

Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst

– en forskningsöversikt

Författare:

Mathias Ericson

Centrum för risk, profession och säkerhet (CORPS)

Högskolan i Borås

MSB:s kontaktpersoner:

Anders Axelsson, 010-240 52 26

Publikationsnummer MSB 0024-09

ISBN 978-91-7383-010-2

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Uppdraget	4
1.2 Disposition	4
2. Jämställdhet och mångfald	6
2.1 Att mäta diskriminering	6
2.2 Minoritetsposition	7
2.3 Nationella skillnader	9
3. Arbetsplatsens struktur	11
3.1 Ett respekterat yrke	11
3.2 Karriär	13
3.3 Laganda och att vara som en familj	15
3.4 Fysisk närhet	15
3.5 Teknisk utrustning och verktyg	16
3.6 Uniform	17
3.7 Ett jobb, två världar	17
3.8 Regionalitet	18
4. Vägen in	19
4.1 Maskulinitet	19
4.2 Personliga kontakter	19
4.3 Idrottslig bakgrund	20
4.4 Tester av fysisk styrka vid rekrytering	21
5. Den nyanställdes prövningar	22
5.1 Informella tester	22
5.2 Visa sig handlingskraftig under insatser	23
5.3 Visa sig handlingskraftig på stationen	24
6. Att bli en i mängden	26
6.1 Rå men hjärtlig jargong	26
6.2 Rätt, hjärtligt eller ingetdera?	27
7. Avslutning	30
Referenser	33

1. Inledning

1.1 Uppdraget

Följande rapport är gjord på uppdrag av Räddningsverket, nuvarande Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Uppdraget har varit att utifrån studier och forskning identifiera samt beskriva de problemområden som hindrar jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst med fokus på brandmannakollektivet. Rapporten ska kunna användas som underlag i myndighetens arbete med att utforma en handlingsplan. I uppdraget formuleras också att myndigheten identifierat fem viktiga problemområden: föreställningen om vem som kan vara brandman, utbildningssituationen, rekryteringsförfarandet, social arbetsmiljö och slutligen fysisk arbetsmiljö.

Rapporten är en sammanställning av forskning och studier som berör brandmäns arbete och som tar upp frågor som kopplas till jämställdhet och mångfald. I uppdraget uppges att sammanställningen skall ta sin utgångspunkt i tre forskningsöversikter som genomförts på uppdrag av Räddningsverket hösten 2008 (Callerstig, Harrison och Lindholm 2008, Lewander, Lundsten & Dahlgren 2008, Mellström 2008). Dessa översikter är riktade mot genusfrågor och organisering av riskhantering i ett vidare perspektiv. I arbetet med denna rapport har det istället varit brandmannakollektivet och olika diskrimineringsgrunder som varit i fokus. Jag har även haft användning av en tidigare forskningsöversikt över brandmannayrket (Kruse 2007).

I arbetet med denna översikt har betoning lagts vid forskning publicerad i vetenskapliga engelskspråkiga tidskrifter. Sökningar har gjorts via referens- och fulltextdatabaser. Utöver detta har jag även nyttjat referenslistorna i de artiklar och studier jag funnit. Jag har valt att i huvudsak fokusera på publicerade artiklar, avhandlingar och studier. Det finns andra studier på svenska i form av studentuppsatser, rapporter och projektutvärderingar men som i mindre utsträckning tas upp här. Rapporten gör inte anspråk på att vara heltäckande utan syftar till att göra nedslag och beskriva problemområden som tas upp i dessa forskningsarbeten.

1.2 Disposition

Rapporten är upplagd utifrån teman som tas upp i forskningen och som har med olika faser av inkludering att göra. Jag har valt att inte strikt följa den indelning i fem problemområden som formuleras i uppdraget. Jag har heller inte delat upp utifrån olika diskrimineringsgrunder. Istället har jag identifierat olika teman som återkommer i de studier som beskrivs. I avsnitt 2 berörs mer generella problem och processer som beskrivs i forskningen i relation till jämställdhet och mångfald. I avsnitt 3 beskrivs hur forskningen framhåller räddningstjänsten som en speciell arbetsmiljö. Avsnitt 4 handlar om hur människor med olika bakgrund har olika motiv för att söka sig till yrket och

olika chanser att komma ifråga för anställning som brandman. Avsnitt 5 tar upp vad det är för prövningar som forskningen beskriver att nyanställda ställs inför. Det handlar framförallt om informella tester och krav. Avsnitt 6 tar upp det sista temat och handlar om förutsättningar för att bli räknad som en kollega. Det är framförallt fråga om hur jargong kan utgöra hinder. Ett genomgående tema i avsnitten är hur olika diskrimineringsgrunder kan relateras. Avslutningsvis, avsnitt 7, knyts detta samman i relation till de problemområden som identifieras i uppdraget.

2. Jämställdhet och mångfald

2.1 Att mäta diskriminering

Att visa på skev representation är en av de grunder som vanligen används för att synliggöra diskriminering inom en sektor eller på en arbetsplats. De diskrimineringsgrunder som uppräknas i svensk lag är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder (www.do.se). I ett svenskt sammanhang har detta sätt att belysa diskriminering framförallt varit kopplat till jämställdhet, alltså till frågor om kön. Men i relation till exempelvis etnicitet kan det bli problem. Det är betydligt svårare att dela in människor i fråga om etnicitet än kön. Att med statistiska metoder och i enkäter ställa frågor om etnicitet kan i sig bli en fråga om diskriminering. Det förstärker föreställningar om att människor oproblematiskt kan indelas i olika etniciteter eller raser. I fråga om jämställdhet är måttet på representationen av män och kvinnor ett viktigt mått för att synliggöra att det kan vara fråga om diskriminering. Men när det gäller andra diskrimineringsgrunder, i detta sammanhang huvudsakligen etnicitet och sexuell läggning, blir detta verktyg lite trubbigare (de los Reyes 2001:100, de los Reyes & Mulinari 2005:90, de los Reyes & Kamali 2005:8).

Den forskning som redovisas här ägnas inte i huvudsak åt att mäta fördelning eller diskriminering. Det handlar heller inte om att komma till klarhet med faktiska skillnader mellan människor. Istället är det fråga om att försöka förstå vad det är för faktorer och processer som gör att olika människor har olika möjligheter att få tillträde och bli kvar i ett yrke. Jag kommer att lägga tonvikt vid hur dessa processer återkommer i relation till olika diskrimineringsgrunder. Meningen är att lyfta fram hur det beskrivs och förklaras i studier som berör brandmannayrket.

Flertalet av de studier som lyfts fram i denna översikt relaterar olika diskrimineringsgrunder till varandra. De påvisar hur olika former av diskriminering förstärks i vissa sammanhang. Det finns också forskare som hävdar att kön bör förstås som en mer genomgripande och djupare rotad problematik inom räddningstjänsten än diskriminering på grund av exempelvis hudfärg. Detta eftersom föreställningen om brandmän så starkt kopplas till manlighet och att brandmäns arbete definieras gentemot föreställningar om feminitet. I relation till hudfärg och etnicitet finns ingen parallellitet ifråga om motsättningen mellan att vara kvinna och brandman menar de (Chetkovich 1997:36, se även Archer 1999:99). Jag kommer i viss mån betona skillnader mellan olika diskrimineringsgrunder. Det innebär inte att det ena tar ut det andra. Det viktiga är istället att förstå hur olika former av diskriminering blir mer eller mindre betydelsefulla och får olika verkningar beroende på sammanhang.

Den typ av forskning som redovisas är i huvudsak kvalitativ. Det vill säga att det är forskning som i första hand bygger på deltagande observationer och intervjuer. Det är forskning utförd inom samhällsvetenskapliga och humanistiska discipliner såsom sociologi, antropologi, genusvetenskap, psykologi och kulturvetenskap. Forskning jag funnit berör i huvudsak kön, sexuell läggning och rasifiering. En artikel berör transfrågor. I den artikeln diskuterar den amerikanske forskaren Anna Kirkland den juridiska hanteringen av en anmälan om diskriminering som gjorts av en transperson som arbetade som brandman. Artikeln berör i huvudsak de juridiska konsekvenserna snarare än förutsättningarna att som transperson arbeta inom räddningstjänsten. Men artikeln vittnar om hur ledningspersonal inom organisationen hanterat ett fall där en person meddelat att den planerar ett könsbyte. Problemet för organisationen, så som det framgår av artikeln, är i detta fall inte så mycket kön eller genus i sig. Istället handlar det om svårigheten att hantera människor som överskrider könsgränser. Ledningen ansåg sig motiverad att försöka fränta en anställd sin tjänst då den inte höll sig inom ramarna för man eller kvinna (Kirkland 2006).

2.2 Minoritetsposition

Att vissa grupper är underrepresenterade inom räddningstjänsten kan inte bara ses som ett tecken på att det sker diskriminering. Det kan också i sig ses som en betydande faktor i de processer som skapar exkludering. Att vara i en minoritetssituation innebär att också utsättas för en annan prövning och en annan bedömning än de som befinner sig i majoritet. Det kan exempelvis handla om bristen på förebilder, men också om att den som befinner sig i minoritetsposition blir mer synlig och granskas hårdare. Detta perspektiv brukar hänvisas till Elisabeth Moss-Kanter (1977). Poängen här är att underrepresentation i sig ligger till grund för diskriminering. Att uppnå en jämnare fördelning är inte bara fråga om att få det att se bättre ut på pappret, utan om att göra det möjligt att bryta processer som skapar exkludering och likriktning inom en organisation (Grube-Farrell 2002:347). Det är i det perspektivet som det blir möjligt att formulera mätbara mål och en politisk styrning av representation. En ökad andel av minoritetsgrupper är inte enbart en följd av minskad diskriminering. Det är också ett medel för att motverka diskriminerande processer inom organisationer. Samtidigt har forskare påpekat att en jämnare fördelning inte automatiskt medför att diskriminering upphör (se exempelvis Archer 1999:99). Föreställningar om hur det "är" kan vara seglivade och förändras inte nödvändigtvis av att fakta och erfarenhet talar emot (se Grube-Farrell 2002:339f).

Frågan om på vilka sätt positionen som minoritet skapar diskriminerande processer är central i en studie av den amerikanske forskaren Carol Chetkovich. I studien följer Chetkovich en grupp kvinnor och män som avslutar sin utbildning och genomgår sin praktik vid räddningstjänsten i Oakland i USA. Hon jämför i denna studie hur betydelsen av att vara i minoritet skiljer sig åt för kvinnor i relation till afro- och latinamerikanska män. Slutsatserna som Chetkovich drar är att afro- och latinamerikanska män i mindre grad var

utsatta för diskriminering och att detta kunde kopplas till att dessa grupper sedan lång tid varit representerade i yrket. Afroamerikanska män har varit representerade sedan 1900-talets början, medan det dröjde tills 1974 innan den första kvinnan anställdes i USA (Chetkovich 1997:8). Enligt Chetkovich hade detta stor betydelse för vilka hinder som de blivande brandmännen mötte. Kvinnorna var mer utsatta än de afro- och latinamerikanska männen. Även om afro- och latinoamerikanska män kunde vara osäkra på sina möjligheter att nå acceptans så visade närvaron av seniora afro- och latinamerikanska män på att det inte var omöjligt. För kvinnornas del var detta mer osäkert eftersom det saknades någon längre tradition av kvinnor i yrket (Chetkovich 1997:80, 186).

Att diskriminering kan vara en följd av den numerära närvaron av minoriteter i en organisation eller ett yrke får särskilda betydelser i relation till sexuell läggning. Eftersom sexuell läggning inte på samma sätt som kön eller hudfärg är synligt innebär att det blir svårare att tala om "numerär närvaro". Betydelsen av sexuell läggning är mer flytande och det centrala blir frågan om hur sexuell läggning synliggörs. Alltså hur det är möjligt att leva öppet inom ett yrke även för den som inte är heterosexuell. En annan betoning som behöver göras i relation till sexuell läggning är att det kan vara missvisande att tala om homosexuella män och homosexuella kvinnor som om det vore en minoritet som delar samma situation. Att det här är fråga om en mansdominerad organisation som i hög grad kopplas till föreställningar om maskulinitet får olika konsekvenser för homosexuella kvinnor och homosexuella män. Exempelvis diskuterar den brittiska forskaren Tessa Wright hur lesbiska i vissa avseenden kunde ha lättare att få tillträde och inkluderas i kulturen på arbetslagen än heterosexuella kvinnor (Wright 2008:107). Wrights studie bygger på intervjuer med lesbiska och heterosexuella kvinnor som var anställda som brandmän i Storbritannien.

Chetkovich har inte något särskilt fokus på frågor om diskriminering på grund av sexuell läggning. Men hon nämner att det ingick såväl hetero- som homosexuella kvinnor. Hon nämner också att medan kvinnor kunde vara öppna som lesbiska var det ingen man som var öppet homosexuell. Detta kan kopplas till forskning om att relationer mellan män i mansdominerade miljöer ofta förutsätter homofobi. Frågan om sexuell läggning som diskrimineringsgrund diskuteras utförligare i studier av de båda brittiska forskarna James Ward och Diana Winstanley (2003, 2005, 2006) och Tessa Wright (2008). Ward och Winstanley's studier bygger på intervjuer med homosexuella män och homosexuella kvinnor som berättade om sina erfarenheter av att arbeta som brandmän inom räddningstjänsten. Dessa intervjuer använde de sedan i sin tur som diskussionsunderlag i fokusgrupper med personal inom räddningstjänsten. Ward och Winstanley fokuserar på möjligheten att leva öppet i detta yrke och gör inte så stor poäng av hur detta kan skilja sig åt ifråga om det gäller mäns eller kvinnors sexuella läggning. De belyser hur diskriminering på grund av sexuell läggning skiljer sig från exempelvis kön och etnicitet eftersom det inte är synligt på samma sätt eller blir påtagligt när människor samtalar (Ward & Winstanley 2003:1257, 2005:451, 2006:213).

Sexuell läggning kan döljas och frågan om döljande/öppenhet är centralt som upplevelsen av diskriminering och utestängning. I relation till frågan om minoritetsposition blir detta viktigt eftersom det innebär att det kan vara svårt att upptäcka att det finns andra som befinner sig i samma situation (Ward & Winstanley 2006:213). Det handlar då inte enbart om att räkna andel som har en viss sexuell läggning utan mer om frågor kring i vilken utsträckning dessa personer lever öppet. Detta är en annan sida som i sig kan uppfattas som en fråga om särbehandling. Eftersom sexuell läggning inte syns krävs det att det uttalas och därigenom ställs det krav på att bekänna sig. Det förväntas att man aktivt tar ansvar för att klargöra sin sexuella läggning även inför personer man inte känner eller har förtroende för.

Att närvara som en minoritet, alltså att vara synlig som medlem av en grupp, kunde enligt Tessa Wright vara lättare som lesbisk kvinna inom räddningstjänsten. Wright menar att det talades öppet om homosexualitet i relation till kvinnor. Kvinnor som sökte sig till yrket förväntades vara lesbiska. Detta hänger samman med stereotypa förväntningar på att en maskulin kvinna är lesbisk och omvänt att en homosexuell man är feminin. Med hänvisning till denna stereotyp och att yrket uppfattas som maskulint kunde det öppet ställas frågor till kvinnor om hur de definierade sig i termer av sexuell läggning (Wright 2008:107). På motsatt sätt verkar det otänkbart att tänka sig att en manlig kollega skulle vara homosexuell, vilket gjorde att det var mer otänkbart att ställa samma fråga till män (Ward & Winstanley 2005:462). På så sätt kunde det vara lättare att tala om sexuell läggning som en minoritetsposition när det rörde kvinnor än när det rörde män. Men för att bli synlig förutsattes att man som lesbisk kvinna höll sig inom ramen av stereotypa förväntningar om att lesbiska kvinnor är maskulina kvinnor (Wright 2008:108).

2.3 Nationella skillnader

Det finns några exempel på jämförande studier mellan länder, men som rör andra länder än Sverige (Cox 2001, Singh 2002). I en brittisk mastersuppsats av Kim Christina Caplen (2003) redovisas en jämförelse av arbetet med jämställdhetsfrågor i USA och Storbritannien. Caplen menar att de viktigaste skillnaderna är hur säkerhet regleras och att det i USA inte finns en nationell samordning av dessa frågor. I Storbritannien är arbetet nationellt reglerat genom säkerhetsföreskrifter. I USA är det upp till de enskilda organisationerna. Utifrån sina studier av förutsättningarna vid en station i Mississippi konstaterar Caplen att det saknas enhetliga föreskrifter och att säkerhet är lågt prioriterad. Detta bör enligt Caplen också sättas i relation till att yrket i USA har en betydligt starkare hjältestatus än i Storbritannien. I USA var det även vanligt att dela upp brandmäns arbete på olika tjänster, medan det i Storbritannien krävs att alla kan utföra alla arbetsuppgifter. Caplen tar upp detta som ett exempel på avsaknaden av formaliserade säkerhetsföreskrifter. Även om tjänsterna var specialiserade mot vissa arbetsmoment kunde det i praktiken vara så att alla förväntas utföra alla arbetsuppgifter. Även den som var anställd som chaufför kunde på olycksplatsen få tjäna som rökdykare om situationen krävde det (Caplen 2003:11).

Samtidigt som räddningstjänsten i USA i lägre grad var nationellt reglerad och genomlyst av säkerhetsföreskrifter präglas den av en längre tradition av könsblandad personal. Det innebär att USA även varit tidigt ute med att lyfta frågor om hur räddningstjänsten bör arbeta med jämställdhet och vad kvinnor gör för erfarenheter inom organisationen. Caplen (2003:19) nämner handböcker såsom "The Role of Women in the Fire Service" (1980), "A Resource Directory" (1980) och "Personnel Management Handbook : Managing the Entry of Women and Minorities" (1980). Dessa uppdateras 1993 och sammanställdes till: "A Handbook on Women In Firefighting: The Changing Face of the Fire Service".

Vid jämförelse med internationell forskning är det väsentligt att betona det sociala och historiska sammanhanget. En amerikansk studie såsom Carol Chetkovich bör förstås i relation till USA:s historia av rasförtryck och rasmotsättningar. I ett svenskt sammanhang förs det fram kritik av att politiska diskussionen entydigt fokuserat på kön, medan rasism och diskriminering på grund av etnicitet underordnats och osynliggjorts (de los Reyes & Mulinari 2005:78ff). I ett amerikanskt sammanhang har det istället varit fråga om att kritisera hur frågor om diskriminering enbart rört rasförtryck, vilket osynliggjort förtryck på grund av kön (MacLean 1999:46). Att afro- och latinamerikanska män upplevde mindre motstånd kan sättas i relation till att dessa grupper varit representerade under en längre period än kvinnor. Det kan också ses i ljuset av att rasmotsättningar och rasförtryck varit centrala politiska frågor i amerikansk politik och historia. De politiska kraven på att öka andelen kvinnor kunde möta större motstånd och öppen kritik än kraven på att öka andelen afro- och latinamerikaner. Strävan att öka andelen kvinnor kunde kritiseras för att sätta politik före kraven på kompetens (Chetkovich 1997:19-21).

Rasmotsättningar och -segregering i det amerikanska samhällets historia har inneburit att det också varit centralt för framväxten av en reglerad räddningstjänst och organiseringen av brandbekämpning. Den amerikanske historikern John McWilliams (2007) diskuterar betydelsen av rasism i framväxten av en organiserad räddningstjänst, med fokus på Philadelphia. McWilliams diskuterar hur afroamerikaner utmanade den segregerade organiseringen av brandbekämpning genom att organisera African Fire Association 1818. Organisationen mötte starkt motstånd eftersom den uppfattades som ett hot mot samhällsordningen som vilade på rassegregering och rasojämlighet. Projektet lades ned samma år (McWilliams 2007:107-109). I början av 1960-talet organiserades Club Valiants Inc. med syfte att främja afroamerikanska minoriteten inom räddningstjänsten. Att afroamerikanska män inom yrket organiserat sig och fört en solidarisk kamp för sina rättigheter inom organisationen kom att få stor betydelse för hur kvinnor senare kom att uppmärksamma diskriminering på grund av kön inom yrket (MacLean 1999:64, McWilliams 2007:118).

3. Arbetsplatsens struktur

3.1 Ett respekterat yrke

En viktig aspekt som förs fram är att brandmän är en yrkesgrupp som är stolta över sitt yrke. I flera studier framhålls att det upplevs som ett kall (Wright 2008:106, Chetkovich 1997:28, Myers 2005:359). Att bli anställd som brandman förutsätter målmedvetenhet och att prestera i olika praktiska och fysiskt krävande moment. Det som räknas som kompetens anses huvudsakligen vara fråga om erfarenheter som nåtts genom praktisk erfarenhet av olika arbetsmoment och resurser i form av fysisk kondition. Kompetens knyts alltså på olika sätt till en drillad och erfaren kropp. Som den amerikanske forskaren Karen Myers poängterar bidrar detta sannolikt till att yrket har mycket låg omsättning av personal. Den som anställs stannar i regel i yrket (Myers 2005:358-59).

Att brandmän är stolta över sitt yrke är något som också lyfts fram i studier av den brittiske sociologen Dave Baigent. Han har i sin avhandling intervjuat brandmän och gjort observationer inom räddningstjänsten (Baigent 2001). Baigent menar att den främsta anledningen till varför de sökt sig till yrket just var möjligheten att få göra nytta, att kunna göra en insats i samhället och att hjälpa människor (se även Myers 2005:368, Wright 2008:106). Men Baigent betonar att det är fråga om att hjälpa på ett konkret sätt. Det är inte viljan att hjälpa som är specifik, utan det handlar om att arbetet som brandman möjliggör ett konkret och handfast hjälpande med direkt kontakt med utsatta människor (Baigent 2001:123).

Att det är fråga om ett respekterat yrke kan också kopplas till hjältestatus (Brison 2002, Chetkovich 1997:40, Cooper 1995, Göransson 2004, Lorentzi 1997, Sargent 2002, Scott & Tracy 2006). Baigent visar i sin studie hur hjältestatusen haft stor betydelse för verksamma i yrket. Att bli anställd som brandman innebär en möjlighet att kunna anspela på dessa typer av förväntningar och föreställningar. Baigents poäng är att brandmän är beroende av att i någon mån motsvara och bekräfta dessa förväntningar. Arbetet är i stora drag ett rekonstruktionsarbete av dessa ideal, inte minst då det är en resurs som brandmän kan använda för att mobilisera opinion mot exempelvis nedskärningar (Baigent 2001:72, 127).

Föreställningar om brandmän som hjältar är bunden till vissa arbetsmoment. Det är i synnerhet kopplat till rökdykning. Enligt Baigent är det genom detta arbetsmoment som brandmän mäter sig mot hjältebilden och därigenom bevisar sin duglighet (Baigent 2001:2.). På liknande sätt beskriver de amerikanska forskarna Sarah Tracy och Clifton Scott hur hjälterollen understöddes av att vissa arbetsmoment betonas medan andra underkommuniceras. De arbeten som har hög status innebär att ta risker och utsätta sig för fara. Detta ska enligt författarna sättas i relation till andra uppgifter som har lägre status. De arbetsuppgifter som har låg status handlar

om att vara omvårdande och att kommunicera med människor. Skillnaden däremellan är tydligt kopplad till maskulinitet och feminitet (Tracy & Scott 2006:19-21).

Tracy och Scott presenterar en studie där de jämför brandmän med kriminalvården. De lyfter fram hur föreställningar om dessa båda yrkesroller får betydelse för hur personalen hanterar olika arbetsuppgifter och uppdrag. Medan kriminalvården har låg status framhålls brandmän ha hög status genom sin koppling till hjälteroll och till heterosexuallitet och maskulinitet. Författarna beskriver hur brandpersonalen kunde kompensera för tråkiga larm, som falsklarm, med att ta en extra sväng med brandbilen där de kunde tuta och flörta med förbipasserande kvinnor. Att personal hade möjlighet till detta och att det möttes med uppskattning menar författarna säger mycket om vilken betydelse dessa föreställningar om yrket har. Män i andra yrken skulle troligen inte kunna upprepa detta och få samma positiva respons menar de (Tracy & Scott 2006:23-24). Enligt Tracy och Scott var brandmannayrket i hög grad kopplat till heterosexualliserad maskulinitet. De menar att detta också hade stor betydelse för vilka arbetsuppgifter som tillskrevs status. Vissa arbetsuppgifter ger större möjlighet att bli sedda som åtråvärda män än andra.

De ideal kring maskulinitet som brandmän får symbolisera kan också kopplas till klass. Yrkets symbolik kan sättas i relation till att det för män kan finnas en viss status som är kopplad till att vara arbetare. Att vara handlingskraftig, orädd, fysiskt stark, och grov i sitt språk är värden som kopplas samman med att vara arbetare. Det är värden som samtidigt kopplas till maskulinitet och som ställs i kontrast till vad som anses feminint (Baigent 2001:82, Grube-Farrell 2002:342).

Flera forskare har skrivit om hjältebilden av brandmän i relation till 11 september attackerna (Brison 2002, Chetkovich 2004, Faludi 2007, Lorber 2002, Sargent 2002, Tracy & Scott 2006). De har påpekat hur bilden av brandmän här kom att användas som en stereotyp maskulin hjälte. Bilden kopplas till traditionella ideal om maskulina kroppar och manligt hjältemod. Men det kopplas samtidigt till föreställningar om nationalitet och kulturella skillnader mellan västvärlden och orienten. Brandmän får stå som symbol för nationen. Brandmännen som kämpade på Ground Zero användes som patriotiska symboler och kom på så sätt att underbygga föreställningar om kontraster mellan västvärlden och den muslimska världen (se exempelvis Lorber 2002:379). Carol Chetkovich diskuterar i en artikel hur detta försatte kvinnor inom yrket i en besvärlig position. Den symbolik som brandmän utgjorde förutsatte att hjälten var man. Trots att också kvinnor närvarade som räddningspersonal vid Ground Zero osynliggjordes detta i medierapporteringen. Samtidigt var det omöjligt för kvinnor i yrket att påpeka detta eftersom det kunde framstå som osolidariskt (Chetkovich 2004:121).

Att brandmän ses som hjältar och får symbolisera maskulinitetsideal har lång historia. Enligt McWilliams kom brandmän att få en allt starkare hjältestatus under andra hälften av 1800-talet. Brandmannen hyllades i sånger, planscher och tidningar (McWilliams 2007:111). Detta är också belyst i en artikel av den svenska medieforskaren Peter Dahlén. Dahlén koncentrerar sin analys på hur

brandmannen förekom som en symbol i filmens tidiga historia, alltså runt sekelskiftet 1800-1900 (Dahlén 1996). Både McWilliams och Dahlén visar hur hjälterollen kopplades till att det var fråga om atletiska män som med hjälp av strikt disciplin och modern teknik kunde trotsa naturens destruktiva krafter. Symboliken känns väl igen från de analyser av hur brandmän representeras i relation till händelserna 11 september.

Ytterliggare en forskare som intresserat sig för brandmannayrkets symbolvärde i ett historiskt perspektiv är den australiska forskaren Robyn Cooper. Enligt Cooper har brandmän fått symbolisera en rå, aggressiv maskulinitet som samtidigt kombineras med förväntningar om hög moral och gentlemannamässiga ideal (Cooper 1995:155). Till skillnad från exempelvis stereotyper om poliser eller militären framstår brandmannen som en allt igenom god och mindre ambivalent karaktär (Cooper 1995:164). På liknande sätt menar Tracy och Scott att brandmän har möjlighet att anspela på maskulina och sexualiserade stereotyper om yrket eftersom det samtidigt kopplas till arbetare med hög moral, prestige och hjälteroll (Tracy & Scott 2006:28).

I ett historiskt perspektiv har brandmän även använts som symbol för rasistiska uppdelningar mellan önskvärda och oönskade manligheter. McWilliams ger exempel på hur afroamerikanska brandmän kunde framställas förödmjukande och som oförmögna att utföra brandmäns arbete (McWilliams 2007:111). Den hjälteroll som brandmän får symbolisera knyts härigenom såväl till manlighet som till vithet. Brandmannen får symbolisera skillnaden mellan män och kvinnor, liksom mellan vita och svarta. Samtidigt som afroamerikaner och kvinnor exkluderas upprättar det en norm om att det är dessa ideal som vita män bör eftersträva och förhålla sig till för att samhällsordningen inte skall hotas. Detta kan jämföras med symboliken av brandmän i relation till 11 september. Här fördes brandmän fram som ett ideal som ska ingjuta hopp om samhällsordningens legitimitet. Brandmannen blir symbolen för framtidstro och tanken om en enad nation (Chetkovich 2004, Faludi 2007, Lorber 2002, Sargent 2002, Tracy & Scott 2006).

3.2 Karriär

Möjlighet till karriär inom räddningstjänsten är en annan fråga som kan sättas i relation till diskriminering. Inte minst kan det handla om vad som räknas som en karriär. Chetkovich påpekar att positiv särbehandling ifråga om befördran till befälspositioner haft negativa konsekvenser för minoritetsgrupper. I yrken som tillmäter praktisk erfarenhet stor betydelse, såsom inom brandmannayrket, kan positiv särbehandling samtidigt vara ett hinder för att få fotfäste i organisationen. Den som befinner sig i minoritetsposition kan stämplas som om den fått tjänster på oskäligen grunder och skulle sakna de erfarenheter som räknas som kompetens (Chetkovich 2004:137).

Den amerikanske antropologen Robert S. McCarl (1984) diskuterar hur positiv särbehandling av afroamerikanska män inom räddningstjänsten i USA under 1970-talet bidrog till en uppfattning om att de också kom att stå för en annan

form av ledarskap. Eftersom de var medvetna om att de kunde bli beskyllda för att ha nått sina positioner på grund av politiska beslut snarare än meriter var de enligt McCarl mycket noggranna med att följa formella regler och föreskrifter. På grund av detta växte det fram en uppfattning om att afroamerikanska män stod för ett mer regelstyrt ledarskap än vad som var traditionen inom organisationen. De traditionella ledarskapet som vita män kom att representera ansågs mer liberalt. Det traditionella ledarskapet ansågs ha högre status eftersom det innebar att göra bedömningar utifrån erfarenhet snarare än att enbart förlita sig till regelverket. I ett yrke såsom brandmannayrket som i hög grad värnar vikten av improvisation och uppfinningsrikedom blir detta en viktig skillnad mellan arbetsledare med hög status och arbetsledare med låg status (McCarl 1984:409-411). Detta kan sättas i relation till en viss ringaktning av auktoriteter som grundas i teoretisk snarare än praktisk kunskap (Baigent 2001:96-97, Ericson 2004:75, Göransson 2004:190). Teori är något som, enligt Baigent, feminiseras (Baigent 2001:110).

Baigent menar att det historiskt sett skett en förändring av synen på hierarkiska relationer som hänger samman med kraven på formalisering. Säkerhetsföreskrifter har medfört att arbetet erbjuder färre tillfällen att ta risker och på så sätt mäta sig med idealen om särskilt maskulina brandmän. Eftersom det i huvudsak är befälen som har ansvar för att föreskrifterna följs har det inneburit att relationerna mellan brandman och befäl förändrats. Numer är befälens uppgift att övervaka och styra arbetet, vilket innebär att de inte utför det som räknas som den centrala arbetsuppgiften: att rökdyka. I denna mening ses det ur brandmäns synvinkel inte som en karriär eller uppflyttning i hierarkin att vidareutbilda sig till befäl. Snarare uppfattas det som degraderande (Baigent 2001:84). Enligt Baigent undergrävs snarare än stärks alltså befälens auktoritet genom formalisering. Eftersom det blir mer av teori än av praktik ses det som arbete som "vem som helst kan göra" (Baigent 2001:8, min översättning). Därför kan det också råda en uppfattning om att de som rör sig uppåt i hierarkin inte gör detta på grund av meriter, utan för att det anses vara personer som inte klarar av arbetet som brandman. Det ses snarare som en flykt än som en karriär. En lyckad karriär är i det perspektivet att kunna undvika kontorsarbete genom att bibehålla fysisk kapacitet fram till pension (Ericson 2004:79, Baigent 2001:83-85, 102, Göransson 2004:55, 69).

Enligt Baigent kunde det också föras en kamp mellan befäl och brandmän där brandmän kunde kritisera befälen för att vara för protektionistiska. Befälen ansågs hålla tillbaka de verkliga potentialerna av att utföra riskfyllda uppdrag (Baigent 2001:49). Snarare än att vara till hjälp råder en föreställning om att befälen, såvida de bygger sin auktoritet på formella och teoretiska normer, är ett hinder för brandmäns möjligheter att utföra sitt arbete. På motsvarande sätt menar Baigent att brandmäns motstånd mot styrning uppifrån blir en provokation mot överordnades maskulinitet. Att ta till hårda tag och ställa kompromisslösa krav på förändring kan ses som en form av rekonstruktion av de maskulinitetsideal som är koppade till förväntningar om mäns ledarskap (Baigent 2001:125).

3.3 Laganda och att vara som en familj

En viktig aspekt som lyfts fram i forskning om brandmän är känslan av laganda. Brandmän uppskattar sitt arbete eftersom det innebär att få arbeta i ett väl sammansvetsat team (Grube-Farrell 2002:342). Enligt David Archer finns det ingen kraftfullare sanktion än att uteslutas ur gruppen (Archer 1999:94). Gemenskapen omtalas ofta som familjär och att arbetslaget är ens familj, ens bröder och systrar (Myers 2005:366, Göransson 2004:58f). Att tala om det som en familj kan enligt Wright vara ett sätt att avsexualisera relationerna mellan kollegor. Genom att tala om det som en familj kunde man också påpeka att "det finns ingen incest här" (Wright 2008:110).

Flera studier framhåller vikten av att brandmän arbetar dygnspass. Det får betydelse för känslan av att det är ett speciellt yrke. Det får också betydelse för känslan av samhörighet och att relationerna mellan personalen på arbetslagen är familjära (Archer 1999:94, Chetkovich 1997:26, McWilliams 2007:105, Moore & Kleiner 2001:208, Myers 2005:357, Ward & Winstanley 2005:457). McCarl framhåller att dygnspassen är ett effektivt sätt att isolera medlemmar av en grupp från övriga samhället. Att kunna arbeta dygnspass ställer krav på att människor omtolkar vanliga förväntningar på hur dag och natt organiseras och hur det i sin tur knyts samman med uppdelningar mellan privatliv och arbetsliv. Dygnspass symboliserar en stark lojalitet med sitt arbete och de som delar dessa dygnsrhythmer (McCarl 1976:57, se även Archer 1999:94). På liknande sätt framhåller den amerikanske sociologen Matthew Desmond att arbetet som brandman ställer höga krav på hur de anställda organiserar sina liv och att göra sig tillgänglig. I detta fall rör det sig om skogsbrandmän, vilket ställer särskilda krav på att göra sig tillgänglig under flera veckor i streck. Men även för brandmän som arbetar dygn innebär det att organisera sitt liv på sätt som överskrider konventionella uppdelningar i privat och offentligt, familj och arbetskollegor, fritid och arbetstid (Desmond 2006:388)

3.4 Fysisk närhet

Arbetet som brandman innebär på olika sätt närhet mellan kollegor. Brandmän spenderar mycket tid tillsammans och det innebär olika moment av fysisk närhet (Archer 1999:94). Praktiska arbetsmoment förutsätter fysisk kontakt av att hålla om, fatta tag i och lära känna varandras kroppar. Genom att arbetstiden medför fysisk träning duschar och bastar man tillsammans. Man umgås under arbetstid såväl med som utan kläder. Fysisk närhet, som i form av att duscha tillsammans, skapar särskilda hinder och förutsättningar inte minst i förhållande till sexuell läggning. I fråga om könsdiskriminering är det möjligt att ställa krav på separata duschrum för kvinnor och män. Det bygger på antaganden om att det finns en viss trygghet i relationer mellan personer av samma kön. Samtidigt blir det tydligt att denna trygghet inte alls är lika självklar när det sätts i relation till sexuell läggning. Ward och Winstanley tar upp de problem som duschutrymmena och kraven på fysisk närhet kunde skapa för personer som befann sig i minoritetsposition i fråga om sexuell läggning. En av de homosexuella brandmän de intervjuat, i detta fall en man,

upplevde obehag i dessa utrymmen. Han kände sig tvingad att dölja eftersom han var osäker på hur hans kollegor skulle reagera och om han skulle kunna få tillträde till dessa utrymmen om han kom ut som homosexuell. Författarna menar att duschutrymmena var ett återkommande tema för homofoba uttalanden av heterosexuella män. De menade att de skulle vara obekväma att duscha tillsammans med en manlig homosexuell kollega (Ward & Winstanley 2005:463, 2006:206f). Kraven på fysisk närhet kan på så sätt göra att det antas vara omöjligt att leva som öppet homosexuell inom räddningstjänsten. Duschutrymmena kan förstärka att kollegor förutsätts vara heterosexuella och att detta ligger till grund för kraven om öppenhet och tillitsfulla relationer mellan arbetskollegor.

Ward och Winstanley ger ytterligare exempel på vad fysisk närhet kunde betyda för känslan av inkludering och förtroende mellan kollegor. En homosexuell man berättade om hur han kände sig osäker på hur han skulle förhålla sig de kramar som brukade utdelas exempelvis efter att man vunnit en match i volleyboll. Vissa av hans kollegor hade undvikit att ge honom dessa kramar sedan han kommit ut på jobbet (Ward & Winstanley 2006:213). Detta är ett exempel på hur fysisk närhet och kroppskontakt kan skapa inkludering och känsla av närhet. Att inte få samma förutsättningar för fysisk närhet och kontakt markerar exkludering och utanförskap.

3.5 Teknisk utrustning och verktyg

Den tekniska utrustningen är tydligt kopplad till i huvudsak kön. Det kan antas att en ökad andel kvinnor kommer att medföra krav på att utforma utrustning och verktyg som är lättare att bära och handskas med. Däremot görs inte motsvarande kopplingar med frågor kring etnicitet eller sexuell läggning. När det gäller teknik kopplas det i flera studier samman med föreställningar om maskulinitet. Exempelvis visar Baigent hur teknikutveckling kunde framstå som ett hot mot möjligheten att bevisa manlighet. Tekniken och formella säkerhetsföreskrifter kunde anses avkvalificerande (Baigent 2001:59). McCarl talar exempelvis om hur man förhärligade äldre brandmän som omtalades ha "läderlungor" (McCarl 1984:416). Baigent talar istället om "smoke-eaters" (Baigent 2001:7, 126). Baigent beskriver hur det kunde råda ett visst motstånd mot teknikutvecklingen och kraven på att använda skyddsutrustning. Detta eftersom det ansågs undergräva ens möjligheter att i kraft av sin kropp övervinna eld och rök. Men teknikutvecklingen visade sig samtidigt öppna upp nya möjligheter att pröva sina gränser. Den nya tekniken gjorde det möjligt att komma ännu närmare eldhärden (Baigent 2001:126).

Tekniken har också betydelse i Tracy och Scott studie av yrket. De beskriver hur brandbilen var central för möjligheten att iscensätta föreställningar om brandmän som särskilt maskulina och attraktiva män (Tracy & Scott 2006:18, 24).

3.6 Uniform

Betydelsen av att det är fråga om ett uniformsyrke berörs i flera studier. Ward och Winstanley poängterar att uniformen har ett viktigt symboliskt värde. Genom uniformen markeras gemenskap. Det markerar även att yrket historiskt har en koppling till det militära och att det är viktigt med disciplin (Archer 1999:94). För de homosexuella brandmän som Ward och Winstanley intervjuat var uniformen viktig eftersom den just markerade likhet. Genom uniformen och betoningen av disciplin blev frågan om ens sexuella läggning sekundär (Ward & Winstanley 2003:1257, 2006:211).

Betydelsen av att det är ett uniformsyrke är enligt McWilliams av stor betydelse. Motståndet mot att anställa afroamerikansk personal hängde just samman med att det var otänkbart att svarta och vita delade samma uniform. Att få iklä sig en uniform i ett yrke innebär att sudda ut gränser, markera samhörighet. Det innebär också att bekräfta att man tar på sig rollen att ansvarsfullt tjäna samhället och inta en maktposition. Vidare innebär det att visa solidaritet med kollegor och att uppgå i ett kollektiv där olikheter ska vara obetydliga för ens uppdrag. Enligt McWilliams var detta ett viktigt hinder för tanken om att rekrytera afroamerikaner till stationer med uteslutande vita män i personalen (McWilliams 2007:112).

Den svenska pedagogen Anna-Lena Göransson tar i sin avhandling upp det emblem som bärs av brandpersonal. Emblemets symboliserar viktiga egenskaper och en yrkesetik. Det ledord som kunskap, lojalitet, mod, omtanke, skicklighet, takt, uppmärksamhet och uthållighet. Dessa emblem bärs på hjälmar och uniformer. Placeringen på huvud, överarmar och bröstsköld markerar vikten av hjärta, hjärna och fysisk styrka (Göransson 2004:226).

3.7 Ett jobb, två världar

Något som är väsentligt för förståelse av räddningstjänsten är att brandmän rör sig mellan två världar. Det är å ena sidan arbetet ute i samhället under insatser och å andra sidan den tid som spenderas på stationen med beredskap. Skillnaden mellan arbetet ute på olycksplatser och på stationen är väsentlig. För minoritetsgrupper är det i huvudsak tiden på stationen som är ett hinder. Ute på olycksplatser utför man arbetsuppgifter och det som räknas är om ens kollegor kan utföra dessa eller inte. På stationen däremot handlar det om att kunna anpassa sig till normer, kulturer och hierarkier. Eftersom merparten av arbetstiden spenderas här kan det bli outhärdligt att stanna i yrket för den som inte smälter in eller som motsätter sig de sociala reglerna på stationen (Myers 2005:373, Archer 1999:95). I en studie av Ward och Winstanley diskuterar de hur de två olika världarna får särskild betydelse för vilken betydelse sexuell läggning har för ens möjligheter att stanna i yrket. Som de uttrycker det: "sexuality only came to the fore when they returned to the station" (Ward & Winstanley 2005:457). Ward och Winstanley jämför i denna artikel räddningstjänsten med andra organisationer såsom polis, bank och statliga departement.

Brandmän definierar sitt arbete i relation till att det handlar om att utföra arbeten utomhus. Det görs en viktig uppdelning i förhållande till andra yrken som är knuten till en viss arbetsplats. Särskilt markeras gentemot olika personalgrupper som anses göra pappersarbete, ha teoretisk kunskap och som är knutna till en kontorsmiljö (Desmond 2006:394, Grube-Farrell 2002:342).

Enligt David Baigent framhöll de brandmän han följt att det som lockade dem med yrket var att det var en möjlighet att komma andra till undsättning och att handgripligen gör insatser i samhället. Samtidigt menar Baigent att det i de intervjuades berättelser framkom att det också i hög grad handlade om ett sökande efter adrenalinkickar, att utsätta sig för risker och därigenom nå bekräftelse från kollegor. Enligt Baigent är det så man bör förstå varför detta arbete blir en så viktig del i dessa personers liv och varför man stannar i yrket hela sitt yrkesliv utan att förlora en stark upplevelse av tillfredsställelse (Baigent 2001:64, se även Ericson 2004:79, Chetkovich 1997:40)

3.8 Regionalitet

Olika områden och olika stationer har olika status. Olika delar av staden erbjuder olika utmaningar och har därför olika status. De stationer med hög status tenderar att vara mer homogena i fråga om personalens sammansättning (Chetkovich 1997:151, McWilliams 2007:113).

Baigent menar att det finns en tydligt stathierarki mellan olika stationer och som handlar om frekvensen av larm. Desto fler larm, desto högre status. Men det är också fråga om "kvalitén" på larm. Det som tillmäts status är huvudsakligen bränder, eftersom det är under arbetsförhållandena på bränder som brandmän får möjlighet att bevisa sin duglighet genom rökdykning. Det är vid brandbekämpning som brandmän får möjlighet att visa att de kan mäta sig med de traditionella ideal som kultiverats och producerats av generationer av brandmän (Baigent 2001:56-57).

4. Vägen in

4.1 Maskulinitet

Som framgått ovan kopplas brandmannayrket samman med föreställningar om manlighet. Dessa föreställningar har betydelse för vem som kan tänkas söka och komma på tanken att bli brandman. Det handlar dels om att en man kan ha lättare att identifiera sig med föreställningar om yrket. Men det är också fråga om att det tilltalar vissa män mer än andra, mot bakgrund av olika erfarenheter och livsvillkor. Det kan framstå som om män söker sig till yrket för att personifiera vissa ideal (Baigent 2001:123). Ett annat sätt att förstå betydelsen av maskulinitet för vem som kan tänkas söka sig till yrket är att urvalsprocessen inriktas mot kompetenser och erfarenheter som framförallt män uppmuntras till att nå i samhället (Chetkovich 1997:43f). Detta blir inte minst tydligt ifråga om vad det är för former av tidigare yrkeserfarenheter som man velat att sökande skall ha med sig in i yrket (Ericson 2004:53ff).

Det finns också exempel på forskare som snarare vill betona att det är fråga om klass än om kön. Desmond menar till exempel att det är fel att framställa det som om de män som söker sig till brandmannayrket främst har sin förklaring i att det skulle vara en strävan att bevisa sin manlighet. Istället ska det förstås som att det är personer som försvarar de kompetenser de uppnått genom sina erfarenheter av att leva i ett klassuppdelat samhälle. Snarare än att bevisa sin manlighet handlar det i den meningen om att försvara synen på att erfarenheter från vissa arbeten och vissa fritidssysslor ska ses som en central kompetens för att bli en bra brandman. Det handlar också om vissa sätt att förhålla sig till teknik och fysisk träning eller en vana att röra sig med en viss jargong (Desmond 2006:409-11). I det perspektivet är värnandet av vissa mäns erfarenheter en följd av att samhället är strukturerat utifrån klass och att det är här som skillnader mellan mäns och kvinnors erfarenheter har sin grund. Denna typ av analyser har kritiserats för att bortse från de skilda värden som klass, i synnerhet att vara arbetarklass, har för män och kvinnor (Skeggs 1998:62).

Tessa Wright menar i en studie av heterosexuella och lesbiska kvinnor att en anledning till att de sökt sig till yrket var för att undvika traditionellt kvinnodominerade yrken. De ville arbeta i en mansdominerad miljö och undvika krav på att iscensätta traditionella former av feminitet. Också kvinnor kunde i denna mening söka sig till yrket eftersom det sågs som maskulint arbete (Wright 2008:106).

4.2 Personliga kontakter

Brandmannayrket har traditionellt sett ofta förts över från far till son. Myers uttrycker det som att "firefighting is often a family matter" (Myers 2005:359). Enligt Myers innebär detta att de som söker redan är bekanta med miljön och

kan leva upp till de krav på anpassning som krävs för att komma i fråga för anställning. Genom att under sin uppväxt ha haft kontakt med yrket har man större chans att få anställning eftersom man är väl bekantad med kulturen, normerna och hierarkierna inom arbetslagen (Myers 2005:370). Desmond framhåller att motiveringen att bli brandman är intimt kopplad till uppväxtmiljö som kan kopplas till arbetarklass (Desmond 2006:392). I Chetkovich studie framgår att personliga kontakter med personer som är eller varit verksamma i yrket har stor betydelse för vem som söker sig till hit. Det har också betydelse för möjligheten att etablera sig och tillskansa sig den kunskap som nås genom praktik (Chetkovich 1997: 117). Enligt Chetkovich blir kontakter särskilt viktiga i ett yrke såsom brandmannayrket där nyanställda är beroende av att etablera relationer till de med lång erfarenhet av arbetet (Chetkovich 1997:116).

Det finns forskning som pekar mot att en förståelse av varför någon söker sig till brandmannayrket måste förstås mot bakgrund av hur samhället är skiktat i fråga om klass och att brandmannayrket är ett yrke där mäns erfarenheter ur arbetarklass är central (Baigent 2001:82). Den amerikanske sociologen Matthew Desmond har studerat privatanställda brandmän som säsongarbetar med att bekämpa skogsbränder. Även om det är fråga om betydande skillnader i relation till kommunalt anställda brandmän i Sverige så finns det intressanta likheter. Han menar att det utan klassperspektivet är omöjligt att förstå varför någon villigt ställer upp för detta arbete trots vetskapen om höga personliga risker. Desmond är kritisk till onyanserade framställningar av att det är fråga om män som luras in i yrket av löften om äventyrlighet eller som desperat försöker bevisa sin manlighet. Istället menar Desmond att det är den enda möjligheten för dessa män att göra bruk av sina erfarenheter i ett lönearbete (Desmond 2006:411).

4.3 Idrottslig bakgrund

Något som är en väsentlig bakgrund för att komma i kontakt med yrket och inte minst också för att kunna passera rekryteringstesterna är att vara intresserad av och ha sysslat någon form av fysisk träning. I en studie av heterosexuella och lesbiska kvinnor inom räddningstjänsten fann Tessa Wright att det föreföll finnas en skillnad i fråga om vad för former av träning som dessa kvinnor hade erfarenhet av. De heterosexuella kvinnorna hade i högre grad sysslat med individuella sporter, såsom aerobics eller gymträning. De lesbiska kvinnorna hade i högre grad erfarenheter från lagsporter. Enligt Wright kan detta sätta i samband med betydelsen av att skapa sociala nätverk när man kommer ut som lesbisk. Att söka sig mot lagsporter snarare än att träna individuellt kan vara ett sätt att skapa sociala nätverk och komma i kontakt med andra kvinnor (Wright 2008).

4.4 Tester av fysisk styrka vid rekrytering

I forskning om räddningstjänsten förs fram att det är fråga om tungt kroppsarbete och att fysisk styrka och uthållighet är centralt. Detta är grunder för att bli respekterad och accepterad som kollega. Den forskning som tas upp här rör i huvudsak inte vilka tester av fysisk förmåga som är skäligen eller hur de momenten bör utformas. Istället rör det frågor kring vilken betydelse testerna har för att definiera vad som gör någon bra som brandman och vad testerna betyder för ens möjlighet att bli respekterad som kollega.

Frågan om rekryteringstester och fysiska krav är i huvudsak kopplat till kön. Att det finns så få kvinnor inom yrket tänks ha sin förklaring i skillnader mellan mäns och kvinnors fysik. Men här kan det vara en poäng att betona likheter med andra diskrimineringsgrunder där denna förklaring inte kan tas för lika självklar. Fysiska skillnader har inte samma giltighet i fråga om att förklara utestängning av andra grupper, utifrån exempelvis sexuell läggning eller etnicitet. Istället kan det då vara viktigt att sätta det i relation till betydelsen av sociala faktorer och hur det skapar skilda förutsättningarna att kunna prestera på rekryteringstesterna.

Det som forskningen lyfter fram är att en persons chanser att klara testerna ökar med hjälp av träning och erfarenhet. Detta pekar mot att det har mer att göra med erfarenheter av olika arbetsmoment och strategisk träning av fysisk kondition än medfödda fysiska förutsättningar. Det blir i detta perspektiv viktigare att ha rätt erfarenhet och rätt kunskap om yrket snarare än att vara född med en viss kropp. För att klara testerna kan det exempelvis vara en fördel att ha arbetat inom andra mansdominerade arbetaryrken, ha gjort värnplikt, intresserat sig för teknik och mekanik, ha erfarenhet av att hantera tunga verktyg, intresserat sig för fysisk träning och utövat lagsporter (Chetkovich 1997:43, Desmond 2006:409)

Vad som också lyfts fram är att det är osäkert vad som krävs för att utföra arbetet och om kompetenser kan mätas. Det råder osäkerhet kring vilka krav som kan anses skäligen (Chetkovich 1997:105). Det finns forskning som fokuserar på hur de krav arbetet ställer kan mätas på ett så objektivt och rimligt sätt som möjligt. Men det finns också forskning som istället lyfter fram att det är de prövningar och krav som ställs i relationerna mellan kollegor som har betydelse för om en person bedöms som lämplig och kan fortsätta i yrket. Att ha bedömts som kompetent vid rekrytering är bara ett av stegen som behöver tas för att få förtroende som en pålitlig kollega.

Den person som har erfarenhet av vissa former av arbetsmoment, vissa former av fysisk träning och är bekant med de verktyg och teknisk utrustning som används inom yrket har större sannolikhet att klara testerna. Men det är då inte bara fråga om fysisk styrka och arbetsrelaterade tester utan även om sociala faktorer. I denna mening kan också etnicitet ha betydelse för vem som rekryteras. Den som har personliga kontakter med någon inom yrket har större chanser att vara förberedd för och vara motiverad att klara testerna (Baigent 2001:62, Myers 2005:358). Satt i relation till det segregerade svenska samhället har betydelsen av sociala nätverk troligen inte främjat mångfalden inom räddningstjänsten.

5. Den nyanställdes prövningar

5.1 Informella tester

Den forskning som tas upp här för fram att det inte enbart är de formella testerna av fysisk styrka som ligger till grund för om den som anställs har möjlighet att fortsätta i yrket. För att kunna bibehålla sitt arbete är det avgörande att bli accepterad som kollega och få förtroende genom att anpassa sig till kulturen på arbetslagen. Förtroende uppnås då framförallt genom informella prövningar som sker i relationer mellan kollegor på arbetslagen (Yoder & Aniakudo 1995:127, Ward & Kleiner 2001:180). Det innebär att rekrytering i själva verket sträcker sig över en längre tidsperiod och har en informell karaktär. Det är en skillnad mellan att ha klarat de tester som utförs vid rekrytering och att sedan vid upprepade tillfällen kunna visa att man har det som krävs vid arbetsmoment som utförs på autentiska olycksplatser. De autentiska olycksplatser som fyller en sådan funktion är i regel insatser vid bränder. Genom att visa på handlingskraft, aggressivitet, uthållighet och kontroll blir dessa tillfällen möjligheter att stegvis nå förtroende som en kompetent kollega. På så sätt pekar forskningen mot att de formella rekryteringstesterna i realiteten har en ganska begränsad legitimitet i fråga om vilka krav som ställs på en ny kollega och vad som egentligen avgör om någon kan stanna i yrket (Chetkovich 1997:29, Baigent 2001:16, 65).

Att de formella prövningarna vid rekrytering följs av mer informella prövningar och bedömningar i relation till kollegor har också en stor betydelse för hur brandmän förstår sin yrkesroll och sitt arbete. Det finns en norm om att inte förlita sig på bedömningar som görs av personal utanför arbetslaget (Ericson 2004:103, Baigent 2001:75). Som Anna-Lena Göransson lyfter fram i sin avhandling så litar den operativa personalen inte gärna på andras bedömningar och kunskaper såvida det inte är personer som själva har praktisk erfarenhet av arbetsmomenten (Göransson 2004:226). Carol Chetkovich framhåller i sin studie att nyanställda sätts på prov under insatser och att det dröjde upp emot ett år innan den som var nyanställd kunde räkna med att få förtroende från sina kollegor. Chetkovich framhåller att detta måste sättas i relation till att det är svårt att standardisera de krav som brandmäns arbete ställer. Varje insats kräver olika lösningar och har olika förutsättningar. Detta gör att personalens möjligheter att möta dessa krav huvudsakligen handlar om att vara en väl samarbetad grupp (Chetkovich 1997:23).

De slutsatser som kan dras av detta är att utformning av rekryteringskrav och rekryteringstester enbart är en del i hur rekrytering av personal går till. En större betydelse måste tillskrivas de informella krav på konformitet enligt vissa normer som ställs under de första åren av anställning. Detta är något som har stöd i såväl flera studier (se exempelvis Grube-Farrell 2002:343, Moore & Kleiner 2001:208, Myers 2005:367, Ward & Kleiner 2001:180). Chetkovich påpekar att det sannolikt inte går att förändra den betydelse som tillskrivs dessa informella processer. Men det finns samtidigt behov av att kritiskt

reflektera kring om inte betoningen av konformitet begränsar möjligheterna till de kreativa problemlösningar som ligger till grund för känslan av yrkesstolthet (Chetkovich 1997:182).

Chetkovich lyfter dessutom fram att antidiskrimineringspolicys kan vara allt för trubbiga instrument för att komma till rätta med oskäligen uteslutningar av vissa grupper inom detta yrke. Utsorteringen av lämpliga kollegor är i huvudsak informell. Denna utsortering har sin grund i de betydelser kring arbetet som värnas och återskapas som förutsättningen för att bevara starka relationer mellan kollegor på arbetslagen. Medel såsom policydokument, andra rekryteringsmetoder och förberedande utbildning riskerar att bli verkningslösa om det inte också medför en förändring av de informella praktiker som skapar tillit och förtroende och som har sin grund i relationer mellan personalen på arbetslagen (Chetkovich 1997:119, 132).

Frågan om vilken betydelse verktyg som policydokument kan ha i relation till de informella prövningar som ställs på kollegor är något som också tas upp av James Ward och Diana Winstanley. De diskuterar vad som kan hindra en öppenhet för personer med olika sexuella läggningar inom räddningstjänsten. De betonar att det är svårt att komma till rätta med diskriminering på grund av sexuell läggning eftersom det i väsentlig grad handlar om ens möjligheter att vara öppen med sin sexuella läggning. Som minoritet i fråga om sexuell läggning är det möjligt att leva dolt. Det innebär att diskriminering inte bara sker genom avståndstagande eller nedsättande kommentarer, utan i huvudsak om möjligheten att bli synliggjord och att inte tvingas undanhålla information om sig själv (Ward & Winstanley 2003:1269). Diskriminering på grund av sexuell läggning sker inte enbart vid vissa specifika tillfällen, alltså i form av direkta trakasserier eller diskriminering. Istället handlar det om möjligheten att vara öppen, vilket innebär att ständigt ställas inför val kring hur man presenterar sig. Även om man kommit ut kan det efterhand visa sig att man återigen ställs inför situationer där man bemöts som om man vore dold, eller antogs vara heterosexuell (Ward & Winstanley 2005:452).

Eftersom brandmannayrket i så hög grad förutsätter en öppenhet och nära relationer mellan kollegor blir detta särskilt viktigt. Osäkerhet kring hur information om någons sexuella läggning hanteras kan vara ett hinder för att nå det förtroende som samarbetet kräver. Sexuell läggning har i denna mening stor betydelse för ens möjligheter att passera de informella testerna. Frågan är då hur det blir möjligt att överbrygga avståndet mellan policydokument som statuerar att alla ska behandlas lika samtidigt som de anställdas uppfattning om säkerhet i så hög grad bygger på personliga och inte enbart professionella relationer (Ward & Winstanley 2006:215).

5.2 Visa sig handlingskraftig under insatser

Som tidigare nämnts påpekar exempelvis Chetkovich att de kompetenser som krävs för att utföra arbetet som brandman inte enbart kan nås genom övningar och att simulera verkliga insatser. Det var också under insatser, snarare än under rekryteringstester, som nya kollegor sattes på prov. Det som sattes på

prov var inte bara fysisk styrka, utan i huvudsak ens möjligheter att förstå de former av samarbete och beroenderelationer som aktualiseras först i och med verkliga insatser. Enligt Chetkovich skiljde sig förutsättningarna för detta åt mellan olika grupper eftersom det i grunden handlade om att på förhand ha ett visst mått av självförtroende.

De seniora gav sällan direkta order eller direktiv om vilka uppgifter nyrekryterade behövde klara för bli bedömda som kompetenta. Enligt Chetkovich framstod det som att detta i sig var en form av test. Genom att inte ge direktiv sattes de nyrekryterades initiativförmåga på prov. Det var en fördel att visa sig handlingskraftig och att utföra arbeten på eget bevåg. Det handlade inte bara om att klara av vissa uppgifter, utan också att framstå som handlingskraftig, självsäker och att inte vara rädd att misslyckas. Dessa förutsättningar skiljde sig framförallt åt mellan män och kvinnor. Männerna hade större tillförsikt till att vara kompetenta som brandmän, eller i vart fall kunna bli det på sikt. Kvinnorna tvivlade i högre grad på sin förmåga.

Det som ytterligare försvårade för kvinnorna var att ett eventuellt misslyckande hade större betydelse för ens fortsatta förtroende. Kvinnors misstag var mer synliga och mer avgörande än en mans. De misstag som begicks av en man kunde bemötas som om det kunde rättas till med mer övning. En kvinnas misstag sågs däremot som ett uttryck för könsskillnader och som något oöverkomligt. På så sätt kunde männen visa sig handlingskraftiga och snabbare få bekräftelse på att de var kompetenta på att utföra arbetet. Genom att inte ge order och genom att inte föra fram kritik av självsvåldiga handlingar på olycksplatser (såväl lyckade som misslyckade) så bidrog man till en indirekt diskriminering av kvinnorna (Chetkovich 1997:107).

5.3 Visa sig handlingskraftig på stationen

Carol Chetkovich (1997) och Karen Myers (2005) framhåller i sina studier att testningen av nyrekryterade inte enbart rörde hur de betedde sig under larm. Det handlade inte minst också om den tid som spenderades på stationen. Det var på stationen som det sattes på prov hur villig man var att anpassa sig till arbetsetiken och hur angelägen man var att stanna i yrket. I likhet med att visa sig handlingskraftig på olycksplatser gällde det att visa på handlingskraft inom stationsväggarna. Det gällde att hålla sig framme och utföra olika hushållssysslor, såsom att städa, laga mat, diska och koka kaffe. Vissa av de intervjuade kunde framhålla att detta var ännu viktigare än hur man uppförde sig på olycksplatser. Det var på stationen som nyrekryterade förväntades visa att de förstätt etiken som präglade arbetsplatsen och var angelägna om att inordna sig. Myers uttrycker det som att: "attaining technical knowledge to perform the professional role in the field appeared to be far easier than demonstrating social knowledge needed to perform as a humble boot within the station walls." (Myers 2005:367)

Den som var nyanställd kunde alltså förväntas passa upp seniora och inte göra motstånd även om man upplevde sig bli hunsad. Nyanställda bör också i högsta grad undvika att framstå som slöa eller ointresserade av att följa uppmaningar

om att engagera sig (Chetkovich 1997:94ff, Myers 2005:360ff). Detta menar Chetkovich ska sättas i relation till att det rådde en beroendeställning mellan nyanställda och seniora. De nyrekryterade var beroende av att de seniora tog sig tid att förevisa och handleda utifrån sin erfarenhet under den tid som spenderades i väntan på larm. Därför var det viktigt att hålla seniora vid gott mod genom att på olika sätt utföra mindre populära arbetsuppgifter som att exempelvis städa.

Betydelsen av att engagera sig i hushållssysslor på stationen var något som Chetkovich poängterar blev ett problem för de grupper som var i minoritet. Det kunde vara oklart vad som var motiven för behandlingen, alltså huruvida det var fråga om diskriminering eller att få samma bemötande som andra nyanställda (Chetkovich 1997:101). Enligt Chetkovich försatte det särskilt kvinnor i en utsatt position. Att utföra hushållssysslor kopplas till feminitet och som kvinna kunde det bli oklart huruvida kraven på att utföra dessa sysslor var fråga om könsdiskriminering. Dessutom fick inte kvinnor samma uppskattning som män när de utförde dessa hushållssysslor, vilket kan kopplas till att det var uppgifter som kopplas till föreställningar om feminitet. En man som utförde dessa sysslor togs som bevis för att det var en person som var angelägen om att komma in i rollen som brandman. En kvinna som gjorde samma uppgifter blev istället osynlig som brandman. För en man sågs det som en uppoffring, för en kvinna som naturligt. Till detta kommer att de kvinnor som engagerade sig med hushållssysslorna ibland avfärdades som om de försökte kompensera för (förmodade) tillkortakommanden under uttryckning. Att som kvinna engagera sig i hushållssysslor kunde tas som argument för att kvinnor kom till korta när det gällde "riktigt" arbete (Chetkovich 1997:96-97).

Karen Myers framhåller att det i huvudsak var på stationen som den som var nyanställd efterhand fick en känsla av att bli upptagen som en i gruppen. Det som bekräftade detta var när man blev inbjuden att delta i exempelvis kortspel, titta på TV eller delta i konversationer. Att någon accepteras, vilket enligt Myers tog åtskilliga månader, antydde av att seniora började visa intresse för den nya kollegan som person. Att bli kollega innebar att få svara på frågor från de seniora av mer personlig karaktär (Myers 2005:362). Detta kan få komplikationer för personer som inte kommit ut med sin sexuella läggning och som handlar om en rädsla för hur mer personlig information tas emot. Den som tvingats eller valt att dölja sin sexuella läggning försätts i en obekväm situation genom att tvingas välja mellan att vara öppen med sitt privatliv eller undanhålla information, utifall att man är osäker på ens kollegors förtroende. I Ward och Winstanleys studier framgår att dessa frågor av personlig karaktär kan få en rakt motsatt innebörd för personer som lever dolt. För den som inte behöver reflektera över om den bör dölja vissa delar av sitt privatliv kunde kollegornas frågor om ens privatliv som sagt vara ett uttryck för acceptans. Men för den som upplever sig behöva dölja sitt privatliv kan det istället vara osäkert med vilka intentioner dessa frågor ställs eller vilka konsekvenser det skulle kunna få. Snarare än att vara uttryck för inkludering kan dessa frågor då vara fråga om att försöka tvinga någon att leva öppet samtidigt som det är osäkert hur den informationen tas emot (Ward & Winstanley 2005:452).

6. Att bli en i mängden

6.1 Rå men hjärtlig jargong

Något som poängteras redan i Räddningsverkets första rapport kring jämställdhet i brandmannayrket är att arbetsmiljön kopplas samman med en viss jargong. Denna jargong benämns som rå men hjärtlig och den har kunnat få stor betydelse för hur arbetet som brandman presenteras i exempelvis platsannonser (Johansson 1997:24). Flera studier har visat att det ställs krav på att den som söker sig till yrket ska vara förberedd på att inte ifrågasätta utan lära sig att hantera jargongen (Archer 1999:98, Caplan 2003:51, Desmond 2006:409, Grube-Farrell 2002:343). Det finns även studier som intresserat sig för brandmannayrket huvudsakligen för den betydelse som kan tillskrivas jargongen (Hickman 1990). Jargongen är central för provningar av om en kollega lever upp till idealen om hur en bra brandman skall vara (Baigent 2001:68, Chetkovich 1997:34, McCarl 1984:414). Robert McCarl menar att en rå men hjärtlig jargong, i synnerhet practical-jokes, fyller en viktig funktion i yrket. Det är ett sätt att testa och lära känna nya arbetskollegor. Det gäller att kunna bemöta detta på rätt sätt, huvudsakligen genom att inte tappa fattningen. I annat fall kan detta skapa ett rykte som kan förfölja en under hela ens karriär (McCarl 1984:414). På samma sätt beskriver David Baigent att en skämtsam jargong kommunicerar en informell hierarki och tydliggör vad som är önskvärda egenskaper. Enligt Baigent är det inte enbart fråga om en initieringsrit. Jargongen präglar brandmäns hela arbetsliv (Baigent 2001:83).

Hävdandet av en speciell jargong är ett sätt att bekräfta ömsesidig likhet. Den som kan framstå som förtrogen med jargongen bekräftar att den i någon mån också delar liknande erfarenheter och värderingar (Archer 1999:1000, Grube-Farrell 2002:343). David Archer ger i en artikel några konkreta exempel på vad det kan vara fråga om för erfarenheter och värderingar, hämtade från ett brittiskt sammanhang. Enligt Archer bedöms en kollega utifrån förväntningar om att vara fotbollsintresserad, dagligen synas till på puben, sakna akademisk utbildning och inte vara noga med att göra bra ifrån sig på prov eller mer formella tester (Archer 1999:100-101). När det gäller jargongen inom brandmannayrket handlar det om att bekräfta samhörighet i fråga om att vara uppväxt i arbetarklassmiljö, att ha arbetat i vissa yrken eller ha sysslat med lagsporter (Baigent 2001:74, Ericson 2004:114). Betoningen av en rå men hjärtlig jargong är i den meningen ett sätt att markera att klassbakgrund är relevant för vem som kan förvänta sig att känna sig hemma i denna miljö. Personer som inte finner sig i jargongen lämnar organisationen eller söker sig till andra tjänster (Archer 1999:100, Baigent 2001:84, Myers 2005:373). Samtidigt som jargongen kan skapa gemenskap kring erfarenheter från andra arbetarmiljöer så rör det framförallt relationer mellan män (Archer 1999:98, Baigent 2001:70, Desmond 2006:409, Tracy & Scott 2006:23). Det är framförallt män med arbetar bakgrund som förväntas röra sig med denna jargong. Jargongen har i detta avseende en central betydelse. Det ger vissa personer en stark känsla av gemenskap och andra en stark känsla av

utanförskap (Archer 1999:98, Chetkovich 2004, Wright 2008:108, Yoder & Aniakudo 1996:265).

Den råa men hjärtliga jargongen kan även kopplas till föreställningar om manlighet. Genom att betona att kommunikation är dubbelbottnad blir det möjligt för män att visa omsorg och uppskattning men samtidigt inte utmana förväntningar om att män är återhållsamma med denna sorts känslor. Rätt men hjärtligt innebär då att omsorgsfulla känslor kommuniceras underförstått (McCarl 1984:418). Den råa men hjärtliga jargongen kan också beskrivas som en möjlighet att skapa distans till och bearbeta känslomässigt påfrestande arbetsuppgifter (Myers 2005:365). Men som Baigent poängterar finns det risker med att på detta sätt rättfärdiga jargongen. Det kan framstå som om det vore ett oundvikligt inslag (Baigent 2001:69f). Ett viktigt problem i detta sammanhang är denna typ av framställningar bortser från att jargongen inte fyller samma funktion för alla. Om jargongen skulle vara viktig för att skapa distans blir det än viktigare att fundera över att det i så fall är en metod som framförallt fungerar för de personer som inte avviker från hur en brandman traditionellt tänks se ut eller ha för bakgrund.

6.2 Rätt, hjärtligt eller ingetdera?

Som tidigare berörts har räddningstjänsten särskilda förutsättningar som försvårar arbetet med att komma till rätta med diskriminering. Arbetet ställer höga krav på upplevelse av trygghet som har sin grund i nära relationer mellan kollegor. Det är därför exempelvis inte bara otillbörlig beröring eller trakasserande kommentarer som skapar uteslutning och osäkerhet. Det handlar i hög grad även om tystnad och frånvaro av respons. Att ignorera och osynliggöra blir en effektiv form av trakasserier i ett yrke där den anställda är så beroende av goda relationer till sina kolleger (Chetkovich 1997:174, se även Myers 2005:371, Ward & Winstanley 2003:126). John McWilliams nämner att afroamerikanska brandmän upplevde att det som framförallt gjorde tillvaron outhärdlig var att bli ignorerad och helt utestängd från konversationer. De behandlas visserligen annorlunda genom att till exempel tvingas utföra de farligaste arbetsuppgifterna, trakasseras och utsätts för fysiska påhopp. Men det som gjorde det hela påfrestande var framförallt att det skedde i ett sammanhang av tystnad och osynliggörande (McWilliams 2007:114). Att denna form av diskriminering är långt svårare att komma åt tas även upp i en artikel av David Archer. De ansvariga inom räddningstjänsten som han intervjuat nämnde inte någonting om betydelsen av uteslutning och tystnad. Samtidigt var det dessa bemötanden som fördes fram som det huvudsakliga problemet av de personer som upplevt sig bli diskriminerade (Archer 1999:100).

Eftersom kompetens inom brandmannayrket i så hög grad sammankopplas med sociala och personliga relationer menar Chetkovich att verktyg såsom policydokument eller regelverk i vissa avseenden kan vara kontraproduktivt.

Framförallt handlar det om kraven på formalisering i en miljö som värnar informella relationer. Att betona att vissa handlingar och bemötanden kunde få lagliga konsekvenser medförde att manliga kollegor helt enkelt var mer

försiktiga i sitt bemötande av kvinnor än av män. Därigenom kom kvinnor att utestängas från de processer som initierade män i yrket, alltså exempelvis en rå men hjärtlig jargong. Det kan vara svårt att finna verktyg att komma åt diskriminering och som samtidigt inte förstärker känslor av utanförskap. När en rå men hjärtlig jargong betonas som en form av diskriminering kan det också vara så att det blir svårare att samtidigt belysa de mer sublima former av diskriminering som det innebär att inte få del i den inkludering och känsla av gemenskap som exempelvis jargongen kunde erbjuda ens manliga kollegor (Chetkovich 1997:75, 174).

De amerikanska forskarna Janice Yoder och Patricia Aniakudo (1996) betonar på liknande sätt det kulturella och sociala sammanhangets betydelse för vad som kan betecknas som trakasserier och diskriminering. Det är med andra ord inte handlingarna i sig som har en viss innebörd utan det får olika betydelser beroende på sammanhang. Utifrån en studie som bygger på enkätsvar och intervjuer med afroamerikanska kvinnor formulerar Yoder och Aniakudo åtta indikatorer som kan vara till hjälp för att förstå när handlingarna blir exkluderande och det kan vara frågan om trakasserier och diskriminering. De åtta indikatorerna är: generaliseringar om gruppen, osynliggörande, generaliserande ifrågasättning av kompetens, ensidig betoning av misstag, bedömningar utifrån dubbel standard, beskyllning av kvotering, lokaler och verktyg anpassade för män samt ambivalenta bemötanden (Yoder & Aniakudo 1996:258-263). I relationer som präglas av dessa förhållanden blir den råa men hjärtliga jargongen och initieringsriterna sannolikt diskriminerande.

I den studie som Yoder och Aniakudo redovisar är det tydligt hur diskriminering blir särskilt problematisk för personer som är i minoritet i mer än ett avseende. För de afroamerikanska kvinnorna var det ofta omöjligt att avgöra om de var utsatta för trakasserier och diskriminering på grund av sitt kön eller hudfärg (Yoder & Aniakudo 1996:266). Yoder och Aniakudos resonemang pekar mot att policydokument eller regelverk kan ha vissa begränsningar. En central betydelse för möjligheten att anmäla eller belysa diskriminering handlar om att ge den som utsätts ett erkännande (se exempelvis Chetkovich 2004:132). En vit kvinna som arbetar på en arbetsplats dominerad av vita män kan sätta ord på obehagligt bemötande i termer av könsdiskriminering. Men en kvinna som befinner sig i minoritetsposition i fråga om både kön och hudfärg kan få svårare att komma förbi frågan om hur obehagligt bemötande kan kategoriseras och beskrivas. Det blir då svårare för den som drabbas att uppfatta, men också att hävda, att obehagliga bemötanden varit fråga om diskriminering (Yoder & Aniakudo 1996:266). På liknande sätt beskriver Wright hur det för lesbiska kvinnor var svårt att avgöra huruvida trakasserier handlade om deras kön eller sexuella läggning eller bådadera (Wright 2008:110).

Ward och Winstanley diskuterar hur jargongen kan innefatta homofobi. Homofobi kan ta sig uttryck i en uppfattning om att homosexuella personer accepteras under förutsättning att en homosexuell läggning inte märks av. Det förväntas att privatliv som inte faller inom ramarna för heterosexualitet hålls utanför arbetsrelationerna och inte berörs under arbetstid. Poängen här är att om någon berättar om sin semester med sin partner så får det olika bemötande

beroende på om det är en heterosexuell relation eller inte. Att som homosexuell tala om sin partner passerar inte obemärkt på samma sätt, utan kan istället uppfattas som en provokation (Ward & Winstanley 2003, 2005:470, 2006:208).

Att en öppet homosexuell person uppfattas som en provokation visar sig i viss mån även vara fråga om kön. Arbetsmiljön är mansdominerad och i flera studier beläggs att relationer mellan män stärks genom homofobi som riktas mot homosexuella män. I relation till homosexuella kvinnor kan betydelsen av sexuell läggning vara mer diffus. Detta kan ha att göra med att lesbiska kvinnor inte hotar relationer mellan män i samma avseende som en homosexuell man (Wright 2008:112). För en man kunde homosexuell läggning försvåra relationerna till ens manliga kollegor, medan det för en kvinna kunde vara tvärtom. En homosexuell kvinna kunde i vissa avseenden ha vissa fördelar gentemot heterosexuella kvinnor i fråga om att relatera till sina manliga kollegor (Wright 2008:108). Som Ward och Winstanley visar kunde det få konsekvensen att lesbiska utsattes för initieringsriter och en rå men hjärtlig jargong samtidigt som en homosexuell man istället bemöttes med tystnad (Ward & Winstanley 2006:202).

Tessa Wright visar hur det också kan vara viktigt att förstå hur sexuell läggning får betydelse vilka former av sexuella trakasserier som kvinnor utsätts för. De kvinnor som Wright intervjuat menade att man som kvinna hade att välja mellan två positioner. Antingen blev man föremål för sexuella anspelningar och trakasserier, eller också blev man sedd som en maskulin kvinna och därför förmodat lesbisk (Wright 2008:107). Det senare var fråga om en stereotyp sammankoppling av lesbiskhet med maskulinitet. Denna stereotyp gav i viss mån utrymme för större handlingsfrihet som kvinna. Att bli uppfattad som lesbisk kunde vara ett sätt att bli upptagen som "one of the lads" (Wright 2008:108). Som lesbisk var det möjligt att avsexualisera relationerna till sina manliga kollegor. I denna mening kunde också heterosexuella kvinnor försöka passera som lesbiska för att därigenom undvika sexuella anspelningar (Wright 2008:110).

7. Avslutning

Forskningen som tas upp i denna översikt bekräftar de problemområden som identifierats av MSB och som formuleras i uppdraget. Det som rapporten bidrar med är förslag på hur dessa kan brytas ner och relateras till såväl jämställdhet som mångfald. Det aspekter som formuleras i uppdraget för främst tankarna till hinder för jämställdhet. Den forskning som redovisas i rapporten bidrar med några förslag på frågor och perspektiv som kan koppla samman olika diskrimineringsgrunder. Förhoppningsvis kan rapporten på så sätt ge några uppslag till kritiska blickar på vad som utgör norm inom räddningstjänsten. Kanske kan det ge några verktyg till reflektion över förgivettaganden om brandmannayrket som sådant, snarare än en ensidig fokusering på att förklara de som uppfattas som avvikande.

Det första problemområde som formuleras i uppdraget är föreställningen om vem som kan bli brandman. Forskningen ger stöd för att brandmannayrket på olika sätt kopplas till föreställningar om manlighet. Det finns studier som visar att detta har en lång historia. Brandmannen har använts för att lyfta fram vissa ideal kring manlighet under två århundraden. Brandmannen står som symbol för en man som kan komma andra till undsättning tack vare sin fysiska styrka, handlingskraft och förmåga att möta riskfyllda situationer utan att tappa kontrollen. En brandman tänks ha kontroll över sin kropp och sina känslor. Allt detta är egenskaper som kopplas till manlighet. Brandmannen har också fått stå som symbol för nationen och det moderna samhällets framsteg. I instabila tider har brandmän återkommande använts som symbol för något oföränderligt och tryggt. Det är sannolikt att yrkets symbolvärde generellt motverkar möjligheterna för tidigare exkluderade grupper att söka sig till yrket och konkurrera med traditionella sökande om anställning som brandman. Symbolvärdet gynnar de personer som inte avviker. Samtidigt är det inte entydigt. Det finns exempelvis forskning som pekar mot att såväl kvinnor som män lockats till yrket av föreställningen om att yrket är maskulint.

När det gäller utbildningssituationen så berörs inte det konkret i den forskning som presenteras här. En studie har genomförts i Sverige, men den har inte fokus jämställdhets- eller mångfaldsfrågor. Det som däremot tas upp som tema i flera studier är synen på kunskap och värnandet av att kunskap ska förmedlas informellt i relationer mellan kollegor på arbetslagen. Det är inte formell utbildning som värdesätts utan den som nås genom praktisk erfarenhet. Personer med längre erfarenhet är centrala inte bara för att överföra kunskap verbalt utan även för att ge möjlighet för nyrekryterade att dra praktiska erfarenheter. Seniora kollegors bemötande är en förutsättning för nyrekryterades möjligheter att sortera viktig från oviktigt information och att uppbåda det självförtroende som krävs för att göra nya erfarenheter. Detta är centralt ur jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Forskningen som presenteras i denna rapport ger stöd för att det framförallt är i dessa informella utbildningssituationer som utslagning sker. Personer som i något avseende

uppfattas som avvikande löper större risk att också uteslutas från de relationer och förtrodda situationer som kunskap förmedlas och ackumuleras.

Det tredje problemområde som formuleras i uppdraget är rekryteringsförfarandet. Rekryteringsförfarande kan föra tankarna till de konkreta testmoment som utförts vid ett konkret och formellt rekryteringstillfälle. Den forskning som tas upp här berör istället rekryteringsförfarandet i ett vidare perspektiv. Det som återkommer i flera studier är betydelsen av sociala nätverk. Vem som rekryterats som brandman verkar i hög grad ha att göra med personliga kontakter. Detta pekar mot betydelsen av vart man växt upp, vad man sysslat med på sin fritid och vad man jobbat med tidigare. Den som varit uppväxt i arbetarmiljö, har sysslat med lagsporter och erfarenheter från andra kroppsarbetaryrken har nått viktiga meriter för tjänsten som brandman. Forskningen ger stöd för att detta har relevans för jämställdhet och mångfald inom yrket med avseende på kön, rasifiering och sexuell läggning.

Det fjärde problemområdet är den sociala arbetsmiljön. Denna aspekt får stort utrymme i den forskningen som tas upp i rapporten. Flera studier påpekar att brandmannayrket är speciellt genom att det ställer krav på nära relationer och en fungerande social arbetsmiljö. Vikten av nära relationer kopplas till att brandmän är beroende av sina kollegor för att kunna hantera svåra och farliga arbetsmoment på olycksplatser. Men vikten av nära relationer är inte enbart en fråga om arbetet under insatser. Det sätts också i relation till att merparten av brandmäns arbetstid spenderas i väntan på larm och att personalen lever under familjelika förhållanden. Det framstår som om det skulle vara ohållbart med en dålig social arbetsmiljö med tanke på dessa arbetsförhållanden. Forskningen visar att det var den sociala arbetsmiljön på stationen i väntan på larm som utgjorde det främsta hindret för personer som tillhörde minoritetsgrupper. En person som bedömdes som annorlunda och som inte accepterades kunde få utstå trakasserier i form av otillbörlig fysisk kontakt och nedsättande kommentarer. Men det som framförallt skapade en känsla av utanförskap var osynliggörande, utfrysning och särbehandling. I ett yrke där så pass mycket arbetstid spenderas med social samvaro blir sublima former av särbehandling effektiva medel för uteslutning och trakasserier.

Den sista punkt som formuleras i uppdraget rörde fysisk arbetsmiljö. De studier som tas upp här fokuserar inte huvudsakligen på den fysiska arbetsmiljön, men det återkommer som en bakgrund till de exkluderande och inkluderande processer som beskrivs. Teknik och uniformering kan på olika sätt förstärka en känsla av inkludering. Den fysiska miljön förstärker vissa föreställningar om vem som förväntas höra hemma i yrket. Rummen som brandmän vistas i på stationen förstärker vissa föreställningar om likhet och nära relationer. Att exempelvis införa separata duschrum för män och kvinnor är en självklarhet ur jämställdhetssynpunkt. Men i relation till sexuell läggning blir det tydligt att det inte på ett enkelt sätt går att "bygga" bort diskriminering.

Rapporten visar att det finns stöd i internationell forskning om räddningstjänsten för de problemområden som identifieras i uppdraget. I presentationen av forskningen är det tydligt att områdena överlappar och

förstärker varandra sinsemellan. Ett exempel är betydelsen av att den sociala arbetsmiljön presenteras som präglad av en rå men hjärtlig jargong. Detta är en fråga om social arbetsmiljö. Men dess relevans i detta sammanhang måste sättas i relation till andra områden, exempelvis föreställningar om vem som kan bli brandman. Den som söker sig till yrket förväntas anpassa sig och inordna sig i kulturen i arbetslagen, vilket främjar personer som redan är bekanta med denna typ av miljöer. Den sociala arbetsmiljön kan också kopplas samman med vad som räknas som kompetens. Betoningen av att den sociala miljön är tuff förstärker föreställningar om att en brandman ska kunna kontrollera sina känslor och inte tappa fattningen. I likhet med att ha kroppskontroll kan känslokontroll kopplas till stereotypa föreställningar om manlighet. Men det är egenskaper som också kan ligga till grund för att rättfärdiga andra former av utestängningar. Att inte ha kontroll över sin kropp och sina känslor är teman som återkommer i rasistiska och sexistiska framställningar av stereotyper om inkompetenta brandmän. På så sätt kan exempelvis den sociala arbetsmiljön, rekryteringsförfarande och föreställningar om vem som kan bli brandman vara områden som sammanfaller och på så sätt bidrar till utestängningar med anknytning till olika former av diskrimineringsgrunder.

I forskningen förekommer dessutom några teman som inte faller inom ramen för den områdesindelning som formuleras i uppdraget. Något som tas upp i några av studierna är att det finns motsättningar mellan olika personalgrupper som definierar verksamheten och dess syfte på olika sätt. Det kan vara en poäng att fråga sig vad motsättningar mellan olika personalgruppers uppfattningar om verksamheten får för konsekvenser för möjligheten att lyfta jämställdhets och mångfaldsfrågor. David Baigent är en av dem som i viss mån berör att relationer mellan olika personalgrupper återskapar vissa uteslutningar. Enligt Baigent tenderar räddningstjänstens ledning att värna ett auktoritärt ledarskap och maktkoncentration snarare än att sträva efter att bryta ner hierarkier och åstadkomma en plattare eller dialoginriktad organisation. Bristen på jämställdhet och mångfald lyfts fram som ytterligare ett motiv för hårdare tag och handlingskraft.

En annan aspekt som till viss del berörs i studierna är frågan om skillnader mellan olika stationer och i vilka regioner stationerna är placerade. Vid vissa stationer i vissa områden är det svårare att omsätta jämställdhet och mångfald i praktiken. Detta kan ha att göra med stushierarkier mellan olika stationer. I viss mån kan det kopplas till föreställningar om vad det är för arbetsuppgifter och kvalifikationer som åtnjuter status och som lyfts fram som riktigt arbete och riktiga kvalifikationer. Stushierarki mellan olika stationer i olika områden handlar om frekvens av larm och söktryck. Men denna typ av hierarki förutsätter att vissa föreställningar om vad som är "riktigt" brandmannaarbete inte ifrågasätts. Forskningen antyder att detta med lokalisering och relationer mellan olika stationer kan vara ytterligare en aspekt av relevans för vad som hindrar ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. I ett amerikanskt sammanhang kunde det exempelvis innebära att personer som tillhörde minoritetsgrupper i fråga om kön och hudfärg sökte sig mot vissa stationer som hade rykte om sig att vara mindre konservativa.

Referenser

- Archer, David (1994) "Exploring 'bullying' culture in the para-military organisation" in *International Journal of Manpower* Vol.20, Nos.1-2, pp.94-105.
- Baigent, David (2001) *One More Last Working Class Hero. A Cultural Audit of the UK Fire Service*. Fitting-in Ltd & The Fire Service Research and Training Unit, Anglia Polytechnic University.
- Britton, Dana M. (2000) "The Epistemology of the Gendered Organization" in *Gender & Society*, 14(3), 2000, pp 418-434.
- Callerstig, Anne-Charlott, Harrison, Katherine & Lindholm, Kristina (2008) "Genus och räddningstjänst".
- Caplen, Kim Christina (2003) *Women Firefighters Comparing and contrasting recent employment experiences in the U.K. and the U.S.A*. Thesis M.A., University of Exeter. (www.fitting-in.com/caplen)
- Chetkovich, Carol (1997) *Real Heat. Gender and Race in the Urban Fire Service*. London: Rutgers University Press.
- Chetkovich, Carol (2004) "Women's Agency in a Context of Oppression Assessing Strategies for Personal Action and Public Policy" i *Hypatia*, Fall, Vol. 19, Iss. 4.
- Cooper, Robyn (1995) "The Fireman Immaculate Manhood" in *Journal of Popular Culture*, 28, no. 4 (Spring 1995), 139-70.
- Cowman, Ferrari & Liao-Troth (2004) "Mediating Effects of Social Support on Firefighters' Sense of Community and Perceptions of Care" in *Journal of Community Psychology*, Vol. 32, No. 2, 121-126.
- Cox, I. (2001) *Role Call: A comparative study of the purpose and role of Station Commanders in England and in Denmark*, dissertation for BCC: The Fire Service College,
- Dahlén, Peter (1996) "Filmens förste superhjälte: Brandmannen som idol i tidig film" i *Filmhäftet: Kritisk tidskrift för analys av rörliga bilder* nr. 1-2, s. 46-56.
- de los Reyes, Paulina (2001) *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: SALTSA/ Arbetslivsinstitutet.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud red. (2005). *Bortom Vi och Dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005: 41. S. 71-94.

- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- Desmond, Matthew (2006) "Becoming a firefighter" in *Ethnography* 7 (2006): 387-421.
- Ericson, Mathias (2004) *Brandman och man. Om aktualisering av kön I brandmannayrket*. Karlstad: Räddningsverket.
- Faludi, Susan (2007) *The Terror Dream: Fear and Fantasy in Post-9/11 America*. New York: Metropolitan Books
- Federal Emergency Management Agency (1980), *Personnel management Handbook: Managing the Entry of Women and Minorities*, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C.
- Fitzgerald, Ian (2005) "The death of corporatism. Managing change in the fire service" in *Personnel Review*, Volume 34, Number 6, 2005 , pp. 648-662.
- Grube-Farrell, Beth (2002) "Women, Work, and Occupational Segregation in the Uniformed Services" in *Affilia*, Vol. 17 No. 3, Fall 2002 332-353.
- Göransson, Anna-Lena (2004) *Brandvägg. Ord och handling i en yrkesutbildning*. Akademiska avhandling, Lärarutbildningen, Malmö högskola.
- Hickman, Jennifer (1990) "Working together. The success of a female fire fighter" in G. H. Schoemaker (ed.) *The Emergence of Folklore in Everyday Life*. Bloomington, Indiana: Indiana University Press.
- Johansson, Ann (1997) "Rekrytering av brandmän" i Andersson, Ann-Cathrine, *Brandman - och kvinna?* Karlstad: Räddningsverket.
- Kruse, Corinna (2007) *Räddning, risk och identitet – en forskningsöversikt över brandmannayrket*. Tema Teknik och social förändring: Arbetsnotat 306.
- Kirkland, Anna (2006) "What's at Stake in Transgender Discrimination as Sex" in *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 2006, vol. 32, no. 1.
- Lewander, Lisbeth; Lundsten, Elin & Dahlgren, Jenny (2008) "Forskningsöversikt rörande genusfrågor och räddningstjänst - en kunskapsöversikt för räddningsverket".
- Lorber, Judith (2002) "Heroes, Warriors, and 'burquas': A Feminist Sociologist's Reflections on September 11" in *Sociological Forum*, Vol. 17, No. 3 (Sep., 2002), pp. 377-396.
- Lorentzi, Ulrika (1997) "Könsstrukturer i mansdominerade organisationer" i Andersson, Ann-Cathrine (red.) *Brandman - och kvinna?* Karlstad: Räddningsverket.
- McCarl, Robert S. (1976) "Smokejumper Initiation Ritualized Communication in a Modern Occupation" in *The Journal of American Folklore*, Vol. 89, No. 351, pp. 49-66.

- McCarl, Robert S. (1984) "You've Come a Long Way. And Now This Is Your Retirement. An Analysis of Performance in Fire Fighting Culture" in *The Journal of American Folklore*, Vol. 97, No. 386, pp. 393-422.
- MacLean, Nancy (1999) "The Hidden History of Affirmative Action Working Women's Struggles in the 1970s and the Gender of Class" in *Feminist Studies*, Vol. 25, No. 1 (Spring, 1999), pp. 43-78.
- McWilliams, John C. (2007) "'Men Of Colour' Race, Riots, And Black Firefighters' Struggle For Equality From The Afa To The Valiants" in *Journal of Social History* 41:1, pp 105-125.
- Mellström, Ulf (2008) "Forskningsöversikt rörande genusfrågor och räddningstjänst".
- Moore & Kleiner (2001) "Steps to Help Prevent Sexual Harassment and Discrimination from Occurring in Fire Fighting Organisations" in *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 21 No. 8/9/10.
- Moss Kanter, Rosabeth (1993 [1977]) *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Myers, Karen K. (2005) "A Burning Desire Assimilation into a Fire Department" in *Management Communication Quarterly*, Vol. 18, No. 3, February 2005 344-384.
- Sargent, Viktoria (2002) "'Cool guys who are good guys': Cultural representations of firefighters as heroes" (<http://www.fitting-in.com/sargent.htm>)
- Singh, Jagtar (2002) "Making a Difference: A Study of Under-Representation in UK and USA Fire Services"
- Skeggs, Beverley (1998) *Formations of Class & Gender*. London: Sage publications.
- Tracy, Sarah J. & Scott, Clifton (2006) "Sexuality, Masculinity, and Taint Management Among Firefighters and Correctional Officers Getting Down and Dirty With America's Heroes and the Scum of Law Enforcement" in *Management Communication Quarterly*, Vol. 20, No. 1, pp. 6-38.
- United States Fire Administration (1980), *The Role of Women in the Fire Service*, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C.
- United States Fire Administration/International Association Of Firefighters (1980), *A Resource Directory*, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C.
- Wang, Shih-Yung & Kleiner, Brian H. (2001) "Sex Discrimination in Fire Fighting Organisations" in *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 21 No. 8/9/10.
- Ward, James & Winstanley, Diana (2003) "The absent presence Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace" in *Human Relations*, Volume 56, No. 10, pp. 1255–1280.

-
- Ward, James & Winstanley, Diana (2005) "Coming out at work performativity and the recognition and renegotiation of identity" in *The Sociological Review*, 53(3), pp. 447-475.
- Ward, James & Winstanley, Diana (2006) "Watching the Watch: The UK Fire Service and its Impact on Sexual Minorities in the Workplace" in *Gender, Work and Organization*, Vol. 13, No. 2, pp. 193-219.
- Wright, Tessa (2008) "'Lesbian Firefighters', Journal of Lesbian Studies" in *Journal of Lesbian Studies*, Vol. 12, No. 1, pp. 103-112.
- Yoder, Janice D. & Aniakudo, Patricia (1995) "The responses of African American women firefighters to gender harassment at work" in *Sex Roles*, Vol. 32, No. 3-4, pp. 125-137.
- Yoder, Janice D. & Aniakudo, Patricia (1996) "When pranks become harassment: The case of African American women firefighters" in *Sex Roles*, Vol. 35, No. 5-6, pp. 252-270.
- Yoder, Janice D. & Aniakudo, Patricia (1997) "'Outsider Within' the Firehouse: Subordination and Difference in the Social Interactions of African-American Women" in *Gender and Society*, No. 11, pp. 324-341.

