



LUND UNIVERSITY

Projekt FIRE21 - Sammanställning workshops Räddningstjänsten Syd (Rsyd) och Malmö Stad

Frykmer, Tove; Johnson, Victoria

2024

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Frykmer, T., & Johnson, V. (2024). *Projekt FIRE21 - Sammanställning workshops Räddningstjänsten Syd (Rsyd) och Malmö Stad*.

Total number of authors:
2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Projekt FIRE21 - Sammanställning workshops Räddningstjänsten Syd (Rsyd) och Malmö Stad

I denna rapport sammanställer vi resultaten från två workshops som utförts som en del av projektet FIRE21 (Fire and Rescue Services in the 21st Century). I projektet studerar vi (forskare från Sverige, Norge och Danmark) hur räddningstjänster löser problem i så kallade problemlösande nätverk. Vi ser dessa som nödvändiga för att lösa problem i dagens och morgondagens insatser, där vi behöver olika förmågor eller många individer för att hantera olyckor och kriser. Mer information om själva projektet hittar ni här: <https://www.ri.se/sv/fire21/om-projektet>

I en del av projektet undersöker vi vilka individuella kvaliteter som är viktiga för att lösa problem i grupp. För att göra detta tar vi del av både litteratur och erfarenheter från professionella. Vi hittar förslag på kvaliteter som inom forskningen är bevisat viktiga för kollektiv problemlösning och vi tar in erfarenheter från professionella om vad som faktiskt verkar fungera i verkligheten. Till slut vill vi kunna föreslå viktiga individuella kvaliteter för kollektiv problemlösning, som räddningstjänsten kan utveckla för att kunna hantera situationer bättre. Viktigt att notera är att vi har valt att använda "kvaliteter" som ett brett begrepp, som kan innefatta förmåga, kompetens, erfarenhet, egenskaper, kunskap eller liknande. Det har varit viktigt för oss att inte låsa deltagarna i ett visst "fack" utan att samla in insikter och synpunkter brett.

I denna delen av projektet har bl.a. Rsyd och Malmö stad deltagit i var sin workshop, för att dela med sig av sina erfarenheter. Även om projektet inriktar sig mot räddningstjänst så är Malmö stads insikter viktiga för att förstå hur den kollektiva problemlösningen sker mellan två aktörer som ofta behöver samverka; räddningstjänsten och den kommunala beredskapen. Malmö stads bidrag blir en viktig input till individuella kvaliteter för kollektiv problemlösning i den kontext som räddningstjänsten utför insatser i, karakteriserat av t.ex. tidspress, osäkerheter och höga värden på spel.

Baserat på de insikter och diskussioner som genomförts under två workshops med Rsyd och Malmö Stad presenterar vi här en sammanfattning av resultaten från de diskussioner vi haft kring vad det är som gör att kollektiv problemlösning fungerar. Vi kommer under hösten 2024 ta fram och förmedla en slutrapport för projektet FIRE21, där dessa resultat ingår.

Metod

Workshopen för Rsyd ägde rum 15 januari och Malmö stad den 7 mars, båda 2024. För Rsyd hade vi 9 deltagare, varav alla var män i olika befälsbefattningar. För Malmö stad hade vi 16 deltagare, varav 12 var kvinnor. Deltagarna från Malmö stad var alla delaktiga i stadens beredskap på olika sätt, varav flera hade någon form av beredskapstjänst (Tjänsteperson i Beredskap, Kommunikatör i Beredskap, Social Kontaktperson i Beredskap eller Beslutsfattare i Beredskap).

Tove Frykmer
Victoria Johnson
Avdelningen för riskhantering och samhällssäkerhet, Lunds universitet
2024-06-03

I workshopen med **Rsyd** började vi med att presentera *perspektivförståelse* som en viktig individuell kvalitet. Detta hade framkommit som central kvalitet i den litteraturstudie som genomförts tidigare i projektet. Perspektivförståelse är även ett centralt förhållningssätt i det aktörsgemensamma arbetet "Gemensamma grunder för samverkan och ledning" och även en viktig aspekt i "Ett enhetligt ledningssystem för kommunal räddningstjänst", och därför ville vi utforska begreppet utifrån hur professionella inom räddningstjänsten ser på det. I workshopen frågade vi deltagarna:

1. Vad ingår i perspektivförståelse?
2. Hur kan man identifiera perspektivförståelse hos någon? Vad är hinder för att få det?
3. Hur kan man öva upp eller utveckla perspektivförståelse?

Deltagarna satt i grupper om tre och diskuterade samt skrev upp sina svar på post-its och presenterade sedan för samtliga i workshopen.

I nästa del breddade vi till att fråga brett om individuella kvaliteter fick diskutera i grupp och sen presentera för samtliga:

1. Vad är det som gör att problemlösning i grupp funkar?
2. Vad är viktiga kvaliteter för dig när du löser problem under insats?
3. Vad är det som gör att problemlösning i grupp inte funkar?
4. Tror ni att nya kvaliteter kommer behövas i framtiden?

I workshopen med **Malmö stad** började vi med det bredare angreppssättet och avslutade med att fokusera på perspektivförståelse. Anledningen till detta är att perspektivförståelse kanske inte är lika utbredd i den kommunala verksamheten som inom räddningstjänsten och vi ville undvika svårigheter med detta begrepp. I denna workshop hade vi även både fler deltagare och kortare tid och därför behövde vi justera metoden något.

Först bad vi deltagarna att individuellt skriva ner svar på följande frågor:

1. Vad är det som gör att problemlösning i grupp funkar när man hanterar oönskade händelser?
2. Vad är viktiga individuella kvaliteter för dig när du löser problem under oönskade händelser?
3. Markera nu topp 3 av det du skrivit, vad är allra viktigaste?

Sedan gick vi igenom de viktigaste kvaliteterna tillsammans och diskuterade medan vi skrev upp på flipchart. Efter det presenterade vi perspektivförståelse som en viktig kvalitet från litteraturen och ställde frågorna för att diskutera i helgrupp:

1. Vad skulle ni säga ingår i perspektivförståelse? Vad består det av om man bryter ner det? Vi är ute efter stora byggstenar i perspektivförståelse.
2. Hur kan man identifiera förmåga till perspektivförståelse hos en person? Hur vet man att man "har det"? Vad är det som hindrar en att "få det"?

Vi är medvetna om skillnader i metod och att vi till exempel kan ha påverkat svar genom att ha olika ordning på frågeställningarna. Exempelvis så kan deltagarna i Rsyd blivit påverkade av att diskutera perspektivförståelse först då de senare diskuterade mer brett.

Utöver workshop med Malmö stad har vi intervjuat beredskapssamordnare i staden samt tagit del av dokument som beskriver Malmö stads plan för hantering av oönskade händelser. Information från dessa samtal och dokument är också inkluderade i resultaten nedan.

Sammanfattning av resultat, inklusive analys

Här presenterar vi en sammanfattning av resultaten, inklusive en analys, först för respektive organisation och sedan det som kan ses som gemensamma resultat. I appendix 1 återfinns illustrationer av respektive workshops resultat (från post-its och flipcharts).

Sammanfattning Rsyd

I diskussionen kring **perspektivförståelse (del 1 i workshopen)** beskrev deltagarna flera aspekter som man kan koppla till informationshantering och kommunikation, t.ex. att kunna prioritera bland beslut och perspektiv samt att lyssna och tolka information. Det var också viktigt att ha kunskap om det egna systemet, andra aktörer och samhället i stort för att ha förmåga till perspektivförståelse. Att vara nyfiken, inbjudande och ha en vilja att förstå andra var också delar i perspektivförståelse, vilket kan kopplas till en individs attityd.

Frågan kring hur man kan identifiera perspektivförståelse hos någon var något svår att särskilja från frågan om vad perspektivförståelse är. Därför blev svaren relativt lika, där en individ som t.ex. har social kompetens, visar intresse och initiativförmåga samt inte är fyrkantigt beskrivs.

När det handlar om hur man kan öva upp eller utveckla förmåga till perspektivförståelse så beskrevs sätt att få mer erfarenheter genom att t.ex. vistas i olika miljöer, att arbeta i projektform med olika människor eller att omge sig av personer med andra perspektiv som viktigt. Utbildning och övning, samt att aktivt jobba med organisationskultur eller med kognitiv beteendeterapi, var ytterligare förslag.

Rsyds diskussion kring **individuella kvaliteter för problemlösning i grupp (del 2 i workshopen)** betonade en balans mellan organisatoriska faktorer och individuella kvaliteter för framgångsrik problemlösning i grupp. En inkluderande kultur där misstag är tillåtna, men där det samtidigt finns en strukturerad hierarki, tydliga mandat och definierade roller samt ramar att agera inom, ansågs viktigt. Vikten av effektivt ledarskap, som kan delegera uppgifter och fatta beslut under osäkerhet, underströks. Gruppen behöver en gemensam förståelse, samarbetsvillighet och öppenhet för olika lösningar. Det diskuterades olika individuella kvaliteter som mod att ta beslut även när det finns mycket osäkerheter eller okända faktorer, prestigelöshet, perspektivförståelse, att vara öppensinnad och ha en ifrågasättande attityd framhölls. Mycket utav det som togs upp visade på vikten av individens attityd, så som att man ska kunna ta initiativ.

Vad gäller om nya individuella kvaliteter för problemlösning i grupp kommer behövas svarade deltagarna att man kommer behöva hantera en ny generation, där kanske individualism är

Tove Frykmer

Victoria Johnson

Avdelningen för riskhantering och samhällssäkerhet, Lunds universitet

2024-06-03

viktigare än gruppen, och att man behöver hänga med i kunskapsinhämtning och kunna samarbeta med "nya" organisationer.

Sammanfattning Malmö Stad

Under diskussionen kring de viktigaste punkterna deltagarna hade noterat utifrån våra två frågor om **individuella kvaliteter i del 1** av workshopen framkom följande. Effektiv problemlösning inom gruppen kräver kunskap om ansvar, roller och strukturer samt en förmåga att anpassa sig, tänka om och leda genom förändringar. Förmåga att gasa och bromsa samt att kunna zooma in och ut nämns också. Vidare är det viktigt att individuella kvaliteter omfattar kommunikationsförmåga, prestigelöshet, nyfikenhet, flexibilitet, kreativitet och förmågan att hantera stress och osäkerhet. Individuella kvaliteter som lyhördhet, empati, mod, analytisk förmåga, stresstålighet och beslutsamhet under osäkerhet är centrala. Mellanmänskliga aspekter som beskrivs är att ha en förståelse för gruppen, kunna skapa kontakt och tillit och kunna skilja på profession och person samt att se till att det finns många perspektiv i gruppen. Slutligen ska det finnas en tillåtande kultur i organisationen.

Liknande resultat framkommer från diskussioner med beredskapssamordnare och i Malmö stads plan för önskade händelser. Här beskrivs individuella kvaliteter som ödmjukhet, kreativitet, professionalitet, mod, prestigelöshet och transparens. God organisatorisk kännedom och "tvåspråkighet", d.v.s. inom svenska beredskapssystemet och Malmö stad, beskrivs också.

I diskussionen kring vad som ingår i **perspektivförståelse (del 2 i workshopen)** beskrev deltagarna att det innebär en förmåga att se helheten och kunna zooma in och ut, ha empati, självkännedom och en förståelse för samhällets funktioner och strukturer. Aspekter som kan koppla till individens attityd är en vilja att bredda sitt perspektiv, vara prestigelös, transparent och flexibel samt att bry sig och lyssna.

Gemensamma beröringspunkter

Sammanfattningsvis är det tydligt att framgångsrik hantering av händelser kräver en kombination av välstrukturerade organisatoriska ramar och en kultur som uppmuntrar till samarbete, kommunikation och öppenhet. Individers förmåga att lyssna, förstå olika perspektiv, vara flexibla och kreativa samt förmågan att agera under osäkerhet är nyckeln till effektiv kollektiv problemlösning. Denna överblick över gemensamma beröringspunkter är tänkt att tjäna som en påminnelse om våra gemensamma diskussioner och insikter, och som en vägledning i ett fortsatt arbete för att förbättra kollektiv förmåga att hantera komplexa situationer.

Det gemensamma perspektivet som delas av både Rsyd och Malmö Stad kring individuella kvaliteter och organisatoriska faktorer för kollektiv problemlösning lyfter bl.a. fram vikten av individens attityd, samarbetsförmåga och förmågan att navigera i osäkerhet. Denna gemensamma grund kan sammanfattas i följande punkter:

Öppensinnad och prestigelös

Båda organisationerna betonar vikten av att individer i en grupp är öppensinnade och prestigelösa. Det innebär en villighet att lyssna på och värdera andras idéer och förslag, även om

Tove Frykmer
Victoria Johnson
Avdelningen för riskhantering och samhällssäkerhet, Lunds universitet
2024-06-03

de skiljer sig från ens egna. En sådan inställning främjar en mer inkluderande och dynamisk problemlösningsprocess där alla röster hörs och värderas.

Samarbetsförmåga och kommunikativ förmåga

Effektiv kommunikation och förmågan att arbeta tillsammans mot ett gemensamt mål är viktigt för kollektiv problemlösning. Det innebär att man har en klar förståelse för varandras roller, ansvarsområden och bidrag till gruppen. Genom att upprätthålla öppna kommunikationslinjer och vara inlyssnande kan grupper effektivt navigera i komplexa situationer och tillsammans komma fram till lösningar.

Anpassningsförmåga och flexibilitet

Anpassningsförmågan och flexibiliteten att ändra planer baserat på ny information eller förändrade omständigheter är en gemensam nämnare. Detta kräver individuell förmåga att tänka kritiskt och kreativt, och att inte vara rädd för att ompröva tidigare beslut. Denna kvalitet är avgörande i snabbt föränderliga situationer där initiala planer kanske inte längre är tillämpliga.

Beslutsfattande under osäkerhet

Båda Rsyd och Malmö stad lyfter fram vikten av att kunna fatta beslut under osäkerhet. Det innebär att ha modet att agera även när inte all information är tillgänglig, baserat på bästa tillgängliga kunskap och en bedömning av situationen. Detta kräver en balans mellan att vara noggrann och att kunna agera snabbt när situationen kräver det.

Perspektivförståelse

En djup perspektivförståelse, som inkluderar förmågan att se situationer från flera synvinklar, att prioritera bland uppgifter och information, och att förstå och värdera andra aktörers roller och behov, är central. Denna förmåga underlättar samordningen mellan olika enheter och organisationer, och bidrar till en mer holistisk och effektiv problemlösningsstrategi.

Appendix 1 - resultat från post-its och flipcharts

Rsyd



Tove Frykmer

Victoria Johnson

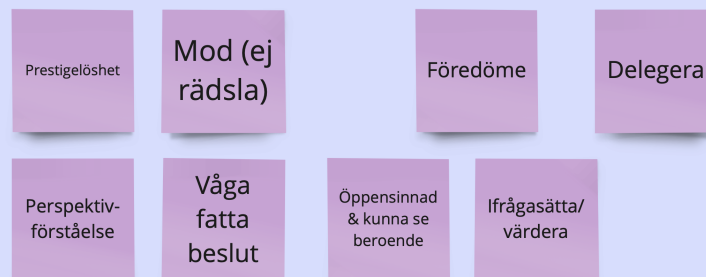
Avdelningen för riskhantering och samhällssäkerhet, Lunds universitet

2024-06-03

Vad är det som gör att problemlösning i grupp under insatser **funkar**?



Vad är viktiga kvaliteter för dig när du löser problem under insatser?



Vad är det som gör att problemlösning i grupp under insatser **inte** funkar?



Tror ni att nya kvaliteter kommer behövas i framtiden?

Hänga med i kunskapsininhämtning

Osäker fakta, behöver analysera på ett annat sätt

Hantera olika grupper (nya generationer kommer in?)

Individualism viktigare än bredden

Samverkan med "nya" organisationer

Leda autonomt (om man tappar kontakt med sitt team?)

Malmö stad

Vad är det som gör att problemlösning i grupp funkar? Vad är viktiga individuella kvaliteter för dig?

Reflektion

Lärande

Våga fatta beslut under osäkerhet

Kommunikation

Prestigelöshet

Nyfikenhet

Inlyssnande

Tänka utanför boxen

"Snällhet", Tillåtande, man kan be om hjälp

Att våga flöda i kommunikationen

Flexibilitet, agilitet

Kreativitet

Behålla lugn / stresstålig

Våga ställa frågor, utforskande, våga vara obekväma

Självkännedom

Konsten att leda (ett möte)

Kunskap om ansvar, roller, strukturer

Förståelse för organisationen

Förståelse för gruppen

Förtroende och tillit

Skilja på profession och person

Mellanmänniskliga - skapa kontakt

Förmåga att gasa och bromsa

Förmåga att tänka om/omfalls planering

Sätta människan i centrum

Gemensam sense of urgency

Att det finns många perspektiv i gruppen

Ha med en djävulens advokat

Zooma in / zooma ut

T-kompetens

Vad ingår i perspektivförståelse?

Att se helheten

Kunna zooma in / zooma ut

Empati

Vill bredda sitt perspektiv - int vara trångsynt

Prestigelöshet

Transparent

Kreativitet

Lättare i viss kontext när informationsflödet ser annorlunda ut

Samhällskunskap, hur fungerar samhället

Informationsdelning

Lyssna

Flexibilitet

Att bry sig

Självkännedom, inklusive om sin egen makt

Struktur/system

Erfarenhet - egen och kunna ta till sig en annans

Veta att rätt och fel finns inte alltid

Kunna sätta ord/förklara sitt uppdrag

Kunskap om Malmö system + svenska beredskapssyst.

Ledarskap

Inklusive det informella

Motverka "organisational bias"