



Nätverket Jämställd Räddningstjänst

Nätverket jämställd räddningstjänst

Verksamhetsplan 2021

Räddningstjänst Väst

2021-01-01

Fakta om nätverket jämställd räddningstjänst

Bakgrund

Under åren 2010–2013 bedrevs ett arbete med jämställdhetsintegrering i räddningstjänsten (JiR) med stöd av SKL. Räddningstjänsten Östra Götaland, Södertörns brandförsvarsförbund, Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten i Norrtälje, Räddningstjänsten Karlstadsregionen och Räddningstjänsten Syd deltog i detta arbete. Vid slutmötet i ägarrådet till JiR i november 2013 beslutades att arbetet med jämställdhetsintegrering, internt jämställdhetsarbete och extern service i räddningstjänsten måste fortsätta, men att arbetsformen ska övergå från projekt till nätverk. I detta nätverk inbjuds alla intresserade räddningstjänster, SKR/Sobona och MSB att ingå.

För att ingå i nätverket måste organisationen ha eller vilja ha en agenda för jämställdhetsintegrering. Nätverket har sedan starten drivits med ett roterande sekretariat på årlig bas.

Vision

En jämställd räddningstjänst som levererar jämställd service

Nätverkets syfte och inriktning

- Vara en plattform för kunskap och erfarenhetsutbyte
- Öka intresset för jämställdhetsfrågor genom dialog och samverkan
- Skapa opinion och påverka myndigheter
- Inspirera och utvecklas medlemmarna inom jämställdhetsområdet

Kommunikation

Nätverket har en web- och mailadress, www.njr.nu samt info@njr.nu

Dessutom finns Facebook-gruppen Nätverket jämställd räddningstjänst, och NJR ingår i redaktionsrådet för MSB:s infobladd Rättningstjänst för alla.

Verksamhetsplan 2021

Nuläge

Största delen av 2020 har präglats av pandemin. Det finns skäl att tro att alla verksamheter även 2021 kommer att behöva anpassas till smittoläget. Den här strategin utformas utifrån att NJR i huvudsak kommer att arrangera digitala seminarier och att fysiska möten hålls i endast mindre grupper, och under säkra former.

Fokusområden

Fokusområden för 2020–2023 är:

Likabehandling och inkludering

En inkluderande arbetskultur – Räddningstjänster behöver stöd för att utveckla arbetsplatskulturen och samhällets syn och förväntningar på räddningstjänsten och brandmannen. Att leva till dessa normer och att passa in i kulturen kan leda till otrivsel, kränkningar och skador uppstår när onödiga risker tas och skyddsutrustning inte används.

Den första goda kontakten – Den första kontakten med räddningstjänsten är viktig, och våra blivande kollegor behöver behandlas väl för att inte välja bort räddningstjänsten som framtida arbetsplats. NJR ska arbeta för att medlemmarna kan kompetensutvecklas sina LIA-handledare i jämställdhet via MSB (likaså för RUB). Dessa räddningstjänster kan därefter lyfta fram som ”goda” när LIA-platser fördelas bland elever. Tanken är att NJR:s medlemmar kan få en ”kvalitetsstämpel” som borde innebära att dessa räddningstjänster har lättare att få LIA-elever och i längden även brandmän. Arbeta vidare med kontakten MSB, triaden mellan RTJ, MSB och studenter. Fortsätta utvecklingen av handledarskapet. Använda tekniska möjligheter.

Jämställdhetsintegrering

Jämställd service i den framtida uppdraget – Vi har haft (för) mycket fokus på interna jämställdheten ett tag och behöver lyfta fram jämställdheten i service mer, så dessa perspektiv lyser lika starkt tillsammans.

Uppföljning och utveckling

Utveckla kommunikation och kommunikationsplattform till medlemmar, överlämningen till nästa Räddningstjänst mer effektiva, samt att följa upp de aktiviteter som genomförts enligt verksamhetsplanen för att uppnå Visionen; en jämställd räddningstjänst som levererar jämställd service.

Aktiviteter kopplade till fokusområden

Likabehandling och inkludering

LIA-elever

Under 2019 gjorde NJR, då Räddningstjänsten Storgöteborg hade sekretariatet, en kartläggning av hur branschen bemöter SMO-elever under deras LIA-praktik. Under 2021 kommer NJR, parallellt med annat arbete, att följa upp den undersökningen.

Webbutbildning – likabehandling

Webbutbildning med inspiration från Försvarsmaktens lyckade Likabehandlingsutbildning har som syfte att förebygga diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, genom att ge förutsättningar för att skapa en positiv, utvecklande, inkluderande och hållbar arbetsmiljö. Webbutbildningen kommer att bygga på *case*. Genom utbildningen vill vi höja kompetensen inom räddningstjänsten kring likabehandlingsfrågor. Kursen bygger på obligatorisk närvaro och kursintyg utfärdas för kursdeltagare som fullföljt och blivit godkända vid kursen. Se bilaga 1 för mer information om Försvarsmaktens Likabehandlingsutbildning.

Jämställdhetsintegrering

Politikerkonferens ihop med MSB

Öka medlemmar med 10 procent

Vi ska göra utskick till alla räddningstjänster om NJR och möjlighet att bli medlemmar. Marknadsföra NJR via sociala medier och hemsida.

Uppföljning och utveckling

Skapa fungerande och kontinuitet i strukturen för NJR. Gå igenom stadgarna och anpassa dessa efter behov.

Styrelsemöte

Ambitionen är att under 2021 ha fyra inplanerade styrelsemöten för att få en kontinuitet och följa upp 2021 års strategi.

Slutkonferens

Vår förhoppning är att vi ska kunna ha en fysisk slutkonferens i början av december, där vi följer upp årets arbete och aktiviteter samt lämnar över ordförandeskapet.

Kommunikation

Vi kommer att ha en kommunikationsplan både internt och externt för vårt arbete 2021.

Vi har en kommunikatör som kommer att ha ett särskilt ansvar för NJR.

Aktivitetsplan

En webbutbildning på våren samt en webbutbildning på hösten.

Månad	Aktivitet	Kommunikation
Januari	Planering av 2021 Planeringsmöte med MSB Styrelsemöte 14 januari – 9:00-10:30	MSB:s nyhetsblad Sociala medier
Februari	Planering och förberedelse inför webbutbildning	
Mars	Planering och förberedelse inför webbutbildning	
April	Planering och förberedelse inför webbutbildning Styrelsemöte	
Maj	Webbutbildning Årsmöte 20 maj	
Juni		
Juli		
Augusti	Styrelsemöte 20 augusti	
September		
Oktober	Webbutbildning	
November	Styrelsemöte 25 november	
December	Slutkonferens	

Bilaga 1

Kursinformation angående Försvarmaktens Likabehandlingsutbildning.

Likabehandlingsutbildningen är en interaktiv tvådagarskurs med fyra huvudblock:

1. Diskrimineringslagen och annan relevant lagstiftning
2. Normmedvetet tänkande och förhållningssätt samt socialiseringsprocesser
3. Härskartekniker och maktstrukturer
4. Styrdokument och praktiska verktyg

Kursen byggs upp av processfrågor kring begrepp varvat med diskussioner kring olika case kopplat till teori och lagrum.

Försvarmakten debiterar ej övrig offentlig förvaltning för dessa kursplatser. Anledningen att vi erbjuder kursplatserna kostnadsfritt till externa deltagare är att ni fyller en pedagogisk funktion under kursen då ni bidrar med värdefulla perspektiv från andra organisationer än vår egen. Därför så ser vi det som ett utbyte.

Syfte

Syftet med kursen är att förebygga diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, genom att ge förutsättningar för att skapa en positiv, utvecklande, inkluderande och hållbar arbetsmiljö.

Mål

Efter kursen ska deltagaren fått grundläggande kunskap om

- diskrimineringslagstiftningen.
- styrdokument gällande likabehandling.
- maktstrukturer, härskartekniker, socialiseringsprocesser och normmedvetet tänkande.

Examinationsformer

Obligatorisk närvaro under hela utbildningen krävs för godkännande samt ett aktivt deltagande. Kursen är en process vilket kräver att deltagarna är närvarande både fysiskt och mentalt genom hela tankekedjan.

Kursintyg

Kursintyg utfärdas för kursdeltagare som fullföljt och blivit godkända vid kursen, sänds ut via Försvarmaktens system PRIO efter kursens slut.

Värderingar

Den enskilda värderingen av kursen görs via länk som skickas till deltagarna efter genomförd utbildning. Gruppvärdering genomförs sista kursdagen.

Värderingsmetod

Kursen värderas muntligt samt skriftligt i digitalt verktyg.