



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Genus och räddningstjänst: teknik, organisation och jämsställhetsintegrering

Slutrapport av ramforskningsprogram

FORSKNING

MSB:s kontaktperson:
Lena Brunzell, 010-240 5375

Publikationsnummer MSB980 – februari 2016
ISBN 978-91-7383-645-6

Förord

Ramforskningsprogrammet Genus och räddningstjänst: teknik, organisation och jämställdhetsintegrering har pågått under åren 2010 till 2014. Det är många personer som varit involverade. Vi har under dessa år fått tillträde till många kommunala räddningstjänster, gjort ett stort antal intervjuer och lärt känna många fantastiska brandmän och medarbetare inom räddningstjänsten och MSB. Vi vill rikta ett stort tack till er alla, ingen nämnd och ingen glömd.

I den här rapporten sammanfattar vi de viktigaste lärdomarna och resultaten från programmet. För den som vill ytterligare fördjupa sig inom forskningen hänvisar vi till det stora antalet publikationer som genererats från forskningsprogrammet och vilka redovisas i bilaga 1.

Ulf Mellström, Jennie Olofsson, Mathias Ericson, Katherine Harrison, Anne-Charlott Callerstig och Kristina Lindholm

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Räddningstjänst, jämställdhet och genusfrågor..... | 7 |
| 1.1 Forskningsproblemet: Jämställdhetens förutsättningar | 7 |
| 1.2 Programmets syfte, metod och genomförande | 8 |
| 2. Resultat | 10 |
| 2.1 Professionalism | 10 |
| 2.2 Genusaspekter av förebyggande arbete..... | 11 |
| 2.3 Förebyggande arbete – splittrande arbete? | 13 |
| 2.4 Utveckling och användning av ny informationsteknologi | 15 |
| 2.5 Samverkansformer inom räddningstjänsten rörande jämställdhets- och mångfaldsarbete | 16 |
| 3. Vetenskapliga publikationer från projektet..... | 18 |
| 3.1 Doktorsavhandlingar | 18 |
| 3.2 Tidskriftsartiklar och special issues | 18 |
| 3.3 Böcker | 19 |
| 3.4 Bokkapitel | 19 |
| 3.5 Rapporter och kunskapsöversikter | 20 |

Sammanfattning

Forskningsprogrammets syfte har varit att undersöka förutsättningarna för jämställdhet inom räddningstjänsten. Med utgångspunkt i MSBs allmänna uppdrag att minska risken för och konsekvenserna av olyckor och kriser i samhället finns det en hög angelägenhetsgrad i att arbeta för en betydligt mer jämställd hot-risk-kris-krishantering-vård-omsorgskedja.

Den kommunala räddningstjänsten har under 2000 talet genomgått stora förändringar. Dessa har inneburit ökade krav på proaktivt arbete, inom en organisation som traditionellt värnat reaktivt arbete. Genusfrågor är inbegripit i dessa förändringar på åtminstone två sätt. Ett av motiven för att införa utbildningen Skydd mot olyckor är att öppna yrket för kvinnor, då yrket traditionellt varit mansdominerat. Det andra sättet som genusfrågor aktualiserats är hur maskulinitet och s k machoideal är ett hinder för att genomdriva förändringar av räddningstjänsten från en reaktiv mot en proaktiv organisation.

De som gått utbildningen och som fått anställning som uttryckande brandmän inom räddningstjänsten har haft att förhålla sig till en skarp uppdelning mellan brandmän och brandmän. De intervjuade brandmännen vittnar alla om en skarp uppdelning mellan brandmän och en uppfattning om dem som gått SMO som "låtsasbrandmän" eller "pappersbrandmän".

Brandmannayrket är ett yrke som omges av stereotypa föreställningar om maskulinitet. Kraven på att arbeta förebyggande och att åta sig utåtriktat arbete medför ökade krav på att bemöta och handskas med stereotypa bilder av brandmän såsom traditionella machoideal. Kvinnor i yrket beskriver det som viktigt att stå emot förväntningar på att de skulle vara särskilt lämpade att bedriva förebyggande arbete eftersom de var kvinnor.

Att kunna hantera verktyg och utrustning är ett grundläggande kriterium för din kompetens som brandman och man. Det rent förebyggande arbetet ses här som ett splittrande inslag i relation till det som är kärnverksamheten och här ingår tydligt teknisk kompetens som kopplas samman med manlighet.

Förebyggande arbete står i konflikt med maskulinitet på flera sätt, särskilt då det utmanar en form av manlig gemenskap inom brandmannayrket som möjliggjorts av stark lagbundenhet, dygnsarbete och beredskapen på stationen.

Den statliga styrningen av räddningstjänsten har gått från regelstyrning till mer interaktiva former av styrning. Vi har sett flera klassiska implementeringsproblem i de projekt vi studerat, till exempel svårigheter med att skapa en tydlig organisation med en effektiv styrning. Det finns också risk för särkoppling av jämställdhets- och mångfaldsfrågorna om legitimiteten och delaktighet är låg bland medarbetarna. Det är också något som vi observerat i ett flertal fall. Det tydliggör att jämställdhets- och mångfaldsfrågor är frågor

som kräver långsiktighet och tålamod för att kunna implementeras på ett tillfredsställande sätt.

1. Räddningstjänst, jämställdhet och genusfrågor

1.1 Forskningsproblemet: Jämställdhetens förutsättningar

Utgångspunkten för programmet var att undersöka förutsättningarna för en ökad jämställdhet inom svensk kommunal räddningstjänst. Med jämställdhet avses här både en sk kvalitativ och en kvantitativ jämställdhet. En kvantitativ jämställdhet innebär att sträva efter en jämn könsbalans mellan män och kvinnor. Antalet kvinnor heltidsanställda brandmän som är kvinnor var 2014 2.8 %. Med en kvalitativ jämställdhet avses att både kvinnors och män, kompetens, kunskaper och erfarenheter utnyttjas och tas tillvara inom räddningstjänsten.

MSBs verksamhetsområde är indelat efter kön på ett liknande sätt som den svenska arbetsmarknaden. Det är trots många jämställdhetspolitiska insatser och interventioner fortfarande en mycket ojämsälld samhällssektor. Ojämsälldheten fördelar sig traditionellt på orsakskedjan hot-risk-kris-krishantering-vård-omsorg från manlig dominans när det gäller risk och hot till kvinnlig dominans när det gäller vård och omsorg. Samtidigt ser vi en förändrad lägesbild för MSBs verksamhetsområde som ger en förskjutning från ett reaktivt till alltmer proaktivt förhållningssätt. Det kräver förändrade och nya kompetenser inom hela krishanteringsområdet.

Med utgångspunkt i MSBs allmänna uppdrag att minska risken för och konsekvenserna av olyckor och kriser i samhället finns det en hög angelägenhetsgrad i att arbeta för en betydligt mer jämställd hot-risk-kris-krishantering-vård-omsorgskedja.

Den kommunala räddningstjänsten har under 2000 talet genomgått stora förändringar. Dessa har inneburit ökade krav på proaktivt arbete, inom en organisation som traditionellt värnat reaktivt arbete. MSB bildades 2008, ny lagstiftning (Lag om skydd mot olyckor) trädde i kraft 2004 och utbildningen till brandman reformerades 2003, i form av en eftergymnasial utbildning till brandman (Skydd mot olyckor). Förväntningen är att brandmannayrket mer än tidigare ska inbegripa förebyggande arbete. Att engagera brandmän i det förebyggande arbetet och bryta ner de traditionellt skarpa uppdelningarna mellan operativt/förebyggande arbete hävdas vara en förutsättning för att implementera Lag om skydd mot olyckor och stärka en proaktiv agenda inom räddningstjänsten.

Genusfrågor är inbegripit i dessa förändringar på åtminstone två sätt. Ett av motiven för att införa utbildningen Skydd mot olyckor är att öppna yrket för kvinnor, då yrket traditionellt varit mansdominerat (JämO 2003). Tidigare

följde utbildning på anställning, vilket innebar att räddningstjänsterna själva gjorde urvalet av anställda. I praktiken innebar det att man rekryterade personer med tidigare yrkeserfarenhet från andra mansdominerade arbetaryrken, så som bilmekaniker, elektriker, målare, sotare, lastbilschaufförer och snickare. För att bli anställd på heltid som brandman förutsattes vanligen också att man arbetat deltid eller som vikarie som brandman. Med den nya utbildningen sker en första uttagning till utbildningen som sköts av MSB, vilket medfört att gymnasiebetyg blivit en central faktor för vem som senare får tjänst som brandman. Det har inneburit att yrket i teorin öppnats upp mer för kvinnor, då anställning inte görs lika beroende av yrkeserfarenheter från mansdominerade yrken. Utbildningen har därför ansetts vara en viktig jämställdhetsåtgärd inom denna profession.

Det andra sättet som genusfrågor aktualiserats är hur maskulinitet och s k machoideal är ett hinder för att genomdriva förändringar av räddningstjänsten från en reaktiv mot en proaktiv organisation. Brandmän har kritiserats för att värdesätta uttryckande verksamhet, medan förebyggande arbete har låg status. I dessa diskussioner inom räddningstjänsten har brandmän kritiserats för att upprätthålla machoideal. Förändringen som sätter fokus på ett proaktivt tänkande inbegriper en förändring från teknisk rationalitet mot s k omsorgsrationalitet

1.2 Programmets syfte, metod och genomförande

Forskningsprogrammets syfte har varit att undersöka förutsättningarna för jämställdhet inom räddningstjänsten. Gemensamt fokus för samtliga medverkande forskare i ramforskningsprogrammet är genusvetenskaplig forskning med fokus på jämställdhetspolitik, jämställdhetsimplementering i organisationer och myndigheter, genus, teknik och utbildning. Programmets forskare har arbetat under perioden 2010-2014. Medverkande forskare har varit FD Mathias Ericson, FD Jennie Olofsson, FD Katherine Harrison, FD Anne-Charlott Callerstig, professor Ulf Mellström och FD Kristina Lindholm.

Programmet har varit uppdelat i fem olika delprojekt som fokuserat olika delar av kommunal räddningstjänst samt informationssystem inom MSB. De områden som projektets forskare fokuserat är: 1. Utbildning, 2. Teknik och organisation, 3. Politiska processer och organisering i relation till jämställdhets- och mångfaldsarbete. Alla projekt har arbetat med interaktiva ansatser. Syftet med den interaktiva forskningsansatsen är att tillföra både forskare samt deltagande praktiker nya kunskaper som bygger på reflektioner över deltagarnas egna erfarenheter av organisationen. Dessa metoder har syftat till att utveckla jämställdhets- och mångfaldsarbetet samt bidra till deltagarnas förståelse och professionella utveckling. Fokus har varit att forskningen ska vara praktisk och utvecklingsstödande. Tillsammans med deltagarna synliggörs och analyseras förutsättningar för arbetet. Rent konkret innebär det att gemensamma reflektioner kring de reella problem som deltagarna upplever finns i det egna jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Projektets forskare har olika utsträckning arbetat interaktivt. Det interaktiva arbetet har varit av stort värde för problemformulering och kunskapsutbyte inom projektet. Det innebär att vi kontinuerligt arbetat utifrån de identifierande problem som vi mött inom kommunal räddningstjänst från norra till södra Sverige. Tjugo olika räddningstjänster har varit involverade i arbetet. Vi har här genomfört fyrtio interaktiva seminarier vid olika räddningstjänster. Projektet har vidare kommunicerat vid verksamhetsanknutna seminarier, workshops och inspirationsdagar med kommunal räddningstjänst och personal från MSB. Forskarna har kontinuerligt presenterat resultat vid verksamhetsanknutna konferenser såsom den årliga BRAND-konferensen. Projektets forskare har vidare varit sakkunniga vid utvecklande av handlingsplaner inom MSB. Dessutom har projektet starkt bidragit till att etablera forskningsfältet genus, risk och säkerhet. Projektets forskare har samverkat med ett flertal aktörer. Projektet har ingått som ett forskningsområde inom GEXcel international collegium. GEXcel är det genusvetenskapliga excellenscenter som delas mellan de tre universiteten Karlstad, Örebro och Linköping. Detta samarbete har förankrat projektet i det internationella forskarsamhället. Projektet har t ex samverkat inom projektet ”Mervärt” som är ett samverkansprojekt med finansiering från Europeiska Social Fonden och som inkluderar RFSL (projektägare), Storstockholms brandförsvaret, Svensk bevakningstjänst, Polisen samt Försvarsmakten. Forskarna i projektet har kontinuerligt arbetat tillsammans med MSBs jämställdhetsutvecklare, personalansvariga för IDA samt som vi tidigare nämnt 20 olika lokala räddningstjänster. Projektet har samverkat med säkerhetskulturnätverket inom ÅF-koncernen. Projektet har också presenterats för företrädare för den norska och finska räddningstjänsten.

Projektets forskare har under kortare och längre perioder varit deltagande observatörer, gjort intervjuer, dokumenterat arbetsinsatser, deltagit i uttryckningar med mera. Det är i huvudsak kvalitativ metod som använts vilket kompletterats av en större surveyundersökning som genomförts av parallellprojektet ’Den genuskodade räddningstjänsten: En studie av jämställdhetens förutsättningar’ (se separat redovisning). De två projekten har kompletterat varandra under hela projektperioden. Forskarna inom projektet/en har m a o arbetat nära vardagen inom räddningstjänsten. Det har varit en förutsättning för att kunna undersöka möjligheter och hinder i fråga om jämställdhetsarbete.

Forskarna inom projektet har vardera arbetat 19 heltidsmånader med sina respektive delprojekt förutom projektledaren Ulf Mellström som arbetat 15 procent av heltid under 2010-2014. Varje delprojekt har utförts inom projektperioden men under olika perioder vilket inneburit att delprojekten avslutats under 2012, 2013 och 2014. Huvudsakliga lärdomar och resultat redovisas i rapporten i olika tematiseringar.

2. Resultat

2.1 Professionalism

De brandmän vi mött talar om en frustration kring reformeringen med utbildningen, då den anses ge för lite utbildning i de praktiska moment som beskrivs som centrala för att få förtroende som arbetskamrat i arbetslagen. Brandmän fick tidigare utbildning efter anställning och då man arbetat en tid, vilket kunde röra sig om upp till ett år. Den utbildningen, kallad Brandman heltid, var praktiskt inriktad och omfattade 15 veckor. Utbildningen Skydd mot olyckor omfattar två år, med större tonvikt vid teori. Utbildningen är också bredare, med mål att kvalificera inte bara till brandman utan också andra former av säkerhets- och brandskyddsarbeten. Tonvikten ligger dock vid arbete som brandman, exempelvis i marknadsföringen av utbildningen. En annons för utbildningen pryddes exempelvis med texten "Bli brandman på riktigt istället" (se bild).

De som gått utbildningen och som fått anställning som uttryckande brandmän inom räddningstjänsten har haft att förhålla sig till en skarp uppdelning mellan brandmän och brandmän. Brandmännen talade om skillnader mellan "femtonveckors" och "smoare", eller mellan "gamla" och "nya" brandmän. De kunde också tala om skillnad mellan "brandmän" och "smoare", det vill säga att det var underförstått att de som kommit in i yrket via SMO-utbildningen inte tillmäts samma status som "riktiga" brandmän. För de med SMO-utbildning var det inte på samma sätt möjligt att uttrycka sig i termer av vi brandmän, utan snarare ett vi gentemot dem som gått den mer traditionella vägen in i yrket, via hantverkaryrken. En av de vi intervjuat kunde tala om att han i sitt arbete dagligen hade att förhålla sig till kommentarer som upprätthöll sådana uppdelningar.

De intervjuade brandmännen vittnar alla om en skarp uppdelning mellan brandmän och en uppfattning om dem som gått SMO som "låtsasbrandmän" eller "pappersbrandmän". Uppdelningen kunde också komma till uttryck i att de delade upp sig i "brandmän mot SMO-are" när de spelade innebandy. Detta pekar mot att utbildningsreformen i många verksamma brandmäns ögon inte är fråga om en professionalisering utan ses som en degradering av de sätt som man traditionellt gjort anspråk på att besitta kompetens och expertis.

Reformeringen av utbildningen till brandman kan sättas i relation till generella förändringar av professioner och akademisering inom yrkeslivet. Den nya utbildningen och strävan att bredda kompetens kan förstås som en agenda att professionalisera yrket och som varande ett professionellt projekt, i meningen att definiera och stärka expertisanspråk. Men som en reform som syftar till mer förebyggande arbete kan förändringen också sättas i samband med en utveckling av professioner som beroende av att motivera och tydliggöra nyttan med verksamheten för att upprätthålla förtroende, dvs. att professioner befinner sig i en legitimitetskris. Professioner kan i mindre utsträckning än

tidigare förlita sig till att hänvisa till formell utbildning eller andra former av abstrakta meriter. Förtroendet för professioners kunskap och kompetens är inte givet utan förhandlas med brukare. Detta förutsätter ett inkännande av klienters behov och önskemål. I fallet med brandmän är det fråga om krav på att föra dialog med medborgare för att tillmötesgå deras krav och behov av beredskap. Vid sidan om att invänta olyckor ska brandmän också engageras i att ”genom rådgivning, information och på annat sätt underlätta för den enskilde att fullgöra sina skyldigheter” (Lag om skydd mot olyckor 3 kap., 2 §).

2.2 Genusaspekter av förebyggande arbete

Brandmannayrket är ett yrke som omges av stereotypa föreställningar om maskulinitet. Män i yrket som framför allt Ericson (2004, 2011) följt i tidigare studier berättade att det hände att de både i sitt yrkesliv och sitt privatliv kunde ställas till svars för att de inte motsvarade den stereotypa bild av brandmän som förmedlas i form av brandmannakalendrar och i media. De kunde också berätta att de inte sällan fick frågor från allmänheten om att få låna kläder för att spela upp sådana ideal, exempelvis i samband med svensxor eller skolteatrar. Sådana framställningar av brandmän menade de kunde ge yrket status och skapa igenkännbarhet, men också främmandegöra. Brandmännen menade att de inte kände igen sig i de stereotypa föreställningarna och beklagade sig över att det förlöjligade deras yrke på sätt som inte var till gagn i exempelvis löneförhandlingar.

Kraven på att arbeta förebyggande och att åta sig utåtriktat arbete medför ökade krav på att bemöta och handskas med stereotypa bilder av brandmän. Exempelvis arbetade man vid en av de stationer Ericson besökte med att i form av diskussionsgrupper och rollspel skapa dialog med ungdomar om stenkastning mot brandmän. Rollspelet var ett av flera inslag under en temadag på en skola och innebar rollombyte mellan ungdomar och brandmän. Dagen arrangerades i samverkan mellan polis, socialtjänst och lärare. Temat för dagen var värdegrundsfrågor och kom att handla om hur eleverna bemöter varandra såväl som myndighetspersoner. I dessa möten blev det tydligt att brandmannayrket har stora möjligheter att skapa kontakt och väcka intresse, samtidigt som det intresset i hög grad grundas i att yrket symboliserar sexualiserade och maskulina ideal. Att få inta rollen som brandman väckte stort engagemang hos eleverna, vilket blev särskilt tydligt i jämförelse med de besvikna svar och protester som hördes från de grupper som lottats att istället inta rollen som lärare och socialtjänstemän.

Att rollen som brandman var populär hade troligen att göra med att detta yrke på ett tydligt sätt kunde dramatiseras, tack vare tillgången till tydliga attribut såsom slangar, hjälmar och larmställ. Men det sätt som eleverna använde dessa attribut och iklädde sig rollen som brandmän var också knuten till sexualiseringen av yrket. Medan de klädde på sig och väntade på att rollspelet skulle starta kunde de skämtsamt dansa utmanande och anspela på striptease. Detta inramades också av frågor till de verkliga brandmännen om de brukade använda stängen på stationen som en stripstång. Lärarna och andra vuxna som var med under dagen uttryckte att de lade märke till att det var särskilt

uppskattat av eleverna att just få agera brandmän och att de som ledde dagen var tacksamma för att räddningstjänsten kunde ställa upp att medverka.

Detta tillfälle är ett exempel på hur den aura som omger yrket kan vara en resurs för att arbeta utåtriktat och skapa kontaktytor. Omställningar av brandmannayrket mot mer förebyggande arbete ställer krav på att hantera och på ett taktfullt sätt förhålla sig till föreställningar om brandmän som mansideal. När ledningspersonal beskriver hur brandmän kan vara en resurs i det förebyggande arbetet, särskilt riktat till barn och unga, är det också just i rollen som manliga förebilder. Samtidigt som kraven på förebyggande arbete kan antas undergräva de sätt som kompetens tidigare knutits till mäns kroppar, i form av muskelstyrka, så knyts kompetens till mäns kroppar också i det förebyggande arbetet. Som brandman förväntas man agera på ett professionellt sätt i relation till yrkets symbolvärde i form av manliga förebilder, vilket ger män och kvinnor i yrket olika förutsättningar.

Som man är det möjligt att nyansera föreställningar om brandmän. Som män och brandmän kan man göra anspråk på att bevisa att brandmän inte är som stereotyperna påbjuder. Som kvinna i yrket finns däremot alltid risken att bli sedd som en annorlunda brandman, just i egenskap av kvinna, liksom en annorlunda kvinna. Män i yrket kan göra anspråk på att besitta och utveckla nya kompetenser, exempelvis genom att vilja arbeta förebyggande eller att betona andra kompetenser än muskelstyrka. Framställningen av att kunna överskrida vad som annars förväntas ligga till grund för brandmän som professionella yrkesmän är centralt för uppfattningen om förändring. För kvinnor i yrket löper sådan strävan att symbolisera förändring däremot alltid risken att reduceras till ett uttryck för att de är kvinnor. Som kvinna i yrket framstår inte professionalism som en följd av självstyrning och kompetensutveckling utan av att vara kvinna och därför annorlunda arbetstagare. Det tas för givet att kvinnor oundvikligen förändrar yrkesrollen som brandman, medan det när det är en man ses som en bedrift. Här återskapas skandrocenrism, där kompetens knyts till mäns kroppar medan kön knyts till kvinnors kroppar.

Kvinnor i yrket beskriver det som viktigt att stå emot förväntningar på att de skulle vara särskilt lämpade att bedriva förebyggande arbete eftersom de var kvinnor:

”Det måste verkligen vara tvärtom, att det är killarna som tycker det är kul med förebyggande. Tjejerna får nästan, alltså kommer man ut till stationen så måste man nästan avsäga sig allt förebyggande arbete för att visa att: 'Nej, det är det här jag vill göra. Jag vill inte ta hand om alla barnklasser och så där bara för att jag är tjej'. Att 'Ja här kommer det någon som tycker det är kul med barn och skola' och liksom så, bara för att man är tjej. Utan även om man tycker det är kul så får man nästan sådär [gestikulerar stopp]. För annars så bara svipp, 'bra nu kom det någon som tog den biten'.”

Att utföra förebyggande aktiviteter tycks i denna mening inte i sig vara något som öppnar upp för kvinnor, utan snarare stärker mäns positioner inom yrket.

Medan också män uttrycker att det är frustrerande att de som nya i yrket förväntas ta hand om sådana aktiviteter är det för kvinnor en dubbel frustration, eftersom det blir otydligt på vilka grunder sådana krav ställs.

2.3 Förebyggande arbete – splittrande arbete?

Skapandet av fler kontaktytor mellan brandmän och allmänhet, vid sidan om de som uppstår på en olycksplats, är inte nya frågor för räddningstjänsten. Även tidigare har brandmän tagit emot studiebesök, hållit utbildningar och drivit olika ungdomsprojekt. Men nu ställs krav på att stärka sådana aktiviteter och kompetensutveckla brandmän att utföra sådant arbete. Från att tidigare varit fråga om eget initiativ och eldsjälur så innebär lagändringen i kombination med den förändrade utbildningen en tydligare styrning. Professionalisering i form av en mer omfattande utbildning är tänkt att göra det till en självklarhet att brandmän arbetar med både uttryckande och förebyggande aktiviteter. Tidigare genusforskning om brandmän påvisar ett ömsesidigt förstärkande av yrkesidentiteten och maskulinitet. Den visar att kompetens knutits till praktiskt handlag med verktyg och krav på fysisk styrka på sätt som sammanfaller med specifika mansideal i samhället. Baigent (2001) menar exempelvis att sådana kriterier för att bedöma kompetens i detta yrke måste sättas i samband med att de sammanfaller med specifika former av mansideal. Ericson har i en tidigare studie beskrivit hur brandmän i yrket menar att föreställningar om att man som brandman måste vara särskilt maskulin eller muskulös är en sanning med modifikation, men att det likväl är viktigt att bevara denna föreställning för att inte undergräva allmänhetens förtroende och trygghetskänsla.

Vi har inom projektets ram också utforskat brandmäns relation till teknik och då speciellt verktyg, fordon och utrustning. Utifrån ett genusvetenskapligt perspektiv har vi visat på hur brandmäns teknikanvändande inte bara visar på kompetens och yrkesskicklighet utan också relaterar till olika manligheter och maskulinitetskonstruktioner. Användningen av olika verktyg skapar skillnad mellan olika generationer av brandmän samt som vi tidigare påpekat mellan erfarna brandmän och SMOare och inte minst i relation till kvinnor. Att kunna hantera verktyg och utrustning är ett grundläggande kriterium för din kompetens som brandman och man. Det rent förebyggande arbetet ses här som ett splittrande inslag i relation till det som är kärnverksamheten och här ingår tydligt teknisk kompetens som kopplas samman med manlighet.

Det framkommer också att det som kan hindra att förebyggande arbete ses som en självklarhet inte bara har att göra med att det skulle undergräva de maskulina ideal som stärker synen på kompetens inom yrket. Betoningen vid att brandmän kan vara en resurs i det förebyggande arbetet som en form av manliga förebilder förefaller snarare vara ytterligare ett sammanhang som underbygger denna koppling. Tillfällen då brandmän kan visa upp sitt yrke med hjälp av attribut som slangar, munstycken, andningsapparater och fordon blir snarare tillfällen då brandmän kan dramatisera och förverkliga antaganden

om att det är ett yrke som ställer krav på maskulin muskelstyrka. Efter ett besök i en förskola kunde exempelvis barnen och personalen dokumentera brandmännens besök med bilder och text om att brandmännens utrustning var väldigt tung.

Förebyggande arbete står däremot i konflikt med maskulinitet på andra sätt, särskilt då det utmanar en form av manlig gemenskap inom brandmannayrket som möjliggjorts av stark lagbundenhet, dygnsarbete och beredskapen på stationen. För flera av de brandmän som följts i arbetet innebär förebyggande arbete att de byter dygn-, helg- eller nattpass mot dagpass. De tvingas därmed bryta med den grund för kollektivet som arbetslagets arbetsrytm upprätthåller och gå in i vad som betraktas som en mer tjänstemannamässiga arbetstider, dvs. att arbeta kontorstid. Att man tvingas bryta sig ur denna arbetsrytm är något som förs fram som ett hinder av de intervjuade, då det understryker uppdelningen mellan brandmän och ”brandmän”. På vissa stationer har man löst detta genom att införa fem arbetslag istället för fyra, vilket innebär att alla arbetar dagtid med förebyggande uppgifter. För många SMO-utbildade brandmän var det dock ett förslag på lösning som man inte skulle lägga fram om man ville bli accepterad i arbetslagen och erkännas som en bra arbetskamrat av dem som arbetat längre i yrket:

”Det ska jag inte lägga upp för laget för då stryper de mig. En vecka dagtid... Nej man har valt det här yrket för att man vill jobba skift. Annars hade man kunnat söka jobb på något annat ställe.”

Förebyggande arbete innebär att man delar upp arbetslaget på olika platser. Även om man arbetar samma tider så kräver det förebyggande arbetet i regel att brandmännen i arbetslaget sprids på olika platser. Till skillnad från på en olycksplats kräver förebyggande aktiviteter sällan att alla på laget deltar (det vill säga det minimum på fem man som regleras i arbetskyddsstyrelsens föreskrifter). Vid studiebesök på exempelvis en skola och orientering i bostadsområden kan alla i styrkan följa med, medan det är mindre meningsfullt när det är fråga om en utbildningsdag eller liknande. Istället tas då en eller ett par personer ut för att utföra förebyggande aktiviteter. Arbetslag där det råder övertalighet har möjligheten att vara flexibel och ta på sig sådana uppdrag. Andra uttrycker en frustration över att personalstyrkan är för begränsad för sådant arbete. De brandmän som väntat sig få utnyttja sin utbildning i exempelvis systematisk säkerhetsarbete uttrycker däremot en frustration med att alltid vara bunden till ett lag. Det finns exempel på anställda som istället nyttjar dessa kunskaper utanför sin tjänst, i form av privata företag.

I ett exempel berättade en brandman att de på hans station provat att ha ett par brandmän som åkte i en mindre bil. Det gjorde det möjligt att på ett flexibelt sätt utföra förebyggande aktiviteter men också svara på larm. Det mötte dock stort motstånd från den övriga personalen, med tillmälen som ”nu kommer låtsasbrandmännen” och frågor om vad de hade för kompetens att svara mot kraven på olycksplats. Motiven för kritiken var att man befarade nedskärningar av styrkorna. I form av lösningar som dessa kan kraven på förebyggande arbete underbygga förändringar som uppfattas som hot mot gemenskapen i

arbetslagen. Det som gjorde den mindre styrkan hotfull var inte bara risken för nedskärningar, utan även utmaningen av att kompetens som brandman knyts till lagarbete och känslan av att vara upptagen i ett starkt brödraskap. Att dela gemensamma rörelser i tid och rum är centralt för känslan av beredskap för arbete ute på olycksplatser.

De SMO-utbildade brandmännen verkade ha svårt att hävda att det förebyggande arbetet var en självklar del i yrkesrollen som brandman, särskilt som de tvingades söka sig till andra arbetstider och platser än de andra i arbetslagen för att utföra sådant arbete. Detta försatte dem i en problematisk situation, då de verkar inom ett yrke med en stark betoning vid att det är kollektivet och lagarbetet som utgör grunden för möjlighet att komma andra till undsättning. De upplevde det frustrerande att inte få förutsättningar att kombinera traditionellt praktiskt brandmannaarbete med förebyggande arbete som tar tillvara de kompetenser de fått med sig från utbildningen. Sammantaget visar resultaten att utbildningsreformen haft potential att förändra genusordningar och att motståndet mot förändring är mer komplicerat än att brandmän som kollektiv är negativa till förändring. Istället behövs ett bredare organisationsperspektiv på möjligheter att genom förändrade arbetstider och lagarbete ta tillvara idéer, engagemang och kompetens. Det behövs också en ökad beredskap för och ett erkännande av vad brandmän ställs inför och får hantera i utåtriktat arbete, så som sexualisering och stereotypa förväntningar.

2.4 Utveckling och användning av ny informationsteknologi

Ett delprojekt har utforskat användningen av ny informationsteknologi (IKT) inom MSB och den kommunala räddningstjänsten. Huvudfrågan har varit om genus är av betydelse i användningen och utvecklandet av informationsteknologi inom myndigheten? Det gäller framförallt i relation till hur kunskap sprids inom organisationen vid kriskommunikation och olycksrapportering. Som forskare har vi arbetat i nära samarbete med systemutvecklare och användare. Våra resultat är mer allmänna men kan också användas i relation till genusvetenskapliga frågeställningar. IKT är självklart av mycket stor betydelse för kriskommunikation såväl som i daglig verksamhet när det gäller dokumentation och arkivering. Vi har här studerat en databas för olycksfallsrapportering samt gränssnittet för den här databasen (<http://ida.msb.se/ida2#page=a0038>).

De huvudsakliga resultaten i relation till jämställdhets- och mångfaldsfrågor är att det finns en medvetenhet om frågornas betydelse när det gäller utrustning, uniformer och personalsammansättning men inte i relation till systemutvecklingsfrågor. I en organisation som MSB och den kommunala räddningstjänsten har den operativa verksamheten en hög status och administration av databaser och systemutveckling relativt sett en lägre inomorganisatorisk status. Den operativa personalen hade också relativt vaga

uppfattningar om nyttan av att bygga pålitliga databaser för framtida planering och organisatoriskt lärande.

2.5 Samverkansformer inom räddningstjänsten rörande jämställdhets- och mångfaldsarbete

Projektet har undersökt vilka erfarenheter kring implementeringen av ökad jämställdhet och mångfald som finns hos de brandmän och övrig personal som ska genomföra förändringar i sin organisation. Vi har genomfört intervjuer i räddningstjänster som varit aktiva i projekt för ökad jämställdhet och mångfald i den egna organisationen. Vi har försökt besvara frågor om hur initiativ för ökad mångfald och jämställdhet implementeras i räddningstjänsten, vilka faktorer som påverkar genomförandet samt varför. Vi har varit intresserade av att bättre förstå förutsättningar för ett hållbart utvecklingsarbete, det vill säga hur man kan gå från kortsiktiga projektresultat till en långsiktig utveckling av arbetet. Ett av delprojekten har särskilt fokuserat olika styrformer såsom samverkan – eller samarbete mellan olika parter inom en organisation – eller mellan olika organisationer påverkar möjligheterna till ett hållbart utvecklingsarbete.

Den statliga styrningen av räddningstjänsten har gått från regelstyrning till mer interaktiva former av styrning i form av målstyrning. Vi har sett flera klassiska implementeringsproblem i de projekt vi studerat, till exempel svårigheter med att skapa en tydlig organisation med en effektiv styrning. Det finns också risk för särkoppling av jämställdhets- och mångfaldsfrågorna om legitimiteten och delaktighet är låg bland medarbetarna. Viljan minskar att delta i ett projekt när det är svårt för ”tillämparen” att förstå varför och hur initiativet ska genomföras. Andra logiker eller verksamhetsmål i organisationen kan då lätt ta över.

Utifrån tidigare forskning som framhållit att mångtydigheten hos jämställdhets- och mångfaldsmål liksom konflikter inför och i samband med genomförandet är vanliga så kan vi se att det har relevans för de fall vi studerat. Vaga målsättningar kan tolkas olika av olika aktörer och konflikter mellan ”korrekta tolkningar” kan uppstå. En svårighet som beskrivs är att behålla fokus på de övergripande jämställdhets- och mångfaldsmålen. Att arbeta med nya infallsvinklar, till exempel teknikutveckling eller arbetsmiljö upplevs som positivt men det kan vara svårt att samtidigt hålla fokus på ojämlika förhållanden. Det blir också en fråga om hur olika delprojekt i en organisation kan styras och hur mycket de kan och innebär synergieffekter för varandra inom ramen för samma projekt, respektive hur mycket de ska drivas som ett enskilt initiativ.

Vi ser att det finns en risk att jämställdhets- och mångfaldsarbetet urvattnas och att övergripande mål särkopplas och ersätts med andra mål som inte knyts till huvudmålet om att exempelvis öka rekryteringen av kvinnor till räddningstjänsten. Det beskrivs vara en utmaning att hitta det som intresserar

många - men som inte innebär att jämställdhets- och mångfaldsfrågan urvattnas eller försvinner.

Vad har då fungerat bra utifrån ett implementeringsperspektiv? En aspekt är att organisationen har angripit problemet. För att lösa det större samhällsproblemet med en segregerad arbetsmarknad, liksom brister i analys, planering och genomförandet av en likvärdig samhällsservice för alla medborgare oavsett kön, etnicitet, social bakgrund, ålder, sexuell läggning och så vidare så har räddningstjänsten skapat projekt som syftar till att lösa delar av det större problemet. Rekryteringsfrågan är komplex, då räddningstjänsten måste skapa ett intresse för yrket bland allmänheten, samt arbeta för att behålla de kvinnor och personer av olika etnisk bakgrund, sexuell läggning och så vidare som de har rekryterat till sin egen verksamhet. Då räddningstjänsten är kommunal anser många inom räddningstjänsten att den statliga styrningen och stödet från MSB borde utvecklas gällande jämställdhets – och mångfaldsfrågorna särskilt med att aktivt stödja räddningstjänsterna att nå rekryteringsmålen. Involveringen av flera olika finansörer och organisationer kan bidra till att skapa ett tryck för förändring genom att efterfråga resultat.

Vi har i den forskning som behandlat implementering belyst några frågeställningar utifrån implementeringen av jämställdhets- och mångfaldspolitiska mål inom räddningstjänsten. Vi har sett hur formen för genomförandet liksom specifika förutsättningar för jämställdhet och mångfaldspolitik (mångtydighet, konflikter, drivet av eldsjälur och så vidare) samt generella implementeringsproblem (styrning, organisering, delaktighet och så vidare) tillsammans ger vid hand en mycket komplex process.

3. Vetenskapliga publikationer från projektet

3.1 Doktorsavhandlingar

Ericson, M. (2011) *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Akademisk avhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Callerstig, A. (2014) *Making equality work: ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations*. Diss. Tema Genus, Linköpings universitet.

3.2 Tidskriftsartiklar och special issues

Bartley, K. & Ericson, M. (2014) "Stuprör och öppna kanaler - metaforer i talet om sociala risker och samverkan". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr. 2 2014.

Callerstig A. och Lindholm, K. (2011) "Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering". *Tidsskrift för genusvetenskap*, nr 2-3, s. 79-96.

Ericson, M. (2014) "Firefighters as exceptional: heroism, nationalism and masculinity in times of suburban riots and anti-racist protests". Special issue – Masculinity at risk, *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 9(3).

Harrison, K and Olofsson, J (2016, forthcoming) "Becoming-a-firefighter: on the relationship between firefighters and their tools" (submitted to *Journal of Material Culture*, comments received and under revision).

Harrison, K and Olofsson, J (2016, forthcoming) " 'No thought of gender': bodily norms in Swedish rescue services incident reporting" (submitted to *Gender, Work & Organisation*, accepted).

Mellström U. & Ericson M. (2014) Special issue – "Masculinity at risk". *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 9(3).

Olofsson, J. (2009) "A momentary lapse of identity and control: straddling male collaborations with professional instruments". *Journal of Men's Studies*. 17, 2, s. 129-144.

Olofsson, J. (2011) "Cut out to handle a ladder? Age, experience and acts of commemoration". *NORMA: Nordic Journal for Masculinity Studies*, 6, 1, s. 5-20.

Olofsson, J. (2012) "'Om du är rädd kan du få sitta bredvid mig [...] och hålla [...] handen.' Infantilisering och homosociala omsorgspraktiker inom

brandkårens operativa verksamhet”. *Tidskrift för genusvetenskap*. 1-2, s. 115-136.

Olofsson, J. (2013) “The profession of fire fighting is about teamwork, it is about trusting each other.’ Masculine enactments and generational discrepancies within the Swedish fire service”. *Culture, Society and Masculinity*. 5, 1, s. 75-88.

3.3 Böcker

Lindholm K. ed. (2012) *Gender mainstreaming in Public Sector Organisations; Policy implications and practical applications* Lund: Studentlitteratur.

Lindholm K. red. (2011) *Jämställdhet I verksamhetsutveckling*, Lund: Studentlitteratur.

Ericson, M. & Mellström, U. (eds) (2016, in press). *Masculinities, Gender Equality, and Crisis Management*. London: Ashgate.

3.4 Bokkapitel

Callerstig A. och Lindholm K. (2016, in press) “Collaborative governance as a tool for change towards gender equality and diversity in organization” In: Ericson, M. & Mellström, U. (eds) *Masculinities, Gender Equality, and Crisis Management*. London: Ashgate.

Callerstig, A. och Lindholm K. (2015) ”Från ord till handling: implementering av jämställdhets- och mångfaldsmål i Räddningstjänsten” I Deverell, Hansén och Olsson (eds.) *Perspektiv på krishantering*. Lund: Studentlitteratur.

Ericson, M. (2016, in press). “Masculinity, sexualisation and the proactive turn in the firefighter profession”. In: Ericson, M. & Mellström, U. (eds.) *Masculinities, Gender Equality, and Crisis Management*. London: Ashgate.

Harrison, K. (2016, in press) “Unpacking the black box of IDA: tracking the (gendered) information flow?”. In: Ericson, M. & Mellström, U. (eds.) *Masculinities, Gender Equality, and Crisis Management*. London: Ashgate.

Harrison, K. (2016, in press) “(Gendered?) histories: tracing the development of an ICT in the Swedish rescue services” in *Yearbook of the Institute for Advanced Studies for Science, Technology and Society (IAS-STs, Graz, accepted - forthcoming)*.

Olofsson, J. (2016, in press) “Stray dogs and women are prohibited in the sentry.” On the spatial effects of the homosocial practices of fire fighters. In: Ericson, M. & Mellström, U. (eds). *Masculinities, Gender Equality, and Crisis Management*. London: Ashgate.

3.5 Rapporter och kunskapsöversikter

Bartley, K. & Ericson, M. (2014) "Samverkan för hållbar stadsutveckling och tvärssektoriell samsyn". *Vetenskap för profession*, nr. 27, Högskolan i Borås.

Mellström, U. (2010) *Kunskapsöversikt: genusvetenskapliga perspektiv på MSBs verksamhetsområden*. Stockholm: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

Mellström, U., Hearn, J. och Pringle, K.(2014) *Översikt kring svensk, nordisk och internationell maskulinitetsforskning*. SOU 2014:6, Stockholm: Fritzes.

