

Vi förändrar arbetsmarknaden

Slutrapport

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	KUNSKAP ÄGER	Startdatum	2016-05-01
Kontaktperson för projektet	Hanna Glans	Slutdatum	2019-04-30
Telefonnummer	072-9663211		
E-post	hanna.glans@halmstad.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Sammanfattning

Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt

Kunskap äger var ett kompetensutvecklingsprojekt med fokus på att öka kunskapen om jämställdhet, jämlikhet och diskriminering. Projektet finansierades av Europeiska Socialfonden och drevs av Räddningstjänsten Halmstad mellan maj 2016 och april 2019.

Syftet med att öka kunskapen var att under och efter projektiden göra en kraftansträngning för att:

- Vara en arbetsgivare som tar jämställdhet och lika villkor på allvar.
- Förändra den snäva och stereotypa bilden av räddningstjänsten.
- Ge allmänheten den bästa servicen genom att bättre förstå behov och ha ett inkluderande förhållningssätt.

All personal på räddningstjänsten Halmstad deltog i projektets aktiviteter, liksom räddningsnämnden. Utbildningspaketet var uppdelat i tre teman innehållandes samtliga diskrimineringsgrunder.

Tema 1. Religion eller annan trosuppfattning samt etnisk tillhörighet

Tema 2. Könsidentitet och uttryck, sexuell läggning och kön

Tema 3. Funktionsnedsättning och ålder.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Inom varje tema arbetade räddningstjänsten med olika lärformer såsom föreläsningar, workshoppar, och diskussionsspel. Specialinriktade föreläsningar gavs dessutom till särskilt utvalda grupper. Utöver detta genomfördes en rad erfarenhetsutbyten med räddningstjänster och andra organisationer i Sverige och i Storbritannien. Parallellt jobbade räddningstjänsten för att kunskapen skulle få påverkan på rutiner och arbetssätt.

Räddningstjänsten Halmstad gjorde egna uppföljningar av resultatet, men hade också följeutvärderare som stöd. Sammantagna visar dessa att Kunskap äger var "värligga" och fyllde ett tydligt behov. Den ambitiösa mängden aktiviteter i olika form har tillgängliggjort kunskapen för fler. Men även gjort att nya samtal om uppdrag och arbetsmiljö tagit fart. Projektet har framförallt lyckats förändra jargongen och organisationen som helhet har tagit ett kliv framåt när det gäller kunskap och medvetenhet. Uppföljningen visar att majoriteten av deltagarna är positiva till förändringsarbetet. I grunden bedöms projektet av utvärderarna ha lyckats väl.

Viktiga lärdomar från Kunskap äger, som det fortsatt behöver arbetas med, är:

- Att ledningen på ett transparent sätt prioriterar och driver arbetet för jämlikhet och jämställdhet.
- Att ihärdigt fortsätta synliggöra och problematisera en skämtsam jargong kring normer om kön, etnicitet och jämlikhetsarbete överlag.
- Att inte bygga förändringsarbetet på att minoritetsgrupper ska förväntas skapa en annan stämning, bidra med andra perspektiv bara genom att vara på arbetsplatsen.
- Att hitta ett kollektivt mod där all personal vågar säga ifrån om någon uppträder kränkande.
- Att söka styrka och drivkraft i det fortsatta arbetet genom att samarbeta med andra delar av Halmstad kommun, andra räddningstjänster och aktörer lokalt, regionalt, nationellt och globalt.

Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

Bakgrunden till Kunskap äger var övertygelsen att räddningstjänsten har en viktig roll att spela för ökad jämställdhet och en inkluderande samhällsutveckling. Vi bedömde att vi borde kunna göra skillnad genom vårt arbetsklimat och hur vi rekryterar, bemöter och möjliggör för medarbetare att vara sig själva och utvecklas. Men också genom hur vi förstår, planerar, utför och följer upp vårt uppdrag och i dialogen med kommunens invånare och våra samverkande aktörer. Det fanns vissa erfarenheter från tidigare arbete med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten Halmstad, men behovet av kunskap och förändrade arbetssätt var stort.

Syftet med Kunskap äger har varit att lära mer om diskriminering och jämställdhet för att också kunna utveckla verksamheten och organisationen. Vi ville ha tillräcklig kunskap om och redskap för att som arbetsgivare och aktör säkra att jämställdhet och anti-diskriminering var integrerat i vårt arbete oavsett det berörde organisationen eller verksamheten. I problemanalysen var det tydligt att det fanns en rad faktorer som hindrade oss att jobba mer inkluderande. Dessa var: Bristande kunskap: om diskriminering, tillgänglighet, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, normkritik generellt och om Halmstads och Hallands demografi och utmaningar specifikt gjorde att vi inte kunde säkra att vi systematiskt arbetar inkluderande för jämställdhet och mot diskriminering. Men vi hade även bristande kunskap om behoven och livsvillkoren hos kvinnor och män, flickor och pojkar som bor och verkar i Halmstads kommun. Bristande erfarenhetsutbyte: på samtliga nivåer (lokalt, regionalt, nationellt, europeiskt) gällande jämställdhets- och antidiskrimineringsområdenas betydelse för räddningstjänsten vilket bidrog till få lärande exempel.

Stereotypa normer och attityder: kring kön, etnicitet, funktionalitet etc. fanns även i vår organisation, jämte maskulint könskodade uppfattningar om yrket och räddningstjänstens uppdrag som inte gick i linje med önskan om breddad rekrytering, förändrat arbetsklimat, en inkluderande halländsk arbetsmarknad etc.

Snäv bild av räddningstjänsten: hos kommuninvånare och potentiella medarbetare som inte överensstämde med vår organisation, verksamhet och önskan att bland annat rekrytera fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

För att lyckas göra verkstad av lagkrav och teori behövde vi mycket mer kunskap och fler praktiska redskap än vi hade. Vi ville även hitta former för dialog och samverkan kring specifika diskrimineringsfrågor med andra aktörer. Det var också tydligt att detta delvis behövde ske med inspiration och stöd från experter, intresseorganisationer m.fl. som kommit längre än vad vi hade gjort. Räddningstjänsten i Sverige har kommit en bit i arbetet när det gäller jämställdhet, men en europeisk utblick visade många exempel att lära mer av – inte minst i Storbritannien. Därför ville vi även genomföra transnationellt erfarenhetsutbyte kring lärande exempel med räddningstjänster i Storbritannien.

Projektets långsiktiga effekter

- Minskad diskriminering i arbetslivet och inom samhällets andra områden.
- Minskad segregering på arbetsmarknaden och färre stereotypa utbildnings- och yrkesval.
- Ökade möjligheter att uppnå jämställdhetspolitikens mål.
- Stärkt förebyggande brandskydd och minskade konsekvenser av olyckor för alla.

Projektets kortsiktiga effekter

- Räddningstjänsten Halmstad arbetar systematiskt för att ge alla den bästa servicen och skyddet i takt med ett samhälle som förändras.
- Kvinnor och män från olika grupper i samhället har en ökad insikt i räddningstjänstens arbete och uppdrag.
- Räddningstjänsten Halmstad arbetar aktivt för anställdas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Metoderna för att få till en förflyttning och uppnå de här effekterna utgjorde också kärnan i vårt projekt – de många föreläsningarna, workshopparna, diskussionerna kopplade till vårt spel Räddningsvärk samt en mängd erfarenhetsutbyten och andra aktiviteter.

För att veta om vi varit på rätt väg har vi följt upp arbetet på olika sätt. I dialog med vår externa utvärderare Sweco har vi fått inspel kring implementering av resultat och nedslag i deltagarnas uppfattning om projektet och dess olika frågeställningar. Vår uppföljande enkät, genomförd inför, mitt under och i slutet av projektet, har visat deltagarnas inställning till utvecklingsarbetet och förändringar under projektets gång. Uppföljningens resultat har varit viktig i vår kontinuerliga kommunikation om projektet med medarbetare och nämnd. Den har gjort det möjligt att fånga upp frågor som behöver förtydligas för att kunna arbeta vidare för att nå önskade resultat, men även gett förslag på aktiviteter och kunskapsområden att utveckla inom projektet.

Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projekttiden? Varför i sådana fall?

Justeringar och förtydliganden av betydelsen av syfte och mål sker per automatik alltid under ett förändringsarbete. Det blir både mer komplext och mer tydligt vad det är projektet arbetar för att uppnå. Men utöver vissa enklare omformuleringar av målen under analys- och planeringsfasen så har syfte och mål legat kvar. Vi har drivit projektet för att:

- Vi vill vara en arbetsgivare som tar jämställdhet och lika villkor på allvar.

- Vi vill förändra bilden av räddningstjänsten.
- Vi vill ge allmänheten den bästa servicen.

Det är också de här delarna som vi fortsätter arbeta med efter avslutat projekt.

Målgruppen har hela tiden varit den samma, även om individerna ändrats något. Projektets deltagare har bestått av all heltidsanställd personal, all räddningspersonal i beredskap samt räddningsnämndens förtroendevalda. Antalet deltagare har varierat under projektet beroende på hur många som varit anställda, föräldralediga, sjukskrivna etc. Under projektiden har även en ny mandatperiod infallit vilket gjort att räddningsnämndens sammansättning förändrats. Den exakta siffran har därför sett olika ut. Nedan finns en sammanställning över antalet anställda i räddningstjänsten Halmstad i februari 2019. Merparten av dessa har också deltagit i projektet i dess helhet.

Dagtidspersonal: 6 män (50 %) och 6 kvinnor (50 %) = 12 st

Operativ tjänst heltid: 74 män (81 %) och 7 kvinnor (9 %) = 81 st

Räddningspersonal i beredskap (RiB): 86 män (81 %) och 8 kvinnor (9%) =94 st

Räddningsnämnden: 7 män (73 %) och 3 kvinnor (27 %) = 11 st

En mottagare av projektresultatet som var svårare att ringa in under planeringsfasen har varit alla de intresserade personer och organisationer som tagit del av vårt arbete under projektiden (se spridning nedan). Vid projektavslut kan vi konstatera att projektet fått stort genomslag och att vi nått ut till fler målgrupper än vi vågat hoppas på.

Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Vi har velat öka kunskapen och få igång förflyttningar gällande synen på vår organisation, vårt uppdrag, jämställdhet och diskriminering. Den här typen av förändringsarbete behöver synliggöra och utmana normer, uppfattningar och maktstrukturer som ofta tas för givna. Det kan handla om synen på yrkesidentiteten, organisationen, arbetsrelationer och arbetsklimat. Men även om såväl samhället som privatlivet. Att det kan skaka om och väcka motstånd är inte konstigt. Även i de fall en majoritet är positiva och ser förändringsbehoven så är det inte enkelt att gå från ökad kunskap till att göra nytt. Det är också en utmaning att hålla liv i förändringar som skett. Inte minst gäller detta organisationer som går från projekt till ordinarie verksamhet.

Att mäta resultatet av ett kunskapshöjande och attitydpåverkande arbete är inte helt enkelt. Det krävs kvalitativa analyser för att fånga upp de effekter och resultat som projektet genererat. För att få något konkret att hålla i har vi utgått från dels våra utvärderares slutsatser och bedömningar, dels våra egna mätningar genom enkäter samt underlag från medarbetarundersökningen. Men vi har även regelbundet, genom enskilda samtal och informationstillfällen inom förvaltningen, fångat upp mer svårgräpbara saker som medarbetares kommentarer om och upplevelser av projektet och arbetsklimatet. Vi har i projektgruppen och räddningstjänstens ledningsgrupp noterat positiva förändringar gällande medarbetares engagemang och initiativ för en mer inkluderande arbetsplats och verksamhet. Men även konstaterat att vi inte har alla med oss och att fortsatt arbete behövs för att tydliggöra vår värdegrund, förväntningar på alla som arbetar inom räddningstjänsten Halmstad och vilket förhållningssätt som ska finnas i mötet med kollegor och kommuninvånare.

Vid projektavslut har vi dock många goda ambassadörer för det fortsatta utvecklingsarbetet som tydligt vill och vågar driva frågorna. Exempelvis genom att engagera sig i genomförande av projektaktiviteter, i att genomföra prova-på-dagar för kvinnor för att väcka intresse för räddningstjänsten eller skapa nya kanaler för dialog och kommunikation med kommuninvånare. Vi noterar även exempel på att den tystare, passivt positiva gruppen (som är i majoritet) tydligare

uttrycker stolthet över förändringsarbetet och arbetsplatsen.

Även om det kan finnas olika uppfattning om hur det bör gå till så visar våra enkäter att det ses som positivt att räddningstjänsten Halmstad arbetar för jämställdhet och mot diskriminering. En majoritet är positiva eller mycket positiva till både projektet och frågorna som lyfts. Det anses angeläget att ha den här kunskapen för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare och ge människor en så bra service som möjligt. Men även för att påverka och bredda bilden av räddningstjänstens uppdrag och organisation. Liksom merparten av alla räddningstjänster i Sverige har vi en utmaning gällande kompetensförsörjning. Mest påtagligt gäller detta räddningspersonal i beredskap, men även bland heltidspersonal handlar det om att vara en attraktiv arbetsgivare för att locka bäst kompetens vid rekryteringar och få personal att vilja stanna kvar. I medarbetarundersökningen 2018 ställdes frågan om projektet upplevdes ha påverkat arbetsmiljön till det bättre. Många ansåg detta. Inte minst framhölls att jargongen är annorlunda, mer tillåtande och inkluderande än innan.

Samtidigt har projektet också mött motstånd. Framförallt har tidsåtgången ifrågasatts. En del har uttryckt att det finns annat som borde prioriteras, som är mer relevant för verksamheten. Några har ifrågasatt bilden av räddningstjänsten och upplevt sig ifrågasatta av enskilda föreläsare eller frågeställningar som tagits upp. Reaktionen och kritik som bemötts på olika sätt från projektgrupp och ledning utifrån behov.

Vad har då de här tre projektåren resulterat i? Massor! Om vi utgår från formuleringarna i ansökan och från analys- och planeringsfasen så framgår att vi ville att arbetet, för att nå effekterna beskrivna ovan, skulle resultera i sju punkter.

1. Kvinnor och män bedömer möjligheterna att delta i projektets aktiviteter oavsett kön eller funktionsförmåga som likvärdiga.

Våra uppföljningsenkäter redovisar inte svaren uppdelade på kön då könsfördelningen är så ojämn. Men svaren på frågan om deltagarna är nöjda med projektets upplägg och innehåll visar att en majoritet, på en skala mellan 1 och 6, svarar att de instämmer i påståendet (svarsalternativ 4-6).

2. Kvinnor och män som är tillsatta att leda och styra projektet har likvärdigt inflytande på och möjlighet att delta oavsett kön eller funktionsförmåga.

Vi har varit måna om att ha könsblandade arbetsgrupper under projektet, projektgruppen har bestått av två kvinnor och en man, referensgruppen av två kvinnor och två män. Även styrgruppen har haft en jämn könsfördelning. Resultat 2 har inte följts upp av projektet, däremot har projektgruppen och representanter från referensgruppen deltagit i djupintervjuer med utvärderarna och kunnat framföra sin syn på genomförandet. Inget indikerar att inflytandet uppfattats inte varit likvärdigt.

3. Räddningstjänsten Halmstad integrerar kunskap om jämställdhet och diskriminering i utförandet av vårt uppdrag.

Vi är på god väg att integrera kunskapen, men det här arbetet måste pågå kontinuerligt framöver. Dels har grunden lagts för att jämställdhetsintegrera verksamhetsplan, könsuppdelade deltagarenkäter etc. En vidareutveckling av projektet är även att räddningstjänsten 2019, i samarbete med utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, tar emot nyanlända inom etableringen inom det så kallade Jobbspåret. Detta för ett ömsesidigt lärande och för att bidra till att nya, utrikesfödda halmstadbor kommer in på arbetsmarknaden.

Kunskapen finns även med i olika lärandeprocesser - i exempelvis de rapporter om risker och incidenter som tas fram. I nuläget kan det röra sig om könsuppdelad statistik eller analyser om risker kopplade till särskilda grupper. Men utvecklingsmöjligheterna är stora gällande att knyta underlag från räddningstjänstens verksamhet till exempelvis sociala kartor och segregationsindex

för kommunen för att arbeta annorlunda med förebyggande och främjande insatser. Det pågår ett arbete i Halmstads kommun med social hållbarhet i vilket räddningstjänsten kommer att vara delaktig. Genom projektet har även rutiner som rör hela kommunkoncernen arbetats fram, tillsammans med kommunledningsförvaltningen rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet för lika rättigheter och möjligheter. Frågor om jämställdhet och diskriminering har fått ett ökat fokus i kommunkoncernen i övrigt genom spridningsaktiviteter, besök av politiker och tjänstepersoner hos oss. Att koncernen arbetar med frågorna underlättar även räddningstjänstens fortsatta arbete.

Kunskapen finns även med i form av en ökad medvetenhet om vårt bemötande av de personer vi möter i arbetet och vikten av att vara inkluderande och ställa öppna frågor. Den har också påverkat det material om räddningstjänsten som tagits fram under projektet samt de filmer som producerats. Inte minst genom att motverka stereotyper av verksamheten och genom tilltal och bilder rikta sig till breda målgrupper. Framöver vore det intressant att göra uppföljande samtal eller enkäter med människor berörda av vårt arbete för att stämna av bemötande och synen på räddningstjänsten. Detta finns som förslag, men är inte genomfört än.

Vi har även tagit fram en symbol för den kunskap som inhämtats under projektet och för den värdegrund som räddningstjänsten tagit fram och framöver ska arbeta utifrån. En symbol bestående av räddningstjänstens typiska stjärna, färgad i regnbågsflaggans alla färger. Denna kommer att finnas med i olika sammanhang för att visa utåt att vi vill vara en inkluderande organisation.

4. Räddningstjänsten Halmstad arbetar kunskapsbaserat för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter.

Under projektet har vi, tillsammans med kommunledningsförvaltningen på Halmstads kommun, tagit fram nya rutiner för att sammanföra arbetsmiljölagen med den 2017 skärpta diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Ledningsgruppen är ytterst ansvariga för att dessa följs, men vår fackliga samverkansgrupp och huvudskyddsombudet kommer vara viktiga parter i att systematiskt arbeta med rutinerna. Genom att exempelvis fortsätta använda vårt diskussionsspel Räddningsvärk och samtala om de många frågorna om diskrimineringsgrunderna så kan vi, under APT och liknande, ha en pågående dialog om arbetsmiljön.

Vi har även implementerat Halmstads kommuns uppdaterade rutiner för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Rutinerna har lyfts upp i olika informationsforum i dialog med samtliga medarbetare. Medarbetarundersökningen innehåller frågor om arbetsmiljö, trakasserier och sexuella trakasserier och frågorna ställs även under medarbetarsamtalen.

Utöver detta har vi under projektet integrerat kunskapen om diskriminering och jämställdhet genom:

- Att upprätta rutiner för gravida och ammande brandmän
- En omarbetning av rekryteringsprocessen för brandmän för att undvika diskriminering och möjliggöra rekrytering av bäst kompetens
- Upprättande av rutiner för introduktion av nyanställda, inkluderandes en introduktion till värdegrunden och kunskapspaketet om diskriminering från projektet
- Att medarbetare har tagit fram en värdegrund och vision för räddningstjänsten Halmstad

Rutiner är viktiga, samtidigt handlar ett gott arbetsmiljö och lika rättigheter och villkor i arbetet om vad som faktiskt sker i vardagen. Bemötande, delaktighet, ett tillåtande samtalsklimat etc. Vi har genomfört en workshop med chefer och arbetsledare om inkluderande ledarskap. Men den här gruppen är viktig att stärka framöver för att möjliggöra ett gott ledarskap och ett bra klimat. Det yttersta ansvaret för att räddningstjänsten har förutsättningar att utvecklas framåt ligger hos

ledningsgrupp och chefer. Men alla behöver leva värdegrunden varje dag.

5. Räddningstjänsten Halmstads externa kommunikation når kvinnor och män från olika grupper på ett inkluderande sätt.

Under projektet har vi mött flera olika målgrupper som vi annars inte träffar i någon större utsträckning. Bland annat har vi genomfört gemensamma workshoppar och dialoger med kvinnor och män från SFI-utbildningen i Halmstad och mött representanter från Halmstads många funktionsrättsorganisationer. I det material (filmer, tryckt material) som utvecklats under projektet har vi sett till att ha bilder som bryter med stereotypa föreställningar om räddningstjänsten och vem som jobbar här. Vi har också varit måna om att visa vår breda verksamhet – allt från skolutbildning till tillsyner och utryckning. Vilka budskap vi kommunicerar ut kan vi lättare påverka själva. Men att veta att vi når rätt målgrupper, att alla kan tillgodogöra sig budskapen, det är svårare. Vi har inventerat material om brandskydd etc. som finns tillgänglig på flera språk och tillhandahålls av bland annat MSB. Det kan vi använda oss av. Vi har även ett nytt arbete under uppstart i vilket personer som är nyanlända kommer att lära sig olika arbetsuppgifter i vår verksamhet. Arbetet tillsammans med den här gruppen ger tillfälle till ytterligare lärande om hur vi uppfattas och på bästa sätt ska kommunicera. Men generellt så ska vi, som del av Halmstads kommun, nå ut med information och kommunicera via befintliga kanaler och med kommunikationsavdelningens stöd.

Genom att använda vår värdegrundssymbol, hissa PRIDE-flaggan, delta i Pride-tåg och välkomna i vår reception med en prideflagga väl synlig, sänder vi ytterligare några signaler om att vi vill vara inkluderande. Men det här är ett utvecklingsområde att fortsätta med framöver.

Räddningstjänsten brottas med kompetensförsörjningsproblem inte minst när det gäller räddningspersonal i beredskap. Det här kräver ett aktivt och ständigt pågående arbete för att hantera. Personal vid några av våra så kallade deltidstationer har under projektet tagit initiativ till att både genomföra öppet hus-dagar för allmänheten, prova-på tillfällen för kvinnor och startat informationskanaler i sociala media för att sprida information om ett tryggare samhälle och om räddningstjänsten som arbetsplats. Det här har varit engagerade initiativ som gett fina resultat. Bland annat har ett antal räddningspersonal i beredskap anställts, varav antalet kvinnor är högre än någonsin.

6. Politiker och anställda kvinnor och män har god kunskap om jämställdhet och diskriminering.

Självskattning genom våra uppföljande enkäter, som såväl medarbetare som politiker besvarat, visar att kunskapen bedöms som god och att den har ökat. Många upplever en relativt hög trygghet i förståelsen av vad jämställdhet och diskriminering innebär i utförandet av uppdraget och för dem som anställda eller förtroendevalda. En majoritet menar att de har ansvar att jobba för jämställdhet och diskriminering. Samtidigt finns det mycket kvar att lära. Inom vissa områden kan en skatta sin kunskap som hög helt enkelt på grund av att kunskapen är för låg för att göra en korrekt bedömning. Den här omedvetna okunskapen har vi hela tiden varit medvetna om. Därför har det varit givande att ha experter utifrån som kunnat följa och bedöma kunskapsprogressionen. Utvärderarna pekar också på att vi behöver lära mer om och få en ökad förståelse om hur makt och privilegier fungerar och påverkar vårt arbete. Inte minst är den normkritiska förmågan något som behöver tränas upp kontinuerligt. Kunskap om hur det ser ut och berättelser om enskildas erfarenheter av diskriminering och kränkningar är en viktig nyckel för detta. Men det är i det dagliga reflekterandet som individ och tillsammans som organisation som det normkritiska förhållningssättet kan få genomslag. Att fortsätta höja kunskapen genom att spela spelet och ha nya föreläsningar och temadagar är viktigt. Men även att säkra att all nyanställd personal får del av en viss grundkunskap från det utbildningspaket som Kunskap äger

inneburit för befintlig personal. En introduktionsutbildning och en film om projektet har tagits fram i detta syfte.

De förtroendevalda i räddningsnämnden har i lite olika omfattning deltagit i projektets aktiviteter riktade till medarbetare. I samband med inledande och avslutande kick-offer har politikerrepresentationen varit god. Politiker har även deltagit i föreläsningar och workshoppar för medarbetare. Det har gett bra möjligheter till samtal, inte minst. Samtliga politiker har dock, i anslutning till varje ordinarie nämndsmöte under projekttiden, deltagit i en timmes långa utbildningar och workshoppar om de aktuella diskrimineringsgrunderna. I samband med den nya mandatperioden och den nya räddningsnämndens uppstart genomfördes även en halvdagsutbildning om innehållet i Kunskap äger.

7. Politiker och anställda kvinnor och män har en positiv inställning till räddningstjänstens arbete med jämställdhet och anti-diskriminering.

Våra enkäter visar att inställningen till arbetet är positiv. Denna har förstärkts under projektåren. Hur arbetet ska gå till kan det finnas olika uppfattning om, även vilka frågor som är viktigast att prioritera. Projektet har, med få undantag, inte mött något aktivt ifrågasättande även om motstånd har funnits. Dels genom att tidsåtgången ifrågasatts, dels genom att gamla incidenter, motsättningar, mobbingfall eller liknande kommit upp till ytan och använts som argument mot att projektet skulle göra någon egentlig skillnad. För enskilda individer kan det säkert vara så att specifika händelser eller konflikter inte hanterats på ett bra sätt. Situationer som aktualiseras genom att kunskapen ökar om vad trakasserier och diskriminering är. Men det kan även påverka uppfattningen om projektarbetets trovärdighet.

Grovt indelat visar enkäterna att 20 % är negativa till utvecklingsarbetet, 20 % är de verkligt positiva ambassadörerna och 60 % befinner sig på en skala där emellan, men med tonvikt mot att vara tydligt positiva. De passivt positiva har klivit fram allt mer under projektet. Den här gruppen är väldigt viktig att fortsätta att stärka framöver för att kunna utvecklas vidare. Det kommer finnas en grupp som ifrågasätter vikten av att jobba med jämställdhet och mot diskriminering och som inte ser nyttan. Men det är viktigt att synliggöra att de som vill utveckling och är positiva är i majoritet.

Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Deltagandet i samtliga projektaktiviteter såsom föreläsningar, workshoppar och spelpass har varit obligatorisk för all personal. Utgångspunkten har därför varit att kvinnor och män ska delta i samtliga aktiviteter. Att därefter också kunna delta på lika villkor är en betydligt bredare och mer komplex fråga. Samtliga föreläsningar har getts vid flera tillfällen, både eftermiddag och kväll, för att möjliggöra en flexibilitet för dem som har familj, andra arbeten eller åtaganden. Bland annat föräldraledig personal har erbjudits att delta vid föreläsningarna, vilket flera också gjort. Dels har de som inte kunnat närvara vid något tillfälle fått del av föreläsningarna via en filmad version. Innehållet i föreläsningar, workshoppar och spelpassen har handlat om jämställdhet och lika villkor. Det har gett möjlighet att öka kunskapen gemensamt, men också gjort det viktigt att på olika sätt verka för en god stämning utan kränkningar och för att enskilda personer eller, i räddningstjänstens fall ofta kvinnor, hängs ut. Stort ansvar har vilat på projektledningen, föreläsarna och samtliga chefer att prata om och ange tonen för ett bra klimat. Men även att följa upp kränkande kommentarer eller bemötande, vilket också gjorts vid några tillfällen.

Vi har även följt upp uppfattningen om projektets genomförande och innehåll via våra deltagarenkäter (vid tre tillfällen under projektet). Svaren har dock inte delats upp på kön då gruppen kvinnor är för liten för att säkra anonymiteten.

Under projektet har vi även arbetat för att få till en så jämn representation som möjligt gällande kön, verksamhetstillhörighet och ålder när vi satt samman olika grupper inom projektet. Det har

gällt projekt- och styrgruppen och vår referensgrupp som består av fyra personer (två kvinnor, två män). Vi har varit måna om att det inte bara är projektgruppen som åker på olika konferenser, erfarenhetsutbytesträffar och liknande. Därför har chefer och personal bjudits in att följa med, företrädesvis från referensgruppen eller de fackligt förtroendevalda. Detta har alltid skett med hänsyn tagen till att få till en jämn könsfördelning. Samtidigt så är antalet kvinnor så få att det inte varit möjligt att uppnå jämn könsrepresentation vid samtliga tillfällen. Genom att vara flera som deltagit i olika aktiviteter har kunskaperna kunnat spridas, vi har fått viktig feedback på projektets genomförande och ökat möjligheten till inflytande på projektet och utvecklingen av räddningstjänsten.

För att möjliggöra en tillgänglig information och kommunikation om och inom projektet så har vi använt olika former av information; skriftlig via befintliga kanaler, affischer på olika platser i samtliga räddningstjänstens lokaler och muntligt i olika sammanhang – inte minst genom befintliga mötesforum. Projektledningen har också varit tillgänglig för frågor och samtal om projektet och dess innehåll. Detta har också varit ett sätt att möjliggöra deltagande på lika villkor för kvinnor och män.

Arbetsätt

Beskriv projektets huvudsakliga arbetsätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektet har organiserats genom en styrgrupp, en arbetande projektgrupp samt en referensgrupp bestående av medarbetare. Utöver en projektledare har även en ekonom varit knuten till arbetet samt visst administrativt internt stöd.

Löpande dialog om genomförande och uppföljning har skett i ordinarie mötesforum i ledningsgruppen, samverkansgruppen med fackliga representanter, inför varje nämndsmöte och genom befintliga informationskanaler så som förvaltningsinformationsträffar.

Upplägget har bestått av olika lärformer i vilka all personal och nämndens politiker deltagit. Omfattningen gällande antal aktiviteter har varierat beroende på anställningsform. Uppdelat på tre teman har vi djupdykt i samtliga diskrimineringsgrunder.

Tema 1. Religion eller annan trosuppfattning samt etnisk tillhörighet

Tema 2. Könsidentitet och uttryck, sexuell läggning och kön

Tema 3. Funktionsnedsättning och ålder.

Inom varje tema har det getts föreläsningar, genomförts workshoppar samt spelpass med diskussioner om den aktuella skyddsgrunden.

Ibland har workshopparna hållits tillsammans med andra målgrupper, som SFI-studerande och funktionsrättsorganisationer.

Utöver detta har olika specialworkshoppar genomförts för fördjupad kunskap riktad till en snävare målgrupp. Tex om inkluderande ledarskap, diskrimineringslagen och jämställdhetsintegrerad verksamhet. I samband med uppstarten av projektet genomfördes också en utbildning innehållandes en del av den kunskap om mångfald och jämställdhet som all heltidspersonal fick del av vid en tidigare satsning 2014. Vid denna deltog all räddningspersonal i beredskap och nämnden.

Räddningsnämnden har haft en timmes utbildning och diskussion om de aktuella diskrimineringsgrunderna och relaterade frågor förlagd inför varje ordinarie nämndsmöte.

Vi har fyllt på vårt diskussionsspel Räddningsvärk med nytt innehåll och nya frågor efterhand som

vi haft nya föreläsningar. Det har varit ett sätt att paketera kunskapen från föreläsningarna för att kunna fortsätta processa den tillsammans. All personal har genomfört spelpass efterhand som nytt innehåll blivit klart. Innehållet har bearbetats av referensgruppen innan det färdigställts.

Vi har deltagit i olika nationella konferenser relaterade till inkludering, jämställdhet och trakasserier. Ibland med tydligt fokus på räddningstjänsten, ibland inte.

Vid ett flertal tillfällen har vi haft erfarenhetsutbyten med andra räddningstjänster som arbetat längre än oss med jämställdhet och inkludering. Vi har även efterhand projektet rullat på haft besök av räddningstjänster hos oss för att berätta om hur vi arbetar.

Projektets spridningskonferens hölls under två dagar i april 2019 och lockade ett hundratal deltagare från bland annat räddningstjänster i Norge, Danmark, hela Sverige och England. Vi hade även representanter från Halmstads kommun och försvarsmakten på plats. Genomförandet blev väldigt uppskattat. Med fokus på räddningstjänstens roll för ett inkluderande samhälle fokuserade vi lärdomar från vårt arbete och från olika satsningar på att vara en inkluderande arbetsgivare. Men vi lärde även mer från våra kollegor i Storbritannien som föreläste om hur de aktivt deltar i och driver en utveckling för ett inkluderande, tryggare samhälle för alla.

Utöver detta genomförde vi i maj 2018 en utbytesresa till Storbritannien. Där träffade vi räddningstjänsterna i Cornwall, London och East Sussex och fick massor med inspiration och tips med oss för fortsatt arbete. Vi hade med oss en översatt version av vårt diskussionsredskap spelet Räddningsvärk och berättade om hur vi arbetar. Utbytet resulterade i en rad förslag och tips på fortsatt arbete på vår räddningstjänst. Inte minst för att vara mer aktiva och ta initiativ tillsammans med och för kommunens invånare. Men det har också lett till ett samarbete och utbyte med England som kommer att fortsätta. Bland annat fick våra nordiska kollegor möjlighet att lyssna på erfarenheterna under vår spridningskonferens. Lärdomarna sammanställdes i en rapport och har presenterats för och diskuterats med samtlig personal inom räddningstjänsten och med nämnden.

Projektet i siffror:

- Heltidsanställd personal har deltagit ca 56 timmar/person under projektets tre år.
- Räddningspersonal i beredskap ca 42 timmar/person
- Varje person har i snitt deltagit på 17 aktiviteter
- 38 föreläsningstillfällen har genomförts för all personal
- 63 speltillfällen
- 56 workshopstillfällen har genomförts för all personal
- 16 övriga kunskapshöjande aktiviteter såsom workshoppar och utbildningar
- 10 föreläsningar för räddningsnämnden
- 10 utbyten med andra räddningstjänster i Sverige
- 1 internationellt utbyte med räddningstjänster i Storbritannien
- 4 spridningsaktiviteter om projektet (Halmstads kommuns ledardag 2016, Brandkonferensen 2018, NJR-konferens, Spridningskonferens för projektet)

Rekryteringsprocessen – ombearbetning

En arbetsgrupp med fackliga representanter, rekryteringsansvariga, personalchef och projektledare har under projektet arbetat igenom rekryteringsprocessen för brandmän. Syftet har varit att se över tester, kompetenskrav och rutiner i samband med rekryteringen för att undvika diskriminering och rekrytera den bästa kompetensen. Vi har arbetat inspirerade av metoden Fair-rekrytering och med stöd och tips från andra räddningstjänster som kommit långt i arbetet. I arbetsgruppen har vi resonerat kring kunskapskrav, tester för att avgöra förmåga till utveckling och lärande inom yrket, fysiska förmågor och relevansen för olika arbetsmoment. Vi har

formulerat nya kravprofiler, annonser och tagit fram ett nytt frågeformulär för att vid ansökan ersätta det personliga brevet och få jämförbara svar från kandidaterna inför det första urvalet. I frågeformuläret liksom vid intervjuerna, till vilket vi tagit fram nya, kompetensbaserade frågor, har vi inkluderat frågor om jämställdhet och inkludering. Erfarenheter av sådant arbete har också varit meriterande vid urval av sökande. Vi har under projektets gång hunnit genomföra en stor brandmannarekrytering och testat såväl ansökningsformulär, frågebatteri vid intervjuer och den nya testbanan. Detta med goda resultat och med bra respons från de sökande. Under intervjuerna satt projektledaren, med sakkompetens kring diskrimineringsfri rekrytering, med för att efteråt ge feedback till intervjuarna.

Vi har även gjort en film som förklarar de olika testmomenten för att intresserade ska kunna förbereda sig inför testdagen, haft öppet hus och prova på för personer nyfikna på yrket. Utöver detta har nya rutiner för att ta emot och introducera nyanställda tagits fram. I samband med arbetet har vi informerat all personal om vad positiv särbehandling på grund av kön är och att detta, om det blir aktuellt, kommer att tillämpas vid alla rekryteringar. Så har ännu inte skett och vi har kunnat rekrytera både kvinnor och män under projektet. Men lagstiftningens möjlighet att på detta sätt påverka könsfördelningen kommer att tillämpas om det blir aktuellt framöver. Arbetet med rekryteringen har lett till ökad kunskap inom rekryteringsgruppen såväl som i hela organisationen. Det finns en större samstämmighet om krav, tester och en gemensam syn på att det handlar om att testa in – inte ut – kandidater för att kunna anställa bäst kompetens.

Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet?

Frågan om huruvida Kunskap äger nått fram till önskade resultat kan besvaras på flera sätt. Å ena sidan har det skett en förflyttning både vad gäller kunskap, arbetsklimat och uppfattning om vikten av att arbeta för jämställdhet och inkludering. Å andra sidan siktade vi högt när det gällde önskade kortsiktiga effekter:

- Räddningstjänsten Halmstad arbetar ständigt för att ge alla den bästa servicen och skyddet i takt med ett samhälle som förändras.
- Kvinnor och män från olika grupper i samhället har en ökad insikt i räddningstjänstens arbete och uppdrag.
- Räddningstjänsten Halmstad arbetar aktivt för anställdas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Vi har, som så många andra, en utmaning i att få till ett systematiskt och uppföljningsbart arbete för att motverka diskriminering. Det här kommer att vara ett kontinuerligt lärande och testande framöver. När det gäller att påverka uppfattningen om vår organisation och uppdraget så är det fler faktorer än vårt arbete som avgör. Men vi kan arbeta medvetet för att dra i en önskad riktning och vi kan påverka uppfattningen om vår organisation.

De förändringar som vi, liksom våra utvärderare, noterat gällande ökad kunskap, en förändrad jargong och ett mer inkluderande arbetsklimat, tror vi har att göra med flera olika saker. Några framgångsfaktorer har varit att vi:

- Satsat på olika lärformer för att möjliggöra lärande på olika sätt som passar fler
- Aktivt arbetat för personalens delaktighet i den löpande utvecklingen av upplägg och innehåll i projektet (genom referensgrupp, dialog i ordinarie mötesforum, agerande på enkätens resultat och på inspel kring enskilda aktiviteter etc)
- Närvaro – projektgruppen har funnits tillgänglig för samtal
- Trygga rum; efterhand som arbetssättet med diskussionsspelet etablerats så har också tilliten till gruppen ökat. Det har möjliggjort öppnare samtal om frågor som ibland kan vara både komplexa och känsliga.
- Kunskap och förändring har varit efterfrågat av ledningen från start, insikten om behov av

åtgärder har också växt efterhand.

- Alla har deltagit i samma utbildning vilket gett en gemensam grund och varit ett viktigt signalvärde inom organisationen
- Chefer har vid flera tillfällen agerat på kränkningar och trakasserier och tillämpat rutiner som tagits fram
- Personalens förslag och initiativ har bejakats vilket resulterat bland annat i en värdegrundssymbol, prova på dagar för kvinnor, öppet hus, traineetjänster, en ny facebookside, filmer om rekryteringsprocessen, vår organisation och projektet.

Våra utvärderare konstaterar att en utmaning för projektet har varit att koppla kunskapsinhämtandet till olika perspektiv på makt. I utvärderingsrapporten skriver de att "Redan från projektstart diskuterades maktperspektivet i Kunskap äger och vikten av att det fanns med när aktiviteter och insatser utformades. Ett maktperspektiv på jämlikhet- och jämställdhetsarbete handlar om att aldrig tappa bort "varför" och "vem" när man genomför "vad" och "hur". Varför ringar in att jämställdhet- och jämlikhetsarbete alltid handlar om att omfördela makt från de som har det till de som inte har det för att skapa mer jämlika och jämställda verksamheter där individer har samma möjligheter och skyldigheter. Vem ringar in var ansvaret att bedriva jämställdhet- och jämlikhetsarbete finns och vem som inkluderas i det. Här är det viktigt att kunskap från grupper i minoritetsställning inkluderas när arbetet utformas, och att majoritetsgruppen inkluderas som en resurs som ska bära förändringen." De drar också slutsatsen att vi har fortsatt stort arbete att göra för att förstå och kunna förändra maktstrukturer. Exempelvis blir minoritetsgrupper ofta bärare av förändringsansvaret – kvinnor förmodas bidra med ett mjukare klimat och personer födda utanför Sverige med andra perspektiv och någon slags, inte sällan odefinierad, mångfald. Ett normkritiskt förhållningssätt handlar om att förstå de egna privilegierna och kunna upptäcka och förändra maktstrukturer. Det här är ett arbete som majoritetsgruppen behöver utföra.

Vi ser utvecklingsarbetet som en process i flera steg, som behöver ske under lång tid. Utan att ha jobbat för delaktighet och tillit i samtalen så hade lärande under projektet varit svårt eller omöjligt. Vi har inte velat peka ut syndabockar eller få individer att framstå som problem. Istället har vi velat skapa ett klimat där resonemang och okunskap har varit okej. Det kan innebära att i vissa fall smyga fram kunskapen: det vill säga att man gradvis ökar sin förståelse för diskriminering och olika gruppers villkor för att också kunna använda den för att granska egna privilegier och maktpositioner. Vi har velat få med oss många. Samtidigt lär vi på olika sätt och den fråga som kan vara utmanande för en person kanske passerar en annan obemärkt. Därför är det viktigt att vara medveten om att förändring innebär olika saker för olika individer och att det tar olika lång tid att lära. De många samtal som har skett utanför projektets aktiviteter har varit viktiga för att ge kunskapen ett sammanhang. Men även för att bidra till känslan av att vi alla deltar i arbetet.

Med utgångspunkt i ovan och i våra utvärderares slutsatser är det flera saker som blir viktiga för oss i det fortsatta arbetet.

- Fortsatt behov av kunskap! Det måste ske en förflyttning från att tycka till att ha insikt om vad lika villkor och diskriminering faktiskt handlar om. Kunskap är färskvara och frågeställningarna många. Det gör att vi måste fortsätta lära och hitta formerna för detta.
- Vi behöver också hitta drivkrafterna för att vilja utvecklas – det sker lättare när vi med ökad kunskap kan resonera om vår organisation och uppdraget
- Den formella styrningen och den informella hänger ihop. Att enbart försöka komma åt normer och värderingar utan att jobba med styrsystemen och utmana makt och strukturer i organisationen leder inte särskilt långt. Det här är svårt. Men vi måste göra både och vara medvetna om att det innebär olika utmaningar och arbetssätt.
- Engagera och involvera och låt gärna de som vill driva göra det. Men lägg inte ansvaret

på eldsjälur. Vi sliter fort ut människor, inte minst när det gäller arbete som inte har ett tydligt slut och som kan väcka motstånd. Frågorna måste ägas av ledningen.

- Stärk och uppmuntra de passivt positiva, som ofta är i majoritet – gör det tryggt och självklart att uttrycka sitt stöd för jämställdhet, jämlikhet och förändringsarbetet.
- Uthållighet. Vi kommer syssla med detta länge än vilket gör att det också går att testa nytt om det vi tagit oss för inte fungerade som vi ville.

Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet

Vi har likt beskrivet ovan tagit fram olika rutiner själva eller i samverkan med Halmstads kommun.

Det handlar om:

- Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete för lika rättigheter och möjligheter
- Rutiner för att hantera kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier
- Rutiner för gravida och ammande brandmän
- Ombearbetning av rekryteringsprocessen för brandmän för att undvika diskriminering och möjliggöra rekrytering av bäst kompetens
- Rutiner för introduktion av nyanställda, inkluderandes en introduktion till värdegrunden och kunskapspaketet om diskriminering från projektet
- Medarbetare har tagit fram en värdegrund och vision för räddningstjänsten Halmstad
- Metodstöd för jämställdhetsintegrerade styrdokument och verksamhetsplaner har tagits fram

Vi har utöver detta vidareutvecklat det, sedan innan projektet, framtagna redskapet i form av diskussionsspelet Räddningsvärk. Detta har löpande fyllts på med nytt innehåll från de sju diskrimineringsgrunderna.

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?

Vi har arbetat internt med kommunikation och spridning på en mängd sätt, beskrivna i styckena ovan. För spridning utanför vår förvaltning och kommun har vi arbetat på många olika sätt.

- Bjudit in kollegor från kommunen och andra räddningstjänster att medverka vid vissa utbildningspass
- Genomfört vissa workshoppar tillsammans med utvalda målgrupper, som SFI-studerande och representanter från funktionsrättsorganisationer
- Initierat samarbete inom kommunen med HR för att uppdatera befintliga och ta fram nya rutiner för att efterleva diskrimineringslagstiftningens krav
- Spridit erfarenheter och kunskaper genom konferenser, krönikor, inlägg i sociala medier, nyhetsinslag i lokalradio och tidning, deltagit i MSBs och 90 sekunders produktion om #metoo och räddningstjänstens upprop #larmetgår
- Samverkat, nätverkat, haft erfarenhetsutbyten med räddningstjänstkollegor i England och Sverige
- Delat med oss av våra rutiner och metodmaterial, spridit vår projektfilm till intresserade, tillhandahåller föreläsningfilmer i vissa fall via intranätet för kollegor i kommunen att använda

I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet?

Se ovan.

- Men vi har även haft förmånen att ha intresserade lokalmedia som besökt oss och rapporterat om projektet vid flera tillfällen.
- Vi har även tagit emot intresserade politiker, både kommunstyrelsens ordförande och andra kommunråd samt Moderaternas partiledare Ulf Kristersson.
- Projektledaren skrev under en stor del av projektet återkommande krönikor om arbetet i

tidningen Räddningsledaren

- Vi har deltagit i den stora branschkonferensen BRAND 2018 och berättat om projektet
- Detsamma gjorde vi vid Ledardagarna i Halmstads kommun 2016
- Vid projektets spridningskonferens, 2-3 april 2019, deltog hundra personer från räddningstjänster i Norge, Danmark, England och hela Sverige. Vi hade även deltagare från Halmstads kommun och försvarsmakten på plats.

Vilka organisationer har ni riktat er till?

Andra räddningstjänster, förvaltningar och bolag inom Halmstads kommun, organisationer verksamma inom något relaterat rättighetsområde i kommunen, potentiella intresserade sökande till utbildningen Skydd mot olyckor, potentiellt intresserade av att söka som räddningspersonal i beredskap.

Hur förs projektresultatet vidare?

Vi kommer, vid förfrågan, även framöver att åka till andra räddningstjänster eller förvaltningar inom kommunen och berätta om hur vi arbetat i projektet. Vi kan bidra med hur vi lagt upp projektet för att succesivt bygga upp kunskap och skapa förutsättningar till reflektion. Även projektets resultat och utvärderingar är intressanta för de som vill starta ett eget arbete inom detta område. Diskussionsspelet Räddningsvärk som är framtaget i projektet kommer att spridas till de som önskar och kommer förhoppningsvis under lång tid framöver att användas och skapa mervärde även för andra organisationer. I samband med spridningskonferensen har 25 olika räddningstjänster och andra organisationer valt att beställa egna spel. Vid det tillfället spred vi även de olika rutiner som tagits fram, projektfilmen samt vår värdegrundsslogga. Detta för användning av de deltagande organisationerna på olika sätt.

Under projektet är olika filmer framtagna som beskriver både projektet och räddningstjänstens verksamhet på ett rättvisande sätt. Dessa filmer finns tillgängliga för alla via bland annat youtube och sprider kunskapen den vägen. Olika arbeten och dokument (se rutiner ovan), utöver kunskapshöjningen, är påbörjade och i vissa fall färdigställda. Alla dessa finns att ta del av för andra organisationer för att snabbare och lättare komma igång med sina arbeten.

Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Vi har haft en kontinuerlig dialog med våra externa utvärderare som fungerat väldigt väl. Dels har avstämningssmöten genomförts mellan utvärderarna och projektledaren, dels har utvärderarna deltagit i styrgruppsmöten vid några tillfällen för att delge delresultat och prata om fortsatt arbete i och efter projektet. Delrapport och slutrapport har bidragit till inspel som vi processat under projektets gång. Dels genom samtal i styrgrupp och räddningstjänstens ledningsgrupp och projektgrupp, dels genom att presentera slutsatserna för alla medarbetare i samband med muntliga förvaltningsinformationer och genom dialog i referensgruppen. Utvärderarna har intervjuat ett antal medarbetare och politiker. Flera av dessa uttrycker själva att intervjuerna gjort att de reflekterat över projektets innehåll, organisationen och det egna lärandet på ett annat sätt. Konkreta frågor som utvärderarna lyft är tex ledningsgruppens ansvar och roll, behov av att förtydliga otydligheter kring till exempel positiv särbehandling och jargong. Men också av fortsatt arbete för att förstå makt och privilegier kopplat till normer.

Utvärderare deltog även vid vår spridningskonferens och höll en presentation av projektets resultat och transformativt förändringsarbete för alla deltagare. Presentationen från detta delades ut till deltagarna.

Samarbetet har bidragit till att vi har fått tips och förslag på fortsatt arbete inom och efter projektet

och till ökad legitimitet för de förändringar som behövs.

Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet?

Vi har genomfört uppföljningsenkäter vid tre tillfällen till alla deltagare (se mer om detta i avsnitten ovan). Vi har även arbetat i dialoger i olika form för att stämma av delresultat i projektet med deltagarna. Det har skett vid ordinarie mötestillfällen mellan personal och chefer, med de fackligt förtroendevalda, i ledningsgruppen, med projektets referensgrupp och genom spontana möten. Även spelpassen har gett inspel till frågor som varit aktuella i projektet och under föreläsningarna.

På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Den kontinuerliga uppföljning som vi själva gjort och utvärderarnas arbete har varit ett stöd för att veta om vi är på rätt väg. Genom att stanna upp och göra nedslag och mätningar av olika slag får en också chans att påminna sig om vad det är vi arbetar för att uppnå och stämma av om vi glömt någon del. Det ger legitimitet till arbetet att visa att uppföljning sker, framförallt när vi kommunicerar synpunkter och resultat till deltagarna. I vissa fall har kritik lett till förändringar. Till exempel gällande val av föreläsare som inte fungerar bra. I andra fall har kritiken inte lett till förändringar av projektet, men istället till förtydliganden om varför vi arbetar med frågorna och varför vi valt det upplägg som vi har etc. Att kunna kommunicera till deltagare vad som sker i projektet och visa att majoriteten är positiva till förändringsarbetet har också varit viktigt. Inte minst då det ofta kan vara de kritiska rösterna som hörs mest.

Användande av resultat

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?

Arbetet behöver fortsätta framöver. Det har framkommit mycket synpunkter från medarbetare inför projektavslutet om att inte släppa taget utan fortsätta jobba i samma anda med kunskapshöjande föreläsningar, spela räddningsverk etc. Självklart kommer intensiteten att vara lägre i framtiden. Tid och budget ska avsättas i verksamhetsplaneringen. Medarbetarna ska få vara med och forma på vilket sätt som vi ska jobba vidare. Detta kommer att ske under förvaltningsinformationsträffar framöver.

Några saker vet vi att vi kommer att göra framöver:

En del är att vi ska arbeta med frågor om jämställdhet och anti-diskriminering som en del av alla andra arbetsmiljöfrågor. Uppföljningen sker en gång om året i det systematiska arbetsmiljöarbetet, men under året behöver vi arbeta systematiskt för en bra arbetsmiljö. Som stöd har vi de rutiner som vi tagit fram tillsammans med kommunen. Vi har även ett bra samarbete internt i detta genom huvudskyddsombudets, samverkansgruppens och ledningsgruppens gemensamma arbete.

Vi anser att det väldigt viktigt att ta emot alla nyanställda på ett bra vis. De behöver få kunskap om vilken resa alla redan anställda har varit med om inom detta område och få till sig kunskaper även inom detta område i sin introduktionsutbildning. Det har vi planerat för genom bland annat filmen om projektet och ett kortare utbildningspass om jämställdhet, diskriminering och vår värdegrund.

Vi kommer att utvärdera vår rekryteringsprocess för brandmän och fortsätta använda denna. I en omarbetad form ska den även användas vid samtliga rekryteringar framöver för all personal. I vissa sammanhang under dessa tre år då någon sagt något olämpligt, har projektet omnämnts som att "Det gör ingen nytta alls", vi säger fortfarande olämpliga saker. Men denna kommentar visar att det är just skillnad projektet gjort. Att börja reflektera över sig själv och vad jag just sagt är ett jätteviktigt steg i en förändring. Att sedan automatiskt reflektera innan jag säger något olämpligt eller kränkande är nästa steg.

Vi har haft blicken och fokus inåt för att inhämta kunskap och påverka jargong och attityder. Nu börjar arbetet med att ha blicken utåtriktad. Räddningstjänsten kan och vill göra skillnad för inkludering.

Ett naturligt steg efter kunskapsuppbyggnaden har varit att starta upp ett samarbete med Arbetsförmedlingen, där en rekrytering av nyanlända i etableringsfasen har gjorts. Dessa får utbildning på räddningstjänsten med påföljande praktikplats och tillfällig anställning under totalt ett år. Detta är positivt för att skapa bättre mångfald på räddningstjänsten och att de nyanlända kommer ut på den svenska arbetsmarknaden.

Räddningstjänsten är också med och startar upp MBU, Människan Bakom Uniformen, i Halmstads kommun. I den här beprövade arbetsmodellen från Göteborg får ungdomar i riskzonen gå ett program på tio tillfällen där de lär sig mer om och får prova på olika moment i de svenska uniformsyrkena. Det handlar om att bygga relationer och att lära känna just människan bakom uniformen.

Utöver detta är det viktigt att framöver ta vara på den kraft och de många bra idéer som finns bland räddningstjänstens personal. Det är många som uttrycker stolthet för arbetet vi gjort tillsammans i projektet och det är också många som har idéer på stora och små insatser för att vara en mer inkluderande räddningstjänst. Att uppmuntra och skapa förutsättningar för initiativ är viktigt för att fortsätta utvecklingen.

Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Alla utvärderingar visar mestadels positiva känslor runt projektet. Men det har också mött motstånd som framförallt uttrycks indirekt genom att det upplevs ta för mycket tid. Även om de flesta är positiva så är det ofta som motståndare hörs mest, även om de är i minoritet. Här är det viktigt att stödja de tyst positiva. Vi tror att det är genom att stärka de passiva och jobba för att få fler ambassadörer som vi kan göra skillnad. Det handlar om att visa mod och att som ledning (både på politisk och tjänstepersonsnivå) hålla i förändringsarbetet även när det stöter på ifrågasättande eller energin tryter.

Vi gick in i projektet med vetskap om att förändring skapar känslor. Och det är ju faktiskt förändring vi vill skapa. Så utan känslor runt projektet, både positiva och negativa så hade vi inte åstadkommit någonting. Var alltid beredda på känslor vid arbete inom detta område och ha beredskap för att hantera dem på bästa vis.

En viktig del av det positiva projektresultatet bedömer vi är att projektet har hållit på över en längre tid, men också genomförts med olika inlärningsmetoder. Kunskaper och diskussioner har fått möjlighet att landa hos enskilda individer. Trots delvis negativa synpunkter på projektet har ledningen varit uthållig och hållit fast vid vikten av arbetet. De flesta föreläsningarna har varit mycket uppskattade. Detta är väldigt viktigt för att hela projektet ska få en positiv känsla och för att deltagarna ska ta till sig kunskap.

Projektet har i grunden kommit till för att vi under flera år fått indikationer på att det förekommit mobbing i vår organisation. Vid något tillfälle har vi inom organisationen likställt projektet med en "penicillinkur, man tar den i förhoppning att bli frisk/botad och kan då avsluta. Men man blir ju inte alltid botad av en penicillinkur. Hjälper den inte så kan vi inte stillatigande se på. Då måste vi ta nya tag och sätta in nya åtgärder. Vi kan ju inte acceptera att vi skulle bli resistenta utan då får vi prova något annat." Detta påtalar vikten av projektet och av uthålligheten för att skapa förändring.

Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Tina Nordlund
Telefon: 0703792327
E-post: tina.nordlund@halmstad.se

Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

Bedömning av slutrapport

Motivering till bedömning

Bedömningsdatum

0000-00-00 00:00:00

Samordnare som bedömt slutrapport