritet og gjør en feil, legges det i større grad merke til.

Derfor vil man forsøke å overprestere hele tiden. Det er de samme mekanismene som gjør seg gjeldende uavhengig av om minoriteten er kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn.

5.6 Myter, tradisjoner og holdninger

Sitat: "Brannyrket er nok et utpreget mannsyrke, jeg har ingen erfaring med personer med innvandrerbakgrunn, men ser ikke på dette som et problem. Det vil være enklere med menn med innvandrerbakgrunn eller kvinner. Kvinner vil nok passe best i forebyggende arbeid"

Sitat: "Vi har ingenting i mot å rekruttere kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn. Vi har hatt god erfaring da vi hadde en kvinne med, og da spesielt på det psykososiale arbeidsmiljø og gode egenskaper til å ta seg av medmennesker utsatt for hendelser"

Sitat: "Satt på spissen: Bønn midt i en aksjon må kunne bli unngått. Egen garderobe-avdeling. Burkha blir en utfordring under røykdykking. Det samme for de som ikke skal bruke bukser av noe slag(...)"

Sitat: "Synes faktisk at denne undersøkelsen er tull. Innvandrere er velkomne som brannfolk under samme vilkår som øvrige nordmenn/kvinner"

Sitat: "Fortsatt mykje tradisjonelt kjønnsrollemønster => vanskeleg for kvinner å være i deltidsstyrke, heller ikkje tradisjon for dette. Mange brannstasjonar er heller ikkje tillaga garderobemessig for begge kjønn. (...)".

Sitat: "Dersom de får skikkelig norskopplæring, har de grunnlaget for å begynne en utdanning på de fleste nivåer. Også innefor brann."

Sitat: "Vi har hatt stabil og forutsigbar arbeidsplass, med medarbeidere som har god forankring til lokalmiljø og bosted rett ved brannstasjonen. Brannvesenet har fortsatt hatt bra status og vi har hatt god søkning til stillingene. Kvinner ser vi ikke problem med"

Sitat: "Vi er et deltidskorps hvor alle, bortsett fra feier, er deltidsansatte med annen hovedarbeidsgiver. Brannstasjoner er kun tilrettelagt med en garderobe - dette kan medføre utfordringer."

Sitat: "Ingen spesielle utfordringer, men manglar søkjarar".

Sitat: "Som et lite deltidsbrannvesen er det svært viktig at mannskapene har et godt nettverk i rundt seg. Vi er også avhengig av stabile og fastboende arbeidstakere."

Arbeidsgruppens oppfatning er at brannvesenet ikke er like utsatt for kritisk søkelys fra media som det andre offentlige etater er. I vår gjennomgang synes det som om media generelt har et sterkere søkelys på mangfold i samfunnet. Bildet som presenteres av brannvesenet derimot, bygger opp under myten om de siste villmenn.

Mannen som brannmann

Hvordan ser en typisk brannmann ut? De fleste vil raskt se for seg en høy, "norsk" mann, uredd i blikket og med godt trenet kropp – ute på oppdrag. Dette bekreftes ofte gjennom filmer, bøker, nyhetsreportasjer, stillingsannonser og liknende. Ved at vi sjelden erfarer at brannmenn er kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn, vil den etablerte myten om brannmannen holdes ved like.

I Sverige tviler flertallet av brannmenn på at kvinner kan både oppnå og beholde tilstrekkelig fysikk og ha rett innstilling til yrket. Dette kommer bl.a. frem i boken "Bära slang som en man". "Män utgör normen för hur en brandman ska vara och förväntas därför vara mer passande för yrket: Klart att kvinnor är välkomna. Men när de har fött tre barn ock är över fortio, då är de slut. Då orkar de inte mer. Man ska ju räcka också, man skal jo räkna med att jobba tills man är en sextio, sextiofem år. Kolla bara på tanter som är sextio år, skulle de klara av jobbet?"

Vi har inntrykk av at situasjonen er tilsvarende i Norge.

Nyheter som spiller på "myten om brannmannen" bidrar også til å underbygge en slik oppfatning:



Nordre Romerike brann- og redningsvesen IKS (nrbr.no) er et interkommunalt brann- og redningsvesen fra kommunene Stodden, Lørenskog og Rælingen med 94 000 innbyggere. Selskapet ble etablert i 1992 og har ca. 85 ansatte fordelt på avdelingene administrasjon, beredskap, forebygging, fektvesen og Romerike 110-sentral. NRBR har i tillegg samarbeidsavtaler med flere andre kommuner. NRBR er et av Norges største brannvesen, og er en veldekket organisasjon som nyter stor grad av tillit i befolkningen. Vi har et godt arbeidsmiljø og et sykkeltrav på ca. 3%.

Vår dyktige brannsjef gjennom mange år går over i pensjonistenes rekker, og vi trenger ny

Brann- og redningssjef

Vi søker etter en rutinetrent leder på høyt nivå med erfaring fra utvikling av organisasjoner. Erfaring fra beredskapsorganisasjoner nasjonalt eller internasjonalt vil bli lagt vekt, og kunnskap om politiske beslutningsstrukturer vil være en fordel.

Det kreves eksamen fra teknisk høgskole eller annen relevant universitets-/høgskoleeksamen (alternativt ingeniørhøgskole og minst 5 års erfaring som brannsjef).

Viktige personlige egenskaper vil være:

- Gode dokumenterte lederegenskaper og evne til å skape tillit internt og eksternt
- Energisk og robust - for å kunne tåle en hektisk hverdag
- Omgjengelig og utadvendt
- Strukturert med god organisasjonsforståelse og evne til analytisk tenkning
- God skriftlig og muntlig fremstillingsevne

Selskapet tilbyr konkurransedyktige betingelser i en spennende stilling med store utviklingsmuligheter. Det kreves politiløst ved ansettelse.

Fra stillingsannonse i Aftenposten, våren 2010



Tøffe brannmenn reddet «Bambi» på glattisen

- Det var glatt og rådyret skled på isen. [Les hele saken](#)

VG TV Se hele redningsaksjonen her

Fra VG-nettavis 26.1.2011

Og er man på besøk på en brannstasjon, er det ikke sjelden at illustrerende gruppebilder finnes på veggen.



"Mannfolk i brannvesenet (Trondheim)"

Basert på bakgrunnsinformasjonen for rapporten, mener arbeidsgruppen at brannvesenmiljøet er relativt lukket. I slike miljøer blir sosialiseringen relativt konserverende; det skal være slik det alltid har vært.

Innvandreren som brannmann

Litt fortegnat kan vi si at i "myten om brannmannen" ser det heller ikke ut til å være særlig rom for personer med innvandrerbakgrunn. Disse personene blir ofte behandlet som EN gruppe der alle er like.

"Myten om innvandreren" i bakgrunns materialet er en person som påfallende ofte må be under utrykning, har ukurant hodeplagg, snakker uklart på samband og spiser litt ukjent mat. Innvandreren prioriterer å redde menn og barn før de redder kvinner ut fra brennende hus. I tillegg er det en myte at innvandrere selv ser på brannyrket som et lavstatusyrke, og at det derfor ikke er noen hensikt å henvende seg til disse miljøene.

Kvinnen som brannmann

På samme måte vil det være en myte om kvinner og hvorfor de ikke kan være brannmenn: Kvinnene er jevnt over ikke sterke nok; de når ikke opp i nødvendige fysiske tester. De kan ikke kjøre store brannbiler, de ansees som lite praktiske, og er dermed ikke kvalifisert i utgangspunktet. Det er en oppfatning at kvinner passer best til omsorgsoppgaver og forebyggende arbeid innen brannyrket. Dette kan illustreres ved følgende utsagn: *"Brannmenn skal redde kvinner, kvinner skal ikke redde menn - og i hvert fall ikke brannmenn."*

Heltid og deltid

Arbeidsgruppen mener å registrere en forskjell i tankesettet i henholdsvis heltids- og deltidsbrannvesen.

Vår erfaring er at det er større toleranse for forskjeller og mangfold i deltidsbrannvesen. I deltidsbrannvesen har alle et yrke eller en profesjon utenfor brannvesenet. Dette gir dem legitimitet, troverdighet og faglig tyngde. "Vi bruker den kompetansen vi har – uavhengig av hvem som har den". På denne måten oppfattes de mer som en del av et kollegialt fellesskap.

Samtidig er det fremdeles slik at mange kvinner fortsatt har hovedansvar for barn og familie. Når alarmen går, må deltidsbrannkonstabelen forlate jobben. Det kan dermed bli vanskelig å "slippe alt" for å rykke ut på oppdrag. Det kan synes å være større aksept for at menn forlater hjemstedet til fordel for åstedet.

6. Forslag til tiltak for å øke mangfold i brannvesenet

Nedenfor presenterer arbeidsgruppen forslag til tiltak knyttet til det vi mener er barrierene mot mangfold i brannvesenet.

6.1 Organisering av brannvesen

DSB har på generelt grunnlag anbefalt at kommunene etablerer samarbeidsordninger. Den samarbeids- og samordningsforpliktelsen som lå i brannloven av 1987 ble forsterket i brann- og eksplosjonsvernloven av 2002. Kommunene ble pålagt å utnytte potensialet for samarbeid ytterligere. Brann- og eksplosjonsvernlovens § 15 understreker at "kommunene skal samarbeide om lokale og regionale løsninger av forebyggende og beredskapsmessige oppgaver med sikte på best mulig utnyttelse av samlede ressurser". I § 15,2. ledd heter det at "departementet kan gi pålegg om samarbeid mellom to eller flere kommuner for gjennomføring av krav fastsatt i eller i medhold av loven". Ti år etter lovens inntreden utnyttes samarbeidsmulighetene fortsatt i liten grad. I Norge har vi en sterk tradisjon for det kommunale selvstyret. Bestemmelsen i brann- og eksplosjonsvernloven har derfor ikke vært benyttet fra myndighetenes side.

Større brannvesen gjør det mulig å effektivisere virksomheten og øke kvaliteten både i det forebyggende og beredskapsmessige arbeidet. Større brannvesen vil også bety større fagmiljø og rom for å bygge opp spesialkompetanse til å møte de stadig mer varierte oppgavene og som brannvesenet må ivareta. Større brannvesen vil dermed både kunne gi og ivareta økt mangfold når det gjelder kompetanse, men også i forhold til kjønn og etnisitet.

Et eksempel på regional organisering er hos politiet, der det er etablert større distrikter med flere stasjoner og lensmannskontorer. Politiet opererer ikke med deltidskonstabler på samme måte som brannvesenet.

Et annet eksempel er interkommunalt utvalg mot akutt forurensning (IUA). Modellen er at kommunene har ansvar for de minste forurensningene. Det er opprettet 34 regioner (IUA) der kommunene i fellesskap er ansvarlige for å håndtere de større, akutte forurensningene innen det geografiske området.

Tilsvarende organisering på brannområdet vil kunne være store interkommunale løsninger med en "hovedstasjon" med tilknyttede lokalstasjoner.

Som nasjonal brannmyndighet fører DSB tilsyn med brannvesenene innen eget fagområde. Andre tilsynsmyndigheter fører tilsyn i forhold til eget regelverk. Det er noe uklart hvordan disse tilsynsområdene ivaretas overfor brannvesenene.

Forslag til tiltak:

- DSB bør **gjennomgå forskriftsverket** for å sikre at regelverket ikke er en barriere for økt mangfold. Et tiltak kan være å tydeliggjøre krav til større brannvesen, eventuelt forskriftsfeste regionale ordninger.
- DSB bør **utarbeide veiledningsmateriell** knyttet til hvordan kommunene går frem for å etablere interkommunale brannvesen.
- DSB bør ta initiativ til **samarbeid med øvrige tilsynsmyndigheter**, slik at tilsyns- og informasjonsvirksomhet kan koordineres og samordnes mot brannvesenene.
- DSB bør arbeide mer systematisk enn i dag med å dokumentere og **informere om fordelene ved større brannvesen** både på generell basis men også ut ifra et mangfoldsperspektiv.

6.2 Utdanningssystemet

Utdanningssystemet for brann- og redningstjenesten i Norge har vært gjennomgått flere ganger de seneste årene.

I 1992 (NOU 1992:22) ble det konkludert med at utdanning til brannkonstabel i fremtiden burde bli allment tilgjengelig, slik at den enkelte kan søke opptak på Norges brannskole, og eventuelt også tegne lærlingkontrakt uten å være ansatt i et brannvesen på forhånd. Utvalget mente også det måtte bli mulig for den enkelte brannkonstabel å søke til befalsutdanning på eget initiativ, og for egen kostnad, for å kunne konkurrere om opprykksstillinger i eget eller andre brannvesen

I 2006 kom rapport fra DSB "Utdanningsreform for brann- og redningstjenesten". I rapporten foreslås en ny utdanningsmodell som ivaretar kommende kompetansekrav og som kan legges inn under det ordinære utdanningssystemet. Endt utdanning gir kompetanse til å utføre beredskaps- og forebyggende arbeid i kommunal brann- og redningstjeneste. Utdannelsen ble også foreslått å gi kompetanse til å kunne arbeide med risikovurderinger, forebyggende og beredskapsmessige tiltak ved andre kommunale eller statlige virksomheter, eller innen næringslivet for øvrig.

I februar 2011 ble det oppnevnt et offentlig utvalg som skal utrede det samlede utdanningsbehovet i brannvesenet. Formålet er å vurdere det samlede utdanningsbehovet og foreslå utdanningsmodeller som ivaretar utdanningsbehovet for hel- og deltidsbrannpersonell. Utvalget skal gi en omtale av dagens og fremtidens utfordringer i brannvesenet og vurdere kompetansemessige konsekvenser av dette. Utvalget skal også beskrive organiseringen av brannvesenet og undervisningstilbudet pr i dag og vurdere styrker og svakheter ved dette tilbudet. Det skal gis anbefaling om hva som bør videreføres og hvor det bør foretas endringer. I tillegg skal gruppen vurdere om økt interkommunalt samarbeid vil styrke kompetansen i deltidsbrannvesen. For vår arbeidsgruppe er følgende pkt fra mandatet særlig relevant:

- *"(...)vurdere egnede utdanningsmodeller for å få en forsvarlig brannutdanning, herunder en åpen offentlig utdanning innen rammen av Lov om fagskoleutdanning av 20. juni 2003 nr. 56. Dette innbefatter også en anbefaling om hvilke inngangskompetanse søkere bør ha ved opptak til utdanningen. Forslagene skal ivareta utdanningsbehovet for både hel- og deltidsbrannvesen, herunder inneholde forslag til undervisning om Interkommunalt brannsamarbeid.*
- *(...) beskrive hvordan det kan legges til rette for økt mangfold i de kommunale brannvesen og beskrive hvordan tilstrekkelige lederkvalifikasjoner kan oppnås (...)"*

Svensk modell

Sverige har i løpet av de siste årene endret sin utdanningsmodell for brann- og redningspersonell. Tidligere utdanningsmodell var basert på en etatsopplæring tilsvarende den som finnes i Norge i dag. Den nye utdanningsmodellen, kalt Skydd Mot Olyckor (SMO), er en toårig utdanning der studenter selv må søke og bekoste sin egen utdanning. Denne utdanningen er mye lik den som foreslås i "Rapport – Utdanningsreform for brann- og redningstjenesten, DSB, 2006".

SMO gir grunnleggende kompetanse innen beredskap og forebygging på hele brann- og redningsområdet. SMO gir et større fokus på det forebyggende arbeidet enn fra den tidligere etatsutdanningen. Utdanningen er bred og det er lagt opp til at uteksaminerte skal kunne arbeide innen statlig og kommunal forvaltning, samt private organisasjoner, herunder gjøre risikoanalyser og utarbeide sikkerhetsrutiner.

Krav for å komme inn på utdanningen er studiekompetanse fra videregående, ha god fysisk form, være fullt frisk (Svensk arbeidsmiljølovs krav for røyk- og kjemikaliedykking), være svømmedyktig og ha kjørekort for personbil. Utdanningen gir en eksamen i beredskap og forebygging. De første kullene ble uteksaminert sommeren 2005.

Utdanningssystemet er nøkkelen

I vårt arbeid har vi sett at utdanningssystemet også vil være nøkkelen til å løse flere av de utfordringene som knytter seg til å øke mangfoldet i brannvesenet. En bredere og mer mangfoldig sammensetning av studiekullene vil allerede i utdanningssystemet vise at mangfold innen brannyrket er både mulig og ønskelig.

Dagens modell betinger at man er tilsatt i et brannvesen før man kan søke utdanning ved Norges brannskole. Elevmassen ved skolen gjenspeiler dermed hvem som rekrutteres inn i brannvesenet. En modell som legger opp til åpen søkning (tilsvarende andre fagskoler) vil gjøre det lettere å oppfylle overordnede føringer knyttet til både mangfold og andre prioriteringer ved inntak. I Norge er det etter hvert få virksomheter som har denne type etatsutdanning. Vi har registrert slik etatsutdanning i tollvesenet og fengselsvesenet i tillegg til i brannvesenet.

I et utadrettet, tjenesteytende perspektiv vil kunnskap om mangfold i befolkningen være et relevant fagområde i en fremtidig utdanningsmodell. Det faglige innholdet i utdanningsmodellen bør i større grad omfatte ledelse som fag, herunder personalledelse.

Forslag til tiltak:

- Innføre en ny utdanningsmodell som ivaretar framtidige kompetansebehov og behov for ulike utdanningsløp. Utdanningen bør legges inn under det ordinære utdanningssystemet, der studentene selv søker og finansierer utdanningen.
- **Rapporten oversendes utdanningsutvalget**¹² som et innspill til utvalgets arbeid.
- Ved eventuell omlegging av utdanningssystemet vil eksempelvis brannskolen måtte få en viktigere rolle i å **markedsføre utdanningen** og dermed også brannyrket.

6.3 Rekruttering

Med dagens utdanningssystem er det i hovedsak gjennom rekruttering til et brannvesen at man har en inngang til brannyrket og dermed en mulighet for utdanning på dette området. Den enkelte kommune/det enkelte brannvesen har ansvar for rekrutteringsprosessen inkludert testregimet, og det finnes ingen sentrale retningslinjer/kriterier for dette.

¹² Utvalget som skal gjennomgå det samlede utdanningsbehovet i brannvesenet.

Arbeidsgruppen viser til prosjekt i Sverige for utarbeidelse av testsystem i rekrutteringsøyemed (fysiske krav til brannyrket). Det legges opp til standardiserte tester som gjennomføres av sertifiserte miljøer. Testene bygges opp ut ifra et minimumsnivå og en øvre grense som fullt score. Kriteriene for inntak til utdanningssystemet må sees i sammenheng med kravet til å bli tilsatt i et brannvesen. Testene som blir førende for rekruttering til yrket bør også være grunnlag for testing underveis.

Fysiske krav til yrket blir hos sammenliknbare etater gradert i forhold til kjønn. Arbeidsgruppen mener dette også bør vurderes i forhold til brannvesenet.

Forslag til tiltak:

- DSB som nasjonal brannmyndighet vurderer en form for **standardisering av tilsettingsprosessene**.
- Som følge av standardiserte prosesser må det følges opp med **opplæringstiltak** for ytterligere å profesjonalisere rekrutteringsansvarlige lokalt.
- Arbeidsgruppen anbefaler at erfaringene fra Sverige om **fysiske krav til brannyrket gjennomgås** for å se om dette kan overføres til norske forhold. I denne sammenheng bør det også vurderes **differensiering av tester** ut i fra kjønn
- Det enkelte brannvesen må ha en bevisst holdning til lokal **markedsføring av yrket**, herunder annonsering.
- DSB bør vurdere å utarbeide **nasjonal informasjon** om mulighetene innen brannyrket, rekruttering og kriterier.

6.4 Testing underveis

Avhengig av hvilke oppgaver man utfører vil kravene til fysisk styrke og testing være forskjellig. Røykdykkere må tilfredsstille Arbeidstilsynets krav til helse og sikkerhet. I tillegg bruker brannvesenet egne tester som er lokalt tilpasset. For å mestre jobben vil det være nødvendig med fysisk fostring. Arbeidsgruppen er usikker på hvor systematisk og jobbrelevant dette gjøres i brannvesenet.

Forslag til tiltak:

- Brannvesenet må **vurdere behovet for og utformingen av tester** ut i fra hvilke arbeidsoppgaver den enkelte brannkonstabel har. Hvilke oppgaver den enkelte tildeles må sees både i lys av virksomhetens behov og den enkeltes livsfase og karrierevei.
- **Fysisk fostring** bør bli tema i utdanningen.
- Brannvesenet bør **gjennomgå hvordan fysisk fostring ivaretas** i virksomheten i dag, og vurdere hvorvidt det bør legges opp til mer relevante og systematiserte former for fysisk fostring.

6.5 Forhold på arbeidsplassen

Arbeidsgruppen understreker at utøvelsen av ledelse vil være avgjørende for hvorvidt man lykkes i mangfoldsarbeidet lokalt. Med ledelse mener vi i denne sammenheng ledelse knyttet til forvaltning og utvikling av personalet og organisasjonen. Det handler om oppmerksomhet og tydelighet. Leders holdninger er avgjørende for hva man får til i praksis.

I boken "Samarbeid om mangfold – håndbok for ledere" uttaler Anne Inga Hilsen og Reidun Eggesbø at *"Inkluderende ledelse er en nøkkelfaktor for å få til endret praksis. Inkludering og håndtering av utfordringene med et mangfoldig arbeidsliv forutsetter handlingsevne på bedriftsnivå. (...) Inkluderende ledelse er en ledelse som ser verdien av mangfold på arbeidsplassen, og som ønsker å bruke mangfoldet til å skape en bedre og mer produktiv arbeidsplass. (...) Kjernen er kunnskap, holdninger og praksis. (...) Praksis er kjernen i ledelse. Det er ikke hva ledere sier, men hva de også gjør, som er kjernen i god ledelse. Praksis må trenes på."*

Med en ledelse som legger til rette for mangfold, enten det gjelder likestilling, etnisitet eller andre former for inkludering av minoritetsgrupper, mener arbeidsgruppen at de praktiske utfordringene vil kunne løses på en god måte lokalt.

Forslag til tiltak:

- Det vises til forsøk i Sverige der man velger ut en særskilt kommune som skal etablere en eller flere mønsterstasjoner der jevn kjønnsfordeling og synlig mangfold er tilstede. Arbeidsgruppen foreslår en tilsvarende løsning, der det pekes ut **2-3 pilotkommuner** (brannvesen) som skal jobbe med mangfold i praksis. (Prosjektperiode antatt 3 år). Målet er å inspirere andre kommuner/brannvesen til å se at dette både er praktisk mulig og gir ønsket effekt i forhold til brannvesenets utvikling. Resultatet av en slik satsning må også kunne ut i en **veiledning** om hvordan man på lokalt nivå kan etablere et mangfoldig brannvesen. Nærmere prosjektbeskrivelse og mandat må utarbeides. Antatt beløp: 9 millioner kroner (en million kroner pr kommune pr år i tre år).
- Det vises til Sverige, der det er tilsatt åtte regionale mangfolds og likestillingsrådgivere. Arbeidsgruppen foreslår en liknende løsning ved at det opprettes en eller flere **prosjektstillinger** (i en treårsperiode) i samarbeid mellom DSB, JD og KS. Stillingene vil ha som oppgave å fremme mangfold i brannvesenet generelt og gi råd og veiledning til pilotkommunene spesielt. I tillegg blir det en oppgave å innhente og sammenstille resultater fra pilotkommunene i nevnte håndbok, vurdere rammebetingelser og barrierer for mangfold og komme med forslag til endringer i regelverk og rammer for øvrig. Nærmere prosjektbeskrivelse og mandat må utarbeides. Antatt beløp: 1.5 millioner kroner pr stilling for hele treårs perioden.
- Det foreslås å etablere et **forskningsprosjekt** som skal bidra til å øke den forskningsbaserte kompetansen på området. Forskningen bør følge arbeidet med mangfold i brannvesenet generelt og ved pilotprosjektene spesielt, og gi bidrag inn til prosjektarbeiderne. Antatt beløp: Avhenger av oppdragsutfører, anslag: 600.000.- i tre år.
- **Ledelse som tema i utdanningssystemet**, der områder som rekruttering, personalledelse og organisasjonsutvikling blir ivaretatt.
- **Ledelsesutvikling i lokal regi**, enten i brannvesenet (ved større brannvesen) eller i tilknytning til kommunens egne tiltak (mindre og deltidsbrannvesen). Se vedlegg 1 med eksempel fra Oslo.
- Utrede hvilke **nettverk/faglige fora** som er hensiktsmessige for å fremme mangfold i brannvesenet.
- Det bør vurderes å bruke en **mer nøytral tittel** enn brannmann.

Kilder:

Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008-2013 (Politidirektoratet 2008)

Forskning på årskull fra sesjon og framover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret. Av Frank Brundtland Steder, Nina Hellum og Kristina Skutlaberg. (Forsvarets forskningsinstitutt, FFI 2009)

Forskjeller som gjør en forskjell (Statskonsult 2007)

Brandman och man. Om aktualisering av kön i brandmannayrket. Av Mathias Ericson, ISBN 91-442/04 (Räddningsverket 2004)

Bära slang som en man? En bok för aktivt jämställdhetsarbete i räddningstjänsten. Av Hanna Glans og Bettina Rother, ISBN 978-91-7253-326-4 (Räddningsverket 2007)

Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries (European Commission 2007)

Utdanningsreform for brann- og redningstjenesten -2006 (Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, DSB 2006)

Stortingsmelding nr. 35 (2008-2009) Brannsikkerhet. Forebygging og brannvesenets redningsoppgaver, Justis- og politidepartementet

Stortingsmelding nr. 22 (2007-2008) Samfunnssikkerhet. Samvirke og samordning, Justis- og politidepartementet

Stortingsmelding nr. 18 (2007-2008) Arbeidsinnvandring

Stortingsmelding nr. 49 (2003-2004) Mangfold gjennom inkludering og deltakelse

Samarbeid om mangfold – håndbok for ledere. Anne Inga Hilsen og Reidun Eggesbø (Arbeidsforskningsinstituttet, AFI 2010)

Hefte: En strategi for arbeidskraft og rekruttering (Kommunesektorens Interesse og Arbeidsgiverorganisasjon, KS 2009)

Hefte: Velg mangfold – et redskap for flerkulturell rekruttering. Håndbok for kommunal sektor (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, IMDI, 2010)

Hefte: Religion på arbeidsplassen – håndbok for arbeidslivet (Likestillings- og diskrimineringsombudet, LDO, 2010)

Hefte: Likestilling og mangfold – tips og sjekklister for arbeidsplassen (Likestillings- og diskrimineringsombudet, LDO 2009)

Hefte: Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering – veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2010)

Hefte: Trygghet og tillit – politiets arbeid i et multietnisk samfunn (Politidirektoratet, 2010)

Forskning på årskull fra sesjon og fremover. Kjønn, ledelse og rekruttering i forsvaret (FFI rapport 2009/01335)

Hefte: Politiarbeid i et multietnisk samfunn – ulike erfaringer fra engelsk politi (Organisasjonen mot offentlig diskriminering, OMOD 2006)

Hefte: Overser du kompetanse? Nedsatt funksjonsevne – full arbeidsevne (Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Helsedirektoratet, 2010)

Kvinner i alle land – håndbok i frigjøring. Hersketeknikker. Berit Ås. Aschehoug forlag. ISBN 82-3 10622-6. 1981.

Vedlegg 1

Sammenfatning av tiltak i Oslo Brann- og redningsetat. ved informasjonssjef Ida L. Kojedahl

Hva gjør Brann- og redningsetaten (BRE) i Oslo rundt mangfold i brannvesenet:

Brann- og redningsetaten har fokus på å være en "åpen etat". Det betyr generelt tilstedeværelse lokalt og regionalt i Oslo for å vise oss frem, snakke med publikum om brannsikkerhet og beredskap og evt. demonstrere noe.

Pr i dag er det 426 ansatte i Brann- og redningsetaten. Av disse er det 31 kvinner, det vil si 7,3 % av de ansatte. Dette er en økning på 0,5 % fra 2009. Det er 7 kvinnelige brannkonstabler i korpset. Det er fortsatt ansatt 8 personer med minoritetsbakgrunn (ikke-vestlig), det vil si 1,9 % av de ansatte. Oslos befolkning består av ca 50 % kvinner, og pr 1.1.2010 var det 20 % med ikke-vestlig bakgrunn, så man kan på ingen måte si at etatens ansatte gjenspeiler byens befolkning. På den annen side bekler over 70 % av etatens ansatte (utrykningsstyrken) stillinger som det stilles til dels omfattende krav til fysikk, slik at for eksempel personer med redusert funksjonsevne ikke så lett vil fylle kompetansekravene. Yrket som brannkonstabel er heller ikke en type jobb som nødvendigvis appellerer til alle deler av Oslos befolkning, slik at det ikke vil være et reelt mål at etatens ansatte skal gjenspeile byens befolkning fullt ut.

På ledernivå, fra brannsjef til brannmester (alle med personalansvar) er det 66 ansatte. Av disse er det 7 kvinner, hvorav en er avdelingssjef og sitter i brannsjefens ledergruppe. Etaten har også kvinnelig informasjonsleder som deltar i brannsjefens ledermøter. Medregnes sistnevnte, er det 10,6 % kvinnelige ledere i etaten. Dette er en økning med 2 % fra 2009.

Strukturelle tiltak:

- Lederkontrakter på alle nivå, der temaet informasjon/åpen etat/deltakelse på ulike tiltak er konkretisert og gjort målbare. Dette må ledere kvittere ut ved årets slutt.
- BRE skal i 2011 gjennomføre et lederutviklingsprogram for samtlige 65 ledere. I arbeidet med personalpolitisk handlingsplan, har Brann- og redningsetaten sett behov for en utvikling av ledere med personalansvar. Det mangler ikke på faglig dyktighet, men det vil være hensiktsmessig med påfyll på en del administrative områder og utvikling innen ledelse. Etaten starter sitt toårige lederutviklingsprogram i mai 2011, og planen er å avslutte det i løpet av 2012. Temaer vil være virksomhetsstyring og målstyring, lederkontrakter og medarbeideravtaler, teamutvikling, regel- og avtaleverk, økonomi og anskaffelser, motivasjonell ledelse, sykefraværarbeid, HMS, verdier og etikk.
- Etablert et kontaktforum med representanter fra etniske minoritetsmiljøet der tiltak, utfordringer og ideer blir diskutert. I dette kontaktfora sitter leder i KIM, leder i Organisasjon mot offentlig diskriminering, leder i rådet for innvandrersorganisasjoner i Oslo og leder i Minoritetsradioforeningen i Norge. Av og til har forumet hatt med en representant for østeuropeere i Norge.
- Etablert kontakt og samarbeid med aktuelle utvalg, lag, foreninger og andre virksomheter som jobber med de samme spørsmålene nasjonalt og europeisk (eks: Stockholm, København, London, Liverpool, Malmø)
- Utviklet en rekrutteringsbrosjyre om etaten, samt lagt ut informasjon om jobbmuligheter online på etatens nettside.

- Flerspråklig informasjon om brannvern og om etatens virksomhetsområder er publisert på etatens nettside.
- BRE har deltatt på flere seminarer innen temaet mangfold eksempelvis “Gutter med minoritetsbakgrunn – en ressurs?”, “Den internasjonale migrasjonsdagen”, “Rekruttering av mangfold” og “Den internasjonale kvinnedagen”.
- Alle pressemeldinger fra BRE blir sendt til redaksjonene i Utrop, minoritetsradioer, Klar tale (Klar Tale er Norges eneste lettleste nyhetsavis) og andre medier som representerer andre minoritetsgrupper i Oslo.
- Ha en bedriftsprofil på www.ambisjoner.no der etniske minoritetsgrupper søker etter jobb.

Konkrete aktiviteter:

- Besøke aktuelle skoler (bla. Idrettshøgskolen, Sogn VGS) og militærleirer for å informere om etaten og jobbmuligheter
- Besøke ulike ungdomsklubber eksempelvis Riverside ungdomshus og informere om etaten og jobbmuligheter
- Annonsering i relevante blader og tidsskrifter som for eksempel Utrop og Ambisjoner
- Aksjon boligbrann: Under Aksjon boligbrann 2008 valgte etaten å besøke bydel Romsås, en bydel med høy andel av etniske minoritetsgrupper
- Foredrag for minoritetsgrupper, i trossamfunn og voksenopplæring
- Deltakelse på festivaler (for eksempel ERAS-festivalen, “Vær Stolt festivalen Holmlia”) og andre sammenkomster
- Delta i det nasjonale prosjektet om julekalender, der det vil bli holdt foredrag for påmeldte skoler på 5.trinn.
- Ta i mot besøk på brannstasjonene av interesserte grupper
- Arrangere beredskapsdager om brannvern og beredskap/rekrutteringsdager for innvandremiljøet

Vedlegg 2 – spørreskjemaet



Mangfold i brannvesenet

Spørreundersøkelsen skal bidra til å skaffe oversikt over status for mangfoldet i brann- og redningstjenesten i Norge.

1) Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ?

- Ja
 Nei

2) Totalt hvor mange ansatte er det i brannvesenet/alarmsentral ?

3) Hvor mange av de ansatte arbeider heltid ?

4) Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det?

- Nei Ja, noter antall

Neste >>

20 % completed

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Mangfold i brannvesenet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall

5) Hvor mange av de kvinnelige ansatte arbeider heltid?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall

6) Hvor mange av dine kvinnelige ansatte arbeider i administrasjonen?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall

7) Hvor mange av dine kvinnelige ansatte arbeider med forebyggende oppgaver?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall

8) Hvor mange av dine kvinnelige ansatte arbeider med beredskap?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall

9) Hvor mange av de kvinnelige ansatte arbeider som feiere?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall

10) Hvor mange av de kvinnelige ansatte arbeider på alarmsentralen?

<< Tilbake

Neste >>

40 % completed

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.



Mangfold i brannvesenet

11) Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB)

Nei

Ja, noter antallet

<< Tilbake

Neste >>

60 % completed

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Mangfold i brannvesenet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er det ansatt kvinner hos dere? I så fall , hvor mange er det? - <#other#>Ja, noter antall og
- Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB) - <#other#>Ja, noter antallet

12) Hvor mange av de ansatte med innvandrerbakgrunn er kvinner?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB) - <#other#>Ja, noter antallet

13) Hvor mange av de ansatte med innvandrerbakgrunn arbeider i administrasjonen?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB) - <#other#>Ja, noter antallet

14) Hvor mange av de ansatte med innvandrerbakgrunn arbeider med forebyggende oppgaver?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB) - <#other#>Ja, noter antallet

15) Hvor mange av de ansatte med innvandrerbakgrunn arbeider med beredskap?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB) - <#other#>Ja, noter antallet

16) Hvor mange av de ansatte med innvandrerbakgrunn arbeider som feiere?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du leder for en alarmsentral som ikke er en del av et brannvesen ? - Nei og
- Er det ansatt personer med innvandrerbakgrunn hos dere ? I så fall, hvor mange er det? (Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret eller dersom man har foreldre som er utenlandsfødte. Kilde SSB) - <#other#>Ja, noter antallet

17) Hvor mange av de ansatte med innvandrerbakgrunn arbeider ved alarmsentralen?

<< Tilbake

Neste >>

80 % completed

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.