



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

VÄGLEDNING

# Hot och våld mot blåjuspersonal

En vägledning för ett förebyggande och förberedande arbete med utgångspunkt i social oro

**Hot och våld mot blåjuspersonal**  
**En vägledning för ett förebyggande och förberedande arbete med**  
**utgångspunkt i social oro**

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)  
Enhet: RO-BR

Text: Yvonne Näsman och Ove Brunnström  
Illustrationer: Martin Ek samt Advant (22, 27)

Publ nr: MSB1303 – december 2022  
Tidigare utgiven: Oktober 2018  
ISBN: 978-91-7383-885-6

# Förord

Syftet med denna vägledning är att uppmuntra och stödja blåljusaktörer som kommunal räddningstjänst, polis och ambulanssjukvård i sitt arbete att motverka hot och våld som har sin utgångspunkt i social oro, både vad gäller det långsiktiga förebyggande arbetet och den operativa beredskapen.

Hot och våld mot blåljusaktörer är inget nytt fenomen, men det som tidigare främst hände i storstäderna händer nu även på andra orter. Om blåljusaktörernas insatser fördröjs på grund av angrepp kan det få stora och ödesdigra konsekvenser för de intressen som organisationerna ska skydda, ytterst människors liv och hälsa. På så vis är frågan om hot och våld mot blåljuspersonal en fråga för hela samhället. Samhällets engagemang i frågan har bland annat lett till förslag på ny lagstiftning och skärpta straff för blåljussabotage<sup>1</sup>.

Hot och våld är också en fråga om arbetsmiljö för de anställda. Det finns krav i lagstiftningen på att systematiskt förebygga risker för den egna personalen.

Erfarenheter visar att blåljusaktörerna effektivt kan bidra till att förbättra situationen – dels genom att arbeta långsiktigt och systematiskt med socialt förebyggande åtgärder riktat mot ungdomar och lokalbefolkning, dels genom att vara operativt förberedda för situationer med hot och våld. Socialt förebyggande arbete handlar i detta sammanhang om att skapa tillit, förbättra kontakten med ungdomar och öka förtroendet för blåljusaktörerna.

Denna vägledning bygger på forskning och beprövad erfarenhet, det senare framförallt från storstadsregionerna samt ett omfattande intervjumaterial<sup>2</sup>.

Vägledningen är framtagen av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) i samverkan med Polismyndigheten, Socialstyrelsen, Sveriges Kommuner och Landsting, Räddningstjänsten Storgöteborg, Räddningstjänsten Syd, Storstockholms Brandförsvaret samt Västra Götalandsregionen.

Patrik Perbeck

Ställföreträdande avdelningschef, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

---

<sup>1</sup> SOU 2018:2, Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner.

<sup>2</sup> Se särskilt intervjumaterial i bilaga.

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>6</b>
En utmaning för hela samhället – samverka med andra aktörer .....	6
Förebyggande arbete .....	6
Operativt förberedande – ha koll på läget och vara mentalt förberedd .....	7
Mediestrategi .....	7
Ökat förtroende för blåljuspersonal kan öka tilliten i samhället .....	7
<b>1 BAKGRUND</b> .....	<b>9</b>
1.1 Mål och målgrupp .....	9
1.2 Läsanvisningar .....	9
<b>2 FRÅN SOCIAL ORO TILL AKUT KRIS – FÖRSTÅ ORSAKERNA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Uttryck för social oro: skadegörelse, provokation, konflikt .....	10
<b>3 ATT KUNNA GENOMFÖRA SITT SAMHÄLLSUPPDRAG</b> .....	<b>13</b>
3.1 Hot- och våldssituationer .....	13
3.2 Samhällsuppdraget .....	14
3.3 Att kunna genomföra sitt samhällsuppdrag.....	14
<b>4 MODELL FÖR ETT LÅNGSIKTIGT FÖREBYGGANDE ARBETE</b> .....	<b>16</b>
4.1 Samverkan och ett systematiskt arbetssätt .....	16
4.2 Analysera lokala behov och utmaningar.....	17
4.3 Sätt mål .....	19
4.4 Skapa en gemensam plan med aktiviteter .....	21
4.5 Val av aktiviteter – tillitskapande koncept .....	21
4.6 Genomför och förverkliga planen.....	26
4.7 Uppföljning och utvärdering .....	26
<b>5 OPERATIVT FÖRBEREDANDE ARBETE</b> .....	<b>28</b>
5.1 Gemensamma läges- och områdesanalyser .....	29
5.2 Agerande vid uppkommen hot- och våldssituation.....	33
5.3 Att tänka på i styrande dokument .....	37
5.4 Mental förberedelse .....	38
5.5 Kommunikationsstrategi/informations-strategi.....	39
<b>6 SLUTSATSER</b> .....	<b>40</b>
6.1 Referenslista.....	41
<b>7 BILAGA MED INTERVJUER</b> .....	<b>42</b>
7.1 Kista: Hantera hot och våld före, under och efter insats.....	43
7.2 Lokala brandinstruktörer bygger broar mellan boende och brandmän .....	46
7.3 Ambulansen i Göteborg mentalt förberedda för hot och våld .....	48
7.4 PAR – ett resurseffektivt arbete för bättre relationer i Botkyrka.....	51

7.5	Polisen: Vi måste anpassa våra metoder efter områdets karaktär....	53
7.6	Göteborg tidigt ute med socialt förebyggande .....	56
7.7	MBU knyter band mellan ungdomar och blåljuspersonal .....	58
7.8	Risk – en vändning för högstadieskids i Malmö .....	61
7.9	Malmö's brandmän knackar dörr varje vecka .....	64
7.10	Arvidsjaur vill ingripa innan något hänt.....	66
7.11	Breddad rekrytering ger bättre relationer .....	67
7.12	Omedelbara insatser satte stopp för våg av bilbränder i Upplands-Bro .....	68
7.13	Utbildning och mental förberedelse kan minska riskerna.....	70
7.14	Brandmännen ser resultat i vardagen .....	72
7.15	Socialt arbete på beredskapstid, schemalagd tid eller övertid?.....	75
7.16	Fler förebyggande och relationsskapande insatser i korthet .....	79
7.17	Varför ska kommunens räddningstjänst göra sociala insatser? .....	81
7.18	Mitt råd till andra blåljusaktörer .....	82

# Sammanfattning

Blåljusaktörerna behöver förstå de bakomliggande orsakerna till social oro och hot- och våldssituationer som har sin utgångspunkt i social oro för att på ett effektivt sätt kunna förebygga och hantera sådana situationer. Förklaringen till varför blåljusaktörer drabbas av hot och våld varierar beroende på vem som tillfrågas. I MSB:s rapport ”Varför kastar de sten?” uppger ungdomar som själva varit inblandade att det handlar om missnöje med polisen, sysslolöshet och spänning. Enligt samma rapport visar en djupare analys dock att det även handlar om behov av synliggörande, erkännande och social status, samt bristande levnadsvillkor och upplevd orättvisa<sup>3</sup>.

## En utmaning för hela samhället – samverka med andra aktörer

För att komma tillrätta med utmaningarna krävs det dialog, långsiktiga och samhällsgemensamma satsningar. Detta fodrar att hela samhället engageras<sup>4</sup> på olika nivåer. Det behövs samarbete mellan aktörerna för att förebygga hot och våld samt operativt hantera och förbereda sig för situationer där det finns risk för hot och våld. För blåljusaktörernas del finns olika motiv till att engagera sig i ett sådant arbete, och själva ta sådana initiativ. De främsta är

- samhällsuppdraget – att säkerställa att man kan utföra sitt uppdrag utan hinder
- arbetsmiljön – att minska riskerna för att bli utsatt och skadad i arbetet, samt minimera den oro och rädsla som en överhängande risk för hot och våld kan innebära.

Utöver dessa motiv kan socialt engagemang även bidra till exempelvis färre anlagda bränder<sup>5</sup>.

En kontinuerlig samverkan med övriga aktörer är även viktig i det operativa arbetet, till exempel att skapa samlade lägesbilder och dela information.

## Förebyggande arbete

Ni som vill ta initiativ till, eller utveckla en förebyggande satsning får i denna vägledning ett förslag till arbetsgång, enligt följande:

1. Analysera utmaningar och behov lokalt.
2. Sätt mål.
3. Skapa en plan.

---

<sup>3</sup> Varför kastar de sten, MSB, 2011

<sup>4</sup> Social oro ur ett kommunalt perspektiv, MSB, 2014

<sup>5</sup> Riskbedömning, Insatser inom kameraövervakat område Rosengård, Räddningstjänsten Syd, 2016

4. Hitta eller skapa ett tillitsskapande koncept.
5. Implementera planen – genomför planerade aktiviteter.
6. Följ upp och utvärdera genomförda aktiviteter.

I kapitel 4 presenterar vi några exempel på tillitsskapande satsningar: Polis, ambulans, räddningstjänst (PAR), Människan bakom uniformen (MBU), Räddningstjänsten i samarbete med kidsen (RISK) samt utbildning i kommunikativt förhållningssätt. Fler exempel på satsningar och erfarenheter hittar du i artikelmaterialet som bifogas. Se bilagan.

Långsiktiga satsningar kan vara resurskrävande. De kan kräva både avtal, överenskommelser och öronmärkta resurser. För att de ska hålla över tid bör de initieras och stödjas av högsta ledningsnivå.

## **Operativt förberedande – ha koll på läget och vara mentalt förberedd**

I det operativa arbetet behövs en medvetenhet för hot- och våldssituationer. Blåljusaktörerna behöver förbereda sina medarbetare och ge dem de verktyg de behöver. Det kan till exempel handla om att medarbetarna skaffar sig en mental beredskap och förbättrar sin kommunikativa förmåga. Det kan även handla om att ha uppdaterade styrdokument och tydliga instruktioner för hur aktörerna ska agera när situationen inträffar samt att aktörerna har utbildat och övat sin personal.

I kapitel 5 hittar du bland annat exempel på checklistor som kan användas för att bedöma risken för social oro, hot och våld i en specifik situation.

## **Mediestrategi**

En väl genomtänkt mediestrategi kan förebygga både spridning av oroligheter likväl som ryktesspridning. När organisationen befinner sig i en spänd situation där personalens säkerhet har högsta prioritet underlättar det om organisationen har en bra relation till medierna.

## **Ökat förtroende för blåljuspersonal kan öka tilliten i samhället**

Relationsskapande satsningar från blåljusaktörernas sida kan leda till bättre tillit och förtroende från invånarna. Detta kan i sin tur leda till en förbättrad arbetsmiljö för blåljuspersonalen och även färre bränder samt minskad skadegörelse<sup>6, 7</sup>.

---

<sup>6</sup> Räddningstjänsten Syd

<sup>7</sup> När broar byggs – Blåljuspersonal och relationsbyggande arbete, Göteborgs universitet, 2018

Vägledningens avsikt är att stödja aktörerna i att bidra till ett bibehållet tryggt samhälle, där alla har tillgång till likvärdigt skydd och där förtroendet för kommunal räddningstjänst, polis och ambulanssjukvård är fortsatt högt.



# 1 Bakgrund

## 1.1 Mål och målgrupp

Målet med vägledningen är att stödja kommunal räddningstjänst, polis och ambulanssjukvård i arbetet med att förebygga och förbereda sig mot hot och våld i samband med social oro. Vägledningen vänder sig i första hand till blåljusaktörer som är i behov av att påbörja ett utvecklingsarbete men den vänder sig också till de organisationer som vill fortsätta att utveckla redan pågående arbeten.

Vägledningen har sin huvudsakliga utgångspunkt i att polis, kommunal räddningstjänst och ambulanssjukvård ska kunna genomföra sina samhällsuppdrag. Den tar inte upp samhällets övergripande arbete med att förebygga social oro. Vägledningen fördjupar sig heller inte i studier och forskning gällande bakomliggande orsaker till social oro eller våldsamma upplopp<sup>8</sup>.

## 1.2 Läsanvisningar

Efter förord, sammanfattning och bakgrund består vägledningen av följande kapitel:

2. Från social oro till akut kris – förstå orsakerna
3. Att kunna genomföra sitt samhällsuppdrag
4. Modell för ett långsiktigt förebyggande arbete
5. Operativt förberedande arbete

Till vägledningen hör även en bilaga med intervjuer av blåljusaktörer om deras arbete och erfarenheter kopplat till social oro, hot och våld.

De olika kapitlen kan vara olika relevanta för dig, beroende på din roll och er situation. Är social oro ett nytt och aktuellt fenomen hos er? Då har ni förmodligen nytta av kapitel 4 och 5. Det kan också vara lämpligt att alla medarbetare läser exempelvis Förord, Sammanfattning och Kapitel 2 om orsaker, som en introduktion till området. Följ gärna upp en sådan läsning med diskussioner på arbetsplatsen.

Vill du veta ännu mer om vad man gjort på andra orter, och vad man har för erfarenheter av olika typer av förebyggande arbete och sociala satsningar? Då hittar du lokala berättelser, exempel, tips och reflektioner i bilagan med intervjumaterial.

---

<sup>8</sup> Våldsamma upplopp i Sverige – från avvikelse till normalitet, MSB, 2011

## 2 Från social oro till akut kris – förstå orsakerna

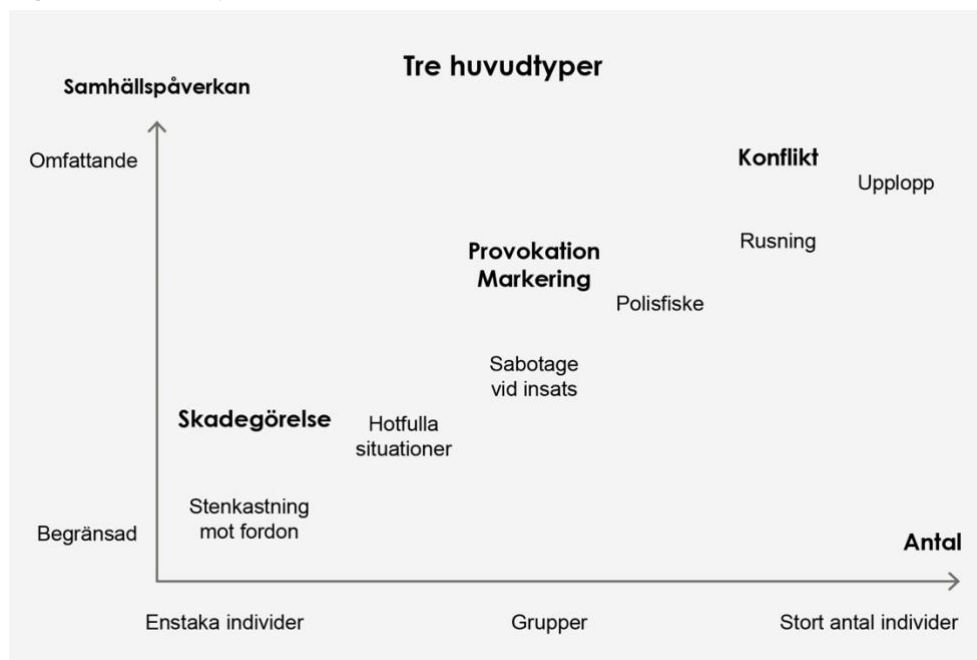
För att kunna anpassa det förebyggande arbetet, välja metoder och tillvägagångssätt behöver blåljusaktörerna känna till de bakomliggande orsakerna. Detta avsnitt beskriver på ett kortfattat sätt hur sociala risker kan utvecklas till konflikter, men fördjupar sig inte i de bakomliggande orsakerna.

Sociala risker har potential att övergå i akuta oroligheter som kan påverka blåljusinsatserna. Det är inte uppenbart vilka händelser som initierar social oro. Oron kan uppstå mycket snabbt och kan spridas mycket snabbt och över stora geografiska områden<sup>9</sup>. Hot och våld mot blåljuspersonal är inte endast en fråga för den egna organisationen och medarbetarna, utan även ett intresse för samhället i sin helhet. Om organisationerna inte kan hantera händelser som hotar samhällets funktionalitet kan det få konsekvenser för allmänheten.<sup>10</sup>

### 2.1 Uttryck för social oro: skadegörelse, provokation, konflikt

Den sociala oron kan ta sig flera uttryck. I Malmö Universitets (PO Hallin) illustration nedan redovisas tre huvudtyper: skadegörelse, provokation/markering och konflikt.

Figur 1. Tre huvudtyper



Källa: PO Hallin, Malmö Universitet

<sup>9</sup> Social oro ur ett kommunalt perspektiv, MSB, 2014

<sup>10</sup> Räddningstjänsten Storgöteborg

### 2.1.1 Risker på olika nivåer baserat på kunskap och praktiska erfarenheter

Ett exempel på riskfaktorer till varför ungdomar involverades i destruktiva handlingar och kriminalitet har hämtats från samverkan mot social oro, 2013, dåvarande Västerorts polismästardistrikt. I exemplet, som är baserat på kunskap och praktiska erfarenheter från flera olika sektorer, angavs olika typer av risker på flera nivåer:

- **Samhället**, exempelvis en hög grad av arbetslöshet
- **Närsamhället**, boendemiljö och sociala förebilder
- **Familjen**, lågt engagemang från närstående och/eller trångboddhet
- **Vänner**, känslan av tillhörighet
- **Individnivå**, behov av social status och ökat självförtroende eller självkänsla.<sup>11</sup>

### 2.1.2 Möjliga bakomliggande orsaker

MSB-rapporten ”Varför kastar de sten?”<sup>12</sup> bygger på erfarenheter från ett tre år långt forskningsprojekt. Där nämns några förhållanden som är viktiga att fördjupa sig i för att förstå konflikternas ursprung:

- **Levnadsvillkor** – Miljonprogrammets områden är dåligt anpassade till dagens samhälle. De upplevs i vissa fall som rena transitområden, vilket kan leda till att områdena hålls kvar på en ekonomiskt svag nivå.
- **Social och territoriell stigmatisering** – Massmedias bevakning och sätt att beskriva socialt utsatta områden spelar en viktig roll i den sociala och territoriella stigmatiseringen. Befolkningen upplever sig osynliggjord.
- **Befolkningssammansättning.**
- **Känsla av att stå utanför** – en känsla av maktlöshet, meningslöshet, social isolering samt brist på identitet.

---

<sup>11</sup> Samverkan mot social oro, dåvarande Västerorts polismästardistrikt, 2013

<sup>12</sup> Varför kastar de sten, MSB 2011

De ungdomar som intervjuats<sup>13</sup> i forskningsarbetet uppger främst två orsaker till våldet:

- Misstro mot polisen
- Sysslöshet och spänning.

Forskningsarbetet som fördjupat sig i problematiken pekar dock på djupare underliggande orsaker. Som exempel kan nämnas kontroll och makt eller erkännande. Ett annat motiv kan vara att bli synlig i media och på så vis ”bli någon”. Det nämns också att ungdomar kan stärka sin sociala ställning genom att visa upp sig i förhållande till andra i samband med att bränder anläggs eller att stenar kastas.

---

<sup>13</sup> Varför kastar de sten MSB, 2011

# 3 Att kunna genomföra sitt samhällsuppdrag

## 3.1 Hot- och våldssituationer

Våld mot blåljuspersonal eller situationer som upplevs hotfulla vid social oro kan vara knutna till ett visst område men kan också förekomma på andra platser och sker framförallt på kvällen och nattetid<sup>14</sup>. Det kan handla om folksamlingar som inte flyttar på sig eller går för nära både utrustning och personal, konflikter med personer som försöker hjälpa till, hotfull stämning, verbala hot och kränkningar, dödshot eller stormning mot polis eller insatspersonal. Det kan också handla om mer fysiska angrepp som exempelvis äggkastning, snöbollar, frukt, flaskor eller stenar, fyrverkeribeskjutning, samt användandet av laser<sup>15</sup>. De skador som uppkommit hos personalen har i första hand handlat om hörselskador och lindrigare skador efter stenkastning<sup>16</sup>.



Foto: PPPress

Personal som utsätts för hot och våld reagerar olika. En del reagerar direkt med stressreaktioner eller chocktillstånd, andra efter flera timmar eller dagar. En del upplever det på ett annat sätt och kan exempelvis känna nedstämdhet eller frustration för att de på olika sätt känt sig hindrade att utföra sitt arbete, andra förblir relativt oberörda<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Kartläggning av hot och våld, SSBF

<sup>15</sup> Riskbedömning, Insatser inom kameraövervakat område Rosengård, Räddningstjänsten Syd, 2016

<sup>16</sup> Kartläggning av hot och våld, SSBF

<sup>17</sup> Upplevelser av brandförsvarens funktion och agerande under de sociala oroligheterna 2013, SSBF

Reaktionen beror på hur man uppfattat vad som hänt, om man var beredd på det inträffade, om man var ensam eller om man varit med om tidigare våldshändelser.

## 3.2 Samhällsuppdraget

Blåljusaktörerna ska kunna utföra sina uppdrag. Polislagen (1984:387), Hälso- och sjukvårdslag (2017:30) samt Lagen om skydd mot olyckor (2003:778) har var för sig olika effektmål som ska tillförsäkra allmänheten rättvisa och trygghet, vård på lika villkor för hela befolkningen samt ett, med hänsyn till de lokala förhållandena, tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor.

Enligt hälso- och sjukvårdslagen ska vården vara lättillgänglig. Vården ska vara jämlik och tillhandahållas och fördelas på lika villkor för alla. Vården ska vara tillgänglig och ges i rimlig tid och ingen ska behöva vänta oskälig tid på vård.<sup>18</sup>

Insatsförmågan kan allvarligt påverkas om insatspersonalen angrips i form av våld eller hot om våld, skadegörelse på fordon, utrustning eller annan egendom som används. Det får i sin tur konsekvenser för lokalsamhället och dess invånare. Hot och våld mot blåljuspersonal blir således en fråga för hela samhället<sup>19</sup>.

### 3.2.1 Straffrättsligt skydd

En tidigare utredning<sup>20</sup> har resulterat i en ny straffbestämmelse som bland annat kriminaliserar angrepp på polis, räddningstjänst och ambulanssjukvård, under den nya brottsrubriceringen blåljussabotage. Ändringarna i brottsbalken syftar till att säkerställa att polis, räddningstjänst och ambulanssjukvård ska kunna genomföra sina uppdrag utan att fördröjas eller hindras på grund av angrepp.

Lagen omfattar angrepp som riktas direkt mot blåljusverksamheten, men även vissa allvarliga former av ordningsstörningar som till exempel att en grupp av personer ställer sig i vägen för ett utryckningsfordon eller genom oljud försvårar kommunikationen mellan de som medverkar i insatsen.

## 3.3 Att kunna genomföra sitt samhällsuppdrag

Polis, räddningstjänst och ambulanssjukvård ska ses som en del av lokalsamhället och ska utan störning kunna genomföra insatser. För att bli en del av lokalsamhället måste det finnas ett förtroende och relationer med medborgarna som leder till att blåljusaktörerna alltid är välkomna. Dialog, relation och förtroende är viktiga framgångsfaktorer för att dels förebygga hot och våld mot personalen, dels säkerställa effektiva insatser.

Erfarenheter visar att blåljusaktörer med relativt enkla åtgärder kan förbättra förtroendet och relationerna, och på så vis långsiktigt förebygga hot och våld.

---

<sup>18</sup> God Vård, Socialstyrelsen 2007

<sup>19</sup> SOU 2018:2, Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner.

<sup>20</sup> SOU 2018:2, Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner.

Ett långsiktigt, socialt förebyggande arbete har visat sig vara en framgångsfaktor<sup>21</sup> i detta sammanhang. Det kan till exempel handla om att blåljusaktörerna engagerar sig i tillitsskapande program och aktiviteter för ungdomar. Se avsnitt 4.5. För att skapa uthållighet och en varaktig effekt av ett sådant socialt förebyggande arbete krävs dock resurser, utbildning och ett systematiskt angreppssätt.

Även om ett långsiktigt förebyggande arbete har visat sig vara en framgångsfaktor<sup>22</sup> är det också viktigt att vidta de insatsförberedande åtgärder som är möjliga. Exempelvis genom insatsplanering samt att göra organisationen mentalt förberedd bland annat genom utbildning och övning.

Arbetsgivaren ska uppmärksamma och ta hänsyn till de förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. För blåljusaktörernas del är arbetsmiljön inte begränsad till arbetsplatsen, utan inkluderar också insatsförhållanden. Organisationernas insatsplanering kan då vara ett sätt att leva upp till kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete, eftersom insatsplaneringen bland annat indirekt innebär att de risker som kan förutses inför framtida insatser bedöms och dokumenteras.

Andra åtgärder kan vara att arbeta med värdegrundsfrågor och aktörernas roll i samhället.

---

<sup>21</sup> Riskbedömning insatser inom kameraövervakat område Rosengård 2016

<sup>22</sup> När broar byggs blåljuspersonal och relationsbyggande arbete, Göteborgs universitet, 2018

# 4 Modell för ett långsiktigt förebyggande arbete

## 4.1 Samverkan och ett systematiskt arbetssätt

Forskning och beprövad erfarenhet visar att det förebyggande arbetet kring social oro bör ske i bred samverkan<sup>23</sup> för att åstadkommas inriktning och samordning av tillgängliga resurser mellan alla berörda samhällsaktörer.

För att förändra situationen behövs kunskap om de bakomliggande orsaksmekanismerna som leder fram till hot och våld. Gemensamma analyser är då en viktig utgångspunkt<sup>24</sup> för såväl långsiktiga som mer dynamiska åtgärder på kortare sikt, men detta kräver också en bred samverkan mellan polis, kommun, landsting, privata organisationer och representanter för lokalsamhället.



Samverkande aktörer vid en hot- och våldssituation.

Vid samhällsstörningar kostar det tid och resurser att ta reda på vem man ska samverka med och på vilket sätt, både vad gäller det förebyggande och det insatsförberedande arbetet. En förutsättning för ett effektivt samarbete är att

<sup>23</sup> Effektiv samordning av brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete i socialt utsatta områden, Malmö Universitet, 2018

<sup>24</sup> Social oro ur ett kommunalt perspektiv, MSB, 2014



berörda aktörer identifieras och förbereds redan i det dagliga arbetet genom bland annat möten, planering, utbildning och övning.

Erfarenhet visar att förebyggande arbete historiskt har varit effektivt för att hindra hot och våld mot blåljuspersonal. Resultaten av tidigare genomförda satsningar har visat på en nedåtgående trend av hot och våld och exempelvis anlagda bränder<sup>25</sup>.

Förebyggande arbete behöver utgå från en analys av lokala förhållanden och utmaningar där god lokalkännedom kan vara avgörande för valet av rätt angreppssätt och metoder<sup>26</sup>.

Med analysen som utgångspunkt kan man i nästa steg formulera en viljeinriktning i form av ambitionsnivåer och mål, som både kan vara samhällsgemensamma och organisationsspecifika. Det fortsatta arbetet handlar sedan om att bearbeta målen till en plan med åtgärder, önskade effekter samt resurser.

För att förebyggande satsningar ska bli framgångsrika och effektiva bör de vara kunskapsbaserade<sup>27</sup>. Att arbeta kunskapsbaserat innebär att ta underbyggda beslut. Motsatsen är att ta reaktiva och intuitiva beslut av mer godtycklig karaktär vilket kan försvåra ett systematiskt lärande.

## **4.2 Analysera lokala behov och utmaningar**

Hur ser situationen ut på den ort eller det område där organisationen verkar?  
Förekommer redan social oro och konflikter och kanske hot och våld mot blåljuspersonal, ska ett långsiktigt förebyggande och förberedande arbete inledas?

---

<sup>25</sup> Erfarenheter Räddningstjänsten Syd

<sup>26</sup> Polismyndigheten, Botkyrka

<sup>27</sup> Effektiv samordning av brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete i socialt utsatta områden, Malmö Universitet, 2018



Det är viktigt att planera och analysera lokala behov och utmaningar.

Varje organisation behöver reagera, aktivera och agera inom eget ansvars-område men också se till att aktiviteterna sker samordnat. Det är därför viktigt att tidigt identifiera potentiella stödjande och berörda aktörer och, i olika grad, engagera dessa i planering, övning och förebyggande verksamhet. Ansvar innebär att dessa aktörer naturligt förväntas ta initiativ men undantar inte övriga aktörers allmänna initiativskyldighet. Denna skyldighet innebär att varje aktör som uppfattar ett behov av gemensamt agerande både kan och bör ta initiativ<sup>28</sup>.

Att samla berörda aktörer och organisationer till ett möte kan vara ett första steg. Initiativet kan komma från någon av de berörda blåljusaktörerna men det kan också komma från andra organisationer, som exempelvis andra kommunala förvaltningar, kollektivtrafiken eller ett bostadsbolag. Vilka aktörer som behöver medverka kommer att variera beroende på lokala förutsättningar och behov.

I nästa steg kan nuläget och förutsättningarna inom det geografiska området gemensamt analyseras. Analysens syfte är att utgöra ett underlag för det kommande arbetet. Det är viktigt att belysa förhållanden och riskfaktorer för att förstå konfliktens ursprung, vilket blir utgångspunkten för det fortsatta planeringsarbetet.

---

<sup>28</sup> Gemensamma grunder för samverkan och ledning vid samhällsstörningar, MSB, 2015.

## 4.2.1 Exempel på lokala analys- och samverkansprojekt

Som exempel på lokal samverkan som syftar till att förebygga brott och skapa trygghet kan nämnas Effektiv samverkan för trygghet (EST), Samverkan mot social oro samt Örat mot marken.

EST har utvecklats i Örebro. Samverkan mot social oro utvecklades inom dåvarande Västerorts polismästardistrikt (2013)<sup>29</sup>. Båda är inriktade mot socialt förebyggande och situationsinriktade åtgärder.

Koncepten omfattar ett systematiskt insamlande av information, samlade lägesbilder, åtgärdsförslag samt information och utvärdering<sup>30</sup> där kommunen, polisen och fastighetsföretagen utgör kärnan i det brottsförebyggande arbetet.

Örat mot marken är ett forum för samverkan som har utarbetats i stadsdelen Rosengård i Malmö. Modellens syfte är att, med en bred sammansättning av aktörer, stadsdelsledning, skola, socialtjänst, polis, räddningstjänst med flera. Varje vecka uppdateras en lägesbild av vad som sker i stadsdelen och vid behov fattas beslut om åtgärder på kort eller lång sikt. Arbetssättet används numera i Malmös alla stadsdelar och har även spridits till andra kommuner som till exempel Eslöv med anpassning till lokala förutsättningar och behov.

I Eslövs kommun träffas man varje fredag för att utbyta erfarenheter och berätta om sina iakttagelser. I mötena deltar ett nätverk med arbetsledare från skolan samt personal som är verksam i kommunen på kvällar och nätter, som hemtjänst och socialtjänst. Andra som deltar är företrädare för fastighetsförvaltning, gatukontor, renhållning och kommunala bostäder samt polis, räddningstjänst och bevakningsbolag. I Eslövs kommun syftar arbetet till att långsiktigt skapa ett tryggare Eslöv<sup>31</sup>.

## 4.3 Sätt mål

När lokala risker och behov har identifierats och analyserats behöver målen formuleras. Det kan handla om gemensamma mål, organisatoriska mål samt mål för de effekter som ska uppnås. Till detta kan även mål för varje enskild organisation behöva formuleras.

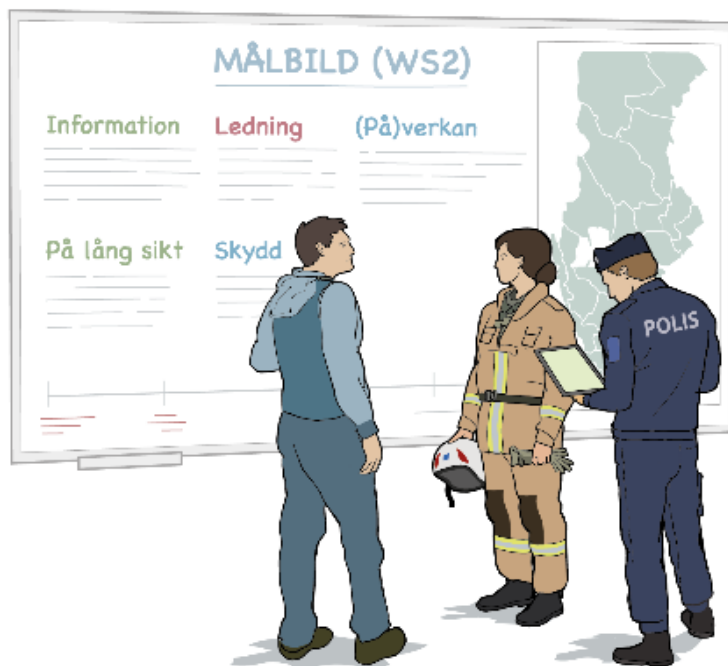
Att ange ambitionsnivå i form av mål är tillsammans med analysen en väsentlig del av planeringen. Den aktörsgemensamma målbilden ska löpa som en röd tråd genom hela processen och det är den som resursbehoven till slut stäms av mot. Vid en aktörsgemensam planering behöver både aktörsspecifika mål och aktörsgemensamma mål utvecklas och kommuniceras.

---

<sup>29</sup> Effektiv samordning av brottsförebyggande åtgärder och trygghetsskapande arbete i socialt utsatta områden, PO Hallin, Malmö Universitet

<sup>30</sup> Effektiv samordning av brottsförebyggande åtgärder och trygghetsskapande arbete i socialt utsatta områden, PO Hallin, Malmö Universitet

<sup>31</sup> Räddningstjänsten Syd



Det är viktigt att alla aktörer har en gemensam målbild.

Exempel på övergripande målsättning:

- ”Vi ska vara en aktiv samhällsaktör i det trygghetsskapande arbetet utifrån vårt uppdrag. Genom att medvetet och strategiskt arbeta med förtroendeskapande och relationsfrämjande aktiviteter skapar vi en legitimitet hos medborgarna. Arbetet med sociala risker stödjer våra verksamhetsmål.
- Vi står inför att öka kunskapen om att det relations- och tillitsskapande förebyggande arbetet är en investering i den egna arbetsmiljön på skådeplats. Det proaktiva arbetet skapar förutsättningar för ökad trygghet för både allmänhet och operativ personal.
- Vi ska planera och avsätta tid och resurser för kunskapsinhämtning, vidareutbildning och samverkan. Kunskapen om sociala risker och verksamma motstrategier ska genomsyra val och prioriteringar i vardagen.
- Vi ska rikta förtroendeskapande aktiviteter efter samhällsanalys och riskidentifiering. Vi ska ingå i strukturerad och formell samverkan med andra samhällsaktörer såsom skola, socialtjänst, fritid, polis och det lokala närings- och föreningslivet.

- Vi behöver ha en grundläggande kunskap om och en beredskap för social oro i samhället. En organisation ska skapas för att stödja utvecklingsarbetet. Vårt arbete ska bygga på kunskap, analys och ett gemensamt ansvarstagande som bottnar i vårt värdegrundsarbete<sup>32</sup>.

Med analysen och målen som utgångspunkt kan sedan aktiviteter och åtgärder utvecklas.

## **4.4 Skapa en gemensam plan med aktiviteter**

Analysen har i det här skedet gett planeringsarbetet fokus och målen har satt ambitionsnivån för det som ska uppnås. I nästa steg behöver målen brytas ner till aktiviteter, ansvar, önskade effekter och behov av resurser, gärna i samverkan med berörda aktörer och andra samverkanspartners.

Exempel på frågor att utgå ifrån kan vara följande:

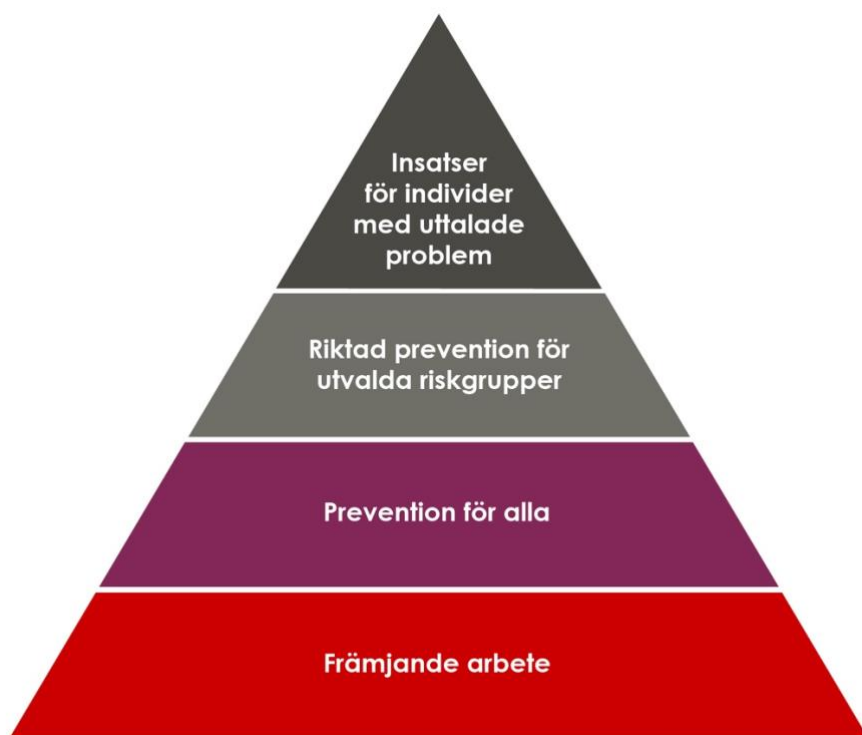
- Vilka effekter ska uppnås?
- Vad ska göras och varför ska det göras?
- Hur kan det göras och vem ska göra det?
- Finns de enheter som krävs, rätt antal personer, rätt kompetens, rätt utbildning?
- Vilka fler kan behöva anlitas för att stärka den lokala kapaciteten?
- Är våra resurser tillräckliga i förhållande till vald aktivitet eller arbetssätt?
- Vad får det kosta och vilka ekonomiska resurser finns att tillgå?

## **4.5 Val av aktiviteter – tillitsskapande koncept**

Det förebyggande arbetet kan innehålla komponenter som riktar sig mot hela samhället med det kan också riktas mot utvalda riskgrupper eller riktas mot individer med uttalade problem.

---

<sup>32</sup> Exempel hämtat från Räddningstjänsten Storgöteborg



Preventionstriangel, exempel hämtat från räddningstjänsten Syd.

Ta gärna stöd av tillitsskapande satsningar som räddningstjänst, ambulanssjukvård och polis genomför eller har genomfört på andra orter när planen skapas (4.3) och aktiviteter planeras. Nedan följer några exempel från olika delar av landet. Om ni vill veta mer om dessa satsningar eller önskar mer inspiration och fler exempel, se intervjumaterialet i bilaga.

- Medarbetarutbildning: Kommunikativt förhållningssätt
- Polis, Ambulanssjukvård, Räddningstjänst, PAR
- Människan bakom uniformen, MBU
- Räddningstjänsten i samverkan med kidsen, RISK.

#### 4.5.1 Kommunikativt förhållningssätt

I det kommunikativa förhållningssättet ingår att skapa medvetenhet kring hur blåljusaktörernas uppträdande kan förebygga och påverka en konfliktsituation på kort och lång sikt. Genom att aktivt söka relation och bemöta människor respektfullt, skapas förtroende för blåljusaktörerna som en hjälpande organisation. Utbildning i kommunikativt förhållningssätt innebär att personalen övas såväl teoretiskt som praktiskt i mötet med allmänheten vid oroliga situationer där blåljusaktörerna känner sig ansatta eller påverkade. Personalen får ett verktyg att använda i en utsatt situation och som man ska känna sig trygg med.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Räddningstjänsten Storgöteborg

## 4.5.2 PAR

Alla åttondeklassare i Botkyrka kommun besöker brandstationen under en förmiddag, där de får träffa brandmän, poliser och ambulanssjukvård. Insatsen pågår sedan februari 2017 och kallas PAR. Det står för polis, ambulanssjukvård och räddningstjänst – de organisationer som tillsammans arrangerar PAR-dagarna. Alla skolor får en egen PAR-dag, med undantag för vissa större skolor som kräver två PAR-dagar. Högst tre klasser ryms per tillfälle, så på ett år blir det ungefär 20 dagar.

Med tanke på elevernas ålder har arrangörerna valt att rikta in PAR-dagarna mot ungdomar på väg att bli straffmyndiga. Aktiviteten passar då alla skolor och blir mer legitim, utan någon skola pekats ut eller stigmatiseras.

Efter information, övningar och samtal på stationen åker alla tillsammans till ungdomarnas skola och äter lunch. Där sprider medarbetarna ut sig vid borden så att de hinner umgås lite med så många av ungdomarna som möjligt.

PAR-dagarna har bland annat resulterat i en närmare kontakt, ett ökat förtroende och väckt nyfikenhet. ”Rektorerna har återkopplat att elever är intresserade av att söka sig till räddningstjänst eller polis, för att de har fått upp ögonen för vad det är”. Och vi hör mer sällan elever som skriker snut åt oss och springer i väg. Det är små saker kanske, men det gör skillnad i vår arbetsmiljö och för relationerna”, säger Patrik Sverin. Att alla blåljusaktörer deltagit i arbetet har också varit en framgångsfaktor enligt Patrik Sverin.

Läs gärna mer om PAR i intervjumaterialet i bilaga.

## 4.5.3 MBU

Människan bakom uniformen startade som ett svar på eskalerande sociala oroligheter i Göteborg där bland annat en sju kilo tung sten kastades genom rutan på en utryckande brandbil. Detta utbildningskoncept har sedan spridits till flera andra orter.

MBU i Göteborg är en kommunalt driven verksamhet, där ett antal uniformsbärande organisationer medverkar i olika hög utsträckning. Syftet är att ungdomar och uniformsbärare lär känna och får en ökad förståelse för varandra. MBU ger ungdomar möjlighet att vara delaktiga i samhällsbyggande och individstärkande sammanhang. Varje MBU-omgång består av tio träffar på kvällstid, och erbjuder 12 platser till ungdomar i åldrarna 15-20 år. De får lättare HLR-utbildning, brandkunskap, gå igenom fallbeskrivningar och brandmannatester och får även spela markörer i en samverkansövning mellan polis, ambulanssjukvård och räddningstjänst<sup>34</sup> Vid de träffar som hålls på en brandstation tas ungdomarna emot av en MBU-ansvarig brandman och brandlaget i beredskap. Ansvarig brandman deltar även i en arbetsgrupp med övriga samverkansparter såsom polis, ambulanssjukvård och Västtrafik.

---

<sup>34</sup> Strategi sociala risker Räddningstjänsten Storgöteborg



Foto: Janina Sabra

MBU når många ungdomar, dels direkt, dels indirekt genom att deltagarna berättar för sina kompisar och sprider en mer positiv attityd till uniformspersonalen. Eftersom MBU är ett samarbete mellan flera olika parter blir lasset inte lika tungt att bära som om någon part drivit arbetet själv. En annan framgångsfaktor är att det finns en ömsesidighet och ett lärande åt båda håll, inte ensidiga förmaningar från myndigheternas sida. Mer om MBU kan du läsa i bilagans intervjumaterial.

#### **4.5.4 Räddningstjänsten i samarbete med kidsen (RISK)**

Varje år erbjuder Räddningstjänsten Syd i Malmö programmet RISK (Räddningstjänsten i samarbete med kidsen) för 7–10 högstadiel elever som inte kommer till sin rätt i skolmiljön. Eleverna kommer under skoltid till brandstationen en dag i veckan. Programmet är nämligen ett samarbete med några högstadieskolor, som också väljer ut de deltagande eleverna.





Foto: Räddningstjänsten Syd

Med anledning av ökade problem med bränder samt hot och våld mot räddningstjänstens personal under räddningsinsatser 2008–2009 initierade Räddningstjänsten Syd RISK. Syftet var att skapa trygghet i området Rosengård i Malmö. Målgruppen är utåtagerande elever med hög skolfrånvaro. Programmet sträcker sig över ett läsår och sker på schemalagd skoltid, med brandmän och brandinstruktörer som handledare. På måndagar hämtas eleverna upp på förmiddagen och medverkar i det dagliga programmet som omfattar fem områden: olyckskunskap, god hälsa, omvärld, problemlösning samt värdegrund.

Stor vikt läggs i att försöka få eleverna att förstå vikten av och kopplingen mellan en färdig skolgång och framtidsdrömmar om ett yrke. Under de ca 25–30 måndagarna under läsåret tränar handledarna ihop med ungdomarna – övar på samarbete, simmar samt genomför enklare brandövningar som till exempel kall rökdykning. Varje tillfälle innehåller också ett samtal kring värdegrundsfrågor som till exempel normer och attityder. Eftersom programmet pågår ett helt läsår finns goda förutsättningar för ökad tillit och mer positiv inställning till räddningstjänstens personal, dess roll och uppdrag. Programmet stärker även självkänslan bland eleverna. Ett citat som beskriver tanken bakom RISK är ”Den ungdom som lurat fotboll med en brandman på förmiddagen kastar inte sten på eftermiddagen”.

Programmet har en inbyggd flexibilitet som till exempel gör det möjligt att ta upp och diskutera oroliga händelser i aktuellt område eller skola. Genom de många mötena skapas också förutsättningar för ömsesidigt lärande och utveckling för både ungdomar och Räddningstjänsten. Den stora vinsten för räddningstjänsten är att de numera känner många ungdomar och unga vuxna i utsatta områden, samt att de som deltagit i RISK och även deras kompisar har en mer positiv inställning

till räddningstjänsten. Till följd av ett aktivt förebyggande arbete sedan starten 2010 har bränder och stenkastning mot räddningstjänsten minskat anmärkningsvärt i framför allt Rosengård. Läs gärna mer om Risk i bilagans intervjumaterial.

## 4.6 Genomför och förverkliga planen

Under planeringsprocessen har aktiviteter, informations- och eventuella utbildningsbehov identifierats. När aktiviteterna identifierats och beslutats och ska genomföras ska dels den egna organisationen men även berörda aktörer informeras, utbildas och övas i tillämpliga delar. I samband med information utbildning och övning är det viktigt att nya iakttagelser och slutsatser görs och förmedlas till planeringsgruppen för eventuell revidering av planerade aktiviteter.

## 4.7 Uppföljning och utvärdering

Förutsättningarna för uppföljning och utvärdering underlättas av en kunskapsbaserad, systematisk problem- och analysprocess där behoven tydliggjorts och konkreta mål formulerats.

Utvärderingsarbetet kan exempelvis ge svar på måloppfyllelse, identifiera förbättringsåtgärder, vara lärande men även vara motivationshöjande i och med att positiva resultat blir synliggjorda<sup>35</sup>.

1. Planera utvärderingen: Bestäm hur planens aktiviteter och effekter ska mätas.
2. Undersök: Hur ser resultaten ut i förhållande till önskade effekter?
3. Analysera: Varför dessa resultat? Förslag på förbättrings- och eller förändringsåtgärder.

Om planen beskriver önskade effekter, exempelvis på kort eller lång sikt, kan det i planen också ingå en del om uppföljning och utvärdering som beskriver hur resultaten sedan ska bedömas eller mätas:

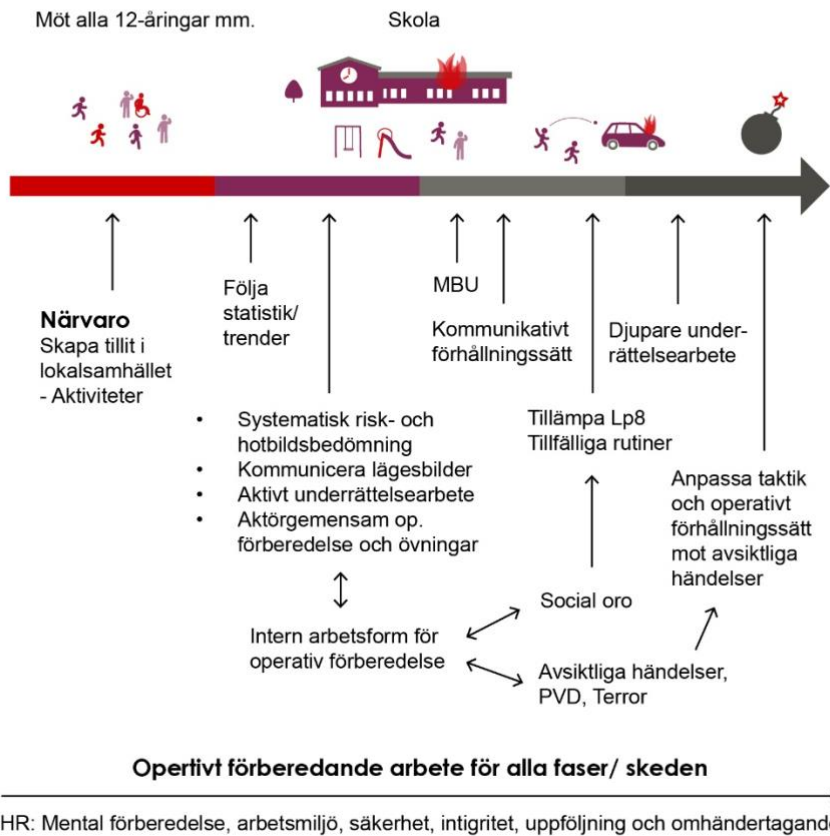
- Önskade effekter
- Hur ska resultaten bedömas eller mätas?

---

<sup>35</sup> Effektiv samordning av brottsförebyggande åtgärder och trygghetsskapande arbete i socialt utsatta områden, Malmö Universitet

Socialt brandförebyggande  
arbete/ delta i prevention

Bortanför RSG/ Rtj gräns  
för preventivt arbete



Ett illustrerat exempel på förhållandet och beroendet mellan det förebyggande och operativa arbetet från Räddningstjänsten Storgöteborg. (PDV, Pågående dödligt våld i publik miljö)

## 5 Operativt förberedande arbete

Det är av yttersta vikt att blåljusaktörerna har förmågan att genomföra sina insatser vid sociala oroligheter. Polislagen (1984:387), Hälso- och sjukvårdslag (2017: 30) samt Lag (2003:778) om skydd mot olyckor har var för sig olika effektmål som ska tillförsäkra allmänheten rättvisa och trygghet, vård på lika villkor för hela befolkningen samt ett likvärdigt skydd mot olyckor.

Det är därför viktigt att det finns tydliga instruktioner för agerande vid insats i samband med hot- och våldssituationer i organisationens styrande dokument. Det är också av betydelse att det finns en konkret planering för såväl individens agerande som organisationens agerande om sociala oroligheter uppstår<sup>36</sup>.

Skalan av hot- och våldssituationer rör sig från verbala hot i spontant uppkomna situationer till organiserade och planerade angrepp.

Det kan vara en utmaning att genomföra effektiva insatser i en sådan dynamisk miljö med bibehållen säkerhet, men om organisationen är mentalt förberedd, har planerat för hot- och våldssituationer, utbildat och övat sin personal så ökar förutsättningarna för att blåljusaktörerna ska kunna agera i komplexa och utmanande situationer. Agerandet i situationer med hot och våld kan skilja sig från agerandet vid situationer med pågående dödligt våld i publik miljö (PDV) men det finns dock hot och våldssituationer som liknar PDV. Det kan exempelvis handla om situationer där det krävs ett snabbt ingripande, som när det föreligger omedelbar fara för liv i samband med exempelvis en lägenhetsbrand, där blåljusaktörerna förhindras och fördröjs på grund av att de utsätts för hot och våld.

---

<sup>36</sup> Upplevelser av brandförsvarens funktion och agerande under de sociala oroligheterna 2013, SSBF, 2013



Foto: PPPress

Behovet av ett snabbt ingripande och bedömning av risk ligger till grund för räddningstjänstens och ambulanssjukvårdens agerande, det vill säga, är det möjligt att avvakta på brytpunkt under tiden som polisen skapar ordning på platsen eller krävs det förmåga till ett självständigt och aktivt agerande i insatsens inledning<sup>37</sup>.

## 5.1 Gemensamma läges- och områdesanalyser

För att kunna anpassa både förebyggande och operativa åtgärder behövs kontinuerliga läges- och områdesanalyser. Ett angreppssätt är att göra återkommande analyser och sammanställningar som baseras på fakta samt regelbundna och återkommande övergripande riskbedömningar.

Det är en fördel om exempelvis polis, räddningstjänst, ambulanssjukvård och andra berörda aktörer enas om ett sätt att bedöma det aktuella läget i olika områden och stadsdelar samt hur information ska delas. På så vis kan de olika aktörerna vidta riktade åtgärder i syfte att göra personal och organisation förberedda (se även 4.2.1.).

### 5.1.1 Att upptäcka social oro/möjliga indikatorer på social oro

Det kan finnas en risk att personalens bedömningar av läget i olika områden blir subjektiva och godtyckliga. I vissa fall kan bedömningen av aktuell lägesbild bygga på vad den enskilda medarbetaren eller en grupp medarbetare upplever eller tror sig veta.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Se kapitel 5 i vägledning för "Samverkan vid pågående dödligt våld i publik miljö"

<sup>38</sup> Projektrapport, Lägesbilder för Social oro, Josefin Peterson, Räddningstjänsten Storgöteborg

För att undvika subjektiva bedömningar kan berörda aktörer komma överens om indikatorer för social oro eller för risk- och hotbedömningar. Indikatorer preciserar vilka frågor som ska ingå i analysen och hur svaren ska sorteras eller filtreras. Det kan göra det enklare att använda resultaten på längre sikt. Fördelen med indikatorer är att det blir mer fokus på funktion än person. Om organisationen väljer att arbeta med indikatorer, dokumentera analysen skriftligt så blir den spårbar och kan jämföras med kommande analyser.

En nackdel med fasta indikatorer kan vara att det finns en risk att missa information genom att bara mäta sådant som bestämts i förväg. Med tydliga indikatorer får dock lägesbilder och omvärldsbevakning ett klarare syfte, och i ett längre perspektiv går informationen att använda i trygghetsfrämjande och förebyggande åtgärder såväl internt som externt. Analyser enligt överenskomna indikatorer kan även bidra till samsyn mellan aktörerna och ligga till grund för samordnade aktiviteter i det förberedande såväl som i det förebyggande arbetet.

### **5.1.2 Exempel på checklista för analys av omedelbara risker för social oro**

För att underlätta analysen av risker för social oro kan en checklista för sådana analyser eller bedömningar användas. Checklistan är ursprungligen tänkt att användas i ett sammanhang där kommun/stadsdelar och polis samverkar<sup>39</sup>.

#### **Tecken på oro**

- Har det förekommit stenkastning eller hot mot poliser?
- Har det förekommit anlagda bränder i området?
- Finns det något mönster när det gäller anlagd brand av mindre omfattning?
- Finns det upplag av stenar och tillhyggen vid platser nära anlagd brand?
- Finns det ryktesspridning i området?
- Finns det diskussioner på sociala medier som kan tyda på oro?
- Finns det personer som nyligen har frihetsberövats/frigivits med anledning av oro?
- Har ledande kriminella nyligen frigivits?
- Har media rapporterat kring läget i kommunen/stadsdelen?

---

<sup>39</sup> Samverkan mot social oro, dåvarande Västerorts polismästardistrikt, 2013

### **Polis och andra aktörer**

- Har polisen gjort någon omfattande insats i området som uppfattats som kränkande eller diskriminerande?
- Har polisen gjort ingripande mot enskilda personer som uppfattats som kränkande eller diskriminerande?
- Har några andra aktörer (väktare, trafikvakter, räddningstjänst och andra myndighetsutövare) hindrats eller blivit utsatta för provokationer?

### **Kommunen/stadsdelen**

- Har kommunen/stadsdelen genomfört större neddragningar/förändringar i olika avseenden (socialtjänst, fritid, skola m.fl.) som föranlett missnöjesyttringar?
- Finns det social oro i andra stadsdelar av kommunen eller i andra delar av Sverige?
- Finns det någon våldsamt konflikt i omvärlden (staden, Sverige eller internationellt) som påverkar kommunen/stadsdelen?
- Förekommer politisk aktivitet i form av till exempel kampanjer, namninsamlingar, demonstrationer eller ockupationer som tyder på ett missnöje från delar av befolkningen?

### **Andra aspekter**

- Är det skollov, nära skolstart eller nära förestående lov?
- Är det helgdagar eller nära förestående helgdag?
- Är väderläget gynnsamt för utomhusaktiviteter?

## Exempel på kort checklista

Exempel på indikatorer för social oro<sup>40</sup>:

- Förekommer ovanligt mycket folksamlingar i samband med insatser?
- Förekommer frågor eller andra verbala uttryck av kritisk art gentemot samhällets organisationer?
- Finns det byggarbetsplatser i närheten av de platser där bränder i fordon/containrar förekommer?
- Finns det indikatorer på att grupperingar har dragit ihop byggmaterial, skräp, stenar etc.?
- Förekommer laser, raketer eller annat mot byggnader eller andra människor?
- Har insatser försvårats eller hindrats?
- Förekommer åverkan på utrustning eller försök att på eget initiativ "låna vår utrustning"?

### 5.1.3 Kommunicera lägesbild med fyra färger

Ett sätt att kommunicera lägesbilder i sin enklaste form är att beskriva läget i fyra färger<sup>41</sup>:

- Grönt läge = normalläge med linjeverksamhet
- Gult läge = oroligheter eller specifika händelser
- Rött läge = våldsyttningar
- Orange läge = efter oroligheterna.



Lägesbilder kan kommuniceras med fyra färger.

<sup>40</sup>Exempel hämtat från Räddningstjänsten Storgöteborg

<sup>41</sup> Samverkan mot social oro, dåvarande Västerorts polismästardistrikt, 2013



## 5.2 Agerande vid uppkommen hot- och våldssituation

Ett sätt att undvika att hot- och våldssituationer förvärras är att bemöta människor på ett respektfullt sätt och att ge akt på tidiga tecken till missnöje och frustration. Kunskap om problematik och förmåga till inlevelse kan minska risken för stegrad aggression vilket av den anledningen gör det viktigt att förstå förlopp som kan leda till aggressionshandlingar. Att vara förutseende kan också innefatta förmågan att identifiera riskfaktorer som exempelvis alkohol, drogpåverkan, frustration eller tidigare motgångar<sup>42</sup>.

### 5.2.1 Exempel på förhållningssätt

- Försök att behålla lugnet.
- Lyssna aktivt.
- Respektera personens revir – gå inte för nära.
- Ta motparten på allvar – respektera.
- Gå inte till motangrepp – spela med.
- Håll dig till sakfrågan – avstå från personliga anmärkningar.
- Undvik vinnare – förlorare situationen.
- Ta inga onödiga risker – sätt alltid din egen säkerhet i första hand, kalla på hjälp.

### 5.2.2 Taktiska grundprinciper

Vid befarade oroligheter, vid en hastigt uppkommen situation eller insatser i områden där det tidigare förekommit hot- och våldssituationer bör en övergripande riskbedömning genomföras. Som underlag till genomförande av en övergripande riskbedömning kan aktuell lägesinformation exempelvis inhämtas från polisen. Riskbedömningen kan sedan ligga till grund för exempelvis beslut om riskområde och eventuella restriktioner. Riskbedömningen bör dokumenteras och kommuniceras inom egen organisation samt mot andra berörda. Den grundläggande inställningen är dock att insatsen så långt det är möjligt, ska påbörjas utan fördröjning och enligt normala rutiner.

Exempel på beslutade restriktioner:

- Riskområde.
- Tyst framkörning inom eller genom riskområdet.

---

<sup>42</sup> Exempel från Riktlinje, våld och hot samt information om förebyggande arbete och förhållningssätt, SSBF, 2013

- Anpassad insatsorganisation, exempelvis genom förstärkning av ledningsförmågan eller förstärkning av resurser.
- Avvakta insats, vid vissa typer av larm, kriterier för att avbryta insats.
- Att undvika ensamarbete.
- Särskild metodik inom riskområdet som exempel säker reträttväg, särskilt anpassad brandvattenförsörjning eller liknande. Särskild skyddsutrustning till exempel skyddsglasögon mot laser, visir och liknande.
- Brytpunkter<sup>43</sup>.

### 5.2.3 Insatsens inledning

Vid varje ny insats ska en riskbedömning genomföras. Ansvariga inom respektive organisation beslutar därefter, med riskbedömningen som utgångspunkt, om insatsspecifika restriktioner inom ramen för varje enskild insats.

Första enhet på plats kan, beroende på egna rutiner, vid behov kontakta larmoperatör på larmcentral för bedömning av lägesbild under framkörning.

Exempel på faktorer att beakta vid riskbedömning i områden med risk för hot och våld:

- Tid på dygnet.
- Adress, tidigare händelser med hot mot egen personal.
- Möjlighet till samverkan med polis.
- Polisens riskbedömning.
- Folksamlingar, omständigheter.
- Risk i relation till hjälpbehov.
- Möjlighet till säker reträtt.

Om situationen bedöms som orolig och det inte föreligger omedelbar fara för liv kan räddningstjänst och ambulanssjukvård välja att avvakta till dess att polisen säkrat området eller till dess att området kan betraktas som tillräckligt säkert. Ett annat sätt att anpassa insatsen med utgångspunkt från riskbedömningen kan vara att göra en samlad framkörning genom riskområdet, använda särskild skyddsrustning, undvika ensamarbete eller att ställa fordonen på ett sådant sätt att de kan ge ett fysiskt skydd samt att enheterna snabbt kan lämna området.

Om en enskild blåjusaktör utsätts för hot och våld ska denne påkalla uppmärksamhet och försöka komma bort från platsen, för att i nästa steg försöka samlokalisera sig med kollegor från egen eller annan organisation. Egna fordon kan fungera som en tillfällig flyktplats.

---

<sup>43</sup> Exempel från metodkort Räddningstjänsten Syd

Om risken för egen personal är överhängande, och om det är möjligt, kan beslut om att avbryta insatsen övervägas.<sup>44</sup>

## **5.2.4 Insatser i områden med konstaterad social oro**

Den grundläggande inställningen är att insatsen ska påbörjas enligt normala rutiner. De beslut som tas och de åtgärder som genomförs bör utgå från genomförd riskbedömning. Restriktioner och eller riskreducerande åtgärder kan vidtas i enlighet med genomförd riskbedömning. Vid konstaterad social oro kan en tidig kontakt med polisens ledningscentral vara nödvändig under framkörning för att säkerställa att polis finns på plats eller är på väg mot aktuell adress.

### **5.2.4.1 Exempel på åtgärder vid insatser av hög prioritet**

Var vaksam på de broar som finns i uttryckningsstråken under framkörning, om möjligt välj alternativa vägar. Placera fordonen så att de lätt kan lämna platsen. Om möjligt, lämna inte fordonen och utrustning utan uppsikt samt undvik ensamarbete. Användning av brandslang och annan utrustning bör planeras och användas så att enheterna snabbt kan lämna platsen. Förstärkande enheter kan i vissa fall avvakta utanför riskområdet på lämplig plats alternativt avvakta på brytpunkt för att sedan ledas in till skadeplats i samlad kolonn.

Insatsledning på plats kan vid behov inhämta polisens riskbedömning av situationen samt kommunicera denna till bakre ledning. Bakre ledning kan parallellt med detta samverka med polisens ledningscentral för att inhämta polisens övergripande riskbedömning.

Vid insatser av lägre prioritet, om fördröjningen bedöms som acceptabel, kan även bakre ledning besluta att insatta enheter ska avvakta på brytpunkt till dess att området bedömts som tillräckligt säkert av polisen likaväl som att exempelvis tyst framkörning kan genomföras<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Exempel från metodkort Räddningstjänsten Syd

<sup>45</sup> Exempel från metodkort R-Syd



Foto: PPPress

#### **5.2.4.2 Att avbryta insatsen**

Upptäcks förändringar av risker som leder till att insatsen inte längre är försvarbar, bör insatsen avbrytas. Det åligger ansvariga inom respektive organisation att ta beslut om att avbryta insatsen.

En enskild medarbetare kan dessutom vid hot- och våldssituationer avbryta en enskild aktivitet inom insatsen. Om detta inträffar bör det omgående rapporteras till närmste chef för insatsen. Om beslut fattas om att avbryta insatsen kan en gemensam återsamlingspunkt utses.

Efter att en insats avbrutits bör en ny riskbedömning genomföras innan en ny insats återupptas.

Ansvariga inom respektive organisation bör efter avslutad insats dokumentera genomförda riskbedömningar och de åtgärder som vidtagits för att reducera bedömda risker. Ansvarig chef svarar för fortsatta uppföljningen exempelvis vad gäller tillbudsrapportering, avvikelserapportering, arbetsskadeanmälan samt eventuell polisanmälan. Se rutiner i egen organisation<sup>46</sup>.

#### **5.2.5 Rapportera alla hot och andra tillbud**

Alla händelser, tillbud eller arbetsskador, oavsett om det har handlat om exempelvis verbala hot eller fysiska angrepp, ska rapporteras enligt organisationens rutiner.

Genom att man uppmärksammar alla inträffade tillbud synliggörs hot- och våldsproblematiken. I detta ingår också att tillse att det finns en systematik för uppföljning och kunskapsåterföring.

---

<sup>46</sup> Exempel från metodkort Räddningstjänsten Syd

Det är också viktigt att se rapporteringen som ett naturligt led i den systematiska områdesanalysen. En systematisk rapportering utgör ett viktigt led i alla de åtgärder som syftar till att förbättra situationen.

## **5.3 Att tänka på i styrande dokument**

### **5.3.1 Värdegrund och organisationens roll vid insatser**

Vissa aktörer formulerar sin egen värdegrund, medan andra omfattas av en mer organisationsövergripande värdegrund. Om organisationen själva tar fram en värdegrund, kan man med fördel beskriva hur organisationen vill uppfattas i samhället och hur organisationen kan skapa förutsättningar för goda möten såväl i det förebyggande som operativa arbetet<sup>47</sup>.

Om organisationen omfattas av en övergripande värdegrund, kan ändå en övergripande lokal diskussion genomföras om vad exempelvis de övergripande värdeorden som öppenhet och tillgänglighet innebär i det förebyggande och operativa arbetet. Värdegrundsdiskussioner kan också handla om hur ett systematiskt arbete med mångfald och jämställdhet bör bedrivas eller hur faktorer som kön, etnisk tillhörighet eller funktionalitet påverkar blåljusaktörernas arbete.

Beskriv gärna de perspektiv som ska genomsyra verksamheten i alla led, från policyer och riktlinjer till utförande och uppföljning.

### **5.3.2 Säkerhets- och arbetsinstruktion**

Ta gärna fram en säkerhets- och arbetsinstruktion för insatser som utförs då det finns indikation på sociala oroligheter. I många situationer genomförs exempelvis en riskbedömning som grund till anpassning av insatsorganisationen.

Instruktionen kan exempelvis omfatta följande delar:

- Definitioner
- Rutiner för riskbedömning
- Agerande vid hot och våld.

### **5.3.3 Riktlinje för agerande vid hofulla situationer**

Riktlinjen kan innehålla åtgärdsförslag för intern och extern samverkan och förebyggande åtgärder som exempelvis personligt uppträdande vid hot- och våldssituationer. Riktlinjen kan även omfatta uppföljande åtgärder som exempelvis hur tillbud ska rapporteras och hur en anmälan upprättas och genomförs samt vilka uppföljande och personalstödande åtgärder som ska genomföras.

### **5.3.4 Förslag på taktiska grundprinciper**

De taktiska grundprinciperna kan beskrivas i ett situationsanpassat stöd i form av exempelvis metodkort som utgår från målbild och önskvärt läge. De kan

---

<sup>47</sup> Upplevelser av brandförsvarens funktion och agerande under de sociala oroligheterna 2013, SSBF, 2013

exempelvis beskriva taktisk inriktning, ledning samt konkreta metoder och åtgärder. De kan också innehålla instruktioner för:

- Riskbedömning
- Restriktioner
- Brytpunkter
- Agerande under insats
- Insatsens avbrytande
- Åtgärder efter insats.

## 5.4 Mental förberedelse

Mental förberedelse kan hjälpa oss att hantera nya och hotfulla situationer. I sin allra enklaste form handlar mental förberedelse om att tänka framåt, att tänka sig in i situationer som man kan komma att hamna i och ställa sig frågor och resonera om möjliga utfall och åtgärder. Detta kan med fördel göras genom att i grupp sätta sig ner och resonera utifrån olika scenarion med händelser som det finns ett behov av att förbereda organisationen för, till exempel i arbetslaget eller med de närmaste arbetskamraterna och arbetsledningen. Det är viktigt att arbetsgivaren tar ansvar för denna process.

I sådana resonemang kommer personalen säkert att hitta både företeelser som organisationen har förmåga att hantera men också företeelser som ses som hinder för en god hantering av händelsen. Det är bra att aktivt ställa kritiska frågor som hjälper till att identifiera omedvetna hinder men även förmågor som inte förutsetts.

Syftet är att skaffa sig en ”mental erfarenhet”, att ha satt sig in i situationen och i tanken ha varit där utan att fysiskt ha utsatts för händelsen. Det ger en möjlighet att bearbeta svåra frågor och hinder i förväg, innan händelsen inträffar. Det kan vara saker som i en skarp situation skulle kunna hindra oss från att lösa uppgiften.

Förslag till frågor att diskutera och själv fundera över:

- Vilka särskilda utmaningar innebär den aktuella situationen?
- Vilka handlingsalternativ finns?
- Vilka kunskaper och förmågor har jag att hantera den aktuella situationen?
- Vilka kunskaper och förmågor saknar jag och vad kan jag i så fall göra åt det?
- Vilka risker kan jag ställas inför?
- Vilka förväntningar och krav finns på mig, från arbetsgivaren, från omgivningen, från mig själv?

- Vilka risker är jag beredd att ta?
- Vilka konsekvenser kan det få och vad innebär det för mig och mina närmaste?

Mental förberedelse kan innefatta ett brett spektrum av åtgärder och metoder för att på olika sätt förbereda sig mentalt (tankemässigt) inför en situation. Insatsplanering, utbildning och övning kan också ge kunskaper och förmågor som behövs för att hantera en påfrestande situation. Mental förberedelse kan dessutom ske genom att utöva mental träning eller avslappningsträning kopplat till stresshantering.

Blåljuspersonal riskerar dock i samband med social oro att ställas inför situationer som man över huvud taget aldrig tänkt på. Det kan då vara svårt att hantera de negativa konsekvenserna av stress, vilket kan leda till att organisationen inte mår med att utföra sitt uppdrag även om den har kunskap och färdighet. Det är därför av stort värde att medarbetarna får möjlighet att sätta sig in i olika scenarier och situationer.

## 5.5 Kommunikationsstrategi/informationsstrategi

Medier kan indirekt påverka de konfliktspiraler som utvecklas exempelvis genom att rapporteringen ibland blir en del av ungdomarnas behov av att synliggöras. För att lyckas med kommunikationen krävs en väl etablerad mediestrategi som också är väl förankrad hos all personal.

Vid kommunikation med media är det viktigt att beskriva sanningen men att samtidigt undvika att stigmatisera eller att generellt svartmåla någon eller exempelvis ett område. Kommentera det negativa på en saklig nivå men lyft också det positiva.

När organisationen befinner sig i en spänd situation där personalens säkerhet har högsta prioritet är det viktigt med en bra relation till media. Allmänheten kommer att ha ett stort intresse för det som händer och det är då viktigt att media hanteras på ett positivt sätt. Tänk också på vilken bild organisationen ger av situationen och hur budskapen på sikt kan påverka din stad eller kommun. Här kan det vara av fördel om aktörerna har avstämmda och samstämmiga budskap.

Det finns alltid en risk för att en händelse sprids vilket kan ge upphov till nya liknande händelser. En väl genomtänkt medie- informationsstrategi kan förebygga dels spridning av oroligheter, dels ryktesspridning. Om en aktörsgemensam mediestrategi saknas, bör aktörsspecifika budskap kommuniceras mellan berörda aktörer.

Informera också personalen i egen organisation, i syfte att åstadkomma en gemensam samlad bild för alla anställda. Detta oavsett om personalen deltagit i insatsen eller i det förebyggande arbetet.

## 6 Slutsatser

Orsaken till denna utveckling är komplex och mångfacetterad. Den här vägledningen har belyst några av de utmaningar som de ansvariga aktörerna kan möta och ger exempel på hur aktörerna kan arbeta långsiktigt med olika förebyggande och förberedande åtgärder.

Att arbeta förebyggande kräver ett långsiktigt aktörsgemensamt arbete där framför allt planeringsarbetet utgör grunden.

En viktig förutsättning är också att vi förstår både vår egen organisations och samverkande aktörers roller och ansvar, samt hur de kan stödja varandra.

I vägledningen har följande framgångsfaktorer uppmärksammats:

- Att hela samhället engageras. Om problemet bottnar i social oro kan inte ansvaret ligga på en enskild aktör eller organisation. Utmaningen berör hela samhället, invånare, blåljusaktörer, kommunen, privata och frivilliga organisationer. En strukturerad och formell samverkan är en nyckel till framgång.
- Gemensam områdesanalys och samlad lokal lägesbild, där problembilden analyseras och där en samsyn kring lägesbild, omfattning, allvarlighetsgrad och utmaningar utvecklas och fastställs.
- Gemensamma målsättningar och organisationsspecifika mål där analysens resultat utgör grunden för den önskade förändringen.
- Ambitioner eller ambitionsnivåer uttrycks i form av gemensamma strategier och gemensamma målsättningar.
- Aktörsgemensam utbildning och övning samt mental förberedelse.
- Samordnade åtgärder där de gemensamma målsättningarna och ambitionerna utgör grunden för val av metoder och bedömning av resurser, exempelvis vid val av tillitsskapande aktiviteter.
- Att det finns en uthållighet. Att förebygga hot och våld mot blåljuspersonal kan ta sin utgångspunkt i det strategiska arbetet kring sociala risker. Att arbeta med långsiktiga förebyggande åtgärder kräver finansiering, personella resurser och kompetenshöjande åtgärder. Initiativet till de åtgärder som ska genomföras kan komma från enskilda individer (eldsjälar) i organisationen men beslutet bör tas av organisationens ledning.
- Ett systematiserat utvärderande och lärande.

Avslutningsvis vill vi betona vikten av det inledande analysarbetet, den kanske viktigaste aspekten på det förebyggande arbetet. Resultatet av analysarbetet kommer att ligga till grund för relevanta val av åtgärder eller metoder.



## 6.1 Referenslista

- Anlagda bränder och hot och våld mot räddningstjänsten, MSB, 2010
- Att förebygga och hantera påverkansförsök, BRÅ, 2017
- Effektiv samordning av brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete i socialt utsatta områden, PO Hallin, Malmö Universitet, 2018
- Kartläggning av arbeten inom området social oro, MSB, 2015
- Kunskapsinventering inom fälten antagonistiska hot och social oro med relevans för samhällets säkerhet, Wilhelm Agrell, Tobbe Petterson och David Högarth
- Lägesbilder vid sociala risker, Räddningstjänsten Storgöteborg
- Metodhandbok Sociala risker, Länsstyrelsen Dalarna
- Metodkort – Insats vid social oro, Räddningstjänsten Syd
- När broar byggs – Blåljuspersonal och relationsbyggande arbete, Göteborgs universitet, 2018
- Riktlinje för agerande vid hot och våld i arbetsmiljön, Räddningstjänsten Syd
- Riskbedömning Insatser inom kameraövervakat område Rosengård 2016, Räddningstjänsten Syd
- Kartläggning av arbeten inom området social oro, praktikrapport, MSB 2015
- Samverkan mot social oro, metodhandbok, Jesper Lindblom, Polisen 2013
- Social oro ur ett kommunalt perspektiv, MSB, 2014
- Sociala risker, civilsamhällets omvandling och strategisk riskhantering – slutsatser från ett forskningsprojekt, MSB
- Strategi sociala risker, Räddningstjänsten Storgöteborg
- Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner, Regeringen, SOU 2018-2
- Säkerhets- och arbetsinstruktion för Sociala oroligheter, 2013, Räddningstjänsten Syd
- Upplevelser av brandförsvarens funktion och agerande under de sociala oroligheterna, SSBF, 2013
- Varför kastar de sten, MSB, 2011
- Våldsamma upplopp i Sverige – från avvikelse till normalitet, MSB, 2011
- Västra Götalandsmodellen – Sociala risker i risk- och sårbarhetsanalysen, Länsstyrelsen Västra Götaland, 2012
- Tackling Violence at Work: Good Practice Guidance Document for Fire and Rescue Services, Communities and Local Government, UK

## 7 Bilaga med intervjuer

I denna bilaga har MSB samlat exempel på vad några blåljusorganisationer har gjort för att motverka hot och våld mot den egna personalen. Läs om hur olika aktörer i Upplands Bro samarbetade för att stoppa en våg av oroligheter. Om hur ungdomar i Malmö fick en ny start på brandstationen. Om de två dramatiska händelserna som satte fart på Göteborgs intensiva sociala arbete.

Förebyggande insatser kan ha flera samtida syften, exempelvis att öka brandkunskaperna, minska antalet anlagda bränder och förebygga hot och våld. Det bygger ofta på att skapa tillit, förbättra kontakten med ungdomar och öka förtroendet för blåljuspersonal i utsatta områden.

Socialt förebyggande arbete är i dag en del av blåljusorganisationernas uppdrag. Det gäller att försöka släcka innan det börjar brinna. Frågan kan tyckas övermäktig, men det finns många olika vägar framåt, stora och små steg. Hör räddningschefen i Arvidsjaur om att förebygga bränder, okunskap och konflikt, med tre heltidsbrandmän och knappt 40 deltidare.

Vi hoppas att denna samling artiklar ska kunna ge inspiration, nya insikter och inblickar för er som arbetar i räddningstjänst runtom i landet. Ta hjälp av varandras erfarenheter när ni letar er fram till ert eget sätt att möta utmaningarna.

Intervjuer med kommunal räddningstjänst, polis och ambulanssjukvård under våren 2017 för MSB, genomfört och dokumenterat av Hanna Lundqvist, Expertinfo.

## 7.1 Kista: Hantera hot och våld före, under och efter insats

Kista är en av de brandstationer i Sverige som har mest erfarenhet av stenkastning och hotfulla situationer. De har utvecklat arbetssätt för att hantera riskerna och hoten före insats, under tiden och efteråt.

– Det är viktigt att alla får prata av sig om sina känslor när det hänt något, och att som arbetsgivare visa att man bryr sig, säger enhetschefen Emil Westerdahl.

### 7.1.1 Uppdaterar sig inför helgkvällarna

Inför varje helg har Kista brandstation kontakt med säkerhetsansvariga personer i stadsdelarna. Dessa har då bedömt säkerhetsläget, tillsammans med kommunpoliserna: grönt, gult eller rött. Rött betyder i princip upploppsrisik.

På fredags- och lördagskvällarna hålls också så kallade utsättningsmöten i Tensta, Rinkeby och Husby. Där möts exempelvis nattvandrare, fält-assistenter, poliser och väktare.

– Någon från oss är med då och visar att vi också jobbar i natt, att vi är en del av samhället och att vi engagerar oss. Det är en bra kontakt och gör att vi vet mer om situationen i områdena, säger Emil Westerdahl.

Utsättningsmötena är en del av något som kallas Järvaandan. Det är ett nätverk av företag, myndigheter och föreningar som vill förbättra trivsel och trygghet i området.

### 7.1.2 Kontaktar polis och larmcentral på väg ut

Stationen har utvecklat ett arbetssätt vid larm som bygger på en medvetenhet om riskerna. Fredrik Liljegren, brandmästare (motsvarande styrkeledare) på stationen, berättar:

– Det som händer i mitt huvud direkt är att jag tänker på de yttre faktorerna: Vad är klockan? Vad kan man förvänta sig att det finns för människor ute? Vad finns det för grupperingar i området vi ska till? Jag tänker på vad det är för adress, om det är en återvändsgata så att vi ska backa in. På väg ut har vi kontakt med polisen och så intervjuar jag larmcentralen, hör om de har några indikationer på att det är något på gång på platsen, mycket ungdomar som samlats till exempel.

### 7.1.3 Brandmästaren kollar omgivningarna

Om det exempelvis är en bil som brinner åker styrkan ofta förbi först och gör en bedömning: Hur verkar det på plats? Finns det någon spridningsrisk? Oftast sätter de igång att släcka direkt.

– Men säg att det är en container eller en bil som står fritt som brinner och det är stök på plats, då händer det att vi avvaktar och inväntar polis, säger Fredrik Liljegren.

Vid en mindre brand har han sällan uppmärksamheten riktad mot branden, utan mot omgivningarna.

– Jag lägger min energi på att arbetsplatsen är säker, säger han.

Det gäller även under uttryckning.

– Till exempel varje gång man passerar en täckt cykel- eller gångbro håller man ett extra öga, för där är det optimalt att stå och släppa ner stenar. Och skymtar man gröna prickar tar vi på oss laserbrillorna.

#### **7.1.4 Har avbrutit insatsen när stämningen varit hotfull**

På plats anstränger sig brandmännen för att hålla sig lugna, bemöta folk på ett trevligt sätt och svara på de frågor de kan svara på. Men om situationen blir hotfull överväger Fredrik Liljegren att avbryta insatsen.

– Under upploppsveckan 2013 skrek de vid ett tillfälle att de skulle slå ihjäl oss. Vi skulle släcka en nystartad bilbrand, men det ville de inte. Jag bedömde att det var hundratals maskerade personer som stod på ett parkeringsdäck. Då packade vi ihop och åkte därifrån direkt.

– Hot och våld är ju händelser utöver det normala, det ska man inte behöva vara med om. Då avbryter vi, om det inte finns omedelbar risk för liv, egendom eller miljö.

#### **7.1.5 Viktigt att prata av sig efteråt**

Efter den händelsen pratade de fem som varit med mycket direkt efteråt, och sedan tog de upp ämnet igen några dagar senare.

– Jag tycker att vi har det klimatet att vi kan tala öppenlydigt. Det är viktigt att skapa en god stämning på arbetsplatsen och att det finns en tillit i hela kedjan, säger Emil Westerdahl.

Enligt honom är det viktigt att inte normalisera det som händer. Som arbetsgivare behöver man fånga upp signaler på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation och stödja dem.

– Arbetsledarna har ett tydligt uppdrag från mig att sätta sig ner och prata om det som hänt och hur det känns. Det brukar ofta komma fram det ena och det tredje, och det är bra, så att man inte har allt kvar i ryggsäcken när man åker hem från jobbet, poängterar han.



Foto: PPPress

## 7.2 Lokala brandinstruktörer bygger broar mellan boende och brandmän

Kistas brandinstruktörer förebygger bränder och konflikter i områden där de själva växte upp.

– Vi når verkligen ut med information, och hindras inte av språk- eller kulturkrockar, säger Aladin Zakholi från Husby, som har arbetat sju år på Storstockholms brandförsvaret.

Brandförsvaret har fyra brandinstruktörer på stationen i Kista och fyra på stationen i Brännkyrka. En stor del av sin arbetstid tillbringar de på skolor. De har lektioner med alla sexåringar, alla i årskurs fem och åtta. De besöker även SFI, föreningar, fritidsgårdar, festivaler och andra evenemang, själva eller tillsammans med brandmän.

### 7.2.1 Jobbar heltid med förebyggande

Själva är de inte brandmän utan anställda för att ägna sig helt åt att förebygga bränder och att förbättra relationerna mellan brandförsvaret och människor som bor i utsatta områden.

– Vi försöker knyta kontakt med folk, för det finns inte ett jättestort förtroende här för brandförsvaret eller för blåljus allmänt. Vi är en väg in till dem. Vi är från området så många känner oss, vi blir bemötta på ett helt annat sätt än brandmännen, säger Fadime Izgi Ahmedi.

– Sen är ju tanken att styrkan mer ska bli bemött på samma sätt som oss, att vi hjälper dem på det viset. Jag är säker på att det gör skillnad. Det här är något som borde finnas på varenda brandstation, säger Yaqub Salah.

### 7.2.2 Misstro mot räddningstjänsten

Inom Kista brandstations område ligger Husby och Rinkeby/Tensta, som finns med på polisens lista över landets 15 särskilt utsatta områden. Stenkastning och liknande har periodvis varit ett stort problem. Ibland försvåras räddningsinsatserna av att boende i områdena är ifrågasättande och inte litat på brandförsvaret.

– Efter en brand i Rinkeby spred sig rykten om att brandmännen hade tagit för lång tid på sig att komma. Folk menade att brandmännen inte brydde sig lika mycket om det området som andra ställen. De sa typ ”Medan det dog folk här var ni på brandstationen och drack te”. Det varade en kort period. Men oftast blir vi bemötta på ett jättebra sätt, säger Fadime Izgi Ahmedi.

– Jag tror att det är bra att vi har en jargong som funkar här, vi smälter in, säger Aladin Zakholi.

– Sen har vi mer tid också, inte som styrkan som ska släcka en brand och sen kanske måste vidare direkt, säger Yaqub Salah.

### 7.2.3 Några framgångsfaktorer

- Brandinstruktörerna kommer själva från det område där de jobbar.
- De ägnar sig heltid åt att vara i områdena, och blir därför välkända ansikten.
- De är ett led mellan brandmännen och de boende, hör hemma i båda lägren och kan bygga broar.
- De behärskar förutom svenska och engelska flera av de stora språken i områdena: somaliska, turkiska, arabiska, kurdiska, persiska och spanska.

## **7.3 Ambulansen i Göteborg mentalt förberedda för hot och våld**

Sedan 2010 har omkring 200 ambulansanställda i Storgöteborg gått en personlig säkerhetsutbildning, först som en del av ett projekt mot hot och våld, och numera som en del av introduktionen för nyanställda.

**Fokus ligger på att vara mentalt förberedd för hotfulla situationer, och reagera på ett sätt som minskar riskerna och inte spär på det spända läget.**

– Det gäller att påverka det vi kan påverka, och det är bland annat hur vi som ambulanspersonal hanterar situationerna, att inte gå in med en kaxig stil som provocerar utan att hantera det på ett schyst sätt, säger Elisabet Hammar, vårdenhetschef för ambulans och prehospital akutsjukvård vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg.

Hon menar att varje anställd behöver bli medveten om hur hen fungerar i hotfulla situationer, och prata om det med sina kollegor.

– Vilka är mina triggers? Vad behöver just jag tänka lite extra på? Det handlar inte bara om hur den hotfulla personen beter sig. Det vi kan påverka är vårt eget beteende, säger Elisabet Hammar.

### **7.3.1 Nyanställda övar patientfall med inslag av hot och våld**

Alla nyanställda vid ambulansen går en halvdags utbildning om hot och våld som en del av sin fyra veckors introduktion. Den är en bra grund, men räcker inte, menar Elisabet Hammar. Under introduktionen återkommer därför frågan om hot, våld och bemötande på flera sätt. Till exempel under ”medåkning” då den nyanställda följer med en erfaren kollega för att sätta sig in i arbetet. Då pratar de om förhållningssätt vid hotfulla situationer och vad man bör tänka på vid uppdrag.

I slutet av introduktionen övar de patientfall, och då finns hot och våld med i de påhittade situationerna. Därefter tas ämnet då och då upp på arbetsplatsträffar och spontant i arbetet.

### **7.3.2 Deltog i nationellt förebyggande projekt**

Ambulansen i Göteborg började arbeta mer aktivt med hot och våld i samband med ett nationellt förebyggande projekt 2009–2012. Projektet drevs av AFA försäkringar på uppdrag av SKL – Sveriges Kommuner och Landsting. Elisabet Hammar var projektledare i ambulansens delprojekt och gick tillsammans med några kollegor på föreläsningar, gjorde gruppintervjuer, jobbade i en fokusgrupp med mera. Delprojektet knöts även till forskning vid Göteborgs universitet, vilket innebar ett viktigt stöd.

– Att vi var med i projektet gjorde också att vi började prata om det här med hot och våld mer allmänt inom ambulansen, att det blev något ständigt aktuellt.



### **7.3.3 Fick bättre rutiner och ökad förståelse**

Ambulansen gjorde flera saker inom projektet:

- De startade den personliga säkerhetsutbildningen, som sedan blivit en del av introduktionen av nyanställda.
- De tog fram ett formulär med kryssrutor så att anställda lätt kan rapportera hot- och våldsincedenter. På så vis fick de veta hur vanligt det är och kunde medvetandegöra personalen om frågan.
- De började delta i MBU – Människan bakom uniformen, där uniformerad personal från olika organisationer träffar cirka tio ungdomar ett antal gånger under en termin. Syftet var att öka medborgarnas (ungdomars) förståelse för personalens vardag, samt öka personalens förståelse för kulturella skillnader med mera hos medborgarna.
- De tog tillsammans med SOS Alarm, polisen med flera fram en regional riktlinje för SOS Alarm. Den bidrar till bättre hotbilsanalyser och en smidigare kommunikation om hotbilden mellan de inblandade parterna.

### **7.3.4 Börja med att öka kunskaperna och medvetenheten**

Det är osäkert om ambulansen vid Sahlgrenska hade kunnat få i gång ett så medvetet och ihärdigt arbete med hot och våld utan det inledande projektet. Det gav viktiga kunskaper och insikter att arbeta vidare utifrån, menar Elisabet Hammar. Att börja med att höja kunskaperna tror hon är ett bra startskott för andra ambulansorganisationer. Hennes råd är:

- Se till att få med det här perspektivet i vardagen, inte bara som en enstaka insats.
- Samarbeta lokalt med andra blåljusorganisationer.
- Diskutera på orten om det kan finnas en möjlighet att dra igång MBU eller något liknande.
- Jobba mot de lokala utbildningarna till ambulanssjukvårdare och specialistutbildningen för sjuksköterskor, så att frågan om hot och våld kommer in som en naturlig del i utbildningarna.

### **7.3.5 Svårt för ambulansen att lägga egna resurser på socialt förebyggande**

Elisabet Hammar ser en stor poäng med förebyggande insatser som syftar till att människor inte ska ge sig på blåljuspersonal fysiskt eller verbalt. Hon har personal som gärna vill delta i MBU, och som får ut mycket av det. De lär sig hur ungdomarna snackar, och blir bättre på att bemöta dem. Samtidigt ser Elisabet Hammar positiva effekter ur ett samhällsperspektiv.

Ambulanssjukvården har dock inget förebyggande uppdrag, jämförbart med räddningstjänstens uppdrag att förebygga bränder och olyckor. Sociala insatser och förebyggande kan därför enbart motiveras utifrån den egna personalens arbetsmiljö och kompetensbehov. Elisabet Hammar tycker därför det är svårt att prioritera tid och resurser till exempelvis MBU. Personalstyrkan är slimmad, något som i sig bidrar till ansträngd arbetsmiljö.

Hon önskar att det kunde finnas någon central finansiering av MBU, exempelvis till en tjänst per medverkande organisation. På så vis skulle hon inte behöva ställa övertidskostnaderna för MBU mot kostnader för verksamhetens huvuduppdrag, det vill säga att bedöma sjuka.

### **7.3.6 Efterlyser lagändring för mer utbyte av information**

Det är inte heller vid stenkastning eller upplopp som ambulanspersonal löper störst risk för hot eller våld. Det vanligaste är i stället verbala hot från patienter i deras hem, och från personer omkring patienterna. När Elisabet Hammar själv arbetade som ambulanssjuksköterska var hon med om att poliser sade ”Men herregud, åker ni hem till den där personen helt själva?”.

– Ja, vad skulle vi göra, vi saknade ju den information som polisen hade.

Elisabet Hammar och många med henne efterlyser lagändringar som gör det möjligt för ambulans att ta del av information från polisen om exempelvis personer som varit våldsamma.

– Du har en helt annan förberedelse om du vet att den här personen du kommer hem till kan vara våldsam. Och du har bättre underlag för att bedöma om ambulansen till och med bör invänta polis. Polisen har en massa kännedom som skulle hjälpa för oss att göra vårt jobb på ett säkrare sätt, säger Elisabet Hammar.

Det är också en utmaning att hitta balansen mellan personalens säkerhet och patienters behov av bra vård snabbt.

– Det gäller att inte bli för rädd heller, vårt jobb är ju att rädda patienters liv. Det är något vi behöver jobba vidare med. Mental beredskap och lagom mycket mod.

## **7.4 PAR – ett resurseffektivt arbete för bättre relationer i Botkyrka**

Alla åttondeklassare i Botkyrka kommun besöker brandstationen, där de får träffa brandmän, poliser och ambulanspersonal. Efter information, övningar och samtal åker alla tillsammans till ungdomarnas skola och äter lunch. Förbättrade relationer är nyckeln till att förebygga hot och våld mot blåljuspersonal, menar Patrik Sverin, biträdande chef för polisen i Botkyrka.

Insatsen pågår sedan februari 2017 och kallas PAR. Det står för polis, ambulans och räddningstjänst – de organisationer som tillsammans arrangerar PAR-dagarna. Det finns i kommunen omkring 15 skolor med årskurs 8. Alla får en egen PAR-dag, och vissa stora skolor behöver två. Högst tre klasser ryms per tillfälle, så på ett år blir det ungefär 20 dagar.

### **7.4.1 Får lära sig mer om blåljusarbetet och att bli straffmyndig**

Syftet med dagarna är att främja en god relation mellan blåljusorganisationerna och kommunens ungdomar. Ungefär halva Botkyrka kommun består av så kallade särskilt utsatta områden – Alby, Fittja, Norsborg och Hallunda. Där är det extra viktigt att polisen har den stora majoriteten ungdomar på sin sida.

Men själva temat för dagen är att 14-åringarna ska bli 15 och straffmyndiga – vad innebär det när det gäller ansvar, skyldigheter och möjligheter? 14-åringarna får lära sig mer om blåljuspersonalens arbete och får en chans att ställa frågor.

– Vi har ingen punkt som handlar om hot och våld mot blåljus, utan det får komma upp spontant om det finns sådana tankar hos ungdomarna, säger Patrik Sverin, biträdande lokalpolischef.

Dagen avslutas med att alla åker till skolan och äter lunch. Där sprider medarbetarna ut sig vid borden så att de hinner umgås lite med så många av ungdomarna som möjligt.

### **7.4.2 Mer respekt och större nyfikenhet**

En närmare kontakt, ett ökat förtroende och väckt nyfikenhet. Det är några av PAR-dagarnas resultat.

– Rektorerne har återkopplat att elever är intresserade av att söka sig till räddningstjänst eller polis, för att de har fått upp ögonen för vad det är. Och vi hör mer sällan elever som skriker snut åt oss och springer i väg. Det är små saker kanske, men det gör skillnad i vår arbetsmiljö och för relationerna, säger Patrik Sverin.

### **7.4.3 Kräver lite tid och pengar**

Patrik Sverin anser att PAR ger väldigt mycket i förhållande till de ganska små resurser som polis, räddningstjänst och ambulans lägger ner. Det räcker att två poliser är med vid varje tillfälle, tillsammans med kollegor från de andra organisationerna. Det är en förutsättning för att insatsen ska kunna bestå över lång tid, menar Patrik Sverin. Ibland ansluter dock fler poliser, om de har utrymme just den dagen. Varje skola har en kontaktpolis, och tanken är att de ska vara med när just deras skola kommer. Det finns också en poäng att platsen är just brandstationen. Det uppfattas av många som en mer neutral plats än polishuset.

### **7.4.4 Bieffekter – fler kontakter mellan polis och ungdomar**

Den nya kontakten och förbättrade relationen leder till bieffekter av olika slag. Till exempel blir poliserna mer benägna att spontant besöka skolorna och prata med eleverna.

– Det behöver jag inte planera in tid för längre. Man åker helt enkelt till en skola hellre än att patrullera ett centrum som kanske är rätt folktomt på förmiddagen, säger Patrik Sverin.

## **7.5 Polisen: Vi måste anpassa våra metoder efter områdets karaktär**

Polisen i Botkyrka har på sistone jobbat hårt för att bli en mer aktiv faktor i de områden som klassats som särskilt utsatta, och tillsammans med kommunen mobilisera lokalsamhället mot kriminalitet.

– God lokalkännedom är helt avgörande för att välja rätt arbetsmetoder, säger Patrik Sverin, biträdande lokalpolischef i Botkyrka.

På bara något år har lokalpolisen i Botkyrka vuxit från 60 till omkring 150 poliser. Syftet är att vara mer aktiva i de särskilt utsatta områdena Alby, Fittja, Norsborg och Hallunda, och vända utvecklingen där tillsammans med medborgarna och kommunen. Polisen griper nu snabbt in vid oroligheter som kan leda till upplopp och våld.

### **7.5.1 Motiven till stenkastning och liknande skiljer sig åt mellan områden**

Situationer där folk kastar sten eller sätter eld på saker skiljer sig väldigt mycket mellan olika platser. De som använder hot och våld mot blåljuspersonal i Botkyrka gör det ofta som en direkt reaktion på att polisen har gripit någon eller lagt beslag på en större mängd narkotika eller vapen.

– De vill skrämma oss och visa att de är en maktfaktor, det är deras drivkraft. Det är sällan politiska motiv bakom här i Botkyrka, menar Patrik Sverin.

Inne i centrala Stockholm kan situationen vara väldigt annorlunda. Där kanske personer kastar stenar mot polisen i samband med en politisk demonstration. Då måste polisen säkra majoritetens rätt att uttrycka sig politiskt, och plocka bort de personer som utövar våld, utan att hindra demonstrationen.

I en del förorter är situationen komplex på ett annat sätt, med exempelvis olika kriminella grupperingar med ett stort inflytande i lokalsamhället. Det kan där finnas politiska motiv även bland dem som hotar och är beredda att ta till våld. De kan drivas av utanförskap, uppgivenhet, misstro mot samhällsaktörer, känslan att inte tillhöra samhället och uppfattningen att blåljusorganisationerna inte är på folkets sida.

En avgörande skillnad för polisen är att de som drivs av politiska motiv ofta vill träffa polisen, prata och visa sitt missnöje, medan de som inte har politiska motiv oftast backar om polisen kommer nära och söker kontakt.

### **7.5.2 I Botkyrka kan polisen gå in offensivt och skingra**

Om polisen får signaler om att något är på gång i Botkyrka, exempelvis att en container brinner, åker en första patrull direkt fram för att bilda sig en uppfattning om vad som är på gång. Om de till exempel ser några maskerade ungdomar så försöker de skingra och driva bort dem på en gång, och städa upp stenhögar och liknande. Om det är mer av upploppstämning ansluter fler patruller och tar

kontroll. Polisen ser alltid till att vara kvar och hålla ytan ett tag efteråt, och signalerar på så vis till vanliga medborgare att polisen ingriper, har kontroll och bryr sig om deras närområde.

– Om vi kan visa att vi kan matcha våldsverkarna, då faller ofta deras drivkraft bort. Om vi kommer nära dem försvinner de för de vill inte träffa oss och prata med oss, säger Patrik Sverin.

Alla poliser har blivit utrustade med en svart liten ryggsäck som bland annat innehåller en liten hjälm, hörselskydd och sjukvårdsutrustning för grovt våld. På så vis kan de närma sig oroliga händelser utan fullt synlig skyddsutrustning. De undviker på så vis att skrämman människor eller provocera fram våld, men är ändå beredda om de behöver skydda sig.

Patrik Sverin berättar att det tidigare, före 2016, fanns mer av social oro i Botkyrka. Men upploppssituationerna har minskat sedan polisen började ingripa direkt och mer offensivt.

### **7.5.3 Det offensiva arbetssättet är olämpligt när engagemanget är politiskt**

Samma offensiva arbetssätt hade inte alls fungerat i sammanhang där det finns mer politiska drivkrafter, menar Patrik Sverin. Där måste polisen vara mycket mer noga med att skilja ut våldsverkare från andra. När folk är ute efter att föra fram frustration och ett politiskt budskap om utanförskap, ska de kunna göra det utan att tas för våldsverkare. Om polisen går på aktivt och försöker skrämman i ett sådant läge riskerar de att situationen trappas upp rejält och att det blir en allvarlig konfrontation.

– Varje individ med politiskt syfte som du behandlar som en våldsverkare är ett väldigt stort övertramp som också får stora konsekvenser för morgondagen, för den individen stärks i sin uppfattning att samhället är emot dem, säger Patrik Sverin.

– Det har varit en ganska lång resa att få all vår personal att förstå den här skillnaden och varje gång fundera på vad som är drivkraften. Det tror jag att man behöver jobba mer med på många håll, fortsätter han. Eftersom drivkrafterna vid upploppssituationer är så avgörande för hur poliserna bör ingripa, så är det nödvändigt för polisen att ha mycket god lokalkännedom och medvetenhet om sitt område, menar han.

### **7.5.4 Jobbat mycket med bemötandet och att hantera eventuell kritik**

Inom polisen i Botkyrka har man även arbetat mycket med bemötandefrågor. Patrik Sverin har pratat mycket med sina gruppchefer om hur viktigt det är med att bemöta såväl kriminella som vanliga medborgare på ett korrekt och bra sätt. De i sin tur har jobbat vidare med frågan i sina grupper.

– Vi ska hela tiden kunna stå för vad vi gör. Och även om alla inte gillar allt vi gör får vi ytterst sällan kritik för att vi begått något övertramp. Men vi är alltid beredda att åka ut i stadsdelarna och bemöta kritik på en gång, även om vi inte har gjort något fel.

Och om något trots allt har gått fel, då tar alltid polisen initiativ till att inom ett dygn exempelvis besöka en berörd skola, svara på frågor, ta emot kritik, be om ursäkt och försöka lösa missförstånd.

Den kontakten och inställningen är en viktig del i polisens förebyggande arbete.

– Det handlar om att hela tiden bygga förtroende. Majoriteten i våra områden är på vår sida, då blir det lättare att hantera den krympande skara som vill skada oss.

Polisen besöker dessutom regelbundet ett antal lokala föreningar, exempelvis moskén i Fittja. De pratar då om situationen i området, och om speciella insatser till exempel mot mopeder. Syftet är att främja förståelse och att de vuxna i området arbetar gemensamt för ökad trygghet.

– Långsiktigheten i arbetet är väldigt viktig, för det tar tid att bygga förtroende och att kunna påverka, säger Patrik Sverin.

### **7.5.5 Taktiskt forum – morgonmöte för att prioritera dagens resurser rätt**

Klockan åtta varje morgon samlas ett antal chefer och planerare i Botkyrkas polishus för att uppdatera sig och varandra om läget i kommunen, och prioritera inför dagen som kommer. Om det hänt något särskilt kvällen innan kan de flytta resurser med kort varsel för att agera på problemet.

– Det är alltså reaktivt, men samtidigt förebyggande, säger Patrik Sverin.

Det finns även planer (hösten 2017) på att varje vecka ha ett–två gemensamma lägesmöten med kommunen, eventuellt med någon från räddningstjänsten närvarande. Planerna kallas EST – Effektiv samordning för trygghet. Tidigare har överföringen mellan polis och räddningstjänst ofta byggts på personliga, informella kontakter. Det vill man nu komma ifrån.

## **7.6 Göteborg tidigt ute med socialt förebyggande**

I Göteborg var det två chockartade händelser som satte verklig fart på räddningstjänstens socialt förebyggande arbete. En stor tragedi – katastrofbranden på Backaplan – och en mindre – en sten som flög rakt genom rutan på en brandbil.

Branden på Backaplan i Göteborg 1998 blev ett uppvaknande för räddningstjänsten. Per-Anders Lindfeldt, i dag insatsledare, satt i den första brandbilen som kom till platsen.

– Vi räddade livet på många, men långt ifrån alla. Det var verkligen kaotiskt på platsen.

Till viss del försvårades räddningsarbetet av att det inte hade funnits någon naturlig och förtroendefull kontakt mellan de drabbade och räddningstjänsten. Många ungdomar och även anhöriga på plats var starkt ifrågasättande och trodde inte att räddningsarbetarna gjorde sitt bästa.

### **7.6.1 Försökte skapa tillit efter Backabranden**

Förbundet hade precis startat en enhet med nio brandmän (Häfa) som arbetade heltid med att förebygga anlagda bränder på skolorna. Gruppen besökte efter branden en mängd gymnasieklasser. De möttes ofta av aggressivitet och okunskap om räddningstjänstens arbete.

– Vi insåg att vi måste vara ute i samhället mer. Både förtroendet för oss och kunskaperna om brandskydd behövde öka, säger Per-Anders Lindfeldt.

Häfa-gruppen fanns under några intensiva år, men lades ner 2002 och följdes av andra typer av insatser. Per-Anders Lindfeldt var själv under flera år engagerad i att hålla konsekvenslektioner på skolor där det brunnit eller förekommit annan skadegörelse.

– Under ett halvår 2005 åkte vi till 30 skolor. Och vi såg resultat: minskat glaskross, minskad vandalisering, brandlarmet drog inte igång lika ofta.

### **7.6.2 Sten genom rutan skrämde och skadade brandmän**

Elva år efter Backaplansbranden inträffade något som på nytt ställde allt på ända. 2007–2009 upplevde räddningstjänsten, och ännu mer polisen, en våg av mindre upplopp. Det hände allt oftare att ungdomar satte eld på bilar, och hotade eller attackerade de uttryckande styrkorna. I augusti 2009 träffades en brandbil av en sex kilo tung sten som gick rakt genom en ruta. Bilen körde av vägen och de som satt i den fick åka till sjukhus.

– Han som var styrkeledare och satt fram, han åkte aldrig mer i brandbil efter det. Han som körde sitter i stället på ledningscentralen i dag och åker inte längre på uttryckning. De två som blev splitterskadade hade nog aldrig jobbat vidare om det



inte var för att de senare fick träffa ungdomar inom MBU och bearbeta det här, säger Per-Anders Lindfeldt.

### 7.6.3 Chockad organisation tog tag i arbetsmiljön

Kristina Lindfeldt, avdelningschef för operativ ledning vid Räddningstjänsten Storgöteborg, beskriver det som att hela organisationen blev chockad.

– Vi såg oss som de goda, som vänner. Varför gjorde de så här? Det blev tydligt för oss att vi också kunde drabbas av attacker, att det inte bara var riktat mot polisen, säger hon.

Tomas Norberg arbetade som styrkeledare på stationen i Hjällbo, men hade semester.

– Vi blev jätterädda och låste i princip in oss på stationen. Vi åkte knappt ner till Hjällbo och var stridsberedda om det gick ett larm.

Stenen genom rutan blev startskottet för en rad arbetsmiljöåtgärder, för utbildningen Kommunikativt förhållningssätt och även för ungdomsutbildningen MBU.

I dag är det en mer naturlig del av brandmännens arbete att röra sig ute i olika stadsdelar även när det inte gått ett larm.

– Genom att vara ute och ta del av vardagen i området, då kan jag också känna av om det plötsligt inte är normalläge. Om man aldrig är ute så vet man inte det, och då är det svårt att ha rätt beredskap, säger Per-Anders Lindfeldt.



Foto: PPPress

## **7.7 MBU knyter band mellan ungdomar och blåljuspersonal**

**MBU – Människan bakom uniformen – är en av de mest spridda formerna för socialt förebyggande arbete som räddningstjänster är inblandade i. Det började i Kortedala i Göteborg, på några ungdomars initiativ. När ungdomar och folk med uniformsyrken lär känna varandra ökar den ömsesidiga förståelsen och respekten.**

– Vi får ett mycket tryggare och bättre sätt i stadsdelarna där det är social oro, säger Tomas Norberg, i dag insatsledare på brandstationen i Gårda, och en av dem som drog igång MBU i slutet av 00-talet.

Omkring 2009 var det oroligt i flera stadsdelar i Göteborg, liksom i delar av Malmö och Stockholm. Det förekom oftare än tidigare att ungdomar satte eld på bilar och annat, och att ungdomar satte sig upp mot polis och även mot brandmän, såväl verbalt som fysiskt. Många brandmän blev rädda och frustrerade, samtidigt som det bland ungdomarna fanns mycket åsikter om hur polis och brandmän betedde sig.

### **7.7.1 Viktiga möten för båda parter**

Efter en allvarlig händelse tog några ungdomar från en fritidsgård i Kortedala kontakt med den lokala brandstationen och polisen, tillsammans med en fritidsledare. De ville träffas och prata, besöka stationerna och veta mer om hur de tänker och jobbar.

– Det blev tydligt att det fanns ett stort uniformshat bland ungdomarna, säger Tomas Norberg.

– Vi tänkte ungefär att det är klart att vi ska hjälpa dem med det här, vi ska lära dem förstå att vi är människor vi med.

Men redan vid andra mötet med ungdomarna förstod han att det hade mycket stor betydelse även för brandmännen själva. En av brandmännen som fick stenen genom rutan var med då. Han hade helt tappat arbetsglädjen och övervägt att säga upp sig.

– I slutet av träffen öppnade han sig helt och förklarade hur dåligt han hade mått, att de som kastade stenen hade tagit hans yrke ifrån honom. Så gick han runt och kramade alla och sa att de hade gett honom hans yrke och heder tillbaka. Det var väldigt starkt, säger Tomas Norberg.

### **7.7.2 Konceptet har spridit sig i Sverige**

Samtalen utmynnade i utbildningsprogrammet MBU – Människan bakom uniformen. I dag bedriver fem stationer i Göteborg MBU, tillsammans med polis, ambulans, vaktbolag med fler. En fritidsledare från Göteborgs stad är samordnare. Omkring 400 ungdomar har gått utbildningen, och ungefär 500 brandmän har

mött deltagarna. Efter utbildningen väljer de flesta att fortsätta samarbetet som ambassadörer under något år.

Konceptet har kopierats på andra håll i landet. Tomas Norberg nämner exempelvis Stockholm, Örebro, Helsingborg, Borås och Landskrona.

– Ett sånt här koncept tycker jag att man ska kunna ha i princip överallt, även om det inte finns någon social oro på den här nivån. Det handlar om att få budbärare och skapa stort kontaktnät i samhället, det spelar jättestor roll.

### **7.7.3 Rollspel med biljettkontrollanter och besök i minneslokal**

I Göteborg består en MBU-omgång av tio tillfällen. Några kan se ut så här:

- På ungdomarnas fritidsgård. Representanter för alla aktörer deltar. Lekar och övningar för att lära känna varandra och lätta på trycket.
- Hos räddningstjänsten. Bland annat kort teoripass, prova att använda brandsläckare och rökdyka.
- Hos Polisen. Testa utrustning, göra fallövningar (verkliga case – hur skulle du ha agerat om du var polis?).
- Hos biljettkontrollanterna. Rollspel där ungdomarna får bötfälla biljettkontrollanterna.
- I minneslokalen Backaplan. Brandmän och en brandskadad överlevande berättar om sina egna erfarenheter från branden.

Folk från räddningstjänsten är med vid sex av tio tillfällen.

### **7.7.4 Deltagarna blir goda förebilder**

Deltagarna är 16–19 år och söker oftast själva en plats i MBU. Vissa är nyfikna på yrkena, andra har mött ambassadörer och tycker att MBU verkar kul. En del har blivit rekommenderade av sina fritidsledare att söka. Det finns alltid fler sökande än platser. Polisen gör en slagning i sina register, och fritidsledarna avgör vilka som passar och har behov av att delta.

– Det är inte de som kastar sten som är med i MBU. De kan vara ifrågasättande men ofta har de ett starkt engagemang och vill arbeta för ett bättre samhälle. Vi önskar framför allt att de blir förebilder för andra ungdomar, säger Tomas Norberg.

Han berättar att det har funnits deltagare som varit väldigt negativa till polisen, och som i dag arbetar som väktare eller biljettkontrollanter.

– Och en gång hade vi med en kille där polisen var lite tveksam först. Vi satte en äldre ambassadör att hålla extra koll och stötta honom. Han var jätteifrågasättande de första tillfällena, och flyttade till en annan stol när en polis satte sig bredvid honom. Men vid femte tillfället vände det, och sista gången när de fick intygen då

grät killen och gav oss alla en kram. Stoltare kille har jag nog aldrig sett. Det här var hans vändning, han hade nog hamnat helt fel om han inte hade fått vara med, säger Tomas Norberg.

### **7.7.5 Några framgångsfaktorer**

- MBU når många ungdomar, dels direkt, dels indirekt genom att deltagarna berättar för sina kompisar och sprider en mer positiv attityd till uniformspersonalen.
- Eftersom MBU är ett samarbete mellan flera olika parter blir det inte ett tungt lass att bära för respektive myndighet, som om någon part drivit arbetet själv.
- Det finns en ömsesidighet och ett lärande åt båda håll, inte ensidiga förmaningar från myndigheternas sida.

## **7.8 Risk – en vändning för högstadieskids i Malmö**

Räddningstjänsten Syd i Malmö tar sig varje år an några högstadieungdomar som har det struligt socialt och har hög frånvaro i skolan. De kommer till brandstationen en dag i veckan på skoltid.

– Om vi åker ut på larm och möter någon av de här ungdomarna så lugnar det sig direkt, säger brandmannen Karl-Johan Bengtsson.

Varje år sedan 2010 deltar 7–10 Malmöungdomar i något som kallas Risk – Räddningstjänsten i samarbete med kidsen. Under terminstid kommer de till Jägersro brandstation klockan 10–15 en gång i veckan.

### **7.8.1 Tränar, umgås och övar brandgrejer**

Sju brandmän och tre brandinstruktörer fungerar som mentorer, fyra–fem av dem deltar vid varje tillfälle. De går och tränar ihop med ungdomarna, simmar, övar på samarbete och enklare brandgrejer som kall rökdykning, bygga slangsystem och så vidare.

– Vi går ut och käkar lunch ihop, de följer med oss på olika grejer. Det är mycket att få dem att uppföra sig bland folk, vanligt hyfs. När de har sina Risk-jackor på sig representerar de oss och ska sköta sig. Det finns en stolthet i att vara med i Risk som gör att vi kan ställa lite krav på dem, säger Karl-Johan Bengtsson, brandman och Risk-mentor.

Men minst lika viktigt är det att skapa ett bättre förtroende för vuxenvärlden i allmänhet och brandkåren i synnerhet – att visa att brandmän är människor som bryr sig och att det är en självklarhet att hjälpa alla.

– Huvudmålet från vår del var ju från början att förbättra vår arbetsmiljö, att slippa hot och våld där ute. Den man känner kastar man inte sten på, det säger sig självt, säger Nikola Obradovic, styrkeledare på Jägersro och samordnare för Risk.

### **7.8.2 Försöker få deltagarna att sköta skolan bättre**

Det är skolorna som väljer ut de killar och tjejer som erbjuds Risk. De flesta går i sjuan eller åttan. Från början hoppades skolan att eleverna skulle kunna jobba med svenska och matte inom ramen för Risk, och få godkända betyg. Men då backade brandmännen.

– Vi kan inte göra akademiker av dem. Vi siktar på att förmå dem att börja vara i skolan i högre utsträckning, inte störa när de är där och sedan att börja vara mer delaktiga och kanske börja producera lite, säger Nikola Obradovic.

I princip varje vecka har Risk-mentorerna kontakt med kurator eller rektor på respektive elevs skola. De berättar hur det går för eleven i Risk och får veta hur det går i skolan.

Nikola Obradovic struntar i om utomstående ser det som att värstingar belönas med roliga aktiviteter.

– Det är lätt att prata vid kaffebordet. Vi gör något som hjälper. Och vi måste göra det så attraktivt att de vill vara kvar, det är då vi kan börja kräva att de ger lite tillbaka, annars funkar det inte.

### **7.8.3 Startade på grund av hot, våld och otrygghet**

Deltagarna kommer i dag från olika områden, som Södra innerstan och Oxie, men från början var allt fokus på Rosengård. Brandmännen kände sig ofta otrygga när de åkte dit på larm. De insåg att de måste göra något för att få en annan kontakt med ungdomar i området.

– Man har ju blivit utsatt för en del grejer, som att släggor har kastats mot bilen, kullerstenar förstås, att de öppnat fack på bilen och tagit grejer, skjutit raketer mot oss, stängt av vattnet så vi inte har kunnat göra vårt jobb. Det trappades upp runt 2006–2007 och sen hade vi en topp 2008–2009. Man var frustrerad, förbannad, orolig och rädd många gånger när det var som värst. Det var två rätt tunga år, säger Nikola Obradovic.

### **7.8.4 Risk ger lugnande effekt**

Inspirerad av räddningstjänsten i Storbritannien drog han och några kollegor i gång Risk, och tvekar inte om att det gett önskad effekt.

– Visst, det är jättesvårt att mäta, men vi märker ju skillnaden hela tiden.

Den stora vinsten för räddningstjänsten är att de numera känner en hel del ungdomar och unga vuxna i utsatta områden, samt att de som deltagit i Risk och även deras kompisar har en mer positiv inställning till räddningstjänsten.

Brandmännen har vid många tillfällen varit med om spända lägen, då det exempelvis brinner en bil eller container, och så dyker det upp någon gammal Risk-deltagare i rätt läge. Nikola Obradovic minns ett tillfälle när de larmades till Rosengård för att det brann något bråte.

– På brandplatsen träffar vi omkring 20 ungdomar och stämningen känns inte alls bra. Då ser vi en av de här killarna som vi haft i Risk flera år tidigare. Vi kallar fram honom, snackar lite, de andra blir nyfikna och undrar hur vi känner varandra.

– Det skapade liksom ett intresse som gjorde att det lugnade ner sig. Vi skakade hand och kunde lämna i lugn och ro. Det finns säkert 100 sådana tillfällen. Den effekten är guld värd för oss.

### **7.8.5 Kan innebära vändning för deltagarna**

Larmen om utomhusbränder har dessutom minskat drastiskt, särskilt i de områden där problemen var som störst.

– Jag kan inte säga att allt är lugnt nu. Det var inte länge sen man kastade stenar mot en brandbil här i området. Det händer men det är mycket mer sällan än det

var för några år sedan. Och Rosengård sticker inte alls ut som tidigare, säger Nikola Obradovic.

Han och hans kollegor har även sett exempel på unga killar och tjejer där Risk tydligt har inneburit en vändning.

– Vi hade en kille som satt och somnade i början. Han hade det väldigt svårt socialt på högstadiet, men lyckades ta sig in på ett gymnasieprogram och blev väktare. Det behövs ingen forskning för att räkna ut att samhället sparar en massa pengar jämfört med om han valt en annan bana och börjat begå brott, säger Nikola Obradovic.

### **7.8.6 Driver Risk med frikopplad personal**

Han är övertygad om att de flesta räddningstjänster skulle kunna dra igång något i stil med Risk. En förutsättning är dock att några anställda kan friställas från operativt arbete en dag i veckan.

– Tveka inte! Det funkar mycket bättre än man kanske tror innan att jobba med de här ungdomarna, bara det finns lämpliga brandmän. Man behöver ge dem tid.

Räddningstjänsten Syd driver Risk helt på egen hand, men deltar även i sociala insatser tillsammans med andra aktörer. Exempelvis ett helt nytt samarbete tillsammans med Malmö FF, polisen och Oxievångsskolan. 45 sjundeklassare med Idrott och hälsa som skolinriktning får varje vecka ett pass med utbildning och träning tillsammans med spelare från Malmö FF, någon brandman och polis. De unga ska peppas till (fortsatt) goda vanor vad gäller kost, träning med mera. Räddningstjänsten kommer även att utbilda dem i brandkunskap och berätta om sitt arbete. De ser detta som ytterligare en chans att bygga goda relationer till ungdomar.

– Om de vi träffar i Risk är de vi behöver få styr på, så är de vi träffar med Malmö FF mer drivna. Där handlar det mer om att de kan vara goda förebilder, säger Karl-Johan Bengtsson.

### **7.8.7 Några framgångsfaktorer**

- I Risk är andelen vuxna hög – det går ungefär två elever på en närvarande mentor.
- Det finns tillräckligt många anställda som tycker det är roligt att jobba med ungdomar.
- Räddningstjänst Syd har under många år varit tydliga och bestämda i sin rekrytering: Alla de anställda ska kunna utföra socialt förebyggande arbete, och ha ett engagemang av det slaget.
- 20 procent av brandmännens arbetstid är schemalagd för förebyggande arbete. Då är de friställda från operativt arbete.

## **7.9 Malmö brandmän knackar dörr varje vecka**

Sedan 2010 har Räddningstjänst Syd gjort 80 000 hembesök. Syftet är främst att öka människors brandkunskaper, men även att förbättra relationerna mellan räddningstjänst och allmänhet. Och det kan i sin tur förebygga hot och våld.

Alla brandmän går regelbundet ut och knackar dörr. De frågar bland annat om det finns brandvarnare, och ber de boende att testa den så att det hörs. De lämnar broschyrer och informerar lite om hur man bör agera i händelse av brand. Ibland blir det samtal om matlagning eller andra risker. Normalt går de inte in utan stannar i dörren. Brandmännen gör besöken under operativ tid, och kan alltså när som helst behöva åka på larm.

När hembesöken infördes 2010 var inte alla anställda helt nöjda med att detta skulle ingå i det normala arbetsschemat på kvällar och helger.

– Detta sker två till tre gånger i veckan och tar kanske totalt fyra–fem timmar. Det finns alltså ändå gott om tid för både fysisk träning och övning. Att ägna mer tid ute i samhället och mindre tid inne på våra stationer är en viktig del av vår utmaning, säger Ulf Nilsson, produktionschef vid Räddningstjänsten Syd.

– Nu har vi gjort detta i några år och jag tror att alla förstår att besöken gör skillnad och ibland räddar liv.

### **7.9.1 Skilda erfarenheter av hembesök**

Södertörns brandförsvaret kommer under 2017 att kopiera Malmö modell för hembesök. Attunda gör redan en del hembesök i områden där bostads-bränder är ett stort bekymmer, och Räddningstjänsten Östra Götaland började knacka dörr i vissa områden i december.

Brandinstruktörerna i Kista har också provat dörrknackning, men lagt ner det. Det var ändå väldigt få som öppnade dörren.

– Bland de som öppnade var de allra flesta trevliga och ville bjuda oss på te, säger brandinstruktören Aladin Zakholi.

Men en gång blev en av instruktörerna jagad av en boende med gaffel i handen.

– Det behöver inte betyda att det är ett dåligt arbetssätt, men för våra instruktörer blev det inte en bra arbetsmiljö, säger enhetschefen Emil Westerdahl.

Även Göteborg har provat, men gör i dagsläget sällan hembesök.



## 7.9.2 Återvänder om de upptäcker risker

Räddningstjänst Syd har 16 instruktörer med olika språkkompetenser anställda på dagtidsschema. De gör också hem- och skolbesök och andra informationsinsatser. Ibland, till exempel i adventstid, kör förbundet dessutom en särskild insats där alla anställda, även de med kontorstjänst, går ut och knackar dörr. Ulf Nilsson tror dock det är viktigt att de flesta hembesök görs av brandmän.

– Våra brandmän har väldigt god lokal kännedom och de har med sig den senaste olyckan i sin erfarenhet, detta ger besöket en extra dimension. Våra brandmän har också ett högt förtroende hos allmänheten. Det är de personliga mötena som gör grejen, att brandmännen möter människor vid andra tillfällen är när de åker på larm och överför sin kunskap och erfarenhet, säger han.

Räddningstjänsten Syd gör hembesök i alla typer av bostadsområden. De områden där det oftast brinner får nya besök, och sedan återvänder brandmännen ibland till hem där de har noterat någon särskild risk, exempelvis om de skulle upptäcka brännmärken av cigaretter runt sängen.

## **7.10 Arvidsjaur vill ingripa innan något hänt**

Den lilla räddningstjänsten i Arvidsjaur tänker inte vänta på att den första stenen kommer flygande eller att det börjar brinna i ett asylboende. Kåren planerar att besöka asylboenden och starta en ungdomsbrandkår.

– Jag tror vi har mycket att vinna på att förebygga redan innan det hänt något, säger räddningschefen Henrik Helander.

Henrik Helander är ganska ny som räddningschef i Arvidsjaur. I bagaget har han erfarenheter från räddningstjänsten i Landskrona där man arbetade aktivt med att förebygga konflikter mellan brandkår och ungdomar. Han har två idéer om hur Arvidsjaur skulle kunna arbeta förebyggande.

### **7.10.1 Vill förbättra brandkunskaperna bland asylsökande**

– Vi har en del problem med automatlarm och innerökning på de tre asylboenden som finns i kommunen. Vi behöver öka kunskapen om riskerna och om hur det svenska brandskyddet fungerar.

Därför är planen att några från räddningstjänsten ska besöka boendena, bjuda på fika, kanske spela lite fotboll om det finns intresse, och prata om brandskydd.

– Det funkar nog inte med något klassiskt förmaningstal. Vi får lägga av uniformerna och försöka skapa ett lugn kring vilka vi är. Det är inte solklart för alla att vi är fristående från polis och militär, säger Henrik Helander.

### **7.10.2 Ungdomsbrandkår för kunskap, intresse och kontakt**

Räddningschefen skulle dessutom gärna starta en ungdomsbrandkår.

– Jag hoppas att socialen kan hjälpa oss att plocka ut några stycken där de ser att det kan finnas ett behov, men också att ungdomar själva kan få söka. Det bästa vore en blandning av tjejer och killar, invandrarungdomar och svenskfödda.

Planen är att träffa ungdomarna några gånger under ett år, och kanske åka iväg på ett litet läger över en helg. Att man lär känna varandra och att ungdomarna får lära sig om brand och olycksavhjälpande arbete.

– Jag hoppas att detta även skulle kunna underlätta för deltidsbrandkårearna att rekrytera, och att fler invandrarungdomar och tjejer får upp ögonen för oss.

### **7.10.3 Hoppas slippa hot och stenkastning**

Henrik Helander tror att de båda initiativen båda kan vara sätt att förebygga bränder, skapa goda relationer och förebygga konflikter.

– I den bästa av världar kommer vi aldrig till det stadiet där vi har hot och våld och stenkastning.

## **7.11 Breddad rekrytering ger bättre relationer**

**Södertörns brandförsvaret kräver inte längre att alla brandmän som anställs har SMO-utbildning. De prioriterar att även få in folk med exempelvis pedagogisk och praktisk erfarenhet, språk- och kulturkompetens, bland annat för att förbättra kontakten med olika samhällsgrupper.**

Enbart hälften av sommarvikarierna har SMO-utbildning, resten rekryteras på grund av andra färdigheter, erfarenheter och egenskaper.

– Det hade varit fantastiskt om alla vi anställer hade haft SMO. Men vi frångick det kravet för att vi tyckte att vi fick en för smal rekryteringsbas. Vi vill bredda med mer språk- och kulturkompetens, få in fler kvinnor, och vi har även plats för ett antal ultrapraktiker. Vi behöver folk som kan bidra på olika vis. Bara mittfältare gör inget lag, säger Anders Edstam, vice brandchef vid Södertörns brandförsvarsförbund.

### **7.11.1 Sätter poäng på kommunikativ förmåga**

Alla som anställs måste ha godkända gymnasiebetyg och godkänt på ett antal prov, som fystest, höjd, simning och så vidare. Utöver det sätter en rekryteringsgrupp poäng på bland annat kommunikativ förmåga, praktiska yrkesfärdigheter, samarbets- och initiativförmåga och språkkunskaper.

Brandmannen Ricardo Cazorla ingår i rekryteringsgruppen. Han berättar att intresset är så pass stort att det krävs höga poäng inom flera olika områden för att bli aktuell för ett sommarvikariat.

Sommarvikarier utan SMO-utbildning börjar redan på våren med en nio veckors heltidskurs i skadeavhjälpande arbete. Under sommaren pågår LIA (lärande i arbete), och om vikarien så småningom blir tillsvidareanställd följer ytterligare tre utbildningssteg.

### **7.11.2 Goda relationer ett vaccin mot hot och våld**

– Vi har två personer hos oss nu som har gått den långa vägen, börjat på SFI och så småningom fått jobb hos oss. Det är mycket värt, till exempel när brandmän kan komma ut i sina egna bostadsområden och prata brandskydd. Vi har också haft folk som på grund av sin språkkompetens har kunnat gå in och rädda en situation när polisen inte varit helt smidig, säger Ricardo Cazorla, som själv har hållit utbildningar på spanska.

De är övertygade om att den breddade rekryteringen ger dem bättre kontakt med olika delar av lokalsamhället. Och goda relationer ser de i sin tur som det bästa vaccinet.

– Vi har aldrig gjort det här som en insats riktat mot våldet, men vi tror samtidigt att det förebygger hot och våld, säger Anders Edstam.

## 7.12 Omedelbara insatser satte stopp för våg av bilbränder i Upplands-Bro

Från fem bilbränder på fem månader till drygt 25 på två veckor. Detta i lilla, lugna Upplands Bro. Myndigheterna lyckades ringa in en grupp ungdomar, och med hjälp av Fryshuset kunde upptrappningen brytas.

Flera framgångsfaktorer nämns i det här fallet:

- Kommunen och polisen lyckades snabbt ringa in en grupp ungdomar som man misstänkte låg bakom bilbränderna.
- De olika myndigheterna samordnade sig och agerade direkt. Bland annat utökades fritidsgårdens öppettider, värddar från Lugna gatan (Fryshuset) fanns på plats, kommunens ungdomsstödjare fick utökade arbetstider, Brandkåren Attunda knackade dörr i Bro och så vidare.
- Fryshuset har god kompetens och beredskap för att ha kontakt med ungdomar i socialt utsatta områden och motivera dem till förändring. De ordnade olika aktiviteter för de berörda ungdomarna.

Dessutom var händelserna klart begränsade, vilket gjorde det enklare att bryta in.

– En av killarna från Fryshuset sa att om det fanns en grupp i Bro så finns det trettio grupper i exempelvis Husby. Då är det en helt annan sak, säger Ola Carlén, strateg på Brandkåren Attunda.

Händelserna i Upplands Bro blev lite av ett uppvaknande för kåren.

– För oss var det liksom – hur kan det hända där? Vi måste förstå att när det gäller den här problematiken kan vi inte tänka att det gäller en viss adress. Det här är något vi måste förhålla oss till och vara beredda på under alla insatser, säger Ola Carlén.

### 7.12.1 Bakhåll i Jakobsberg 2013

En annan allvarlig händelse 2013 har också bidragit till den insikten. Brandkåren Attunda hade då varit med om flera hotfulla situationer under det som har kommit att kallas Husbykravallerna. Så en kväll kom ett larm om tre bilbränder i Jakobsberg, inte långt från stationen. På plats bedömde styrkan att en av dem stod isolerat och att de skulle dela upp sig på de två andra bilarna som stod en bit därifrån, omgivna av fler bilar. När de började rulla ditåt samlades plötslig 20–30 personer runt bilarna. Mattias Lassén, styrkeledare, satt i tankbilen.

– Det första som hände var att vi fick en pulversläckare mot framrutan. Sedan kom stenar, en gick till slut igenom och träffade mig på hjälmen. Sidorutorna var inte laminerade, jag tror att alla gick sönder. Det blev fullt av glasdamm där inne, berättar han.

De körde rakt igenom folksamlingen och direkt tillbaka till stationen. Där släckte de ner och stängde in sig. Polisen ställde en bil utanför och en brandbil från Sollentuna kom och täckte upp.

– Ingen blev fysiskt skadad, förutom glas på kroppen. Men alla var otroligt skrämda och livrädda att de skulle komma hit och attackera stationen också, säger Mattias Lassén.

Brandmannen David Kullander minns att flera kollegor ville sluta då, och lade nycklarna på bordet.

– Just att det var som ett bakhåll, en blåljusfishing, det hade vi inte väntat oss här hemma. En kille trodde på allvar att han skulle dö, säger han.

Det blev många samtal den natten och den närmaste tiden.

– Jag uppfattar att 2013 tog hela samhället på sängen. Vi hade inte rutiner för att hantera den sortens situationer, och vi har det inte till 100 procent i dag heller, säger David Kullander.

### **7.12.2 Samverkan med polis och larmcentraler måste fungera**

Han och Ola Carlén betonar vikten av ett bra samarbete med polis och larmcentraler.

– Det är skillnad som dag och natt när vi har fått reda på innan att det är oroligt på plats, säger David Kullander.

– Vi har ett jättebra samarbete med polisen här, de har fått lära sig att dela med sig mer till oss. Det kunde utvecklas ytterligare, och även kommunikationen mellan Stockholms två larmcentraler, säger Ola Carlén.



Foto: PPPress

## **7.13 Utbildning och mental förberedelse kan minska riskerna**

**Kunskap, medvetenhet och övning. Flera räddningstjänster har genomfört eller planerar interna utbildningar för att brandmännen bättre ska kunna hantera hotfulla situationer och känna sig tryggare på jobbet.**

Här följer tre exempel på utbildningar. De skiljer sig åt men har ungefär samma mål – att öka brandmännens kunskaper, medvetenhet, säkerhet och upplevda trygghet.

### **7.13.1 Räddningstjänsten Östra Götaland utbildar för att dämpa oron**

I Norrköping hände det flera gånger under tidig vår 2016 att ungdomar kastade sten mot polis och räddningstjänst, något som mycket sällan hänt tidigare. Samtidigt eskalerade antalet bilbränder. Den nya situationen gjorde många av brandmännen oroliga och osäkra, inte minst eftersom de hört och läst om vad kollegor i storstäderna råkat ut för tidigare.

– Vi insåg att även vi är utsatta, och att det finns en känsla hos delar av vår personal som vi kände var viktigt att omgående börja arbeta med, säger Jonas Holmgren, biträdande produktionschef på Räddningstjänsten Östra Götaland.

Flera saker har sedan dess gjorts för att förbättra säkerheten och dämpa oron, bland annat fysiska skyddsåtgärder som att laminera bilfönstren. En checklista har tagits fram, med påminnelser om hur brandmän och befäl ska agera vid hot om våld eller skadegörelse, och vid risk för detta. Alla heltidsbrandmän och två deltidsstyrkor har också fått en kortare utbildning. Den tar upp frågor om lagstiftning, vad brandmännen har för befogenheter i olika lägen, hur man kan undvika konfrontation och så vidare. Ett antal arbetsledare fick först en fördjupad utbildning, och utbildade sedan olika arbetsgrupper.

– Det tyckte vi var ett bra upplägg som gjorde att delaktigheten ökade och att det inte blev så mycket pekpinnar, säger Jonas Holmgren.

### **7.13.2 Göteborg utbildar i kommunikativt förhållningssätt**

Räddningstjänsten Storgöteborg har tagit fram en utbildning som de kallar Kommunikativt förhållningssätt. Sedan 2011 har brandmännen på alla elva stationer gått utbildningen, berättar Per-Anders Lindfeldt, insatsledare som arbetat mycket med förebyggande arbete.

Deltagarna får öva på att undvika att hamna i konflikt och på att hantera spända lägen.

– Vi fick riktig kraft i utbildningen när vi tog med några av ambassadörerna från MBU som är med och ger feedback.

– Det handlar till exempel om att etablera en bra kontakt från start, att lyssna och svara på frågor när vi kan, i stället för att skärma av oss och skapa distans. Vi är en social yrkeskår, bra på att prata och ta hand om varann, men när vi kommer ut på en brandplats och det kommer ungdomar och frågar vad som hänt, då är det lätt att bara säga ”Ingenting, håll er undan!”.

Per-Anders Lindfeldt menar att det inte går att ha en sådan attityd som brandman om man vill att ungdomarna ska känna förtroende för en och vara på räddningstjänstens sida.

– Min uppfattning är att det finns för lite av detta i utbildningen av brandmän, det här kommunikativa och sociala som är så oerhört viktigt i vårt jobb, säger han.

### **7.13.3 Medvetenhet och scenarioträning i Attunda**

I Attunda norr om Stockholm har brandmannen David Kullander tagit initiativ till en intern utbildning om hot och våld.

– Det var lite på eget bevåg efter olika händelser 2011 och 2013. Jag kände att vi har ingen mental förberedelse för det här, vi vet inte hur vi ska agera. Så jag började samla in kunskap. Det tog ett tag att få ledningen med på tåget, de sa ”Vi har ju redan en policy”. Men vi som jobbar operativt kände att det här är något vi behöver arbeta med, att bli mer medvetna och bättre förberedda, säger David Kullander.

Han har börjat utbilda personer som i sin tur ska utbilda i sina distrikt. Han hoppas att alla ska hinna gå utbildningen våren 2017.

Tretimmarspasset omfattar bland annat momenten:

- Sociala risker och social oro – vad är det?
- Befolkning och risker enligt ”Riskanalys 2014”
- Taktik och säkerhetsrutiner
- Scenarioträning utifrån verkliga händelser
- Egen oro och funderingar.

– Det handlar mycket om att väcka förståelse och problematisera bilden, och att få deltagarna att tänka och diskutera i förväg, säger Ola Carlén, strateg vid Brandkåren Attunda.

## **7.14 Brandmännen ser resultat i vardagen**

**Får räddningstjänsternas sociala insatser önskad effekt? Minskar risken för hot och våld om brandmän spelar fotboll med kidsen, knackar dörr eller rekryterar ambassadörer i utsatta områden?**

– Vi märker en enorm skillnad, säger Ulf Nilsson på Räddningstjänsten Syd.

I Räddningstjänst-Sverige finns olika uppfattningar om vilken typ av insatser som är mest effektiva och ger mest positiva effekter. Vissa framhåller kvantitet – att brandmännen tar alla tillfällen att vistas ute bland folk – medan andra betonar kvalitet – att insatserna är genomtänkta och medvetet riktade. Den gemensamma nämnaren är att vara närvarande i samhället och skapa goda relationer, inte minst till ungdomar.

### **7.14.1 I Göteborg har statistiken följt räddningstjänstens engagemang**

Räddningstjänsten Storgöteborg har sedan 1999 analyserat statistik över exempelvis anlagda bränder, berättar Kristina Lindfeldt, avdelningschef för operativ ledning.

– Med några års perspektiv kan man läsa av variationerna och lära sig saker. Vi har kunnat se att när vi varit som mest aktiva i vissa områden så har det synts i statistiken. Statistiken har följt vårt engagemang. Eftersom vi är ett stort förbund har vi möjlighet att ha analyskompetens i huset, det är väldigt bra, säger hon.

Göteborgs universitet har utvärderat delar av arbetet riktat mot barn och ungdomar. Rapporten Att släcka innan det brinner klargör dock inte huruvida insatserna verkligen leder till färre anlagda bränder eller mindre av hot och våld mot räddningstjänstpersonal.

Brandmän och befäl på olika platser i landet framhåller i stället att de märker av resultatet på konkreta sätt när de möter människor och är ute på larm.

– Vi har fått en mycket större förståelse för ungdomarnas situation ute i stadsdelarna och deras sätt att vara. Och därigenom blir vårt bemötande mycket bättre, säger Tomas Norberg, insatsledare, Räddningstjänsten Storgöteborg.

– Vi har exempelvis kunnat se hur en hotfull situation kan vändas bara man kan tala samma språk, säger Anders Edstam, vice brandchef, Södertörns brandförsvär.

### **7.14.2 Malmös brandmän märker av ökad tillit**

Räddningstjänst Syd är ett av de förbund som tydligast har prioriterat socialt förebyggande arbete de senaste åren.

– Vi märker en enorm skillnad jämfört med 2010, då vi drog igång många av våra insatser, säger produktionschefen Ulf Nilsson.



Bränder ute och i lägenheter har minskat kraftigt, särskilt i vissa områden i Malmö där räddningstjänsten har arbetat aktivt. Boendeundersökningar visar på höjda kunskaper om brandskydd, och det uppstår inte alls lika ofta kaos runt lägenhetsbränder.

– Det är tydligt i vissa områden att man har mycket mer tillit till räddningstjänsten nu. Och hot- och våldssituationerna mot vår personal har klart minskat, även om de inte har försvunnit, nu har vi exempelvis haft ett nyår med mycket raketskjutning, säger Ulf Nilsson.

Den typen av uppsökande arbete som Syd ägnar sig åt har funnits i minst 20 år i Storbritannien med goda resultat, berättar han.

– Ibland tycker jag att branschen letar evidens som man inte behöver leta efter, det är bara att sätta i gång.

### **7.14.3 Tufft klimat i Stockholmsförorter – men kunde varit värre**

Inom Storstockholms brandförsvaret sticker stationen i Kista ut när det gäller anmälningar om hot och våld. Till området hör exempelvis Husby, Rinkeby och Tensta, som alla finns på polisens lista med 15 särskilt utsatta områden.

Stationen är engagerad i MBU (artikel om MBU i Göteborg), har brandinstruktörer som är ute på skolorna och i bostadsområdena, och arbetar aktivt med brandmännens bemötande och närvaro i samhället. Men enhetschefen Emil Westerdahl menar att det är svårt att peka ut resultat och effekter.

– Stämningen där ute beror på så många olika saker. Det har blivit ett tuffare klimat i våra områden, med en stor misstro mot samhället. År 2000 när jag kom till stationen som brandman fanns inte den här hotbilden på samma sätt.

– Men hur skulle det ha varit om vi inte haft brandinstruktörerna, om vi inte haft relationsskapande insatser? Frågan är var vi hade stått då. Jag har inga mätverktyg för det, men jag tror att det inte hade varit en fördelaktig situation, säger Emil Westerdahl.

Anders Edstam, Södertörns, är inne på samma spår:

– Vi kan ju aldrig mäta ett nollalternativ, alltså hur det skulle vara om vi inte hade gjort något alls. Men jag tror absolut att det vi gör ger effekt.

Emil Westerdahl säger att om det fanns obegränsade resurser skulle han gärna ha brandmän ute på skolorna i större utsträckning, och jobba ännu mer i projekt med ungdomar och unga vuxna som behöver en knuff i rätt riktning. Sådant tror han gör skillnad.

#### **7.14.4 Norrköping hoppas på att bryta ökning**

I Norrköping har antalet händelser med hot och våld avtagit sedan toppen våren 2016. Det är dock svårt att göra någon direkt koppling till räddningstjänstens arbetssätt.

– Men visst tror vi på att det gör skillnad om vi får en närmare kontakt med ungdomarna, säger Jonas Holmgren, biträdande produktionschef vid Räddningstjänsten Östra Götaland.

## **7.15 Socialt arbete på beredskapstid, schemalagd tid eller övertid?**

I Syd jobbar brandmännen 20 procent av sin tid med schemalagt förebyggande arbete. I Göteborg har brandmän i perioder helt lyfts ut från det operativa schemat för att jobba med sociala satsningar. Men på de flesta platser sker de sociala insatserna i princip enbart på beredskapstid.

Vilka bör egentligen ägna sig åt socialt förebyggande arbete? Brandmän under operativ tid, brandmän på särskilt avsatt tid, annan personal som enbart jobbar förebyggande? Olika räddningstjänster har valt olika lösningar.

### **7.15.1 Schemalagt förebyggande på 20 procent**

Syd har lyft ut brandmännen från det operativa schemat på 20 procent av arbetstiden, under terminstid. Det innebär att de en femtedel av sin arbetstid inte är i beredskap utan är schemalagda för olika typer av förebyggande arbete. Vissa arbetar med ungdomar, andra med exempelvis utbildning eller tillsyn.

Brandmannen Karl-Johan Bengtsson har ett dagtidspass i veckan, fyra av fem veckor. Den tiden ägnar han åt Risk och att fungera som närbrandman på en skola.

– Jag gör säkert mycket mer än de 9,5 timmarna i veckan, men för mig är det helt okej.

Till viss del har brandmännen själva kunnat påverka sina arbetsuppgifter. Men de kan inte välja bort att arbeta förebyggande och med människor.

### **7.15.2 Nytt lokalt avtal i samband med omorganisation**

Räddningstjänsten Syd bildades 2006 när några sydsjånska kommuner slog ihop sina räddningstjänster. 2008 satte de en helt ny organisation, och i och med det förhandlade de fram ett lokalt arbetstidsavtal med facket som möjliggjorde 80/20-upplägget.

– Det är förstås lättare att göra en stor omställning när man sätter en helt ny organisation. Det underlättade, säger Ulf Nilsson, produktionschef.

I avtalet ingår att alla brandmän får fyra veckors semester under juni–augusti. På sommaren pausar 80/20-schemat och alla brandmän jobbar i operativ tjänst. Under resten av året krävs en viss flexibilitet med 20-tiden.

– De flesta räddningstjänster har ju en del personal överanställda för att klara sjukfrånvaro och semester. Vi har flyttat det överskottet till dagtid under terminerna. Nu märker vi att en del av 20 procentstiden behöver användas till att täcka frånvaro operativt. Anledningen är dels att frånvaron har ökat (föräldraledighet, studieledighet), dels att vi behöver ersätta semester under annan tid än sommaren. Utmaningen är att finna lösningar för att jobba mer förebyggande även under operativ beredskapstid och att i perioder frigöra viss personal till mer fokuserat förebyggande arbete, säger Ulf Nilsson.

### **7.15.3 Stockholm förebygger främst på beredskapstid**

Räddningstjänstförbunden i Stockholmsområdet har valt att utföra det allra mesta av sina sociala insatser på operativ tid. Vid larm måste då brandmännen kunna sticka direkt. Inget av dem har avsatt någon viss procentsats, eller brandmän som arbetar heltid med förebyggande. (Se dock artikel om Kistas brandinstruktörer.)

– Malmö jobbar väldigt ambitiöst med de här frågorna. Men jag tycker att vi har ett mer effektivt sätt att använda resurserna. För oss är det en kostnadsfråga. Vi kan lyfta ut människor ur beredskap när det behövs men gör det inte i normalläget, säger Anders Edstam, vice brandchef, Södertörns brandförsvarsförbund.

Ett exempel är stationen i Botkyrka, som driver Södertörns brandskola för ungdomar kvällstid, ungefär tio kvällar per termin. Om det finns en övertalighet frikopplar de brandmän från operativ tjänst dessa kvällar. Annars brukar brandmän ställa upp på sin fritid, och så får de i stället ta ledigt någon annan gång då det finns möjlighet.

### **7.15.4 Slimmade styrkor drar sig för att driva insatser**

Attunda brandkår driver få egna utåtriktade insatser, men hakar gärna på initiativ från exempelvis kommunen. Ola Carlén, strateg, upplever att styrkorna är slimmade, och att det inte är möjligt att lyfta ut brandmän ur operativ tjänst i någon större utsträckning.

– Vi har än så länge gjort de flesta av våra aktiviteter på vanlig arbetstid, säger han.

Han spekulerar i om det kan vara så att räddningstjänsterna i Stockholmsområdet i mindre utsträckning än andra är överdimensionerade för att klara exempelvis sjukdom eller stora insatser, eftersom de i stället kan ta förstärkning av styrkor från övriga Stockholmsförbund.

– Förhoppningen är att vi inför nästa år ska öka möjligheten att jobba dagtid och ha några tjänster där man kan ägna halva arbetstiden åt tillsyn eller annat. Men det vi framför allt har att satsa är vår tid, alltså det man kan göra under beredskapstid, säger Ola Carlén.

### **7.15.5 Arbetstidsfrågan olöst i Göteborg**

Räddningstjänsten i Storgöteborg har ännu inte lyckats lösa frågorna om arbetstid och andra villkor för det förebyggande arbetet. De sociala insatserna tog fart i slutet av 90-talet med den så kallade Häfa-gruppen, nio brandmän som arbetade heltid med förebyggande och relationsskapande. De jobbade alltså inte skift, men hade kvar exempelvis pensionsvillkor från brandmannaavtalet. Efter något år lades gruppen ned. Ledningen bestämde att varje station skulle ägna sig åt förebyggande insatser. Men det har aldrig skapats någon gemensam syn på vilken tid brandmännen ska lägga på detta och vilka villkor som ska gälla.

En del brandmän har inställningen att visst jobbar de gärna med ungdomar, men då ska de ha övertidsersättning. Samtidigt händer det fortfarande att brandmän lyfts ur det operativa schemat på hel- eller deltid för ett visst projekt.

### **7.15.6 Skilda villkor skapar onödiga konflikter**

– Det är frustrerande att det här inte är mer uppstyrt. Det skapar onödiga konflikter, säger Pernilla Alsterlind, verksamhetsutvecklare, Räddningstjänsten Storgöteborg.

Insatschefen Tomas Norberg håller med.

– Vi har gjort en hel del på övertid på kvällarna, men för att det ska hålla över tid måste man lösa det som handlar om arbetstid och ersättning, säger han.

Kristina Lindfeldt, avdelningschef för operativ ledning, konstaterar att de inte har lyckats göra likadant på alla stationer och hitta en bra balans mellan det operativa och det förebyggande, vilket blir en grund för friktion.

– Vi skulle behöva landa det här en gång för alla, så att vi kan lägga tiden på viktigare saker än diskussioner om detta. Annars kommer de här frågorna tillbaka med jämna mellanrum, säger hon.

### **7.15.7 Målet i Storgöteborg: förebyggandet ingår i brandmannens grunduppdrag**

Det är en utmaning att lyckas kombinera följande:

- Det förebyggande arbetet behöver ses som en uppgift och ett ansvar för alla anställda.
- Man kan ändå behöva lyfta ut personer ibland, på hel eller deltid.
- Det förebyggande arbetet behöver vara prioriterat uppifrån och förknippat med en viss status.
- Det bör vara rimliga och rättvisa villkor för tid och ersättning, utifrån såväl medarbetarnas som arbetsgivarens perspektiv – och inte en ständig förhandlingsfråga.

– Vi försöker jobba oss mot att vi har en grundlön och ett grunduppdrag där de förebyggande bitarna ingår. Men de som har arbetat länge hos oss anställdes med en annan brandmannaidentitet, säger Kristina Lindfeldt.

### **7.15.8 Eldsjälar utan stöd riskerar att bränna ut sig**

Ett annat dilemma handlar om varifrån initiativen kommer: från ledningen eller från eldsjälar. I Göteborg har de sociala insatserna framför allt har vuxit fram underifrån.

– Då gäller det att få in det i systemet så att det inte blir så personbundet. Mitt råd till andra är att se till att detta blir en ledningsfråga från början, säger Pernilla Alsterlind.

– Man kan förstås aldrig delegera till någon att vara en eldsjäl, men en eldsjäl behöver ha någon som lyfter och skapar trygghet kring uppdraget. Om man är en eldsjälsperson är man ofta väldigt engagerad och jobbar hårt, men om ledningen inte tar ansvar så tror jag det känns som ett svek. Då finns en risk att folk jobbar slut på sig och blir bittra.

### **7.15.9 Viktigt samverka inom kommunen**

Pernilla Alsterlind lyfter också fram vikten av att samverka med socialtjänst, polis och skola, att betrakta räddningstjänsten som en kommunal resurs.

– Vi behöver de analyser som de andra parterna gör. Vad är orsaken till de sociala riskerna? De har sitt ursprung i människors olika levnadsvillkor och möjlighet att skapa sig värdiga liv. Vi måste ha den grunden för att kunna vara med och vidta rätt åtgärder, säger hon.

Räddningstjänsten i Storgöteborg samverkar på många plan med exempelvis polis, försäkringsbolag och Göteborgs stad. Det handlar om såväl kunskaps-utbyte som gemensamma insatser. I Lundby, exempelvis, träffas någon från räddningstjänst, ambulans och polis varje vecka. De diskuterar veckans händelser och läget i området.

I Malmös stadsområde Öster ingår räddningstjänsten i ett samarbete som kallas SSP, som står för skola, socialtjänst och polis. De samordnar olika insatser för att förhindra ungdomars brottslighet och annat riskbeteende.

– Det är definitivt något som skulle kunna spridas, att räddningstjänsten är med där, säger Nikola Obradovic, styrkeledare på Jägersro i Malmö.

– Vi har generellt en jätteresa att göra myndigheterna emellan. Men jag tror på att regionerna får försöka hitta sina egna samarbeten. Att få ihop detta nationellt på något vis, det tror jag tar för lång tid, säger Per-Anders Lindfeldt, insatsledare i Göteborg.

## 7.16 Fler förebyggande och relationsskapande insatser i korthet

I de fall ingen ort nämns förekommer insatsen på flera ställen.

- Homeparty. Arabisktalande kvinnor i Herrgården (Malmö) bjuder hem några andra kvinnor tillsammans med en polis, en från räddningstjänsten och en stadsdelsvärd för att fika och prata om trygghet och säkerhet i området.
- Närbrandmän/skolbrandmän. Enskilda brandmän har särskilt ansvar för att ofta besöka en viss skola, finnas närvarande på raster, hålla i konsekvenslektioner och liknande.
- Konsekvenslektion. En brandman eller instruktör håller en lektion med en eller flera utvalda klasser på en skola där det förekommit anlagda bränder eller liknande.
- Konsekvenssamtal/förtroendesamtal. En brandman pratar med ett barn eller ungdom som har anlagt brand om det som hänt och riskerna med det, tillsammans med någon vuxen som barnet känner.
- Återkopplingsmöten efter brand, Göteborg. Efter en brand i ett flerbostadshus eller en större händelse i ett bostadsområde åker styrkan ut under följande pass för att svara på frågor från boende och ge tillfälle att samtala om räddningsinsatsen.
- RSG-U, Göteborg. I samarbete med två stadsdelar anställer räddningstjänsten fyra ungdomar som bedöms befinna sig i riskzonen för utanförskap, kriminalitet och arbetslöshet. Dessa får under en period delta i räddningstjänstens förebyggande arbete, och bidra med kunskap om och erfarenheter från lokalsamhället.
- Fageredsprojektet. Under cirka 10 veckor får en eller två ungdomar dömda till slutna ungdomsvård följa en erfaren brandman för att lära sig mer om brandmannayrket och om sig själva, som ett led i behandlingen.
- Räddningscupen i Södertälje. Södertörns brandförsvarsförbund arrangerar varje år en fotbollscup för årskurs 9. Där tar de tillfället att berätta vad räddningstjänsten gör och knyta kontakter med ungdomarna.
- Södertörns brandskola. En grupp ungdomar mellan 15 och 18 år träffas en kväll i veckan på Botkyrka brandstation. De gör samarbetsövningar, lär sig brandkunskap, hjärt- och lungräddning, provar rökdykning med mera. Brandmän håller i brandskolan tillsammans med personal från fritidsgårdar och socialtjänst.
- Sommarjobbare i Vårby gård. Gymnasieungdomar som sommarjobbar på kommunen är i början av perioden en heldag på brandstationen, och i slutet har de en turnering med brandmännen.

- Spela fotboll med ungdomar i socialt utsatta bostadsområden. Exempelvis Vårby och Norrköping.
- Delta vid festivaler och andra evenemang i bostadsområden, stadsdelar och på skolor.
- Besöka fritidsgårdar, spontant vid tid eller mer regelbundet.
- Röra sig ute på stan och i bostadsområdena under operativ tid och prata med folk.
- Åka till skolor och äta elevlunch ihop med eleverna.
- Informera om brandskydd på SFI – Svenska för invandrare.
- Ta emot PRAO-elever på brandstationen.
- Undervisa ensamkommande flyktingbarn i simning och brandkunskap.
- Utbilda elever i exempelvis brandkunskap. Många räddningstjänster besöker varje år en eller några årskullar eller bjuder in dessa till stationen. Ett par exempel:

- Du behövs! Alla femteklassare i Storgöteborg utbildas till vardagsbrandmän. Först håller klassläraren en lektion med material från räddningstjänsten. Därefter besöker klassen närmaste brandstation och får lära sig om brandförlopp och hur de själva kan agera. Besöket följs upp med en enkät för att påminna om vad de lärt sig. (tidigare kallat Häfa i 5:an, utvärderat i Att släcka innan det brinner).
- Tänk efter före – lektion med alla sjundeklassare i Torslanda (Göteborg) tillsammans med fältassistent och polis. Samtal om risktagande och konsekvenser.



## 7.17 Varför ska kommunens räddningstjänst göra sociala insatser?

- ✓ För att vi är bra med människor.
- ✓ För att vi har tid mellan larmen.
- ✓ För att det ingår i vårt uppdrag att förebygga brand och skada.
- ✓ För att det ger oss bättre arbetsmiljö.
- ✓ För att det gör oss till bättre brandmän.
- ✓ För att det gör oss mindre rädda (för vissa områden eller ungdomsgrupper).
- ✓ För att det betyder mycket för ungdomarna.
- ✓ För att en enda räddad unge spar samhället enorma resurser.
- ✓ För att ungdomar ska gilla oss mer, och motsätta sig angrepp på räddningstjänsten.
- ✓ För att det skapar ett bättre samhälle.
- ✓ För att vi är en skattefinansierad kommunal resurs.
- ✓ För att vi kan fungera som goda förebilder.
- ✓ För att vi lär känna våra områden bättre.
- ✓ För att de ungdomar vi träffar blir våra ambassadörer i bostadsområdena.
- ✓ För att vi är en unik resurs – ingen annan organisation har möjlighet att lägga tid utan att det går ut över samhällsuppdraget.
- ✓ För att det förebygger anlagda bränder.
- ✓ För att det förebygger hot och våld.

(Listan bygger på sådant anställda sagt under intervjuerna.)

## 7.18 Mitt råd till andra blåljusaktörer

Pernilla Alsterlind, Göteborg: ”Samverka! Knyt an till sådant som redan finns i andra kommuner. Försök förstå och analysera problemet, inte bara göra så mycket som möjligt. Och tänk inte att det här är någon annans ansvar, vi är en kommunal resurs.”

Kristina Lindfeldt, Göteborg: ”Börja redan innan ni har fått den där stenen kastad mot er. Ta lärdom av andra.”

Per-Anders Lindfeldt, Göteborg: ”Omvärldsanalysera lite. Fundera på hur sannolikt det är att det inträffar något i er stad, ta del av det som hänt i exempelvis Norrköping. Och möt människor innan det har hänt något allvarligt hos er. Om folk känner till oss och vet vad vi står för så kan vi bättre göra skillnad tillsammans den dag något inträffar.”

Jonas Holmgren, Norrköping: ”Se till att synas mycket och ta kontakt med människor. Det går alltid att börja med något enkelt, som att spela några spontana fotbollsmatcher i ett bostadsområde där det ofta brinner för att naturligt börja bygga relationer och kontakt. Kanske går det att lägga till någon årskurs i skolan så att ni träffar fler? Det gäller att försöka ha ett gott bemötande i alla situationer, så att du får en trygghet i hur du agerar mot människor. Då är du bättre förberedd om du väl hamnar i mer hotfulla situationer.”

Nikola Obradovic, Malmö: ”Tveka inte inför att jobba med ungdomar. Det går att fånga upp ungdomar som är på väg åt fel håll, och det är guld värt, både för dem och för oss. Se till att anställa personer som passar för att jobba med människor. Lägg lite resurser redan innan det hänt något. På vissa orter kanske det räcker att ha folk som rör sig ute på skolorna då och då, för att få den där kontakten. Utgå från samhället ni finns i, men att inte göra något alls, det är nästan som att be om problem.”

Fredrik Liljegren, Kista: ”Som brandman, håll dig lugn och försök att inte provocera, även om du själv blir provocerad. Tänk på din egen och dina kollegors säkerhet. Som arbetsledare, var den som håller koll på omgivningarna i samband med en insats.”

Ola Carlén, Attunda: ”Arbeta med ert bemötande och förhållningssätt även om det inte hänt något. Ta hjälp utifrån om det behövs! Och se till att vara en del av samarbeten i kommunen, så att ni har koll på läget.”

Emil Westerdahl, Kista: ”Var trevliga och vänliga och bemöt alla människor med respekt. Och som chef, ge medarbetarna möjlighet att prata av sig när det händer jobbiga saker.”

I samarbete med



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap