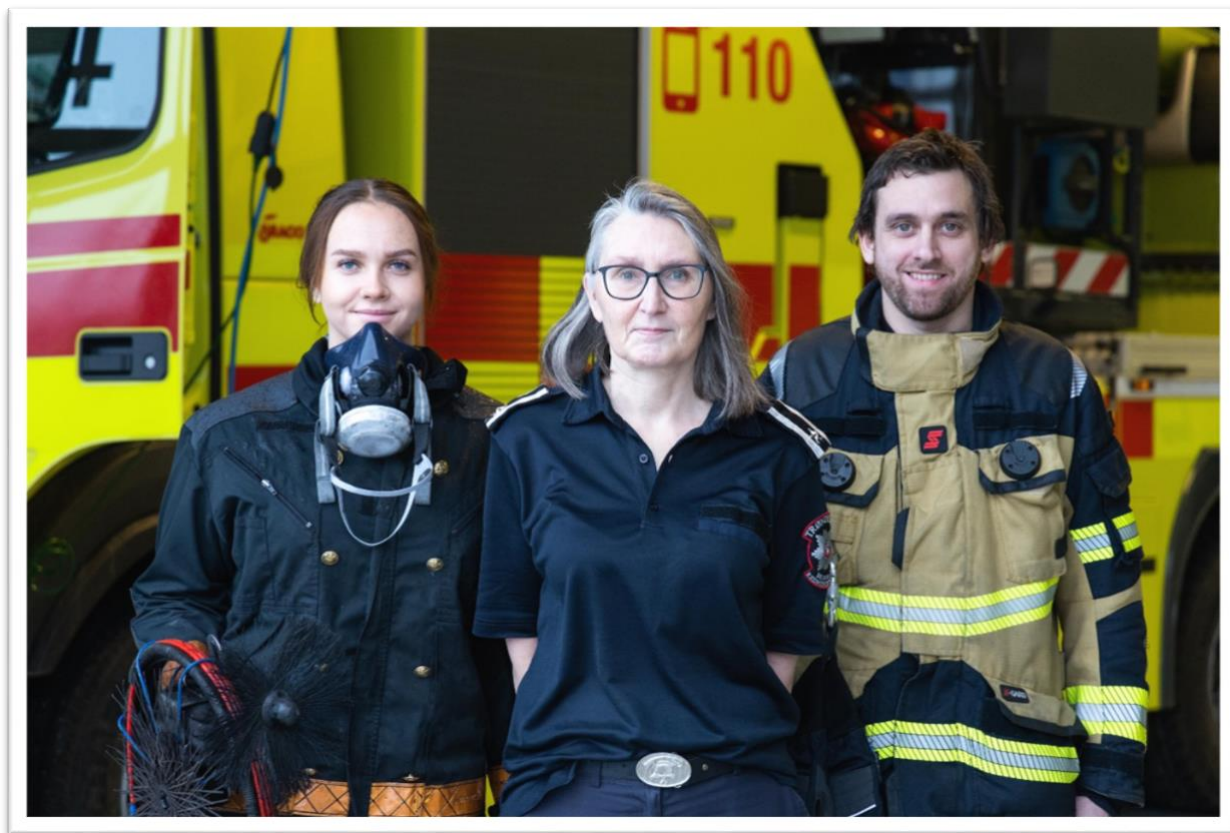




MANGFOLD

Intern veileder for Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS



Tiltaksplan og anbefalinger 2023 – 2025

1. Innledning

Mangfold er en samlebetegnelse som brukes for å beskrive menneskelige forskjeller – store og små. Dette kan være alder, kjønn, nasjonalitet, funksjonsvariasjoner, personlighet, verdier, utdanning, seksuell legning eller livserfaring.

Mangfold blant ansatte skaper en bredere kunnskapsbase og styrker muligheten til å utvikle et arbeidsmiljø med personer med ulik bakgrunn, noe som kan gjøre at vi løser vårt samfunnsbidrag bedre.

Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS (TBRT) ser på mangfold som en styrke, og mener det er en forutsetning for vårt samfunnsoppdrag. Vi trenger medarbeidere med ulike kompetanser, bakgrunn, erfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Vi ønsker at menneskene vi møter skal føle på trygghet, og at de blir sett og ivaretatt.

Mangfold handler om å se og respektere hvert enkelt ansatt, og om å skape en inkluderende kultur og arbeidsmiljø. Å rekruttere bredt er en forutsetning for framtidens redningstjeneste, som kjennetegnes av et arbeidsmiljø som ønsker ulikheter velkommen, og ivaretar flere perspektiver.

Mangfoldet må anerkjennes som en ressurs, og kompetanse og kunnskap om mangfold er viktig for at brann- og redningstjenesten skal kunne levere likeverdige tjenester til alle grupper i samfunnet. TBRT er avhengig av innbyggernes tillit for å kunne utføre samfunnsoppdraget på en god måte, og det vil derfor være viktig å sikre mangfold i rekrutteringen for å gjenspeile en stadig mer mangfoldig befolkning.

TBRT har et mangfold når det kommer til variasjon og bredde i utdanning, livserfaring, kompetanse og alder, men totalt sett i hele bedriften er det mangel på mangfold når det kommer til for eksempel kjønn, nasjonalitet og språk.

Ambisjonen om å styrke TBRT sitt arbeid med mangfold er forankret i våre strategiske mål og i vår handlingsplan. TBRT signerte også en veileder for en mer mangfoldig brann- og redningstjeneste i 2022, «Under regnbuen», som Samfunnsbedriftene utarbeidet.

Denne veilederen er utgangspunktet for denne handlingsplanen.

2.Kartlegging

2.1 Oversikt over kjønnsfordeling pr. avdeling (pr. 1.mars 2024):

Avdeling	Totalt	Menn	Kvinner	Prosent menn	Prosent kvinner
Administrasjonsavdelingen	16	9	7	56,3 %	43,8 %
Forebyggende	31	18	13	58,1 %	41,9 %
Feier	30	19	11	63,3 %	36,7 %
Beredskap heltid	125	114	11	91,2 %	8,8 %
Beredskap deltid	127	122	5	96,1 %	3,9 %
Totalt	329	282	47	85,7 %	14,3 %

2.2 Oversikt over aldersfordeling pr avdeling (pr 1.mars 2024):

Avdeling	16-29 år	30-49 år	50-70 år
Administrasjonsavdelingen	1	6	9
Forebyggende	1	25	5
Feier	11	9	10
Beredskap heltid	6	81	38
Beredskap deltid	10	70	47
Totalt	29	191	109
Prosent	9	58	33

Her ser vi at kjønnsfordelingen er bra på alle avdelinger unntatt beredskap.

Vi har flest ansatte mellom alder 30 – 49 år. Feieavdelingen skiller seg ut når man ser på ansatte under 30 år, men noe av årsaken til det er at lærlingene er ganske unge når de starter læretiden hos oss, og etter 3 år i læra er de aller fleste fortsatt i 20 årene når de får fast jobb.

2.3 Hvordan rekrutterer og informerer vi i dag?

I dag så informerer vi om ledige stillinger på vår egen hjemmeside, på Finn.no og sosiale medier som Facebook og Instagram. Eierkommunene bistår også i å informere om ledige stillinger på sine hjemmesider, eller på Facebook. Vi bruker i liten grad annonsering i aviser, da kostnadene oppleves som for store.

Informasjon om brann- og redningstjenesten foregår på flere ulike måter. Sosiale medier, som Facebook og Instagram brukes mye – og får forholdsvis mange treff. Hjemmesiden vår inneholder mye informasjon, men er vanskelig å orientere seg i. Det er satt i gang arbeid med ny hjemmeside, som vil være ferdig i løpet av første kvartal 2023. Våre eierkommuner har også informasjon om oss på sine sider, og flere av de henviser til vår hjemmeside.

I tillegg driver vi med oppsøkende virksomhet gjennom ulike prosjekter og temadager, samt at vi besøker videregående skoler for å informere om muligheten til å være lærling hos oss. Av og til har vi saker i Adressa, Nidaros.no, NRK og ulike lokalaviser tilhørende regionen vår. Her synliggjør vi hvordan vi jobber, og hvilke hendelser vi drar ut på. Dette kan være en viktig arena for å vise helheten i arbeidet vårt, både med tanke på type oppdrag og forebyggende virksomhet.

3.Mål og tiltak

Hovedmål	Kartlegge kompetansen de ansatte har
Tiltak	Lage et kartleggingsskjema som sendes ut til ansatte der de skal fylle inn hvilken kompetanse de har. Her kan vi bruke Forms.
Tiltak	Ut ifra kartleggingen lage en oversikt over kompetansen som finnes, som vil være et utgangspunkt for fremtidig rekruttering.

Hovedmål	Det skal være oppmerksomhet på mangfold i alle rekrutteringsprosesser
Tiltak	Før hver utlysning skal det kartlegges hvilket kompetansebehov selskapet har for hver enkelt stilling.
Tiltak	I hver rekrutteringsprosess skal det vurderes om det er aktuelt å bruke positiv særbehandling* for å fremme likestilling og mangfold.
Tiltak	Forslag til tekst i utlysning: <i>TBRT oppfordrer deg som kvalifisert kandidat til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, hull i CV eller kulturell bakgrunn.</i> Dersom det er kvalifiserte søkere fra gruppene nevnt over, skal det kalles inn minst en søker fra hver gruppe til intervju.
Tiltak	Det skal vurderes om det ved noen ansettelser skal være en gjennomgang av kandidatene som søker <i>uten</i> at man ser navn og kjønn på de som søker.

*Positiv særbehandling betyr å behandle ulikt for å motvirke diskriminering. Mer info [her](#).

Hovedmål	Vi skal arbeide med å nå ut til flere målgrupper enn det vi gjør i dag
Tiltak	Samarbeide med både ungdomsskoler og videregående skoler for å få ut informasjon om brann- og redningstjenesten og yrkene i brannvesenet.
Tiltak	Bruke NAV som en ressurs i rekruttering. Både gjennom å lyse ut på NAV.no og dialog med saksbehandlere for å øke kunnskapen om brannvesenet og mulighetene som finnes her.
Tiltak	Selskapets publikasjoner skal synliggjøre mangfold, bygge ned stereotyper og motarbeide stigmatiserende fremstillinger.

Hovedmål	Vi skal beholde eksisterende mangfold i brann- og redningstjenesten
Tiltak	Organisasjonskultur skal være tema både i lederopplæring og på møter/øvelser på hver enkelt avdeling (holdninger, trakassering og respekt). Herunder også språkbruk og sjargong.
Tiltak	Arbeide aktivt med TBRT sine verdier og mål. Hva vil dette si i vår arbeidshverdag? Bryte ned hvert enkelt mål.
Tiltak	Legge til rette for kompetanseheving – viser til strategiplan og handlingsplan.
Tiltak	Gi tilbud om sluttsamtaler med ansatte som slutter. Personal bør gjennomføre disse samtalene. Eget skjema for dette.

4.Kommentarer

Med bakgrunn i at det starter opp en brann- og redningsskole høsten 2024, har TBRT valgt å forholde seg til de nasjonale tiltakene med tanke på rekruttering til fagskolen. Men tiltakene som er beskrevet i denne handlingsplanen skal brukes når det rekrutteres fra brann- og redningsskolen. Brann- og redningsskolen skal være representert på Utdanningsmesser rundt omkring i landet, noe som er positivt for å nå ut til flest mulig aktuelle søkere.

Arbeidsgruppa mener også at TBRT er flink til å være bevisst hva som legges ut på sosiale medier, med tanke på hva vi ønsker å formidle. På den måten er TBRT med på å synliggjøre variasjonen i arbeidsoppgavene i brannvesenet, sånn at også de myke verdiene kommer frem.

5.Evaluering og oppfølging

Hva	Hvem har ansvaret
Mangfold skal være et tema i alle ansettelsesprosesser, med utgangspunkt i denne veilederen.	Brann- og redningssjefen
Mangfold skal være tema på et AMU møte på slutten av året, der man presenterer hvordan man har jobbet og hva selskapet eventuelt har oppnådd.	Leder administrasjonsavdelingen har ansvar for å sette det opp på agendaen.
Mangfold skal være på agendaen på et eller flere organisasjonsmøter hvert år.	Administrasjonsavdelingen
Med utgangspunkt i handlingsplan og strategiplan skal hver avdeling lage en aktivitetsplan/årsplan – her bør mangfold løftes frem som et eget punkt.	Avdelingsledere
Evaluering av handlingsplan.	Avdelingsledere

Dette dokumentet revideres høsten 2025.

Arbeidsgruppe som har laget veilederen:

Gunhild Skjei, Kåre Peder Norvik, Sandra Svendgård, Kjetil Monkvik og Monika Andersson.