



Under regnbuen

En veileder for en mer mangfoldig brann- og redningstjeneste

Forord

Samfunnsbedriftene er en arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for kommunale virksomheter. Våre medlemmer har et klart samfunnsoppdrag, uavhengig av eierskap. Et av våre mål er å bidra til å utvikle våre medlemmer til gode og profesjonelle arbeidsgivere.

Samfunnsbedriftene Brann og redning har medlemmer med ansvar for brannforebygging og beredskap i kommunene. Brann- og redningstjenestene og 110-sentralene sørger for lokal beredskap i alle kommuner og lokalsamfunn. Tjenestene får stadig nye oppgaver som stiller nye krav til kompetanse og erfaringsbakgrunn.

Hvis brann- og redningstjenesten skal reflektre mangfoldet i samfunnet og være

en god og profesjonell arbeidsgiver, er det viktig hvordan man rekrutterer og tar vare på medarbeidere. Det er en uttrykt ambisjon i bransjen om å utvide grunnlaget for rekruttering av medarbeidere og gi rom for personer med ulike kjønn, seksuell legning og kulturell bakgrunn.

Selv om enkelte brann- og redningstjenester jobber målrettet med mangfold, viser resultatene så langt at rekruttering av mangfold går saktere enn ønsket. Derfor er det utarbeidet en veileder som kan bidra til å øke tempoet for etablering av mangfold i organisasjonene. Veilederen for mangfold i brann- og redningstjenesten er ment som et verktøy til lokal bruk med et ønske om å legge til rette for gode rekrutteringsprosesser i organisasjonen.



FOTO: JILL JOHANNESSEN

Direktør Øistein Gjølberg Karlsen
472 40 289
oistein@samfunnsbedriftene.no



FOTO: JILL JOHANNESSEN

Fagsjef Pia Farstad von Hall
971 00 904
pia@samfunnsbedriftene.no

Innhold

Forord	2
Innhold	3
Inkludering i brann- og redningstjenesten	4
Avstand mellom mål og resultater	4
Først ute	4
De første kvinnene	5
Holdninger til fysiske krav	6
Kvinner i brann og redning	7
Mangfold i den enkelte brann- og redningstjeneste	8
10 råd for mangfold	10
Egen fagskole et bedre grunnlag for rekruttering av mangfold	12
Åpenhet og inkludering – positive erfaringer	14
Rogaland Brann og redning IKS	14
Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS	14
Erfaringer fra et mangfoldig Oslo	15
Vedlegg	17
Ord og uttrykk (Fra Oslo kommune)	17
Guide om inkluderende språk (Fra foreningen Fri)	18
Rekruttering av mangfold i staten (Fra Difi)	20
Eksempler på stillingsannonse	22

Inkludering i brann- og redningstjenesten

De fleste tenker på kjønn og etnisitet når vi snakker om mangfold i brann- og redningstjenesten. Men det handler om mye mer enn det. Mangfold er en samlebetegnelse som brukes for å beskrive menneskelige forskjeller – store og små. Dette kan være alder, nasjonalitet, funksjonsforskjeller, personlighet, verdier, utdanning, seksuell legning eller livserfaring.

Artikkel én i FNs verdenserklæring for menneskerettigheter sier at «Alle mennesker er født frie og med samme menneskerverd og menneskerettigheter». Likestilling handler om at mennesker skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter uavhengig av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion, alder og seksuell orientering. Enhver form for diskriminering er uakseptabel.

Å fremme fredelige og inkluderende samfunn er en del av FNs bærekraftsmål, sammen med det å oppnå likestilling og gi muligheter for livslang læring for alle. Arbeid for å øke mangfold er derfor et viktig samfunnsansvar som brann- og redningstjenesten må ta.

Samtidig med en forventning i samfunnet om inkludering og mangfold, står brann- og redningstjenesten overfor flere og mer komplekse oppdrag, særlig knyttet til helsektoren. Det innebærer at kompetansen som brann- og redningstjenesten trenger, er mer mangfoldig enn tidligere, noe som må reflekteres i rekrutteringsarbeidet og sammensetningen av staben.

Mangfold blant ansatte skaper en bredere kunnskapsbase og styrker muligheten til å utvikle operative lag bestående

av personer med ulike bakgrunn. Dette bidrar til at brann- og redningstjenesten bedre kan finne gode løsninger på sitt samfunnsoppdrag.

Avstand mellom mål og resultater

På tross av mange års arbeid med likestilling og mangfold, har brann- og redningstjenestene fortsatt en klar overvekt av menn, selv om det de senere årene er rekruttert flere kvinner. Det har derfor vært et klart mål å styrke rekrutteringen av kvinner og personer med ulike seksuell legning og kulturell bakgrunn for å sikre at personer som ønsker å jobbe i brann- og redningstjenesten ikke blir diskriminert.

Resultatene er fortsatt et stykke unna målsettingene: I dag er det 12 000 ansatte i brann- og redningstjenestene. Av disse er 8 000 deltidsansatte. Kvinnene utgjør 3,2 prosent av de ansatte brannkonstablene.

I Sverige har 40 prosent av kvinnene med heltidsutdanning sluttet på grunn av trassering og diskriminering. Et høyt antall og en alvorlig situasjon. Og langt unna målsettingene.

Det er derfor behov for å jobbe kontinuerlig med holdningsarbeidet knyttet til mangfold. Skal vi tette gapet mellom målsetting og resultater, er det ingen vei utenom.

Først ute

Kristiansandsregionen brann og redning IKS var en av de første brann- og redningstjenestene som jobbet systematisk

med rekruttering av kvinner. De etablerte i 1998 et program for å rekruttere kvinner inn i organisasjonen. Brannsjef Terje R. Hansen fikk sterke føringer fra bystyret som ga ham i oppdrag å legge fram en strategisk plan for å rekruttere kvinnelige brannkonstabler. I et svar til bystyret senere samme år la Hansen fram et forslag til løsning der han anbefalte følgende tiltak:

- Utarbeidelse og utdeling av brosjyre
- Deltagelse på yrkesfagmesse
- Bevisstgjøringsreklame på kino
- Bevisstgjøringsannonsering i Fædrelandsvennen

- Forhåndsannonsering i Fædrelandsvennen i forkant av stillingsannonsering

Brannsjef Terje R. Hansen fikk en målsetting om å rekruttere ni kvinnelige brannkonstabler i beredskapsavdelingen innen 2009. Hvert vaktlag skulle være oppsatt med to kvinner i nevnte stillinger, og den ene av to dagmenn skulle være kvinne. Dessverre nådde ikke Kristiansandsregionen brann og redning IKS måltallene, men samtidig startet et viktig arbeid med å bedre mangfoldet lokalt.

De første kvinnene

Anne Mari Gramstad ble landets første kvinnelige brannkonstabel tilbake i 1987,



FOTO: JILL JOHANNESSEN

da hun ble ansatt i Trondheim brannvesen. Den første kvinnelige redningsdykkeren var Lin Andersen. Hun ble ansatt i 2000 i Kristiansand og var da en av fire kvinnelig ansatte. Andersen ble utdannet ved Statens Dykkerskole i samarbeid med Kristiansand brannvesen. De fire kvinnene Anne Mari Gramstad, Ingeborg Schuemacher, Tanja Eriksen og Monica Nilsen utgjorde i år 2000 halvparten av alle norske kvinnelige ansatte i brann- og redningstjenestenes utrykningsavdelinger.

Anne Hjort var første kvinnelige brannsjef i en større brann- og redningstjeneste i Norge. Hun ble ansatt i Asker og Bærum brann og redning i 2006 etter Ronny Røren. Den gang hadde hun nesten 20 års erfaring fra brannvesenet i Stavanger som branningeniør, avdelingsleder og varabrannsjef.

Holdninger til fysiske krav

Noen har pekt på at fysiske opptakstester kan være et hinder for rekruttering av kvinner til brann- og redningstjenesten. Opptakskravene for å bli brannkonstabel varierer fra sted til sted. Samtidig er det ulike oppfatninger om hvordan det skal legges til rette for opptak av kvinner og menn:

«De som drukner må opp så fort det lar seg gjøre, det må ikke være slik at jobben blir dårligere utført fordi det tilfeldigvis er en jente som kommer. Her må jobben være i fokus, og ikke kjønnnet på redningsdykkeren.»

Lin Andersen, redningsdykker
Brannmannen 5. januar 2000

Arbeidstilsynet publiserte vinteren 2021 en revidert versjon av veilederen til helseundersøkelse og tester av fysisk kapasitet for røyk- og kjemikaliedykkere. Den

nye veilederen har åpnet for tester med fysiske krav som er svært krevende, spesielt for kvinner. Resultatene av de nye testene tyder på at det er for strenge fysiske krav.

En annen negativ side er at testene gir relativt stort rom for ulik praksis avhengig av hvor og når testene blir gjennomført. Kombinasjonstestene er én av tre anbefalte tester i veiledningen. Dette er det mest nøytrale test-regimet, men blir i veiledningen anbefalt for små brann- og redningstjenester (deltid).

Det er fortsatt slik at brann- og redningstjenester har ulike krav. Denne situasjonen understreker behovet for felles retningslinjer for opptakskrav, noe den nye fagskolen vil bidra med. Ny fagskole vil bidra til å harmonisere kravene som stilles, slik at kvinner og menn som ønsker å søke seg til brann- og redningstjenesten får en bedre oversikt over hvilke krav som stilles til de ulike rollene.

Nettverket Kvinner i brann og redning (KiBR) mener det bør være et nasjonalt krav for nyansettelser og årlig regodkjenning for brannkonstabler og røykdykkere for å gjøre vilkårene for rekruttering likere. Det vil være en fordel for rekruttering av både kvinner og menn.

I Politiet og i Forsvaret er det ulike fysiske opptakskrav for kvinner og menn. I brann og redning er det samme krav til kvinner og menn for røykdykkere. Om dette er en riktig løsning tar ikke denne veilederen stilling til, det besluttes i andre fora, men hvilke krav som stilles til hvilke funksjoner kan ha en betydning for rekrutteringen. Samtidig er det viktig at kravene som stilles opprettholder respekt mellom de ansatte, uavhengig av bakgrunn. Tillit er sentralt arbeidet som skal utføres, og hvilke krav som stilles ved rekruttering av medarbeidere påvirker organisasjonskulturen i den enkelte brann- og red-

ningstjenesten.

Kvinner i brann og redning (KiBR)

Nettverket KiBR ble etablert for å skape et forum der kvinner kan dele sine historier og erfaringer fra sitt arbeid. Der vil de også kunne stille spørsmål som kanskje er vanskelige å stille til andre.

Nettverket ble etablert allerede i 2011 da Fagforbundet og Bergen Brannkorpsforening arrangerte det første seminaret utelukkende for kvinner i brann- og redningstjenesten. I årene etter fortsatte Fagforbundet å satse på mangfold, og arrangerte seminarer for kvinner både i Trondheim og Oslo.

Etter noen års stillstand etter omorganisering i Fagforbundets grupperinger innenfor fagfeltet brann og redning, ble KiBR stiftet i 2017. Nettverket er uteluk-

kende basert på dugnad fra ildsjeler, og mottar kun sporadisk økonomisk støtte fra samarbeidspartnere som Fagforbundet, Brannmannen og Oslo Brannkorpsforening.

Hovedmålet med KiBR er bistand og nettverk av «likesinnede» til kvinner i brann- og redningstjenesten. KiBR har to ulike grupper på Facebook: En åpen «side» og en lukket gruppe hvor kvinnene bruker hverandre for informasjons- og erfaringsutveksling. I tillegg mottar KiBR en rekke henvendelser per epost om bistand til veiledere, medieoppslag, tips og råd om rekruttering osv. I tillegg arrangeres det nettverkssamlinger.

Rekruttering til KiBR skjer i hovedsak gjennom jungeltelegraphen, og det har vist seg å være effektivt. I tillegg har KiBR en innmeldingsmulighet på sin nettside.

Derfor bør det jobbes med mangfold

- Brann- og redningstjenesten får stadig nye og mer komplekse oppgaver, særlig på helseområdet, noe som krever team med komplementær kompetanse.
- Et mangfoldig arbeidsmiljø er i seg selv en styrke, det gir en bedre organisasjonskultur.
- Brann- og redningstjenesten skal betjene alle typer mennesker som trenger hjelp, og da er det en styrke å speile det samfunnet en er en del av.
- Brann- og redningstjenesten er en del av et samfunn i endring, en endring som skal gjenspeiles i brann og redning.

Mangfold i den enkelte brann- og redningstjeneste

Skal brann- og redningstjenesten lykkes med rekruttering av personer med ulik bakgrunn, må man starte med en ledelse som ønsker klare resultater og en prosess som har tillit hos de ansatte. Rekruttering av mangfold må også være tydelig forankret i organisasjonens strategi. Strategien må omfatte forebyggende arbeid og operativt arbeid som brann- og redningstjenesten utøver.

Mangfold i en organisasjon handler også om organisasjonskultur. Gjennom god organisasjonskultur opparbeides det en forståelse for hvorfor mangfold er viktig og hva det innebærer, også av holdningsendringer hos den enkelte ansatte.

En viktig start er en godt utviklet mangfoldsplan med tydelig mål og tiltak i egen virksomhet. Hvordan planen ser ut i den enkelte organisasjon, vil nok variere etter størrelse og hvilket lokalsamfunn den enkelte brann- og redningstjeneste er en del av. Hovedpoenget må være å sette klare lokale mål om å utvikle egen organisasjon som inkluderende og sammensatt når det kommer til kompetanse, kjønn og kultur.

Nedenfor har vi satt opp noen forslag til hvordan en lokal brann- og redningstjeneste kan gå frem for å bidra til mer mangfold i egen organisasjon:

1. **Forankre målet om mangfold i egen og eierkommunen(e)s strategi**
2. **Ledelsen må kommunisere tydelig et ønske om mangfold og vise det samme gjennom egen adferd**

3. Sette opp konkrete målsettinger

- I. Ved rekruttering av nye medarbeidere, også ledere.
- II. Tydelige kommunikasjonsmål – både internt og eksternt.
- III. Det er viktig med en organisasjonskultur som legger til rette for tilbakemeldinger fra ansatte når det oppstår avvik fra målene.
- IV. En analyse av organisasjonen som kartlegger behovet for kompetanse og i forhold til mangfold.
- V. Sikre god oppfølging av nyansatte slik at mangfoldperspektivene ivaretas.
- VI. En HR-strategi som innebærer konsekvenser dersom målet om mangfold ikke etterleves.
- VII. Det er viktig at det er felles forståelse lokalt for hvordan avvik fra mål om mangfold følges opp.
- VIII. Etablere god dialog med lokale fagforeninger om mangfold i organisasjonen.
- IX. Definere tydelige mål om hvordan mangfold kommuniseres til omverden.

4. Definere handlinger/tiltak

- I. Avklaringsmøte i forkant av nye

ansettelser for å definere behovet for behovet for kompetanse og mangfold, slik at nyansettelser beriker organisasjonen. Dette gjelder også mangfold relatert til kunnskapsbakgrunn.

- II. Sikre en god tekst i stillingsannonsen.
- III. Gjennomføre fysiske tester på egnet tidspunkt i rekrutteringsprosessen, gjerne mot slutten slik at den/de som søker jobb får tid til å forberede seg.
- IV. Vurdere om det er det behov for å gjøre noe med garderobeløsningene.
- V. Informasjon om hvor ansatte kan få hjelp om nødvendig, særlig ved alvorlige avvik knyttet til trakassering.

VI. Definere tiltak for å beholde ansatte og viktig kompetanse.

VII. Dette kan for eksempel være lederkurs for kvinner.

5. Langsiktig utadrettet arbeid

- I. Besøk ved skoler og barnehager legger grunnlaget for langsiktig rekruttering, også i et mangfoldsperspektiv.
- II. Invitere til åpen brannstasjon for grupper som er underrepresentert.
- III. Utarbeide godt informasjonsmateriell om hvilke fysiske krav som stilles, slik at det er godt kjent hos grupper som vurderer å søke seg til brann- og redningstjenesten.



FOTO: JILL JOHANNESSEN

10 råd for mangfold i brann- og redningstjenesten

1. Strategisk forankring

For å lykkes med mangfold må målet nedfelles i organisasjonens strategi. Det må være et omforent ønske å rekruttere og beholde mangfoldig kompetanse. Loven pålegger også en organisasjon å innlemme mangfold i sin strategi.

2. Et lederansvar

Uten en engasjert leder er det vanskelig å lykkes. En leder har tydelig ansvar for å formidle målet om mangfold i sin kommunikasjon og gjennom handling.

3. Konkrete og realistiske mål

Det er viktig å ta utgangspunkt i organisasjonen målene skal settes for. I brann- og redningstjenester i mindre kommuner er kanskje mangfoldsmålene annerledes enn i større byer. Skal organisasjonen lykkes med mangfold, er det viktig at målene er realistiske og forankret hos både ledelsen og ansatte.

4. En del av noe større

Brann- og redningstjenesten skal reflektere samfunnet det er en del av. Hver enkelt brann- og redningstjeneste kjenner sitt eget lokalsamfunn og hvordan de best kan bidra til å gi innbyggerne et godt forebyggende tilbud, og hva som skal til for å sikre en god tjeneste.

5. Bredde i kompetanse

Brann- og redningstjenestene utfører i dag oppdrag som krever ulike typer kompetanse. Rekruttering av mangfold inne-

bærer også å sikre at ansatte har variert kompetansebakgrunn.

6. God organisasjonskultur

En inkluderende organisasjonskultur er en forutsetning for å lykkes med mangfold.

7. Et språk som inkluderer

Vær bevisst hvilket språk du bruker. Du har et eget ansvar for å inkludere dine kollegaer gjennom å bruke et inkluderende språk. En god språkkultur bidrar også til en god organisasjonskultur.

8. Gode rekrutteringsprosesser

For å rekruttere kompetanse som bidrar med mangfold i organisasjonen må mangfold være et definert mål fra start.

9. Kunnskapsdeling

Hva har nabokommunen gjort? Mange brann- og redningstjenester har jobbet med rekruttering og utvikling av mangfold i egen organisasjon. Det er mye kunnskap og erfaring å få fra andre. Eller dele med andre som ikke har kommet like langt i sitt arbeid.

10. Samarbeid med andre

Brann- og redningstjenestene utfører mange ulike typer oppdrag. Også helseoppdrag. Samarbeid mot andre samfunnsaktører krever også annen type kompetanse i brann- og redningstjenesten. Det er et viktig moment i «mangfoldsgenskaper» i organisasjonen.



Fagskole – et bedre grunnlag for rekruttering av mangfold

I regi av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) pågår det et arbeid med flere fag- og kompetansemiljøer om en ny utdanning for brann og redning. Målet er at de ansatte i brann- og redningstjenesten skal ha nødvendig kompetanse for å møte fremtidens utfordringer.

Det er også en forventning om at ny fag-

skole skal bidra til en bredere og mer mangfoldig rekruttering sammenlignet med i dag.

Den nye fagskolen for brann-, rednings- og samfunnssikkerhetspersonell skal erstatte dagens etatsutdanning for brann- og redningsvesenet. I dag må man først ha jobb i en brann- og redningstjeneste eller ved en 110-sentral for å ta utdanning

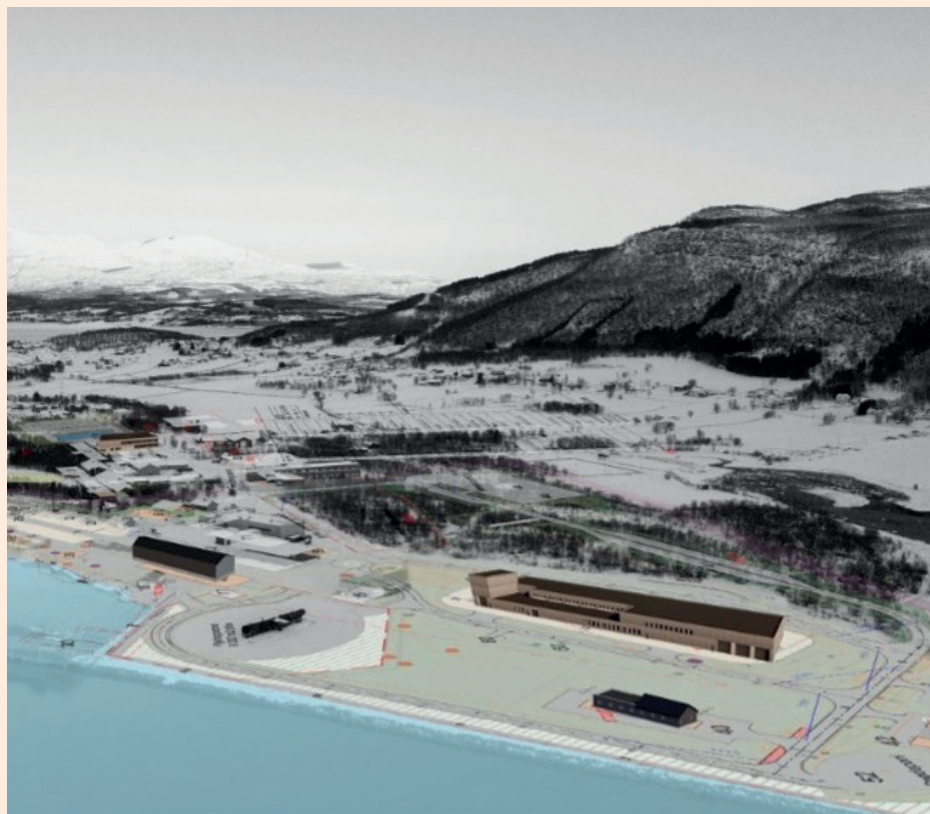


FOTO: STIAN OLBERG, DSB

NY FAGSKOLE: 26. januar 2022 var det markering av byggestart for den nye brann- og redningsskolen på Fjelldal i Tjeldsund kommune i Troms og Finnmark. Den nye fagskolen for brann-, rednings- og samfunnssikkerhetspersonell skal erstatte dagens etatsutdanning. Nye og moderne fasiliteter skal stå klare når de første studentene starter i 2024.

i yrket.

Utdannelsen skal tilbys 160 studenter årlig, og det legges opp til et toårig studieløp, hovedsakelig ved Norsk brannskole (NBSK) i Tjeldsund, men også ved Justissektorens kurs- og øvingssenter i Stavern (nødalarmoperatør), og med praksis hos et brann- og redningsvesen.

Den nye utdanningen vil inneholde teori og praksis i temaer som blant annet operativ beredskap, opplæring i arbeidsverktøy, nødalarm, risikoforståelse og forebygging. Det er også planen at hver student skal få opplæring på tungt kjøretøy og utrykningskjøring.

De detaljerte opptakskravene er ikke klare ennå. Utover studie- og realkompetanse og fagbrev vil det for eksempel kunne bli krav til skikkethet og medisinske og fysiske ferdigheter. Dagens ordning med fysiske tester definert av den enkelte brann- og redningstjeneste vil bli avviklet.

Fagskolen skal gi en yrkesrettet offentlig utdanning som bygger på videregående skole eller tilsvarende kompetanse. Skolen skal utdanne personell med helhetsforståelse og breddekompetanse, klare for oppgaver innenfor beredskap, forebygging og nødalarm i heltids brann- og redningstjenester.

Etter endt utdanning skal studentene ha god kunnskap og gode ferdigheter i alle brannfagretningene på grunnnivå. Med et integrert utdanningsløp er den uteksaminerte kvalifisert for og kan søke jobb i beredskap, i forebyggende avdelinger eller som alarmoperatør ved en 110-sentral. Målet er at kompetansen de bringer med seg fra fagskolen skal redusere sårbarheten og øke samfunnssikkerheten til innbyggerne i den eller de kommunen(e) hvor de er ansatt. Spesialisering, eksempelvis som redningsdykker, vil måtte foregå på den enkeltes arbeidsplass, gjennom videreutdanning på kurscenter eller høyskole.

Fagskolen vil sikre mangfold gjennom:

- Felles opptakskrav, også fysiske krav, som gir likere rekrutteringsvilkår.
- Opptak av studenter med ulik bakgrunn fra ulike deler av landet på like vilkår.
- Åpen utdanningsvei fordi det er ikke nødvendig å være ansatt i et brannvesen først.
- Ett felles studiemiljø som vil normalisere mangfold i virksomhetene etter hvert som studentene begynner i jobb.

Åpenhet og inkludering – positive erfaringer

Det er flere brann- og redningstjenester som har jobbet med mangfold. Flere har også vedtatt konkrete mål om å rekruttere fra ulike deler av befolkningen. Samtidig jobbes det med organisasjonskulturen for å sikre at det er gode verdier og holdninger internt i egen organisasjon, og at ansatte viser respekt for det mangfoldet de møter ute i samfunnet. Likevel er veilederen for mangfold et godt eksempel på at det fortsatt er et behov for å jobbe med tematikken.

1. Ett selskap

Ett eksempel er fra Rogaland brann og redning IKS der vi kan finne følgende i Retningslinjer for mangfold, inkludering og likestilling:

«Rogaland brann og redning har en mangfoldig arbeidsstyrke, som gjør oss til et av de mest effektive brann- og redningsvesen i Norge. Ledelsen i RBR skal ha kompetanse på mangfoldets verdi og bruker mangfoldet i organisasjonen for å

nå selskapets visjon.

Ansatte anerkjenner verdien av forskjeller mellom hverandre, og opplever at de har en trygg og inkluderende arbeidsplass. Ansatte skal få bruke og utvikle sine evner og kompetanse. RBR har en inkluderende kultur som utløser potensialet i mangfoldet.

Innbyggere blir respektert og behandlet likeverdig.

Det forekommer ikke noen former for diskriminering på grunn av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion, alder og seksuell orientering.»

Rogaland brann og redning IKS har med sitt mangfoldsdokument definert flere gode intensjoner om å bli mer mangfoldig. De senere årene har de også rekruttert flere kvinner inn i ledergruppen, noe som er positivt. Men både her og flere andre steder er det knyttet særlige utfordringer til beredskapsavdelingen. I dag er det få kvinner i beredskap, og det er det nødvendig å jobbe med.

Rogaland brann og redning IKS har startet sitt arbeid med å operasjonalisere sine mangfoldsmål. Det er en fase av arbeidet som er viktig hvis organisasjonen skal bevege seg fra gode intensjoner til gode resultater.

2. En ansatt

Elin Caroline Brænd Nyvoll (31) fra Folldal har jobbet hos Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS (MHBR) siden januar 2019. Dette er hentet fra et intervju i Brannmannen:



FOTO: JILL JOHANNESSEN



FOTO: JILL JOHANNESSEN

ler til andre at du jobber hos MHBR innen brann/redning?

– Folk synes det er morsomt og tøft gjort av en kvinne å jobbe i et slikt yrke. Jeg får også ganske ofte spørsmål om hva som fikk meg til å søke på stilling innen brann og redning.

Hva tror du MHBR kan gjøre for å få flere kvinner til å søke seg til denne type jobb?

– Jeg tror MHBR burde aktivt gå ut til ungdommer og unge voksne for å vise hva vi driver med. Kanskje kan vi som allerede jobber her være en ressurs, for å kunne gå ut og fortelle at det er et veldig spennende yrke og karrierevalg, også for kvinner?

– Det er ikke så mange kvinner blant innsatsmannskapene hos Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS, men noen har vi. Vi kunne godt tenke oss å rekruttere flere.

Hva er din sterkeste motivasjon for å jobbe i MHBR?

– En sterk motivasjon for meg er muligheten til å hjelpe mennesker i ulike situasjoner. Yrket krever at jeg holder meg i form, og dette er også en motivasjon for å opprettholde trening og god helse.

Hvordan føler du at du som kvinne er mottatt i et slikt mannsdominert yrke/arbeidsmiljø?

– Jeg føler meg veldig godt mottatt av organisasjon og kolleger, men har ikke blitt behandlet med silkehansker på grunn av kjønn. Jeg har i det hele tatt ikke opplevd noe negativt ved å jobbe i et mannsdominert yrke.

Hvilke reaksjoner møter du når du fortel-

3. Som del av en kommune

Erfaringer fra et mangfoldig Oslo

Oslo har jobbet med mangfold i mange år, og en av utfordringene har vært å jobbe forebyggende med brannvern hos minoritetsgrupper. Tidsskriftet Brannmannen laget en sak om dette, og i den fremkommer det at det finnes ca. 140 000 innvandrere i byen med til sammen 212 ulike språk. Den største innvandrerggruppen er



FOTO: OSLO BRANN- OG REDNINGSETAT

fra Pakistan med 20 313 personer, nesten 10 000 kommer fra Somalia, og litt over 7 000 kommer fra Sri Lanka, for å nevne noen.

Oslo brann- og redningsetat kan ikke ha som mål å nå ut med brannverninformasjon til hele byens befolkning på deres eget morsmål. Likevel mener etaten at det er utrolig viktig at alle som kommer til Norge etter kort tid mottar grunnleggende informasjon om brannvern, hvilket nummer de skal ringe og hvordan de kan gjøre rede for seg ved en eventuell nødsituasjon.

God dialog med innvandremiljøet er viktig, og etter brannen i Urtegata mottok Oslo brann- og redningsetat en henvendelse fra «Rådet for innvandrerorganisasjoner i Oslo» med et ønske om at brannbilene hadde med en tolk under utrykning i tilfelle det var fremmedkulturelle som var berørte. Dette er et eksempel på den hverdagen som møter ansatte i brann- og redningstjenestene. Det er ikke alltid lett å komme alle ønsker i møte, men å være bevisst at dette mangfoldet er viktig.

Synlighet

Brannverninformasjon handler om å være synlig der folk ferdes. Det handler om å gi drypp av informasjon gjennom flere kommunikasjonskanaler over tid.

Etaten har gjort mange brannverntiltak, og flere av tiltakene går direkte på byens minoritetsbefolkning.

Etaten har vært i kontakt med byens skoler og holdt foredrag/kurs om brannvern i de ulike trossamfunnene i Oslo. I tillegg arbeider Oslo brann- og redningsetat sammen med noen av kommunikasjonskanalene for minoritetsgrupper i Oslo for å spre brannverninformasjon.

Det er også lagt ut flerspråklig informasjon på etatens nettside: www.bre.oslo.kommune.no. Nettsiden inneholder også en presentasjon om etaten på engelsk. De nasjonale informasjonskampanjene «Aksjon boligbrann» og «Julekalenderprosjektet» omfatter også en del av minoritetsgruppene i Oslo.

Å kommunisere

Planene fra 2009 inneholder flere tiltak ovenfor minoritetsgrupper, som beredskapsdag, kontakt med minoritetsgruppene, foredrag og flerspråklig informasjon på internett. Etaten ønsker også å kartlegge hva minoritetsgruppene i Oslo vet om etaten, i forhold til rekruttering og brannverninformasjon.

Etaten skal informere rundt brannvern – innbyggerne i Oslo by må søke informasjon.



FOTO: ROGALAND BRANN OG REDNING IKK

Ord og uttrykk

Mangfold

Mangfold handler om retten til møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering.

Mangfold og inkludering

Å anerkjenne mangfold er å verdsette mangfold som et bidrag til et bedre og rikere samfunn for alle. Å respektere mangfold, er å se andre som lik seg selv, med like rettigheter. Å akseptere mangfold er å tolerere det som er annerledes.

Flerkulturelt mangfold

Flerkulturelt mangfold handler om likeverd og å bli sett på som Osloborgere, uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner eller tro og livssyn, eller om en selv har innvandret til Oslo eller har foreldre og besteforeldre som er født i et annet land.

Kjønns- og seksualitetsmangfold

Kjønns- og seksualitetsmangfold handler om likeverd og frihet til selv å bestemme hvordan en vil uttrykke sin identitet, og til fritt å kunne forelske seg og leve sammen med en annen, uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering.

Funksjonsmangfold

Funksjonsmangfold handler om å bli sett på som et fullverdig menneske, hvor nedsett funksjonsevne ikke er en egenskap, sykdom, skade eller lyte ved individet, men en praktisk barriere som kan senkes gjennom tilrettelegging og praktiske

grep.

Interseksjonalitet

Interseksjonalitet handler om mennesker med sammensatte identiteter, hvor skeiv status innvirker og samspiller med alder, kjønn, seksuell praksis, grad av funksjonsevne, klasse, etnisitet, religion og kulturell tilhørighet.

Hva mener vi med inkludering?

Inkludering betyr å delta på like vilkår i sosiale felleskap, ha like muligheter for å lykkes, og reell innflytelse på felleskapets regler og hvordan samfunnet virker.

Kommunens oppgave er gjennom sine tjenester og tiltak å understøtte positive inkluderingsprosesser i samfunnet. Det er bysamfunnet og mennesker seg imellom som inkluderer og sammen skaper tilhørighet og anerkjennelse for mangfold. Det er på arbeidsplasser, læresteder, i nabolag og foreninger at inkludering skjer og mangfoldet utfolder seg.

Inkluderende arbeidsplass

Veiene inn i fellesskapene sperrer av fordommer, holdninger, glasstak og samværsformer som ekskluderer og skaper avstand mellom mennesker. Det andre innsatsområdet gjelder derfor tiltak som forebygger og reduserer diskriminering og styrker Osloborgeres innflytelse og myndighet over egne liv, inkludert muligheter til aktivt å bedre sin situasjon. Det gjør kommunen gjennom brukermedvirkning og opplæring av ansatte, og gjennom sivilt diskrimineringsvern og oppfølging av ofre for diskriminering.

Holdningsskapende arbeid

I siste instans kan veiene inn til deltakelse i felles arenaer lukkes helt og føre til marginalisering og parallelle subkulturer.

Det tredje innsatsområdet gjelder derfor tiltak som skaper tillit og motarbeider hat

og frykt, negativ sosial kontroll og voldelig ekstremisme. Det gjør kommunen gjennom holdningsarbeid og fordeling av tilskudd, og gjennom samarbeid med aktører i arbeids- og næringslivet, kultur og idrett, og med tros- og livssynssamfunn.

Kilde: Oslo kommune

Vedlegg 2

Guide om inkluderende språk

Foreningen Fri har laget retningslinjer for godt språk som vi gjengir i sin helhet fra deres nettsider. Språk har stor betydning for hvordan vi oppfatter mennesker og hvordan vi inkluderer mennesker, særlig nye bekjentskaper.

Inkluderende språk

Kva slags ord og omgrep skal vi bruke? Er det uttrykk som blir oppfatta som krenkjande og nedvurderande?

Dette er spørsmål mange stiller seg når tema som seksuell orientering eller kjønnsidentitet kjem opp på jobben eller i privatlivet. Her er nokre enkle råd for korleis du syter for å ha eit inkluderande og ikkje-stigmatiserande språk i møte med enkeltpersonar og grupper.

1. *Spør, då vel!*
2. *Ikkje bland saman seksuell orientering og kjønnsidentitet.*
3. *Bruk riktig kjønnspronomen*
4. *Inkluder alle når du snakkar om «vi» og «oss».*
5. *Gjer mangfaldet synleg gjennom språket ditt*

Råd 1: Spør, då vel!

Ein tommelfingerregel kan vere at du aldri skal setje merkelappar på folk som dei ikkje ville ha brukt om seg sjølv. Der-

som du er tvil, er det mykje betre å spørje direkte enn å bruke ein merkelapp som kanskje blir opplevd som krenkjande av den det gjeld. Spør først, kall etterpå!

Dei mest nøytrale nemningane på ulike seksuelle orienteringar er homofil, lesbisk, bifil og heterofil. Ver varsam med slanguttrykk som homse, lesbe osv. For somme vil slike uttrykk vere godt kvardagsspråk. Andre kan oppfatte dei som latterleggjerande skjellsord. Termene homoseksuell, biseksuell og heteroseksuell blir ofte oppfatta som utdaterte og forbundne med sexologisk litteratur frå 1800- og 1900-talet.

Det er heller ikkje gjeve at alle som har ei seksuell orientering eller ein kjønnsidentitet som bryt med det vanlege mønsteret i samfunnet, identifiserer seg – eller ønskjer å bli identifisert – med termar som lesbisk, homofil, bifil eller transperson. Somme vil eksempelvis omtale seg som skeiv eller queer. Usikker på eit omgrep? Sjekk definisjonen i LHBT-ordlista.

Råd 2: Ikkje bland saman seksuell orientering og kjønnsidentitet

Dei fleste av menneske som definerer seg som lesbiske, homofile eller bifile har ein kjønnsidentitet som samsvarer med det kjønn dei fekk ved fødsel. Dei er som regel ikkje transpersonar. Like eins

er det på ingen måte gjeve at transpersonar rettår dei seksuelle kjenslene sine mot personar med same kjønn som dei sjølv har, eller at dei oppfattar seg sjølv som lesbiske, homofile eller bifile.

Seksuell orientering dreier seg om kva for (eit) kjønn ein person rettår dei seksuelle kjenslene sine mot. Ei heterofil kvinne rettår dei seksuelle kjenslene sine mot menn. Ei lesbisk kvinne rettår dei seksuelle kjenslene sine mot kvinner, og så vidare.

Kjønnsidentitet dreier seg om kva for eit kjønn ein person ser seg sjølv som. Ein person som har same identitet som sitt opphavlege biologiske kjønn, kallar vi cis-person. Ein del menneske opplever at det kjønn dei er vortne tilskrivne ved fødsel, ikkje stemmer overeins med det kjønn dei kjenner seg som og identifiserer seg med. Ei vanleg samlenemning for desse er transpersonar. Det kan til dømes dreie seg om ein person som frå fødselen av er vorten oppfatta som mann, men som opplever og ser seg sjølv som kvinne.

Råd 3: Bruk riktig kjønnspronomen

Å bli omtalt med eit personleg pronomen ein ikkje identifiserer seg med, kan opplevast som svært støytande. Forsøk å merke deg om vedkomande seier "han" eller "ho" om seg sjølv, og bruk dette. Dersom du er usikker - spør!

«Hen» er eit kjønnsnøytralt personleg pronomen som kan brukast i staden for «han» eller «ho». Ein del transpersonar føretrekkjer at ein bruker dette pronomet om dei. Nokre føreslår også hen brukt som eit kjønnsnøytralt fellespronomen i staden for å skrive han/ho når det gjeld begge kjønn eller ikkje er klart kva kjønn det er snakk om.

Ikkje alle identifiserer seg på ein eintydig

måte som «mann» eller «kvinne», «han» eller «ho». Somme vil meine at slike gjensidig utelukkande kategoriar er innsnevrande og ekskluderande. Skal du spørje om kjønn på ein inkluderande måte, til dømes i eit skjema eller i ein spørjeblankett, kan det i tillegg til alternativa «mann» eller «kvinne» vere eit høve å oppgje eit tredje, ope svaralternativ, «anna», etterfølgd av eit felt der personane kan fylle inn kjønnsidentiteten sin. Eit slikt tredje svaralternativ er ikkje utgreidd av Bufdir. Men i Oslo kommune sin handlingsplan for likeverd og fridom, heiter det:

"Tiltak 10: Oslo kommune vil i skjema og annen kommunikasjon med brukere, fjerne krav om å oppgi kjønn, der dette ikkje er strengt tatt nødvendig. Der det i utgangspunktet fremdeles er nødvendig å oppgi kjønn, vil kommunen i den grad det er praktisk gjennomførbart, gjøre det mulig å registrere seg som mann, kvinne eller annet".

Hugs at nemningar som blir opplevde som uproblematisk av enkelte personar, kan opplevast som nedsettjande og krenkjande av andre. Eit døme på det er ordet «transperson». Ein del menneske som søker kjønnskorrigerande behandling, ønskjer ikkje å bli omtalte som transpersonar, men som kvinner eller menn som er fødte i feil kropp.

Råd 4: Inkluder alle når du snakkar

Når du snakkar til ei gruppe, ikkje ta for gjeve at alle er heterofile, eller cis-personar. Skal du snakke og skrive inkluderande, bør du unngå å lage skilje mellom «oss» og «dei»/«dei andre». Her er nokre formuleringar som fungerer inkluderande.

Når du snakkar om ein minoritet til ei gruppe menneske, kan du bruke «dei av oss som er bifile...» (eller lesbiske, trans-

personar, lærhomo...). Når du snakkar om ein majoritet til ei gruppe menneske, kan du bruke: «dei av oss som er heterofile...» (eller cispersonar, etnisk norske, funksjonsfriske...) Det går også an å snakke meir personleg, og bruke «du» i staden for «ein»: «Dersom du er ein transperson, så kan du...»

Råd 5: Gjer mangfaldet synleg gjennom språket ditt

Ei utfordring for minoritetsgrupper er at dei ofte blir usynlege, i samfunnet, i media og i språket. For å inkludere minoritetar er det derfor ikkje nok å bruke nøytrale omgrep. Seier vi «foreldre», tenkjer dei fleste automatisk på «mor og far». Om vi derimot snakkar om barn med to mødrer, eller eksplisitt bruker mor og medmor, far og medfar, vil det synleggjere at det også finst andre typar familiar.

Slik kan du synleggjere mangfald når du snakkar eller skriv:

- Ver ekstra tydeleg. Legg til «...uavhengig av kjønn eller kjønnsidentitet», «...uavhengig av seksuell orientering», «...uavhengig om det er likekjønnspar eller par med ulikt kjønn».
- Ver ekstra omstendeleg. Nemn alle gruppene dette gjeld: Til dømes: «Tiltaket gjeld alle kjønnsminoritetar, både transpersonar, transvestittar, kjønnskeive (genderqueer) og kvinner og menn med diagnosen transseksualisme.»
- Gje god plass til dei som det er ekstra viktig at blir sett. Til dømes: «På denne skulen har vi som mål at ingen blir mobba, det gjeld spesielt lhbt-ungdom»
- Våg å bruke orda lesbisk, bifil, homofil, transperson.

Kilde: Foreningen Fri

Vedlegg 3

Rekruttering av mangfold i staten

Difi har laget et rekrutteringsopplegg med videoer og spørsmål for å sikre mangfold i staten og som kan brukes som inspirasjon i forkant av en rekrutteringsprosess. Her er noen av kjerne-spørsmålene gjengitt.

Hvem leter du etter?

1. Pleier du å ansette det nærmeste du kommer den som hadde stillingen sist? Eller vurderer du om kompetansebehovet har endret seg med tiden?
2. Hvilke kompetansekrav trenger du å stille for oppgavene som skal utføres?
3. Hvilke kompetansekrav er mer viktige å oppfylle enn andre i stillingen?
4. Hvordan vekter du kompetansekravene du har satt? Hvor viktig er egentlig høyere utdanning når det er kreativitet eller omstillingsevne som du trenger? Kan mangel på relevant arbeidserfaring veies opp for en med høye skår på evnetest?

5. Hvilke personlige egenskaper bør vektlegges høyst, og hvorfor? Hvordan definerer du evnene og ferdighetene du trenger?
6. Hva legger du i «vi trenger en medarbeider som må passe inn i vår virksomhet»? Hva skal søkeren passe inn i? Klarer du å beskrive din virksomhets kultur?

Personlige egenskaper

1. Kjenner du deg igjen?
2. Hvor mye vekt la du på personlig egnethet forrige gang du ansatte noen? Hvordan hadde du definert personlig egnethet?
3. Hvordan vurderer du personlig egnethet i intervjusituasjoner? Hvordan måler du initiativ, ydmykhet, hel ved eller en som tør å utfordre?
4. Hvor mye betyr håndtrykket for deg i vurderingen av en kandidat du møter i intervjusituasjon?
5. Hvilke tegn synes du forteller mest om en kandidat?
6. Hvordan påvirker ytre faktorer (utseende, synlig funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn osv.) ved en kandidat din vurdering av hvordan vedkommende vil passe inn i enheten du leder og til stillingen du har ledig?

«Legg vekt på det viktigste»

1. Hvor treffsikker er din egen vurderingsevne av medarbeidere du har ansatt?
2. Hvordan bruker du informasjon du har samlet inn via søknad, CV, evne-

tester, personlighetstester, caseløsning, referanser eller jobbintervju? Hvordan systematiserer du all den informasjonen du får om kandidatene?

3. Hvordan unngår du å bruke informasjon om en kandidat til å legitimere beslutninger basert på magefølelse?
4. Hva er den viktigste egenskapen du ser etter? Klarer du å tillegge den størst vekt?

«Vi er også en ressurs»

1. Hvordan møter du en kandidat i intervjusituasjon som har synlig nedsatt funksjonsevne?
2. Hvordan møter du en kandidat i intervjusituasjon som har krysset av i jobbsøkerportalen på nedsatt funksjonsevne/hull i CV-en, men den nedsatte funksjonsevnen er ikke synlig og hull i CV-en er ikke å se i CV-en/søknaden? Hvordan snakker du om tilleggskompetanse med personer som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en? Hvordan ser du på slike kompetanser?
3. Hvordan snakker du om tilrettelegging i intervjusituasjon?

Kilde: Difi

Eksempler på stillingsannonse



Avdelingsleder brannforebyggende avdeling

Rogaland brann og redning IKS

Er du på jakt etter en spennende lederjobb i en virksomhet med et viktig samfunnsoppdrag? Vi søker nå en ny avdelingsleder for brannforebyggende avdeling. Som en av de ledende aktørene innen brann- og redningstjenesten med 440 ansatte, setter vi høye krav til deg. Vi ser etter en robust leder med dokumenterte resultater innen fagområdet.

Stillingen er en strategisk lederstilling med hovedansvar for det brannforebyggende arbeidet i RBR sine eierkommuner. Avdelingen består av totalt 50 årsverk, fordelt på 3 seksjoner. Seksjon for boligtilsyn og feiling, seksjon Trygg hjemme og seksjon tilsyn. Som avdelingsleder har du overordnet personalansvar for avdelingen og direkte personalansvar for seksjonslederne i avdelingen. Du har overordnet ansvar for økonomi og budsjett i avdelingen, og rapporterer direkte til brannsjefen.

Søknadsfrist:	19.01.2021	Stilling:	1
Arbeidsgiver:	Rogaland brann og redning IKS	Heltid / Deltid:	Heltid
Stillingstittel:	Avdelingsleder brannforebyggende avdeling	Ansettelsesf...	Fast
		Stillingsprose...	100
		Webcruiter-ID:	4327256481
		Sosial deling :	

Arbeidsoppgaver

- ☐ sørge for ledelse, produksjon og planlegging av brannforebyggende arbeid etter gjeldene styrende dokumentasjon og strategiplan
- ☐ sørge for kontinuerlig videreutvikling av rutiner for god og effektiv arbeidsflyt i avdelingen
- ☐ sørge for at HMS- rutiner og krav etterleves, herunder sørge for informasjon, tilgjengelighet og revidering av rutiner og prosedyrer
- ☐ bidra i utviklingen og sørge for at vedtatt strategi -og virksomhetsplan følges i avdelingen
- ☐ lederutvikling av seksjonslederne
- ☐ forvalte, styre og prioritere etter tildelt budsjett
- ☐ innkjøp
- ☐ personalansvar
- ☐ saksbehandling



VÅR KOMPETANSE
- DIN TRYGGHET!

Brannkonstabel heltid

Operativ avdeling, Nedre
Romerike brann- og
redningsvesen IKS

Vil du være med på laget?

Ved operativ avdeling er det ledig inntil 4 heltidsstillinger som brannkonstabel i turnus. Arbeidssted varierer mellom Nittedal, Skedsmo, Sørums og Lørenskog brannstasjon.

Operativ avdeling består av 2 seksjoner: seksjon heltid og seksjon deltid. Disse seksjonene har ca 135 ansatte fordelt på heltid og deltid. NRBR har 3 heltidsstasjoner, 1 dagkasernert stasjon og 3 deltidstasjoner.

Tester og intervjuer vil bli avholdt i tidsrommet 12.01.2021 til 27.01.2021. Kandidater som blir kalt inn vil få nærmere beskjed om eksakt tidspunkt.

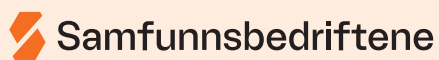
Følgende er absolutte krav i forkant av oppmøte til tester:

- Ingen symptomer på luftveisinfeksjon, feber eller tap av lukt/smaks sans
- Ingen hjemkomst fra utenlandsreise mindre enn 10 dager i forkant av oppmøte
- Ikke være i karantene

📅 Søknadsfrist:	03.01.2021	👤 Stillinger:	4
🏢 Arbeidsgiver:	Nedre Romerike brann- og redningsvesen IKS	🕒 Heltid / Deltid:	Heltid
📍 Sted:	Lørenskog	👤 Ansettelsesf...	Fast
👤 Stillingstittel:	Brannkonstabel heltid	📊 Stillingsprose...	100
		🔑 Webcruiter-ID:	4313272199
		📅 Startdato:	05.04.2021
		🔗 Sosial deling:	● ● ● ●

Arbeidsoppgaver

- ☐ Utrykning til alle typer oppdrag
- ☐ Øvelser
- ☐ Stasjonsarbeid
- ☐ Vedlikehold og kontroll av utstyr
- ☐ Fysisk trening
- ☐ Fokus på HMS samt bidra til at denne etterleves



Haakon Vlls gate 9, 0161 Oslo
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
post@samfunn.no
+47 24 13 27 00