

Brandman - och kvinna?

Rapporten har utarbetats av
Ann-Cathrine Andersson. Räddningsverket, Utbildningsavdelningen 054-10 42 02

1997 Räddningsverket, Karlstad
Utbildningsavdelningen
ISBN 91-88890-94-5

Beställningsnummer P30-194/97
1997 års utgåva

Förord

För närvarande finns det ca 70 kvinnor anställda som deltidsbrandmän i Sverige. Däremot finns det inga kvinnor anställda som heltidsbrandmän.

Räddningsverket anser det angeläget att kvinnliga brandmän anställs inom räddningstjänsterna. Verket redovisar i denna utredning förslag på åtgärder som kan vidtas för att förbättra möjligheterna att rekrytera kvinnliga brandmän.

Räddningsverket

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lennart Myhlback". The signature is written in a cursive, flowing style.

Lennart Myhlback

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Del 1	
1 Räddningsverkets förslag.....	9
1.1 Förändra attityder till kvinnliga brandmän.....	9
1.2 Informera om vilka krav som ställs för att bli brandman	15
1.3 Ta fram ett stöd för rekryteringsprocessen som innehåller arbetsrelaterade fysiska tester och övriga tester	22
1.4 Utveckla materiel, teknik och metoder för räddningstjänsten.....	26
1.5 Forska om fysiska och psykiska krav på brandmän, i första hand vid rökdykning.....	29
Del 2	
2 Utredningsuppdraget.....	34
3 Utredningsarbetet.....	34
4 Svensk räddningstjänst	35
5 Den rättsliga regleringen.....	38
5.1 Räddningstjänstlagen och –förordningen	38
5.2 Jämställdhetslagen.....	40
5.3 Arbetsmiljöföreskrifter.....	45
Bilagor	
1 Föreställningar om feminina och maskulina egenskaper <i>En litteraturstudie av Hanna Westberg, Arbetslivsinstitutet</i>	
2 Könsstrukturer i mansdominerade organisationer <i>En litteraturstudie av Ulrika Lorenzi, Svenska Kommunförbundet</i>	
3 Rekrytering av brandmän <i>Enkätundersökning av Ann Johansson, Försvarshögskolan</i>	
4 Intervjuer med fyra kvinnliga heltidsbrandmän <i>Intervjustudie av Anette Eriksson, Svenska Kommunalarbetsförbundet</i>	

- 5 Enkät till kvinnliga brandmän i USA - sammanfattning
Av Yvonne Roman, Räddningsverkets skola i Rosersberg
- 6 Litteraturförteckning -kvinnors styrka och kondition
Litteratursökning av Lisa Östling, Nacka kommun
- 7 Rapport från studieresa till USA
Av Ann-Cathrine Andersson, Raddningsverket
- 8 Fysiska krav på befattningar inom
räddningstjänsten - sammanfattning
Forskningsrapport av Ulf Danielsson och Ulf Berg, FOA, Stockholm

Sammanfattning

Räddningsverket har fått i uppdrag av regeringen att utreda vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst. Verket anser det angeläget att räddningstjänsten utifrån ett jämställdhetsperspektiv har kvinnliga brandmän och lämnar regeringen följande förslag:

Förändra attityder till kvinnliga brandmän

För att en attitydförändringskall komma till stånd bör Räddningsverket, i samverkan med Svenska Kommunförbundet och de fackliga organisationerna, ordna informations- och diskussionsseminarier med kommunledning, räddningschefer och andra befäl och behandla frågor om anställning av kvinnliga brandmän.

Chefer och övriga arbetsledare har ett mycket stort ansvar när det gäller attityder till kvinnliga brandmän. Cheferna måste klart uttala att de är positiva till att både kvinnor och män anställa som brandmän. En förändrad attityd är nödvändig och det krävs information och diskussion om attityder och förhållningssätt när räddningstjänsten anställer kvinnliga brandmän. Detta för att kvinnor ska få anställning och sedan stanna kvar i brandmannayrket. En förbättrad rekrytering av kvinnor bygger i hög grad på chefernas ambition och vilja att bana väg för kvinnorna.

Räddningsverket avser att i utbildningen för brandmän och befäl behandla frågor om anställning av kvinnliga brandmän, för att få en attitydförändring till stånd.

Informera om vilka krav som ställs för att bli brandman

Idag har ca 70 kvinnor anställning som deltidsbrandmän. Däremot finns det inga kvinnliga heltidsbrandmän. Antalet kvinnliga sökande, framförallt som heltidsbrandmän, har ökat betydligt under de senaste tre åren men ingen har anställts p g a att de inte klarat de fysiska testerna. De kvinnor som har förutsättningar och ambitioner att bli brandmän måste få veta förutsättningarna för anställning. Förhoppningsvis ökar då antalet kvinnor som uppfyller kompetenskraven framförallt vad gäller fysisk arbetsförmåga.

För att få kvinnliga sökande som uppfyller kompetenskraven måste räddningstjänsten informera om vilka krav (fysiska och andra) som ställs och att kvinnor som uppfyller dessa krav kan bli brandmän.

Det krävs flera aktiva insatser än att annonsera i pressen för att få kvinnliga sökande till brandmannayrket. Två förutsättningar för att överhuvudtaget få kvinnliga sökande är för det första att de vet att de kan bli brandmän och för det andra att de vet vilka krav som ställs. Både kvinnor och män bör kunna få information från den enskilda räddningstjänsten bl a om vilka fysiska krav som ställs för att bli brandman och vilka tester som genomförs i samband med rekryteringen.

Ta fram ett stöd för rekryteringsprocessen som innehåller arbetsrelaterade fysiska tester och övriga tester

Reglerna i jämställdhetslagen om rekrytering avser inte enbart beslutet att anställa en person. De avser hela rekryteringsprocessen från beslutet att behov av nyanställning föreligger, framtagande av kriterier för arbetet ifråga, annonsering, urval av lämpliga sökanden, upprättande av intervjugrupp, meritvärdering till anställningsbeslutet. En verkar det som om många räddningstjänster ställer vissa krav i annonsen när brandmän ska rekryteras men att dessa krav inte följs upp senare vid urval och tester.

Räddningsverket bör, i samverkan med bl a Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetsförbundet och Brandmännens riksförbund, ta fram ett stöd för rekryteringsprocessen som inkluderar förslag till arbetsrelaterade fysiska tester och övriga tester.

De flesta räddningstjänster har, förutom de i AFS 1995:1 (Arbets- och skyddsstyrelsens föreskrifter) fastställda kraven, fysiska tester av olika slag. Tester för att mäta psykisk styrka och kapacitet saknas ofta. De tester som används är mycket starkt kopplade till mätning av maximal fysisk förmåga. Testerna varierar från kommun till kommun. De sökande vet oftast inte vilka tester de ska genomgå förrän de kommer till räddningstjänsten vid testtillfället. Detta kan göra att särskilt kvinnliga sökande inte klarar de fysiska testerna eftersom kvinnor oftast behöver mera tid för att träna upp framförallt den fysiska styrkan i armar och händer. Det finns dock inte någon anledning att ställa andra krav på en kvinnlig brandman än på en manlig.

Utveckla materiel, teknik och metoder för räddningstjänsten

Räddningsverket bör fortsätta att satsa på forskning och utveckling med syfte att förbättra materiel, teknik, metoder och hjälpmedel för effektivare räddningsinsatser. Stora ansträngningar bör därvid göras för att skapa förutsättningar som underlättar arbetet för både kvinnor och män i räddningstjänsten.

Räddningsverket ska enligt 3 § 2 p och 14 p förordning (1988:1040) med instruktion för Statens räddningsverk följa utvecklingen av forskning och teknik inom verksamhetsområdet och självt eller genom någon annan bedriva forsknings-, utvecklings- och försöksverksamhet samt utveckla och anskaffa materiel för befolkningsskydd och räddningstjänst.

Arbetsgivaren är dessutom skyldig, enligt 4§ jämställdhetslagen, att se till att arbetet lämpar sig för både kvinnor och män.

Ett stort utvecklingsarbete har genomförts på Räddningsverket för att ta fram ny beklädnad för brandmän. Den gamla traditionella brandbilen har utvecklats till ett standardiserat räddningsfordon (basbilen) och dess kvalitet, funktion och användbarhet utvecklas och utvärderas kontinuerligt. Vidare har en utveckling skett av den bärbara stegen. Genom nytt material i stegen har vikten minskats från 80 till 60 kg. Utvecklingsarbete sker också inom industrin, t ex har lättare tryckluftsflaskor för rökdykare tagits fram.

Inom teknik- och metodområdet pågår ett kontinuerligt utvecklingsarbete t ex inom området släckteknik. Denna utveckling syftar till att förenkla, förbättra och underlätta arbetet för den enskilde brandmannen men också till att göra släckningen effektivare.

Forska om fysiska och psykiska krav på brandmän, i första hand vid rökdykning

Räddningsverket bör driva på forskningsarbetet för att utröna vilka fysiska och psykiska krav som bör ställas på brandmän i första hand vid rökdykning och därmed beakta att rökdykare kan vara både kvinnor och män.

Arbetet som brandman präglas av fysiskt tungt arbete som, särskilt vid rökdykning, ofta utförs under stor psykisk press och under extrema förhållanden. Rökdykning innebär att minst två brandmän tränger in i en rökfylld byggnad. Genom denna arbetsmetod ges stora möjligheter att rädda liv, genomföra en effektiv släckinsats och begränsa de materiella skadorna. Rökdykning är en vanlig metod vid livräddning och brandsläckning i byggnad som varje brandman ska klara.

För närvarande pågår forskningsarbeten på Räddningsverket med syfte att mäta vilka fysiska krav som ställs på rökdykare. Även en förstudie om människa, miljö, teknik och metod för rökdykare har påbörjats.

I den litteratursökning som gjorts som en del av denna utredning har få studier påträffats, som visar vilka fysiska krav som rökdykning ställer. I såväl svenska som norska studier har man analyserat den fysiska arbetsbelastningen som rökdykning innebär under kontrollerade försöksbetingelser, t ex rökdykning i containersystem.

Del 1

1. Räddningsverkets förslag

Räddningsverket fick i regleringsbrevet 1997 i uppdrag av regeringen att utreda vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst.

Utredningen har inriktats mot vilka åtgärder som kan vidtas för att få kvinnliga heltidsbrandmän i kommunal räddningstjänst. Dessa åtgärder är i huvudsak giltiga även vid anställning av kvinnliga deltidsbrandmän.

I denna del redovisas åtgärder som kan vidtas samt motiven till och tänkbara konsekvenser av förslagen.

De underlag som utredningens arbete bygger på återfinns i texten eller som bilagor.

1.1 Förändra attityder till kvinnliga brandmän

I det partsgemensamma dokumentet *Policy för jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting*¹ konstateras att "De grundläggande attitydförändringar som är nödvändiga för förverkligandet av ett jämställt arbetsliv ska ske på arbetsplatsen. En förutsättning är att jämställdhetsarbetet startar i arbetslaget och att frågorna diskuteras på arbetsplatsen".

Chefer och övriga arbetsledare inom räddningstjänsten har en viktig uppgift när det gäller vilka attityder till kvinnliga brandmän som råder på arbetsplatsen. Cheferna måste ta ställning och klart uttala i både ord och handling att de är positiva till att ha både kvinnor och män anställda som brandmän. Erfarenheter från kvinnor som varit anställda som heltidsbrandmän i Sverige och från kvinnliga brandmän i USA visar att bl a information och diskussion om attityder och förhållningssätt när räddningstjänsten anställer kvinnliga brandmän krävs för att kvinnor ska söka, anställas och sedan stanna kvar i brandmannayrket (se bil 4, 5 och 7).

Generellt kan man säga att beredskapen inom räddningstjänsten för att integrera kvinnor i verksamheten är låg.

¹ Policy för jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting (1995) framtaget av Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Lärarförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Vårdförbundet.

På uppdrag av Räddningsverket har en enkätundersökning genomförts i kommunerna (bil 3). Av en del formuleringar i annonser där räddningstjänsten söker brandmän kan skillnader i attityder iakttas. Av formuleringen "Vi ser gärna kvinnliga sökande" uppmuntras troligen kvinnor att söka. Men hur uppfattas "Detta får du som brandman. Jobba i ett härligt kamratgäng, där tonen är rå men hjärtlig"?

I de följande avsnitten redovisas två studier som genomförts på uppdrag av Räddningsverket. Den första studien, föreställningar om feminina och maskulina egenskaper, beskriver vilka värderingar som råder i samhället och vad som uppfattas som feminina och maskulina egenskaper (bil 1). Den andra studien, könsstrukturer i mansdominerade organisationer, behandlar frågan om att vara en minoritet i en organisation och vad det får för konsekvenser (bil 2). De återfinns i sin helhet som bilagor i utredningen. Dessutom redovisas erfarenheter och synpunkter från kvinnliga brandmän i Sverige och USA (bil 4, 5 och 7).

Föreställningar om feminina och maskulina egenskaper

Enligt studien om föreställningar om feminina och maskulina egenskaper, är det inte möjligt att ge svar på frågan om det finns en kvinnlig eller manlig psykisk egenart, som tillsammans med biologiska faktorer kan vara utgångspunkten för utformningen av våra sociala mönster. Det är dock möjligt att redan från förhistorisk tid finna rötterna till den idévärld som skapat dessa föreställningar om kvinnligt och manligt. Det har nästan alltid funnits ett motsattänkande om kvinnligt och manligt. Mera sällan har kvinnor och män setts som kompletterande enheter. Detta tänkande har generellt en hierarkisk uppbyggnad där den manliga principen är högre värderad än den kvinnliga. Påfallande är att det ifråga om kvinnligt och manligt utkristalliserats likartade mönster från skilda tider i olika delar av världen bland folk på olika kulturnivåer. De förhistoriska religionernas föreställning om kvinnan som rituellt oren och profan och om mannen som ren och helig upptogs av den västerländska religionen och lade grunden för en sträng arbetsfördelning mellan kvinnor och män.

Studien redovisar ett antal forskningsresultat och undersökningar kring föreställningar om feminina och maskulina egenskaper.

En hel del föreställningar om vad som är typiskt feminint och typiskt maskulint i förhållande till arbetsuppgifter lycke konstateras i ovan nämnda forskningsresultat. Av intervjuer som gjorts på några mansdominerade arbetsplatser konstaterades bl a "att teoretiskt sett uppfattas kvinnor och män som likvärdiga men i praktiken prioriteras ofta män, av skäl som faller tillbaka på djupt rotade föreställningar". Exempel på sådana föreställningar är:

- När kvinnor finns på samma typ av jobb som män sjunker statusen på jobbet och därmed också männens status.

- Kvinnor är sämre arbetskraft för att de stannar hemma och föder eller vårdar barn.
- De flesta kvinnor passar inte på mansdominerade arbetsplatser. För att passa måste de vara på ett speciellt sätt.

I intervjuerna hänvisas ofta till mäns fysiska styrka för att motivera deras lämplighet för olika arbetsuppgifter. Minst lika ofta hänvisas till kvinnornas biologi för att motivera varför kvinnor inte är lämpliga för olika arbetsuppgifter eller åtminstone olämpligare än män.

Fysisk styrka är en biologisk egenskap. Den genomsnittliga muskelstyrkan för kvinnor är 60-70 procent av mannens. Armstyrkan är generellt ännu lägre. Kvinnor kan förvärva en högre grad av fysisk styrka genom hård och regelbunden träning, men normalt (statistiskt sett) är kvinnor svagare än män. Trots att alla arbetsuppgifter inom mansdominerade områden inte kräver fysisk styrka, och att de arbeten som kräver fysiskt starka personer i själva verket blir allt sällsyntare, används fysisk styrka som utslagsgivande urvalsinstrument i långt större utsträckning än nödvändigt. Det hänvisas ofta till de eventuella eller enskilda tunga lyft även på jobb som över huvudtaget inte kräver muskelstyrka när män prioriteras framför kvinnor.

Normer, värderingar, vedertagna mönster i samhället, fostran i familjen och skolan, dvs allt individen lärt av tidigare erfarenheter formar människan.

Räddningsverket anser att en av de åtgärder som är nödvändiga för att få kvinnliga brandmän inom räddningstjänsten är att diskutera vilka uppfattningar och värderingar som råder på arbetsplatsen.

Könsstrukturer i mansdominerade organisationer

Som en del i denna utredning har en studie gjorts, av vilka erfarenheter som finns när kvinnor anställs i en organisation där det tidigare enbart funnits manliga anställda. I studien diskuteras ett antal forskares arbeten kring organisation och kön. Denna forskning belyser de svårigheter men också de fördelar som uppkommer när kvinnor anställs i mansdominerade organisationer. Här diskuteras även hur våra värderingar och föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt påverkar kvinnors och mäns liv. Exempel från polisen och försvaret tas upp i samband med olika teorier.

En kvinna som blir brandman i Sverige idag hamnar i en extrem minoritets-situation. Hon blir förmodligen ensam kvinnlig brandman på sin arbetsplats. Den som är i minoritet uppmärksammas på ett annat sätt än övriga i arbetsgruppen. Homogena grupper är i allmänhet inte medvetna om sin gemensamma kultur. Den uppfattas som självklar. Det är först när en person som är annorlunda kommer in, som den numerärt dominerande gruppen blir medveten om sin kultur. När en kvinna kommer in i en helt manlig miljö blir männen

medvetna om sin egen kultur och denna kultur förstärks. Det finns erfarenheter från andra länder som haft kvinnliga militärer längre tid än Sverige. I Norge var männen 1980 fortfarande ovana vid att arbeta med kvinnor. Av studien framgår att "männen tenderar att leta efter svagheter hos de få kvinnor som finns vid den egna enheten. De använder sina observationer av dessa kvinnor som argument mot alla kvinnor. Om en eller två kvinnor har svårighet i truppföringen eller i vissa fysiska prestationsprov, så tas detta gäma som argument för att alla kvinnor har samma svårigheter.

I Sverige har det funnits kvinnliga poliser i över 20 år. I mitten av sjuttioalet sändes en enkät till rekryterare inom polisen. Av svaren kan utläsas att rekryterare på polisstationer med en eller ingen kvinnlig polis, hade en mycket mer stereotyp syn på kvinnor än rekryterare vid stationer med fler kvinnliga poliser. När det fanns en eller ingen kvinnlig polis ansågs kvinnor besitta specifika kvinnliga egenskaper. I svaren från polisstationer med fler kvinnliga poliser betonades främst individuella kvaliteter.

Enligt studien är isärhållning en av de grundläggande logikerna eller principerna i vår kulturella och sociala ordning mellan könen. Arbetsdelningen är både horisontell, dvs kvinnor har andra yrken än män, och vertikal, dvs kvinnor befinner sig lägre i hierarkierna än män. Behovet att upprätthålla isärhållningen är stort. Detta blir tydligt i tider då ordningen mellan könen är ifrågasatt, t ex under högkonjunkturer när kvinnors arbete behövs i industrin eller under krig. Då förändras kvinnors och mäns liv och erfarenheter. Det blir mindre säkert vad som är kvinnligt och vad som är manligt. Värderingar och föreställningar ruckas.

Räddningsverket anser att det är angeläget att räddningstjänsten tar lärdom av erfarenheter från andra verksamhetsområden där kvinnor anställts och varit i en minoritetssituation.

Erfarenheter från kvinnliga heltidsbrandmän i Sverige

På uppdrag av Räddningsverket har en intervjustudie genomförts med sex kvinnor som alla arbetat inom räddningstjänsten som heltidsbrandmän (bil 4). Frågor som diskuterades vid intervjun var bl a arbetsledningens och kollegornas inställning till kvinnliga brandmän.

"Cheferna har reagerat negativt medan grabbarna i arbetslaget har tyckt att det är positivt" säger en av kvinnorna. "

Ledningen ändrade sig under tiden. Det fanns en man som var öppet motståndare från början. Men så småningom gav sig även han, han sa sig till och med vara imponerad" säger en annan kvinna.

Studien visar att inställningen från ledningen varierar. Här finns alla varianter från stöd hela vägen till tydligt motstånd. Avsaknaden av stöd från cheferna har varit det allra svåraste att hantera för de intervjuade kvinnorna.

Kvinnorna har blivit mer eller mindre "testade" av sina manliga arbetskamrater. För samtliga handlade det om att männen inte riktigt visste om det gick att lita på kvinnan vid ett larm. Flera av kvinnorna har också "testats" på andra sätt. Oftast handlade det om att se hur långt männen kunde gå innan kvinnan satte stopp. Det rörde sig om raa historier o d. Ingen av kvinnorna anser att relationerna i gruppen skrämt bort dem från brandmannayrket. Klimatet i arbetsgruppen har varit mer eller mindre som förväntat. Alla kvinnor skulle kunna tänka sig att fortsätta som brandmän om de haft möjlighet.

Kvinnorna lämnar följande förslag:

- Se till att de kvinnliga brandmännen får ett ordentligt stöd så att de inte känner sig övergivna.
- Besluta före anställning vad som gäller under graviditet.
- Cheferna måste informera de manliga kollegorna, innan den kvinnliga brandmannen börjar sin anställning, om frågor som rör arbetsuppgifter, utrustning, attityder m m.

Etfarenheter från kvinnliga brandmän i USA

Räddningsverket har genom en enkät till kvinnliga brandmän i USA (bil 5) och en studieresa till USA (bil 7) inhämtat betydelsefulla erfarenheter från USA som har haft kvinnliga brandmän i över 20 år. Kvinnorna anställdes från början genom kvotering och de fysiska kraven var lägre ställda. Detta visade sig ganska snart vara en mindre framgångsrik metod för att få kvinnliga brandmän. Konsekvensen blev att många kvinnor inte klarade av arbetsuppgifterna och att männen fann det bevisat att kvinnor inte klarade brandmannayrkets alla arbetsuppgifter. Numera ställs samma fysiska krav på både kvinnor och män.

En kvinnlig brandman i Los Angeles säger: "Att arbeta med män var väl inga problem, det var min inställning. Men den var mycket naiv. Det blev problem med det mesta. Det fanns inga policydokument som beskrev vad som gällde i olika situationer. Det blev oro och feltolkningar för ingen visste vad som gällde".

En annan kvinna, vice räddningschef, i San Diego säger: "Stationerna hade inte förberett sig för att anställa kvinnor och det gällde allt från kläder till attityder. De första kvinnliga brandmännen var hårt bevakade under flera år av både manliga kollegor och massmedia. För 20 år sedan slutade många kvinnor på grund av arbetsförhållandena eller för att de inte klarade alla arbetsuppgifter. Förändringar har skett bl a vad gäller attityden till kvinnliga brandmän. Idag är den mycket mer positiv".

En manlig brandman i San Diego säger: "Att få in kvinnor på stationerna har förändrat allting. De män som har problem att acceptera kvinnor har problem med manliga kollegor också". Männen tyckte att de fick in kvinnor i sin

"klubb" och det störde klubbverksamheten. Männerna understryker att de idag är positiva till kvinnliga brandmän om de anställs på lika villkor.

Sammanfattande erfarenheter från kvinnliga brandmän i USA:

- Räddningstjänstens högsta chefer måste vara föregångare i både ord och handling när det gäller attityder till anställning av kvinnliga brandmän. En positiv attityd är en förutsättning för att kvinnor ska kunna anställas på arbetsplatsen.
- Arbetsplatsen ska vara utformad så att både kvinnor och män ska kunna arbeta där.
- Cheferna måste ge kvinnorna stöd.
- Policydokument ska finnas som reglerar arbetsförhållanden under graviditet m m.

Förslag

För att en attitydförändringskall komma till stånd bör Räddningsverket i samverkan med Svenska Kommunförbundet och de fackliga organisationerna ordna informations- och diskussionsseminarier med kommunledning, räddningschefer och andra befäl och behandla frågor om anställning av kvinnliga brandmän.

Räddningsverket menar att man inom räddningstjänsten behöver diskutera de uppfattningar och värderingar som råder om räddningstjänsternaska lyckas i sina ansträngningar att anställa kvinnor.

Räddningstjänsten måste ta lärdom av de erfarenheter som gjorts främst inom polisen och försvaret i Sverige och inom räddningstjänsten i andra länder. Ett misstag som gjordes i både USA och Sverige var att inte förbereda arbetsplatsen och de redan anställda männen på att det skulle innebära förändringar när kvinnor anställdes. Ett annat misstag var att cheferna inte insåg sin egen viktiga roll i sammanhanget. En förbättrad rekrytering av kvinnliga brandmän handlar i hög grad om chefernas ambition och vilja att bana väg.

Anställning av kvinnliga brandmän är en fråga som flera kommuner engagerat sig i och bl a pågår under 1997 ett projekt vid räddningstjänsten i Stockholm där åtta kvinnliga brandmän deltar. Under hösten 1997 startar ett annat projekt vid räddningstjänsten i Västerås.

1.2 Informera om vilka krav som ställs för att bli brandman

Arbetsgivaren är skyldig att vid extern rekrytering se till att det blir en jämn fördelning mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Arbetsgivarens skyldigheter regleras i 8-9 §§ jämställdhetslagen:

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte rader en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstare av det könet efterhand ökar.

Reglerna om rekrytering avser inte enbart beslutet att anställa en person. De avser hela rekryteringsprocessen från beslutet att behov av nyanställning föreligger, framtagande av kriterier för arbetet ifråga, annonsering, urval, intervjuer, meritvärdering till anställningsbeslut. I ett yrke som är totalt dominerat av det ena könet är det viktigt att inför en rekrytering analysera vad detta beror på.

Räddningsverket har låtit genomföra en enkät som rör rekrytering av brandmän i kommunerna. I detta avsnitt redovisas vilka kompetenskrav som räddningstjänsterna ställer när de söker brandmän. Vidare redovisas de delar i enkäten som behandlar testförfarandet (bil 3). Räddningsverket har också skrivit till ansvariga myndigheter i ett antal europeiska länder och bett om uppgifter som rör kompetenskrav och kvinnor inom räddningstjänsten. En sammanfattning av svaren redovisas. Avslutningsvis redovisas erfarenheter från kvinnliga brandmän i USA avseende rekryteringsprocessen (bil 5 och 7).

Kravspecifikation och annonsering

De formella kraven som ställs vid rekrytering av brandmän framgår dels av räddningstjänstförordningens 9§ där utbildningsbakgrunden fastställs till genomgången 3-årig gymnasieskola eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt (formellt krav för att antas till brandmannautbildningen), dels av Arbetarskyddsstyrelsens krav (AFS 1995:1) för bestämning av fysisk arbetsförmåga som innefattar antingen

1. prov på rullband under 6 minuter med 8 graders lutning och gånghastighet 4,5 km/tim eller annan lutning/hastighet som ger minst samma belastning. Under detta prov skall den sökande vara iförd full larmutrustning utom andningsmask. Utrustningens totalvikt skall vara 24 kg +/- 0,5 kg.

2. eller cykling på cykelergometer med belastning 200 W i 6 minuter.

Förutom dessa formella krav ställer de flesta räddningstjänster andra krav som framgår av platsannonserna. De grundkrav som nämns i de flesta annonser avseende heltidstjänster är god kondition och körkort. Därefter nämns krav på simkunnighet, fysisk styrka och god syn.

Av svaren i enkätundersökningen framgår emellertid att de krav som ställs i annonserna inte följs upp vid urvalet till intervjuer och tester. Vid urvalet av sökande till test och intervju är brandmannautbildning och yrkeserfarenhet från räddningstjänsten viktigast. Vid testtillfället däremot testas främst simkunnighet, höjdrädsla och livräddning i vatten.

Tabell: Grundkrav som nämns i annonserna (n= 211 dvs det antal kommuner som besvarat enkäten)

	Totalt n=211 %	Heltid n=9 %	Deltid n=102 %	Hel+deltid n= 100 %
Körkort	81	89	74	87
Kondition	77	100	71	81
Simkunnighet	64	67	54	75
Skolutbildning	57	89	32	81
Fysisk styrka	49	67	47	50
Syn	37	44	30	44
Ålder	34	33	26	42
Kön	20	44	16	23
Militärtjänst	18	22	15	20
Yrkesutbildning	12	-	9	16
Nationalitet	7	11	8	6
Sjukvårdsutbildning	4	-	5	3
Dykarutbildning	3	-	1	5

Endast 20% av räddningstjänsterna skriver något om kön i annonserna. De flesta anger att både kvinnor och män är välkomna att söka. Ett fåtal räddningstjänster (10 st) har anggett att det är meriterande om kvinnor söker.

Annonseringen och utformningen av annonser skiljer sig åt mellan räddningstjänstema. Ett fåtal mindre kommuner annonserar inte alls. De flesta annonserar i lokalpressen, genom arbetsförmedlingen och internt inom kommunen.

Information om tester och möjlighet att träna före test

Drygt hälften av räddningstjänsterna anger att de sökande före testdagen/dagarna får information om vilka tester som ingår och vad som ingår i de olika testerna. 17% svarar att de inte ger de sökande information om testerna före testtillfället.

Endast 7% erbjuder de sökande möjlighet att träna och förbereda sig inför de praktiska/fysiska tester som ingår i urvalprocessen. 15% svarar att de sökande erbjuds möjlighet att träna om den efterfrågas. 73% svarar att de inte erbjuder den möjligheten.

Tre räddningstjänster markerade i detta sammanhang alternativet "Annat" och anger som svar: "Vi har aldrig fått frågan". "Proven skall inte mäta förkunskaper utan mera personernas fallenhet för uppgifterna". "Kandidaterna övas i aktuella handgrepp omedelbart före testens genomförande".

Vilka krav ställs i andra europeiska länder?

Räddningsverket har skrivit till ansvariga myndigheter i ett antal europeiska länder och frågat vilka krav som ställs för anställning som brandman, om kraven är desamma för kvinnor och män och om de har kvinnliga brandmän.

I detta avsnitt redovisas svaren från Storbritannien, Tyskland, Finland, Holland och Danmark. I alla dessa länder ställs krav på viss utbildning, fysisk arbetsförmåga och ålder. De flesta kräver också körkort. Gemensamt för alla länder är att kraven är desamma för kvinnor och män. I alla länder utom Finland finns kvinnliga brandmän. Kvalitén på svaren skiljer sig ganska mycket åt. Holland tar frågorna på allvar och deras svar är mer uttömmande och visar också på ett stort engagemang i frågor om anställning av kvinnliga brandmän.

Storbritannien

Nationella krav för anställning som brandman innefattar:

- Personlig lämplighet
- Ålderskrav (18 år eller äldre)
- Fysisk kapacitet (en större lungkapacitet och bättre fysik än genomsnittet, kunna genomföra de styrketester som krävs)
- Skriftligt prov

Det finns såväl kvinnliga heltidsbrandmän som kvinnor inom "the retained service".

Kvinnliga och manliga brandmän måste uppfylla samma krav. Längdkravet som var ett indirekt hinder för rekrytering av kvinnliga brandmän har tagits bort i England och Wales och kommer inom kort att tas bort även i Skottland.

Kvinnliga brandmän förväntas utföra samma uppgifter som sina manliga kollegor. De rökdyker och förväntas lyfta och bära tillsammans med sina manliga kollegor på jämlika villkor.

Finland

Antagningskraven för brandmän anges i "the Finnish Fire and Rescue Statute". Fysiska och psykiska tester genomförs före utbildningen.

Det finns inga åldersgränser. Kvinnor är välkomna att söka, men än så länge finns det inga kvinnliga brandmän (endast en räddningschef och en brandinspektör)

Kvinnliga sökande måste uppfylla samma krav och genomgå samma tester som män.

De bör utföra samma uppgifter som sina manliga kollegor om de tjänstgör vid en räddningskår. Det skulle kunna vara vissa problem för kvinnliga brandmän att lyfta tungt, men eftersom inträdesproven är lika för kvinnor och män så borde det inte vara något problem.

Tyskland

Personalen inom räddningstjänsten är indelad i tre olika grupper/nivåer. Följande gäller:

All brandpersonal måste kunna rökdyka.

All brandpersonal måste kunna köra tung lastbil.

Därtill kommer ytterligare vissa hälsokrav om brandmannen skall användas vid specialinsatser t ex dykning eller fjällräddning.

För nivå ett är en avslutad yrkesutbildning i något hantverksyrke en förutsättning.

För nivå två krävs avslutad ingenjörsutbildning eller avslutade studier med naturvetenskaplig inriktning från fackskola. För nivå tre krävs examen med naturvetenskaplig eller ingenjörsteknisk inriktning från universitetet. I vissa delstater kan också sökande med ekonomisk eller juridisk examen antas.

Anställningen föregås av tester och undersökningar av den sökandes fysik och psyke. Det praktiska kunnandet och förmågan att klättra i stegar testas också.

För nivå ett är åldersgränsen 30 år, för nivå två och tre 35 år (undantag görs för militärer som lämnat sin tjänst).

Kvinnor och män har samma chans till anställning. Kvinnor och män genomgår samma tester. Kraven är desamma.

På samtliga tre nivåer finns det i dag kvinnor anställda. Andelen kvinnor ligger mellan 1 och 5 procent.

Kvinnor och män utför samma arbete. Det gäller även rent fysiskt i fråga om att bära tungt, klättra högt och göra rökdykarinsatser. Undantag görs endast under graviditet.

Holland

I januari 1996 fanns det totalt 26 520 brandmän i Holland – 4 017 heltidsbrandmän (15,1%) och 22 503 deltidbrandmän. 109 heltidsbrandmän (2,7%) var kvinnor och 393 deltidbrandmän (1,7%). Totalt uppgick andelen kvinnor i räddningstjänsten till 1,9%.

Eftersom Holland är ett decentraliserat land ligger huvudansvaret för att välja ut och anställa brandmän på de enskilda kommunerna. Den enda nationella lagstiftningen på området är föreskriften rörande räddningstjänstpersonal, som förbjuder kommunerna att placera sökande på en viss typ av tjänst om han/hon inte har den utbildningsbakgrund som krävs. För övrigt bestämmer den enskilda kommunen hur den bemannar den egna räddningstjänstorganisationen. Som ett resultat av detta varierar kraven mellan kommunerna.

Genomgående för alla är att faktorer som utbildning, fysiska, medicinska och ibland psykologiska krav och ålder beaktas vid urvalet. Kön beaktas också. Det traditionella sättet att ta hänsyn till kön vid urvalet är att män föredras. I dag föredrar fler och fler kårer att ha personal bestående av både män och kvinnor. Dessa kårer tenderar att föredra kvinnliga sökande. Detta innebär dock inte att det traditionella mönstret helt övergivits. Även om EU:s regler om jämlikhet formellt tillämpas menar man att det skulle vara naivt att påstå att det inte finns några kommuner kvar som föredrar manliga sökande eller t o m utesluter kvinnliga sökande av religiösa skäl.

Inrikesdepartementet stöder kårerna i deras ansträngningar att anställa kvinnor. Under senare år har flera olika projekt utvecklats och genomförts med syfte att öka andelen kvinnor inom räddningstjänsten. Även om utvecklingen går långsamt, så har den påbörjats och kommer att fortsätta. 1995 ökade andelen kvinnor i den holländska räddningstjänsten med 14%, från 441 till 502.

Kvinnliga sökande måste uppfylla samma krav som männen och genomgå samma tester. Endast ett undantag görs ibland när det gäller den tekniska utbildningen. Vissa kårer föredrar ibland att testa den kvinnliga sökandens tekniska potential hellre än att kräva teknisk utbildning och erfarenhet. Detta för att det fortfarande kan vara svårt att hitta kvinnor med teknisk utbildning och erfarenhet.

Kvinnor och män har samma arbetsuppgifter. Vissa kvinnor har svårt att lyfta exceptionellt tunga föremål, men det gäller även vissa män. Inrikesdepartementet råder kårerna att investera i lätt utrustning, inte enbart för kvinnornas skull, utan för samtliga anställdas bästa. Det har inte varit problem vad gäller höga höjder eller rökdykning. När väl en kvinna klarat testerna är hon kvalificerad för jobbet.

Testerna är dock ett problem, eftersom de är utformade med utgångspunkt i den manliga kroppsbyggnaden. Detta kan leda till problem för kvinnor att klara testerna. Direktiv rörande testerna finns, men det är fortfarande upp till den

enskilde läkaren/testansvarige att ge ett omdöme. Även om dessa direktiv inte är rättsligt bindande har de tagits fram av en statlig företagsläkarkommitté och fungerar som en standard. För att vara på den säkra sidan (inga medicinska risker) har företagsläkarna en tendens att betrakta direktiven som minimikrav. Detta är givetvis inte till nackdel enbart för kvinnor, men kan påverka dem mer eftersom fler kvinnor än män relativt sett bara med "nöd och näppe" klarar standardkraven.

Danmark

Rekryteringen av brandmän sköts av kommunerna i enlighet med de lagar och förordningar som gäller och som är lika i hela landet:

Ålder: lägst 18.

Hälsa: Läkarintyg krävs

Utbildning: Inga formella krav, men vissa räddningskårer föredrar sökande med någon form av yrkesutbildning. För vissa tjänster krävs en bakgrund som ingenjör/arkitekt eller liknade.

Körkort: Måste ha körkort för personbil, men helst även för lastbil.

Det finns ett tiotal kvinnor i räddningstjänsten i Danmark i dag, merparten deltidsbrandmän. Det finns också två kvinnliga beredskapschefer (räddningschefer) båda med ingenjörsutbildning i botten. Det ställs samma krav på hel- och deltidsbrandmän, på män och på kvinnor. Kvinnor utför samma arbetsuppgifter som männen och man har inte noterat några problem för de kvinnliga brandmännen vid tunga lyft eller rökdykning.

Vilka krav ställs i USA?

I USA finns över 20 års erfarenhet av rekrytering av kvinnliga brandmän. Räddningsverket har genom en studieresa till USA och en enkät till ett antal kvinnliga brandmän i USA fått deras syn på kraven på brandmannayrket och hur kvinnor ska kunna ges bättre förutsättningar att bli brandmän (se vidare bil 5 och 7)

De olika tester och prov som ingår vid en rekrytering i Californien, USA är följande:

- skriftligt prov
- fysiskt test
- persongranskning
- läkarundersökning
- intervjuer

Synpunkter från kvinnliga brandmän:

- De fysiska kraven är numera desamma för både kvinnor och män. Det finns inga åldersgränser för att bli brandman. De krav (fysiska och andra) som ställs för att bli brandman framgår av en folder som kan beställas bl a hos räddningstjänsten.
- Man bör tänka på att kvinnor och män oftast har olika kunskaper. Många män lär sig och tränas sedan unga år på att använda verktyg av olika slag. Kvinnor behöver tid för att träna och för att öva upp dessa färdigheter
- Vilja och motivation att träna anses vara en av de viktigaste förutsättningarna för att kunna bli brandman.
- Kvinnor behöver mer tid för träning både före anställningen och under tiden de utövar yrket. Däremot ska både kvinnor och män ha samma tid för träning i tjänsten. De tester som tillämpas vid den enskilda räddningstjänsten måste vara lätta att få information om så att framförallt kvinnor har möjlighet att träna för att uppnå de krav som ställs.
- När det gäller att få kvinnliga sökande så räcker det inte att annonsera i dagspressen. I San Diego har räddningstjänsten varit ute på skolor (idrotts-gymnasier) och pratat med idrottskvinnor för att informera om brandmannayrket och därmed få kvinnor intresserade av yrket.

Förslag

För att få kvinnliga sökande som uppfyller kompetenskraven måste räddningstjänsten informera om vilka krav (fysiska och andra) som ställs och att kvinnor som uppfyller dessa krav kan bli brandmän.

Det krävs fler aktiva insatser än att annonsera i pressen för att få kvinnliga sökande till brandmannayrket som klarar kompetenskraven. Ett sätt är att informera vid t ex idrotts-gymnasier eller genom arbetsförmedlingarna. Ett annat sätt är att räddningstjänsten inbjuder till information några månader innan den kommer att utannonsera lediga tjänster för att informera om brandmannayrket och de krav som ställs för att bli brandman.

Arbetsförmedlingen kan informera om vilka kompetenskrav som ställs och vilka erfarenheter som krävs för de flesta yrken. Men att få veta vad som krävs för att bli brandman är inte så enkelt eftersom kraven varierar från räddningstjänst till räddningstjänst i Sverige. Om kvinnor överhuvudtaget ska kunna konkurrera med män måste tillgängliga och tydligt formulerade krav finnas, framförallt avseende den fysiska förmågan finnas. Detta kan jämföras med förhållandena i USA där kompetenskraven inklusive de fysiska kraven är kända vilket innebär att de flesta som söker en brandmannatjänst i förväg vet att de klarar de fysiska testerna.

Eftersom antalet kvinnliga sökande ökat under de senaste åren är det, ur jämställdhetssynpunkt, viktigt att ta vara på kvinnors intresse att bli brandmän. Räddningsverket anser att de kvinnor, som har förutsättningar och ambitioner att bli brandmän måste få veta vilka tester som de ska klara och därigenom ges möjlighet att träna innan de söker som brandman. Först då kommer kvinnor som uppfyller kompetenskraven på fysisk arbetsförmåga, i större utsträckning, att finnas bland de sökande.

1.3 Ta fram ett stöd för rekryteringsprocessen som innehåller arbetsrelaterade fysiska tester och övriga tester

Räddningsverket har låtit göra en enkätundersökning för att kartlägga räddningstjänsternas nuvarande rekryteringsprocess vid anställning av brandmän. Undersökningen genomfördes under april-maj 1997 då en enkät skickades till landets samtliga 254 kommunala räddningstjänster, 211 svarade.

Undersökningen hade två syften. Det viktigaste var att undersöka gällande och tillämpade regler och rutiner för rekrytering av brandmän och det andra syftet var att sammanställa uppgifter på hur många kvinnor som sökt till befattningar som brandmän under perioden 1990-1996.

Resultaten visar att det finns mycket stora skillnader mellan olika räddningstjänster i hur rekryteringen går till framförallt när det gäller antal tester och kraven för att klara testerna. För anställning av en heltidsbrandman utförs i genomsnitt 13 olika tester/prov. De flesta räddningstjänster anger att testerna är hårdare vid anställning av heltidsbrandmän i jämförelse med anställning av deltidsbrandmän.

Under de senaste tio åren har 10-15 kvinnor varit anställda som heltidsbrandmän men ingen har haft en fast anställning. De har varit anställda på projekt eller vikariat. F n finns ingen kvinna bland de 6 500 heltidsbrandmännen. Vid de senaste rekryteringstillfällena har alltfler kvinnor sökt som heltidsbrandmän men de flesta har inte klarat av de fysiska krav som ställts för att få anställning.

Fysisk styrka har varit ett argument mot anställning av kvinnor inom polisen och försvaret. Inom polisen sattes lägre fysiska krav för kvinnor än för män. De lägre kraven bidrog till kritik mot kvinnliga poliser. Men eftersom det inte hade gjorts någon undersökning om viken fysisk styrka som behövdes i arbetet som polis var det svårt att bemöta kritiken. Fysisk styrka tillmättes stor betydelse trots att dess betydelse inte hade undersökts. Inom försvaret ställs samma fysiska krav på kvinnor och män.

En del kommuner använder Kommunförbundets cirkulär Nr 4/87 som stöd vid rekrytering av brandmän och det finns ett stort intresse inom räddningstjänsterna

att få ytterligare anvisningar för rekryteringsprocessen främst vad avser tillförlitliga fysiska tester.

I de följande avsnitten redovisas resultaten av enkäten som återfinns i sin helhet i bilaga 3. Dessutom redovisas hur rekrytering av brandmän genomförs i USA (Los Angeles och San Diego) samt de erfarenheter som framkommit vid intervjuer med kvinnliga f d heltidsbrandmän i Sverige.

Urval, tester och intervjuer

I detta avsnitt tas de viktigaste delarna i rekryteringsprocessen upp och en resumé av resultaten i kommunenkäten presenteras.

Urvalet

Vid de flesta räddningstjänster deltar 3-4 personer vid urvalet av kandidater (urvalet till tester och intervju). Det är i de flesta fall räddningschef och/eller annat befäl, facklig representant och representant för personalen.

Vid detta första urvalstillfälle tillmäts brandmannautbildning, yrkeserfarenhet inom räddningstjänsten, fysisk styrka, teknisk förmåga och om sökande är yngre än 30 år störst betydelse.

Intressant i detta sammanhang är att det i annonserna i första hand ställs krav på god kondition, körkort och utbildning medan det vid första urvalstillfället är brandmannautbildning och yrkeserfarenhet från räddningstjänsten som värdesätts högst. Aldern, dvs yngre än 30 år, tillmäts också större betydelse vid urvalet än i annonsen.

Tester och övriga prov

Nästan alla räddningstjänster anger att de tillämpar fysiska tester och praktiska prov vid urvalet av sökande samt att tester för att mäta psykologiskt viktiga faktorer saknas. Vid räddningstjänster med heltidsanställda brandmän är testerna fler och kraven högre ställda än vid räddningstjänster med deltidsanställd personal. De flesta räddningstjänster tillämpar, förutom de i AFS 1995:1 fastställda kraven, ett " eget " testförfarande under rekryteringsprocessen. De tester som används vid rekryteringen är mycket starkt kopplade till mätning av fysisk arbetsförmåga. Stor vikt läggs vid utfallet under testdagarna även om många påpekar att intervjun också har stor betydelse. Det är stora skillnader i testförfarande mellan de olika kommunerna, både vad gäller typ av test och krav på fysisk arbetsförmåga vilket kan tyda på att många räddningstjänster är osäkra på vad de ska testa och hur.

Nästan samtliga räddningstjänster har stort eller mycket stort intresse av att ta del av eventuella anvisningar i rekryteringsarbetet framförallt tester som kan användas för att mäta fysisk arbetsförmåga. Även stöd för att mäta den psykiska förmågan vid t ex rökdykning efterfrågas.

Om de tester som tillämpas är arbetsrelaterade är svårt att få svar på idag.

Många räddningstjänster har dock lagt ner mycket arbete på att utforma relevanta tester och strävat efter att få så könsneutrala tester som möjligt.

Eftersom testerna varierar från kommun till kommun kan en brandman uppfylla de fysiska kraven i en kommun men inte i en annan. Sökande till tjänster som heltidsbrandmän vet oftast inte vilka tester som de ska genomföra förrän de kommer till räddningstjänsten vid testtillfället. Detta gör att framförallt kvinnliga sökande inte lyckas i de fysiska testerna eftersom många kvinnor skulle behövt tid för att träna på vissa moment som de traditionellt inte övat på tidigare t ex styrkan i händerna.

Nästan hälften av räddningstjänsterna har använt samma testförfarande i mellan 6-10 år och 17% har haft samma tester under mer än 10 år.

Vid knappt hälften av landets räddningstjänster medverkar läkare, sjuksköterska, sjukgymnast eller idrottsledare vid testtillfällena och något befäl medverkar vid 75% av räddningstjänsterna.

Drygt hälften av räddningstjänsterna ägnar en dag åt tester vid anställning på heltid, 14% anger två dagar och ett fåtal anger att de ägnar tre till fyra dagar på olika tester. På sidan 12-14 i bilaga 3 framgår vilka olika tester och prov som används samt testernas utformning och genomförande.

De tester som är mest frekventa vid rekrytering till heltidsanställning är simkunnighet, höjdprov, livräddning i vatten och dykning i bassäng. Dessa tester nämns över huvudtaget inte i samband med urval av kandidater och i annonseringen nämns inte dessa krav i första hand. Test på rullband eller ergometercykel är mindre frekventa än väntat, framförallt för blivande deltidbrandmän.

Intervjun

Vid 45% av räddningstjänsterna kallas samtliga testade till intervju, 39% anger att de som klarat testerna kallas till intervju. Vid 16% av räddningstjänsterna går endast ett urval av dem som klarat testerna vidare till intervju. Hur detta urval sker varierar. Några ser till meriter och några har kännedom om personen sedan tidigare. Flera räddningstjänster väljer de personer som har de bästa testresultaten.

Hälften av alla räddningstjänster har en utarbetad intervjumall där frågor som fritidsintressen, motiv för ansökan, arbetslivserfarenhet och familjeförhållanden tas upp. Från räddningstjänsten medverkar 2-4 personer vid intervjutillfället, oftast räddningschef och/eller annat befäl, facklig representant och representant för personalen.

Slutligt urval till tjänsten

Vilka faktorer tillmäts störst betydelse i det slutliga urvalet? När tester/prov värderas är kondition och ambition de viktigaste faktorerna. Därefter har fysisk styrka och psykologiska faktorer störst betydelse. De egenskaper som värderas högst i samband med intervjun är samarbetsförmåga, personlig stabilitet, vilja/ambition och ansvarskänsla. Brandmannautbildning, yrkeserfarenhet och anställningstid som vikarie liksom att vara under 30 år värderas också högt. Det är krav man i de flesta fall inte nämner i platsannonserna.

Nuvarande rekryteringsrutin

Genomgående är räddningstjänsterna nöjda med det slutliga urvalet dvs man anser att rekryteringen har resulterat i att rätt personer blivit anställda. Det finns emellertid ett stort intresse för att erhålla utarbetade anvisningar som vägledning och rekommendation vid rekrytering av brandmän.

Flertalet räddningstjänster anlitar inte extern hjälp under rekryteringsprocessen. De som anlitar externt stöd gör det i samband med testförfarande och personbedömning.

Rekrytering av brandmän i USA

Den stora skillnaden mellan USA och Sverige är att de fysiska testerna är offentliga i USA vilket innebär att intresserade kan beställa en folder hos kommunen eller på biblioteket där det framgår vilka tester man ska klara för att bli brandman. Uppgiften att ta fram dessa tester har inte varit helt problemfri. Till slut togs testerna fram av en oberoende expert och de har sedan varit föremål för prövning och fastställande i federal domstol.

De fysiska testerna och den viktiga intervjun

Kvinnor och män som vill bli brandmän kan alltså beställa en folder som beskriver vilka fysiska tester man ska klara för att bli brandman. Räddningstjänstens utbildnings- och övningsskolor medger också att de som vill bli brandmän kan komma till skolorna och träna. De får träna ända tills de klarar testerna. En kvinna som nämndes i sammanhanget hade tränat i tre år för att klara de uppställda kraven.

Att kvinnor och män ska klara samma fysiska tester var alla tillfrågade överens om i USA. Att sänka de fysiska kraven för kvinnliga brandmän var ett misstag som det tagit årtionden att rätta till.

Eftersom de fysiska kraven är uppfyllda i stort sett innan de sökande kallas till test och intervju blir intervjun i många fall det som avgör om de sökande får anställning eller inte. Man poängterar vikten av att genomföra omsorgsfullt förberedda intervjuer.

Vid den senaste rekryteringen i Long Beach sökte 7000 personer 150 brandmannatjänster, 2% eller 140 sökande var kvinnor. Totalt i hela USA finns ca 1 miljon brandmän varav 4 500 är kvinnor.

Intervjuer med kvinnliga brandmän i Sverige

Samtliga intervjuade kvinnor poängterar vikten av att ha arbetsrelaterade tester. De påpekar särskilt vikten av att ha samma tester i hela landet för att på så sätt få en större personalrörlighet mellan de olika räddningstjänsterna. Som det fungerar idag vågar brandmän inte byta arbetsplats i någon högre grad eftersom man inte vet om man klarar de krav som ställs vid en annan räddningstjänst.

Ju fler sökande det är till brandmannatjänsten desto hårdare tester genomförs. Självklart måste man göra urval bland de sökande. I testsituationerna glömmer man ibland bort att det är en lagspelare som söks, inte någon som endast kan agera individuellt.

Förslag

Räddningsverket bör, i samverkan med bl a Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetsförbundet samt Brandmännens Riksförbund, ta fram ett stöd för rekryteringsprocessen som inkluderar förslag till arbetsrelaterade fysiska tester och övriga tester

Det huvudsakliga motivet för att ta fram ett sådant stöd i rekryteringsarbetet är att floran av olika tester som förekommer gör det svårt för den enskilde som har ambition att bli brandman att förbereda sig. Räddningstjänsterna önskar ett stöd i rekryteringsarbetet och framförallt efterfrågas i enkäten arbetsrelaterade fysiska tester. Effekterna av att ta fram ett stöd för rekryteringsprocessen skulle med största sannolikhet innebära en trygghet i och en effektivisering av rekryteringsarbetet vid många räddningstjänster. Kvalitén på rekryteringen kanske också skulle bli bättre då både fysiska och psykiska aspekter beaktas. För dem som vill bli brandmän skulle information om vilka krav som ställs för att bli brandman bli tillgängliga.

1.4 Utveckla materiel, teknik och metoder för räddningstjänsten

Räddningsverket ska enligt 3 § 2p och 14 p förordning (1988:1040) med instruktion för Statens räddningsverk följa utvecklingen av forskning och teknik inom verksamhetsområdet och självt eller genom någon annan bedriva forsknings-, utvecklings- och försöksverksamhet samt utveckla och anskaffa materiel för befolkningsskydd och räddningstjänst.

Arbetsgivaren är dessutom skyldig, enligt 4§ jämställdhetslagen, att se till att arbetet lämpar sig för både kvinnor och män.

Prioriterade utvecklingsområden under 1997 är brand i byggnad, skogsbrand och säkerhet för brandpersonal. Dessutom tillkommer utvecklingsarbete inom det förebyggande området och utveckling avseende fordon, materieltester och standardisering av räddningstjänstmateriel (SRV verksamhetsplan 1997 sid 10-11).

Räddningsverket har kontinuerlig uppföljning av ny materiel och en strävan att utveckla räddningstjänstens materiel från tyngre till lättare utrustning och få en bättre funktionalitet och bättre arbetsmetoder.

Ett stort utvecklingsarbete har genomförts på Räddningsverket för att ta fram beklädnad för brandmän.

Utvecklingen av den traditionella brandbilen till ett standardiserat räddningstjänstfordon (basbilen) är ett ständigt pågående utvecklingsprojekt där en stol för rökdykare nu är under utveckling.

Inom teknik och arbetsmetodområdet pågår utveckling bl a inom släckteknik.

Nedan redovisas ett antal exempel på det utvecklingsarbete som bedrivs på Räddningsverket inom områden som berör materiel och fordon inom räddningstjänsten.

Exempel på utvecklingsprojekt

Basbilen

Basbilen har utvecklats i Sverige i samverkan mellan Räddningsverket, Svenska Kommunförbundet och de fackliga organisationerna. Basbilen har bl a servostyrning och automatlåda vilket gör att den är mycket lättare att köra än de äldre brandbilarna.

Utvecklingen av basbilen är en pågående process. Kontinuerligt utvärderas dess funktion och användbarhet. För närvarande pågår ett utvecklingsarbete för att ta fram en ny typ av stol för rökdykare som innebär att det ska bli möjligt att justera flaskornas placering i stolen efter kroppslängd. Idag är laget i stolen fixerat vilket medför att en kort person får flaskorna placerade alleles för högt upp på ryggen. Detta ger dålig sittkomfort och kräver att brandmannen måste justera flaskornas placering innan insatsen kan påbörjas. Två prototyper av stolar har tagits fram och testas för närvarande. Även nackstödet blir justerbart i den nya rökdykarstolen.

Utvecklingen av basbilen har väckt mycket stort intresse utomlands.

Hävare och stegbil

Vid de flesta räddningstjänster finns ett utryckningsfordon, hävare, som används vid släckinsatser. Dessutom krävs en stegbil som lämpar sig för livrädd-

ningsituationer. Genom ett utvecklingsarbete under de senaste åren har de två fordonen kombinerats i ett. Detta underlättar arbetet i hög grad för brandmannen och gör räddningsinsatsen effektivare eftersom hävaren också kan användas för utrymning.

Bärbara stegar

Ett exempel på verkets strävan att utveckla materiel med bättre funktion och lättare konstruktion är den nya bärbara utskjuts- och sektionstegen. Genom ett utvecklingsarbete under åren 1990-1992 kunde stegens vikt minskas med 20-25%. Den gamla typen av stege vägde 80 kg medan den nya väger 60 kg. Stegen har fått stort genomslag inom svensk räddningstjänst medan det internationellt finns en viss skepsis mot att använda lättare material i stegar.

Dragkraften som behövs för att hissa upp den nya stegen har minskat med hälften och dessutom finns helt nya typer av hållare vilket innebär att stegarna lyfts av och på bilen utan att brandmannen behöver klättra upp på biltaket. Genom att hållarna fälls ner blir arbetshöjden lägre och mindre muskelstyrka behövs.

Personlig skyddsutrustning

Räddningsverket har under ett antal år arbetat med att utveckla ny beklädnad för brandmän, RB-90, (dräkt, underställ, stövlar, handskar och hjälm). Målet har varit att åstadkomma en hög skyddsnivå kombinerat med högsta möjliga komfort. RB-90 lagerhålls även i små storlekar. Under de senaste 10 åren har utrustningen (beklädnad inkl tryckluftsflaskor) minskat från 28 kg till 20 kg. Det är framförallt tryckluftsflaskorna som blivit lättare men alla räddningstjänster har inte bytt de gamla tunga mot nya lättare tryckluftsflaskor.

Släckteknik

Försök pågår för att testa släckning av lägenhetsbränder och villabränder med vatten under högre tryck. Metoden används i en del andra länder. Anledningen till att denna släckteknik är intressant är bl a att livräddande insatser vid bränder bör kunna ske snabbare om släcktiderna kortas. Vid högtryckssläckning används mindre slangdimensioner vilket gör utrustningen (vattenfylldslang) lättare för brandmannen.

Förslag

Räddningsverket bör fortsätta att satsa på forskning och utveckling med syfte att förbättra materiel, teknik, metoder och hjälpmedel för effektivare räddningsinsatser. Stora ansträngningar bör därvid göras för att skapa förutsättningar som underlättar arbetet för både kvinnor och män i räddningstjänsten.

En satsning på materielutveckling inom räddningstjänstområdet kommer både

verksamheten och personalen tillgodo. Brandmannens arbetsmiljö måste även framgent sättas i fokus och vara föremål för ständig förbättring genom utveckling av hjälpmedel och arbetsteknik och för att få lättare materiel. Effekterna av den utveckling som hittills skett har visat att räddningsinsatserna blir effektivare samtidigt som arbetsmiljön för brandmännen blir bättre.

1.5 Forska om fysiska och psykiska krav på brandmän, i första hand vid rökdykning

Arbetet som brandman är ett fysiskt tungt arbete som, särskilt vid rökdykning, ofta utförs under stor psykisk press och under extrema förhållanden. Dessutom genomförs arbetsuppgifterna som rökdykare i värmeskyddande utrustning och andningsutrustning som ger ett ökat andningsarbete och som begränsar den maximala ventilationen.

Få länder har lika höga rökdykningsambitioner som Sverige. Rökdykning är en vanlig metod vid livräddning och brandsläckning i byggnader som varje brandman ska klara. Rökdykning innebär att minst två brandmän utrustade med andningsskydd tränger in i en rökfylld byggnad. Genom denna arbetsmetod ges stora möjligheter att rädda liv, genomföra en effektiv släckinsats och begränsa de materiella skadorna. Utomlands betecknas rökdykning ofta som en specialsyssla.

För närvarande pågår ett forskningsarbete på Räddningsverket med syfte att mäta vilka fysiska krav som ställs på rökdykare. Även en förstudie om mänskliga, miljö, teknik och metod för rökdykare genomförs.

Enligt de nu gällande föreskrifterna (AFS 1995:1 4§) skall den som rök- och kemdyker vara "fullt frisk". De medicinska kraven är dock inte preciserade i föreskriften på samma sätt som kravet på fysiska arbetsförmåga och därför utreder Räddningsverket för närvarande innebörden av begreppet "fullt frisk".

I detta avsnitt redovisas kraven som ställs i föreskrift AFS 1995:1 vid rök- och kemdykning (se vidare sid 45-48). Vidare redovisas Räddningsverkets pågående forskningsprojekt om rök- och kemdykning och en forskningsrapport om fysiska krav på befattningar inom räddningstjänsten (bil 8).

Krav på fysisk arbetsförmåga vid rök- och kemdykning

Rök- och kemdykarens arbete ställer mycket höga fysiska krav på arbetsförmåga (kondition), muskelstyrka, värmeacklimatisering och smidighet/koordination. Dessa förhållanden har varit kända under många årtionden. Vid olika studier har man framförallt studerat de krav som rökdykning eller simulerad rökdykning ställer på syreupptagningsförmågan, medan kraven på muskelstyrka och värmeacklimatisering undersökts i begränsad omfattning och kraven på smidighet/koordination inte alls studerats.

I flera undersökningar har påvisats att brandmän i många fall inte har en fysisk arbetsförmåga som motsvarar kraven vid rökdykning. Särskilt har detta gällt för äldre brandmän. Sådana observationer utgör således bakgrunden till föreskrifter i många länder gällande minimikrav på fysisk arbetsförmåga för rök- och kemdykare.

Däremot har kunskapsunderlaget beträffande krav på muskelstyrka och smidighet/koordination ansetts vara för svagt för föreskrifter på området. Beträffande kraven på värmeacklimatisering har man ansett att en god fysisk prestationsförmåga vanligen föreligger parallellt med en god värmetolerans, varför några särskilda krav på detta område inte formulerats. Ovanstående får dock inte tolkas som att kraven på styrka, uthållighet, smidighet och värmetolerans skulle vara mindre betydelsefulla vid rökdykning än konditionskraven.

De krav på fysisk arbetsförmåga som formulerats i föreskriften (AFS 1995:1) motiveras främst av risken för mycket allvarliga konsekvenser om en rökdykare på grund av fysisk svaghet inte kan hantera sin arbetsuppgift. Vid nedsatt kondition, sjukdom eller ovana uppträder vid fysiskt ansträngande arbetsuppgifter (i kombination med värmebelastning) en uttalad trötthet, hjärtklappning och ofta yrsel och omdömesförsämring som gör att arbetet måste avbrytas omedelbart.

I arbetslivet kan många arbetsuppgifter med höga fysiska krav hanteras även av personer med låg kapacitet, främst genom introduktion av vilopauser och tekniska hjälpåtgärder. Introduktion av vilopauser är vanligen inte möjligt vid rökdykning, eftersom varje insats, av arbetsorganisatoriska skäl, bör göras i ca 20 minuter.

Minimikrav på fysisk arbetsförmåga

Arbetarskyddsstyrelsen har beslutat att som testmetod kräva cykelergometer-test med belastning 200 W. Denna testmetod är billig och lätt att hantera och ger väl reproducerbara resultat. Metoden har dock kritiserats för att den är alltför "olik" rökdykning och inte i tillräcklig omfattning beaktar den testades vikt. I enlighet med AFS 1995:1 kan därför cykelergometer-test ersättas med gångtest på rullmatta. Även om denna test är dyrare har den avsevärt större trovärdighet eftersom gång på rullmatta med utrustning är mer jämförbar med rökdykning. De erfarenheter som hittills gjorts är mycket goda.

Kraven formulerades som ett tröskelkrav, dvs för rökdykning krävs denna miniminivå. Däremot ansågs det inte lämpligt att rekommendera att urvalet skedde i första hand av de som presterade bäst vid arbetsprovet, med hänvisning till att detta skulle kunna sälla bort personer som hade andra önskvärda egenskaper.

I andra länder har rekommenderats att kraven för rökdykning borde uttryckas som syreupptagningsförmåga per kg kroppsvikt. Detta skulle gynna småvuxna personer och missgynna storvuxna i jämförelse med nuvarande rullbandstest.

Mycket småvuxna personer kan dock även förväntas även ha låg muskelstyrka, varför denna rekommendation inte vunnit gehör i Sverige.

Krav på hälsa och psykiska egenskaper vid kem- och rökdykning

I nuvarande AFS 1995:1 ingår ett krav på att rökdykaren ska kunna arbeta lugnt i svåra situationer. Kravet är väl motiverat med tanke på de mycket stora kraven på stabilitet, mognad och stresstolerans som ställs vid rökdykning. Det är inte möjligt att i kvantitativa termer beskriva hur dessa krav ska uppfyllas. En konsekvens härav kan vara att man lätt överbetonar kraven på fysisk arbetsförmåga och underskattar kraven på personlighet.

Forskning om rök- och kemdykning

Hälsokrav vid rökdykning: medicinska synpunkter på tillämpningen av AFS 1995:1

Ett av de hälsokrav som ställs på brandmän som ska rökdyka är att personen ska vara fullt frisk. Räddningsverket har fått frågan från flera räddningstjänster vad begreppet "fullt frisk" innebär. Nu genomförs därför ett projekt som ska ge räddningstjänsten och läkarna ett stöd för att bedöma den enskilda brandmannens medicinska status.

Det är två kategorier av läkare som avgör brandmannens medicinska status, endera företagsläkaren eller distriktsläkaren. Företagsläkaren möter brandmannen bl a vid den årliga hälsokontrollen och distriktsläkaren möter brandmannen vid sjukdom då brandmannen söker läkarvård. Distriktsläkaren har kanske inte kunskap om brandmannens arbetssituation och bedömningen kan därför bli en annan än företagsläkarens. Inte sällan uppstår också en konflikt-situation mellan arbetstagaren, som upplever sig frisk, och den läkare som ska utfärda ett tjänstbarhetsintyg.

När det gäller de medicinska kraven i AFS 1995:1 har de inte preciserats på samma sätt som kraven på fysisk arbetsförmåga. Syftet med projektet är att öka samsynen hos läkarna och räddningstjänsten beträffande innebörden i gällande föreskrifter för rök- och kemdykare.

Projektet redovisas under hösten 1997.

Fysiska krav på befattningar inom räddningstjänsten

På uppdrag av Räddningsverket har FOA 5, avdelningen för humanvetenskap, genomfört ett forskningsprojekt i form av tre delstudier. I den första studien studerades den fysiska belastningen på brandmannen under realistisk, varm rökdykning. I den andra studien utfördes en fördjupad studie av den

fysiska belastningen vid gång på rullband samt vid kall och varm rökdykning. I den tredje studien studerades kravet på styrka och kondition vid livräddning, bårbärning och slangdragning.

FOA ger efter avslutade studier följande rekommendationer:

För en lyckad varm rökdykningsinsats av den omfattning och karaktär som den första studien beskriver bör den fysiska kapaciteten hos rökdykaren vara 10-15% högre än vad som krävs enligt AFS 1995:1. Om detta diskvalificerar för många sökande bör åtgärder vidtas som minskar belastningen under rökdykningen. En viktig åtgärd är att minska värmebelastningen. Det kan eventuellt ske med hjälp av införande av ny utrustning eller så bör taktiken eller bemanningen ändras så att varje brandmans tid vid rökdykning minskas. Rökdykarens kunskap om utrustningen är viktig så att exponeringen mot värme blir så kort som möjligt. Rökdykaren bör tränas att klara oförutsedda situationer.

Utrustningens vikt bör reduceras för att minska den fysiska belastningen.

Lättflaskor bör därför införas i större omfattning. För att identifiera vilka faktorer som påverkar värmebelastningen mest bör simuleringsberäkningar genomföras där arbetstaktik, klimat och utrustning (beklädning) varieras.

Metoder för att rädda offer genom långa, trånga eller branta passager bör utvecklas i syfte att minska kravet på muskulär styrka och kondition. När brandmannen bär bårar, slanglådor och liknande bör tyngden fördelas med hjälp av t ex bårsele.

Projektet har omfattat studier av mäns fysiska förmåga. Under hösten 1997 kommer motsvarande studier att genomföras avseende kvinnors fysiska förmåga.

Människa, miljö, teknik och metod; en forstudie om rökdykarens villkor

Räddningsverket har bedömt det som angeläget att försöka beskriva rökdykarens villkor så fullständigt som möjligt. Därför har två förstudier påbörjats, en med inriktning på människa och miljö där såväl de fysiska kraven som ställs på personalen som den vikt arbetet tillmätts för att skydda liv och ekonomiska värden ska studeras. Den andra förstudien inriktas på att studera metod- och teknikfrågor vid rökdykning. Dessa förstudier ska redovisas under 1997.

Förslag

Räddningsverket bör driva på forskningsarbetet för att utröna vilka fysiska och psykiska krav som bör ställas på brandmän, i första hand vid rökdykning och därvid beakta att rökdykare kan vara både kvinnor och män.

I den litteratursökning (bil 6) avseende litteratur som behandlar kvinnors styrka och kondition som gjorts på uppdrag av Räddningsverket finns inga heltäckande studier som visar vilka krav som bör ställas på brandmannen vid skarp

rökdykning. I såväl svenska som norska studier har man analyserat den fysiska arbetsbelastningen som rökdykning innebär under kontrollerade försöksbetingelser som t ex rökdykning i containersystem.

Det behövs mer forskning och kunskap om vilka krav som ska ställas på brandmän speciellt vad gäller krav på rökdykare och vilka konsekvenser rökdykning har/får på den enskilda brandmannen. Vad avser kvinnors styrka och kondition kan man i litteraturstudien skönja tendenser som särskilt bör beaktas i den fortsatta forskningen när det gäller skillnader mellan kvinnor och män avseende bl a fysisk styrka, muskelfibrers utseende, lungkapacitet, blodvolum och värmetålighet.

Del 2

2. Utredningsuppdraget

Räddningsverket har fått regeringens uppdrag att utreda vilka åtgärder som kan vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnliga brandmän till räddningstjänsten.

I del 2 redovisas hur utredningsarbetet genomförts. Efter en kort beskrivning av svensk räddningstjänst ges en översiktlig genomgång av jämställdhetslagen och arbetsmijlöföreskrifterna samt av räddningstjänstlagen och -förordningen vad avser de formella kraven på befattningsinnehavare inom kommunal räddningstjänst.

I bilagor till utredningen redovisas de övriga underlagen. Den enkät som kvinnliga brandmän i USA besvarat återfinns i bilagedelen i form av en sammanfattning. Enkätfrågor och -svar bilägges utanför själva utredning.

3. Utredningsarbetet

Räddningsverket fick uppdraget i regleringsbrevet i januari 1997. Utredningsarbetet påbörjades den 3 mars 1997. Ett antal utredningar och litteraturstudier genomfördes under tiden mars-juni 1997. Sammanställning av utredningsunderlagen och skriftlig dokumentation har pågått under juli månad. Uppdraget redovisas till regeringen den 15 augusti.

En referensgrupp bestående av följande personer tillsattes:

Räddningsverket, ordförande	Kjell Larsson
" , projektledare	Ann-Cathrine Andersson
"	Klas Helge
Svenska kommunförbundet	Sven Hammarstedt
"	Lotta Snickare
Svenska kommunalarbetsförbundet	Leif Oscarsson
"	Elisabeth Brolin
"	Hans Kind
Jämställdhetsombudsmannen	Lise Bergh
"	Helen Ekström
Arbetslivsinstitutet	Åsa Kilbom

Referensgruppen har träffats 4 gånger (10 mars, 13 maj, 16 juni och 7 augusti). Gruppen har varit eniga om uppläggningsen av rapporten liksom om innehållet och förslagen.

Delar av referensgruppen hade tidigare bildat en arbetsgrupp som diskuterat frågor om kvinnliga brandmän och hur fler kvinnor skulle kunna söka och få anställning som i första hand heltidsanställda brandmän. Arbetsgruppens diskussioner fördes vidare till referensgruppen och underlättade igångsättandet och framtagandet av underlag till utredningen.

Sex underlag har tagits fram på uppdrag av Räddningsverket.

1. Litteraturstudier om feminina och maskulina egenskaper (bil 1)
2. Litteraturstudier om minoriteter i en organisation (bil 2)
3. Enkät om rekryteringsförfarandet i kommunerna (bil 3)
4. Intervjustudie med fyra kvinnliga svenska brandmän (bil 4)
5. Enkät till ansvariga myndigheter i några länder i Europa (sid 17-20)
6. Litteraturstudier om kvinnors styrka och kondition (bil 5)

Den rättsliga regleringen redovisas.

1. Arbetsmiljöföreskrifterna kommenteras av Åsa Kilbom
2. Jämställdhetslagen kommenteras av Lise Bergh
3. Räddningstjänstlagen och -förordningen redovisas av Per-Olof Wikström

4. Svensk räddningstjänst

Historik

Att skydda och rädda liv och egendom mot brand är en av människornas äldsta gemensamma uppgifter. Regler om hur elden skulle skötas och hur människor skulle skydda sig mot brand fanns i de första skrivna svenska landskapslagarna på 1200-talet. Många av de föreskrifter som fanns i landskapslagarna levde vidare i Magnus Erikssons allmänna landslag från 1300-talet.

Byggningsbalken i 1734 års allmänna lag tog över allmänna landslagens regler om brandförsvar i bygd och skog. Först 1874 kom en brandstadga för rikets städer. Vid den tiden inrättades de första yrkesbrandkårerna i Stockholm och Göteborg.

I början av 1920-talet kom en ny brandstadga ut som var gemensam för stad och land. Först 1944 kom en brandlag med en tillhörande brandstadga ut, vilken räknas som den första moderna brandlagstiftningen.

Brandförsvar blir räddningstjänst

Riskerna för olyckor ökade i det samhälle som växte fram under efterkrigstiden. Landets tätorter ökade under ett par decennier med över två miljoner människor. Storstäderna svarade för hälften av den ökningen.

Den tekniska utvecklingen lade grunden till en massproduktion inom industrin och en storskalighet i handeln och transportverksamheten. Storbränder i industrier och lager orsakade stora förluster. I efterkrigstidens storskaliga samhälle ökade person- och godstransporterna och med det också olyckor och skador. Ett led i den tekniska utvecklingen blev också alla nya kemiska ämnen och materiel med nya och okända risker för skador i samband med utsläpp och bränder.

1962 års brandlagstiftning gjorde skyddet mot brand effektivare. Bl a fick föreskrifterna om brandsyn och annan brandförebyggande verksamhet en modernare utformning. Det var dock först med 1974 års brandlag som kommunerna fick ansvar för andra insatser än vid brand. Begreppet räddningstjänst infördes i lagstiftningen. Kommunerna var sålunda skyldiga att ingripa vid utflöden av olja och kemikalier, ras, översvämningar, trafikolyckor och liknande olyckor.

Räddningstjänstlagen från 1987 har fortsatt att bredda skyddet. Ansvaret för den förebyggande verksamheten lades direkt på en kommunal nämnd (räddningsnämnd). Vidare ställdes krav i lagen på en större samverkan mellan kommuner och mellan statlig räddningstjänst och kommunal räddningstjänst.

Kommunal räddningstjänst

Allmänt

I varje kommun skall det finnas en organisation för räddningstjänsten. Kommunerna väljer själva ambitionsnivån för sin organisation, vilken skall redovisas i en räddningstjänstplan. Denna plan är bl a till för att underlätta den statliga tillsynen över räddningstjänsten, men utgör också en viktig information till allmänheten. I planen skall bl a framgå räddningstjänstens organisation, insatstider, beredskap, övningar m m.

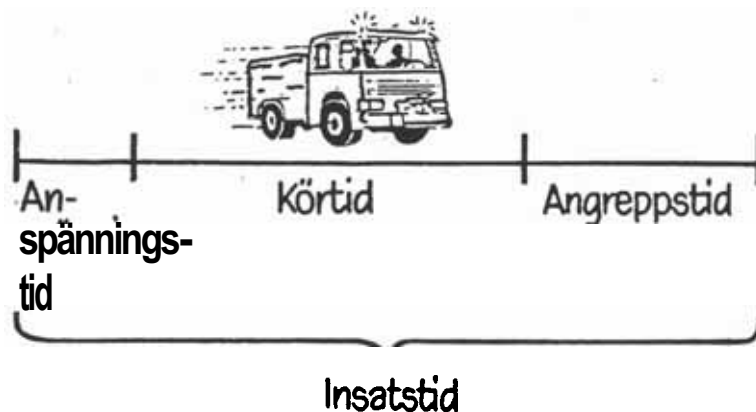
Räddningstjänstplan

Räddningstjänstens personal är indelad i räddningsstyrkor. Den räddningstjänstplan som kommunfullmäktige har antagit anger hur många personer som ska finnas i varje räddningsstyrka. Storleken varierar mellan kommunerna och som regel mellan olika orter inom varje kommun. Olikheterna beror ofta på skillnader i riskbilden inom kommunen och mellan kommunerna.

I räddningstjänstplanen redovisas vidare respektive styrkas anspänningstid. Anspänningstid är den tid som förflyter frändet att styrkan larmats till dess att första fordonet lämnat brandstationen.

Anspänningstiden varierar mellan 1 minut till 8-10 minuter.

Även begreppet insatstid förekommer. Det anger den tid det tar för en styrka från larm till dess att en räddningsinsats påbörjas. I insatstiden ingår anspänningstid, körtid och angreppstid.



Kommunen måste placera räddningsstyrkorna på ett sådant sätt att man med hänsyn till framkomlighet, risker m m kan hålla godtagbara insatstider inom kommunen.

Larmet om en brand eller annan olycka går i det flesta fall via 112/90000 från SOS-centralen till räddningsstyrkan. Den som för befälet under en utryckning får ofta kompletterande uppgifter om olyckan från SOS-centralen under själva utryckningen.

För större anläggningar exempelvis stora industrier, vårdanläggningar och varuhus upprättas insatsplaner vilket innebär att räddningstjänsten tillsammans med den som ansvarar för en verksamhet har tänkt igenom hur en räddningsinsats ska gå till.

Räddningstjänstens organisation

Räddningsschefen i kommunen leder räddningstjänstens verksamhet. Han/hon ska se till att den organisation som kommunen beslutat om kan lösa de uppgifter som föreskrivs i räddningstjänstlagen, räddningstjänstförordningen och räddningstjänstplanen. Räddningsschefen är räddningsledare för en räddningsinsats om något annat befäl inte utsetts.

I räddningstjänstens organisation finns också en eller flera ställföreträdande räddningsschefer samt personal i räddningsstyrkorna. I större kommuner kan även finnas särskild personal för förvaltning, personalfrågor, ekonomi, förebyggande verksamhet m m. Personal i räddningsstyrkorna kan vara heltidsanställda eller deltidsanställda. I medelstora och större kommuner förekommer räddningsstyrkor med heltidsanställd personal.

I små och medelstora kommuner förekommer styrkor med deltidсанställd personal. Styrkor med heltidсанställd personal förekommer i ett hundratal kommuner.

I Sverige finns totalt ca 800 räddningstjänster med räddningsstyrkor. Den minsta storleken på en räddningsstyrka är ett befäl och en brandman. De största styrkorna består av 12 - 15 brandmän. Den vanligaste förekommande räddningsstyrkan är 1 befäl och 4 brandmän.

Totalt finns i Sverige ca 18 000 befäl och brandmän. Av dessa är ca 6 000 heltidсанställda och 12 000 deltidсанställda.

5. Den rättsliga regleringen

5.1 Räddningstjänstlagen och -förordningen

av jurist Per-Olof Wikström, Räddningsverket

Ordet brandman finns inte definierat i någon juridisk text. Begreppet används i flera olika sammanhang med helt olika innebörd i fråga om kompetens. Här kan nämnas några exempel yrkesbrandman, industribrandman och frivillig brandman.

I fortsättningen kommer "brandman" att användas såsom begreppet definieras i räddningstjänstlagstiftningen.

Räddningskår, räddningsstyrka

I varje kommun skall det finnas en räddningskår.² Räddningskåren skall göra de räddningsinsatser som kommunen har ansvaret för enligt räddningstjänstlagen. Kommunen får överlåta åt någon annan att göra räddningsinsatser som kräver särskild kompetens.

Räddningskåren skall bestå av en *räddningschef* och *en eller flera räddningsstyrkor*. I räddningskåren kan också ingå *räddningsvärn*. Om det vid en anläggning inom kommunen har organiserats en särskild enhet för räddningsinsatser vid anläggningen, får kommunen träffa avtal med ägaren eller innehavaren av anläggningen om att enheten skall ingå som räddningsstyrka i räddningskåren.

² Kommunen får komma överens med en annan kommun om att ha en gemensam räddningskår. Kommunen får också träffa avtal med en annan kommun om att de uppgifter i kommunen, som ankommer på räddningskåren, skall helt eller delvis ombesörjas av den andra kommunens räddningskår.

En räddningsstyrka skall bestå av ***anställd personal som genom utbildning och erfarenhet har nödvändig kompetens för sina uppgifter.*** Ett räddningsvärn skall bestå av personal som har uttagits på grund av tjänsteplikt.³

Räddningschefen skall ha avlagt brandingenjörsexamen enligt högskoleförordningen och genomgått Räddningsverkets påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer. Om förhållandena i kommunen tillåter det, är det tillräckligt att räddningschefen har avlagt brandmästarexamen och har genomgått Räddningsverkets utbildning i förvaltningskunskap och förebyggande åtgärder mot brand för brandmästare.

Personalen i en räddningsstyrka skall bestå av brandmän som är anställda på heltid eller deltid. Heltidsanställda brandmän skall ha avlagt brandmansexamen senast två år efter det att anställningen började. Deltidsanställda brandmän skall senast två år efter det att anställningen började ha genomgått den utbildning som Räddningsverket bestämmer. Brandmännen måste även uppfylla Arbetskyddsstyrelsens krav på rökdykare (arbetsgivarens arbetsmiljökrav).

I en räddningsstyrka skall också ingå befäl.⁴ Befäl kan den vara som

- har avlagt brandingenjörsexamen enligt högskoleförordningen och genomgått Räddningsverkets påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer,
- har avlagt brandmästarexamen,
- har avlagt brandförmansexamen heltid eller
- har avlagt brandförmansexamen deltid.

Utbildning (heltid)

Behörig att antas till ***brandmanslinien*** är brandman som

- har genomgått nationellt program i gymnasieskolan eller har förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt,
- har tjänstgjort i minst ett år på heltid i en räddningsstyrka,
- har genomgått grundläggande utbildning vid räddningsstyrka.

³ När det behövs, är var och en som under kalenderåret fyller lägst arton och högst sextiofem år skyldig att medverka i räddningstjänst, i den mån hans kunskaper, hälsa och kroppskrafter tillåter det. Bland dessa, som är tjänstepliktiga och som är bosatta i kommunen, får den kommunala nämnden ta ut lämpliga personer för att ingå i kommunens räddningsvärn. I första hand skall frivilliga tas ut.

⁴ Bara befäl kan vara räddningsledare.

Behörig att antas till ***brandförmanslinjen heltid*** är brandman som

- har avlagt brandmansexamen,
- har tjänstgjort i minst fem år på heltid i en räddningsstyrka.

Behörig att antas till ***brandmästarlinjen*** är brandförman som

- har lägst betyget Godkänd i kärnämnen svenska språket/svenska som andra språk och matematik efter genomgången nationellt program i gymnasieskolan eller har förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt,
- efter brandförmansexamen har tjänstgjort i minst ett år som befäl i en räddningsstyrka,
- har genomgått Räddningsverket utbildning av brandförmän i förebyggande åtgärder mot brand.

Räddningsverket beslutar om antagning till utbildningarna. Om det finns särskilda skäl, får verket medge undantag från antagningskraven.

Till dessa formella antagningskrav kommer vissa arbetsmiljökrav som motsvarar Arbetskyddsstyrelsens krav på rökdykare.

Utbildning (deltid)

Några formella antagningskrav finns inte vad avser utbildningen "brandmandeltid".

Behörig att antas till ***brandförmanslinjendeltid*** är brandman som

- har avlagt brandmansexamen eller genomgått utbildning för "brandmandeltid",
- har tjänstgjort på heltid eller på deltid i minst tre år i en räddningsstyrka.

5.2 Jämställdhetslagen

kommenteras av stf JämO Lise Bergh

Jämställdhetslagen "har som ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och arbetsvillkorsamt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetet" (1§).

Som framgår av denna portalparagraf syftar lagen till att **ge kvinnor och män lika rätt**

- **att** få tillträde till arbetsmarknaden,
- **att**, när de väl är inne på arbetsmarknaden, få lika villkor i sin anställning
- **och att** utvecklas i arbetet.

Kvinnor och män har fortfarande i dagens Sverige inte lika rätt till arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden är segregerad med kön som grund, både horisontellt och vertikalt. Kvinnor har svårt att komma in på vissa delar av arbetsmarknaden. Detta gäller tekniska yrkesområden eller andra traditionellt mansdominerade branscher såsom exempelvis verkstadsindustri, gruvnäring, åkerinäring, försvaret och brandförsvaret. Kvinnor har också svårt att avancera inom företag, organisationer och myndigheter och få kvinnor finns på ledande poster i samhället och inom det privata näringslivet. Denna segregering beror inte på bristande utbildning och i de flesta fall inte på bristande intresse hos kvinnorna. Att redovisa förklaringar till kvinnors svårigheter att få tillträde till vissa delar av arbetsmarknaden eller till avancemang på arbetsplatsen leder för långt i denna korta redovisning av jämställdhetslagens regler, men en förklaring som är viktig att peka på är uppfattningar om vilka arbeten kvinnor och män "passar för" att utföra, som ofta bygger på traditionella värderingar om manligt och kvinnligt.

Jämställdhetslagens regler är uppdelade på två huvudområden. Det ena området behandlar arbetsgivarens skyldighet att aktivt arbeta för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Arbetsgivaren åläggs genom dessa regler att vidta åtgärder som

- ger arbetsförhållanden som lämpar sig för både kvinnor och män
- underlättar för kvinnor och män att förena arbete med familjeansvar
- förhindrar att kvinnor och män utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen
- leder till en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare
- förhindrar lönediskriminering på grund av kön.

Arbetsgivare som har fler än nio anställda ska dessutom planera sina aktiviteter och ställa upp mål för sitt jämställdhetsarbete för ett år i taget.

Det andra området av lagen innehåller förbud att diskriminera kvinnor och män på grund av kön. Lagen räknar upp exempel på situationer där särbehandling på grund av kön är förbjuden men i princip gäller att alla arbetsledningsbeslut en arbetsgivare fattar som berör en enskild arbetstagare faller under detta förbud att diskriminera på grund av kön.

Reglerna på dessa två områden syftar till att skapa ett jämställt arbetsliv där kvinnor och män behandlas lika och har lika rättigheter.

En arbetsgivare är skyldig enligt jämställdhetslagen att se till att det råder en jämn fördelning mellan kvinnor och män på arbetsplatsen, dels i alla typer av arbeten, dels inom olika kategorier av arbetstagare. De regler som är direkt tillämpliga på den situationen att det råder en sned könsfördelning på

arbetsplatsen är 4,7-8 §§ jämställdhetslagen. 4 § reglerar arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män och 7-8 §§ reglerar frågor kring rekrytering, såväl intern som extern.

Arbetsmiljö

I 4 § framgår att "arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män."

Kraven på arbetsförhållandena tar sikte på arbetsmiljön, arbetets organisation och övriga arbetsförhållanden. I regel handlar det om enkla och praktiska åtgärder som att ha omklädningsrum och toaletter för både kvinnor och män, teknisk utrustning som passar både kvinnor och män osv. Det handlar emellertid också om arbetets organisation, vilket innebär att arbetsgivaren ska ha en beredskap för hur arbetet ska organiseras vid exempelvis arbetstagares graviditet, sjukdom eller annat hinder att utföra samtliga förekommande arbetsuppgifter. Arbetsgivaren måste också se till att den psykosociala arbetsmiljön passar både kvinnor och män. Attityder som motarbetar kvinnor och män i vissa arbeten måste bearbetas och förändras, likaså språkbruk som kan upplevas som kränkande. Här är chefers och arbetsledares inställning avgörande för hur kulturen på arbetsplatsen lämpar sig för både kvinnor och män.

När det gäller arbetsmiljön är det viktigt att peka på regeln i 6 § jämställdhetslagen som anger att arbetsgivaren ska verka för att inte någon arbetstagar utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Alla former av trakasserier som grundas på kön omfattas av regler som förbjuder sexuella trakasserier. Det är viktigt att ta ställning till denna problematik som arbetsgivare och anta en policy mot sexuella trakasserier och ett handlingsprogram som reglerar hur en anmälan om sexuella trakasserier ska handläggas av arbetsgivaren.

Rekrytering

När det gäller rekrytering är målet, som tidigare nämnts, för arbetsgivarens aktiva jämställdhetsarbete att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män i alla typer av arbeten och inom olika typer av arbetstagar. Reglerna tar sikte på såväl intern rörlighet som extern rekrytering. Arbetsgivaren är skyldig att genom utbildning, kompetensutveckling eller andra lämpliga åtgärder uppnå en jämn könsfördelning. Arbetsgivaren är också skyldig att vid extern rekrytering se till att det blir en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Arbetsgivarens skyldigheter i dessa hänseenden regleras i 7-9 §§ jämställdhetslagen.

"7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och olika kategorier av arbetstagare"

"8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

"9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av de underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser."

Reglerna om rekrytering avser inte enbart beslutet att anställa en person. De avser hela rekryteringsprocessen från beslutet att behov av nyanställning föreligger, framtagande av kriterier för arbetet ifråga, annonsering, urval av lämpliga sökanden, upprättande av intervjugrupp, meritvärdering till anställningsbeslutet. I samtliga dessa led kan diskriminering på grund av kön förekomma. I ett yrke som är totalt dominerat av det ena könet är det viktigt att inför en rekrytering analysera vad detta beror på. Vilken bild ges sökande av yrket, vilka kriterier uppställs för arbetet, vilka krav ställs på arbetssökande, vad anser de som rekryterar om vem som är lämplig för arbetet osv. Svaren på dessa frågeställningar kan visa på att en omedveten, eller för all del, medveten diskriminering sker och rekryteringsprocessen måste då förändras. Om arbetsgivaren ska uppfylla lagens krav på en jämn könsammansättning är det nödvändigt att ange åtgärder som leder till att personer av det underrepresenterade könet söker och anställs.

Räddningstjänsten

Räddningstjänsten är en kommunal angelägenhet och kommunen är således arbetsgivare för de anställda inom räddningstjänsten. Räddningstjänsten består av ett antal olika arbeten och olika kategorier av arbetstagare. Jämställdhetslagens regler gäller för kommunen som arbetsgivare, vilket innebär att kommunen är skyldig att som målsättning för sin rekrytering ha en jämn fördelning av kvinnor och män i olika typer av arbeten och olika kategorier av arbetstagare som finns inom räddningstjänsten.

Är det så att det är underrepresentation av kvinnor inom en viss kategori arbetstagare eller på ett visst arbete inom räddningstjänsten är kommunen skyldig att se över sin rekrytering och, enligt ovan angivna, hela rekryteringsprocessen. Detta arbete innebär att kommunen inledningsvis måste ställa sig frågan varför könsfördelningen är sned och därefter se om rekryteringsprocessen innehåller moment som diskriminierar kvinnor. Se under "Rekrytering".

Jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) är en myndighet som bl a har till uppgift att se till att jämställdhetslagen efterlevs. I myndighetens kontrollverksamhet ingår att se till att arbetsgivare med fler än nio anställda upprättar en jämställdhetsplan med adekvata målsättningar och åtgärder som är relaterade till arbetsgivarens verksamhet och personalsammansättning. Kontroller kan göras på JämO:s eget initiativ men också efter anmälan av bland andra enskild person, facklig organisation eller arbetsgivare.

När det gäller kommunernas räddningstjänst har JämO i en enkätundersökning 1993 till ca 20 kommuner ställt frågan om förekomsten av kvinnliga brandmän. Resultatet av denna undersökning visade att det råder en sned könsfördelning när det gäller brandmän på deltid och total avsaknad av kvinnliga brandmän som arbetar heltid. Detta har föranlett JämO att särskilt intressera sig för frågan om kvinnliga brandmän och varför det finns så få kvinnor i detta yrke. JämO:s utredning har riktat in sig på de antagningsprov som tillämpas vid anställning av brandmän och som är lokala för varje kommun, förutom de krav som är fastställda av Arbetarsskyddsstyrelsen i föreskrifter för rökdykning. Frågeställningen för JämO är om antagningsproven som helhet eller i vissa delar diskriminerar kvinnor. Det är viktigt att framhålla att JämO inte anser att arbetsgivaren ska tillämpa särskilda antagningsprov för kvinnor med lägre krav än för män. Däremot ska antagningsproven vara utformade så att de mäter de krav arbetet faktiskt ställer och inte vara utformade så att de diskriminerar kvinnor.

Sammanfattningsvis gäller att

- arbetsgivaren är skyldig att aktivt arbeta för en jämställd arbetsplats och att särskilt anstränga sig för att främja en jämn fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare;
- arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetsförhållandena på arbetsplatsen, såväl de fysiska som de psykosociala, är sådana att de lämpar sig för både kvinnor och män;
- arbetsgivarens rekrytering inte i något led får diskriminera någon på grund av kön;
- de krav arbetsgivaren uppställer för antagande av brandman ska vara anpassande till de faktiska krav arbetet ställer och också vara könsneutralt utformade.

5.3 Arbetsmiljöföreskrifter

kommenteras av enhetschef för enheten för ergonomi och psykologi,
Åsa Kilbom, Arbetslivsinstitutet

Föreskriften AFS 1995:1

I Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1995:1 föreskrivs om rök- eller kemdykning utförd i kommunal eller statlig räddningstjänst, eller av industriräddningsorganisation, räddningsföretag eller liknande, följande krav (förkortad version, se vidare AFS 1995:1 med kommentarer):

3 § behandlar utrustning och föreskriver andningskydd av typ tryckluftapparat, kommunikationsradio, brandhjälm, branddräkt, brandhandskar, brandstövlar och brandbälte.

4-9§ behandlar läkarundersökning. Den som rök- eller kemdyker skall vara fullt frisk och ha god fysisk arbetsförmåga samt kunna arbeta lugnt i svåra situationer.

Arbetsgivaren skall föranstalta om läkarundersökning inom 6 mån innan arbete påbörjas. Undersökningen ska omfatta bestämning av fysisk arbetsförmåga, arbetsprov med EKG-registrering samt vad som i övrigt behövs för en bedömning om den undersökte med hänsyn till sitt hälsotillstånd bör sysselsättas med rök- eller kemdykning.

Periodiska läkarundersökningar skall göras med högst ett års mellanrum med samma omfattning som inför nyanställning, dock behöver den som är under 40 år genomgå arbetsprov med EKG-registrering endast vart femte år, och den som fyllt 40 men ej 50 år endast vartannat år.

Läkarundersökning skall även föregå fortsatt arbete efter sjukdom eller annan händelse som kan medföra ökad risk för ohälsa eller olycksfall.

Läkarundersökningen skall resultera i en bedömning av den undersöktes tjänstbarhet i arbete med rök- eller kemdykning, och om tjänstbarhet ej bedöms föreligga får rök- eller kemdykning ej äga rum.

Bestämning av fysisk arbetsförmåga skall innefatta antingen

a) prov på rullband under 6 min med lutning 8 grader och gånghastighet 4,5 km/tim eller annan lutning/hastighet som ger minst samma belastning. Under detta prov skall den undersökte vara iförd full larmutrustning utom andningsmask, dock ersätts stövlar med gymnastikskor. Utrustningens totalvikt skall vara 24 \pm 0,5 kg.

b) eller cykling på cykelergometer med belastning 200W i 6 minuter.

10§ behandlar utbildning och övning. Såväl teoretisk som praktisk utbildning krävs, likaså minst fyra övningar per år varav minst två med värmetillsats.

Vidare föreskrivs att rök- eller kemdykare ska ges tillfälle till fysisk träning i erforderlig omfattning.

11-17§ behandlar räddningsledarens, rökdykarledarens och parvis arbetande rök- och kemdykares ansvar och arbets sätt, bl a kontroll av tryck i tryckluftapparater, observationer under rökdykningen som kan påverka säkerheten, säkerställande av reträttvägar mm.

I kommentarerna till AFS 1995:1 anges bl a att det är lämpligt att kraven på arbetsförmåga före anställning ställes högre, motsvarande gånghastighet 5,6 km/tim eller 250W på cykelergometer. Härigenom säkras att arbetsförmågan kan bibehållas på miniminivå även vid högre ålder.

Bakgrund

Fysiska krav vid rökdykning

Rök- och kemdykarens arbete ställer mycket höga fysiska krav på arbetsförmåga (kondition), muskelstyrka, värmeacklimatisering och smidighet/koordination. Dessa förhållanden har varit kända under många årtionden, tidigast genom undersökningar genomförda av Zylberstein (Uppdragsrapport 488/72, Arbetarskyddsstyrelsen 1973) och Lemon och Hermiston (JOM, 1977, 8:558-562). Framförallt har man studerat de krav som rökdykning eller simulerad rökdykning ställer på syreupptagningsförmågan, medan kraven på muskelstyrka (Tønnes et al 1986, Arbete och Hälsa nr 24) och värmeacklimatisering (Sköldström, Ergonomics, 1987;30:1589-1597) undersökts i begränsad omfattning och kraven på smidighet/koordination ej studerats.

I flera undersökningar (t ex Kilbom, Scand J Work Environ & Health 1980; 6: 48-57) har visats att brandmän i många fall inte har en fysisk arbetsförmåga som motsvarar kraven vid rökdykning. Särskilt har detta gällt för äldre brandmän. Sådana observationer utgör således bakgrunden till föreskrifter i många länder gällande minimikrav på fysisk arbetsförmåga fr rök- och kemdykare.

Däremot har kunskapsunderlaget beträffande krav på muskelstyrka och smidighet/koordination ansetts vara för svagt för föreskrifter på området. Beträffande kraven på värmeacklimatisering har man ansett att god fysisk prestationsförmåga vanligen ligger parallellt med en god värmeterans, varför några särskilda krav på detta område ej formulerats. Ovanstående får dock inte tolkas som att kraven på styrka, uthållighet, smidighet och värmeterans skulle vara mindre betydelsefulla vid rökdykning än konditionskraven.

De krav på fysisk arbetsförmåga som formulerats i föreskriften motiveras främst av risken för mycket allvarliga konsekvenser om en rökdykare p g a fysisk svaghet ej kan hantera sin arbetsuppgift. Vid nedsatt kondition, sjukdom eller ovana uppträder vid fysiskt ansträngande arbetsuppgifter (i kombination med värmebelastning) en uttalad trötthet, hjärtklappning och ofta yrsel och omdömesförsämring som gör att arbetet måste avbrytas omedelbart.

I arbetslivet kan många arbetsuppgifter med höga fysiska krav hanteras även av personer med låg kapacitet, främst genom introduktion av vilopauser och tekniska hjälpåtgärder. Introduktion av vilopauser är vanligen ej möjligt vid rökdykning, eftersom varje insats, av arbetsorganisatoriska skäl, bör göras i ca 20 minuter. Vid mätningar under simulerad rökdykning 1982 (samarbete mellan FOA, Arbetslivsinstitutet och Stockholms brandförsvär, Kilbom et al 1987, ICOH congress, p149) konstaterades att insattiden var omvänt proportionell mot rökdykarens fysiska arbetsförmåga. De rökdykare som hade lägst arbetsförmåga utförde samma standardiserade arbetsuppgift med en väsentligt längre insattid än kollegor med hög arbetsförmåga. Kroppens värmeupplagring under denna standardiserade insats var mycket hög hos rökdykare med låg arbetsförmåga, vilket innebär att de utsattes för en avsevärt större risk för värmekollaps än övriga. En god fysisk arbetsförmåga är således nödvändig.

Minimikrav på fysisk arbetsförmåga

Vid mätningar under Zylberstein och av Kilbom et al (se referens 1987 ovan) konstaterades att den genomsnittliga energiomsättningen var 600-800 W, motsvarande en syreupptagning på ca 1,5 l/min. Mätningarna baserades antingen på luftförbrukning under rökdykning (Zylberstein) eller som direkt mätt syreupptagning (Kilbom et al 1987). Under korta stunder nåddes avsevärt högre värden. Deltidsanställda brandmän hade trots jämförbar fysisk arbetsförmåga längre insattider, vilket tillskrevs bristande vana vid rökdykning. På basis av dessa resultat rekommenderades Arbetarskyddsstyrelsen att ställa krav på en syreupptagningsförmåga av minst 2,8 l/min, vilket vid cykelergometerarbete motsvarar belastningen 200W.

Kraven formulerades som ett tröskelkrav, dvs för rökdykning krävs denna minimivå. Däremot ansågs det ej lämpligt att rekommendera att urvalet skedde i första hand av dem som presterade bäst vid arbetsprovet, med hänvisning till att detta skulle kunna sälla bort personer som hade andra önskvärda egenskaper.

Arbetarskyddsstyrelsen beslutade att som testmetod kräva cykelergometertest. Denna testmetod är billig och lätt att hantera och ger väl reproducerbara resultat. Metoden har dock kritiserats för att den är alltför "olik" rökdykning och inte i tillräcklig omfattning beaktar den testades vikt. I enlighet med AFS 1995:1 kan därför cykelergometertest ersättas med gångtest på rullmatta. Även om denna test är dyrare har den avsevärt större trovärdighet eftersom gång på rullmatta med utrustning är mer jämförbar med rökdykning. Erfarenheter hittills är mycket goda.

I andra länder har rekommenderats att kraven för rökdykning borde uttryckas som syreupptagningsförmåga per kg kroppsvikt. Detta skulle gynna småvuxna personer och missgynna storsvuxna i jämförelse med nuvarande rullbandstest. Mycket småvuxna personer kan dock förväntas även ha låg muskelstyrka, varför denna rekommendation ej vunnit gehör i Sverige. Vid ett rullbandstest är

det dessutom svårt att korrekt beräkna syreupptagningen vid en viss lutning och vikt utan mätning. En mätning av syreupptagningen skulle innebära starkt ökade kostnader och det är tveksamt om man utan mätning av maximal syreupptagningsförmåga skulle få tillräcklig precision. Av dessa skäl har det bedömts mest realistiskt att formulera kraven som en miniminivå som ska uppfyllas, utan att komplicera bedömningen med dylika beräkningar.

Krav på hälsa och psykiska egenskaper

Endast några få undersökningar har gjorts av sjuklighet och dödlighet bland brandmän. I några studier från England och USA har konstaterats att rökdykare visserligen har högre lungkapacitet än jämnåriga, men att det sker en snabbare nedgång av lungkapaciteten med ålder än i andra yrkesgrupper. Uppgifterna måste dock tolkas med försiktighet eftersom de är av äldre datum och eftersom man i många anglosaxiska länder sköter all eldbekämpning utifrån och då ej nödvändigtvis kräver andningsskydd.

Beträffande risk för degenerativa hjärt-kärlsjukdomar finns endast en väl genomförd studie som visar en svag överrisk för brandmän (Feyer E and Rosenman K, Am J Indust Med 1986;9: 517-527). Eftersom degenerativ hjärt-kärlsjukdom är förhållandevis vanlig bland män över 50 år och kan leda till plötslig medvetslöshet eller död, så är arbetsprov med EKG ett nödvändigt inslag i hälsokontrollen av rökdykare.

I nuvarande AFS 1995:1 ingår ett krav på att rökdykaren ska kunna arbeta lugnt i svåra situationer. Kravet är väl motiverat med tanke på de mycket stora krav på stabilitet, mognad och stresstolerans som ställs vid rökdykning. Det är inte möjligt att i kvantitativa termer beskriva hur dessa krav ska uppfyllas. En konsekvens härav kan vara att man lätt överbetonar kraven på fysisk arbetsförmåga och underskattar kraven på personlighet.

Sammanfattningsvis anser jag (Åsa Kilbom) att

- de krav på fysisk arbetsförmåga och hälsokontroller som ingår i AFS 1995:1 väl motiverade.
- det finns enligt min bedömning ingen anledning att formulera kraven på en kvinnlig rökdykare annorlunda.
- stora ansträngningar bör göras för att utveckla tekniska hjälpmedel som skulle kunna underlätta arbetet för såväl manliga som kvinnliga rökdykare.
- de psykiska kraven vid rökdykning bör studeras och kraven bör formuleras tydligare.
- kraven på muskelstyrka, värmetolerans, uthållighet och smidighet bör studeras ytterligare med målsättning att formulera krav även inom dessa områden.
- betydligt större ansträngningar bör göras för att tillgodose rökdykares behov av realistiska rökdykningsövningar.

Föreställningar om feminina och maskulina egenskaper

av Hanna Westberg, Arbetslivsinstitutet

Hur skall kvinnor och män fritt få välja vad de vill arbeta med och inte styras av föreställningar som lägger grunden för att jobben är/blir könsmärkta, dvs har/får kvinnligt eller manligt kön. Vad menas då med begreppet könsmärkt? Har vuxna människor en bestämd uppfattning om könstypiska egenskaper?

För att belysa ovanstående frågor har jag dels tagit del av idéhistorisk forskning och annan aktuell forskning, där feminina och maskulina egenskaper har definierats, och dels själv genomfört ett antal studier. En utgångspunkt är att kvinnor och män skall uppfattas som handlande subjekt som lär sig genom erfarenhet, som gör val och reflekterar över sin situation och på andra personers förväntningar. De egna erfarenheterna är resultatet av en socialisationsprocess som pågår livet igenom och grundar sig bland annat på andra för individen viktiga personer och deras förväntningar.

Könsbegreppet

Många forskare, som har ett könsperspektiv, ser kvinnors och mäns sätt att vara på som inlärt genom den psykologiska och sociala omgivningen, samhällets normer, kultur etc. De använder begreppet socialt kön (engelskans gender) med vilket de betecknar de socialt konstruerade olikheterna mellan kvinnor och män. De gör därmed en skillnad mellan det biologiska könet (engelskans sex) och det sociala könet. Tidigare användes begreppet könsroll som motsvarighet till socialt kön. Men begreppet kritiserades främst för att det innefattade för mycket. Det skilde till exempel inte mellan rollförväntningar och rollbeteende. Det innehöll enligt kritikerna inte heller maktperspektivet. Harriet Holter var länge förespråkare för könsrollsbegreppet men har nu funnit att könsnormer är en mer användbart begrepp för att beskriva de samhälleliga förväntningar som är knutet till kön (Acker m fl, 1992).

Hallbergs uppfattning är att om det finnas två skilda könsbegrepp, biologiskt kön och socialt kön, så skall det också finnas en mening med att skilja dem åt. Biologiskt kön är då det som normalt uppfattas som de "naturliga" biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män, det som syftar på fysiologiska olikheter. I konsekvens därmed är socialt kön de "icke-naturliga" de icke-fysiologiska skillnaderna och innefattar såväl psykologiska och sociala aspekter (Hallberg, 1992). Genom att uppfatta könsbegreppet som socialt konstruerat riktas uppmärksamheten på existensen av strukturella aspekter av kön, samtidigt som det refereras till det tudelade mänskliga det vill säga kvinna-man eller kvinnligt-manligt eller feminint-maskulint. Det är svårt att hålla isär

Den psykoanalytiska teorin, klassisk freudiansk eller modern objektrelationsteori:

Den freudianska teorin betonar individens drifter, sexuella och aggressiva, hur dessa påverkar barnets utveckling och beroende på om och hur de hämmas kan utveckla störningar i sin karaktärsutveckling. Objektsrelationsteorin betonar enligt Cullberg (1985) "hur relationen mellan individen (subjektet) och de viktigaste personerna (objekten) i omvärlden utvecklas och hur dessa tidiga relationer kommer att få betydelse för individens självuppfattning och inställning till omvärlden". Teorin betonar alltså samspelet mellan den psykiska utvecklingen och omvärldens beteende gentemot barnet, och modern är där central eftersom hon är den som finns i barnets närhet under de första levnadsåren. En företrädare för objektrelationsteorin, Margaret Mahler (1975) menar att åldrarna 1-2 år är avgörande för socialiseringen. I 1-2 årsåldern upptäcker barnet att det inte är en del av modern. Andra bl a Chodorow (1989) och Bjerrum-Nielsen (1988) betonar att utvecklingen av en egen könsidentitet blir olika för flickor och pojkar. Flickans utveckling utgår från likheten med modern och gränserna mellan henne och modern är flytande. Pojken å andra sidan inser att han inte är av samma sort som modern och hans könsidentitetsutveckling baseras på åtskillnad. Vissa psykologer ser detta som ursprunget till att flickor blir mer relationsinriktade än pojkar. För båda könen handlar identitetsutvecklingen om att uppnå autonomi i förhållande till andra samtidigt som intimitet upprätthålls. Flickor och pojkar utvecklas på olika sätt i olika faser i livet genom sin relation till föräldrarna. Flickors könsidentitet baseras sig på likhet/intimitet och pojkars på åtskillnad/autonomi.

Social inlärningsteori

Innebörden av social inlärningsteori är att det sociala könet formas via identifikation/imitation av modeller av samma kön, genom förstärkning av könsspecifikt beteende och bestraffning av icke könsspecifikt beteende. Carol Klein (1985) har gjort experimentella studier som visar att flickors och pojkars "världsutforskning" bemöts på olika sätt av föräldrarna. Flickors snubblande och "misslyckande" bemöts med kramar och mjukisdjur medan pojkar uppmanas att försöka igen. Föräldrarnas beteende grundar på så sätt barnets uppfattning om vilket beteende omvärlden förväntar sig.

Den kognitiva utvecklingsteorin

Den kognitiva utvecklingsteorin betonar det sätt på vilket barnet socialiserar sig själv, när det en gång har etiketterat sig som flicka respektive pojke, vilket i sin tur är resultat av en kognitiv utveckling (Lena Nilsson Schönnesson, 1987).

Könssocialiseringen kan också ses utifrån ett kunskapssociologiskt perspektiv. Berger och Luckmann (1979) beskriver ur detta perspektiv hur individen uppfattar och omformar sin verklighet.

individuellt och strukturellt kön vilket medför vissa svårigheter att skilja kvinnligt från feminint och manligt från maskulint (Hallberg, 1992).

Lena Schönnesson (1987) försöker lösa detta med att skilja ut två komponenter av socialt kön, den inre psykiska könsidentiteten (kvinnlighet-manlighet) och det yttre sociala könet (femininitet-maskulinitet). Ur det yttre sociala menar hon att vi kan särskilja individens uppfattning om sig själv som feminin/maskulin androgyn/odifferentierad och individens beteende i linje med/eller inte i linje med traditionellt könsspecifika förväntningar. Därtill lägger hon individens könsspecifika attityder, vilket innebär en enskild individs inställning till kvinnors och mäns sociala kön.

Hallberg identifierar två skilda könsbegrepp och Schönnesson försöker lösa problematiken med att skilja ut två komponenter av socialt kön, den inre psykiska könsidentiteten (kvinnlighet-manlighet) och det yttre sociala könet (maskulinitet-femininitet). Jag går ett steg längre och identifierar tre skilda könsbegrepp. Naturligtvis är det inte möjligt att skilja dessa tre begrepp åt i praktiken utan det är en teoretisk konstruktion som visar könsbegreppets komplexitet:

biologiskt kön - de fysiologiska olikheterna mellan kvinnor och män och som hänvisar till begreppen kvinna, man;

socialt kön - de socialt konstruerade olikheterna mellan kvinnor och män och som oftast beskrivs med hänvisning till feminina och maskulina egenskaper

psykologiskt kön - de psykologiska olikheterna mellan kvinnor och män, kvinnors och mäns olika könsidentitet och som oftast beskrivs med hänvisning till kvinnlighet och manlighet.

Enligt Broch-Due & Ödegård (1992) är skapandet av individens könsidentitet en relationell utvecklingsprocess: "Genom kontinuerlig könsspecifik tolkning av andra kopplas kulturens betydelse av kön gradvis till barnets självförståelse och självdefiniering. Det är alltså i de sociala relationerna som individen ingår som skapar individuella könsupplevelser, och som gör individen i stånd till att tolka och förhålla sig till (eventuellt opponera sig emot) den samhällsmässiga struktureringen av kön och kulturens symboliska könssystem". En persons identitet (från barn till vuxen) byggs alltså upp i ett samspel med omgivningen.

Socialisationsteorier

Hur barnet tillägnar sig det sociala könet beskrivs bl a i olika psykologiska teorier. Härnedan redogörs mycket kortfattat för tre huvudinriktningar nämligen psykoanalytisk teori, social inlärningsteori och kognitiv utvecklingsteori.

De menar att det är genom socialisationsprocessen som individen internaliserar för dem betydelsefulla personers roller och attityder och även dessa personers värld. Socialisationen utgör grunden för en individs medlemskap i samhället och pågår under starka känslomässiga förhållanden. Social påverkan på barnen kan variera från samhälle till samhälle och från tidsperiod till tidsperiod, och den är olika beroende på kön. Socialisationen och internaliseringen fortsätter genom införlivandet av på samhället baserade institutioner, dvs skola, arbete, media etc. Det förekommer stora sociohistoriska variationer hos de institutioner som förmedlar verkligheten dvs det beror på vem, i vilket sammanhang, på vilken roll personen som representerar institutionen spelar, i vilken kultur etc. Berger & Luckmann (a a) ser samhället som en social konstruktion producerad av människors handlande och tänkande. Världen existerar inte i någon objektiv mening. Individen socialiseras in i en existerande världsbild och upplever den som objektiv verklighet. Denna objektiva verklighet översätts, med hjälp av språket, till subjektiv verklighet. Normer, värderingar, vedertagna mönster i samhället, fostran i familjen och skolan, allt individen lärt av tidigare erfarenheter, inklusive de kunskaper hon/han tagit till sig samt det som pågår i den aktuella situationen, formar människan i en ständigt pågående socialisationsprocess.

Socialisationsprocessen kan sägas bestå av två delar, dels medveten fostran och dels omedveten påverkan (immanent pedagogik). Med immanent pedagogik avses den osynliga påverkan som människan utsatts för inom familjen och i våra institutioner och som genomsyrar allt från skolan och organisationerna till medierna. Det är viktigt att vara medveten om att genom den immanenta pedagogiken fostras barn till de dominansförhållanden som finns mellan olika grupper i samhället, och detta omfattar inte bara kön, utan också klass, etnicitet etc. (Bjerrum Nielsen och Rudbeck, 1988; Käller, 1990; Eidem, 1991; Westberg och Wilhelmson, 1993; Westberg, 1996).

Hur har våra föreställningar om kvinnor och män som biologiska, sociala och psykologiska varelser skapats och hur har de båda könen socialt värderats i förhållande till varandra?

Föreställningar om kvinnliga och manliga egenskaper - dåtid

Det är inte möjligt att ge svar på frågan om det finns en kvinnlig eller manlig psykisk egenart, som tillsammans med biologiska faktorer kan vara utgångspunkten för utformning av våra sociala mönster. Det är dock möjligt att redan från förhistorisk tid finna rötterna till den idévärld som skapat dessa föreställningar om kvinnligt och manligt. Det har nästan alltid funnits ett motsatstänkande om kvinnligt och manligt. Mera sällan har de setts som kompletterande enheter. Ekenvall (1992) beskriver det "som i ett spel markerna har olika färger eller i en lek det ena laget måste vara "inne" och det andra "ute", så har man också sett på de båda könen." Detta tänkande har generellt en hierarkisk

uppbyggnad, med den manliga principen högre värderad än den kvinnliga. Påfallande är att det ifråga om kvinnligt och manligt har utkristalliserats likartade mönster från skilda tider i olika delar av världen bland folk på olika kulturnivåer. De förhistoriska religionernas föreställning om kvinnan som rituellt oren och profan och om mannen som ren och helig upptogs av den västerländska religionen och lade grunden för en sträng arbetsdelning mellan kvinnor och män.

Andra föreställningar som ytterligare förstärkte arbetsdelningen i den västerländska kulturen var att mannen allmänt sett framstod som alstrare, kvinnan endast som mottagare, föderska och vårdare, vilket fick konsekvenser för kvinnornas möjlighet att utvecklas intellektuellt och konstnärligt. Detta lade grunden till att det blev en manligt betonad världsbild som kom till uttryck i de motsatsscheman som blev gällande. På detta sätt har vi fått en ensidig manlig och subjektiv bild av hur männen ser på sig själva och på kvinnorna och på sina relationer till kvinnorna. Den bild som vi alltså får av forntida människor stödjer sig på manliga utsagor från män till män. Utsagorn är alltså givna ur ett manligt perspektiv (tänkesätt och föreställningar).

Martin (1989) har funnit att från antiken till senare delen av 1700-talet var den vetenskapliga uppfattningen att kvinnors och mäns kroppar var lika både i struktur och funktion. De representerade inte enligt denna uppfattning två olika sorter, vilket inte hindrade att de kunde ha olika värde. Männen hade ett högre värde än kvinnorna på grund av att de var varmare! Den vetenskapliga synen på kvinnors och mäns kroppar förändrades i början av 1800-talet och utgick från skillnader i kvinnors och mäns sexualitet. Med hjälp av förklaringar ur de sociala och biologiska vetenskaperna ersattes de religiösa idéerna om manlig överlägsenhet med samma idéer men nu som "vetenskaplig sanning". Myten om den kvinnliga dumheten, bristen på logik, oförmågan att klara sig själv, var av stor betydelse för att vidmakthålla ett samhällssystem där kvinnan var den underordnade parten. Bristen på intellektuella gåvor sammankopplades med kvinnlighet och understöddes med hänvisning till biologiska orsaker. Detta användes också som argument för att rättfärdiga att kvinnan betraktades som en ofullständig människa (a a o Ekenvall, 1992).

Föreställningar om kvinnliga och manliga egenskaper - nutid

Hur den gängse uppfattningen om kvinnan förhåller sig idag kan illustreras med ett citat från en tidningsartikel från högkonjunktorens dagar som ju inte är alltför länge sedan. Tidningsartikeln citerade en chef på någon av SKFs fabriker. Chefen lär ha sagt "det fanns inget folk att anställa så då fick vi anställa kvinnor i stället". Ett annat exempel från en artikel i Veckans Affärer, nr 22, 1990, tar upp den systematiska snedrekryteringen av kvinnor och män till höga chefspositioner. Jan Ginsburg sammanfattar de vanligaste bortförklaringarna varför inte kvinnor rekryteras som ledare.

- Största hindret är kvinnan själv. Hon tycker det är för tungt och tufft inom industrin.
- Kvinnor vill inte göra karriär.
- Vi internrekryterar våra chefer och den kvinnliga basen är för liten.
- Vi kan inte göra avkall på kompetensen bara för att det är en kvinna.
- Det är svårt för kvinnan att kombinera skötseln av hem och barn med ett ansvarsfullt chefsjobb.
- Inga kvinnor söker de höga ledarbefattningarna.
- De flesta kvinnorna har inte tillräckliga kvalifikationer och erfarenheter inom vår bransch.
- Våra utländska kunder och partners är inte vana att göra affärer med kvinnor.

Kvalifikations-, socialisations- och organisationsforskning har utvecklat teorier kring feminina respektive maskulina egenskaper och hur det bedöms att det är en kvinna eller man som bäst passar för en bestämd arbetsuppgift (Acker 1987, Kvande & Rasmusen 1990, Games & Pringle 1990, Bradley 1989, Phillips & Taylor 1980, Gaskell 1986, Gunnarsson 1989 etc). Dessa föreställningar påverkar och är avgörande för en anställare när "rätt man" placeras på "rätt plats". Dessa föreställningar finns som normer i samhället och är så integrerade i kulturen att de uppfattas som naturliga även för den arbetssökande. När en kvinna eller man visar upp en egenskap som oftare förknippas med det motsatta könet upplevs personen som avvikande. Detta att hon/han bryter mot normen i en egenskap generaliseras ibland till att gälla hela personen. Vissa egenskaper som kan kopplas till ett arbete har uppfattats ha en starkare knytning till kön än till yrke. De har visat sig i stort sett opåverkade under historiens gång.

Ruth Wills listade redan 1861 typiska föreställningar om kvinno- respektive mansjobb. När det gällde kvinnoyrken så förknippades de med personlig omsorg, inomhusjobb, som ansågs vara lättare än mäns, rena, säkra uppgifter som inte krävde fysisk styrka. Ofta repetitiva arbeten, som uppfattades som tråkiga, som krävde fingerfärdighet snarare än kvalifikation och gav associationer till hemmet. Det var arbeten som saknade rörlighet, var stationära och det var arbeten som gärna gav associationer och önskemål om skönhet och glamour. Till dessa kvinnoyrken kontrasterades yrken som var typiska för män. De förknippades med utemiljö, styrka och fysik. Männens uppgifter ansågs vara tunga, smutsiga, farliga, rörliga. Det var arbeten som krävde kvalifikation och utbildning. Det var ofta tekniska arbeten som krävde mekaniska kunskaper eller vetenskaplig expertis och de yrken som var på högsta nivå krävde egenskaper som kreativitet, uppfinningsförmåga, intelligens, ansvarsfullhet, auktoritet och makt, egenskaper som vi sällan associerar med kvinnors arbete.

Mönstren upprepades även i kvinnors yrkesval. Kyle (1979) fann att kvinnorna i Sverige inom utbildningsväsendet var samlade i traditionella kvinnoområden såsom handel, kontor, hushåll och vård både 1966 och 1977. Vad som ingick i 1872 års tilldelning av ämnen till kvinnor, och 1912 års åsikter om kvinnors lämplighet, överensstämde nästan helt. Kyle menar att "den ideologi som underbyggt arbetsfördelningen har tilldelat kvinnan vissa egenskaper som inte bara anses göra henne lämplig för dessa traditionella arbetsuppgifter utan direkt olämplig för vissa andra yrken. Kvinnornas lämplighet för hushållsarbete har ständigt betonats (s 148)". Jonung (1983,1993) menar att den mest slående skillnaden mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är det arbete de utför. Kvinnor och män finns i stor utsträckning i olika sfärer av ekonomisk aktivitet och yrken. Inom yrkena är de anställda på olika hierarkiska nivåer och utför olika uppgifter. Alltså en åtskillnad som är både vertikal och horisontell.

Dahlerup (1989) har i en rapport om ett stort nordiskt projekt försökt klassificera de kvalifikationer/egenskaper som personalanställare ansåg som typiskt för kvinnlig och manlig arbetskraft. Följande klassifikation gjordes:

Manuellt arbete, kvinnor

- "fingerfärdighet"
- tålmodighet
- instabil (frånvaro)
- stabilitet i monotona jobb
- noggrannhet och precision
- snabb i repetitiva arbeten
- slutar vid dagens slut
- önskar deltid

Icke manuella arbeten, kvinnor

- omsorgsfull och noggrann
- social förståelse, lyssnande
- kan vara positiv i telefonen
- mindre ambitiös
- kreativitet
- tålmodighet
- instabil
- stabil
- deltid
- slutar vid arbetstidens slut

Manuellt arbete, män

- fysisk styrka
- "tekniskt snille"
- stabilitet (minus frånvaro)
- instabil (söker bort)
- självständig och flexibel
- hantverksskunnig
- villig att arbeta över
- önskar heltid

Icke manuella arbeten, män

- tekniskt kunnig
- överblick
- självständig
- ambitiös
- ledaregenskaper
- heltid
- stabil
- instabil
- heltid
- villig att arbeta över

För samtliga kvinnor,
villighet att arbeta för lägre lön än män.

Vissa egenskaper/kvalifikationer som kopplas till ett arbete har alltså i idividers föreställningsvärld en stark knytning till kön och har förändrats i liten grad sedan Wills listade 1861 typiska föreställningar om kvinno- respektive mansjobb.

Empiriska studier av föreställningar om kvinnor och män

Jag har också provat att få ett grepp om vad som upplevs som könstypiska egenskaper i mina studier, genom att använda en för ändamålet anpassad attitydskala och kompletterat attitydskalemätningarna med intervjuer (Westberg 1996). Analyser av resultaten visar att kvinnor och män har relativt bestämda uppfattningar om vad som är utmärkande för de olika könen. Flera feminina och maskulina egenskaper identifierades och kunde direkt kopplas till arbete. För kvinnornas del identifierades bl a egenskaperna: fingerfärdig, tålmod, känslig, lyhörd för andras behov, mån vara tillags, ta hand om andra, hjälpsam, serviceinriktad, sköta om, hög toleransnivå. För männens del identifierades bl a egenskaperna: lätt att tala för sig, karriär, kraftfull, teknisk, ta risker, fysiskt tungt, dominerande, makt, status, hög lön. De egenskaper/ kvalifikationer som tillskrevs kvinnor respektive män användes också för att beskriva vad som kännetecknade de olika arbetsuppgifterna/yrkena. En arbetsuppgift och ett yrke som ska tillsättas är således sannolikt redan på förhand avsett antingen för en kvinna eller för en man. Detta blir dock inte klart utsagt vid anställningsförfarandet utan omedvetna föreställningar får motivera valen.

Av de intervjuer som gjordes på några mansdominerade arbetsplatser om könsmärkning konstaterades bl a "att teoretiskt sett uppfattas kvinnor och män som likvärdiga men i praktiken prioriteras ofta män, av skäl som faller tillbaka på djupt rotade föreställningar".

Exempel på sådan föreställningar är:

- När kvinnor finns på samma typ av jobb som män sjunker statusen på jobbet och därmed också männens status.
- Eftersom verkstadsjobb är fysiskt krävande är det svårt att skapa öppningar för kvinnor inom just verkstadsyrket.
- Kvinnor är sämre arbetskraft för att de stannar hemma och föder eller vårdar barn.
- De flesta kvinnor passar inte på mansdominerade arbetsplatser. För att passa måste de vara på ett speciellt sätt.
- Kvinnors tekniska kunskap överskuggas av föreställningarna om kvinnors icke-existerande tekniska kunskap.

I intervjuerna om könsmärkningsprocessen hänvisas ofta till mäns fysiska styrka för att motivera deras lämplighet för olika arbetsuppgifter. Minst lika ofta hänvisas till kvinnornas biologi för att motivera varför kvinnor inte är lämpliga för olika arbetsuppgifter eller åtminstone olämpligare än män. Fysisk styrka är en biologisk egenskap. Den genomsnittliga muskelstyrkan för kvinnor är 60 - 70 procent av mannens. Armstyrkan är generellt ännu lägre. Kvinnor kan förvärva en högre grad av fysisk styrka genom hård och regelbunden träning, men normalt statistiskt sett är kvinnor svagare än män. Trots att alla arbetsuppgifter inom mansdominerade områden inte kräver fysisk styrka, och att de jobb som kräver fysiskt starka personer i själva verket blir allt sällsyntare, används fysisk styrka som utslagsgivande urvalsinstrument i långt större utsträckning än nödvändigt. Det hänvisas ofta till alla de eventuella eller enstaka tunga lyften även på jobb som över huvudtaget inte kräver muskelstyrka när män prioriteras framför kvinnor (Baude 1992, Gunnarsson 1994, Westberg 1996).

Att kvinnor kan föda barn är biologiskt betingat. Att kvinnor stannar hemma för att ta hand om barn är snarare att betraktas som socialt betingat. Trots att alla kvinnor inte föder barn, beroende på önskan, förmåga och ålder, och att alla kvinnor inte ständigt vill prioritera omsorgen om familjen, används kvinnors möjligheter att föda barn och omsorgen om familjen som ytterligare ett urvalsinstrument i anställningssituationer. Även när kvinnor har passerat fertil ålder ligger den generaliserade bilden av kvinnan dem i fatet i konkurrensen om jobben. De egenskaper/kvalifikationer som kvinnor utvecklar framförallt i sin familjeomsorgsroll uppfattas som feminina och används som utslagsgivande urvalsinstrument när kvinnor prioriteras framför män vid en anställning. Dessa feminina egenskaper/kvalifikationer, som är en följd av kvinnors socialisationsprocess, är med andra ord förvärvade. Maskulina egenskaper/kvalifikationer är också förvärvade men som en följd av mäns socialisationsprocess. Dessa förvärvade egenskaper/kvalifikationer används sällan som urvalsinstrument med ett viktigt undantag, teknisk förmåga. På grund av att teknik är så starkt maskulint könsmärkt förnekas många gånger kvinnors tekniska förmåga även när den är bevisad. I intervjuerna finns stöd för uppfattningen att det är lättare att motivera varför män anställs inom omsorgsyren än varför kvinnor anställs inom det tekniska området, trots att majoriteten av de intervjuade var eniga om att kvinnor tillförde mycket positivt till det tekniska området. Föreställningen om att fysisk styrka är en efterfrågad egenskap/kvalifikation som ger män företräde till jobb och att kvinnor har egenskaper/kvalifikationer som gör dem lämpliga att vårda och att arbeta med enahanda arbetsuppgifter, betraktas av många som objektiva fakta

Sammanfattning

Sammanfattningsvis så kan konstateras att det finns en hel del föreställningar om vad som är typiskt feminint och typiskt maskulint i förhållande till arbetsuppgifter/yrke. Dels för egenskaper/kvalifikationer som en individ anses behöva för att utföra ett arbete, dels för egenskaper som karakteriserar ett arbete och dels för konsekvenser av ett arbete. Normer, värderingar, vedertagna mönster i samhället, fostran i familjen och skolan, allt individen lärt av tidigare erfarenheter, inklusive de kunskaper hon/han tagit till sig samt det som pågår i den aktuella situationen, formar människan i en ständigt pågående socialiseringsprocess.

Socialisationsprocessen kan sägas bestå av två delar, dels medveten fostran och dels immanent pedagogik som resulterar i dolt lärande. Socialisationsprocessen är olika för de båda könen och leder till att kvinnor och män utvecklar olika egenskaper/kvalifikationer. Den ligger också bakom den föreställningsvärld som människan formar där vissa egenskaper/kvalifikationer blir feminina och andra maskulina. På liknande sätt sker också en könsmärkning av arbetsuppgifter/yrken. Med variationer i tid och rum överför samhälle, institutioner och människor föreställningar om vilka arbetsuppgifter/yrken som har vilket "kön". Historiskt och kulturellt djupt förankrade synsätt på kvinnor och män, kvinnligt och manligt, feminint och maskulint - uppdelningen i olika sfärer privat såväl som i arbetslivet - fortsätter att motverka politiskt uttalade mål om jämlikhet och jämställdhet mellan kvinnor och män. Dolda mekanismer, den immanenta pedagogiken, spelar en stor roll för återskapandet av den existerande samhällsordningen och samhällsmedborgarnas förhållningssätt i såväl familjeliv, skola som arbetslivets organisation. På detta sätt skapas, vidmakthålls och återskapas kvinnors underläge och förvisning till vissa arbeten. Schabloner, stereotyper och myter om kvinnor behöver kritiskt granskas för att diskussioner och satsningar på kvinnors kompetens skall kunna utgå från verklighetsbaserade istället för ideologiproducerade föreställningar.

Litteraturlista till "föreställningar om feminina och maskulina egenskaper"

Acker Joan. Hierarchies And Jobs: Notes For A Theory Of Gendered Organizations. Paper Presented At Meetings Of American Sociological Association. Chicago: 1987.

Acker Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. Gender and Society 1990;Vol. 4 No 2.

Acker Joan m fl. Kvinnors och mäns liv och arbete. Stockholm: SNS Förlag, 1992.

Baude Annika. Kvinnors plats på jobbet. Stockholm: SNS Förlag, 1992.

Baude Annika & Gonäs Lena. Det nödvändiga kvinnoperspektivet. Tiden 1989; 1:20-28.

Bradley Harriet. Men's Work, Women's Work. A Sociological History of Sexual Division of Labour in Employment. Polity Press, 1989.

Berger Peter, L. & Luckmann Thomas. Kunskapssociologi. Hur individen uppfattar och omformar sin verklighet. Stockholm: Wahlström & Widstrand, 1979.

Bjerrum Nielsen, Harriet & Rudberg, Monica. Hur flickor blir flickor och pojkar blir pojkar. Kvinnovetenskapligtidskrift 1988;1:.

Broch-Due Anne-Kathrine & Ødegård Tone. Alt er menneskelig og kjønnetsamtidig og alltid: Om forståelse av sosialt kjønn i samfunnsvitenskapene. Sosiologi Idag 1991;4:76-99. Chodorow Nancy. Feminism and psychoanalytic theory. New Haven and London: Yale University Press, 1989.

Dahlerup Drude, red. Kön sorterer: könsopdelning på arbejdspladsen. (Det nordiske BRYT-Projektet.) Köpenhamn : Nordisk Ministerråd, Nord 1989 ; 1/Det nordiske BRYT-projekt 1989 ;7.

Eidem Christina Våga lära av varandra: om flickor och pojkar i skolan. 2.uppl. Stockholm: Civildepartementet, Idégruppen För Mansrollsfrågor, 1990.

Ekenvall Asta. Manligt och kvinnligt. Idéhistoriska studier. Skara. Viktoria bokförlag, 1992.

Game, Anne, Pringle, Rosemary. Gender at work. Sidney: Allen & Unwin, Australia, Pty Ltd 1990.

Gaskell Jane. Conceptions Of Skill And Work Of women: In Hamilton R, Barrett M, eds. Some Historical And Political Issues. The Politics Of Diversity. London: Verso, 1986.

- Gunnarsson Ewa. Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete. Doktorsavhandling, Tekniska högskolan i Luleå. 1994:157 D.
- Gunnarsson Ewa, Knocke, Wuokko & Westberg, Hanna. Forskningserfarenheter kring lärande i arbetslivet, sett ur ett könsteoretiskt perspektiv. Stockholm. Arbetsmiljöfonden, 1991.
- Hallberg Margareta. Kunskap och kön; En studie av feministisk vetenskapsteori. Göteborg: Daidalos, 1992.
- Holter Harriet. "Kvinnevillkår og felleskapsformer". I Holter Harriet red. Kvinner i fellesskap. Oslo: Universitetsforlaget, 1982.
- Holter Harriet. Berättelser om kvinnor, män, samhälle: Kvinnoforskning under 30 år. I Kvinnors och mäns liv och arbete. Stockholm: SNS Förlag, 1992.
- Jonung Christina. Kvinnors och mäns yrken. I Lundahl, M. & Persson-Tanimura, I. red. Kvinnan i ekonomin. Malmö: Liber, 1983.
- Jonung Christina. Yrkessegregeringen på arbetsmarknaden. I Arbetsmarknadsdepartementet. Kvinnors arbetsmarknad; 190-talet "återtågets årtionde" Ds 1993;8:56-91.
- Kvande Elin & Rasmussen Bente. Nye kvinneliv: kvinneri mens organisasjoner. Oslo: Ad Notam, 1990.s
- Klein Carol. Mothers and sons. Boxton, 1985
- Kyle Gunhild. Gästarbetareska i manssamhället. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige. Stockholm: Publica, LiberFörlag, 1979
- Käller L. Kathrine. Fostran till andra rang: en studie av dominansprocessen vid skolstart och via vägar genom utbildningssystemet ut ett kvinnovetenskapligt perspektiv. Uppsala universitet, Pedagogiska institutionen, 1990.
- Mahler Margaret, Pine F. and Bergman A. The psychological birth of the human infant. London, 1975.
- Martin Emily. The woman in the body. A Cultural Analysis of Reproduction. Open University Press, 1989.
- Parmsund Marianne & Westberg Hanna. Från utbildning till jobb - unga kvinnor bryter. En utvärdering av Projekttilen: en försöksverksamhet i Göteborg och Bohuslän. Stockholm : Arbetslivscentrum. 1991.
- Phillips Anne, Taylor Barbara. Sex And Skill: Notes Towards A Feminist Economics. London: Feminist Review 1980;6.
- Schönnesson Nilsson Lena. Det sociala könet. Könrollsidentitetens betydelse för upplevelsen av äktenskapet. Stockholm: JÄMFO, 1987.

Westberg, Hanna Könsmärkningsprocessen och arbetsdelning. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen, 1992 (a) (D-uppsats).

Westberg Hanna. Kvinnors kompetensutveckling och arbetsförmedlingens roll. Stockholm: AMS, Vägledningsenheten. Serie V 1994:1.

Westberg, Hanna & Wilhelmson, Lena. Läroplan och kön - några reflexioner. Delarbete i "Allmän kurs i pedagogik" för forskningsstuderande. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen, 1993.

Könsstrukturer i mansdominerade organisationer

av Ulrika Lorentzi

Innehållsförteckning

Inledning	2
Forskning som problematiserar kön	2
Samhället ur ett könsperspektiv	3
Tre strategier	4
Jämställdhet	7
Erfarenheter och teorier	8
Minoritetssituation	8
Arbetsdelning mellan könen och isärhållning	10
Mannen som norm	11
Föreställningar om fysisk styrka	12
Bilden av en brandman	14
Sexuella trakasserier och trakasserier p g a kön	15
Exempel på jämställdhetsåtgärder	16
Referenser	18
Böcker, rapporter och artiklar	18
Filmer	20
Litteratur om kvinnor i polis och militär	21
Böcker och rapporter	21
Tidnings- och tidskriftsartiklar	22

Könsstrukturer i mansdominerade organisationer

av Ulrika Lorentzi

Inledning

Den övergripande frågan för projektet *Kvinnor i kommunal räddningstjänst* är vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor i kommunal räddningstjänst.

I detta kapitel tas upp vilka erfarenheter som finns av när kvinnor anställs i en organisation där det tidigare enbart funnits manliga anställda. Denna fråga diskuteras på organisationsnivå, dvs jag tar upp hur organisationen påverkar de anställda. Jag kommer att diskutera ett antal forskares arbete kring organisation och kön. Denna forskning belyser de svårigheter men också de fördelar som uppkommer när kvinnor anställs i mansdominerade organisationer. Jag kommer även att diskutera hur våra värderingar och föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt påverkar kvinnors och mäns liv. Exempel från polis och militär kommer tas upp i samband med olika teorier. Separat presenteras även en litteraturlista med den litteratur som jag och Lisa Östling har funnit om erfarenheter från när kvinnor har anställts inom polis och militär.

Kapitlet blir med nödvändighet översiktligt. Det finns inte möjlighet att här redovisa all existerande forskning om organisation och kön, om värderingar och föreställningar av kvinnligt och manligt samt erfarenheter från mansdominerade arbetsplatser. I mitt uppdrag har inte ingått empiriska studier av brandmän. Det medför att jag inte kan bedöma i vilken mån erfarenheter från andra organisationer är relevanta för räddningstjänsten. Översikten ger emellertid uppslag till fortsatt forskning kring räddningstjänst och kön.

Förhoppningsvis kommer denna översikt fungera som en hjälp att se vilka åtgärder som behövs för att få kvinnor att söka arbete som brandmän och för att kvinnor som anställs som brandmän ska stanna kvar inom kommunal räddningstjänst.

Forskning som problematiserar kön

När jag har berättat för människor i min omgivning om projektet *Kvinnor i kommunal räddningstjänst* har reaktionen ofta varit negativ. De jag har talat med har vetat väldigt lite om brandmäns arbetssituation men de har varit

övertygade om att brandmän inte bara är män utan även bör vara män. Detta tycks uppfattas som något självklart och naturligt. Det varken kan eller bör undersökas eller ifrågasättas.

Att skillnader mellan könen uppfattas som naturliga och självklara utmärker den forskning som inte har problematiserat kön, en könsblind forskning (Wahl). När kön inte problematiseras görs ofta outtalade antaganden om naturliga könsskillnader. Antaganden om kön som inte formuleras syns inte och kan därför inte analyseras och ifrågasättas. I forskning med ett könsperspektiv, däremot, är det möjligt att se när kön har betydelse. Det har visats att kvinnor och män har olika villkor i dagens samhälle och att de olika förväntningar som ställs på kvinnor och män påverkar kvinnors och mäns liv.

Forskning om organisation och kön ingår i den forskning som kallas genusforskning, kvinnoforskning, jämställdhetsforskning eller feministisk forskning.¹ Denna forskning har under de drygt tjugo år som den har funnits vuxit till ett omfattande forskningsfält. Gertrud Åström har beskrivit denna forskning som ett projekt med samhällsförklarande ambitioner. "Målet för detta projekt kan sägas vara att skriva in kvinnor - i historien, i samhället, i politiken, i kunskapen och som tillskapare och uttolkare av föreställningar." (Åström s. 11) I detta projekt ingår att visa att det kan ha betydelse att det tidigare bara var män som skrevs in.

Samhället ur ett könsperspektiv

Det finns en rad olika ansatser som används i analyser av samhället ur ett könsperspektiv (Åström). De ansatser som tas upp här är arbetsdelningen mellan könen och genussystemet.

I vårt samhälle har kvinnor och män olika arbeten (Wikander, Westberg-Wohlgemuth, Nenno, SOU 1996:56). I lönearbete har kvinnor lägre betalda arbeten än män. Kvinnor utför fortfarande huvuddelen av det obetalda arbetet. Mönstret är så tydligt att det är svårt att tro att det skulle kunna vara annorlunda.

Studier har visat att arbetsdelningen mellan könen utmanas när det sker stora förändringar på arbetsmarknaden. Vid förra sekelskiftet och under 1950- och 60-talen arbetade kvinnor sida vid sida med män på

¹ För en diskussion kring de olika begreppen se Maud Eduards kapitel "En allvarsam lek med ord" i SOU 1995:110 *Viljan att veta och viljan att förstå*.

Gustavsbergs porslinsfabrik (Wikander). Rätt snart blev det emellertid en uppdelning av arbetsuppgifterna mellan könen igen. Uppdelningen som utvecklades på Gustavsberg kan inte förklaras med hänvisning till företagets lönsamhet och tillväxt eller med hänvisning till kvinnors och mäns olika förmågor. Ulla Wikander visar att det inte fanns någon logik bakom vilka arbetsuppgifter som uppfattades som kvinnliga och vilka manliga. Kvinnliga arbetsuppgifter kunde vara tyngre än manliga. En arbetsuppgift kunde byta från att ha varit manlig till att bli kvinnlig och vice versa. Det enda gemensamma var att de kvinnliga arbetsuppgifterna var de lägsts betalda. Det finns flera exempel på arbeten som har "bytt kön" och därmed stigit eller sjunkit i status (se *Det evigt kvinnliga*). Studier som utgår från arbetsdelningen visar tydligt att könssegregeringen på arbetsmarknaden inte är självklar och naturlig och att det finns skäl att undersöka varför ett arbete är kopplat till ett kön.

Liknande tankar som när det gäller arbetsdelning mellan könen har utvecklats till att gälla alla delar av samhället. Det finns en mängd egenskaper, färdigheter, attribut osv. som vårt samhälle tillskriver kvinnor och män. Vilka egenskaper och färdigheter som är kvinnliga respektive manliga förändras historiskt och skiftar mellan olika samhällen. Denna uppdelning i kvinnliga och manliga egenskaper, färdigheter, attribut osv. har kallats ett genussystem eller ett könsmaktssystem (Hirdman). Kvinnligt och manligt blir stereotypa begrepp. Dessa stereotyper hänvisar kvinnor och män till olika liv. Genussystemet har två logiker eller principer:

1. Isärhållning vilket innebär att kvinnor och män finns hålls isär både rumsligt och bildligt.
2. Mannen som norm vilket innebär att det manliga blir måttstocken för det normala.

Tre strategier

Feminism är ett ställningstagande som bygger på att kvinnor är relativt underordnade män och att detta bör förändras. Hur denna förändring ska uppnås finns det delade meningar om. Utvecklingen inom feminismen kan beskrivas i tre faser eller tre olika strategier (Kristeva, Björk). Dessa strategier syns både inom jämställdhetsarbete och inom forskningen.

Strategierna är:

1. Betona alla individers lika rätt.
2. Stärka kvinnor.

3. Ifrågasätta uppdelningen i kvinnligt och manligt.

Den första fasen eller strategin utgår från liberala idéer. Grundtanken är att alla individer ska ha lika rättigheter. I denna strategi ingår kampen för kvinnlig rösträtt, kvinnors rätt att förvalta sin egen egendom, kvinnors rätt till arbete och till lika lön. Enkelt sammanfattat försöker strategin uppnå att kvinnor ska kunna leva det liv män lever. Problemet med strategin är att det liv män lever inte ifrågasätts. Dessutom riskerar det arbete som kvinnor traditionellt har gjort att nedvärderas.

Den andra strategin bygger på att kvinnors erfarenheter och specifika kunskaper lyfts fram. Den vill stärka kvinnor och uppvärdera det kvinnor traditionellt har arbetat med. Det kan handla om att ge hemarbetet högre status, uppvärdera empati eller att betona kvinnors och mäns komplementär olikheter. I forskningen finns detta perspektiv t ex i sökandet efter ett specifikt kvinnligt språk eller en kvinnlig moral. Problemet med denna strategi är att den riskerar att fixera kvinnor vid en viss erfarenhet utan att se att kvinnors erfarenhet förändras över tid och ser olika ut i olika kulturer. Detta kan bli ett nytt förtryck. Kvinnor tvingas vara på ett visst sätt för att vara kvinnor. Dessutom glöms ofta bort att det vi uppfattar som kvinnliga egenskaper, som t ex lyhördhet, har utvecklats i underordning. Att vara lyhörd för andras behov innebär ofta att glömma bort sina egna behov. Överdriven kvinnlig lyhördhet kan därför upprätthålla kvinnors underordning.

Den tredje strategin bygger på att ifrågasätta det vi uppfattar som kvinnligt och manligt. Den går ut på att tydliggöra hur våra föreställningar om kvinnligt och manligt skapas för att kunna ifrågasätta dessa föreställningar. Här finns forskning som undersöker synen på kvinnligt och manligt i historien eller i andra kulturer. Det finns även forskning som visar hur kulturella och sociala föreställningar om kvinnligt och manligt påverkar vår syn på kvinnors och mäns kroppar (Laqueur, Fausto-Sterling). Målet med strategin är att det genom en medvetenhet om hur kvinnligt och manligt konstrueras ska bli möjligt att komma förbi könsstereotyperna. När vi ser att våra föreställningar om kvinnor och män styr hur vi uppfattar dem kan vi förhoppningsvis se igenom könsföreställningarna. Problemet med denna strategi är att de kan se ut som om kvinnligt och manligt enkelt kan konstrueras om, att det bara handlar om att kliva ur sina föreställningar. Att våra föreställningar om kvinnligt och manligt är konstruerade innebär inte att vi enkelt kan göra oss av med dem. Det är en långsam process. En annan risk med denna

strategi är att vi inte ser att kön är kopplat till makt, att det vår kultur uppfattar som kvinnligt ges mindre värde.

Strategierna är naturligtvis sällan renodlade. Denna modell är en hjälp att se vad olika ibland motstridiga argument för jämställdhet grundar sig i. Jag tror att det behövs en blandning där kvinnor kan stärkas utan att de binds vid en viss kompetens. Alltså att se det som är bra i kvinnors erfarenhet och kompetens utan att tillskriva denna erfarenhet och kompetens endast kvinnor. För att vi ska kunna se förbi könsstereotyperna krävs att vi är medvetna om vilka föreställningar vi bär med oss om kön och hur kvinnors och mäns villkor skiljer sig i samhället idag.

I litteraturen om kvinnor i militären finns alla tre strategierna. Där finns kvinnliga officerare som inte vill höra talas om skillnader mellan kvinnor och män utan vill bli betraktade enbart som individer. "Att sätta in oss i ett speciellt fack tycker vi är kränkande." (Niklasson m-fl.) Det har emellertid blivit tydligt för flera inom militären att kön har betydelse. Det har bland annat resulterat i projektet "Den kreativa olikheten" som utgår från att män och kvinnor är olika och kompletterar varandra (Stendahl). Inom projektet har startats kvinnliga nätverk och utbildningar ges om kvinnligt/manligt. Detta projekt kan sägas ingå i strategi nummer två. Emellertid tycker jag att det finns delar i projektet som snarare verkar vara en blandning av två och tre. Så här säger en kvinnlig officer: "Men jag ser förändringen också hos männen. Bara för tio år sedan såg man militäryrket som ett kall, det skulle inte finnas någon familj med i bilden, männen förutsatte att de hade markservice. Idag kan jag komma in på en arbetsplats och direkt avgöra vilka killar som har familj och barn, de är lugnare, har mer av helhetsbilden, har inte så himla bråttom." (Stendahl s.28) Detta är ett tydligt exempel på att det vi kallar kvinnliga egenskaper är något människor lär sig, något som konstrueras. Om män tar hand om barn kan även de utveckla helhetssyn, en egenskap som vår kultur uppfattar som kvinnlig (se Holm). Här är det tydligt att ett effektivt jämställdhetsarbete innebär en förändring av yrket, en kvalitetsförbättring.

En studie av brandförsvaret med ett medvetet könsperspektiv skulle tydliggöra hur vad som krävs av en brandman, hur arbetssituationen ser ut och vilka föreställningar som finns om brandmännens arbetssituation. Dessutom skulle tydliggöras hur dessa krav och föreställningar förhåller sig till våra föreställningar om kvinnor och män. Detta tydliggörande behövs för att kunna ifrågasätta invanda föreställningar t ex att kvinnor inte kan bli brandmän. Det går inte att ha en brandman som är svag,

passiv och behöver skyddas. Detta är egenskaper som ingår i vår kulturens stereotyp av en kvinna. Det betyder inte alla kvinnor i Sverige är svaga, passiva och behöver skyddas. Stereotypen, föreställningen om vad det är att vara en kvinna, finns i våra huvuden och påverkar hur vi ser på kvinnor och män. Det kan vara en förklaring till varför så många som jag har mött anser att det är omöjligt att ha kvinnliga brandmän.

Denna studie har jag inte tid och resurser till här och nu. Det jag kan göra är att presentera några verktyg, tidigare forskningsresultat från andra mansdominerade organisationer och teorier om kön och organisation som är av intresse för jämställdhetsarbete inom brandförsvaret.

Jämställdhet

Vad är målet för feminismen? Vad är jämställdhet enligt den svenska modellen? I proposition 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar* definieras jämställdhet så här: "Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet" Målet för den svenska jämställdheten sammanfattas i propositionen:

- *En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.
- *Samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende.
- *Lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- *Lika tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män, till utbildning och samma möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger.
- *Samma ansvar för kvinnor och män för arbetet med hem och barn.
- *Frihet från sexualiserat (könsrelaterat) våld.

Erfarenheter och teorier

Minoritetssituation

En kvinna som blir brandman idag i Sverige hamnar i en extrem minoritetssituation. Hon blir förmodligen ensam kvinnlig brandman på sin arbetsplats. Vad det innebär att vara i minoritet finns väl beskrivet i forskning. Den kvinnliga brandmannen blir det som Rosemary Moss Kanter kallar en "token", det vill säga en symbol eller ett tecken (Kanter). Om det blir fler kvinnliga brandmän på arbetsplatsen skulle de bli en minoritetsgrupp. Kanter visar att det är stor skillnad mellan att vara "token" och att vara en minoritetsgrupp. I hennes material lämnade "tokens" sina jobb i betydligt högre grad än personer i minoritetsgrupper.

Kanter beskriver hur arbetet formar människan. En "token" är någon som skiljer sig från en i övrigt helt homogen personalgrupp, t ex en kvinna i en helt manlig grupp eller färgad person i en grupp av vita. Tre tendenser utmärker "tokens". Det är synlighet, kontrast och införlivande i stereotyper.

"Tokens" får mycket uppmärksamhet. uppmärksamheten ökar desto färre en minoritet är i en dominerande grupp. Den andra tendensen är kontrast. Homogena grupper är i allmänhet inte medvetna om sin gemensamma kultur. Den uppfattas som självklar. Det är först när en person som är annorlunda kommer in som den numerärt dominerande gruppen blir medveten om sin kultur. När en kvinna kommer in i en helt manlig miljö blir männen medvetna om sin egen kultur och denna kultur förstärks. Samtidigt överdrivs skillnaderna mellan männen och den ensamma kvinnan. Utmärkande för "tokens" är att de är för få för att kunna lyfta sig ur generaliseringar. De blir representanter för sin grupp. Därmed kan den dominerande gruppen definiera sig själva i kontrast med en "token" och hålla den annorlunda utanför.

"Tokens" blir lättare placerade i ett stereotypt fack än personer i större grupper. En kvinna förväntas bete sig som kvinnor den dominerande gruppen brukar träffa betar sig, som mamma, liten flicka, hustru eller älskarinna. Det är även lätt för "tokens" att kliva in i en färdig stereotyp för att bli accepterade på arbetsplatsen. Ironiskt nog är alltså "tokens" mycket synliga som annorlunda men de ses inte som individer. De har svårt att utveckla en egen individuell identitet bortom stereotyperna.

I litteraturen om försvaret och polisen finns många exempel på de mekanismer som Kanter beskriver. "Visst krävs det att jag sköter mig extra noga. Om någon av killarna går över kasernen utan mössa vet ju ingen vem det var. Om jag gör det, får jag höra det av alla. Jag syns mycket mer."(Vallgren) Så sa en kvinnlig officer i en intervju förra året. Kvinnor inom militären i Sverige är definitivt fortfarande "tokens".

Det finns erfarenheter från andra länder som har haft kvinnliga militärer längre tid än Sverige. I Norge var männen 1980 fortfarande ovana vid att arbeta med kvinnor. "Som exempel har nämnts att männen tenderar att leta efter svagheter hos de få kvinnor som finns vid den egna enheten. De använder sina observationer av dessa kvinnor som argument mot alla kvinnor. Om en eller två kvinnor har svårighet i truppföringen eller i vissa fysiska prestationsprov, så tas detta gärna som argument för att alla kvinnor har samma svårigheter."(Ds Fö 1980, s. 82) Här ser vi hur både hur den dominerande gruppen letar efter olikheter, kontraster, och hur några få kvinnor får bli representanter för alla kvinnor.

Från USA finns exempel på när kvinnor blir behandlade som stereotyper. "Det visade sig t ex att när en chef fann att det i förbandet ingick kvinnligt befäl, placerade denne kvinnorna ofta i sådana befattningar som inte motsvarade deras utbildning. Som ett utslag av 'faderligt beskyddande' fick de typiskt kvinnliga uppgifter och förväntades inte svara mot de krav som ställs på den manliga personalen eller så avkrävdes kvinnorna i "jämställdhetens namn" prestationer som översteg vad som krävdes av någon av männen inom förbandet."(ibid) Detta problem hade emellertid militären i USA delvis kommit till rätta med när den militära ledningen utvecklade riktlinjer för hur chefer skall leda den kvinnliga personalen.

I betänkandet *Kvinnan i försvarets yrken* betonas att svårigheterna inte innebär att det är mer problem än fördelar med att anställa kvinnor. De negativa attityderna till kvinnliga militärer i USA fanns i första hand vid de enheter där kvinnor inte hade placerats. När kvinnor fick möjlighet att komma in och visa sin kompetens blev männen mer positiva.

Även inom polisen har kvinnor varit "tokens". I mitten av sjuttioalet sändes ut en enkät till rekryterare inom polisen (Cedermark Hedberg). Av svaren kan utläsas att rekryterare på polisstationer med en eller ingen kvinnlig polis hade en mycket mer stereotyp syn på kvinnor än rekryterare vid stationer med fler kvinnliga poliser. När de fanns en eller ingen kvinnlig polis ansågs kvinnor besitta specifika kvinnliga

egenskaper. Svaren från polisstationer med fler kvinnliga poliser betonade främst individuella kvaliteter.

Lika söker lika. Människor har lättare att lita på och att prata med någon som liknar en själv. Minoritetsfrågan pekar på skillnad som något många organisationer inte har behövt hantera (Minnow). Det finns forskningsresultat som tyder på att om vi lär hos hantera svårigheterna med skillnader kan de vändas till något positivt. De norska forskarna Elin Kvande och Bente Rasmussen hävdar det är i de dynamiska organisationerna där förändring uppmuntras som kvinnor tillåts göra karriär (Kvande & Rasmussen, se även Kanter). För att nya idéer ska komma fram är grupper med blandade erfarenheter bättre.

För att en minoritet ska kunna påverka arbetet krävs emellertid att de är tillräckligt många och har makt. Gunilla Cedermark Hedberg konstaterar att så länge de kvinnliga poliserna är unga, få, långt ned i hierarkin och utspridda kommer de knappast kunna förändra polisyrket nämnvärt.

Arbetsdelning mellan könen och isärhållning

Isärhållning är en av de grundläggande logikerna eller principerna i genussystemet, i vår kulturella och sociala ordning mellan könen. Det finns en mängd exempel på hur kvinnor och män hålls isär både rumsligt (de befinner sig i olika lokaler, på olika arbetsplatser osv) och bildligt (kvinnliga och manliga egenskaper hålls i sär).

Som jag nämnde i inledningen har arbetsdelningen mellan könen studerats av flera forskare. Arbetsdelningen är både horisontell, det vill säga kvinnor har andra yrken än män, och vertikal, kvinnor befinner sig lägre i hierarkierna än män. Att denna ordning inte är naturlig utan konstrueras blir tydligt vid förändringar, när mans- eller kvinnodominansen bryts, när arbeten övergår från att vara kvinnliga till att vara manliga och omvänt.

Behovet av att upprätthålla isärhållningen är stort. Detta blir tydligt i tider då ordningen mellan könen är ifrågasatt, t ex under i högkonjunkturer när kvinnors arbete behövs i industrin eller under krig. Då förändras kvinnors och mäns liv och erfarenheter. Det blir mindre säkert vad som är kvinnligt och vad som är manligt. Värderingar och föreställningar ruckas. Hur skrämmande detta är kan avläsas i hur mycket propaganda som används för att övertyga om att allt är som det ska vara.

Ett exempel på detta är Kanada under andra världskriget (Pierson). Kvinnorna behövdes som arbetare i industrin och i det kanadensiska försvaret. De gjorde mäns arbeten och de klarade av det.

Militären karaktäriseras av hårdhet, tuffhet, aktivitet och rå styrka. Dessa egenskaper var kopplades till manlighet i 40-talets Kanada. De egenskaper som var kopplade till kvinnlighet var mjukhet, ömtålighet, passivitet och svaghet. Dessa egenskaper passade inte i militären. Att kvinnor gick med militären ifrågasatte dels synen på kvinnans natur och hennes plats i samhället, dels synen på militären.

I tidningsartiklar och propaganda betonades det noga att kvinnorna i försvaret fortfarande var kvinnor. "Our women in the Canadian Armed Forces are nothing if not thoroughly feminine in manner and appearance" intygades bestämt (ibid s.34). Värningsviljan var i perioder inte tillräckligt hög bland kvinnor. Militären fick tänka i nya banor i värningskampanjerna. Män kunde övertygas om att gå med i militären eftersom militären skulle göra dem till män. Kvinnorna måste övertygas om att militären *inte* skulle göra dem till män, inte skulle göra dem mindre kvinnliga. Det basunerades ut att det gick att vara kvinna även i kakikläder. Det startades sminkkurser för kvinnliga militärer. Giftermål inom armén uppskattades och användes i PR-syfte för att visa att kvinnliga militärer fortfarande var attraktiva kvinnor. I sloganen betonade att kvinnorna även i militären var underordnade männen: "The CWAC Girls - The Girls behind the Boys behind the Guns" (s.40)

Glädjande nog arbetar kvinnliga militärer i Sverige i dag på samma villkor som männen. De är inte flickorna bakom pojkarna bakom gevären.

Mannen som norm

Genussystemets andra princip är mannen som norm. I vårt samhälle har mannen privilegiet att vara normen för det normala. Det män gör är det normala, mäns karriärer och arbetsmönster är de normala, den manliga kroppen är den normala osv.

Att mannen är norm har flera dimensioner i mansdominerade organisationer. På en brandstation handlar det om en mängd praktiska ting från storlekar på skyddsutrustningen till synen på att en brandman är föräldraledig. Det handlar även om värderingar och föreställningar, vad som värderas som viktiga egenskaper hos en brandman, hur bilden av en brandman ser ut.

De praktiska frågorna kan föra med sig problem som drabbar kvinnor som anställs inom räddningstjänsten. Det kan handla om att skyddskläder inte finns i rätt storlek eller att det inte finns någon plan för vilka arbetsuppgifter som passar under graviditet. Det är inte den enskilda kvinnan som är problemet här utan problemet är att arbetsplatsen är organiserad efter en norm, mannen. Det är viktigt att arbetsplatsen tar itu med dessa frågor för att visa att kvinnor är välkomna (*Brandförsvar i omvandling*).

Föreställningar om fysisk styrka

Det vanligaste argumentet mot kvinnliga brandmän är att en brandman måste vara väldigt stark och att kvinnor inte är tillräckligt starka. Fysisk styrka har ofta använts som ett argument mot att kvinnor ska anställas vid mansdominerade arbetsplatser. I vår kultur är fysisk styrka tydligt kopplat till manlighet. Mäns bättre resultat i sport används närmast som ett symboliskt bevis på mäns överhöghet och rätt att styra över kvinnor (Cornell).

Det finns en studie som är intressant när det gäller fysisk styrka. Den handlar om 40 kvinnor som började arbeta på SAAB (Gunnarsson). Kvinnorna kom från kvinnoyrken inom bland annat vård och hade om utbildas för att börja arbeta på det helt mansdominerade verkstadsgolvet. Motståndet mot kvinnor på SAAB byggde på två 'dörrvakter'. Det ena var biologisk skillnad, kvinnors mindre fysiska styrka. Det andra byggde på socialisationsprocessen. Kvinnor har mindre praktisk mekanisk förtrogenhet eftersom de inte har 'meckat med mopeden' lika mycket som män. Här är alltså mannen norm i förväntad fysisk styrka och i förväntad mekanisk förtrogenhet.

I intervjuer både med kvinnorna och med deras manliga arbetskamrater kom fram att fysisk styrka var viktigt för arbetet. Emellertid var kvinnornas mindre fysiska styrka inte ett tillräckligt skäl för att kvinnorna inte skulle kunna klara jobbet. En del kvinnor gjorde tunga moment på ett annat sätt än männen men de klarade av dem. Kvinnorna kunde komplettera männen med mer smidighet. Några av kvinnorna som tidigare hade arbetat inom vården tyckte att arbetet i verkstaden var lättare än deras tidigare arbete som vårdbiträde. Både män och kvinnor ansåg att de tunga momenten borde åtgärdas.

I många mansdominerade industriarbeten ges fysisk styrka en betydelse som inte står i proportion till dess reella innebörd för arbetets utförande. I

vår föreställning om fysisk styrka överdrivs skillnaderna mellan kvinnors och mäns styrka och fysisk styrka ges överdrivet stor betydelse. Eva Gunnarsson drar slutsatsen att försöket med de 40 kvinnorna rejält bröt sönder könsföreställningen manlig fysisk styrka kontra kvinnlig fysisk svaghet.

Att föreställningen om kvinnor som fysiskt svaga är konstruerad än tydligt i Lena Sommestads uppsats "Lovsång till mejerskan. Om den föränderliga kvinnligheten". Mejerierna förvandlades under första halvan av 1900-talet från att ha varit en kvinnlig arbetsplats till att bli en manlig. 1956 hyllade mejeristerna sina kvinnliga kollegor med en lovsång till mejerskan. I sången beskrivs mejerskan som vän, mjuk och lätt trippande. När denna lovsång skrevs fanns det inga mejerskor längre. I så fall hade nog kontrasten mellan sångens bild av mejerskan och verklighetens blivit alltför slående. De riktiga mejerskorna var knappast några väna viv. "Deras framtoning karaktäriserades snarare av fysiskt slit och auktoritet än trippande älsklighet." (Sommerstad s.215) Den yrkesskickliga och fysiskt starka industriarbeterskan hade i minnet omformats för att stämma med rådande föreställningar om kvinnlighet.

Fysisk styrka har varit ett argument mot kvinnor inom polis och militär. Inom polisen sattes olika fysiska krav för kvinnor och män (Cedermark Hedberg). Det verkar vara ett olyckligt beslut. Det gav vatten på kvarn till dem som var kritiska till kvinnliga poliser. Eftersom det inte hade gjorts någon undersökning om vilken fysisk styrka som behövdes i arbetet som polis var det svårt att bemöta kritiken. Fysisk styrka tillmättes stor betydelse trots att dess betydelse inte hade undersökts. Inom försvaret har kvinnor och män samma fysiska krav. Där har det visat sig att kvinnorna ibland har haft svårt att klara testerna men trots det har klarat av sina arbetsuppgifter i fält (Nilsson). Det har förekommit att kvinnor har gjort arbetsuppgifterna på ett annat sätt än män eller att de har hjälpt varandra.

Jag vill betona att jag inte menar att brandmän bör vara svaga. Det som erfarenheter från andra arbetsplatser visar är att våra tankar om fysisk styrka är präglad av våra föreställningar om kön. Därför är det viktigt att ha ett medvetet könsperspektiv när undersökningar om krav på brandmäns fysiska styrka görs. Det gäller att kunna ställa frågan om det verkligen är fysisk styrka som är det viktigaste för att utföra jobbet väl och om arbetet måste utföras på det sätt som det tidigare har utförts.

Bilden av en brandman

Som jag skrev i inledningen har många som jag pratat med haft mycket bestämda åsikter om vilket kön en brandman bör ha utan att de har vetat speciellt mycket om brandmännens arbetssituation. Hur kan detta komma sig? Hur ser bilden av en brandman ut i Sverige 1997? Hur skapas den och vad upprätthåller den?

I inledningsscenen i vårens stora svenska filmkomedi, *Adam och Eva*, möter vi en brandman. Han bar ut en avsvimmad lucia ur en brinnande kyrka. I Rigmor Robert och Marianne Ahrnes film *Gott om pojkar ont om män* kopplas bilder av brandmän till myten om prinsen som bekämpar draken och räddar prinsessan. Filmen *Eldstorm (Backdraft)* från 1990 är Hollywoods försök att bredda actionfilmerna genom att exploatera myten om brandmannen. Det har inte blivit fler försök. Jag tror att det kan bero på att brandmansmyten inte innehåller några konflikter. Brandmannen är en rakt igenom god och stark hjälte som klarar allt. Det är svårt att bygga en historia kring en sådan okomplicerad hjälte. Det visar sig snart att brandmannen i inledningsscenen till *Adam och Eva* inte är en riktig brandman.

Flest brandmän möter vi i barnbilderböcker. Just bilderböcker behöver lättförståeliga hjältar med ett tydligt yrke som fungerar till korta hjältesagor. Brandmännen beskrivs som stora, starka och modiga män (Sternehäll). Om en flicka är orolig för sin nalle rökdyker brandmannen självklart in en gång till i det brinnande dagiset för att rädda nallen (Norlin & Burman). Alla brandmännen är män och de spelar fotboll före utryckningen.

Jag har hittat en barnbok som vrider på könsförväntningarna. En dag med mössens brandkår visar upp en modernare räddningstjänst med både kvinnliga och manliga brandsoldater (Nilsson & Eriksson). Mössens brandkår har en betydligt bredare verksamhet än de andra barnböckernas brandkårer. De räddar allt från mullvadar som vilsna vinglar i solskenet till grodor som är sorgsna och fula och behöver piggas upp. Här betonas, förutom mod och tapperhet, även förmåga att kunna improvisera och att aldrig ge upp.

Dessa nedslag i några filmer och böcker ger ett par uppslag till hur bilden av brandmannen formas. Bilden av brandmannen är tydligt kopplad till vår kulturs föreställning om manlighet. Han är stark, stor, aktiv, modig och klarar av allt. Förutom i mössens brandkår där repertoaren av önskade

egenskaper är mer varierad, tycks en kvinnlig brandman vara en självmotsägelse.

Hur väl stämmer bilden med verklighetens brandmän? Vilken betydelse kan bilden av brandmannen ha? Förmodligen påverkar bilden av brandmannen vilka som söker sig till brandmannayrket. Bilden påverkar även vilka egenskaper som värdesätts inom räddningstjänsten. Är dessa egenskaper de som räddningstjänsten verkligen behöver?

Lars Henriksson, brandchef i Stockholm, har beskrivit sin vision om en framtida räddningstjänst (*Brandskydd i utveckling*). Han tänker sig att brandmän ska arbeta med ett utvidgat samhällsskydd. En viktig egenskap i det arbetet är förmågan att improvisera. Även Johan Hermelin, teknisk chef för Sollentuna kommun, talar om en utvecklad räddningstjänst som utnyttjar beredskapstiden effektivt (ibid). Personalen ska arbeta med räddningstjänst, riskhantering, miljö- och hälsoskydd samt brandorsaksutredning. Han betonar att detta kräver en kompetenshöjning.

I ett utvecklingsarbete är det viktigt att formulera hur arbetsuppgifterna ser ut och vilka egenskaper som behövs för att utföra dem väl. Det är även viktigt att formulera mål för verksamheten. I det arbetet har jämställdhetsfrågorna en naturlig plats. Kanske kan mössens brandkår stå modell för en ny räddningstjänst?

Sexuella trakasserier och trakasserier p g a kön

Sexualitet anses normalt tillhöra privatlivet (Holgersson). Sexuella förhållanden har existerat inom organisationer men det har inte beskrivits eller problematiserats i forskningen. På senare tid har emellertid flera organisationsforskare pekat på sexualitetens betydelse i organisationer. Normer och regler om sexualitet inom organisationer påverkar kvinnors och mäns beteenden. Detta gäller både sexualitet i positiv bemärkelse - frivilliga sexuella relationer mellan arbetskamrater - och i negativ bemärkelse - sexuella trakasserier som ett maktmedel eller en aggressiv handling.

En trakasserande handling uppfattas som ovälkommen och oönskad av den trakasserade (Hagman, *JämOs handbok...*). EU-kommissionen definierar sexuella trakasserier på följande sätt:

"Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller

förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande."

Orsaken bakom trakasserier är i allmänhet maktmissbruk eller ett försök att bibehålla makt (Hagman).

I en undersökning om polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisyrket säger några poliser att deras fruar klagat om de åker bil med en tjej (Cedermark Hedberg). När kvinnor kommer in i en mansdominerad organisation blir det tydligt att sexualitet är något som berör organisationen. Kvinnliga poliser är brytare, det vill säga de har tagit sig in i ett traditionellt manligt yrke på en arbetsplats där majoriteten är män och de kvinnliga cheferna få. Brytare är en grupp som i hög utsträckning riskerar för att utsättas för sexuella trakasserier.

Polisen har tagit detta problem på allvar. De har utarbetat en lärobok och en handlingsplan för arbetsledare mot sexuella trakasserier (Hagman). Även inom militären har problemet uppmärksamats. "Under de gångna åren har det förekommit många exempel på att kvinnliga aspiranter och officerare behandlats olämpligt eller till och med illa av sina manliga kollegor." skriver Åke Segrén i en ledare i *Arménytt*.

Hösten 1995 blev det känt att den enda kvinnliga hundföraren i Stockholm under flera år hade utsatts för trakasserier på grund av kön (Nikell). Brottsanmälan rörde sig om 24 olika punkter. Det stod helt klart att trakasserier hade förekommit och att förövaren måste vara en kollega eftersom bara poliser hade tillträde till de lokaler där trakasserierna hade ägt rum. Det gick emellertid inte att hitta någon gärningsman så förundersökningen fick läggas ned. Polisledningen tog mycket allvarligt på det inträffade och reagerade skarpt. Hela hundenhetsorganisationen omorganiserades. Polisöverintendent Curt Nilsson säger i en intervju i *Jämsides* att trakasserier är ett hot mot allas arbetsmiljö, att det påverkar hela organisationen. Efter omorganisationen är den kvinnliga hundföraren kvar på arbetsplatsen och har idag sällskap av fyra andra kvinnliga hundförare.

Exempel på jämställdhetsåtgärder

Polisen har utarbetat en tydlig policy för sitt jämställdhetsarbete (*Polisen jobbar jämt*). I denna ingår en målmedveten rekrytering för jämnare könsfördelning. Det talas om behovet av kvinnliga förebilder och om chefers och arbetsledares ansvar i jämställdhetsfrågan. I diskussionen om

föräldraledighet och deltid uppmanas chefer att uppmuntra män att ta ut tid för att vara med sina barn. I policydokumentet tas även upp omplacering vid graviditet och vilka åtgärder som ska vidtas vid sexuella trakasserier.

Kvinnor i minoritetssituation behöver stöd, för att kunna tro på sin egen och på andra kvinnors kompetens. Både inom polis och militär har det bildats nätverk för kvinnor. Nätverk inom polisen har gett resultat, bland annat har fler kvinnor blivit chefer inom polisen. (TT) Det har anordnats konferenser för kvinnliga officerare och adepter (Försvarsdepartementet).

Försvaret planerar att utbilda alla inom organisationen i frågor som rör olika kulturmönster och föreställningar om kvinnligt och manligt (Stendahl).

Referenser

Böcker, rapporter och artiklar

Björk, Nina *Under det rosa täcket*, 1996

Brandförsvaret i omvandling. En handbok om och för kvinnor i räddningstjänst.
(förkortad version av *The Changing Face of the Fire Service, Women in the Fire Service*, 1993. Redigerad av Örtendahl, Lars & Rohman, Yvonne)SRV

Brandskydd i utveckling. Dåtid - nutid - framtid, Svenska brandförsvarsföreningens jubileumsskrift, 1994

Cedermark Hedberg, Gunilla, *Kvinnor och män i polisutbildning. Polissystemets reaktioner på en ökande andel kvinnor i polisyrket*, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet (ak.avh.) 1985

Connell, R W *Masculinities*, 1995

Det evigt kvinnliga. En historia om förändring, red. Wikander, Ulla, 1994

Ds Fö 1980:6 *Kvinnan och försvarets yrken - slutbetänkande, avgivet av beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret*

Fausto-Sterling, Anne *Myths of Gender. Biological Theories about Women and Men*. second edition 1992

Försvarsdepartementet, *Konferens för kvinnliga officerare & aspiranter*, Stockholm, 1995

Gunnarsson, Ewa, *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*, Institutionen för arbetsvetenskap vid Tekniska Högskolan i Luleå (ak. avh), 1995

Hagman, Ninni, *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv. Polishögskolan*, 1995

Hirdman, Yvonne "Genussystemet" i SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige*.

Holgersson, Charlotte "Den nödvändiga periferin" i Wahl, Anna et al *Ironi och sexualitet - om ledarskap*, kommande 1997

Holm, Ulla M. *Modrande och praxis* (ak.avh) 1994

JämOs handbok om sexuella trakasserier

Kanter, Rosemary Moss, *Women and Men in the Corporation*, 1977

Kristeva, Julia "Women's time" i *The Kristeva Reader*, red. Moi, Toril, 1987

- Kvande, Elin & Rasmussen, Bente "Women's Careers in Static and Dynamic Organisations" *Acta Sociologica* 38, s.115-130, 1995
- Kvinnor i det militära försvaret*, PM från Utredningstjänsten, Riksdagens förvaltningskontor, 1995
- Laqueur, Thomas *Making Sex. Body and Gender from the Greeks to Freud*, 1990 (övers. Lång, Ö. *Om könens uppkomst. Hur kroppen blev kvinnlig och manlig*, 1994)
- Minnow, Martha *Making all the Difference*, 1990
- Nermo, Magnus "Den ofullbordade jämställdheten" i *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, red. Fritzell, Johan & Holmberg, Olle 1994
- Nikell, Eva "Trakasserier är en arbetsmiljöfråga som måste tas på stort allvar!" i *Jämsides* 1997:1 s. 21-23
- Niklasson, Catarina et al "Ett motsvar på alla artiklar om kvinnor i försvaret" (debatt) *Armenytt* 1993:1 s.31
- Nilsson, Ulf & Eriksson, Eva *En dag med mössens brandkår* 1996
- Norlin, Arne & Burman, Jonas *Här kommer brandbilen!* 1995
- Pierson, Ruth Roach "'They're Still Women After All': Wartime Jitter over Femininity" i *Women and the Military System*, red. Isaksson, Eva, 1988
- Polisen jobbar jämt. Programskrift om jämställdhet för polisväsendet*, Rikspolisstyrelsen, Stockholm, 1994
- Proposition 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar*
- Sommestad, Lena "Lovsång till mejerskan. Om den föränderliga kvinnligheten" i *Det evigt kvinnliga*, red. Wikander, Ulla, 1994
- SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*
- SOU 1995:110 *Viljan att veta och viljan att förstå*
- SOU 1996:56 *Hälften vore nog - om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad*
- Stendahl, Christina "Kreativa olikheter - dynamit inom försvaret" *Kvinna Nu* 1994:3 s.22-29
- Sternehill, Britt *Åke och Blåbär i skoaffären* 1995
- TT "Nätverk för kvinnliga poliser ger resultat" *DN* 28/5 1997
- Wahl, Anna "Kvinnor som chefer" i SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*

Westberg-Wohlgemuth, Hanna, *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*, Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen, Arbetslivsinstitutet, Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie 1996:1

Wikander, Ulla *Kvinnors och mäns arbeten: Gusfavsberg 1880-1980* 1988

Åström Gertrud, "Samhället i könsperspektiv" i SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefsskap*

Filmer

Adam och Eva, 1997

Gott om pojkar ont om män, 1995

Eldstorm (Backdraft), 1990

Litteratur om kvinnor i polis och militär

Böcker och rapporter

- Arms to fight, arms to protect: women speak out about conflict*, red. Bennett, Olivia, Bexley, Jo, Warnock, Kitty, London, 1995
- Arnesson, B *Kvinnlig FN-personal: prövning, utbildning och tjänstgöringsförhållanden i forna Jugoslavien*, VPV rapport nr 11 1995, Värnpliktsverket
- Barkalow Carol; *In the Mens House: an Inside Account of Life in the Army by one of West Points first female graduates*, New York, 1990
- Cedermark Hedberg, Gunilla, *Kvinnor och män i polisutbildning: polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisycket*, Lidingö, 1985
- Elshtain, Jean Bethke, *Women and war*, Brighton, 1987
- Elsässer, Gertie, *Kvinnor i totalförsvaret och det militära försvaret*, Stockholm, 1980
- Female soldiers - combatants or noncombatants? Historical and Contemporary Perspectives*, red. Goldman, Nancy Loring 1982
- Fhyrberg, Yvonne & Palsdottir, Gudny *Kvinnliga poliser och manliga förskolärare*, Uppsats för påbyggnadskurs i pedagogik, Pedagogiska institutionen Stockholms universitet, 1988
- Försvarsdepartementet, *Konferens för kvinnliga officerare & aspiranter*, Stockholm, 1995
- Hagman, Ninni, *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv*. Polishögskolan, 1995
- Heidensohn, Frances, *Women in Control? The Role of Women in Law Enforcement*, Oxford 1992
- Holm, Jeanne *Woman in the military: an unfinished revolution*, revised ed. 1992
- Holmbäck, Curt, *Attityder; Polisväsen; Kvinnor*, Stockholm, Arbetslivscentrum, 1980
- Holmbäck, Curt, *Kvinnan som polis: attityder och erfarenheter inom kåren: rapport från en explorativ intervju- och deltagarstudie på fyra orter*, Stockholm, 1980
- Howes, Ruth H, Stevenson, Michael R, *Women and the use of military force*, Boulder, 1993
- Women and the military system*, red. Isaksson, Eva, New York, 1988
- Johnsson, Christina, *Manliga och kvinnliga yrkesofficerare: en jämförande studie*, Stockholm Arbetsmiljöfonden, 1992

- Kryhl, Tomas, *Kvinnan tar befälet: vägen till kvinnliga officerare i svenskt försvar*, Militärhistorisk tidskrift årsbok 1996
- Kvinnor i det militära försvaret*, PM från Utredningstjänsten, Riksdagens förvaltningskontor, Stockholm, 1995
- Loaded questions: women in the military*, red. Chapkis, W., Amsterdam, 1981
- Nilsson, Anne; *Kvinnan som officer*; Stockholm, 1990
- Norberg, Christin, *Kvinnliga polisens arbetsmiljö: en utvärdering av ett kvinnligt nätverk*, Uppsala, 1995
- Polisen jobbar jämt. Programskrift om jämställdhet för polisväsendet*, Rikspolisstyrelsen, Stockholm, 1994
- Rehnfeldt, Vera, *Kvinnliga officerare i den svenska försvarsmakten: en uppföljning av regeringens proposition 1981/82:3 om anställning av kvinnor som befäl i det militära försvaret m m*, Stockholm, 1988
- Reynaud, Emmanuel, *Les femmes, la violence et l'armée: essai sur la féminisation des armées*, Paris, 1988
- Slutbetänkande avgivet av Beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret, *Bilagedel, Kvinnan och försvarets yrken.*, Stockholm, 1981
- Slutbetänkande avgivet av Beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret, *Kvinnan och försvarets yrken*, Stockholm, 1980
- Statshälsan, polishögskolan, *Kvinnor i polisyrket: en pilotstudie av svenska kvinnor i poliskarriären: ett underlag för planering av ett rikstäckande forskningsprojekt*, Solna, 199?
- Stiehm, Judith Hicks, *Arms and the enlisted woman*, Philadelphia, 1989
- Summers, Anne, *Damned whores and God's police*; Ringwood: Penguin Books, 1994
- Törnqvist, Kurt, *Kvinnor i försvaret. En opinionsundersökning hösten 1976*, Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar, Stockholm, 1977
- Women in the military*, red. Blacksmith, E.A. (The Reference Shelf v. 64 no 5) USA 1992
- Woman in the military*, red. Wekessen, Carol & Polltsky, Matthew, (Current controversies) San Diego, USA 1991
- Women and military service: a history analysis and overview of key issues*, Maxwell Air Force Base, Alabama 1990

Tidnings- och tidskriftsartiklar

- Balking-Ring, Daisy "Plats för nytänkande i en växande Lottakår"
Armenytt 1994:5 s.16-17

- Bäck, K. "Jag har allas ögon på mig - Ingela Olsson flottist på Berga" *Civila Försvarstidningen* 1986:4 s. 16
- Bäck, K. Vad har försvaret emot kvinnan? *Civila Försvarstidningen* 1985:4 s.8-9
- Björnström, Markus "Från dagis till stridis" *SvD* 13/2 1994
- Forbord, Roland "Kvinnliga officerare igen" (debatt) *Armenytt* 1993:3 s.39
- Franzén, Christer "Tjejer i lumpen" *Armenytt* 1986:2s. 12-13
- Göbel, Henrietta "Kvinnor kan" *Armenytt* 1988:1 s.28-29
- Haglund, Sven-Åke "Lottorna kommer till skott" *Armenytt* 1994:2, s. 7-8
- Hedlund, Nina "Kreativa olikheter - det är grunden..." *P&L Personalarbete & Ledarskap* 1996:3, s.4-7
- Issal, Bernhard "Rekrytera fler kvinnliga officerare som goda föredömen: svar till Åsa Blomberg" *Armenytt* (Debatt) 1992:4 s. 33
- Kantor, Jan "Kvinna trots uniformen" *DN* 19/3 1996
- Karlsson, Katarina "Teknik lockade kvinnlig fänrik..." *DN* 11/3 1996
- "Kvinnan i totalförsvaret - konserverar de könsrollerna?" *Civila Försvarstidningen* 1988:8 s.29
- "Kvinnliga yrkesbefäl"(Ledare) *Armenytt* 1982:1 s.5
- "Kvinnorna flyr försvaret" *Civila Försvarstidningen* 1988:8 s.19
- Masoliver, Michael "Den manliga miljön passar mig utmärkt" *DN* 2/8 1995
- Niklasson Catarina "Ett motsvar på alla artiklar om kvinnor i försvaret" (debatt) *Armenytt* 1993:1 s.31
- Person, Anders " Tjejer tar terräng" *Armenytt* 1991:2 s. 16-17
- Richter, Ulla "Officer är ett yrke för kvinnor" *S-kvinnor. Morgonbris* 1995:8 s.4-6
- Olofsson, Sune "Armén behandlar kvinnor sämst..." *SvD* 4/12 1996
- "Krav på aktiv rekrytering av fler kvinnor till armén" *SvD* 5/12 1996
 - "Thage G Peterson går i svaromål mot kritik" *SvD* 11/12 1996
 - "Festerna med strippor fortsatte" *SvD* 19/12 1996
- Sagrén, Åke "Kvinnor behövs i armén" (ledare) *Armenytt* 1994:5 s.3
- Sillén, Petra "Förtidsavgångar - inget utpräglat kvinnligt problem" *Armenytt* 1991:6 s.9-11
- Stendahl, Christina "Kreativa olikheter - dynamit inom försvaret" *Kvinna Nu* 1994:3s.22-29
- Suomalainen, Merja "Tjejsnack ger närhet och förtroende" *Armenytt* 1992:5 s.22-23



FÖRSVARSHÖGSKOLAN
Ledarskapsinstitutionen
Ann Johansson, 054-149831

1997-06-27

REKRYTERING AV BRANDMÄN

*Kvinnfolk di ä int som vannlit folk,
int om en a khär* (karl)

Stig Berg

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	3
1. BAKGRUND	4
1.1 STUDIENS SYFTE	4
2. METOD	4
2.1 URVAL.....	4
2.2 GENOMFÖRANDE	4
2.3 RESPONDENTER	4
2.4 STATISTISK BEARBETNING	6
3. RESULTAT	6
3.1 ANNONSERING.....	7
3.2 UTTAGNING AV KANDIDATER.....	8
3.3 TEST/PROV.....	10
3.4 INTERVJU.....	14
3.5 SLUTLIG UTTAGNING TILL TJÄNSTEN(ERNA).....	16
3.6 ÖVRIGA RESULTAT.....	18
3.7 HISTORIKUPPGIFTER OM ANTAL LEDIGA TJÄNSTER OCH ANTAL SÖKANDE.....	23
4. DISKUSSION	24
4.1 ANNONSERING.....	24
4.2 UTTAGNING AV KANDIDATER.....	25
4.3 TEST/PROV.....	25
4.4 INTERVJU OCH SLUTLIG UTTAGNING TILL TJÄNSTEN(ERNA)	27
4.5 ÖVRIGA RESULTAT.....	27
4.6 HISTORIKUPPGIFTER OM ANTAL LEDIGA TJÄNSTER OCH ANTAL SÖKANDE.....	28
4.7 RÄDDNINGSTJÄNSTENS ARBETSUPPGIFTER I FRAMTIDEN	28
4.8 SLUTSATSER	28

Sammanfattning

Räddningsverket har av regeringen fått i uppdrag att kartlägga olika aspekter och de hinder som kan finnas för att öka rekryteringen av kvinnor inom kommunernas räddningstjänst. I föreliggande undersökning har nuvarande rekryteringsprocess kartlagts.

Undersökningen genomfördes i april-maj 1997 och bestod av en enkätundersökning som gick till landets samtliga kommunala räddningstjänster (254). 211 svar inkom.

Resultaten visar att det finns oerhört stora skillnader i hur rekryteringen går till, dels mellan kommuner men också mellan heltids- och deltidskårer. Framförallt gäller detta tillämpningen av testförfarandet både vad gäller antal test och olika krav på "samma" test. Ett stort intresse finns bland räddningstjänsterna för anvisningar för rekrytering.

Förutom att se över testernas relevans bör ett antal andra faktorer också ses över: attityder bland befäl och brandmän rörande kvinnor i yrket, utformning av annonser, möjlighet att träna och förbereda sig innan testdagar, uttagning till intervju m.m.

1. Bakgrund

Idag (juni 1997) finns inga heltidsanställda kvinnliga brandmän i Sveriges kommuner. De få kvinnor som arbetat som heltidsbrandmän har samtliga slutat. Vid de senaste rekryteringstillfällena har kvinnor sökt men inte klarat av de krav som har ställts för att få anställning (förutom Stockholmsprojektet där enbart kvinnor projektanställts). Diskussioner pågår nu huruvida testerna är för svåra för kvinnor eller ej och om kraven är relevanta för yrket. För att få klarhet om varför kvinnliga sökande till befattningar som brandmän inte har fått anställning har regeringen givit Räddningsverket i uppdrag att kartlägga olika aspekter och de hinder som kan finnas för att öka rekryteringen av kvinnor inom kommunernas räddningstjänst.

Denna undersökning är en del av flera delar i SRV:s projekt "Kvinnor i kommunal räddningstjänst".

1.1 Studiens syfte

Studien har två syften:

1. Att undersöka gällande och tillämpade regler och rutiner för rekrytering av hel- och deltidbrandmän.
2. Sammanställa uppgifter om hur många kvinnor som sökt till befattningar som brandmän under åren 1990-1996.

2. Metod

2.1 Urval

I en första diskussion om urval föreslogs att ett representativt urval av kommunala räddningstjänster skulle tillfrågas om tillvägagångssätt vid rekrytering av brandmän. Beslut togs dock om att samtliga kommunala räddningstjänster skulle tillfrågas för att ge ett större underlag.

2.2 Genomförande

Undersökningen genomfördes med postenkät i april-maj 1997. För gemensamt utskick av enkäter och historikformulär användes Räddningsverkets etiketter med samtliga kommunala räddningstjänster/räddningstjänstförbund. Frågeformuläret var numrerat för att underlätta identifiering av räddningstjänst och för att endast skicka påminnelse till de som ej besvarat enkäten. Några dagar innan utmätt svarstid utskickades en påminnelse.

2.3 Respondenter

Enkät och historikformulär skickades till 254 lokala räddningstjänster. Enkäten besvarades av 211 räddningstjänster, vilket innebär en total svarsfrekvens på 83%. Några räddningstjänster avböjde att svara eftersom de nyligen slagits samman till/med räddningstjänstförbund. Res-

pondentgruppen ger en god representation av små, medelstora och stora orter likväl som god geografisk spridning i Sverige.

Historikformuläret besvarades av 154 räddningstjänster (svarsfrekvens 61%). Många hörde av sig för att tala om att de inte hade tillgång till uppgifter så lång tid tillbaka i tiden. Några hade slagits samman till räddningstjänstförbund och hade därför inte kontroll över antal tjänster och antal sökande.

Tabell 1. Beskrivning av respondentgruppen (n=211)

Slag av vaktstyrka inom räddningstjänst/räddningsförbund

	Antal	%
Endast heltid	9	4
Endast deltid	102	48
Både hel- och deltid	100	47

Antal invånare

	Antal	%
Under 15 000	96	46
15 000 - 30 000	55	26
30 000 - 100 000	46	22
100 000 - 150 000	7	3
150 000 - 250 000	3	1
Över 250 000	3	1

Senaste rekrytering

År	%
- 97	38
- 96	42
- 95	14
- 94	2
- 93	1
- 92 el tidigare	3

Antal sökande vid senaste rekrytering

	Totalt	Deltid
Antal sökande	%	%
1	7	5
2-5	26	34
6-10	22	29
11-20	22	24
21-40	9	8
41-100	4	-
101-500	8	-
Över 500	2	-

Antal brandmän som beräknas gå i pension inom den närmaste 10-årsperioden samt medelvärde per räddningstjänst och kategori.

	Antal	Medelvärde
Heltid	225	15
Deltid	741	8
Heltid + Deltid	1409	13
Totalt	2374	

Nära hälften av respondenterna utgörs av deltidskårer och finns på orter med ett invånarantal under 15 000. 80% av räddningstjänsterna har rekryterat personal under 1996 och 1997 och torde ha rekryteringsprocessen i gott minne. Att urvalet av sökande till utlysta tjänster inte är särskilt stort för deltidskårer framgår av att 67% anger att de hade mellan 1-10 sökande vid senaste rekryteringstillfället (5% av räddningstjänsterna hade endast en enda sökande).

2.4 Statistisk bearbetning

Resultaten har sammanställts och bearbetats statistiskt med SPSS statistikprogram, version 7.0.

3. Resultat

Att det är oerhört stora skillnader i hur rekryteringen går till bland kommunala räddningstjänster står klart likväl som mellan heltids- och deltidsbrandkårer. Resultaten redovisas vanligtvis i rapporten totalt för samtliga räddningstjänster men är för vissa frågor även uppdelade på heltids- och deltidsstyrkor. På flera av frågorna fanns möjlighet att ange ett eller flera alternativ. I vissa tabeller kan därför de sammanlagda procentsiffrorna överstiga 100.

Resultaten presenteras i sju avsnitt:

- Annonsering
- Uttagning av kandidater
- Test/prov
- Intervju
- Slutlig uttagning till tjänsten(erna)
- Övriga resultat
- Historikuppgifter om antal lediga tjänster och antal sökande

3.1 Annonsering

Annonsumformningen skiljer sig åt mellan de olika räddningstjänsterna såsom rekryteringsprocessen i övrigt. Ett fåtal räddningstjänster annonserar inte alls. I tabellen nedan redovisas var annonsering sker.

Tabell 2 Media för annonsering

	Totalt n=211 %	Heltid n=9 %	Deltid n=102 %	Hel+deltid n=100 %
Lokala tidningar	84	56	81	91
Arbetsförmedling	79	89	68	89
Internt inom kommunen	64	56	55	74
Internt inom räddningstjänst	45	33	40	52
Annat forum	10	33	11	8

Av tabellen framgår att räddningstjänster med enbart deltidsstyrkor anlitar arbetsförmedlingen i något mindre utsträckning än övriga.

Under alternativet *Annat* har respondenterna angivit sådant som *Annonssblad, Anslagstavlor - både publika och på arbetsplatser, Rikstidningar, Utskick till åldersgrupp i vissa fall* samt *Rekommendationer av redan anställda och vänner, bekanta.*

I kommentarer till flera frågor i enkäten framgår att rekrytering i deltidskårer ofta sker genom personliga kontakter.

Tabell 3 Grundkrav som nämns i annons

	Totalt n=211 %	Heltid n=9 %	Deltid n=102 %	Hel+deltid n=100 %
Körkort	81	89	74	87
Kondition	77	100	71	81
Simkunnighet	64	67	54	75
Skolutbildning	57	89	32	81
Fysisk styrka	49	67	47	50
Syn	37	44	30	44
Ålder	34	33	26	42
Kön	20	44	16	23
Militärtjänst	18	22	15	20
Yrkesutbildning	12	-	9	16
Nationalitet	7	11	8	6
Sjukvårdsutbildning	4	-	5	3
Dykarutbildning	3	-	1	5

I annonsen specificeras grundkrav för körkort och kondition av fyra av fem räddningstjänster. Skolutbildning nämns i betydligt högre grad av heltidskårer och blandade heltids-/deltidskårer än av deltidskårer.

I enkäten fick respondenterna besvara vad som angavs som grundkrav i annonsen och vad som är meriterande. En femtedel skriver något om kön i annonsen. De flesta som kommenterat denna faktor (20 st) anger att både män och kvinnor är välkomna att söka. 13 svarar att de gärna ser kvinnliga sökanden och uttrycker det i form av ”- *Vi ser gärna kvinnliga sökande. - Kvinnor uppmanas söka. - Annons till underrepresenterat kön. - Jämnare könskvotering. - Även kvinnliga sökande*”.

Vid en genomgång av aktuella platsannonser hos arbetsförmedlingen återfinns följande under rubriken Arbetsuppgift - ”*Detta får Du som brandman. Jobba i ett härligt kamratgäng, där tonen är rå men hjärtlig*”. I denna annons nämns inget om att kvinnor är välkomna med ansökan.

Ett fåtal räddningstjänster (10 st) har kommenterat kön som merit. De flesta svarar ”*Gärna kvinnlig sökande*”. Någon har svarat ”*Jämo-krav 40-60*”. En av räddningstjänsterna har i grundkrav svarat ”*Man eller kvinna*” och i merit ”*Man*”.

Av de ca 180 räddningstjänster som tillämpar testförfarande anger 56% att det framgår av annonsen att testförfarande tillämpas. (Endast 9% anger senare att test inte tillämpas vid rekrytering).

3.2 Uttagning av kandidater

Tabell 4 Medverkar vid uttagning av kandidater (för vidare test och intervju)

	Totalt n=211 %	Deltid n=102 %
Facklig representant	88	88
Annat brandbefäl	81	73
Räddningschef	77	91
Repr. för personalen	64	60
Repr. för pers. avd	19	11
Annan representant	11	5

Flera svarsalternativ möjliga

38% av räddningstjänsterna har tre representanter som medverkar vid uttagning av kandidater för vidare test och intervju. Fyra representanter medverkar bland 37% av räddningstjänsterna. Hos 2% av räddningstjänsterna är det endast en person som tar ut kandidater.

Bland de kategorier som angivits i *Annan representant* återfinns relativt jämnt fördelat *Företagshälsovården, Psykolog, Rekryteringskonsult* och *Projekt- el arbetsgrupp*. En person har svarat *Jämlikhetsombud*.

Respondenterna ombads bedöma i vilken mån nedanstående faktorer påverkar uttagning av kandidater.

Tabell 5 I vilken mån olika faktorer påverkar uttagning av kandidater till tjänsten

	Totalt M ¹	Heltid N=9	Deltid N=ca 97	Heltid+ deltid N=ca 96
Brandmannautbildning	4,1	3,9	4,2	4,0
Yrkeserfarenhet inom rätj	3,9	3,8	4,0	3,8
Fysisk styrka	3,8	4,0	3,7	3,8
Teknisk förmåga	3,7	3,7	3,7	3,6
Yngre än 30 år	3,7	4,3	3,5	3,8
Referenser	3,5	3,6	3,5	3,5
Extern yrkeserf. het av värde för rätj	3,5	3,2	3,5	3,5
Företrädesrätt enl LAS	3,4	2,9	2,8	3,9
Intresse att förkovra sig till befäl	3,1	2,9	3,0	3,2
Skolbetyg	3,1	2,9	2,8	3,2
Ledarerfarenhet civilt	3,0	2,6	3,0	3,0
Ledarerfarenhet idrott	2,9	2,7	2,9	2,9
Värnpliktsutbildning	2,7	2,7	2,8	2,6
Ledarerfarenhet militärt	2,7	2,6	2,7	2,8
Dykarutbildning	2,6	2,7	2,5	2,6
Militär befälsutbildning	2,6	2,7	2,5	2,6
Skepparexamen	2,0	2,4	1,8	2,1
Kön	1,5	1,2	1,6	1,5

¹ Medelvärde på svarsskalan 1-6, 1=Ingen betydelse; 6=Mkt stor betydelse

De faktorer som påverkar uttagning av kandidater i högst grad är *Brandmannautbildning*, *Yrkesreferenser*, *Fysisk styrka*, *Teknisk förmåga* och *Yngre än 30 år*. Här föreligger inga större skillnader mellan heltid, blandade heltids-/deltidskårer och deltidskårer. Minsta betydelsen tillmäts *Kön* med ett medelvärde på 1,5 vilket innebär att värderingen återfinns bland *Ingen betydelse* och *Mycket liten betydelse*. Av denna fråga framgår dock inte om det är till fördel eller nackdel att tillhöra det ena eller andra könet. En kommentar lyder "Om två sökanden har samma kvalifikationer har könstillhörigheten betydelse".

Övriga uppgifter i samband med uttagning av kandidater

- 24% av alla räddningstjänster har ett personligt sammanträffande med samtliga sökande innan urval sker till test/prov (34% av deltidskåreerna).
- 75% gör ett urval av de sökande som senare kallas till test/prov.
- Endast 3% svarar att de inte kräver läkarintyg av de sökande.
- Läkarintyg krävs av 30% *Före test* och av 61% *Efter test men före tillsättning*.

3.3 Test/prov

Tillämpning av test

9% av alla räddningstjänster anger att de inte alls tillämpar test och prov vid urval av kandidater (18% deltid).

Observera att nedanstående värden i antal och procent är beräknade på de som tillämpar ett testförfarande.

Tester för heltid/deltid

Olika tester för heltid och deltid tillämpas av 20% av räddningstjänsterna (av de ca 90% som tillämpar tester). Överlag är det färre tester/prov vid rekrytering av deltidsbrandmän och i några enstaka fall är det lägre krav på test för deltidsbrandmän (ex simning: heltid 1000m, deltid 200m). För anställning av en heltidsbrandman utförs i genomsnitt 13 olika test/prov att jämföra med 8,6 test/prov för anställning av en deltidsbrandman.

I de fria kommentarerna anger flertalet att heltid testas hårdare och på fler områden. Man har större krav och noggrannhet vid rekrytering av heltidsbrandmän. De flesta förklarar denna skillnad med att kraven för deltid måste vara lägre annars skulle man inte få någon lämplig sökande. Några menar också att man inte behöver testa deltidssökande i samma utsträckning eftersom man redan känner till personerna i fråga. Bland kommentarerna återfinns uttalanden som: "Prov för heltid innebär en konkurrens, prov för deltid en kontroll att individen klarar våra grundkrav", "Låg personalomsättning på heltid kräver större noggrannhet vid urvalet", "Tillgång och efterfrågan. Senaste heltidstjänsten fanns 107 sökande", "Heltid är en större investering för kommunen" samt "Förmågan för hel- och deltid är ej lika enligt vår räddningstjänstplan".

Utgångsläge för de fysiska kraven i testerna

Respondenterna anger till största delen att de fysiska kraven baseras på AFS, kort och gott (Arbetskyddsstyrelsens författningssamling). Några har i kommentarerna angivit: "AFS + egna fyskrav och tanken att hålla fysisk status till pensionen", "Hantera tyngre brandmateriel, slangväskor, stegar, klippverktyg", "Våra erfarenheter av yrket", samt "Framförallt på rökdykaruppgifter. Man ska kunna undsätta en nödställd person som befinner sig i medvetslöst tillstånd, alt. rädda ut sin rökdykarkompis" tills hjälp utifrån anlänt".

Nuvarande testförfarande

9% har använt nuvarande testförfarande i 1-2 år. 27% har använt det i 3-5 år. Nära hälften av räddningstjänsterna (av de ca 90% som tillämpar tester) har använt testförfarandet mellan 6-10 år. 17% har haft samma förfarande mer än 10 år (någon så länge som upp till 20 år). De som haft samma testförfarande en längre tid påpekar dock i kommentarerna att man har förbättrat och förändrat testförfarandet successivt.

Information om tester innan testdag

Drygt hälften av räddningstjänsterna anger att kandidaterna innan testdag/dagar får information om vilka tester som ingår och vad som ingår i de olika testerna. 17% svarar att de inte ger kandidaterna information om testerna innan testdagen/dagarna.

Möjlighet att träna innan test

Endast 7% erbjuder kandidaterna möjlighet att träna och förbereda sig inför praktiska prov som är knutna till brandmannayrket. 15% svarar att kandidaterna erbjuds möjlighet att träna om den efterfrågas. 73% svarar att de ej erbjuder den möjligheten.

Tre räddningstjänster markerade alternativet *Annat* och angav som svar: *Vi har aldrig fått frågan*, *”Proven skall inte mäta förkunskaper utan mera personens fallenhet för uppgifterna”* samt *”Kandidaterna övas i aktuella handgrepp omedelbart före testens genomförande”*.

Medverkar vid test

En fråga rörde vem som medverkar vid test. Vid 46% av räddningstjänsterna medverkar *fysiolog* (i form av läkare, sjuksköterska, sjukgymnast, idrottsledare etc). *Brandbefäl* medverkar vid 75%, *Annan personalrepresentant* 54% och *Annan representant* 13%.

I kategorin *Annan representant* inryms enl respondenterna bl.a. *Psykolog, Läkare, Rekryteringskonsult, Testledare* och *Facklig representant*.

Tidsåtgång för tester

Drygt hälften av räddningstjänsterna (av de som tillämpar test) ägnar *en dag* åt testförloppet vid anställning av heltid och *en halv dag* vid anställning av deltid. 14% av räddningstjänsterna anger att de för heltidstester ägnar *två dagar*. Endast 6% anger att de ägnar två dagar för deltidstester. Ett fåtal anger *tre till fyra dagar* för heltidstester.

Skyddsutrustning vid tester

98% anger att det finns skyddsutrustning i rätt storlek för alla sökande om testen kräver sådan. Endast två respondenter har på alternativet *Ja, med undantag av*, svarat: *För stora/för små sökande* och *Ja, om möjligt*.

Olika tekniker vid testmoment

En fråga i enkäten berörde huruvida instruktörerna inför olika test visar olika tekniker som är särskilt lämpliga för extra långa eller korta personer. En dryg tredjedel svarade *Ja*, en tredjedel svarade *Nej* och den sista tredjedelen angav annat som svar. Här inryms kommentarer av typen: *”Samma info till samtliga”*, *”Om så är nödvändigt”*, *”Vid behov”*, *”Har ej varit aktuellt”*, *”Ja om det efterfrågas”*, *”Ingen hjälp, om så får alla samma info”*, *”Vi har inga sådana test”*, *”Instruktionerna måste självfallet anpassas till dem som skall testas”*.

Respondenterna ombads att av 29 uppräknade test/prov markera vilka som ingår under testdagen/dagarna för heltid respektive deltidsanställning. I nedanstående tabell presenteras de tester som markerats i enkäten. Testerna presenteras för heltid respektive deltid i den utsträckning de används mest.

Tabell 6 Tester som används vid rekrytering

	Heltid		Deltid		
	N	Rang ¹	N	Rang ¹	
Simkunnighet	93	1	142	1	Simkunnighet
Höjdprov	85	2	130	2	Cykelergometer
Livräddning vatten	84	3	121	3	Höjdprov
Dykning (bassäng)	73	4	102	4	Livräddning vatten
Matematikprov	66	5	84	5	Dykning
Klaustrofobi	66	5	83	6	Sökövning
Cykelergometer	64	6	80	7	Klaustrofobi
Sökövning	61	7	73	8	Körprov
Svenskprov	60	8	72	9	Lungkapacitet
Körprov	58	9	56	10	Armhävning
Armhävning	49	10	54	11	Rullband
Situps	49	10	49	12	Personlighet
Rullband	44	11	48	13	Situps
Längddykning	42	12	47	14	Koordination
Personlighet	42	12	46	15	Matte
Lungkapacitet	40	13	38	16	Svenska
Löpning	40	13	37	17	Löpning
Koordination	37	14	36	18	Längddykning
Stresstolerans	35	15	33	19	Stresstolerans
Hopp trampolin	33	16	28	20	Hopp trampolin
Smidighet	29	17	27	21	Smidighet
Vighet	22	18	19	22	Vighet
Vattentramp	23	19	18	23	Vattentramp
Precision	18	20	14	24	Precision
Samhällskunskap	12	21	10	25	Samhällskunskap
Hinderbana	11	22	9	26	Hinderbana
Simultankapacitet	14	23	8	27	Simultankapacitet
Begåvning	15	24	7	28	Begåvning
Sjukvårdskunskaper	5	25	6	29	Sjukvårdskunskaper

¹ Testerna presenteras i den ordning de förekommer mest

Som framgår av Tabell 6 föreligger inga nämnvärda skillnader mellan heltid och deltid i vad som är mest frekvent och minst frekvent.

Variationer av testernas utformning och genomförande

Av föregående tabell framgår hur frekventa olika test och prov är. Respondenterna ombads även att ange vad testet går ut på och vilka grundkrav de ställer för att klara respektive test. Som nämnts tidigare tillämpar deltidskårer färre test än heltidskårer. När samma test används för hel- och deltidsanställning ställs dock oftast samma krav. Nedan finns en sammanställning av "grundkraven" och hur de varierar.

Vattenvana

Simkunnighet	från 200 m till 1000 m, mest frekvent är 200 m
Livräddning	från 25 m till 100 m, 25 m och 50 m mest frekvent distans
Dykning	från 2 till 5 m, fr ytan, fr bassängkant, plocka ringar, docka etc
Längddykning	från 10 till 25 m eller längsta möjliga!!
Vattentramp	från 3 till 7 min, ibland kombinerat med olika övningar
Hopp trampolin	från 3 till 5 m
Andra vattentest:	klädsim m larmställ, hinderbana under vatten, rygg 50 m, fystest i vatten

Kondition

Lungkapacitet	från 3,0 l/min till 3,5 l/min, läkarundersökning
Rullband	6°, 7° el 8° lutning under 6 min med olika effekt, hastigheter ¹
Cyklergometer	240W, 250W, 6 min, 40-45 testvarv, 3,0 l/min-3,5 l/min ²
Löpning	3 km på max 12 min o 45 sek, 13 min, 14 min o 30 sek, 15 min
Annat kond.test:	hinderbana, "stationsträning", styrkeprov, löpning med hantlar

Fysisk styrka

Armhävning	10, 25, 35, 40 st (ej tid); 15-20 st/min; minst 35 st/min; max på 1 min
Situps	10, 30, 35, 40, 50 st (ej tid); 15-20 st/min; minst 35 st/min; max på 1 min
Annat fystest:	<u>Hävräck</u> 5, 8, 10, 12 st; <u>Benböj</u> 40 kg - 25, 50 st, 50 kg - 25 st, 30 st/min, egen vikt + 20 kg x 5ggr, med kroppsvikt på skivstång, <u>Chins</u> max antal, <u>Bära</u> slangväskor 2 st 30 kg/st i 150 m; bår 80 kg; docka 38 kg upp 5 vån och ner; <u>Handpress</u> minst 48 kp snitt 4 pressn. Bänkpress; Spänstest; m.m., m.m. Variationerna av fysiska test är nästan oändliga.

Praktiska prov

Körprov	Tankbil, Mellanstort fordon, Transportbil; Körgård el i trafik
Sökövning	Rökdykning, Labyrint, Kontroll av cellskräck
Annat praktikprov	Slangkoppling, Angöring av msp enl instr, Spikövning, Sågövning, Montera ihop obj enl instr på tid, Montera ihop andningsskydd efter skriftlig instruktion, Släpa och bära Bm, Handlag med verktyg, Gruppuppgift - samarbetsförmåga

Kroppsliga förmågor

Koordination	Sidhopp över bänk, Liten hinderbana, Hinderbana på tid i gymnastiksal enl modell "Skeppsbrott", Gympapass, Balansgång,
Smidighet	Friskis & Sveltis medelgympa, Stor o liten hinderbana, Balansprov
Precision	Friskis & Sveltis medelgympa, Stor o liten hinderbana
Vighet	Friskis & Sveltis medelgympa, Stor o liten hinderbana
Hinderbana	Hinderbana i gymhall anv för gallring av 450 sökande

Teoretiska kunskaper

Matematik	Grundskola, Gymnasium 2 år, 3 år
Svenska	Grundskola, Gymnasium 2 år, 3 år
Samhällskunskap	Grundskola, Gymnasium 2 år
Sjukvårdskunskap	LABC HLR
Andra teoriprov	Allmän teknik, Logik test 60 frågor, Textförståelse, Skriva uppsats, Fordonskännedom

Psykologiska faktorer

Begåvning	"Merötest" (test anv av rekryteringskonsult), Teoriprov, Bedömning
Personlighet	Intervju, Merötest, Bedömning, Profilanalys
Stresstolerans	Stresstest, Via psyk.test, Merötest, Rökdykning, Bedömning, Ingår under hela testdagen
Klaustrofobi	Krypa i tunnel, Rökdykning, Nedstign övn.brunn, Merötest, Prov m andn.-skydd i labyrint,
Simultankapacitet	Simultantest med psykolog
Höjdprov	Från 12 till 30 m i maskinstege, 47 m i fasadstege,
Annat psykologiskt prov	Personlig djupintervju Merötest, Grupparbete m probl.lösn för att se förståelse att arb. i grupp.

¹ AFS 8°, 4,5 km/tim, 6 min, 24 kg utrustning

² AFS 200W, 6 min

3.4 Intervju

Urval till intervju

45% av räddningstjänsterna anger att samtliga testade kallas till intervju. 39% svarar att de som klarat testerna kallas till intervju.

Bland 16% av räddningstjänsterna går endast ett urval av de som klarat testerna vidare till intervju. Det fanns en kompletterande fråga som rörde hur räddningstjänsterna gör detta urval till intervju och här förekom skiftande metoder. Några ser till meriter och några har kännedom om personen sedan tidigare "Bedöms av representanter från brandmännen som ofta på en mindre ort känner de sökande. Det är viktigt att personalen får avgöra i första hand vem som dom vill ha i gruppen.". Några gör urvalet i rekryteringsgrupp och några utför intervjun före test. Flera räddningstjänster väljer de personer som har de bästa testresultaten, exempelvis "Testerna utfördes som utslagning med vissa grundkrav. Till slut fanns ett antal kvar" eller "De som sammantaget visar de bästa testresultaten".

Intervjumall

51% svarar att de har en utarbetad intervjumall som är lika för samtliga sökanden.

I en öppen fråga ombads respondenterna ange intervjuens olika frågeområden. Här följer de vanligaste frågeområdena (med antal räddningstjänster som angivit området inom parentes).

- Fritidsintressen (44)
- Motiv för ansökan (40)
- Arbetslivserfarenhet (33)
- Familjeförhållanden/Civilstånd (30)
- Utbildning (21)
- Nuvarande arbetsförhållande (17)
- Värnplikt (15)
- Förväntningar på arbetet inom rätj (14)
- Droger, alkohol, rökning (11)
- Samarbetsförmåga (10)
- Social situation (10)
- Framtidsplaner (8)
- Presentera sig själv (8)
- Idrottsutövande, träningsvanor, meriter, hälsotillstånd (8)
- Boendeförhållande (6)
- Brottslighet, klammeri med rättvisan (4).

Förutom frekventa frågeområden fanns enstaka frågeområden såsom "Förmåga att arbeta med skadade människor", "Enligt Sv. Kommunförbundets cirkulär 4/87", "Inställning/ upplevelse av svåra upplevelser", samt "Engagemang, stabilitet, kraft/energi, motiv/vision, utstrålning".

Bland de 46% som anger att de ej har någon intervjumall är det vanligast med kommentarer om att intervjun sker med "Helt öppen dialog", "Uppsluppen samtalsform", "Allmänt samtal om personens bakgrund - yrke och livsföring." och "Personligt samtal".

Tabell 7 Personer/funktioner som medverkar i respektive leder intervjun.

	Med- verkar	Leder
	%	%
Facklig representant	76	12
Räddningschef	75	65
Annat brandbefäl	67	30
Representant för personalen (ej bef)	42	7
Representant för personalavd	18	7
Annan representant	6	3

Flera svarsalternativ möjliga

23% av räddningstjänsterna anger att två representanter **medverkar** under intervjun, 34% att tre medverkar och 26% att fyra medverkar.

70% anger att en person **leder** intervjun, 14% anger att två personer leder intervjun.

3.5 Slutlig uttågning till tjänsten(erna)

Räddningstjänsterna tillfrågades om vilken betydelse olika faktorer tillmäts vid tillsättning av en fast tjänst som brandman.

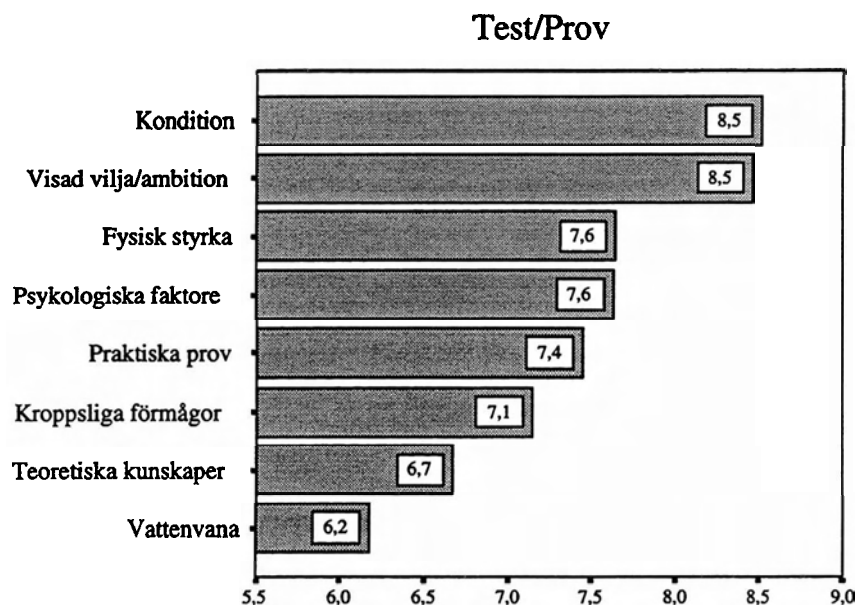


Fig 1 Värdering av olika test/prov under testdag/dagar
Medelvärde på skala 1-10 1=Mycket liten betydelse; 10=Mycket stor betydelse

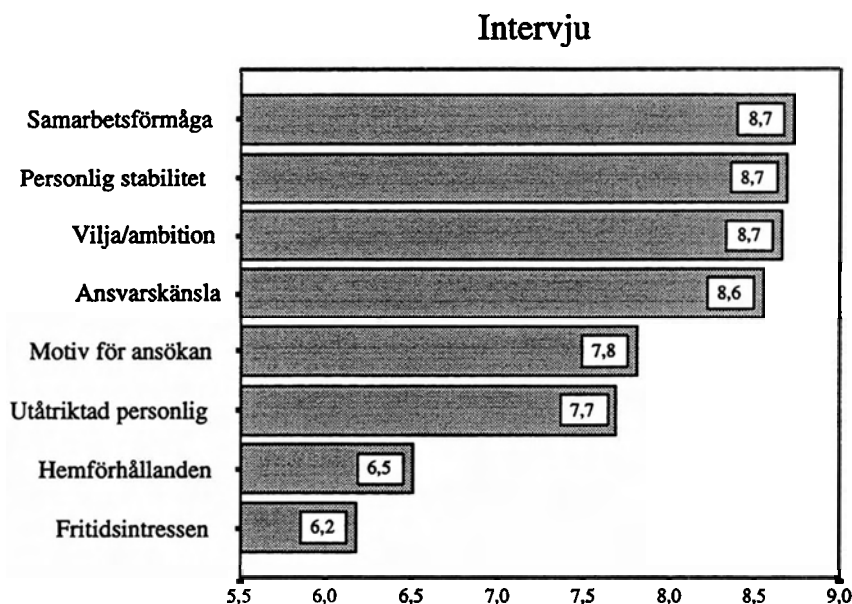


Fig 2 Värdering av faktorer under intervju
Medelvärde på skala 1-10 1=Mycket liten betydelse; 10=Mycket stor betydelse

EMBED

Referenser / yrkeserfarenhet

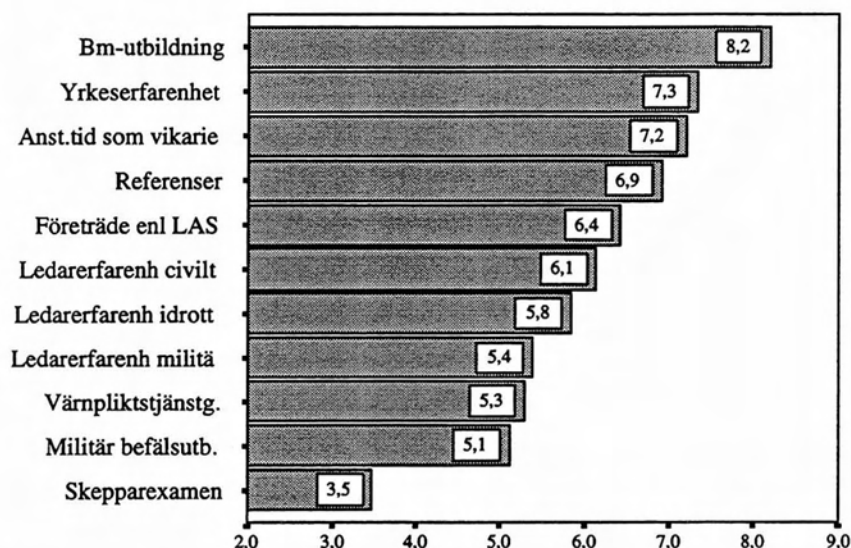


Fig 3 Värdering av referenser/yrkeserfarenhet

Medelvärde på skala 1-10 1=Mycket liten betydelse; 10=Mycket stor betydelse

Övrigt

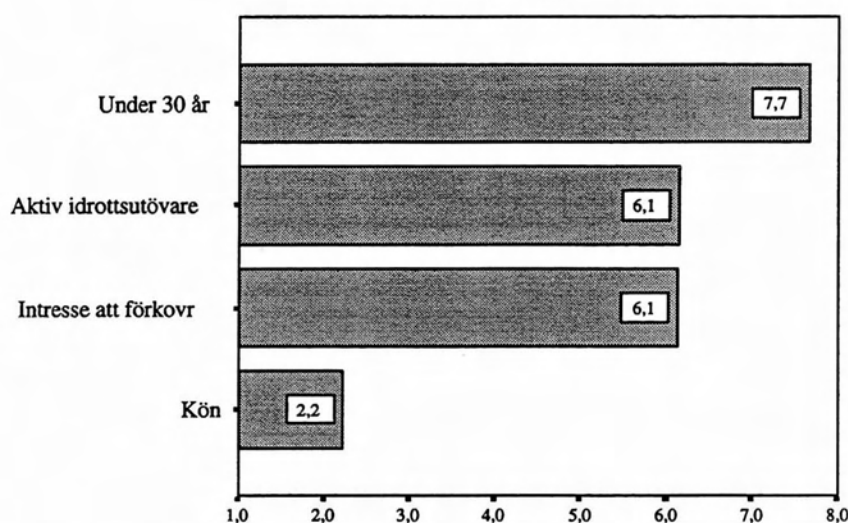


Fig 4 Värdering av övriga faktorer

Medelvärde på skala 1-10 1=Mycket liten betydelse; 10=Mycket stor betydelse

Det föreligger inga större skillnader mellan deltidskårer och blandade heltids-/deltidskårer annat än en statistiskt signifikant skillnad för faktorerna *Teoretiska kunskaper* ($P=0,000$), *Hemförhållanden* ($P=0,014$) och *Företråde enl LAS* ($P=0,000$).

Test av vattenvana tillmäts en förhållandevis liten betydelse med tanke på hur pass frekvent tester är av den kategorin (se tabell 6).

Att kön har ett medelvärde på 2,2 innebär att räddningstjänsterna tillmäter detta en viss betydelse men, som vid avsnittet om annonsering, framgår inte här om det är positivt eller negativt att tillhöra det ena eller andra könet.

3.6 Övriga resultat

En fråga i enkäten gällde bland vilka man vanligtvis rekryterar brandmän för fast anställning. Här fanns möjlighet att svara på flera alternativ.

Tabell 8 Hur brandmän vanligtvis rekryteras för fast anställning

	Totalt %	Heltid %	Deltid %	Heltid+ deltid%
Bland personer som nu tjänstgör som vikarier inom rätj	40	44	31	50
Bland personer som tidigare tjänstgjort som vikarier inom rätj	11	-	6	18
Via nyrekrytering	64	78	71	56
Annat	12	11	7	18

Flera svarsalternativ möjliga

Av tabellen framgår att det är vanligast att rekrytera brandmän för fast anställning genom nyrekrytering. Dock ingår troligen de personer som tjänstgör/tjänstgjort som vikarier i potentialen.

Av de som markerat alternativet *Annat* har de flesta svarat att de rekryterar ur deltidsskåren. Några svarar ”*Handplockar och går på rekommendationer*”, ”*Personliga kontakter och rekommendationer*” och ”*De redan anställda rekommenderar ibland någon att söka. Vi har aldrig behövt annonsera. Har antecknat de som sökt själva och ibland dem anställt vår personal.*”

Tillfredsställelse med rekrytering och intresse för anvisningar

I enkäten förekom två frågor som handlade om hur tillfredsställda räddningstjänsterna är med sina nuvarande rekryteringsrutiner samt hur intresserade de skulle vara av att ta del av utarbetade anvisningar som kan ge vägledning och rekommendationer vid rekrytering av brandmän.

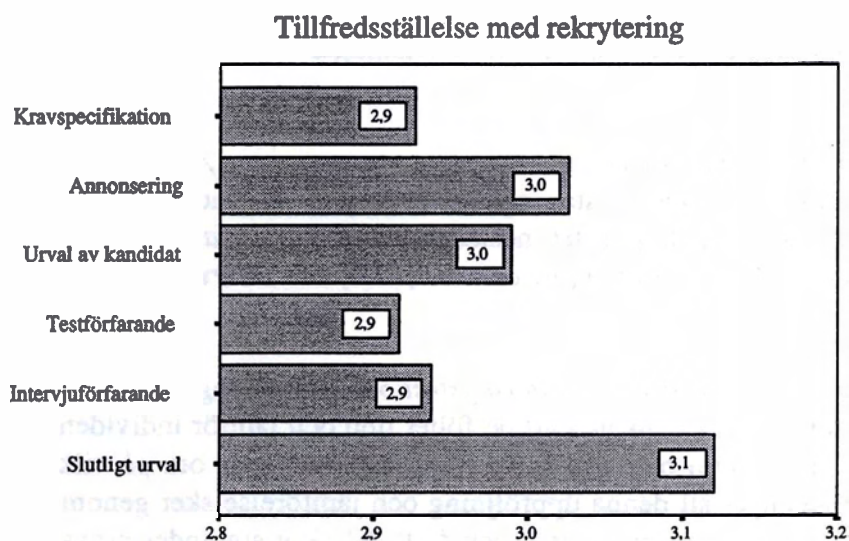


Fig 5 Tillfredsställelse med nuvarande rekryteringsprocess
Medelvärde på en skala 1-4. 1=Inte alls nöjd; 4=Mycket nöjd

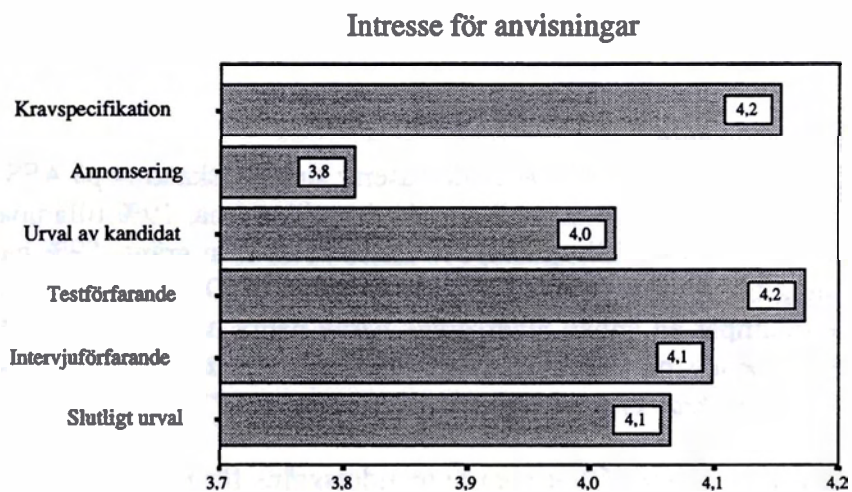


Fig 6 Intresse för vägledning och rekommendationer vid rekrytering av brandmän
Medelvärde på en skala 1-5. 1=Inget intresse alls; 5=Mycket stort intresse

Genomgående är räddningstjänsterna ganska nöjda med nuvarande rekryteringsrutiner. Minst nöjd är man med *Testförfarande* och *Kravspecifikation*. 21% av räddningstjänsterna är inte alls nöjda eller mindre nöjda med testförfarandet, motsvarande siffra för kravspecifikation är 17%.

Resultaten i figuren visar också att det finns ett stort intresse för att erhålla utarbetade anvisningar som kan ge vägledning och rekommendationer vid rekrytering av brandmän. Allra störst är intresset för testförfarande, 81% har ett stort eller mycket stort intresse av att ta del av anvisningar. Ytterst få har markerat att de inte alls är intresserade (mellan 0,5 och 1,5%).

Det är mycket små skillnader mellan deltidskårer och blandade heltids-/deltidskårer vad avser tillfredsställelse med egna, nuvarande rekryteringsrutiner. Dock finns en statistiskt signifikant skillnad i intresse för utarbetade anvisningar för rekrytering ($P=0,000$). Blandade heltids-/deltidskårer visar överlag ett större intresse för anvisningar.

Extern hjälp under rekryteringsprocessen

Flertalet av räddningstjänsterna (59%) anlitar ingen extern hjälp alls under rekryteringsprocessen. De som dock anlitar extern hjälp gör det mestadels under *Testförfarandet* (21%). Därefter följer *Personbedömning* (11%), *Utformning av annons* (10%) och *Intervju* (1%).

Uppföljning/jämförelse av prestation på rekryteringstest och senare duglighet som brandman.

40% av räddningstjänsterna anger i enkäten att de följer upp och jämför individens prestation på test med senare duglighet som brandman. En följdfråga handlade om på vilket sätt man följer upp detta. De flesta anger att denna uppföljning och jämförelse sker genom årliga konditionstester och under övningar. Många menar också att det visar sig under provanställningstiden. Några har lagt uppföljningen som en arbetsuppgift för befälet. Några har i kommentarer angivit att uppföljning sker "*Genom iakttagelser vid övningar och enkätundersökning från närmaste arbetsledare och arbetskamrater*", "*Med små styrkor lär man känna personen och se dem arbeta vid övningar och utbildningar*" samt "*Vi har märkt att är testledarna eniga vid utvärderingen blir resultatet bra*".

Krav och åldersgräns för rökdykning

Totalt för samtliga räddningstjänster anger 73% att de baserar sina fysiska krav på AFS.

Övre åldersgräns för rökdykning varierar mellan räddningstjänsterna, 19% tillämpar 50 år som övre gräns, 3% har 50 år som frivillig gräns, 5% sätter 55 år som gräns, 59% har ingen reell gräns (dvs rökdykning till pension) "*Finns inga reträttplatser. Det gäller att klara fys-testen eller sluta*." 15% tillämpar en annan åldersgräns varav några har kommenterat att åldersgränsen är flytande beroende på "*Åldersstruktur i kåren*", "*Från person till person*", "*Läkarutlåtande*", "*Krav till 40, krav ej tvång till 50, frivilligt efter 50*" och "*Får dock avböja vid 50 år*".

En tredjedel av deltidskårer sätter 50 år som övre åldersgräns för rökdykning, alltså betydligt fler än heltidskårer (25%) och blandade heltids-/deltidskårer (8%).

Egna kommentarer om rekryteringsprocessen

Respondenterna gavs som avslutning på enkäten möjlighet att ge sina egna kommentarer på rekryteringsprocessen.

Dessa kommentarer kan delas in i olika kategorier:

Svårigheter på små orter att få några sökande som uppfyller grundkraven

- *"När kommunen ska rekrytera nya brandmän, söker man människor som ska uppfylla vissa kvalifikationer... Att få sökande som uppfyller alla dessa krav kan vara svårt, speciellt på mindre orter.....Vid senaste nyrekryteringen fick vi 6 sökanden, alla föll bort när vi sållat efter ovan nämnda krav. Vad ska vi göra? Ska vi lägga ner kåren eller ska vi förbise något av kraven? För mig är valet enkelt. Släpp på kravet om 3-årig gymnasiekompetens."*
- *"Det händer t.o.m. att vi aktivt får gå ut och rekrytera (hämta in)."*
- *"Mkt stort intresse på utarbetade anvisningar om det är tillämpligt i glesbygd. Tyvärr är heltidskårer i stora o mellanstora städer normgivande i svensk räddningstjänst. I små kommuner är det största problemet den höga arbetslösheten. Detta gör att många lämpliga brandmannakandidater måste resa till annan ort för sin huvudanställning. Många lokala arbetsgivare blir alltmer ovilliga att släppa iväg sin personal till oss. Det var bättre förr."*

Intresse för utarbetade anvisningar

I enlighet med det stora intresset för utarbetade riktlinjer tidigare i enkäten, framförallt vad gäller kravspecifikation och testförfarande, tar många i de fria kommentarerna upp att detta är mycket önskvärt.

- *"Beträffande samsyn, policy etc med så många sökande skulle vi vilja ha ett system där vi säkrare kan plocka ut lämpliga kandidater tidigare och samtidigt inte tappa guldkorn på vägen."*
- *"När vi anställer nästa Bm så måste han ha egenskaper att bli befäl. Om vi går till konsult så betyder det att stora pengar och osäkert resultat bli följd. Det måste vara bättre att SRV tager fram en mall som vi får köpa "utvärdering av". SRV har då en möjlighet att hjälpa alla kommuner. Samtidigt får SRV bättre elever till sina skolor."*
- *"Tag gärna fram en mall som skulle kunna vara något av en "rikslikare"."*
- *"Vi ser mycket positivt på att utarbetade riktlinjer tas fram centralt som ett stöd åt kommunerna vid rekrytering."*

Kommentarer som berör rekrytering/testning av kvinnor

Ett antal respondenter har tagit upp aspekter som rör kvinnor och deras situation inför rekryteringen.

- *"Svårt med fasta rutiner. Förutsättningar förändras. Könsneutrala rekryteringsmodeller?"*
- *"Ingen kvinna har hittills klarat konditionsprovet, bör ändras?" (tillägg, använder Göteborgsmodellen)*

- *"Deltidare är mycket svårt att finna som uppfyller alla våra krav. Idag är det framförallt att inneha lastbilskort. Regeringens beslut att inte tillåta dispens är en ekonomisk och praktisk katastrof. Dessutom är det få kvinnor som har trafik kort. De som har BECE-kort är lastbilsförare m.m. och är ofta borta och då inte lämpliga som brandmän."*
- *"Vid senaste rekryteringen fick vi endast en kvinnlig sökande av 28. Trots att vi i annonsen angav att kvinnor var välkomna. Varför??"*

Ytterligare kommentarer återfinns i Bilaga A.

3.7 Historikuppgifter om antal lediga tjänster och antal sökande

154 räddningstjänster besvarade ett formulär om historik över antalet lediga tjänster och antalet sökande under åren 1990-1996. Ett flertal av respondenterna har påpekat att de inte har helt tillförlitliga uppgifter så lång tid tillbaka varför några av deras siffror är ungefärliga.

Tabell 11 Antal lediga tjänster och antal sökande under 1990-1996

	Antal lediga tj.		Antal sökande			
	Heltid	Deltid	Totalt		Därav kvinnor	
			Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
1990	116	352	1546	534	24	7
1991	77	255	1194	455	14	15
1992	82	228	1798	481	36	8
1993	62	281	1730	621	19	9
1994	75	310	3244	752	111	38
1995	57	434	1336	958	84	35
1996	115	304	4158	772	141	39
Total	590	2164	15006	4573	429	151

Antalet kvinnliga sökanden har ökat under de senaste tre åren. I genomsnitt utgjorde kvinnorna 3,8% av totala antalet sökande till heltidstjänster för åren 1994-1996 (deltid 4,5%). Att jämföra med 1,5% under 1990-1993 (deltid 1,9%).

Av kommentarer till historikuppgifterna framgår dels att många kvinnor inte klarat test och läkarundersökning men även att några kvinnor tagit tillbaka sin ansökan, "Damen klarade ej läkarkontrollen" resp. "Damen klarade ej fystest 250W", "Kvinnorna kom ej på test", samt "Kvinnorna föll bort i läkar- eller fystest".

Här återkommer också kommentarer om att personer till deltidstjänster ofta rekryteras via vänner och bekanta. "Deltidsanställd personal rekryteras på rekommendation från resp. brandkårsavd. Annonsering sker ej", "Deltidsbrandmännen är handplockade" eller "Ej annonsering, personliga kontakter".

4. Diskussion

Denna rapport är en del av flera delar i SRV:s projekt "Kvinnor i kommunal räddningstjänst". Föreliggande rapport bör ses som en kartläggning av kommunala räddningstjänsters nuvarande rekrytering av brandmän. Bakomliggande attityder till varför det är svårt för kvinnor att få anställning som brandman framgår här inte specifikt även om många fria kommentarer ger en uppfattning om respondenternas inställning i vissa frågor. Ej heller finns här någon redogörelse för jämställdhetslagen eller faktiska fysiska krav på brandmän eftersom de omfattas av andra delar i projektet.

Resultaten i denna undersökning visar att det finns stora skillnader mellan kommunala räddningstjänster i rekryteringsförfarandet. Skillnaderna föreligger dels mellan deltidskårer och blandade heltids-/deltidskårer men även mellan räddningstjänster av samma kategori. Att stora skillnader mellan räddningstjänsterna i deras krav och utformning av tester ska påverka möjligheten att klara av dessa test och därmed bli antagen som brandman kan inte vara riktigt.

Diskussionen är, likväl som resultatdelen, indelad enligt de olika stegen i rekryteringsprocessen.

4.1 Annonsering

En platsannons är för många personer den första kontakten med en presumtiv arbetsgivare. Huruvida man kommer att söka ett arbete beror till stor del på utformning av annonsen, framförallt om arbetsplatsen sedan tidigare domineras av endera könet. Troligtvis uppmuntras det underrepresenterade könet att söka arbetet om det i annonsen finns formuleringar av typen *Vi ser gärna kvinnliga sökande*. Däremot kan formuleringar såsom *Detta får Du som brandman. Jobba i ett härligt kamratgäng, där tonen är rå men hjärtlig* säkert vara välment men kan av kvinnor uppfattas på ett annat sätt.

En femtedel av räddningstjänsterna välkomnar kvinnor i annonserna. Huruvida detta är en verklig inbjudan eller ren formalia för att uppfylla rekommendationer om annonsering enligt jämställdhetslagen är svårt att avgöra av enkäterna. Om räddningstjänsten vill få ut ett budskap om att man verkligen vill att kvinnor ska arbeta som brandmän är det mycket mer än en mening i en annons som krävs för att uppnå detta.

Att annonsera i olika media öppnar givetvis möjligheter att nå olika kategorier av människor. Många deltidskårer klargör att deras rekrytering sker genom personliga kontakter. Kontakter som troligen har sin begränsning, dels i form av antal "möjliga" personer men i också i form av könsrepresentation. Män som rekryterar (vilket det vanligtvis är inom räddningstjänsten) har ofta andra personliga kontaktytor än kvinnor såsom i bastun efter korpmatchen, puben, jaktlaget etc. För att ge alla lika möjlighet att söka ett arbete bör arbetet åtminstone utlysas via någon offentligt kanal (AF, Lokal tidning etc).

Viktigt är också att informera om vad arbetet innebär och att ett testförfarande tillämpas (om så är fallet). I undersökningen anger drygt hälften av respondenterna som tillämpar testförfarande att det framgår av annonsen att de sökande kommer att bli testade. Helst bör samtliga som tillämpar testförfarande redan i annonsen informera om att test ingår och vilka de är. Det ger möjlighet för samtliga sökande att förbereda sig, erfarna likväl som oerfarna.

4.2 Uttagning av kandidater

Eftersom tre fjärdedelar av respondenterna anger att de gör ett urval av kandidater för senare test och intervju är det av yttersta vikt att detta urval sker så noggrant och rättvist som möjligt för olika kategorier av sökande. En enda räddningstjänst har angivit att ett "jämlighetsombud" medverkar vid uttagning av kandidater.

4.3 Test/prov

Nästan alla räddningstjänster (ca 90%) tillämpar ett testförfarande under rekryteringsprocessen. Stor vikt läggs vid utfallet av testdagen/dagarna även om många påpekar att intervjun också har en stor betydelse. Givetvis minskar testernas betydelse bland de räddningstjänster som har ett fåtal sökande. Några har till och med uttalat sig om att de får vara tacksamma om de får någon intresserad över huvud taget.

Bland de räddningstjänster som har ett stort antal sökande finns dock kommentarer om att man exempelvis använder sig av hinderbana i gymnastikhall för att gallra bland 450 sökande eller att testerna utförs som utslagning med vissa grundkrav och till slut finns ett antal kvar. Att det rör sig om utslagning vittnar även kommentarer av typen: Armhävning och situps - max antal per minut. Denna form av bedömning torde resultera i att man får den fysiska eliten av de sökande. Men varför tillämpar man max antal armhävningar och situps per minut? Är man inte medveten om vilka krav man har eller vad som krävs för att orka med arbetsuppgifterna och därför tar ut de allra "bästa"? Bland de 450 som sökte och fick genomgå hinderbana i gymnastikhall fanns 20 kvinnor. Hur klarade de sig i konkurrensen på hinderbanan bland 430 män som kanske praktiserar hinderbana under militärtjänstgöringen? Har man på det här sättet tagit ut de personer som är bäst lämpade för jobbet som brandman eller de som är snabbast på att ta sig runt ett "Skeppsbrott"?

Eftersom 39% anger att endast de som klarat testerna går vidare till intervju är det av största vikt att de fysiska krav som ställs under testerna står i relation till de arbetsuppgifter som en brandman utför. En av räddningstjänsterna anger att värdet av personintervjun har lika stor betydelse som övriga testresultat tillsammans. Denna räddningstjänst tillhör de ovan nämnda 39 procenten. Pondera att en person skulle ligga i underkant på testerna (ev bara någon av testerna) men "presterar" särskilt väl under intervjun. Personen skulle dessvärre här inte ens komma ifråga för en intervju med ett sådant anställningsförfarande. Än värre är det med de 16% av räddningstjänsterna som gör ett urval av de som klarat testerna eftersom det ofta blir personerna med de bästa testresultaten som kallas till intervju.

För att samtliga sökande ska ges möjlighet att klara testerna bör de ges tillfälle att träna och förbereda sig inför testdagen/dagarna och framförallt om man har praktiska prov som är knutna till brandmannayrket. Visserligen anger drygt hälften av räddningstjänsterna att de informerar om vilka test som ingår och vad som ingår i de olika testerna men det är endast 7% som erbjuder kandidaterna att träna innan testdagen. Tre fjärdedelar svarar att de inte erbjuder den möjligheten och någon motiverar det bland annat med att proven inte ska mäta förkunskaper utan personens fallenhet för uppgifterna. Frågan är väl bara vem som objektivt kan urskilja en person som har en naturlig fallenhet för en praktisk uppgift med hammare och såg från en person som praktiserat med verktygen under femton år. Vad är fallenhet och vad är erfarenhet i ett sådant läge? Test som innebär att man ska handskas med brandredskap och brandutrustning ger män som grupp en fördel eftersom de troligen har arbetat med yxor, stegar och tunga

föremål tidigare och kanske också är mer vana att utföra arbetsuppgifter iklädda packning och skyddsutrustning.

Räddningstjänsterna tillfrågades om instruktörerna visade olika tekniker som är särskilt lämpliga för extra långa eller korta personer för att klara ett test. En dryg tredjedel svarade Nej och en annan tredjedel avgav svar som: *Vid behov, Har ej varit aktuellt, Ja om det efterfrågas och Ingen hjälp, om så får alla samma info*. Det är tveksamt om någon som är särskilt kort skulle be om hjälp om den inte erbjuds. Om den korta personen dessutom är ensam kvinna bland de testade vill hon säkert inte be om hjälp i första taget i ett test som bygger på fysisk styrka och kapacitet. Det vore att avvika från mängden och skulle troligen placera henne i underläge i en konkurrenssituation. Genom att ge samma instruktion till samtliga upplever instruktörerna säkerligen att de är rättvisa eller som någon uttryckte det: *Kvinnor är mycket välkomna men det är jämställdhet på lika villkor*. Men vem är det som ställt villkoren när man ska utföra max antal situps på en minut?

Det verkar också som om det inte föreligger några djupare funderingar över varför man tillämpar olika krav för testerna. De flesta stöttar sig på AFS men då är det något märkligt att rekommendationerna ändras på vissa punkter såsom exempelvis AFS Rullband 8° lutning - 4,5 km/tim som ändras till 7° lutning - 6,2 km/tim.

Hur valida är testerna?

I enkäten finns några frågor som tar upp på vilka grunder man baserar de fysiska kraven och om och hur man senare följer upp individens prestation på test vid rekrytering och senare duglighet som brandman en tid efter anställningen.

Svaren är här ganska vaga. De flesta stöttar sig mot AFS som riktlinje och som uppföljning har man oftast årligen återkommande konditionstest eller allmän uppföljning under provanställningstiden. Några menar också att man med nuvarande rekryteringsrutiner hittills har fått fram bra och dugliga brandmän. Huruvida detta förfarande verkligen prövar testernas validitet kan ifrågasättas, dvs hur pass giltiga är testerna för att kunna fullfölja brandmannens arbetsuppgifter på bästa sätt? Att redan anställda klarar eller gör bra ifrån sig på test betyder inte nödvändigtvis att provet mäter färdigheter som arbetet kräver. För att utforma och kontrollera validiteten hos tester torde träningsfysiologer och andra experter vara de mest lämpade. Räddningstjänsterna vet inte vilka potentiellt mer dugliga brandmän de gått miste om genom att tillämpa ett utslagningsförfarande under testdagen/dagarna där de fysiskt starkaste går vidare till intervju.

Om det förhärskande synsättet är att ta ut de fysiskt starkaste till intervju kan man rent utav bädda för framtida arbetsskador. Väljer man "fel" människor vid rekrytering, till exempel personer som löper större risk för hjärtinfarkt eller ryggskador, gör man både den enskilde och samhället en otjänst. Metodiken att lösa problem med styrka, tuffhet och intensitet kan möjligen förändras i en positiv riktning om fler kvinnor anställs som brandmän.

För att öka testernas validitet bör ett mångsidigt testförfarande tillämpas som svarar mot hela skalan av de fysiska krav som arbetet kräver. Många av de mest tillämpade testerna mäter fysisk styrka men arbetet som brandman kräver också andra väl utvecklade förmågor såsom balanssinne, finmotorik och vighet.

Även om varje test har god validitet i sig är det också viktigt att se över i vilken tidsordning de olika testen förekommer under dagen för att i mesta möjliga mån efterlikna en verklig arbetssituation. Kvinnor tar möjligen till andra muskelgrupper än män i en övning och kan missgynnas av att de under ett tidigare test mattat ut vissa muskelgrupper.

Nära hälften av räddningstjänsterna har använt nuvarande testförfarande 6-10 år. 17% har haft samma testförfarande mer än 10 år. Många påpekar dock att testförfarandet förbättrats och förändrats successivt. Det kan tyckas som om testerna då är väl utprovade vid det här laget men testförfarandet bör ständigt revideras efterhand som arbetsplatsen förändras. Verktyg och hjälpmedel blir lättare och enklare att handskas med och nya riskområden tillkommer i form av nya kemiska ämnen etc. För att öka validiteten bör alltså testförfarandet förändras i relation med förändring av arbetsuppgifterna.

4.4 Intervju och slutlig uttagning till tjänsten(erna)

Hälften av räddningstjänsterna har en fastställd intervjumall där frågorna är lika från person till person. Andra räddningstjänster anger däremot att intervjun genomförs som en dialog, med en uppsluppen samtalsform och som ett allmänt samtal. Här kan alltså frågorna variera från fall till fall. Om ingen intervjumall används är risken stor att frågorna anpassas efter den person som intervjuas och det kan ge skeva intervjuer.

Drygt hälften av räddningstjänsterna anger att tre-fyra representanter medverkar under intervjun. Några räddningstjänster delar upp rekryteringsarbetet på olika grupper. Instruktorer arbetar enbart med test och prov och med resultaten som grund föreslår de vem/vilka som ska anställas utan att samråda med intervjugruppen. Intervjugruppen gör likaledes och sedan tar en gemensam diskussion vid. Oftast är grupperna innan diskussionen eniga om vem som ska anställas och det här tar man som bevis för att man får fram rätt person (eftersom alla har samma uppfattning). Risken finns dock att rekryteringsgrupp, instruktörer etc utgår från de egenskaper som de själva och brandmännen idag är relativt bra på och det som de ser som nödvändigt för att klara jobbet. Något som visar sig i kommentaren "*Vi har märkt att är testledarna eniga vid utvärderingen blir resultatet bra*". Härigenom kan man "tappa" personer med andra egenskaper som kan vara av värde för brandmannayrkets framtida utveckling.

4.5 Övriga resultat

De stora skillnaderna i testförfarandet, både vad gäller typ av test, antal test och fysiska/andra krav, kan tyda på att många räddningstjänster är osäkra på vad de ska testa och hur. Det visar sig också i frågorna som rör hur pass tillfredsställda de är med nuvarande rekryteringsrutiner och intresset för utarbetade anvisningar för rekryteringsprocessen. Nästan samtliga räddningstjänster har ett stort eller mycket stort intresse av att ta del av eventuella anvisningar. I kommentarerna uttrycks också intresset för anvisningar såsom "*Det måste finnas en fast rimlig kravnivå vilket inte är helt lätt att fastställa*". Dock är intresset från deltidskårer statistiskt signifikant lägre än andra. Kommentarer finns också som tyder på att de redan idag har svårt att följa rekommendationer och riktlinjer som de upplever har utarbetats för heltidskårer. Intresset kan därför vara något svalare.

Många räddningstjänster har dock lagt ner mycket arbete på att utforma relevanta tester och även strävat efter att få så könsneutrala test som möjligt.

Ett flertal räddningstjänster anlitar idag extern hjälp under olika delar av rekryteringsprocessen, framförallt under testförfarandet. Säkerligen kompetent hjälp men förmodligen inte särskilt enhetlig över landet. Om man gemensamt strävar efter att knyta normer för antagning av brandmän till hur arbetet utförs i verkligheten, kan det resultera i att man får en gemensam prestationsnorm för alla brandmän inom kåren.

4.6 Historikuppgifter om antal lediga tjänster och antal sökande

På formuläret för historikuppgifter fanns möjlighet att kommentera uppgifterna och här återfinns kommentarer som *"Damen klarade ej läkarkontrollen resp. Damen klarade ej fystest 250W"*, *"Kvinnorna kom ej på test"*, samt *"Kvinnorna föll bort i läkar- eller fystest"*.

Av kommentarerna framgår ej varför kvinnor tackat nej eller tagit tillbaka sin ansökan, ej heller vilket moment som kvinnorna ej klarat. Likaledes framgår ej hur kallelsen till testet är utformat. Om man har en verklig önskan om att anställa kvinnor är det av stor vikt hur annonser, kallelser till test och annat utformas.

4.7 Räddningstjänstens arbetsuppgifter i framtiden

Som nämnts tidigare läggs stor vikt vid fysiska test vid rekrytering av brandmän. Dessa test anses i allmänhet motsvara det som krävs för att verka operativt vid olika typer av olyckor. Som nämnts tidigare utgår ofta rekryteringsgrupp, instruktörer etc vid fastställande av test från de egenskaper som de själva och brandmännen är relativt bra på och ser det som nödvändigt för att klara jobbet. Risker finns dock att de underskattar vikten av egenskaper som de själva inte har och som kan komma att bli värdefulla inför utvecklingen av brandmannayrket.

En viktig fråga är hur kraven på brandmannayrket kommer att utvecklas i framtiden. Brandmannayrket är idag inriktat i huvudsak mot skadeavhjälpande räddningstjänst. Kommer det framtida brandmannayrket också att i större grad vara inriktat mot förebyggande verksamhet t.ex. brandsyn, extern utbildning och information? Vilka konsekvenser kommer detta i så fall att ha för rekryteringsprocessen?

Behovet av nyrekrytering av brandmän är enligt uppgifter i enkäten ca 2400 inom den närmaste 10-årsperioden (för de 211 räddningstjänster som besvarat enkäten). Det är alltså brandmän som ska verka en bra bit in på 2000-talet i en värld som förändras i allt snabbare takt. Det borde vara oerhört viktigt att se över rekryteringsrutinerna inför denna investering och även se över vad kvinnliga brandmän kan tänkas tillföra i denna föränderlighet.

4.8 Slutsatser

Denna undersökning har tagit fasta på hur rekryteringsprocessen ser ut bland kommunala räddningstjänster i Sverige idag (juni 1997). Som framgår av resultaten är det en djungel av olika test och olika krav på samma test (eller det som borde vara samma test, exempelvis Cooper-testet). Förutom att se över testernas relevans bör ett antal andra faktorer också ses över: attityder bland befäl och brandmän rörande kvinnor i yrket, utformning av annonser, möjlighet att träna och förbereda sig innan testdag, uttagning till intervju m.m.

I stället för att tillämpa max antal situps eller längsta möjliga längddykning borde det snarast vara, för arbetet klara, relevanta fysiska och andra krav som ska avgöra om en person är kapabel att klara av arbetsuppgifterna som brandman eller ej.

Varje kommentar avslutas med ett ID-nr

Vi är själva mycket nöjda med hela processen och tror vi kan genomföra den ännu bättre nästa gång. Vi samarbetade med Lidingö brandförsvaret från skedet efter annonsering vilket gav oss större resurser och delade kostnader, hade vi gjort det från början hade det blivit ännu bättre. Beträffande samsyn, policy etc med så många sökande skulle vi vilja ha ett system där vi säkrare kan plocka ut lämpliga kandidater tidigare och samtidigt inte tappa guldkorn på vägen. 008

Översänder fastställt projektarbete ang riktlinjer för rekrytering och befordran. Finns intresse svarar vi gärna på frågor. 012

Vi tycker att den fungerar bra utifrån de erfarenheter vi fått under flera år. 015

Det borde vara samma test för hel och deltid. Kraven är desamma men urvalet är för dåligt till deltid. Räcker ofta med minikrav för anställning. 017

Tycker att den fungerar bra idag, i regel så känner grabbarna i kåren den som är intresserad av att börja hos oss, som sagts tidigare annonserar vi inte, men ryktet går att vi ska anställa, då kommer de intresserade och anmäler sig på en lista. Vi tycker som sagt att det fungerar bra. 029

Jag tror det kan vara bra om råd tas fram till stöd för kommunerna för att få en så rättvis och likartad hantering som möjligt. 035

När vi anställer nästa Bm så måste han ha egenskaper att bli befäl. Om vi går till konsult så betyder det att stora pengar och osäkert resultat bli följd. Det måste vara bättre att SRV tar fram en mall som vi får köpa "utvärdering av". SRV har då en möjlighet att hjälpa alla kommuner. Samtidigt får SRV bättre elever till sina skolor. 047

Erfarenhetsmässigt har det visat sig att intervjun är förmodligen den viktigaste delen. Vid godkänd fystest, faller intervjun oftast avgörandet. 048

När kommunen ska rekrytera nya brandmän, söker man människor som ska uppfylla vissa kvalifikationer.

Centralt reglerade krav:

Körkortsklass C-behörighet, Regler i AFS 1995:1, 3-årig gymnasiekompetens

Lokala krav:

Anspänningstider enl kommunens räddningstjänstplan

Att få sökande som uppfyller alla dessa krav kan vara svårt, speciellt på mindre orter.

Vid senaste nyrekryteringen fick vi 6 sökanden, alla föll bort när vi sållat efter ovan nämnda krav. Vad ska vi göra? Ska vi lägga ner kåren eller ska vi förbise något av kraven? För mig är valet enkelt. Släpp på kravet om 3-årig gymnasiekompetens. 052 (nerkortat)

Det vore oerhört positivt med lite mer genomarbetade tester etc så att "ribban" sätts på rätt nivå, framför allt när det gäller fyskrav som styrka etc. Vi har en grundsyn att klarar man "ribban" fysmässigt är det andra kvaliteter och kvalifikationer som skall fälla avgörandet. 056

Vi har tagit hjälp utifrån, när vi rekryterar befäl till kåren. Det är en psykologisk test, där man kommer fram till mycket bra resultat. Hittills har ingen som varit med klagat. Vi funderar på att göra detta på alla nivåer i framtiden. 072

Tag gärna fram en mall som skulle kunna vara något av en "rikslikare". 077

Urvalet av sökande till deltidsbrandmän är inte stort, då bostadsplats och arbete utgör grundförutsättningar och där andra krav som är viktigare kommer i andra hand. 091

Svårt. Vi kommer förmodligen att mer och mer använda psykolog. Vissa av frågorna (*i enkäten*) gav en tanke om vad som bör vara med nästa gång. 095

Eftersom det är ganska länge sedan det skedde någon nyrekrytering, skulle en färdig mall för räddningstjänsten underlätta. Vid anställningsförfarandet skulle man då istället kunna koncentrera sig på den personliga intervjun. 104

För deltidskårer som vi är urvalet inte så stort så testen är ett riktvärde och den verkliga testen är enligt mitt synsätt under 6 mån (provanst). 116

Vi har enbart deltidsbrandmän, man kan inte testa fysiskt och psykiskt i den utsträckning man kanske vill. Det är andra faktorer som är lika viktiga för att överhuvudtaget få sökande. Då tänker jag på C-körkort, huvudarbetsgivare, placering av huvudarbetsplats, bostadens avstånd från brandstation. Viktigt om personen anses bli kvar under lång tid. Vi lägger ut en hel del utbildning på varje individ, då är det viktigt att de bli kvar i många år samtidigt som de har det viktigaste: Erfarenheten. 121

Svårt med fasta rutiner. Förutsättningar förändras. Könsneutrala rekryteringsmodeller? 129

I en liten kommun där alla känner varandra medverkar personalen ofta till att "rätt" person söker ledig tjänst. 148

Tycker att den fungerar skapligt men skulle gärna se allmänna råd och anvisningar för hur rekryteringsprocessen skall gå till. 151

Vi är en liten kommun och har svårt att få folk när vi söker. 169

Tyvärre lågprioriterat p.g.a. otillräckliga personalresurser. 171

I liten kommun med bra personkännedom och med uppfyllande av kriterier såsom a) huvudarbetsgivare inom 2-3 km från stn b) boende inom 2-3 km från stn c) ung och intresserad d) frisk så får vi ta nästan alla som söker. Det händer t.o.m. att vi aktivt får gå ut och rekrytera (hämta in). 176

Vi ser mycket positivt på att utarbetade riktlinjer tas fram centralt som ett stöd åt kommunerna vid rekrytering. 188

Heltidsanställda kvinnliga brandmän

en intervjustudie

av

Anette Eriksson, våren 1997

Bakgrund

Räddningsverket har i regeringens regleringsbrev 1997 fått i uppdrag att ”utreda vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst”. Det har under åren funnits ett antal kvinnor som arbetat som heltidsanställda brandmän. Deras erfarenheter från sina tjänstgöringar som brandmän är av intresse för att förstå varför det idag inte finns några heltidsansällda kvinnliga brandmän. Det finns däremot idag ett antal kvinnliga *deltids*brandmän (ca 70 st) som arbetat inom yrket kortare eller längre tid. Deras erfarenheter är också av betydelse för att få en större förståelse för varför vi idag inte har någon heltidsanställd kvinnlig brandman samtidigt som vi har *deltids*anställda.

Studien

Det ursprungliga uppdraget var att genomföra djupintervjuer med alla kvinnor i Sverige som har arbetat som heltidsanställda brandmän inom den kommunala räddningstjänsten, samt att göra motsvarande intervjuer med ett antal kvinnliga *deltids*antällda brandmän.

Av praktiska skäl begränsades antalet intervjuer till sex. Detta utifrån att det var de enda som gick att komma i kontakt med. Samtliga samtyckte till medverkan i studien.

De flesta av dessa kvinnor hade också periodvis haft *deltids*anställningar, vilket gjorde att även dessa erfarenheter kunde belysas inom ramen för denna undersökning utan att för den skull intervjua ytterligare personer.

Intervjupersonerna är konfidentiella. Det finns två skäl till detta, det ena är att några av kvinnorna tyckte att det var känsligt om deras identitet skulle avslöjas, det andra är att studiens syfte inte är att skildra enskilda personer, utan att försöka hitta generella mönster. Detta ställer givetvis vissa krav vid sammanställningen så tillvida att inga uppgifter som gör det möjligt att känna igen en enskild brandman kan återfinnas i texten.

Intervjuernas längd var mellan 45 minuter och tre timmar. Fyra intervjuer spelades in på band för att senare renskrivas och sammanställas. De återstående två intervjuerna spelades inte in p g a praktiska skäl, utan anteckningar fick föras.

Resultat

De kvinnliga brandmännens bakgrund

”Min pappa var deltidsbrandman.”

”Jag hängde jämt nere vid brandstationen. Jag har alltid varit intresserad av fysiska aktiviteter, att röra på mig. Vara ute i naturen. Klättra i berg”.

De flesta av de kvinnliga brandmännen har haft brandmän i den närmaste familjen eller växt upp i närheten av en brandstation. Yrket har varit välkänt och de har varit fullt medvetna om vad det är som de ger sig in på.

Den gemensamma nämnaren för samtliga sex kvinnor är deras intresse för fysiska aktiviteter. Ofta nämns bergsklättring, fallskärmshoppning osv.

De har ofta en vana att röra sig i ”traditionellt manliga miljöer”.

Tester

”Testerna har varit bra, det är positivt att man sållar på olika ställen.

Att testerna blir så olika beror givetvis på hur många sökanden som finns. Tjejer har ett underläge, tjejers och killars skolgymnastik skiljer sig nämligen åt. Många av de saker som de testar har mer med teknik än styrka och den tekniken har vi inte skaffat oss”.

”Att testerna skiljer sig åt beror ju på hur många som söker. Har man jätte många sökande kan man ju till och med be dem att gå på öronen för att ha något som är utslagsgivande. Det är inte det som jag i första hand skulle kalla för arbetsrelaterat”.

”Det är viktigt att inte förenkla för tjejer och att inte kvotera in dem. De kommer annars hela tiden ha det emot sig eftersom de manliga arbetskamraterna inte kommer att lita på dem vid katastrofer. Man inte vet vad de går för. Det är klart att man måste ha en gemensam miniminivå så att ingen kan komma och säga något sedan och den miniminivån är minsann ingen omöjlighet för kvinnor. Om däremot en kille och en tjej får samma resultat så ska man ta tjejen utifrån att hon tillhör de underrepresenterade och kan tillföra något i gruppen”.

Samtliga kvinnor poängterade vikten av att ha arbetsrelaterade tester. Mest positivt upplevdes det om det var brandmännen själva som var med vid testandet av de sökande. Detta utifrån att de vet vad som behövs på den aktuella stationen.

Ju fler sökanden desto hårdare tester genomförs. Självklart måste man på något sätt sålla bland de sökande, men när moment som inte alls är arbetsrelaterade förs in i testerna, så missgynnas ofta kvinnorna. Man testar inte på sådant som kan vara till kvinnors fördel.

Under testsituationen kan man ibland glömma bort att det är en lagspelare som eftersöks, inte någon som endast kan agera individuellt.

En annan sak som påpekades var vikten av att ha lika tester över hela landet. Detta trodde man skulle kunna gynna kvinnor, dels utifrån att det vore lättare att införa helt arbetsrelaterade tester över hela landet, dels utifrån att det skulle kunna öppna för en rotation bland brandmännen mellan de olika stationerna. Som det fungerar idag vågar brandmän endast i ytterst liten grad byta station eftersom man faktiskt inte vet ifall man motsvarar de inträdeskrav som ställs där. Detta gäller både män och kvinnor. Konsekvensen blir att flertalet blir kvar på den station där man en gång anställdes. Gruppen blir cementerad och varje nykomling blir extra hotfull.

Kvinnorna har fått genomgå de tester som används. På några håll har man haft svårt att hantera att det fanns kvinnor med bland de sökande. Kvinnorna har dock klarat av det som krävts för att bli anställda.

Arbetsuppgifter

"Gjorde allt. Körde bil, rökdykning, rubbet".

"Men tjejer klarar allt lika bra som killar, eller ja de tjejer som finns i den här världen eftersom de verkligen är så motiverade. De ger inte upp i första taget. Killar kan halka in mer på ett bananskal, de behöver inte vara lika övertygade. Men om du som tjej ska klara av det så har du bestämt dig till 110%".

Det gemensamma för samtliga är att de har fått ta del av samtliga arbetsuppgifter. Det har alltså inte gjorts någon skillnad.

Efter att ha bevisat sin duglighet har de inte särbehandlats, de har inte låtit sig särbehandlas. De har tagit för sig och varit på hugget för att visa att de är lika dugliga som sina manliga kollegor.

Det har oftast inte funnits något direkt utrymme till att särbehandla dem vad det gäller arbetsuppgifter. Det skulle inte ha varit rationellt ur arbetsgruppens synvinkel.

Den enda skillnad som visat sig för ett par av de intervjuade är att de har, i större utsträckning, fått ta hand om de barn som varit inblandade i olyckor, än vad deras manliga kollegor fått göra. Detta förklarar de själva med att barn har lättare att ty till kvinnor.

Heltid och deltid

"Som heltidare har man mer koll på sina kollegor. Man vet vilka som är lite hängiga eller har bekymmer så att man kan ta hänsyn till det när man är ute på jobb. Dessutom är det lättare att få prata igenom saker som har hänt".

Samtliga upplever det som mer positivt att arbeta heltid jämfört med att arbeta deltid. Förutom lönen, så handlar det om en bättre känsla för arbetslaget, samt att möjligheterna till feedback och bearbetning av jobbiga händelser ökar.

Det som är positivt med att ha deltidare i laget är att de generellt sett blir mer mångkunniga då de har andra yrken vid sidan om.

Varför det finns deltidsanställda kvinnliga brandmän men inte heltidsanställda.

"De vill inte släppa in tjejer på heltid. Konkurrensen om deltidstjänster är inte lika hård, vilket gör att tjejer hävdar sig mycket bättre".

"Vid deltid åker man ju endast på larm, man slipper ju leva med männen på samma sätt. Det är säkert därför lättare för tjejer att ha de tjänsterna"

Konkurrensen om deltidstjänster är inte lika hård, dvs de tjänsterna är inte lika attraktiva för de manliga sökandena. Detta får som konsekvens att kvinnorna får mycket lättare att hävda sig här.

En annan orsak finns hos kvinnorna själva. De behöver inte vara borta hemifrån lika mycket och konfronteras inte på samma sätt med de manliga normerna.

Man kan också tänka sig att det är lättare att acceptera deltidsanställda kvinnor på brandstationerna då dessa så att säga står utanför själva arbetslaget.

Styrka

"Envishet är egentligen bättre än styrka. Tjejer är ofta mer envisa än killar, de är råstarka, men när de misslyckas ger de upp på en gång. Tjejer är oftare tjuriga. De viktigaste är dock inte hur stark man är, utan hur bra man fungerar i team".

"Man måste vara rätt stark eftersom man ska kunna släpa ut människor. Men generellt så är faktiskt konditionen viktigare än styrkan. Det finns en del hjälpmedel också".

En viss styrka måste en brandman ha. Kvinnorna anser dock att de är mer envisa, att de är segare, vilket kompenserar en del.

Flera poängterar också att det är viktigt att inte bara tala om hur stark man behöver vara, utan att faktiskt inse att konditionen faktiskt är viktigare. En brandman måste vara så stark att han eller hon klarar av sin egen utrustning samt att släpa ut människor. En brandman måste dessutom minst kunna klara av att hiva upp sig själv. Detta på grund av att man aldrig får bli en börda för laget, man ska kunna klara sig ut på egen hand.

Självklart kan man i större utsträckning än idag använda sig av tekniska hjälpmedel.

Skillnader mellan män och kvinnor

"Simultankapaciteten är helt klart bättre hos kvinnor. Vi kan göra fler saker samtidigt".

"Tjejer ser snabbare saker ur andra synvinklar".

Den enda skillnaden som samtliga intervjupersoner var överens om gällde simultankapaciteten. Det fanns de som hade slående exempel på detta speciellt från situationer då man använt sig av rökdykning.

Kvinnor har också en tendens att blanda in känslor, vilket kan vara en nackdel. Ibland är det bättre att ha lite distans. De flesta av kvinnorna påpekade dock att manliga brandmän är mer känsliga och är mer empatiska än män generellt.

En kvinna hävdade bestämt att det inte fanns några skillnader alls inom brandkåren eftersom alla arbetsuppgifter var så styrda. Det var helt enkelt att spela sin roll i laget och hur du som lagspelare skulle agera, var redan färdigtänkt.

Fördelar med kvinnliga brandmän

"Rent socialt blir det ett uppsving sägs det. Kvinnor är dock svagare. Vi löser problem på olika sätt. Eftersom vi inte har råstyrkan blir vi tvungna att försöka att tänka istället och kan därför hitta andra lösningar. När en tjej misslyckas frågar hon också varför det blev som det blev för att kunna lära sig något av det hela. Vi är mer envisa. Vi kompletterar varandra!"

"När det finns barn inblandade".

"Blandade yrkesgrupper är alltid bättre. Jargongen blir mjukare".

Den främsta fördelen med att ha kvinnliga brandmän är stämningen i arbetsgruppen. Trots att kvinnorna blir tvungna att anpassa sig till de normer som redan finns så blir jargongen mjukare och en helt annan öppenhet infinner sig.

En annan fördel som framhölls var att det är positivt med kvinnliga brandmän då barn är inblandade i olyckor. Detta utifrån att barn generellt sett ska ha lättare att ty sig till kvinnor än män.

Nackdelar med kvinnliga brandmän

"Det är klart att vi aldrig kommer att bli lika starka, vi kan endast klara det på seghet, men vi saknar den explosiva råstyrkan. Som brandman kan man inte vara hur liten och späd som helst. Jag har varit tvungen att gå upp i vikt".

"Känslomässigheten. Det gäller att inte engagera sig alltför mycket".

Samtliga intervjupersoner är överens om att den främsta nackdelen med kvinnliga brandmän är att de aldrig kan bli lika starka som de *starkaste* männen. I vissa situationer kan ren råstyrka behövas.

En annan nackdel som tas upp är att kvinnor har lättare att engagera sig alltför mycket känslomässigt. Det är ofta nödvändigt att hålla en viss distans för att själv orka med psykiskt och för att kunna göra ett bra jobb.

Intervjupersonerna påpekar också att arbetslag med endast kvinnor inte skulle fungera främst utifrån bristen på råstyrka. Självklart är en blandning bäst, men man anser att det i varje arbetslag ändå bör finnas en majoritet av män.

Flera av kvinnorna tar också upp funderingar kring hur man ska hantera kvinnor som blir gravida. Idag finns det ingen naturlig reträttplats under den senare delen av graviditeten.

Hur det kommer att fungera med kvinnliga brandmän när de kommer i klimakteriet rent styrkemässigt är också något som man har satt ett frågetecken efter.

En kvinna tror att det finns en rädsla hos många män att de medelålders kvinnorna kommer att lägga beslag på de ”glassigare” jobben, vilket skulle kunna stänga den karriärvägen för män.

Rökdykning

”Inga problem med rökdykning. Jag ville hela tiden bevisa att jag klarar av det. Så jag satsade allt, var kursetta. Jag hade väl i huvudet att nu jävlar ska jag visa dom”.

”Det är klart att det vore inte så bra med ett par med bara tjejer. Fast å andra sidan blir karlar rätt lätt stressade. Mixade team är bra”.

Rökdykning är den utbildning som samtliga tagit del av. Att det skulle vara svårare för kvinnor att rökdyka vill man inte alls hålla med om. Snarare tvärtom, menar ett par av de intervjuade, eftersom kvinnor har en bättre simultankapacitet.

Relationerna i gruppen

”I början var de väldigt skeptiska. Sen är det ju så också att killar berömmar inte. Men i början alltså, de ville inte riktigt lita på mig, liksom. Inte låta mig göra saker. Sådant här kan vara tufft för tjejer. Det gäller att vara väldigt beslutsam och veta vad man vill”.

”I arbetsgruppen har det varit bra. Det har väl varit en fyra man av tjugo som har varit negativa, men dem har man tystat ner. Det är klart att jag kränker deras manlighet. En liten tjej som jag ska ju inte kunna klara av deras hårda machojobb, tycker de. Det är klart att man blir testad. Aldrig har jag hört så många råa historier. Och det är klart att jag har hittat porrtidningar på min säng osv. men sexuella trakasserier, nej. För när jag sa ifrån, så respekterar de det. Ja och de som inte gjorde det blev stoppade av de andra. Det var som om de väntat på att jag skulle sätta gränser”.

”Jag ville hela tiden visa vad jag gick för, ibland gick det till överdrift. Det är klart att det här är ett mansdominerat yrke och ibland så saknade jag någon att ventileras med. Men som tjej så måste man försöka komma in i gänget”.

”Ålderssammansättningen spelar en viss roll. Unga killar ser en ofta som konkurrenter. De äldre kan ta det hela med en nypa salt, de blir mer som reservpappor”.

De kvinnliga brandmännen har blivit mer eller mindre testade av sina manliga arbetskamrater. För samtliga handlade det mest om att man i början inte riktigt visste huruvida de gick att lita på den kvinnliga kollegan under larm. Det blev helt enkelt upp till den enskilda kvinnan att visa att hon dög. Detta yttrade sig mer eller mindre tydligt.

Flera av intervjupersonerna har även testats på andra plan. Oftast har det handlat om att se hur långt man kunde gå innan kvinnan själv satte stopp. Detta har handlat om

”bus”, råa historier osv.

Eftersom de kvinnliga brandmännen visste vad det var som de gav sig in på när de började sin anställning har de kunnat hantera detta på ett sätt som de själva finner tillfredsställande. De flesta kände sig efter ett tag delaktiga i "grabbgänget".

Ingen av de intervjuade anser att relationerna i gruppen skrämt bort dem från brandmannayrket. Klimatet i arbetsgruppen har varit mer eller mindre som förväntat.

Att samtliga kvinnor skulle kunna tänka sig att fortsätta som brandmän om de haft en praktisk möjlighet, vittnar också om att de faktiskt har trivts bra.

Inställningen från arbetsledningen till kvinnliga brandmän

"Cheferna har reagerat negativt medan grabbarna i arbetslaget har tyckt att det är positivt".

"Ledningen ändrade sig under tiden. Det fanns en man som var öppet motståndare från början där. Men så småningom gav sig även han, han sa sig till och med vara imponerad".

När det gäller inställningen från ledningen är det inte lika entydigt. Här finns alla varianter. Stöd hela vägen, motstånd från ledningen, motstånd från mellanled. Självklart har det varit tufft för de kvinnor som inte har haft uppbackningen uppifrån fullt ut. Det har även varit det motståndet som har varit svårast att hantera.

Reaktioner från omgivningen

"Det har väldigt många som frågat hur det känns att vara kvinnlig brandman. Vad svarar man på det?"

"Det finns givetvis de som påpekat att tjejer inte kan. Allt sådant leder ju ganska naturligt till någon form av prestationsångest".

"Det har varit jobbigt med den där speciella bevakningen./.../ Det är ju klart att det fanns en del som tyckte att jag stack upp lite för mycket".

Flertalet ansåg att det varit påfrestande med den speciella uppmärksamheten som de fått. Det har inneburit vissa problem att försöka bli en brandman som alla andra, samtidigt som det har funnits en medial bevakning på kvinnan som person. Hantering av detta har skiljt sig mycket åt från person till person.

Det är endast en av kvinnorna som anser sig ha kunnat utöva sitt arbete i relativ anonymitet.

Allmänheten i stort har också reagerat eftersom en kvinna i full mundering skiljer sig ifrån det förväntade, dvs man har förväntat sig att det ska vara en man under all utrustning.

Familjen

"Mannen hemma. Det är inte alltid så lätt att ta att ens fru har ett sådant yrke. Sover borta med en massa män och lever ett macholiv. Det hör man ju bara på ordet brandman, det förknippas ju inte med en söt liten fru!"

"Det var inga problem. Det ska inte heller vara några problem att ha barn och arbeta som brandman. Det finns ju många killar som exempel på det".

Vad det gäller relationerna i den egna familjen så fanns det olika erfarenheter. Generellt kan man säga att det är lättare att acceptera en maka som är brandman om hon var det redan då man träffades. Det är något svårare att hantera ifall kvinnan väljer den yrkesbanan då förhållandet redan är etablerat.

Även från några av kvinnornas föräldrar har det kommit kritiska åsikter, men de flesta har gett med sig med tiden.

Svartsjuka fruar

"Jag har alltid haft bra relationer till grabbarnas fruar. Någon svartsjuka har jag aldrig märkt. Jag umgås med dem än idag. Det kan väl kanske bero på att de har varit hemma hos mig och min sambo på middag några gånger. Så att de har sett att jag bara är en vanlig tjej, och att jag faktiskt redan har ett fast förhållande".

"Jag har haft en hel del problem med svartsjuka fruar /.../ Men vadå, det skulle vara svårt att vara otrogen på stationen. Det är säkert lättare inom värden då man också spenderar nätter ihop. Här är man så påpassad. Sedan blir vi ju alla som en familj och dessutom springer ju allas respektive och barn här vilket innebär att man skulle aldrig ens komma på tanken.... Men skulle man gå efter snacket så har jag väl haft förhållanden med de flesta här".

Det har varit väldigt olika för de kvinnliga brandmännen huruvida de har möts av svartsjuka från deras kollegors fruar. För de som har råkat ut för detta har det varit rätt påfrestande. Givetvis har detta inte varit ett enskilt fenomen utan det har funnits annat påtagligt motstånd också.

Kvinnorna själva ser att detta inte handlar om dem som personer, utan anser att det är mer symtomatiskt för de manliga brandmännens relationer. Om de vore bra så skulle det inte bli hotfullt med kvinnor på stationen. Eller som flera påpekade, om mina kollegor vill vara otrogna så är det de iallafall, oavsett om det finns kvinnor på arbetet eller ej. Det är inte det som är avgörande.

Praktiska problem

"Vad gör man om man som tjej blir kissnödig vid en lång släckning?? Utrustningen är inte den enklaste för sådana situationer och var tar man vägen. Tur man har en stor blåsa..."

"Eftersnacket i bastun är ju en viktig del. Man måste ha den. Jag duschade och bastade med killarna. Det var mest praktiskt så. Men det är ingenting som man går omkring och berättar öppet".

"Duscharna. Det är viktigt att det finns larm i duscharna, annars kan man ju inte använda dem".

De praktiska problem som de intervjuade kvinnorna främst tog upp handlade om duschar och bastubad. Det är inte alltid att man har löst sådana praktiska problem på ett tillfredsställande sätt. Viktigt är ju t ex att om man installerar en speciell dusch för kvinnan så måste det finnas larm även där. Annars kan hon ju inte använda den.

Att bli kissnödig under en släckning tog flera kvinnor upp som ett problem. Utrustningen är inte riktigt anpassad för sådana situationer, de manliga brandmännen har det betydligt lättare.

Råd till kvinnor som vill bli brandmän

"Våga vara dig själv! Du kan inte vara kille. Du måste vara intresserad. Låt ingen hindra dig att satsa på det som du vill!"

"Tänk igenom det mycket noga. Var påstridig. Ta männen med en nypa salt. Tänk igenom ifall du har orken att vara hemifrån så pass mycket. Tänk igenom allt som kan hända så att du är förberedd och tror dig klara av situationerna".

Sammanfattning

Samtliga av de sex kvinnor som intervjuats hade kunnat tänka sig att fortsätta som brandmän ifall de haft den möjligheten. Anledningen till att de slutat sina anställningar har mer med rena organisatoriska orsaker.

Relationerna i arbetsgrupperna anser de själva att de hanterat bra. Detta har de kunnat göra i och med att de visste innan vad det var som de gav sig in på.

Några kvinnor har däremot haft problem med motstånd från ledning och/eller mellannivå. Detta har varit svårare att hantera eftersom motståndet inte har varit lika öppet.

Omgivningens reaktioner har också i vissa fall upplevts som påfrestande.

Givetvis finns det både för- och nackdelar med kvinnliga brandmän, men det vore positivt med mer blandade arbetslag. Det finns vinster med detta.

Samtliga intervjupersoner var ense om att arbetrelaterade tester som är lika över hela landet är en nödvändighet att införa.

Förslag från de intervjuade kvinnorna

*Arbetsrelaterade tester

*Absolut inte könskvotering, samma tester viktiga för att undvika A- och B-lags stämplor.

*Lika tester över hela landet

*Rotation mellan arbetslagen på stationen, för att mjuka upp cementerade arbetsgrupper och underlätta för kvinnor att komma in.

*Kvinnliga förebilder är viktiga så att unga tjejer ser att det faktiskt är möjligt att bli brandmän. Idag kommer man inte ens på tanken.

*Inte låta praktiska detaljer bli hinder, de går oftast att lösa smidigt.

*Inte helt kvinnliga lag. En eller två tjejer per team är kanske mer lagom.

*Inte särskilda utbildningar för kvinnor, männen på stationerna blir skeptiska och undrar ifall de verkligen har fått lära sig samma saker som "vanliga" brandmän. Kontrasten mellan att bara vara kvinnor och att vara ensam kvinna i en manlig värld kan också bli alltför stor.

*Se till att de kvinnliga brandmännen får ordentligt med stöd så att de inte känner sig övergivna.

*Informera mera innan den kvinnliga brandmannen kommer till stationerna så att de manliga kollegorna vet vad de har att rätta sig efter. Detta så att kvinnan åtminstone ska kunna få en ärlig chans!

*Ta tag i problemen/motståndet på en gång. Sopa ingenting under mattan.

*Lös redan innan hur man ska hantera gravida kvinnor.

*Ta tillvara på den erfarenhet som redan finns vid tillskapandet av nya projekt. Erfarenhet och tankar finns både bland heltidare och deltidare.

*Informera om att yrket innehåller så mycket mer än brandsläckning, allt för att få rätt personer som söker.

RÄDDNINGSVÄRKET SKOLA, ROSERSBERG

**ERFARENHETER FRÅN AMERIKANSKA
KVINNLIGA BRANDMÄN**

En enkätstudie på amerikanska kvinnliga brandmän genomförd
maj 1997

Delrapport i projektet ” Kvinnor i kommunal räddningstjänst”

Yvonne Roman

SAMMANFATTNING

En enkätundersökning har genomförts bland 45 kvinnliga brandmän i USA under maj månad 1997. Den ingår som en del av underlaget i verkets utredning om förslag på åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst.

Syftet med enkätundersökningen var att få veta vilka erfarenheter kvinnliga brandmän i USA har av att arbeta inom räddningstjänsten. I USA har det funnits kvinnliga brandmän sedan mitten på 1970-talet.

Sammanfattningsvis redovisas följande erfarenheter:

- Räddningstjänstens högsta chefer måste vara föregångare och vara positivt inställda till kvinnliga brandmän och också stötta kvinnorna både i ord och handling.
- Att anställas genom kvotering försvårade för kvinnorna att bli accepterade som brandmän. Det gäller numera att informera brandmännen om att kvinnor inte längre rekryteras genom kvotering.
- Kvinnor och män har olika kunskaper med sig när de börjar brandmannautbildningen. Män har ofta kunskaper inom t ex tekniska områden och ofta praktiska erfarenheter av att använda olika verktyg osv. Kvinnor kan i många fall sakna dessa kunskaper och erfarenheter och behöver därför tid för att träna upp vissa färdigheter. Utbildningen måste därför anpassas till målgruppen.
- Räddningstjänsten bör ha planer på hur man skall lösa olika problem redan innan de uppstår. En klart uttalad policy t ex vad gäller arbetsförhållanden under graviditet underlättar för alla parter.
- Som kvinna måste man vara medveten om den arbetsmiljö och de arbetsförhållanden som råder inom räddningstjänsten. Det gäller för de kvinnliga brandmännen att sätta gränser i olika sammanhang. Men att förändra attityder och värderingar går inte fort.
- De tester som ingår i rekryteringen ska vara kända dvs alla som vill veta vilka krav som ställs för att bli brandman ska kunna få information om detta genom t ex räddningstjänsten. På så sätt ges möjlighet att träna för att nå uppställda krav.

LITTERATURFÖRTECKNING I ÄMNET KVINNORS FYSISKA STYRKA

BIBLIOGRAFIER

Kettner, H.: Kvinnor och idrott 1970 - 1988: en bibliografi över svenskt material / Helena Kettner, Inger Ottander. -Stockholm, 1988. - 18 s. [12] s.

Sammanställning av forskningsrapporter // Idrottens forskningsråd 1975 - 1992. - Stockholm, 1975.

Shobridge, M. : Woman in sport : a select bibliography. - London, 1987. - 231 p.

Sport and women : international bibliography 1977 - 1983 / ed. by Anita Pälvimäki.- Jyväskylä 1987. -190 p.

Wulff Hansen, E.: Bibliografiske data om kvinder og idraet / Eva Wulff Hansen. - København, 1987. - 18 s.

DATABASER

A-Sök
Arblin
BTJ 2000
BURK-sök
CATS
LIBRIS
Medline
Militärvetenskapliga bibliotekets databas
NTIS

PHS-file
RIB

Spriline
Sport Discus
SWEMED
TYR

Försvarets
forskningsanstalt
Polishögskolans databas
Räddningsverkets
Informationsbank

Räddningsverkets
databas, Rosersberg

AVHANDLINGAR

Barnekow Bergkvist, M. : Physical capacity, physical activity and health : a population based fitness study of adolescents with an 18-year follow-up / Margareta Barnekow Bergkvist. - Umeå, 1997. - 62 s. [+ 5 tidigare publ. uppsatser]

Kilbom, Å.: Physical training in women / Åsa Kilbom. - Stockholm, 1971. -32p. - Diss. (sammanfattning) Stockholm, Karolinska Institutet.

Lusa, S.: Job demands and assessment of the physical work capacity of fire fighters / Sirpa Lusa. - Jyväskylä, 1994. - 91 s. :

ARTIKLAR

Aerobic power as a factor in women's response to work in hot environments / B. L. Drinkwater m. fl. - *J Appl Physiol* 1976:41 p. 815 - 821

Atomi, Y.: Effect of training intensity in adult females on aerobic power related to lean body mass / Yoriko Atomi, Mitsumasa Miyashita. - *European journal of applied physiology* : vol 44, no 2, 1980 p. 109 - 116.

Bakke, K A. : Trener for å mestre jobben. - *Sykepleien Journalen* 1994 : 82 (14) s. 18 - 21

Berg, K E. :Comparison of energy expenditure in men and women at rest and during exercise recovery / K E Berg. - *J Sports Med Phys Fitness* 1991 sep:31(3) p. 351 - 356.

Bishop, P. : Sex difference in muscular strength in equally-trained men and women / P Bishop, K. Cureton, M. Collins. - *Ergonomics* 1987 apr. 30 (4) p. 675 - 687.

Bowyer, A F. : Heart rate response to exercise in normal women / A F Bowyer, R A Thomas, S R Bowyer. - *Methods Inf Med* 1993 apr : 32(3) p. 206- 210.

Bunc, V. : Energy cost of running in similarly trained men and women / V Bunc, J. Heller. -*Eur J Appl Physiol* 1989 : 59(3) p. 178 - 183.

Buskirk, E R. : Age and aerobic power : the rate of change in men and women / ER Buskirk, JL Hodgson. - *Fed Proc* 1987 apr:46(5) p. 1824 - 1829.

Carpenter, A. J. : Endogenous hormones subtly alter women's response to heat stress / A. J.Carpenter, S. A. Nunneley. - *J Appl Physiol* 1988:65(5) p. 2313 - 2317.

Chad, K E. : Exercise intensity : effect on postexercise O₂ uptake in in trained and untrained women / K E Chad, B M Quigley. - *J Appl Physiol* 1991 apr:70(4) p. . 1713 - 1719

Changes in aerobic power of women, ages 20 - 64 yr / A S Jackson m fl. - *Med Sci Sports Exerc* 1996 jul:28(7) p. 884 - 891.

Comparison of left ventricular performance in healthy young women and men during exercise / S V Aksut m fl. - *J Nucl Cardiol* 1996 sep - oct.3(5) p. 415 - 421.

Cunningham, A. : Cardiovascular response to interval and continuous training in women / A. Cunningham, D. McCrimmon, L.F. Vlach. - *Eur J Appl Physiol and Occ Physiol* 1979:41(3) p. 187 - 197

Dibrezzo, R. : Dynamic strength and work variations during

three stages of menstrual cycle / R Dibrezzo, IL Fort, B Brown.
- *J Orthop Sports Phys Ther* 1988:oct:10(4) p. 113 - 116.

Effect of an iron supplement on body iron status and aerobic capacity of young training women / A. Magazanik m fl. - *Eur Jour Appl Physiol* 1991: 62(5) p. 317- 323.

Effects of endurance training in thermoregulations in females / Yoshio Kobayashi m fl. - *Medicine and Science in Sports and Exercise* 1980, vol. 12, no 5 p. 361 - 364.

Effects of physical activity on bone mineral content and muscle strength in women : a cross-sectional study / B. Jonsson m fl. - *Bone* 1992 : 13(2) p. 191 - 195.

Effects of resistance and endurance exercise on bone mineral status of young women : a randomized exercise intervention trial / C Snow-Harter m fl. - *J Bone Miner Res* 1992 jul:7(7) p. 761 - 769

Effects of unilateral strength training and detraining on bone mineral mass and estimated characteristics of the upper limb bones in young women / A Heinonen m fl. - *J Bone Miner Res* 1996 apr:11(4) p. 490 501.

Estimation of aerobic capacity from submaximal cycle ergometry in women / G H Hartung m. fl.- *Med Sci Sports Exerc* 1995 mar:27(3) p. 452 - 457.

Estimation of total oxygen uptake in women during exercise by total heart beats and aerobic fitness / Y. Inoue m fl. - *J Sports Med Phys Fitness* 1990 jun:30(2) p. 147 - 154.

Fitness changes of Naval women following aerobic based programs featuring calisthenic or circuit weight training exercises / E J Marcinik m fl. - *Eur J Appl Physiol* 1985:54(3) p. 244 - 249.

Fothergill, D. M. : Influence of task resistance on the characteristics of maximal one- and two-handed lifting exertions in men and women / D. M. Fothergill, D.W. Grieve, A.D. Pinder. -*Eur J Appl Physiol* 1996: vol 72. p. 430 - 439.

Friedmann B. : Energy metabolism and regulatory hormones in women and men during endurance exercise / B Friedmann, W Kindermann. - *Eur J Appl Physiol* 1989:59 (1-2) p. 1 - 9.

Froberg, K. : Sex differences in endurance capacity and metabolic response to prolonged, heavy exercise / K. Froberg, P.K. Pedersen. - *Eur. J Appl. Physiology* 1984:5 p. 446 - 450

Frye, A. J. : Sweating efficiency in acclimated men and women exercising in humid and dry heat/ A. J. Frye, E. Kamon.- *Journal of applied physiology* 1983 :4 p. 972 - 974

Glenmark, B. : Changes in muscle fibre type from adolescence to adulthood in women and men / B. Glenmark, G. Hedberg, E. Jansson. -*Acta Physiol Scand* 1992 oct:146(2) p.. 251 - 259.

Graham, T E.: Thermal, metabolic and cardiovascular changes in men and women during cold stress / T E Graham.- *Med Sci Sports Exerc* 1988 oct:20 (5 Suppl) p. 182 - 192.

H:arm:a, M. : Physical fitness and other individual factors relating to shiftwork tolerance of women / M. H:arm:a, J. Ilmarinen, P Knauth. -*Chronobiol Int* 1988:5(4) p. 417 - 424.

Heart rate and oxygen uptake relationship : a comparison of loaded marching and running in women / MP Rayson m fl. - *Eur. J Appl Physiol* 1975:71(5) p. 405 - 408.

Huczel, H A.: A comparison of strength and muscle endurance in strength-trained and untrained women / H A Huczel, DH Clarke. -*Eur J Appl Physiol* 1992:64(5) p. 467 - 470.

Jette, M. : Effects of basic training on Canadian forces recruits / M. Jette, K. Sidney, A. Kimic. - *Canadian journal of sport sciences* 14 sept 1989 p. 164 - 172.

Kamon, E. : Physiologic limits to work in the heat and evaporative coefficient for women. - *J Appl Physiol* 1976:41(1)p. 71 - 76

Keatisuwan, W. : Physiological responses of men and women during exercise in hot environments with equivalent WBGT / W. Keatisuwan, T. Ohnaka, Y. Tochiara. - *Appl Human Sci* 1996 nov:15(6) p. 249 - 258.

Matsumoto T. : The relationship between anaerobic threshold and electromyographic fatigue threshold in college women / T. Matsumoto, K Ito, T. Moritani. - *Eur J Appl Physiol* 1991:63(1) p. 1 - 5.

Michelsen, S. : Blood pressure response during maximal exercise in apparently healthy men and woman / S. Michelsen, JE Otterstad. -*J Intern Med* 1990 mar:227(3):157 - 163.

Musculoskeletal strength and serum lipid levels in men and women / HD Kohl m fl. / *Med Sci Sports Exerc* 1992 oct:24(10) p. 1080 - 1087.

Nakamura, E. : Biological age versus physical fitness age in women / E Nakamura, T. Moratani, A Kanetaka. -*Eur J Appl Physiol* 1990:61(3-4) p. 202 - 208.

Performance differences between males and females on stimulated firefighting tasks / James E. Misner m fl. - *J Occup Med* 1987:29(10) p. 801 - 805.

Physical activity, but not aerobic capacity, correlates with back strength in healthy premenopausal women from 29 to 40 years of age / RS Petrie m fl. - *Mayo Clin Proc* 1993 aug:68(8) p. 738 - 742.

Physical performance and physical fitness of a select group of female firefighter applicants / J.E. Misner m fl. - *The journal of*

applied sport science research 3 aug/sept 1989 p. 62 - 67.

Quinn, T. J. : Postexercise oxygen consumption in trained females : effect of exercise duration / Timothy J. Quinn, Neil B. Vroman, Robert Kertzer. - *Medicine and science in sports and exercise 1994:26(7) p. 908 - 913.*

Ready, A. E. : Effect of interval training and detraining on anaerobic fitness in women / A. E. Ready, R. B Eynon, D .A. Cunningham. - *Canadian journal of applied sportsciences 6, sept 1981 p. 114 - 118.*

Reed, E. M. : Hot under the collar / Elizabeth M. Reed. - *Fire command may 1990 p. 17 - 19.*

Relationship of cardiac size to maximal oxygen uptake and body size in men and women / PL Hutchinson m fl. - *Int J Sports Med 1991 aug:12(4) p. 369 - 373.*

Sharp, M. A. : Physical fitness and occupational performance of women in the U. S. Army / M.A. Sharp. - *Work 1994 vol 4 no 2 p. 80 - 92.*

Sjöborg, M. : Rätt person på rätt plats : personlighetstest mäter det som ingen har betyg på / Marianne Sjöborg. -*Brand och räddning 1991: 8/9 s. 43 - 45.*

Stanish, H. I. :Prediction of the physical ability requirement (PARE) scores using standard measures of physical fitness / H. I. Stanish .- *Microform Publications, International institute for sport and human performance, University of Oregon 1996.* - (2 microfiches)

Stephenson, L. A. : Thermoregulation in women / L. A. Stephenson, M. A. Kolka. - *Thermoregulation in women 1993 vol 8 p. 231 - 262.*

Stephenson, L. A. : Plasma volume during heat stress and exercise in women / L.A. Stephenson, M.A. Kolka. - *Eur J App Physiol 1988:57(4) p. 373 - 381.*

Strength and skeletal muscle adaptations in heavy-resistance-trained women after detraining and retraining / R.S Staron m fl. - *J Appl Physiol 1991 feb:70(2) p. 631 - 640.*

Thermal responses of men and women during cold-water immersion influence of exercise intensity / W. D. McArdle m fl. - *Eur J App Physiol 1992:65(3) p. 265 - 270.*

Upper- body exercise performance : comparison between women and men / J.E. Falkel m. fl. - *Ergonomics 1986 jan:29(1) p. 145 - 154.*

Upper to lower body muscular strength and endurance ratios for women /J. E. Falkel m fl. - *Ergonomics 1985.28(12) p. 1661 - 1670.*

Zwiren, L. D. . Comparison of circulatory responses to

submaximal exercise in equally trained men and women / L. D. Zwirner, K. J. Cureton, P. Hutchinson. - *International journal of sports medicine* 1983 dec:4 p. 255 - 259.

Åstrand, I. : Aerobic work capacity in men and women with special reference to age / Irma Åstrand. - *Acta physiologica scandinavica. Supplementum* 169.

MONOGRAFIER

Bergkvist, M. : Utvärdering av test för bedömning av styrka, rörlighet och koordination. / Margareta Bergkvist, Gudrun Hedberg, Majken Rahm . - Solna, 1992. - 19, 21 s. : ill. - (Arbete och hälsa ; 1992:5)

Endurance in sport / edited by R.J. Shephard and P.-O. Åstrand. - Oxford, 1992. - 638 p. - (The Encyclopedia of sports medicine)

Forsberg, A.: Träna din kondition : en bok om motion, kondition, prestation / Artur Forsberg. - Farsta, 1995. - 199 s. : ill., diagra., tab.

Hedman, R. ; Idrottens fysiologi / Rune Hedman. - Stockholm, 1988. -146 s.

Henriksson-Larsen, K. : Medicinsk och fysiologisk forskning om kvinnor och idrott . Del 2 : 1990 - 1993 / Karin Henriksson-Larsen. - Farsta, 1994. - 112 s. : ill.

Lindholm, C. : Effects of physical exercise in women / Caroline Lindholm. - Stockholm, 1995. - 55, 53 s.

Minimnivå : fysisk träning och hälsokontroll / Stockholms brandförsvaret. - Stockholm, 1997. - 9 s.

Pearson, J.: Comprehensive wellness for firefighters : fitness and health guide for fire and rescue workers / Jon Pearson, John Hayford, Wendi Royer. - New York, 1995. - 358 s.

Powers, S.K. : Exercise physiology : theory and application for fitness and performance / Scott Kline Powers, Edward T. Howley. - Dubuque, Brown, 1990. - 539 s.

Rosengren, O. : Fysboken : handledning i fysisk träning / Olle Rosengren. - Karlstad, 1993. - 32 s. ill.

Wells, C. L. : Women, sport and performance / Christine L. Wells. - 2nd. ed. - USA, 1991. - 367 s.

Åstrand, I. : Arbetsfysiologi / Irma Åstrand. - 2:a omarb. uppl. - Stockholm, 1982. - 160 s.

Åstrand, P.-O. : Kondition och hälsa / Per-Olof Åstrand. - Ny uppl. - Stockholm, 1994. - 48 s. : ill., diagr. - (Vår hälsa).

RAPPORTER

Annwall, G. : Upplevelsen av fysisk ansträngning vid rökdykning / G. Annwall. - Stockholm, 1975. - 17 s. - (Arbetarskyddsstyrelsen Undersökningsrapport 1975, AMP 102)

Bjaaland, L. :En studie över fysisk arbetsförmåga samt träningsituation hos brandkåren, Tidaholm. / Leonard bjaaland. - Skövde, 1991. - 17 s. - (Projektarbete vid företagssköterskekursen)

Ferris, E. A. E. : Sex differances in athletic potential. - Biosocial aspects of sport : Galton Foundation Conference, London, 26 - 29 march 1980. - pp. 117 - 123.

Gerward, M. : Konditionens betydelse för arbetsprestationen hos brandmän / Margaret Gerward. - Oskarshamn, 1987. - 16 s. - (Examensarbete vid Arbetsmiljöinstitutets kurs i företagshälsovård för legitimerade sjukgymnaster)

Grönkvist, H. : Fysiska krav på rökdykare / Hans Grönkvist - Hårsfjärden, 1996. 6 s. - (MTC/Navalmedicin)

International conference on Exercise, Fitness and Health ; a consensus of current knowledge / edited by Claude Bouchard et al. - Proceedings of the International Conference on Exercise, Fitness and Health held may 29 - june 3, 1988 in Toronto, Canada. - 720 s.

Konditionsträning : rapport från Idrottens Forskningsråds konferens på GIH i Stockholm januari 1987 : en sammanställning av medverkande föreläsare / redaktörer Artur Forsberg, Bengt Saltin. - Stockholm, 1993. - 367 s.

Kvinnans prestationförmåga : psykiska, sociala och fysiologiska spekter/ sammanställd av Monika Cedermark och Gurlith Peterson, - Symposium i Stockholm den 22 mars 1979. - 74 s.

Kvinnor i polisyrket : en pilotstudie av svenska kvinnor i poliskarriären : ett underlag för planering av ett rikstäckande forskningsprojekt. - Solna, 1993. - 55 s.

Kvinnor och idrott : forskningsrapport från idrottens forskningsråd : konferens på Bosön i juni 1988. -

Larsson, E. : Fysisk kondition är nödvändig för att klara arbetet, men hur klarar brandmännen i Nacka den fysiska träningen? / Elisabeth Larsson. - Solna, 1991. - 13 s. - (Projektarbete vid företagssköterskekursen)

Livstedt, L. : Konditionens betydelse för upplevelse av kroppslig ansträngning i vårdarbete på ett servicehus / Lisa Livstedt. - Solna, 1991. - 14 s. - (Examensarbete vid Arbetsmiljöinstitutets kurs i företagshälsovård för legitimerade sjukgymnaster)

Munthe, E. : Generell fysisk belastning för kvinnliga ambulanssjukvårdare / Eva Munthe. - Stockholm, 1993. - 12 s. - (Projektarbete vid kurs i företagshälsovård för sjukgymnaster)

Nyberg, K.: Ide om fysiologiskt testprojekt : för polisen i Göteborg i samarbete med Göteborgs brandförsvär. - Solna, 1992. - 13[7]s. - (Exarb.)

Peterson, J. : Brandman 2000 : ett projekt inom internkontroll som utifrån arbetsteknik och fysiska krav vill tillgodose rökdykarens krav på kvalite i arbetet. - 1996. - 121 s. : ill. - (Rapport 1996 : 1 / utg. av Räddningstjänsten i Region Syd, 1996.)

Sjöberg, C. : Överansträngningsskador : ett onödigt lidande för nyinryckta soldater / Christine Sjöberg. - Karlskrona, 1993. - 15 s. - (Projektarbete vid företagssköterskekurs).

Styrketräning : rapport från Idrottens Forskningsråds konferens på Bosön i mars 1984. En sammanställning av medverkande föreläsare/ red. Artur Forsberg, Bengt Saltin. - Farsta, 1994. - 3. uppl. - 180 s. : ill.

Wallberg, M. : Studie av konditionstestutfall och fysisk aktivitet hos borgarbrandmän i Hjo kommun / Maiianne Wallberg. - Stockholm, 1991. - 16 s. - (Projektarbete vid företagsköterskekursen)

Woman and sport : an historical, biological, physiological and sportsmedical approach: selected papers of the International Congress on Woman and Sport, Rome, Italy, July 4 - 8, 1980. / Volume editors J. Broms, M. Hebbelinck, A. Venerando. - Basel, 1981. - 229 s.

ÖVRIGT

Rullen 96:4: Se upp med betongkonstruktioner, Kvinnor som brandmän ? (m.m.)Videofilm / Filmteamet. - Norsborg, [1997]

FÖRKORTNINGAR

Arb.	Arbetslivsinstitutets bibliotek
Id	Idrottshögskolans bibliotek
KB	Kungliga biblioteket
KIBIC	Karolinska Institutets Bibliotek och Informationscentral
RV	Räddningsverkets bibliotek
SPRI	

Studieresa till USA april 1997

Sammanfattning av erfarenheter från USA

1. Använd fysiska tester som är relevanta för arbetsuppgifterna. De tester som genomförs vid rekryteringen ska vara kända dvs alla som vill veta vilka krav som ställs ska kunna få information om detta av t ex räddningstjänsten.
2. Genomför intervjuer som är omsorgsfullt förberedda.
3. Utforma arbetsplatsen så att både män och kvinnor kan arbeta där.
4. Både män och kvinnor måste få kunskap om att förändringar sker när en typiskt manlig arbetsplats blir en arbetsplats för både män och kvinnor.
5. Regler om arbetsmiljöfrågor, säkerhetsfrågor, ledighet vid graviditet och barnledighet m m ska finnas och alla ska känna till dem.
6. En förutsättning för att anställa kvinnliga brandmän är att cheferna har en positiv attityd.
7. Kvinnliga brandmän behöver mer tid för träning än män.
8. De fysiska testerna måste vara arbetsrelaterade och lika för män och kvinnor.
9. Att förändra testerna genom att minska de fysiska kraven för kvinnliga brandmän motverkar syftet och är fel.
10. Räddningstjänsten kan informera om brandmannayrket vid t ex idrottsgymnasier. Informera öppet och ärligt om de krav som ställs på en brandman. Använd andra sätt att få sökande på än genom att enbart annonsera.

Redovisning av referensgruppens studiebesök i Los Angeles, San Diego och San Bernadino

Los Angeles, 8 april

Besök vid Los Angeles, City of Long Beach, Fire Department Headquarters. Möte med Deputy Firechief Beck och Cathy Bradford, brandman sedan 16 år tillbaka. Besök på Cathy Bradfords räddningstjänst och diskussioner i smågrupper med hennes kollegor.

Sammanfattande kommentarer från chefen Beck och Cathy (som har deltagit i två OS i kanot. Vid senaste OS blev hon besegrad av Agneta Andersson, Sverige).

* Det är viktigt att ha relevanta tester och att de förändras över tiden eftersom verksamheten och arbetsförhållandena förändras.

* Det är viktigt för verksamheten att ha människor med olika egenskaper som kompletterar

varandra i arbetslagen.

* Brandmännen säger: ”Att få in kvinnliga brandmän på stationerna har förändrat allting. De män som har problem med att acceptera kvinnor i yrket har problem med männen också”

* Cathy har fått två barn under de 10 år som hon varit brandman och hon tycker att yrket är lika spännande och bra som för 10 år sedan.

* Cathys inställning när hon började som brandman var att det inte skulle bli några problem att arbeta tillsammans med män. Men det var en mycket naiv inställning. Det blev problem med det mesta. Alla brandmän sov i samma rum. Det var inte planerat med toaletter och duschar. Det fanns ingen policy fastställd. Det blev oro och feltolkningar för att ingen visste vad som gällde. Fortfarande sover tolv brandmän (och kvinnor) i samma rum men med skärmar mellan sängarna. Kvinnorna har separat toalett- och duschrum.

* Det finns inga inskränkningar vid rekrytering t ex vad avser krav på ålder, längd och vikt och det är reglerat i lag att ingen ska diskrimineras. Det handlar bara om att klara de krav som arbetet ställer.

Cathy berättade att man i Los Angeles City Fire Department på 70-talet, för att underlätta rekrytering av kvinnor, sänkte de fysiska kraven vid testerna. Resultatet blev att de manliga brandmännen blev negativa till kvinnliga brandmän och att kvinnorna kände sig underlägsna. Ingen av de kvinnor som anställdes vid denna tidpunkt finns kvar som brandman idag.

Los Angeles, 9 april

Besök vid Los Angeles, County Fire Department, Services Division. Chefen Graham och inspektör Mark Tolbert mötte. Direktör Rick Guero från branmannafacket fanns på plats och informerade om fackliga frågor.

Den brandman som inte klarar de fysiska testerna varje år får sluta sin anställning. Men innan detta får brandmannen tre månaders lättare tjänstgöring s k rehabträning. Syftet är att få tid att träna så att brandmannen kan genomföra testerna på nytt och förhoppningsvis klara dem.

Los Angeles County Fire Department har rykte om sig att vara en av de bästa räddningstjänsterna i både California och i USA. Där finns över 4 000 brandmän. Personalen är mycket skicklig och de har ett mycket bra samarbete med andra räddningstjänster främst vid jordbävningar och stora bränder.

Här arbetar numera en svenska, Eva Mauck, som under tre år tränat för att klara de fysiska testerna för att kunna anställas som brandman. Hon är också utbildad sjuksköterska. Tyvärr fick vi inte träffa henne p g a att hon gick en sjukvårdsutbildning.

Inspektör Tolbert visade övningsanordningarna på området. I varje klass fanns ca 40 elever. I Sverige har vi 24 elever/klass. Det var också helt andra krav på disciplin än i Sverige. Eleverna rörde sig mellan de olika övningsanordningarna och klassrummen springande i kolonn.

Vi träffade två kvinnliga brandmän, Cindy Barbee och hennes kollega. De hade varit brandmän i 14 resp 10 år. En av dem hade arbetat som sjuksköterska innan hon blev brandman. De säger båda att brandmän måste ha med sig viljan och motivationen att träna från barnsben. Cindy berättade att för tio år sedan skulle alla brandmän behandlas lika och se lika ut t ex så skulle alla vara kortklippta. Cindy hävdar bestämt att kvinnor inte ska likna män. Det fanns ingen policy för barnledighet eller något annat dokument som beskrev hur brandmännen skulle hantera olika situationer. Det var en stor brist. Idag finns dessa dokument och personalen känner till innehållet.

San Diego, 10 april

Träff med Chief Deputy Monica Higgins i San Diego.

Monica Higgins var en av de två första kvinnliga brandmännen i San Diego. Nu är hon högsta chefens ställföreträdare. Idag finns det 1 000 brandmän i San Diego varav 80 är kvinnor. Under 1996 anställde räddningstjänsten i San Diego 60 brandmän, 14 var kvinnor. San Diego hade inte förberett sig för att anställa kvinnor. Monica kom till station nr 1. Allt blev fel. Toaletter, duschmöjligheter, kläder som var för stora m m. Man skulle ha klarat ut dessa praktiska problem innan kvinnorna anställdes. De ansvariga glömde eller förbisåg att informera både kvinnor och män om vad som skulle hända när arbetslagen blev blandade. Vid rekrytering av kvinnliga brandmän måste följande punkter vara förberedda:

- * De kvinnliga brandmännen måste ha stöd från ansvariga chefer.
- * Bestäm och informera om vad som ska gälla i olika policyfrågor.
- * Se till att rum, kläder, duschmöjligheter, toaletter m m är förberett.
- * Kvinnor behöver mer tid för träning både före anställningen som under tiden då de utövar yrket. Detta är mycket viktigt. Däremot ska alla ha samma tid för träning i tjänsten.

Att det är viktigt att ha bestämmelser som reglerar olika situationer visar en federal dom där San Diego fälldes för att inte ha en policy som reglerade arbetsförhållanden för gravida kvinnor. I domen fastställdes att San Diego skulle betala ca 300 000 dollar i skadestånd till kvinnan samt införa bestämmelser som reglerade arbetsförhållanden under graviditet.

De första kvinnliga brandmännen var hårt bevakade under flera år av både andra brandmän och av massmedia. För 20 år sedan slutade många kvinnliga brandmän p g a att förhållandena på arbetsplatsen inte var bra eller för att de inte klarade alla arbetsuppgifter.

I San Diego görs en årlig test av alla brandmän och det är samma tester som vid anställningstillfället. De fysiska testerna har varit föremål för prövning i federal domstol. Testerna togs fram av en oberoende expert. De måste vara yrkesrelaterade. Det har varit ett stort problem under 20 års tid med att få relevanta tester. Nu finns tester som är godkända och accepterade av de flesta.

När det gäller att få kvinnliga sökande så har Monica och hennes kollegor varit ute på skolor,

idrottsgymnasier och pratat med idrottskvinnor för att väcka intresse och få dem att söka till brandmannayrket. Men hon har också berättat om vilket tufft och krävande arbete det är.

Monica Higgins har genomfört en stor undersökning i 100 städer i USA. Hon har frågat vad räddningstjänsten anser om att ha både kvinnliga och manliga brandmän. I en skala 1-5 där 1= inte alls bra och 5= mycket bra, ligger svaren på 4,5. Hon menar att förändringar har skett på tre områden.

1. Attityderna till kvinnliga brandmän är mycket mer positiva idag.
2. Stationerna har förändrats. Alla brandmän i San Diego har eget rum. Förändringar av duschrum och toaletter har skett.
3. Testerna har förändrats och blivit mycket mer arbetsrelaterade.

Övriga erfarenheter som Monica Higgins ville förmedla var:

- * Männen tyckte att de fick in kvinnor i sin "klubb" som störde klubbverksamheten.
- * Brandmännens fruar ansåg att kvinnliga brandmän var ett hot mot dem.
- * Information är mycket viktigt. Alla måste få veta varför förändringar sker, alltifrån varför tester förändras till varför duschrum byggs om.

De fysiska testerna är naturligtvis viktiga men intervjuerna är viktigast för högste chefen. Intervjuerna genomförs i två steg.

1. Basintervjun som består av 4 frågor (ca 15 minuter) Det är attitydfrågor som ställs till ex hur brandmannen löser en uppgift som är relaterad till en arbetssituation. Samma frågor till alla.
2. De högsta cheferna genomför den andra intervjun. Beroende på antalet sökande och antalet som ska anställas kan dessa intervjuer ta flera veckor. Intervjun tar ca 25-30 min/person. Det är den högsta chefen som gör det slutliga urvalet.

Besök på Fire Academy Training Center dvs San Diegos räddningsskola. Anläggningen visades av Captain Virgil Hathaway. Vi fick tillfälle att prata med en kvinnlig och en manlig brandman under utbildning. Både var mycket positiva till utbildningen. Gruppen bestod av 36 blivande brandmän varav 4 kvinnor. En grupp brandmän genomförde sin veckoövning (en kemövning) på räddningsskolan. Övningen leddes av en kvinnlig captain (brandmästare)

Besök på Fire Station nr 14 i San Diego och samtal med två kvinnliga brandmän varav en var gravid och en medlem i kvinnokommittén. De hade varit med om olika tuffa situationer som grundat sig på oförmågan hos män och kvinnor att förstå varandra men också på att kvinnor rekryterats med lägre fysiska krav. Det har blivit bättre och bättre, säger kvinnorna. Männerna understryker att de är positiva till kvinnliga brandmän men de måste klara arbetsuppgifterna. Att

kvotera in kvinnor genom att sänka kraven missgynnar alla och medför att arbetet utförs med bristande kvalité. Däremot måste alla acceptera att en uppgift kan lösas på mer än ett sätt.

San Bernadino 11 april

San Bernadino, California Department of Forestry and Fire Protection (CDF).

Möte med Chefen för CDF, informationsansvarig Bill Peters, facklig representant, en kvinnlig captain (Mary) samt chefen för utbildnings- och träningsavdelningen.

Kännetecknande för organisationen vid CDF är ett mycket tydligt delegerat ansvar på alla nivåer. En captain kan t ex beställa materiel och andra resurser i samband med t ex en skogsbrand för 10 000 dollar och mer.

Idag finns det kvinnor på alla nivåer i organisationen bl a en divisionschef. För tio år sedan fanns 4 kvinnor i hela organisationen.

Att förändra testerna genom att minska kraven för kvinnliga brandmän motverkar syftet.

De yngre brandmännen är motståndare till kvinnliga brandmän. Det är förvånande att det fortfarande är så.

Det är viktigt att kvinnliga brandmän får en mentor.

FOA 5
Avd. för Humanvetenskap
U. Danielsson

Bilaga 8

**FYSISKA KRAV PÅ BEFATTNINGAR
INOM RÄDDNINGSTJÄNSTEN**

Ulf Danielsson och Ulf Bergh
FOA, Avdelningen för Humanvetenskap
172 90 Stockholm

INNEHÅLL

	sida
Sammanfattning	3
Bakgrund	5
Metodik och Teknik	
Delstudie A	7
Delstudie B	9
Delstudie C	11
Resultat	
Delstudie A	16
Delstudie B	23
Delstudie C	25
Diskussion	
Delstudie A	33
Delstudie B	45
Delstudie C	53
Slutsatser	62
Rekommendationer	65
Litteratur	66
Appendix	70

SAMMANFATTNING

I **Delstudie A** studerades den fysiska belastningen på räddningsmannen under realistisk, varm rökdykning. Såväl heltids- (213 personer, medelålder 38 år) som deltidsanställda (68 personer, medelålder 35 år) räddningsmän deltog. Grundkravet för deltagande var att räddningsmännen skulle vara godkända enligt AFS 1995:1 (gång på rullmatta) vilket alla klarade fränsett ett par personer. Men av dem som klarade grundtestet rökdykte inte 21 heltids- (medelålder 50 år) och 14 deltidsanställda (medelålder 41 år). Delstudien har kunnat identifiera flera skillnader i rökdykningsprestation. Förmågan att klara godkänd rökdykning innehållande två livräddningar följda av en släckning var relaterad till maximal fysisk prestationen på rullbandet (inkluderande uppvärmning, 2 minuter, testet enligt AFS 1995:1, 6 minuter, samt därefter en stegrad belastning till det att arbetet avbröts). Ju bättre fysisk kondition desto större var chansen att räddningsmannen klarade rökdykningen. Högre ålder var relaterad till en lägre fysisk kapacitet (max.tid på bandet). Detta kan vara en anledning till att de flesta som inte rökdykte närmade sig 50 års ålder. Men skillnader fanns också mellan heltids- och deltidsanställda. För samma tidsprestation på bandet (min) klarade, av dem som rökdykte, en större andel (%) heltidare rökdykningen jämfört med deltidarna (58% resp. 38% vid 8-10 min, 85% resp. 56% vid 10-12 min, 86% resp. 63% vid 12-14 min). Detta kan bero på förmågan att klara uppkomna komplikationer. Vid slangbrott under rökdykning var andelen deltidare som avbröt övningen mycket större än andelen heltidare som bröt (92% resp. 24%). Skickligheten i utfört arbete, bedömd i kategorierna taktik/kommunikation, lyftteknik, sökteknik, och strålföringsteknik har visat på skillnader mellan heltidare och deltidare. Bedömningen gjordes av den instruktör som följde rökdykningen men betygsättningen gjordes även av räddningsmannen själv. För den heltidsanställda var överensstämmelse mycket god mellan instruktörens och räddningsmannens egna bedömningar i samtliga kategorier. För den deltidsanställda var avvikelserna större. Genomgående klassade den deltidsanställda räddningsmannen sig själv bättre än vad instruktören gjorde. Instruktören klassade heltidaren bättre än deltidaren inom samtliga kategorier utom i sökteknik där båda grupperna anågs vara lika goda.

I **Delstudie B** utfördes en fördjupad studie av den fysiska belastningen vid gång på rullmatta samt vid kall och varm rökdykning på heltidsanställda räddningsmän (10 personer, medelålder 36 år). Det framkom att effektkravet var lägre eller betydligt lägre än det som AFS-provet (grundtestet) krävde (1143 W). De moment som var mest effektkrävande var livräddning (619 -744 W, medelvärde under momentet) medan släckningsmomenten var något mindre krävande (515 - 550 W, medelvärde). Det största effektkravet uppträdde vid släpning av offret och vid returen med släckutrustningen när dessa moment skedde uppför trapporna. Effektkravet var då i nivå med eller något högre än vid AFS-provet på rullmatta. Lungventilationen för given arbetsbelastning var under rökdykning betydligt högre (10,8 - 12,4 W/(l/min)) än under gång på rullmatta (15,6 W/(l/min)). Ungefär samma värden erhöles både vid kall och varm rökdykning. Hjärtfrekvensen för given effektutveckling var under gång på rullmatta (5,8 W/(slag/min)) lägre eller betydligt lägre än under rökdykning (5,0 W/(slag/min) vid kall livräddning, 4,3 W/(slag/min) vid kall släckning, 4,1 W/(slag/min) vid varm livräddning och 3,4 W/(slag/min) vid varm släckning. Skillnaden

orsakades sannolikt av dels arbetsformen, dels värmebelastningen. Pulsen, ökade kontinuerligt under rökdykningen. Detta innebar att även ett relativt lätt arbetsmoment, som att ligga still och släcka, ofta sammanföll med hög hjärtfrekvens, ofta högre än det AFS provet orsakade som mest. Effekten var speciellt tydlig vid varm rökdykning. Detta tyder på att värmebelastningen är en viktig komponent i den totala belastningen och att värmen spelar större roll ju längre exponeringen sker. Ett mått på värmebelastning är förlorad kroppsvikt på grund av svettning. Den var 0,4 kg vid kall rökdykning (ca +10°C), 1,2 kg vid varm rökdykning (ca 55°C, medeltemperatur) och 1,7 kg (ca 90°C, medeltemperatur under Delstudie A).

I **Delstudie C** studerades kravet på styrka och kondition vid livräddning, bårbärning och slangdragning på 11 civilpliktiga räddningsmän (medelålder 21 år). Kravet på styrka och effektutveckling jämfördes med förmågan att utveckla muskulär arm- (558 W, mekanisk effekt) och beneffekt (778 W, mekanisk effekt) samt styrka i händerna (635 N) vid standardiserade test. Den maximalt utvecklade arm- och beneffekten var positivt relaterad till kroppsvikten. Kopplingen mellan vikt och handstyrka var mindre tydlig. Livräddning 20 meter utefter ett horisontellt plan gjordes snabbare av den som var muskulärt starkare. Att släpa offer insvept i en filt var tyngre (16,2 sekunder, 515 W mekanisk effekt) än när offrets kläder var i direkt kontakt med betonggolvet (11,4 sekunder, 447 W mekanisk effekt). Tekniken att släpa ställde olika krav på styrkan. När offret släpades, utan att lyftas (dragvinkel 38° mot golvplanet), utefter golvet var effektkravet större än när offret delvis lyftes från golvet (54° mot golvplanet) i samband med släpningen. Skillnaden i dragvinkel gjorde dock att kravet på styrka var större i förra fallet (392 N i dragriktningen) än i det senare fallet (337 N idragriktningen). Följaktligen kommer den som är kort till längden eller är muskulärt svag i överkroppen att tvingas utveckla motsvarande större effekt i benen för given förflyttningshastighet. Bårbärning såväl inomhus (1 m/s, 3 varv à 120 m) som i terrängen (0,9 m/s, 3 varv à 105 m) är mycket krävande om bara två bär utan hjälp av bärsele eller liknande (puls 146 slag/min, effekt 696 W och subjektiv skattning "mycket kraftig belastning" av armarna respektive 161 slag/min, 900 W och skattningen "mycket kraftig" till "extremt kraftig belastning" av armarna. Om bårbärning ska utföras under en längre sträcka, 300 m eller mer, måste hjälpmedel i form av bärselar eller liknande ingå i utrustningen. Förmågan att bära bår var inte tydligt relaterad till den muskulära arm-, ben-, eller handstyrkan. Slangdragning i trapphus tycks vara något mer belastande för slangföraren än på strål(munstycke)-föraren. Slangkorgbärning (100 m) och därefter slangutläggning (100 m) i terrängen var krävande för såväl armstyrka som kondition. Slangkorgarnas högre vikt (2 st à 32 kg) medförde att effektkravet (1125 W), pulsen (168 slag/min) och energiomsättningen per förflyttad vikt (kg) och sträcka (m) (9,1 J/(kg•m)) var något högre än vid bårbärning i terrängen. Det senare värdet är dubbelt så högt som när motsvarande vikt bärs på ryggen med hjälp av en god bärutrustning.

SLUTSATSER

Delstudie A.

Förmågan att framgångsrikt klara en komplicerad rökdykningsinsats påverkas av den fysiska arbetsförmågan mätt som maximal gångtid på lutande rullband. Men även åldern har en betydelse för resultatet. Äldre, som genomgående har lägre fysisk kapacitet än de yngre, genomförde, trots att de klarat AFS-testet, rökdykningsövningen i lägre omfattning än de yngre. Detta kan tolkas som att när rökdykaren närmar sig 50 år anser han sig inte behöva rökdyka. En annan tolkning kan vara att misstanken att inte klara övningen medförde att han inte genomförde den som rökdykare, utan föredrog att agera som rökdykarledare, pumpskötare etc. Ett faktum är att olika medicineringar bl. a. mot högt blodtryck blir mer frekvent med stigande ålder. Därmed kan detta tas som en anledning till att inte rökdyka. Detta innebär att äldre (mer erfarna) rökdykare, som skulle kunna kompensera sin lägre fysiska kapacitet med en större erfarenhet, inte gör detta utan undviker rökdykning i hög grad. Genom att bara studera de som rökdykt kan konstateras att högre fysisk kapacitet ökar chansen till lyckad genomförd rökdykning. En relativt stor skillnad mellan heltids- och deltidsanställdas prestation föreligger dock. För given fysiska kapacitet är andelen deltidare som klarar övningen färre. Detta skulle kunna tolkas som att rökdykarfärdigheten, som är lägre hos de deltidsanställda jämfört med heltidarna enligt instruktörernas bedömning, påverkar förmågan att klara en komplicerad insats. Totaltiden för rökdykningen var längre för deltidarna. Trots detta arbetar dessa inte långsammare. Skillnaden är att deltidarna vilar längre mellan aktiviteterna, troligtvis beroende på att deras fysiska kapacitet var lägre. Orsaken till att färre deltidare klarade övningen vid given fysisk kapacitet beror till stor del på att de drabbades i högre grad av slangbrott jämfört med heltidarna. Beslutet att bryta övningen vid slangbrott var dessutom mycket mer frekvent hos deltidarna. Detta får följden att en deltidare med samma fysiska kapacitet som en heltidare inte klarar rökdykningen i samma omfattning som den heltidsanställda. Detta kan antingen tolkas som att deltidarna var i högre grad än heltidarna så påverkade av arbetstyngden och värmen att de tog tillfället att bryta vid slangbrottet eller att den fysiska förmågan var tillräcklig men att de inte förmådde klara den komplikationen som följde av haveriet. I det förra fallet behöver deltidaren mer träning att agera så arbets- och värmebelastningen inte blir högre än den heltidaren utsätts för. I det senare fallet behöver deltidaren mer träning att lösa komplikationer som kan uppstå under en insats. Rökdykningsövningen, så som den utfördes i Delstudie A, är i fysiskt avseende nära den övre gräns som kan krävas av en rökdykare, detta av flera skäl; luften räcker knappast för en längre insats, dessutom orsakade temperaturen och arbetets tyngd en så hög värmuppbyggnad att risken för värmeutmattning inte längre är försumbar. För att minska risken bör konditionen förbättras. Dessutom bör sök- och släckteknikerna optimeras för att exponeringen mot värme ska bli så låg som möjligt.

Delstudie B.

AFS-testet är mer eller mycket mer effektkrävande än vad som krävs i genomsnitt under de olika rökdykningsmomenten (livräddning och släckning) som ingick i Delmoment A. Ungefär lika tungt eller något tyngre var arbetsmomenten bara när offret och/eller släckningsutrustningen skulle släpas upp för trapporna. Följdaktligen bör en räddnings- och släckningsaktion som utförs i ett våningsplan bli mindre fysiskt betungande. Luftförbrukningen kan lätt misstolkas som att arbetet är tyngre än det faktiskt är. Men på grund av arbetsformen, där krypning och gång med låg kroppshållning ingår, påverkas andhämtning på sådant sätt att normalt andningdjup förhindras. Därmed ökar såväl andningfrekvensen som lungventilationen jämfört med om samma effektutveckling skulle ske på ett rullband. Även vid släckning uppstår samma fenomen eftersom mycket av arbetet utförs med armarna, där också statiska arbetsmoment ingår. Värmen i sig påverkar andningen relativt lite, möjligtvis kan en viss "flämtreaktion" skönjas under släckning i varmt klimat. Den förhöjda lungventilationen gör att betydligt mer luft krävs än vad som kan förväntas vid motsvarande arbetstyngd. Luftförbrukningen kan öka ytterligare på grund av läckage mellan mask och underliggande huva. Studien visar att den individuella skillnaden i luftförbrukning kan vara mycket stor vilket skulle kunna orsaka komplikationer för ett rökdykarpar om en i paret drar mycket mer luft än den andre och därmed tvingas avbryta rökdykningen tidigare. Relationen mellan effektutveckling och hjärtfrekvens visar att arbetsformen påverkar pulsen. Graden av utvecklad effekt för given puls var betydligt högre under gång på rullmatta än vid rökdykning, även i kallt rökhus. Sannolikt är det arbetet med armarna och den hopkrupna hållningen som höjer pulsen utan att därför höja effektutvecklingen i motsvarande grad. Ju varmare omgivningen är desto större blir effekten eftersom värmens inverkan på hjärtfrekvensen adderas till effekten av arbetsformen. Detta innebär att under exempelvis släckningsproceduren kan den nyttiga effekt som produceras vid given hjärtfrekvens vara reducerad till så lite som bara hälften av den som kan utvecklas vid gång på rullband i svalt klimat. Följdaktligen är gång på rullband inte nödvändigtvis mer "relevant" som fysisk testaktivitet än arbete på ergometercykel. Resultaten visar att AFS-testets effektkrav är högre än det som rökdykning kräver men att AFS-testets belastning mätt som hjärtfrekvens är lägre än vad som många gånger nås under varm rökdykning. Den komponent som gör rökdykningen tung och krävande är värmebelastningen. Utan denna skulle AFS-kravet kunna vara satt lägre. Men för att klara av både arbete och värme krävs högre fysisk kapacitet än när bara en av komponenterna råder. Hur mycket högre fysisk kapacitet som behövs beror alltså på temperaturen under och tiden för rökdykningen, ju varmare och längre tid desto högre kapacitet krävs. Utifrån resultaten från Delstudie A tycks en sådan komplicerad rökdykning klaras bättre om rökdykaren har den heltidsanställdes färdighet och kunskap samt att den fysiska kapaciteten är 10-15% högre än vad AFS 1995:1 kräver för rökdykare, mätt på rullband. Ännu bättre vore om konditionskravet för nyrekrytering gällde. Förmågan att klara AFS-testet påverkas av kroppsvikten. För den som väger lite är, trots bördans vikt, det lättare att klara testet om det utförs på rullband medan den tunge favoriseras av om testet sker på ergometercykel. Brytpunkten går vid cirka 75 kg nakenvikt. Rökdykarnas genomsnittsvikt, som är drygt 80 kg, innebär

att om AFS-testet avläggs på band måste de ha en fysisk kapacitet som är ca 6% högre än vad som skulle ha krävts om de istället gjort testet på ergometercykel.

Delstudie C.

De aktiviteter, förutom rökdykning, som en räddningsman ska utföra är oftast mindre fysiskt krävande än varm rökdykning. Dock är bärning av bår och slanglådor mycket belastande för armar och händer. Detta medför att uthålligheten är mycket begränsad vid bärning av tunga bördor i händerna. Situationen kan förbättras radikalt om bärhjälp i form av barsele eller liknande används. Med sådan utrustning skulle den lokala belastningen på kroppen minska avsevärt med förbättrad uthålligheten som följd. Betydligt längre bärsträckor skulle kunna uppnås innan vila eller bärarbyte behöver ske. Slangdragning i trapphus tycks vara mindre fysiskt krävande än övriga rökdykaraktiviteter även om trycksatta, vattenfyllda slangar är tunga och svårhanterliga. Resultaten tyder på att strålrörsföraren belastas något mindre än slangföraren. Nivån på det fysiska kravet bestäms dock huvudsakligen av hur snabbt rökdykarna avancerar uppför trapporna. Förmågan att livrädda personer genom att släpa dem ut ur ett riskområde bestäms av muskelstyrkan i allmänhet. Men ju längre sträckan är desto större betydelse får konditionen. Styrka i ben och armar samvarierar med kroppsvikten vilket gör att exempelvis kvinnor är dubbelt (kön och storlek) handikappade i detta avseende. Muskulär styrka som möjliggör en släpteknik där offret lyfts högt kräver en motsvarande lägre effektutveckling än om lyftet är lågt och en stor del av offret är i kontakt med underlaget. Sannolikt krävs en viss minimistyrka för att aktiviteten inte ska gå oproportionellt långsamt. Detta kan innebära ett avsevärt bekymmer om livräddaren är kort och/eller svag i överkroppen. Störst krav på styrka krävs sannolikt vid livräddning uppför en trappa. Om plats finns för två personer att gå bredvid varandra och släpa offret genom att greppa om bandstället (eller liknande) är det rökdykarparets gemensamma fysiska kapacitet och styrka som blir avgörande för om räddningen ska kunna vara möjlig att genomföra. Om det inte finns utrymme för två personer i bredd, eller om räddningen ska utföras av bara en person, kommer den enskildes fysiska kapacitet vara helt avgörande för utgången av livräddningen. Detta kan diskvalificera valet av små personer och kvinnor som räddningsmän.

Rekommendationer

För lyckad, varm, rökdykningsinsats av den omfattning och karaktär som Delstudie A beskriver bör den fysiska kapaciteten hos rökdykaren vara 10 till 15% högre än den AFS 1995:1 kräver. Ännu bättre vore om minikapaciteten höjdes till den nivå som rekommenderas gälla vid nyrekrytering av rökdykare. Om detta diskvalificerar för många, exempelvis äldre rökdykare eller förhindrar anställning av kvinnor i någon högre omfattning, bör åtgärder vidtas som minskar belastningen under rökdykning. En viktig åtgärd är att minska värmebelastningen. Det kan eventuellt ske med hjälp av införande av ny utrustning eller så bör taktiken eller bemanningen ändras så att varje individs rökdykningstid minskas. Viktigt är att rökdykarens kunskap om och handhavande av utrustningen är sådan att exponeringen mot värme blir så kort som möjligt. Detta är speciellt betydelsefullt för den som har låg fysisk kapacitet. Rökdykaren bör tränas att klara oförutsedda situationer som följer av exempelvis slangbrott. Ett annan väg att minska värmepåverkan vore att kräva att rökdykning avbryts när en större luftreserv återstår än vad som gäller nu, alternativt att mindre luftflaskor används. Utrustningens vikt bör reduceras för att minska den fysiska belastningen. Lättflaskor bör därför införas i en större omfattning. För att identifiera vilka faktorer som påverkar värmebelastningen mest bör simuleringsberäkningar genomföras där arbetstaktik, klimat och utrustning (beklädnad) varieras. Metoder att rädda offer genom långa, trånga eller branta passager bör utvecklas med syfte att minska kravet på muskulär styrka och kondition. Bärning av bår, slanglådor och liknande bör inte göras i händerna utan tyngden bör fördelas med hjälp av bårsele eller liknande.